

ชื่อวิทยานิพนธ์ คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย กรณีศึกษา : โรงไฟฟ้าแม่เมาะ

ผู้วิจัย นางสาวนิตยาพร สาธร **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต **อาจารย์ที่ปรึกษา** (1) รองศาสตราจารย์สุวิณา ตังโพธิสุวรรณ (2) รองศาสตราจารย์ ดร. สุพิมพ์ ศรีพันธ์วรสกุล (3) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศรีธนา บุญญเศรษฐ์ **ปีการศึกษา** 2546

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาในด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร ด้านงานที่อิสระและท้าทาย และ ด้านความสมดุลในชีวิตงานและชีวิตส่วนตัว (2) ศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล อันได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน รายได้และกองทุน

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาโรงไฟฟ้าแม่เมาะ จำนวน 1,003 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 278 คนตามตารางสุ่มของเครีจซีและมอร์แกน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบวัดระดับที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (X) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) และการทดสอบด้วยวิธีของ เชฟเฟ (Scheffe's Test) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

ผลการวิจัยพบว่า (1) ผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาโรงไฟฟ้าแม่เมาะมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก (2) ผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาโรงไฟฟ้าแม่เมาะที่มีลักษณะบุคคลในเรื่อง อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน รายได้ และกองทุน ที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ ผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาที่มี เพศ แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ คุณภาพชีวิตการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษา โรงไฟฟ้าแม่เมาะ

Thesis title : QUALITY OF WORK LIFE OF MAINTENANCE ' S EMPLOYEE IN
ELECTRICITY GENERATING AUTHORITY OF THAILAND A CASE
STUDY OF : MAE –MOH POWER PLANT

Researcher : Miss Nittayaporn Sathorn ; **Degree :** Master of Education in Business
administration School of Management Science ; **Thesis advisors :** (1) Suweena
Tangpothisuwan , Associate Professor ; (2) Dr. Supim Sripunvoraskun , Associate Professor
(3) Sritana Boonyasait , Assistant Professor ; **Academic year :** 2003

ABSTRACT

The objectives of this study were (1) to study in the quality of work life of maintenance ' s employee in Adequate and fair compensation , Safe and healthy , Development of human capacities , Growth and security , Social integration , freedom and itself in work and The balance of work and life (2) to study the compare in the quality of work life of maintenance 's employee such as sex , age , education , position , age of job , income and maintenance shop . The population was maintenance 's employee in the Mae-Moh power plant 1,003 persons . The sample was selected using Random table of kate c and morgan in 278 persons. Were given self-administered rating-scale questionnaires (reliability level at 0.95) regarding their levels of participation in the implementation of annual operating plans. computer program was used to calculate the percentage , mean , standard deviation , ANOVA and the Scheffe' s test.

The results of this study were (1) The total of quality of work life in maintenance ' s employee in good case ; (2) The maintenance ' s employee who have different in age , education , position , age of job , income and maintenance shop would have the different in quality of work life in their perceived levels of participation ($p < .05$). The maintenance ' s employee who have different in sex will be quality of work life is not different at the .05 level.

Keywords : Quality of work life , Maintenance 's employee , Mae-Moh power plant

กิตติกรรมประกาศ

การทำวิทยานิพนธ์ ฉบับนี้ ผู้วิจัยได้รับความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ สุวีณา ตังโพธิสุวรรณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศรีธนา บุญญเศรษฐ์ อาจารย์ประจำสาขาวิชาวิทยาการ จัดการและ รองศาสตราจารย์ ดร. สุพิมพ์ ศรีพันธ์วรสกุล อาจารย์ประจำสำนักทะเบียนและวัดผล มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำและติดตามการทำวิทยานิพนธ์นี้อย่างใกล้ชิด ซัดเสมอมา นับตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่าน เป็นอย่างยิ่ง

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ คุณทัศนชัย สุทัศน์ ณ อยุธยา ผู้จัดการฝ่ายบำรุงรักษาโรงไฟฟ้าแม่เมาะ ที่ได้ให้ความกรุณาผู้วิจัยเข้าเก็บข้อมูลในหน่วยงาน ขอขอบพระคุณ คุณกัลยาณี เนาวิพงษ์ไทย หัวหน้าแผนกประชาสัมพันธ์โรงไฟฟ้าแม่เมาะ ที่ได้กรุณาเอื้อเพื่อข้อมูลและเอกสารประกอบการ ทำวิจัย ขอขอบพระคุณคุณมนัส เปียวนิช หัวหน้ากองบำรุงรักษา4 คุณอนุโรจน์ สังขะตะวรินทร์ ผู้ช่วยหัวหน้ากองบำรุงรักษา1 และ คุณธานี วงศ์พละกานันท์ หัวหน้าแผนกบุคคล โรงไฟฟ้า แม่เมาะ ที่ได้กรุณาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณผู้ปฏิบัติงาน โรงไฟฟ้าแม่เมาะทุกท่านที่ให้ข้อมูลและสละเวลาในการตอบ แบบสอบถาม รวมทั้งครอบครัวของผู้วิจัยที่ได้ให้กำลังใจที่ดีเสมอมาประโยชน์ที่จะได้รับจากการ วิจัยนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้แก่ครอบครัว และผู้สนใจการศึกษาทั้งหมด

นิตยาพร สาธ

ตุลาคม 2546

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ณ
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	4
สมมติฐานของการวิจัย.....	5
ขอบเขตการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	8
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	9
ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	9
องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	14
ด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรม.....	31
ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย.....	25
ด้านการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน.....	30
ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน.....	34
ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร.....	39
ด้านงานที่อิสระและท้าทาย.....	42
ด้านความสมดุลในชีวิตงานและชีวิตส่วนตัว.....	44
ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	45
ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน.....	45
ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์.....	45
ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอส์เบอร์ก.....	53

สารบัญ (ต่อ)

ทฤษฎีความต้องการของแมคคินแลนด์.....	52
ทฤษฎีความเสมอภาค.....	52
แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงาน.....	55
แรงจูงใจ.....	55
ความพึงพอใจในงาน.....	56
ขวัญในการทำงาน.....	58
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	59
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	65
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	65
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	66
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	67
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	68
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	69
ตอนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล.....	69
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านต่าง ๆ.....	74
ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน.....	88
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	102
สรุปการวิจัย.....	102
อภิปรายผล.....	104
ข้อเสนอแนะ.....	114
บรรณานุกรม.....	115
ภาคผนวก.....	122
ก ประวัติของโรงไฟฟ้าแม่เมาะและโครงการการบังคับบัญชา.....	124
ข สิทธิประโยชน์และสวัสดิการของผู้ปฏิบัติงาน กฟผ.....	130
ค หนังสือขอความร่วมมือเข้าเก็บข้อมูล.....	139
ง รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม.....	141
จ แบบสอบถาม.....	143

สารบัญ (ต่อ)

ณ ผลการทดสอบความตรงจากผู้เชี่ยวชาญและ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	149
ช ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป.....	156
ประวัติผู้วิจัย.....	184

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....66
ตารางที่ 4.1	จำนวน ร้อยละ ผู้ปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ..... 69
ตารางที่ 4.2	จำนวน ร้อยละ ผู้ปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ..... 70
ตารางที่ 4.3	จำนวน ร้อยละ ผู้ปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา..... 70
ตารางที่ 4.4	จำนวน ร้อยละ ผู้ปฏิบัติงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน..... 71
ตารางที่ 4.5	จำนวน ร้อยละ ผู้ปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุการทำงาน..... 71
ตารางที่ 4.6	จำนวน ร้อยละ ผู้ปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้..... 72
ตารางที่ 4.7	จำนวน ร้อยละ ผู้ปฏิบัติงาน จำแนกตามกองงาน..... 72
ตารางที่ 4.8	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ปฏิบัติงาน จำแนกตามคุณภาพชีวิตการทำงานด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรม.....74
ตารางที่ 4.9	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ปฏิบัติงาน จำแนกตามคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย.....76
ตารางที่ 4.10	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ปฏิบัติงาน จำแนกตามคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน.....78
ตารางที่ 4.11	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ปฏิบัติงาน จำแนกตามคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน.....80
ตารางที่ 4.12	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ปฏิบัติงาน จำแนกตามคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร.....82
ตารางที่ 4.13	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ปฏิบัติงาน จำแนกตามคุณภาพชีวิตการทำงานด้านงานที่อิสระและท้าทาย.....84
ตารางที่ 4.14	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ปฏิบัติงาน จำแนกตามคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลในชีวิตงานและ ชีวิตส่วนตัว.....86
ตารางที่ 4.15	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ปฏิบัติงาน จำแนกตามคุณภาพ ชีวิตการทำงาน.....88
ตารางที่ 4.16	เปรียบเทียบความแตกต่างระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ.....89
ตารางที่ 4.17	เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ.....90

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.18	เปรียบเทียบความแปรปรวนค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ.....90
ตารางที่ 4.19	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานจำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ่.....91
ตารางที่ 4.20	เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา.....92
ตารางที่ 4.21	เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา.....92
ตารางที่ 4.22	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานจำแนกตามระดับการ ศึกษาเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ่.....93
ตารางที่ 4.23	เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน.....94
ตารางที่ 4.24	เปรียบเทียบความแปรปรวนค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน.....94
ตารางที่ 4.25	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานจำแนกตามตำแหน่ง งานเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ่.....95
ตารางที่ 4.26	เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุการทำงาน..... 96
ตารางที่ 4.27	เปรียบเทียบความแปรปรวนค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุการทำงาน.....96
ตารางที่ 4.28	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานจำแนกตามอายุการ ทำงานเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ่.....97
ตารางที่ 4.29	เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้..... 98
ตารางที่ 4.30	เปรียบเทียบความแปรปรวนค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้..... 98
ตารางที่ 4.31	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานจำแนกตามรายได้ เป็นรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ่.....99
ตารางที่ 4.32	เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน จำแนกตามสังกัดกองงาน.....100

สารบัญ (ต่อ)

		หน้า
ตารางที่ 4.33	เปรียบเทียบความแปรปรวนค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน จำแนกตามสังกัดกองงาน.....	100
ตารางที่ 4.34	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานจำแนกตามกองงาน เป็นรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ.....	101

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 2.1	คุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 2 ส่วน..... 23
ภาพที่ 2.2	องค์ประกอบของค่าตอบแทน..... 27
ภาพที่ 2.3	วงจรปฏิสัมพันธ์ระหว่างสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานและคนงาน..... 32
ภาพที่ 2.4	กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์..... 36
ภาพที่ 2.5	ลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์..... 47
ภาพที่ 2.6	ตัวอย่างการตอบสนองความต้องการของพนักงานตามทฤษฎีของ มาสโลว์..... 48
ภาพที่ 2.7	การจูงใจที่ก่อให้เกิดความพอใจ..... 51
ภาพที่ 2.8	ปัจจัยและผลลัพธ์ในทฤษฎีความเสมอภาค..... 53
ภาพที่ 2.9	ทฤษฎีความเสมอภาค 54
ภาพที่ 2.10	ผลการปฏิบัติงานถูกกำหนดโดยปัจจัยสามอย่าง..... 55
ภาพที่ 2.11	แบบจำลองความพึงพอใจในการทำงาน..... 58

บทที่ 1

บทนำ

1.ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

มนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุดในองค์กรเพราะเป็นทรัพยากรที่ทำให้ทรัพยากรอื่นมีคุณค่า จึงเปรียบมนุษย์เป็นคั้งหัวใจหลักขององค์กร ผลงานที่ได้ออกมาจากทรัพยากรมนุษย์จะมีประสิทธิภาพเพียงใดขึ้นอยู่กับความพอใจในการทำงานของทรัพยากรมนุษย์เป็นหลัก ซึ่งความพอใจในการทำงานจะทำให้เกิดความกระตือรือร้นและความปรารถนาที่จะทำให้งานดังกล่าวสำเร็จลุล่วงไปได้ตามแผนงานและเป้าหมายขององค์กร

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตของมนุษย์เพราะการทำงานทำให้มีรายได้และเมื่อมีรายได้ก็สามารถนำไปซื้ออาหารและเครื่องใช้ตลอดจนปัจจัยทั้ง 4 ที่มีความสำคัญต่อการดำรงชีวิต นอกจากนี้การทำงานยังเป็นตัวกำหนดฐานะและหน้าที่ทางสังคมทำให้เกิดคุณค่าในชีวิตของคน ซึ่งในอดีตนายจ้างมองมนุษย์เป็นเพียงวัตถุดิบในการผลิตเท่านั้นทำให้ฐานะทางสังคมที่มีผลอันเกิดจากการทำงานของมนุษย์ในสมัยนั้นไม่ได้ยอมรับเท่าที่ควร ต่อมาผู้บริหารและบุคลากรของรัฐได้หันมาให้ความสนใจต่อชีวิตการทำงานของพนักงานของตนมากยิ่งขึ้น จึงเป็นที่มาของคำว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) คุณภาพชีวิตในการทำงานมีปัจจัยพื้นฐานมาจากสภาพการดำรงชีวิตที่ดี องค์ประกอบของตัวกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงานที่เอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ทั้งความรู้สึกที่เกิดจากความพึงพอใจในการทำงานและขวัญของผู้ปฏิบัติงาน อันเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาองค์กร ซึ่งมีผลกระทบโดยตรงต่อตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้น ๆ กล่าวคือ ผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่ใช้เวลาในการทำงานไม่น้อยกว่า 8 ชั่วโมงต่อวัน หรือเรียกได้ว่า ที่ทำงานเปรียบเสมือนบ้านหลังที่ 2 ของพวกเขา ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีการเอาใจใส่ต่อสถานที่ทำงานให้มีบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน เช่นเดียวกับ Holley และ Kennerth (1985 อ้างถึงใน สรวงสรรค์ ต๊ะปิ่นตา , 2541 : 1) ที่กล่าวว่าองค์กรใดที่มีบุคคลที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีเท่ากับเป็นการสร้างประสิทธิภาพการทำงานและควบคุมคุณภาพของงาน และทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข

ปัจจุบันประเทศไทยเราได้ตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์การพัฒนาให้บุคคลเหล่านี้รู้จักที่จะปรับตัวให้เข้ากับสภาพการทำงานและสภาพ

แวดล้อมการทำงานได้อย่างมีความสุข เพื่อที่จะนำการเปลี่ยนแปลงชีวิตการทำงานไปทางที่ดีขึ้น ซึ่งก็คือ การมุ่งไปสู่ที่เรียกว่า การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีนั่นเอง (ผจญ เฉลิมสาร , 2540:22-25)

องค์กรในประเทศไทยปัจจุบันมีทั้งองค์กรที่จัดตั้งขึ้นโดยภาครัฐบาลและภาคเอกชนหรือองค์กรที่ก่อตั้งขึ้นระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนหรือที่เราเรียกว่า รัฐวิสาหกิจ (Public Enterprise) ซึ่ง รัฐวิสาหกิจ หมายถึง องค์กรของรัฐบาลตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งองค์กรของรัฐบาลหรือกิจการของรัฐตามกฎหมายที่จัดการกิจการเงินและหมายความรวมถึงหน่วยงานธุรกิจที่รัฐเป็นเจ้าของ แต่ไม่รวมถึงองค์กรหรือกิจการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อสงเคราะห์หรือส่งเสริมการใด ๆ ที่มีใช้ธุรกิจ(ดิน ปรัชญพฤทธิ์ , 2546 : 355) รัฐวิสาหกิจที่ผู้วิจัยจะกล่าวถึงต่อไปคือ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (Electricity Generating Authority of Thailand : EGAT) ซึ่งโดยภาพรวมแล้วการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยเป็นผู้มีอำนาจหน้าที่ในการจัดหาและผลิตพลังงานไฟฟ้าแก่ประชาชนในภูมิภาคต่าง ๆ ของประเทศไทย รวมทั้งประเทศใกล้เคียง โดยมีโรงไฟฟ้าที่ใช้ในการผลิตกระแสไฟฟ้าอยู่ด้วยกันทั้งหมด 6 แห่งซึ่งกระจายอยู่ทั่วภูมิภาคของประเทศไทย ได้แก่โรงไฟฟ้าบางปะกง , โรงไฟฟ้าพระนครเหนือ , โรงไฟฟ้าพระนครใต้ , โรงไฟฟ้าน้ำพอง , โรงไฟฟ้าระยอง และโรงไฟฟ้าแม่เมาะ

โรงไฟฟ้าแม่เมาะ(Mae Moh Power Plant) เป็นโรงไฟฟ้าพลังความร้อนที่ใช้ถ่านหินลิกไนต์เป็นเชื้อเพลิงด้วยการแปรสภาพพลังงานถ่านหินให้เป็นพลังงานไฟฟ้า โดยใช้น้ำเป็นตัวกลาง โรงไฟฟ้าแม่เมาะมีการลำเลียงกระแสไฟฟ้าไปยังภูมิภาคต่าง ๆ ทั่วประเทศไทยได้แก่ ภาคเหนือ 50 % , ภาคกลาง 30 % และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 20 % ปัจจุบันโรงไฟฟ้าแม่เมาะ มีหน่วยผลิตไฟฟ้า 13 เครื่องรวมกำลังการผลิต 2,625,000 กิโลวัตต์ จัดเป็นโรงไฟฟ้าที่ผลิตกระแสไฟฟ้าได้เป็นอันดับ 2 รองจากโรงไฟฟ้าบางปะกง¹ ด้วยความเป็นรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่ มีลักษณะเป็นระบบกึ่งราชการ (Bureaucracy) ซึ่งเป็นองค์กรที่มีรูปแบบ (Formal Organization) มีการวางกำหนดกฎเกณฑ์ไว้ในระเบียบแบบแผนหรือกำหนดไว้ในกฎหมาย มีสายการบังคับบัญชา มีขั้นตอน มีการกำหนดหน้าที่ไว้อย่างเด่นชัด และมีการแบ่งงานกันตามความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน (กมล อุคาลัยพันธ์ , 2522)

ความที่เป็นระบบกึ่งราชการทำให้ความยืดหยุ่นที่จะปรับเปลี่ยนการบริหารภายในจึงเป็นเรื่องยาก ผู้วิจัยมองว่าปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานนั้นคือ “ ปัจจัยคน ” หรือในที่นี้เรียกว่าผู้ปฏิบัติงานของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยด้วยเหตุผลที่ว่าจำนวนผู้ปฏิบัติงานมีมากและเป็นเรื่องยากที่ผู้บริหารจะสามารถเข้าถึงผู้ปฏิบัติงานเหล่านั้นเนื่องด้วยข้อจำกัดในเรื่องสายงาน ตลอดจนหน้าที่

¹ ที่มา : <http://www.egat.co.th/index.html> [เข้าถึงเมื่อ 7 กรกฎาคม 2546])

การงานที่รับผิดชอบต่างกัน ทำให้ขาดซึ่งความสัมพันธ์ในเรื่องงานอันมาจากข้อจำกัดในเรื่องของโครงสร้างหน่วยงาน ถึงแม้จะได้รับสวัสดิการที่ดี แต่นั่นไม่สามารถชี้ให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านอื่นๆของผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจหรือไม่

ฝ่ายบำรุงรักษาโรงไฟฟ้าแม่เมาะ เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจหลักในการซ่อมบำรุงรักษาเครื่องจักรกลต่าง ๆ ที่ใช้ในการผลิตกระแสไฟฟ้า รวมถึงการวางแผนและตรวจสอบคุณภาพของการซ่อมบำรุง ผู้ปฏิบัติงานต่างมีหน้าที่หลักของแต่ละบุคคล เช่น หน้าที่ทางด้านเอกสารที่ใช้ประกอบการตรวจสอบคุณภาพ หน้าที่ทางด้านการควบคุมดูแลให้การซ่อมบำรุงเป็นไปโดยปกติ หน้าที่ทางด้านการประกอบและติดตั้งเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน ดังนั้นเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงาน จึงเป็นเรื่องที่ใกล้ชิดและส่งผลกระทบต่อตัวผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาในโรงไฟฟ้าแม่เมาะ เพราะเป็นบุคลากรที่ต้องใช้ทักษะ และความชำนาญรวมทั้งประสบการณ์ที่หาซื้อที่ไหนไม่ได้ นอกจากเกิดจากตัวผู้ปฏิบัติงานเอง ซึ่งถือได้ว่าเป็นมีความสำคัญและจำเป็นต่อองค์กรอย่างยิ่ง โดยเฉพาะผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือ และพร้อมในการปฏิบัติงานได้อยู่เสมอ คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life) ของผู้ปฏิบัติงานในปัจจุบันถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่จะส่งเสริมการทำงานของผู้ปฏิบัติงานให้มีแรงจูงใจในการทำงาน องค์กรที่มีแนวนโยบายในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีหลักเกณฑ์และได้มาตรฐานในอันที่จะก่อประโยชน์ในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ย่อมเป็นแนวทางที่จะทำให้องค์กรได้รับการสนับสนุนการทำงานจากผู้ปฏิบัติงาน คุณภาพชีวิตการทำงานสามารถกล่าวถึงในแง่ของการจัดโครงการการทำงานในเรื่องเกี่ยวกับการปรับปรุงและพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานอันจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีแรงจูงใจในการทำงาน

สำหรับการจัดโครงการคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานควรอยู่ในแนวนโยบายของผู้บริหารที่จะต้องให้ความสนใจตั้งแต่เริ่มต้นและมีความต่อเนื่องในโครงการที่ได้จัดทำขึ้นมา (สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ , 2543) การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานมีแนวโน้มที่จะเป็นประเด็นสำคัญที่มีความท้าทายต่อผู้บริหารในอนาคตเนื่องจากการจ้างงาน โดยเฉพาะแรงงานที่มีฝีมือ (skill worker) หรือแรงงานมีความรู้ (knowledge worker) ไม่สามารถกระทำได้จากกรให้เงินเดือนและสวัสดิการที่สูงเพียงด้านเดียวผู้บริหารควรให้ความสนใจเพราะผู้ปฏิบัติงานเหล่านี้เป็นส่วนสำคัญขององค์กร หากผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ย่อมส่งผลโดยรวมแก่งานที่ออกมาเกิดความทุ่มเทในงาน ความรักและความผูกพันต่อองค์กรและไม่คิดจะไปทำงานที่องค์กรอื่น ยิ่งไปกว่านั้นจะทำให้เกิดการพัฒนาในโรงไฟฟ้าแม่เมาะและส่งผลต่อไปยังการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยต่อไป

จากที่กล่าวมาข้างต้น อาจกล่าวได้ว่า วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญประการหนึ่ง คือ การส่งเสริมให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ถ้าหากผู้ปฏิบัติงานทุกคนมีคุณภาพชีวิตการทำงาน

ที่ดีก็จะทำให้เกิดความก้าวหน้าในทุกระดับ ทุกหน่วยงาน และทุกองค์กร ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาซึ่งเป็นผู้ที่อุทิศตนเพื่อดูแลเครื่องผลิตกระแสไฟฟ้าให้พร้อมต่อการผลิตกระแสไฟให้คนทั้งประเทศได้ใช้ จีวรควรดูแลผู้ปฏิบัติงานเหล่านั้นให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาในด้าน

- 2.1.1 ด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรม
- 2.1.2 ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย
- 2.1.3 ด้านการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน
- 2.1.4 ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน
- 2.1.5 ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร
- 2.1.6 ด้านงานที่อิสระและท้าทาย
- 2.1.7 ด้านความสมดุลในชีวิตงานและชีวิตส่วนตัว

2.2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลอันได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน รายได้ และกองทุน

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดแนวคิดในการวิจัยดังต่อไปนี้

ตัวแปรอิสระ

ลักษณะส่วนบุคคล
เพศ
อายุ
ระดับการศึกษา
ตำแหน่งงาน
อายุการทำงาน
รายได้
กองทุน

ตัวแปรตาม

คุณภาพชีวิตการทำงาน
1. ด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรม
2. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย
3. ด้านการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน
4. ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน
5. ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร
6. ด้านงานที่อิสระและท้าทาย
7. ด้านความสมดุลในชีวิตงานและชีวิตส่วนตัว

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้จำแนกได้เป็น

1. ตัวแปรอิสระ เป็นลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่
 - 1.1 เพศ
 - 1.2 อายุ
 - 1.3 ระดับการศึกษา
 - 1.4 ตำแหน่งงาน
 - 1.5 อายุการทำงาน
 - 1.6 รายได้
 - 1.7 กองงาน
2. ตัวแปรตาม เป็นคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านต่อไปนี้
 - 2.1 ด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรม
 - 2.2 ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย
 - 2.3 ด้านการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน
 - 2.4 ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน
 - 2.5 ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร
 - 2.6 ด้านงานที่อิสระและท้าทาย
 - 2.7 ด้านความสมดุลในชีวิตงานและชีวิตส่วนตัว

4. สมมติฐานการวิจัย

4.1 ผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาโรงไฟฟ้าแม่เมาะ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก

4.2 ผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน รายได้ และกองงาน ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

5.ขอบเขตการวิจัย

5.1 ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษา โดยแบ่งจำนวนผู้ปฏิบัติงานแยกออกตามกองบำรุงรักษาที่สังกัดได้เป็น 5 กอง ได้แก่

- 5.1.1 กองบำรุงรักษา 1
- 5.1.2 กองบำรุงรักษา 2
- 5.1.3 กองบำรุงรักษา 3
- 5.1.4 กองบำรุงรักษา 4
- 5.1.5 กองบำรุงรักษากลาง

5.2 เก็บข้อมูลผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาในตำแหน่งงานตั้งแต่ หัวหน้าแผนก ธุรการ วิศวกรหรือผู้ควบคุมงาน หัวหน้าหมวด หัวหน้าชุด และช่าง ตามลำดับ

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์ในการวิจัยไว้ดังนี้ :

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สภาพการทำงานโดยรวมที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุขและมีคุณภาพภายใต้แนวคิด 7 ประการในเรื่องต่อไปนี้

1. ด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรม
2. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย
3. ด้านการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน
4. ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน
5. ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร
6. ด้านงานที่อิสระและท้าทาย
7. ด้านความสมดุลในชีวิตงานและชีวิตส่วนตัว

ด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรม หมายถึง ค่าจ้างหรือเงินเดือนรวมถึงสิทธิประโยชน์อื่น นอกเหนือจากค่าจ้างและเงินเดือน ได้แก่ สวัสดิการในเรื่องที่พักอาศัย รถรับส่ง ค่าล่วงเวลา เบี้ย

เลี้ยง ค่ารักษาพยาบาล เงินสงเคราะห์ เงินช่วยเหลือและทุนการศึกษาบุตร ที่มีความเหมาะสมต่อ ความรู้ความสามารถในการทำงาน และเพียงพอต่อค่าครองชีพและภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน

ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย หมายถึง สถานที่ทำงานและอุปกรณ์ในการทำงานที่ เหมาะสมต่อการทำงาน มีความปลอดภัยต่อสุขภาพ หลีกเลี่ยงจากที่ที่มีมลภาวะทางเสียง กลิ่น หรือ ฝุ่นละออง และไม่เป็นอันตรายต่อตัวผู้ปฏิบัติงาน

ด้านการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาส พัฒนาความรู้ความสามารถของตนโดยการฝึกอบรม การเรียนรู้จากงาน การลาศึกษาต่อ หรือการ ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพ โดยการพิจารณาตามความรู้ความสามารถ ตำแหน่งงาน ตลอดจนมีความมั่นใจต่อความมั่นคงใน การทำงาน

ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร หมายถึง การมีส่วนร่วมในการทำงานระหว่างเพื่อน ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา ความเป็นกันเองช่วยเหลือซึ่งกันและกันทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ด้านงานที่อิสระและท้าทาย หมายถึง การมีอิสระของผู้ปฏิบัติงานในเรื่อง การทำงาน การได้รับการเปิดโอกาสในการตัดสินใจในเรื่องงาน การทำงานที่ไม่มีความกดดันจากผู้บังคับ บัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนงานที่ท้าทายต่อความรู้ความสามารถก่อให้เกิดความทุ่มเทในการ ทำงาน

ด้านความสมดุลในชีวิตงานและชีวิตส่วนตัว หมายถึง ความสมดุลในชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัว มีการแบ่งเวลาสำหรับการทำงานและมีเวลาพักผ่อนกับครอบครัวหรือสังสรรค์กับ เพื่อนฝูง

กองงาน หมายถึง กองงานที่แบ่งตามแผนผังขององค์กรซึ่งในแต่ละกองงานจะมี ลักษณะงานที่แตกต่างหรือคล้ายคลึงกัน โดยในแต่ละกองงานจะมีแผนกแตกต่างกันซึ่งขึ้นอยู่กับ ลักษณะงานเป็นสำคัญ ณ ที่นี้มี 5 กองงาน ได้แก่

กองบำรุงรักษา1 (กบรรม1-ฟ2) ลักษณะงานบำรุงรักษาในส่วนของระบบหม้อน้ำและระบบกำจัดซัลเฟอร์ไดออกไซด์

กองบำรุงรักษา2 (กบรรม2-ฟ2) ลักษณะงานบำรุงรักษาในส่วนของระบบการเผาผลาญและกังหันตั้งแต่หน่วยที่ 4 – 7

กองบำรุงรักษา 3 (กบรรม3-ฟ2) ลักษณะงานบำรุงรักษาในส่วนของระบบการเผาผลาญและกังหันตั้งแต่หน่วยที่ 8 – 13

กองบำรุงรักษา4(กบรรม4-ฟ2) ลักษณะงานบำรุงรักษาในส่วนของระบบสายพานลำเลียงและระบบน้ำ

กองบำรุงรักษากลาง(กบรรม-ฟ2) ลักษณะงานช่วยเหลือและสนับสนุนอุปกรณ์เครื่องมือและบุคลากรให้แก่กองบำรุงรักษาทั้ง 4 กอง

ผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษา หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานที่ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ปฏิบัติงานของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย และทำงานอยู่ภายในฝ่ายบำรุงรักษาของโรงไฟฟ้าแม่เมาะ โดยมีตำแหน่งตั้งแต่ หัวหน้าแผนก ธุรการ วิศวกรหรือผู้ควบคุมงาน หัวหน้าหมวด หัวหน้าชุดและช่างเรียงมาตามลำดับ โดยมีหน้าที่ในการส่งเสริมดูแลและซ่อมแซมระบบของเครื่องจักรที่ใช้ในการผลิตกระแสไฟฟ้าให้มีความพร้อมต่อการทำงานอย่างสม่ำเสมอ

โรงไฟฟ้าแม่เมาะ หมายถึง โรงไฟฟ้าพลังงานความร้อนที่ใช้ถ่านลิกไนต์ในการผลิตกระแสไฟฟ้าโดยใช้น้ำเป็นตัวกลางในการผลิต ตั้งอยู่ ณ อำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

7.1 ผลการวิจัยจะชี้ให้เห็นระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษา

7.2 ผลการวิจัยจะเป็นแนวทางพื้นฐานสำหรับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในหน่วยงานภายในโรงไฟฟ้าแม่เมาะ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยต่อไป

7.3 ผลการวิจัยจะเป็นแนวทางให้แก่ฝ่ายบำรุงรักษาของหน่วยงานอื่นที่นอกเหนือจากการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยนำไปใช้ประโยชน์ต่อไป

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย กรณีศึกษา : โรงไฟฟ้าแม่เมาะ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าเอกสาร บทความทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีแนวคิดและสาระสำคัญดังนี้

ตอนที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ตอนที่ 2 ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ตอนที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ในตอนนี้ประกอบด้วยหัวข้อสำคัญ คือ

- 1.1 แนวคิดของคุณภาพชีวิตการทำงาน
- 1.2 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน
- 1.3 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน
- 1.4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงาน
 - 1.4.1 แรงจูงใจของบุคคล
 - 1.4.2 ความพึงพอใจในการทำงาน
 - 1.4.3 ความสำคัญของความพึงพอใจในการทำงาน
 - 1.4.4 ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน
 - 1.4.5 ขวัญในการทำงาน

1.1 แนวคิดของคุณภาพชีวิตการทำงาน

แนวคิดของ **Richard E. Walton (1974:12)** ในเรื่องแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงาน ในหนังสือ *Criteria for Quality of Working life* โดยแบ่งออกเป็น 8 ประการ ได้แก่

1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair compensation)

หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกัน โดยทั่วไปและต้องเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์การอื่น ๆ ด้วย

2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (Safe and healthy environment)

หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นคือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไปและจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบายและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

3) เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (Development of human capacities)

หมายถึง งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้ อย่างแท้จริง และรวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย

4) ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (Growth and security)

หมายถึง นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถแล้ว ยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน

5) ลักษณะงานมีส่วนร่วมทางด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน(Social integration)

หมายถึง งานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ๆ รวมทั้งให้โอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนบานของระบบคุณธรรม

6) ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม(Constitutionalism)

หมายถึง ชีวิตและวัฒนธรรมในองค์การที่ส่งเสริมให้เกิดความเคารพสิทธิส่วนบุคคล ความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ค่าตอบแทนหรือรางวัล รวมทั้งโอกาสแต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาค และมีกรอบตามกฎหมาย

7) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานโดยส่วนรวม (The total of space)

หมายถึง เป็นเรื่องของโอกาสที่ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์การอย่างสมดุลนั้นคือ ต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานจนเกินไป ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยงการที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อนหรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

8) ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (Social relevance)

หมายถึง เรื่องที่สำคัญประการหนึ่งที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้ดีและยอมรับว่าองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านผลผลิต การจำกัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคทางการตลาด

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

หนึ่ง มิติเกี่ยวกับความไม่เสมอภาค (Inequity) ตามทัศนะทางเศรษฐศาสตร์ซึ่งเสนอให้ใช้ “ ความไม่พึงพอใจ “ , “ การนัดหยุดงาน “ , “ การก่อวินาศกรรม “ เป็นตัวชี้วัด

สอง มิติเกี่ยวกับความมั่นคง (Insecurity) ตามทัศนะทางรัฐศาสตร์ซึ่งเสนอให้ใช้ตัววัดเช่นเดียวกับมิติแรก

สาม มิติเกี่ยวกับอัญญภาพ (Alienation) ตามทัศนะทางจิตวิทยาได้เสนอให้ใช้ “ ความรู้สึกว่างเฉยหรือเฉยเมย “ , “ การขาดงาน “ , “ การลาออกจากงาน “ เป็นตัวชี้วัด

สี่ มิติเกี่ยวกับ “ Anomie “ ตามทัศนะทางสังคมวิทยาได้เสนอให้ใช้ “ ความรู้สึกเกี่ยวกับการไร้ความหมาย “ การขาดงาน “ , “ การลาออกจากงาน “ เป็นตัวชี้วัด

แนวคิดของ Yves Delamotte and Shin-ichi (1987:4) ที่ระบุในเอกสารขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ มีหลักเกณฑ์อยู่ 5 ประการ ได้แก่

1. การสร้างความปลอดภัยในการทำงาน จัดเวลาการทำงานอันเหมาะสม และมีความมั่นคงในหน้าที่การทำงาน
2. ปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรมทั้งในส่วนบุคคล และในกลุ่มของแรงงาน
3. เปิดโอกาสให้แรงงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยให้แรงงานมีตัวแทนของตนใน

การบริหารงาน เปิดโอกาสให้แรงงานมีอำนาจต่อรองกับฝ่ายบริหาร และให้พนักงานในระดับล่างมีส่วนร่วมมากขึ้น

4. สร้างความสุขในการทำงานโดยปรับระบบการทำงานแบบใหม่ เปิดโอกาสให้พนักงานได้ทำงานที่ยากขึ้น อันจะเป็นการท้าทายความสามารถของคนเหล่านั้น และให้ความสนใจแรงงานในเรื่องทางสังคมวัฒนธรรมมากขึ้น

5. รับผิดชอบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของแรงงานและครอบครัวของบุคคลเหล่านั้นให้การยกย่องในทางสังคม ให้มีเวลาว่างเพื่อแสวงหาความสุขในชีวิต และเปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

แนวคิดของ Neal H. Rosenthal (1989:4-8) ที่กล่าวถึงคุณลักษณะ 5 ประการของ
คุณภาพชีวิต

1. ไม่เป็นงานที่อันตราย น่าเบื่อ บั่นทอนสุขภาพ อุดอู๋ และเครียด
2. เป็นงานที่พนักงานสามารถเห็นถึงความสำเร็จของงานที่ตนทำได้ เปิดโอกาสให้มีส่วนแก้ปัญหาและสามารถริเริ่มอะไรใหม่ ๆ ได้ พนักงานสามารถใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่ เปิดโอกาสให้ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และให้มีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอาชีพการงาน
3. เป็นงานที่มีวันหยุดหรือมีเวลาพักผ่อน มีโอกาสได้ทำงานล่วงเวลาได้บ้าง สามารถยืดหยุ่นเวลาการทำงาน หรือสามารถทำงานชั่วคราว (Part-time Work) ได้
4. เป็นงานที่มีเกียรติได้รับการยอมรับทั้งจากสังคมภายนอกและหน่วยงานภายใน
5. เป็นงานที่มีความมั่นคง สามารถยึดถือเป็นอาชีพได้

แนวคิด Yasuhiko Nagayama (1993:151) แห่งมหาวิทยาลัย Tokai ประเทศญี่ปุ่น ซึ่งสนใจศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายธุรกิจ (White Collar Workers) โดยได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบเรื่องดังกล่าวกับประเทศต่าง ๆ และได้สรุปมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานจะต้องประกอบด้วยเรื่องต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนที่พอเพียงและเป็นธรรม
 - 1.1 เงินเดือนที่พอเพียง
 - 1.2 ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขอนามัย
 - 2.1 จำนวนชั่วโมงการทำงานที่สมเหตุสมผล
 - 2.2 สภาพสถานที่ทำงานที่เหมาะสม

- 2.3 ห้องทำงานถูกสุขลักษณะ
3. โอกาสเบื้องต้นในการใช้และพัฒนาความรู้ความสามารถในความเป็นคน
 - 3.1 มีอิสระในการทำงาน
 - 3.2 มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถในหลาย ๆ ด้าน
 - 3.3 ดูแลและทำงานทั้งกระบวนการ
4. โอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน
 - 4.1 มีการพัฒนาตนเอง
 - 4.2 มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่
 - 4.3 มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
 - 4.4 มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน
5. การยอมรับทางสังคมในหน่วยงาน
 - 5.1 ได้รับการปฏิบัติที่ปราศจากอคติใด ๆ
 - 5.2 ได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคถ้วนหน้า
 - 5.3 ได้รับการปฏิบัติต่อกันอย่างเปิดเผย
6. การกำหนดระเบียบข้อบังคับของหน่วยงาน
 - 6.1 เคารพในเรื่องส่วนบุคคล
 - 6.2 เคารพสิทธิในการแสดงความคิดเห็น
 - 6.3 เคารพในความเสมอภาค
7. การได้รับการปรึกษาหารือในเรื่องการบริหารเกี่ยวกับแรงงาน
8. การกำหนดความสัมพันธ์อันเหมาะสมระหว่างหน้าที่การงานกับการดำเนินชีวิตของ
คนงาน
9. บทบาททางสังคมที่สัมพันธ์กับชีวิตการทำงาน

แนวคิด Linda A. Jerris (1999:34) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานใน
โรงแรมในสหรัฐอเมริกา ควรประกอบไปด้วยแนวคิดในด้าน

1. ความเป็นอยู่ของแต่ละบุคคล
2. ความภาคภูมิใจในงาน
3. ความรู้สึกต่อหน้าที่
4. วิธีการปฏิบัติที่เป็นธรรม
5. การเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็น

แนวคิดของ Susan E. Jackson (2000 : 13) กล่าวถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้ได้คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี อันประกอบด้วย

1. ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะในการทำงาน
2. ด้านลักษณะงานที่ทำทาบความรู้ความสามารถ
3. ด้านอิสระในการตัดสินใจในเรื่องงาน
4. ด้านระบบการประเมินผลงานอย่างเป็นธรรม
5. ด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในงาน
6. ด้านการทำงานเป็นทีม

แนวคิด Thomas L. Wheelen (2000:99) กล่าวว่า “คุณภาพชีวิตในการทำงาน “ หมายถึง มิติในการปรับปรุงพัฒนาการทำงานอันประกอบไปด้วยเรื่อง

1. การแนะนำและแก้ไขปัญหา
2. การปรับ โครงสร้างของหน่วยงาน
3. การปรับปรุงระบบการจ่ายค่าตอบแทน
4. การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน

แนวคิดของ John M. T Vancevich (2001:11) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานจะต้องประกอบด้วย

1. การจัดการพนักงานและรูปแบบของผู้นำ
2. อิสระและเอกภาพในการตัดสินใจในงาน
3. ความพอใจในสภาพแวดล้อมทางกายภาพ
4. ความปลอดภัยในการทำงาน
5. ความพอใจในชั่วโมงการทำงาน
6. งานที่ทำทาบ

แนวคิดของ Thomas G. Cumming (2001:11) กล่าวถึงการนำระบบคุณภาพชีวิตมาใช้เพื่อปรับปรุงในด้านการผลิตและในด้านความพอใจของพนักงานอันประกอบด้วย

1. ระบบค่าตอบแทน
2. ตารางการทำงาน

3. รูปแบบการจัดการ
4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน

1.2 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

สมยศ นาวิการ (2533 : 6 อ้างถึงใน มัลลิกา ,2544) ได้เสนอคุณลักษณะของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะประกอบไปด้วย

- 1.ความมั่นคง
- 2.ผลตอบแทนที่เป็นธรรม
- 3.ความยุติธรรมภายในสถานที่ทำงาน
- 4.งานที่น่าสนใจและท้าทาย
- 5.การมอบหมายงานหลายด้าน
- 6.การควบคุมงาน สถานที่ทำงานและตนเอง
7. ความท้าทาย
- 8.ความรับผิดชอบ
- 9.โอกาสเรียนรู้และเจริญเติบโต
- 10.การรับผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้น

กฤษณา ศักดิ์ศรี (2534 : 219) ได้นำผลการศึกษาของ McIarney ที่ทำการศึกษาความต้องการของมนุษย์ในการทำงาน พบว่ามีความต้องการอยู่ 10 ประการ คือ

1. ความมั่นคงในงาน
2. ความพอใจในงาน
3. โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน
4. การได้รับการยกย่องนับถือ
5. การมีผู้บังคับบัญชาที่มีความสามารถ
6. การได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรม
7. การได้รับการปฏิบัติที่ดีจากหัวหน้างาน
8. ความเสมอภาค
9. การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน
10. ความพอใจในสภาพการทำงาน

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2535 : 38-39) ได้เสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 17 ประการ ดังต่อไปนี้

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

พวงรัตน์ บุญญารักษ์ (2536 อ้างถึงใน ดร.ณศรี สิริยศจารัง , 2542) กล่าวว่า องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องและส่งเสริมให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโดยรวมประกอบด้วย

1. ด้านการบริหาร ได้แก่ โครงสร้างการบริหารหรือโครงสร้างขององค์การที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน คือ การให้ความสำคัญเป็นอิสระในการปฏิบัติงานตามอุดมการณ์แห่งวิชาชีพ โดยสอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงาน ส่งเสริมความอยู่รอดในการดำเนินชีวิตประจำวัน ซึ่งหมายถึง ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม สวัสดิการที่ช่วยสร้างคุณค่าแก่ชีวิต ความมั่นคง และความก้าวหน้าในงาน รวมถึงโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล
2. ด้านพฤติกรรมของบุคคลเป็นเรื่องของค่านิยม การยอมรับ และเจตคติที่เกิดขึ้นในสภาพการทำงานประจำวัน

3. ด้านสิ่งแวดล้อม เป็นสิ่งแวดล้อมภายนอกต่าง ๆ ได้แก่ วัฒนธรรม สังคม เศรษฐกิจ และการเมืองที่ส่งผลถึงความรู้สึกที่มีคุณค่าในตนของมนุษย์

4. ด้านบุคลิกลักษณะส่วนบุคคล เป็นความมุ่งหมาย ความคาดหวังในชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน ตลอดจนบุคลิกภาพเฉพาะของตนที่อาจมีผลทั้งในด้านส่งเสริมและลดทอนความรู้สึกต่อคุณค่าในชีวิตการทำงานได้

สุขชัย อาชีวะระงับโรค (2540 : 80) ได้แบ่งคุณภาพชีวิตการทำงานออกเป็น 2 ส่วนคือ ขั้นพื้นฐานและนโยบายของบริษัท และนโยบายของบริษัทก็ยังสามารถแบ่งเป็นแบบทั่วไปและเฉพาะเจาะจง (ดังภาพที่ 2.1)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ขั้นพื้นฐาน	ความมั่นคงในการทำงาน สวัสดิการ (เงินบำนาญ ฯลฯ) ความก้าวหน้าในงาน โอกาสในการพัฒนาตนเอง การฝึกอบรม กิจกรรมกีฬา ฯลฯ
	นโยบายของบริษัท	เฉพาะเจาะจง
	ทั่วไป	สภาพการทำงานและสวัสดิการ เบี้ยเลี้ยง การประกันสุขภาพ สิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงาน (โรงอาหาร , เครื่องแบบ)
		กฎหมาย ความปลอดภัย เงินเดือนขั้นต่ำ เงินชดเชย กฎหมายการจ้างงาน กฎหมายโรงงาน

ภาพที่ 2.1 คุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 2 ส่วน

ที่มา : สุขชัย อาชีวะระงับโรค “ คุณภาพชีวิตการทำงาน ” ใน *โปรดักส์ทีวี่เวิลด์* (กรกฎาคม-สิงหาคม 2540) หน้า 80

คุณภาพชีวิตการทำงานขั้นพื้นฐานส่วนใหญ่จะอิงกับข้อบังคับทางกฎหมายที่สถานประกอบการพึงจัดทำให้พนักงาน เป็นต้นว่า มาตรการทางด้านความปลอดภัย ค่าแรงขั้นต่ำ ค่าชดเชย การประกันสังคม ฯลฯ สำหรับคุณภาพชีวิตการทำงานที่เกี่ยวข้องกับนโยบายของบริษัทเป็นสิ่งที่พนักงานจะได้รับนอกเหนือจากที่กฎหมายระบุไว้

บริษัทโดยทั่วไปจะมีสวัสดิการต่าง ๆ ให้พนักงานเช่น โรงอาหาร เครื่องแบบ การประกันสุขภาพ เบี้ยเลี้ยง ฯลฯ ในบางบริษัทจะมีเรื่องที่เฉพาะเจาะจงไปกว่านั้น เป็นต้นว่า การประกัน ความมั่นคงในการทำงาน เงินบำนาญ การเปิดโอกาสให้พนักงานได้พัฒนาตัวเอง การฝึกอบรม หรือกิจกรรมทางด้านกีฬา ฯลฯ คุณภาพชีวิตการทำงานในส่วนของบริษัทจึงแตกต่างกันไปในแต่ละบริษัท ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับศักยภาพของบริษัทและความจริงใจของผู้บริหารที่ต้องการตอบแทนพนักงานในรูปแบบต่าง ๆ

คุณภาพชีวิตการทำงานและการเพิ่มผลผลิตมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดเนื่องจากหากพนักงานได้รับสวัสดิการที่ดีในการทำงาน พวกเขาก็จะมีกำลังใจกำลังใจในการปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งการเพิ่มผลผลิตของหน่วยงานก็ย่อมที่จะสูงขึ้นนั่นเอง แต่อย่างไรก็ตามผลประโยชน์ที่ได้รับจากการเพิ่มผลผลิตควรมีการแบ่งปันกันอย่างเป็นธรรมผู้ประกอบการจะมีผลกำไรเพื่อใช้สำหรับการลงทุนครั้งต่อไป ในขณะที่ลูกค้าได้ใช้สินค้าที่มีคุณภาพดีและราคาถูกผู้ถือหุ้นได้รับเงินปันผลสูงขึ้น และพนักงานได้รับผลตอบแทนในรูปแบบของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น หยาดเหงื่อ แรงงานและความพยายามที่พนักงานใช้ไปในการปรับปรุงการเพิ่มผลผลิตจึงเป็นสิ่งที่คุ้มค่า ในทางตรงกันข้ามหากผลประโยชน์ที่ได้ไม่มีการแบ่งปันอย่างยุติธรรมแล้ว พนักงานซึ่งเป็นพลังสำคัญก็ย่อมที่จะหมดกำลังใจในการปรับปรุงงาน ส่งผลให้หน่วยงานสูญเสียศักยภาพทางการแข่งขันไปในที่สุด

เลวิน (Lewin 1981 : 47-51) ได้เสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้

10 ประการ ดังนี้

1. ค่าจ้างและผลประโยชน์ที่จะได้รับ (pay and benefits)
2. เงื่อนไขของการทำงาน (conditions of employment)
3. เสรีภาพของการทำงาน (employment stability)
4. การควบคุมการทำงาน (control of work)
5. การปกครองตนเอง (autonomy)
6. การยอมรับ (recognition)
7. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (relations with supervisor)

8. วิธีพิจารณาการเรียกร้อง (appeals procedure)
9. ความพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่ (adequacy of resources to get work done)
10. ความอาวุโสในงาน (seniority in employment)

เดลามอส (Delamotte and Takezawa, 1984:5) ได้ให้ทรรศนะของคำว่าคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นประกอบด้วยตัวชี้แจง 6 ตัวได้แก่

1. สภาพสิ่งแวดล้อมการทำงาน
2. เวลาของการทำงาน
3. ค่าตอบแทน
4. คุณค่าของงานที่ทำ
5. อนาคตที่ดีต่ออาชีพที่ทำ
6. มีสังคมและเพื่อนร่วมงานที่ดี

William price (อ้างใน พนม กุณาวงศ์ , 2544) กล่าวว่า “ คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นเรื่องเกี่ยวกับ 2 แนวทางที่สำคัญ คือ ความคงอยู่ของสภาวะแวดล้อมที่ดีในการทำงาน และผลกระทบของสภาวะแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อความเป็นอยู่ของพนักงาน สำหรับการวัดคุณภาพชีวิตการทำงานได้กำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวัดคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 3 ลักษณะ ดังนี้

- ลักษณะการทำงาน ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับเรื่องต่าง ๆ ได้แก่ ความหลากหลายของงาน การมีส่วนร่วมในการทำงาน และความมีอิสระในการทำงาน
- ด้านผลลัพธ์ทางจิตวิทยา ซึ่งเกี่ยวข้องกับเรื่องต่าง ๆ ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และความสนใจในการลาออกของพนักงาน
- ด้านความพึงพอใจในงาน ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับเรื่องต่าง ๆ ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ได้ของพนักงาน สภาพแวดล้อมของงานที่ทำ และความสำนึกได้ในงาน “

1.3 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life) เป็นองค์ประกอบหรือเป็นมิติหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิต (Quality of life) นั่นเอง แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานได้กำเนิดและแพร่หลายในประเทศอุตสาหกรรม โดยมีผู้ให้นิยามและคำจำกัดความของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้อย่างน่าสนใจ ดังนี้

สิทธิโชค วรรณสันติกุล (2531:15) ให้นิยามของคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ การปรับปรุงงานในองค์กรให้สมาชิกได้ตอบสนองความต้องการส่วนตนผ่านประสบการณ์จากการทำงานในองค์กร

ทองศรี กำภู ณ อยุธยา (2532 : 154) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน ว่า ลักษณะงานที่คนทำงานคนหนึ่งปฏิบัติอยู่ในองค์กรหนึ่ง ๆ ว่ามีความพึงพอใจต่อสภาพงานนั้น ๆ มากน้อยเพียงใด มีอิสระในการตัดสินใจหรือไม่ ชั่วโมงการทำงาน เหมาะสมกับค่าตอบแทนอย่างไร ผู้บังคับบัญชามีความเป็นผู้นำมากน้อยเพียงใด เป็นต้น

สุทิน สายสงวน (2533:9) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายทั่วไปว่า ชีวิตการทำงานที่มีศักดิ์ศรีเหมาะสมกับเกียรติภูมิของความเป็นมนุษย์ของบุคลากร ซึ่งเป็นชีวิตการทำงานที่ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบและสามารถสนองความจำเป็นพื้นฐานของมนุษย์ในแต่ละยุคสมัยในความหมายเฉพาะคุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึง ระดับความรู้สึกในเชิงพอใจเกี่ยวกับชีวิตการทำงานของสมาชิกในองค์กรเกี่ยวกับการทำงานหรือผลที่เกิดขึ้นกับบุคคลอันเนื่องมาจากประสบการณ์ในการทำงานในองค์กรนั้น

บุญแสง ชีระภากร (2533 :6) ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานว่า ความรู้สึกพึงพอใจที่แตกต่างกันไปตามมิติการรับรู้ของแต่ละบุคคลเพราะต่างมีพื้นฐาน ภูมิหลังลักษณะอื่น ๆ ที่เป็นลักษณะเฉพาะตัวบางคนอาจสนใจที่เนื้อหาของงาน บางคนสนใจสภาพแวดล้อมและค่าตอบแทน บางคนเน้นในเรื่องความก้าวหน้า ในอนาคตและลักษณะอื่น ๆ ที่แตกต่างกันออกไปมากมาย

กนกพร แจ่มสมบูรณ์ (2539 อ้างจากครุณี ศิริยศธำรง 2542:10) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกถึงความ เป็นเลิศ การมีความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันกับงานและแนวโน้มในการคงอยู่ได้นาน

สิทธิชัย อุยตระกูล (2539:39) ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานว่า ลักษณะการดำเนินชีวิตในด้านการทำงาน ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะมีสภาพการทำงานที่มีการปรับปรุงให้มีสิ่งใดก็ตามเป็นที่สำคัญ และจำเป็นสำหรับการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะพึงมี และบุคคลก็ได้รับการสนองตอบต่อความต้องการส่วนบุคคลในด้านการทำงาน ซึ่งจะวัดได้จากความรู้สึกตาม

การรับรู้ของบุคคล โดยเฉพาะจะสะท้อนถึงระดับของความพึงพอใจหรือไม่พอใจเกี่ยวกับชีวิตในการทำงาน

ผจญ เกลิมสาร (2540 : 23) ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 2 ความหมายด้วยกันคือ

1. ความหมายอย่างกว้าง หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกัชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์ และบริการความก้าวหน้าในการทำงานและการมีมนุษยสัมพันธ์

2. ความหมายอย่างแคบ หมายถึง ผลที่มีต่อคนงาน การปรับปรุงในองค์การและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษ สำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคลและรวมถึงความต้องการของพนักงานในเรื่องความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย

สรวงสรรค์ ต๊ะปิ่นตา (2541:34) ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานว่า สิ่งต่างๆที่เกี่ยวข้องกัชีวิตการทำงาน อาทิ ความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน การปรับปรุงสภาพการทำงาน และสภาพแวดล้อมการทำงานรวมถึงการให้ความเสมอภาคแก่บุคคลและส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตยในสถานที่ทำงาน

ประเสริฐ กลิ่นหอม (2543 : 7) นิยามความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ระดับความรู้สึกในเชิงพอใจของพนักงานที่มีต่อชีวิตการทำงานเกี่ยวกับงาน หรือผลที่เกิดขึ้นกับตน อันเนื่องมาจากประสบการณ์ในการทำงานในองค์กร

วิชาญ สุวรรณรัตน์ (2543 : 6) นิยามความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สภาพการทำงานโดยรวมทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกัชีวิตการทำงานของพนักงาน ที่ทำให้พนักงานมีความสุข มีอิสระในการตัดสินใจ มีความมั่นคงและเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลถึงประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีและมีคุณภาพ

เจษฎา ธรรมขันติพงษ์ (2544 :6) นิยามความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพภายใต้หลักเกณฑ์ 3 ประการ ได้แก่

1. ด้านความปลอดภัยในการทำงาน
2. ด้านความยุติธรรมในการทำงาน
3. ด้านความรับผิดชอบต่อสุขภาพของพนักงาน

วิภาณันท์ กวพันธ์ (2544 : 62) นิยามความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง องค์ประกอบของการทำงานที่ทำให้พนักงานเกิดความพอใจ มีกำลังกาย และกำลังใจที่จะทำงานของตนให้ดีขึ้น วัดได้จาก 5 ด้านคือ ผลตอบแทนที่เพียงพอและมีความยุติธรรม ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน การบูรณาการทางสังคม การให้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน และความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว

พนิดา งามนิยม (2545 : 4) นิยามความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ทำให้ทำงานได้อย่างมีความสุข โดยวัดได้จากความรู้สึกด้านความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน ความเป็นธรรมหรือความเสมอภาค ความเป็นปัจเจกบุคคล และหลักประชาธิปไตย

พิชญ์สินี ดีผลิผล (2545 : 5) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ของปัจเจกบุคคลในการทำงานกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เพื่อช่วยส่งเสริมให้การทำงานนั้นประสบผลสำเร็จพร้อมมีความพอใจในงานที่ตนทำอยู่

สรระเสริฐ เตชะบุรพา (2545:6) ให้ความหมายของการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง รูปแบบความรู้สึกนึกคิดของพนักงานที่เกี่ยวกับการทำงาน ใน 5 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ การบูรณาการทางสังคม และความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

สุพินดา คิวานนท์ (2545:4) นิยามศัพท์ของคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง คุณภาพของสัมพันธภาพระหว่างพนักงานระดับปฏิบัติการและระดับบริหารต่อสภาพแวดล้อมของงานซึ่งวัดได้จากระดับความรู้สึกพึงพอใจในการได้รับการตอบสนองความต้องการของตนจากการปฏิบัติงาน หรือการที่พนักงานเหล่านี้ได้รับสิ่งตอบแทนจากการทำงานหรือการสนองตอบความต้องการของผู้ปฏิบัติงานจากงานที่ปฏิบัติและจากโรงงานที่กลุ่มตัวอย่างปฏิบัติงาน

โศรยา วงศ์วิริยะสิทธิ์ (2545 : 6) นิยามศัพท์คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานมีความพึงพอใจและสมปรารถนาในการทำงาน อันเนื่องมาจากได้รับการตอบสนองจากองค์กรอย่างเหมาะสมในด้านค่าตอบแทนจากการทำงาน สภาพการทำงาน การพัฒนาศักยภาพ การเจริญเติบโตและความก้าวหน้าในการทำงาน สัมพันธภาพทางสังคม การบริหารงานที่ดีในองค์กร มีเวลาว่างจากการทำงาน เพื่อดำเนินชีวิตส่วนตัวอย่างเหมาะสมและมีความภาคภูมิใจในองค์กร ซึ่งจะส่งผลถึงประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีและมีคุณภาพ

สโกเวน (Skovan,1982:151) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า เป็นกระบวนการซึ่งช่วยให้สมาชิกในองค์กรทุกระดับ ได้เข้ามีส่วนร่วมในการสร้างสิ่งแวดล้อม วิธีการทำงาน และผลงานอย่างแข็งแกร่ง โดยมีเป้าหมายที่ระดับประสิทธิผลขององค์กร และการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน

ฮัซท์ และ คูมมิง (Huse and Cummings ,1985:198-199) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตงาน หมายถึง ความสอดคล้องกันระหว่างความสมปรารถนาหรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่งคุณภาพชีวิตงานเป็นผลสืบเนื่องมาจากความผาสุก (Well-being) ในงานของผู้ปฏิบัติงาน ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้น

เดวิส และ นิวสตรอม (Davis and Newstrom , 1989 อ้างถึงใน ทรศนะ ใจชุ่มชื่น , 2543) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานหมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานที่พอใจหรือไม่พอใจ ความต้องการเบื้องต้นคือปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีต่อพนักงานมากที่สุด เช่นเดียวกับการที่ต้องการให้มีสภาพเศรษฐกิจที่ดีในองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานจะทำให้เกิดสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างที่มีมนุษย์ต้องการ โดยพยายามตอบสนองความต้องการของมนุษย์ที่เพิ่มมากขึ้นมากกว่าความต้องการขั้นพื้นฐาน ต้องมีการจ้างงานผู้ที่มีทักษะที่สูงขึ้น จะจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่จะทำให้เขาเหล่านั้นได้พัฒนาในทักษะในการทำงานคือ แรงงานเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ได้รับการพัฒนา มิใช่เป็นเพียงการใช้แรงงานเท่านั้น แรงงานต้องไม่อยู่ในสภาพที่เลวร้ายจนเกินไป ไม่เครียดเกินไป ต้องไม่ทำให้ความเป็นมนุษย์ลดน้อยลง ไม่มีการบังคับหรือมีความเสี่ยง และ สุขท้าย คือ สามารถมีเวลาหรือพักผ่อนในบทบาทอื่น ๆ ของชีวิต เช่น ความเป็นพลเมืองที่ดี มีคู่สมรสหรือพ่อแม่ เวลางานและเวลาในสังคม มีการแบ่งปันกัน

คาสิโอ (Cascio , 1992) ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานว่า เป็นความรู้สึกรวมของสมาชิกทุกคนในองค์กรที่ต่างมีความสุขเมื่อได้ร่วมกันทำงานให้บรรลุเป้าหมาย มีโอกาสร่วมตัดสินใจในการทำงาน ร่วมกำหนดแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนางาน โดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ขั้นตอนการทำงาน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ร่วมงาน รวมถึงโอกาสเจริญก้าวหน้าและคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นความคาดหวังและความต้องการของคนทำงาน ซึ่งแต่ละคนจะมีความต้องการมากน้อยที่แตกต่างกัน

กอร์ดอน (Gordon,1993:632-633) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเกี่ยวข้องกับการเพิ่มค่างานและวิธีการออกแบบงานทางสังคมศาสตร์ เพื่อให้เกิดสภาพการทำงานที่มีคุณภาพขั้นต้นนั้น เพื่อประกันค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ การเติบโตและความก้าวหน้าของพนักงาน ความพึงพอใจในการทำงาน สิทธิส่วนบุคคล ความสอดคล้องของกิจกรรมในงานและนอกงาน และความเกี่ยวข้องกับสังคมของชีวิตการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานยังหมายถึงรวมถึง การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาการเพิ่มค่างานระบบการให้รางวัลที่สร้างสรรค์ และการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ไอ แอล โอ (ILO อ้างจากศุภชัย อาชีวะระงับโรค 2540) ให้ความหมายไว้ว่า เป็นเรื่องของปัญหาแรงงานและมาตรการแก้ไขซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญถึงความพึงพอใจของคนงานและการเพิ่มผลผลิตในหน่วยงาน เป็นเรื่องของสุขภาพกาย สุขภาพใจที่ดีในสถานที่ทำงาน และมีความสัมพันธ์กับการเพิ่มผลผลิตอย่างใกล้ชิด

จากแนวคิด องค์ประกอบ และความหมายตามได้ที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้สรุปว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สภาพการทำงานโดยรวมที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุขและมีคุณภาพภายใต้แนวคิด 7 ประการ ในเรื่องผลตอบแทนที่เป็นธรรม สภาพการทำงานที่ปลอดภัย การพัฒนาศักยภาพในการทำงาน ความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ความสัมพันธ์ภายในองค์กร งานที่อิสระและท้าทาย และความสมดุลในชีวิตงานและชีวิตส่วนตัว

1.4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงาน

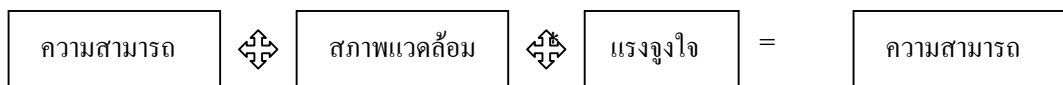
การที่บุคคลใดจะสามารถทำงานในองค์กรหนึ่ง ๆ ได้อย่างปกติสุขและมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จลุล่วงไปได้ตามเป้าหมายขององค์กรและรู้สึกว่าคุณภาพตัวเองเป็น

ส่วนหนึ่งขององค์กร บุคคลนั้นควรมีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงาน ซึ่งควรประกอบไปด้วย เรื่องแรงจูงใจ , ความพึงพอใจในการทำงาน และ ขวัญในการทำงาน

1.4.1 แรงจูงใจของบุคคล

แรงจูงใจคือพลังที่ริเริ่มกำกับและกำจูนพฤติกรรมและการกระทำส่วนบุคคล ซึ่งแรงจูงใจจะแตกต่างกันระหว่างบุคคล และเนื่องจากแรงจูงใจคือปัจจัยภายใน แรงจูงใจจึงไม่สามารถถูกสังเกต วัด หรือวิเคราะห์ได้โดยตรง แต่กระนั้นความรับผิดชอบที่สำคัญที่สุดอย่างหนึ่งของผู้บริหารและงานที่ทำทายมากที่สุดงานหนึ่ง คือ การจูงใจให้บุคคลมีผลการปฏิบัติงานสูงสุดเท่าที่จะเป็นไปได้เพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายของค์การ ผู้บังคับบัญชาต้องพยายามเข้าใจพลังที่กระตุ้นพฤติกรรมของบุคคล ต้องรับผิดชอบการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่จะใช้ประโยชน์อย่างมากมายที่อยู่ภายในบุคคลทุกคนได้ ที่จริงแล้วหน้าที่ที่สำคัญของผู้บริหารคือ การสร้างและการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่บุคคลจะถูกจูงใจให้มีผลการปฏิบัติงานที่สูง

โดยทั่วไปผลการปฏิบัติงานของบุคคลจะถูกกำหนดโดยแรงจูงใจ (ความปรารถนาที่จะทำงาน) ความสามารถ (ความสามารถที่จะทำงาน) และสภาพแวดล้อมของงาน (เครื่องมือและข้อมูลที่ต้องใช้ทำงาน) ถ้าบุคคลขาดความสามารถแล้ว ผู้บริหารสามารถให้การฝึกอบรมหรือทดแทนบุคคลได้ ถ้าพวกเขามีสภาพแวดล้อมของงานไม่ดี โดยปกติผู้บริหารสามารถปรับปรุงให้ดีขึ้นได้ แต่ถ้าแรงจูงใจคือปัญหาแล้วผู้บริหารจะมีหน้าที่ที่ท้าทายมากขึ้น ดังนั้น การจูงใจจะมีความสำคัญ เพราะว่าการจูงใจจะกระทบต่อผลการปฏิบัติงาน โดยจะขึ้นอยู่กับปัจจัยสามอย่างคือ ความสามารถ สภาพแวดล้อม และแรงจูงใจ (ภาพที่ 2.2)



ภาพที่ 2.2 ผลการปฏิบัติงานจะถูกกำหนดโดยปัจจัยสามอย่าง : ความสามารถ สภาพแวดล้อม และแรงจูงใจ

ที่มา : วรณารด แสงมณี *การบริหารงานบุคคล* พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร สถาบันเทคโนโลยี
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง 2543

จากภาพที่ 2.2 ถ้าบุคคลมีความสามารถที่จำเป็น รวมทั้งถูกสนับสนุนด้วยสภาพแวดล้อมขององค์กรและถูกจูงใจอย่างเพียงพอแล้ว พวกเขามีโอกาสดีที่สุดที่จะบรรลุเป้าหมายของพวกเขา

ถ้าปัจจัยอย่างหนึ่งของปัจจัยเหล่านี้ขาดหายหรืออ่อนแอแล้ว ผลการดำเนินงานขององค์กรจะเสียหายอย่างแน่นอน (วรรณารถ แสงมณี , 2543 : 279-280)

1.4.2 ความพึงพอใจในการทำงาน

หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานที่ทำอยู่ และสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เป็นความรู้สึกที่เกิดจากการที่ได้รับการตอบสนองทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ จนทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน จึงตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร (วรรณารถ แสงมณี , 2543)

1.4.3 ความสำคัญของความพึงพอใจในการทำงาน

1.4.3.1 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานช่วยเสริมสร้างคุณภาพชีวิต กล่าวคือ การทำงานเป็นสิ่งที่ทำทลายความสามารถของบุคคลและในขณะเดียวกันชีวิตในการทำงานจะต้องเป็นชีวิตที่มีคุณภาพด้วย ดังนั้น ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจึงช่วยเสริมสร้างคุณภาพชีวิต

1.4.3.2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานช่วยป้องกันความห่างเหินจากงาน กล่าวคือ ในการทำงานความขัดแย้งระหว่างบุคคลเกิดขึ้นได้เสมอ เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน และได้รับผลตอบแทนคือ ผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงานรวมทั้งการส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

1.4.4 ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ¹⁰

1.4.4.1 ผลประโยชน์ตอบแทน (Pay) มีบทบาทอย่างมากต่อความพึงพอใจในการทำงานเนื่องจากเป็นเครื่องมือที่สามารถตอบสนองความต้องการต่าง ๆ ได้ กล่าวคือใช้ซื้ออาหาร ที่พักอาศัย เสื้อผ้า และใช้สำหรับการพักผ่อน นอกจากนั้นผลประโยชน์ตอบแทนยังเป็นสัญลักษณ์ของความสำเร็จและการยอมรับ เนื่องจากลูกจ้างมักมองว่าผลประโยชน์ตอบแทนสะท้อนถึงคุณค่าของงานที่ตนทำ

¹⁰ Arnold and Feldman , 1986 อ้างถึงใน ประยุทธ์ เทพมังกร , 2541

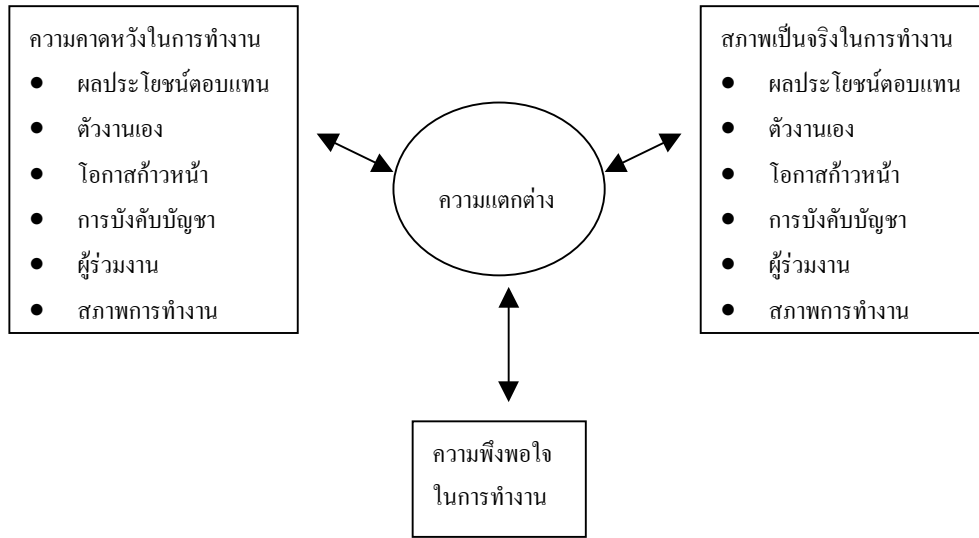
1.4.4.2 ตัวงานเอง (The work itself) มีบทบาทอย่างมากต่อความพึงพอใจในการทำงาน บุคคลต้องการงานที่ท้าทาย มิใช่เพียงการทำงานไปวัน ๆ โดยที่ตัวเองมีองค์ประกอบ 2 ส่วน ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน คือ ความหลากหลายและกระบวนการทำงาน

1.4.4.3 โอกาสก้าวหน้า (Promotions) มีบทบาทปานกลางต่อความพึงพอใจในการทำงาน โอกาสที่จะก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าในองค์กรมักรวมถึงอำนาจการบังคับบัญชาที่สูงขึ้น ความสำคัญของงานที่เพิ่มมากขึ้น และผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับเพิ่มขึ้น การทำงานในระดับที่สูงกว่าในองค์กรย่อมให้อิสรระในการทำงานมากขึ้น โดยมีความท้าทายสูงและได้รับเงินเดือนที่สูงกว่า

1.4.4.4 การบังคับบัญชา (Supervision) มีบทบาทปานกลางต่อความพึงพอใจในการทำงาน ลักษณะการบังคับบัญชา มี 2 แบบ คือ การสั่งการ และการให้คำปรึกษา ซึ่งการทำงานโดยที่มีหัวหน้างานที่เป็นลักษณะการให้คำปรึกษาจะเกิดความพึงพอใจสูงกว่า

1.4.4.5 ผู้ร่วมงาน (Work Group) มีบทบาทไม่มากนักต่อความพึงพอใจในการทำงานคนเรามักต้องการที่จะมีการติดต่อสนทนากับผู้อื่นในขณะที่ทำงาน และจะไม่ชอบงานที่ทำให้รู้สึกว่าคุณถูกแยกออกจากผู้อื่น ผู้ร่วมงานจะเป็นแหล่งที่รับฟังปัญหาและทำให้คุณรู้สึกสบายใจ

1.4.4.6 สภาพการทำงาน (Working Conditions) มีบทบาทไม่มากนักต่อความพึงพอใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมต่าง ๆ เช่น อุณหภูมิ ความชื้น การถ่ายเทของอากาศ แสงสว่าง และเสียงรบกวน ตารางการทำงาน ความสะอาดของสถานที่ทำงาน และความเพียงพอของเครื่องมือเครื่องใช้ล้วนมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานทั้งสิ้น (ภาพที่ 2.3)



ภาพที่ 2.3 แบบจำลองของความพึงพอใจในการทำงาน

ที่มา : ประยูทธ เทพมังกร ธรรมนุญ สายสรรพมงคล และ ชีระวัฒน์ ปิยะมงคล “ความพึงพอใจในการทำงานของวิศวกรบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล “ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2541

1.4.5 ขวัญในการทำงาน

ขวัญ (Morale) คือ สภาพทางใจที่สะท้อนให้เห็นถึงการทำงานของคนหรือเป็นความรู้สึกที่มีต่อพฤติกรรมของคนต่อการทำงาน เช่น อารมณ์ ความกระตือรือร้น ความหวังและความตั้งใจ ขวัญเป็นสิ่งกำหนดกำลังใจในการทำงานที่มีผลโดยตรง ก่อให้เกิดกำลังใจที่จะให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ผลของขวัญมีต่อความกระตือรือร้น ความคิดริเริ่ม ความสำเร็จของงาน ค่าใช้จ่าย และระเบียบวินัยขององค์กร (วรรณารถ แสงมณี, 2543 : 284) ขวัญของคนเกิดขึ้นแตกต่างกันตามสาเหตุอันมีอิทธิพลต่อความรู้สึกทางจิตใจ คนที่อยู่ในสภาพแวดล้อมที่เหมือนกันอาจมีขวัญที่แตกต่างกัน ในสภาพการทำงานอย่างเดียวกันคน ๆ หนึ่งอาจทำงานให้ผ่านไปวัน ๆ หนึ่งโดยไม่มี ความกระตือรือร้น แต่อีกคนมีความตั้งใจในการทำงานด้วยความขยันขันแข็ง ขวัญจะมีผลต่อกลุ่มมากกว่าตัวบุคคลหมายความว่า คนในกลุ่มเดียวกันจะมีระดับขวัญในการทำงานเหมือนกัน แต่ละคนอาจมีความคิดเห็นไม่เหมือนกัน แต่การแสดงออกของกลุ่มเป็นไปในทางเดียวกัน ขวัญของคนมีส่วนเกี่ยวข้องกับผลผลิตคือ เมื่อขวัญของคนงานสูงผลผลิตก็สูงด้วย เมื่อขวัญของคนงานต่ำผลผลิตจะตกต่ำตาม เมื่อคนงานมีขวัญดีเขาจะทำงาน โดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์ขององค์กรเป็น

สำคัญก่อนแล้วจึงนึกถึงวัตถุประสงค์ของตนเอง และในทางตรงกันข้ามเมื่อขวัญของคนงานตกเขา จะทำงานโดยคิดถึงตัวเองก่อนแล้วจึงคิดถึงงานทีหลัง ขวัญมีส่วนเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์หรือ ส่วนได้ส่วนเสียของทั้งองค์กรและส่วนตัว ถ้าคนงานเห็นว่าตนเองได้รับความยุติธรรมทางด้านค่าจ้างหรือเงินตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรจะมีทัศนคติในทางที่ดีต่อองค์กร ทำให้องค์กรได้ ประโยชน์หลายอย่างคือ (เสนาะ ดิยาวี, 2537:297)

1. ก่อให้เกิดกำลังใจแก่คนงานที่จะให้ความร่วมมือให้งานขององค์กรเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้
2. คนงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กร
3. การทำงานมีระเบียบวินัย ไม่มีการฝ่าฝืนคำสั่งกฎเกณฑ์และข้อบังคับ
4. ส่งเสริมให้คนงานอุทิศสติปัญญาและกำลังความสามารถให้แก่องค์กรในยามที่ ประสบความคับขัน
5. คนงานมีความพอใจในงานและกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร
6. ส่งเสริมให้คนงานมีคิดริเริ่ม
7. ก่อให้เกิดความภาคภูมิใจแก่คนงานในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

จากแนวคิดและองค์ประกอบของนักวิชาการที่ผู้วิจัยได้กล่าวถึงในข้างต้น ผู้วิจัยได้กำหนดแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย กรณีศึกษา : โรงไฟฟ้าแม่เมาะ ออกเป็น 7 ด้านตามแนวคิดของนักวิชาการดังต่อไปนี้

1) แนวคิดในด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรม เป็นแนวคิดที่อ้างอิงถึงแนวคิดของ Richard E. Walton (1974) ในเรื่องของค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair compensation) ที่สนใจในเรื่องของการให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน อย่างเพียงพอตามมาตรฐานที่ยอมรับและเป็นธรรมเมื่อเทียบกับองค์กรอื่น และแนวคิดของ Yasuhiko Nagayama (1993) ที่ศึกษาในเรื่องของพนักงานสายรุกร (White Collar Workers) ในเรื่องของค่าตอบแทนที่พอเพียงและเป็นธรรมอันประกอบด้วย เงินเดือนที่พอเพียงและค่าตอบแทนที่เป็นธรรม

2) แนวคิดในด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย เป็นแนวคิดที่อ้างอิงถึงแนวคิดของ Richard E. Walton ในเรื่องสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องและปลอดภัย (Safe and healthy Environment) โดยสภาพการทำงานต้องไม่ใช่งานที่เสี่ยงภัยจนเกินไปและช่วยให้ปฏิบัติงานอย่างสะดวกสบาย ประกอบกับแนวคิดของ Yasuhiko Nagayama ในเรื่องสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกต้องลักษณะ เช่น ชั่วโมงการทำงาน สถานที่การทำงาน และห้องทำงานที่ถูกต้องลักษณะ แนวคิดของ John M. T Vancevich (2001) ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน และแนวคิดของ Thomas G. Cumming (2001) ในเรื่องของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

3) แนวคิดในด้านการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน เป็นแนวคิดที่อ้างอิงจากแนวคิดของ Susan E. Jackson (2000) ในเรื่องของการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะในการทำงาน

4) แนวคิดในด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน เป็นแนวคิดที่อ้างอิงจากแนวคิดของ Yasuhiko Nagayama (1993) ในเรื่องของการมีความมั่นคงในหน้าที่การทำงาน

5) แนวคิดในด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร เป็นแนวคิดที่อ้างอิงจากแนวคิดของ Yves Delamotte (1987) ในเรื่องของการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงานและฝ่ายบริหาร และแนวคิดของ Linda A. Jerris (1999) ในเรื่องของการเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็น

6) แนวคิดในด้านงานที่อิสระและท้าทาย เป็นแนวคิดที่อ้างอิงจากแนวคิดของ Susan E. Jackson (2000) ในเรื่องอิสระในการตัดสินใจในเรื่องงาน และแนวคิดของ John M. T Vancevich (2001) ในเรื่องของงานที่ท้าทาย

7) แนวคิดในด้านความสมดุลในชีวิตงานและชีวิตส่วนตัว เป็นแนวคิดที่อ้างอิงจากแนวคิดของ Richard E. Walton (1974) ในเรื่องของความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานโดยรวม และแนว

คิดของ Neal H. Rosenthal (1989) ในเรื่องของงานที่มีวันหยุดหรือมีเวลาพักผ่อน มีโอกาสได้ทำงานล่วงเวลา มีเวลายืดหยุ่นในการทำงาน

1. ด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรม

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2534¹³ ให้ความหมายของเงินเดือนและค่าจ้าง หมายถึงเงินหรือเงินและสิ่งของที่รัฐวิสาหกิจจ่ายให้แก่พนักงานเป็นการตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงานหรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่พนักงานทำได้และหมายความรวมถึงเงินหรือเงินและสิ่งของที่จ่ายในวันหยุดซึ่งพนักงานไม่ได้ทำงานและในวันลาด้วย ทั้งนี้ไม่ว่าจะกำหนดคำนวณ หรือจ่ายเป็นการตอบแทนในวิธีอย่างไรและไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร

พะยอม วงศ์สารศรี (2538 : 171) กล่าวถึงความสำคัญของค่าตอบแทนและวัตถุประสงค์ของการจ่ายค่าตอบแทน ไว้ดังนี้

1.1 ความสำคัญของค่าตอบแทน

1.1.1 ค่าตอบแทน เป็นผลที่ทำให้ผู้ปฏิบัติสามารถนำไปแลกเปลี่ยนสิ่งต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการทางร่างกายและจิตใจของคนได้

1.1.2 ค่าตอบแทน เป็นรางวัลทางสังคมที่ทำให้มนุษย์ภาคภูมิใจ และยอมรับว่าตนเป็นคนมีคุณค่าคนหนึ่ง ในสังคมที่สามารถทำสิ่งใด ๆ ให้ผู้อื่นยอมรับการกระทำ จนกระทั่งมีการให้ค่าตอบแทนเป็นสิ่งตอบแทนการกระทำนั้น ๆ

1.1.3 ค่าตอบแทน เป็นสิ่งที่มีผลกระทบโดยตรงต่อการทำงาน ทำให้ผลงานที่บุคคลกระทำนั้นมีคุณภาพหรือด้อยลงก็เป็นไปได้ ฉะนั้นผู้บริหารหน่วยงานจึงจำเป็นต้องตระหนักถึงผลกระทบโดยตรงของค่าตอบแทนกับงานนั้น ๆ ซึ่งค่าตอบแทนที่เหมาะสมจะมีผลทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการทำงาน ผลงานออกมามีคุณภาพ

1.2 วัตถุประสงค์ในการกำหนดค่าจ้างและเงินเดือน

1.2.1 เพื่อสรรหาบุคคลเข้าทำงานในองค์กร (To recruit people to the organization) เพราะการกำหนดอัตราค่าจ้างและเงินเดือนเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลมาสมัครทำงานทำให้สามารถเลือกบุคคลที่มีความเหมาะสมเข้าปฏิบัติงาน

¹³ พระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.2534 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่2) พ.ศ.2534 กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์นิติธรรม 2536

1.2.2 เพื่อควบคุมต้นทุนค่าใช้จ่าย (To control pay roll costs) การกำหนดอัตราค่าจ้าง เป็นไปตามการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยอาศัยตารางค่าจ้างและเงินเดือนให้เป็นไปตามกฎเกณฑ์ที่กำหนดไว้

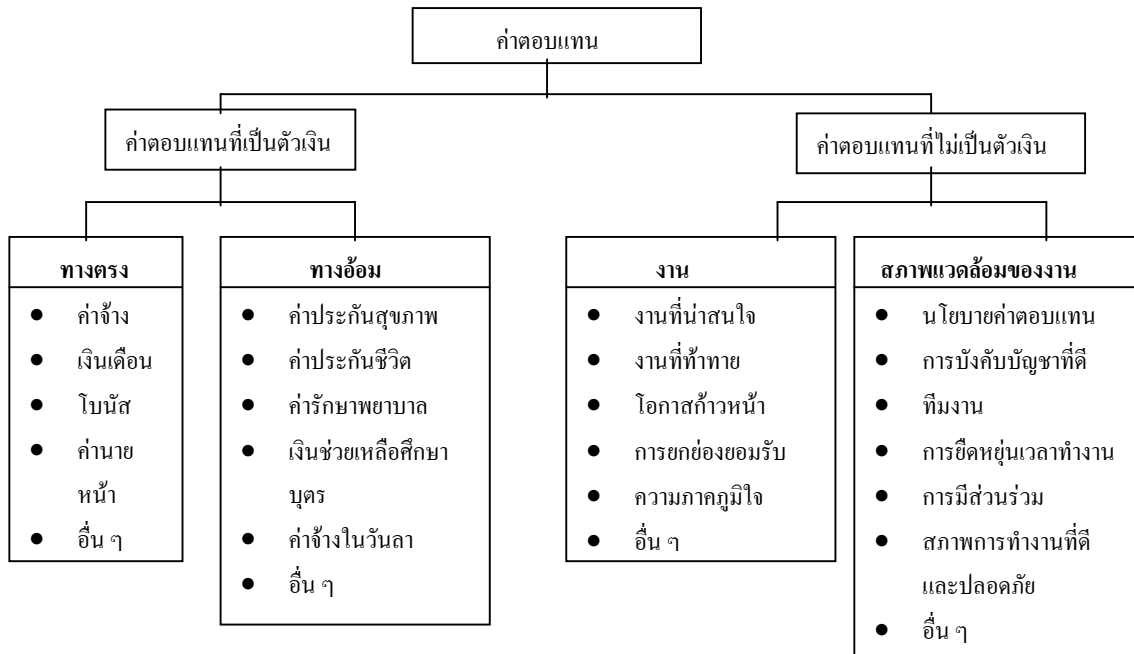
1.2.3 เพื่อสร้างความพึงพอใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน (To satisfy employees) การกำหนดอัตราค่าจ้างและเงินเดือนอย่างยุติธรรมเสมอภาคจะเป็นการสร้างความพึงพอใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานก่อให้เกิดขวัญ และกำลังใจในการทำงาน

กึ่งพร ทองใบ (2543 : 137) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของค่าตอบแทนและหลักการจ่ายค่าตอบแทนแบบจูงใจไว้ดังนี้

1.3 องค์ประกอบค่าตอบแทน (Total Compensation)

สามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภทคือ

1. ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน (Financial Compensation) หมายถึง ค่าตอบแทนที่จ่ายเป็นเงินให้แก่พนักงาน แบ่งย่อยได้เป็น 2 ชนิด คือ ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง ได้แก่ ค่าจ้างเงินเดือน โบนัส ค่านายหน้าการขาย เป็นต้น และค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม ซึ่งได้แก่ การประกันสุขภาพ การประกันชีวิตและอุบัติเหตุ ค่ารักษาพยาบาล เงินสงเคราะห์สังคม เป็นต้น
2. ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน (Nonfinancial Compensation) หมายถึง สิ่งของ สิทธิประโยชน์หรือบริการต่าง ๆ ที่นายจ้างจัดให้แก่พนักงานเพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงานและทำให้ลูกจ้างเกิดความพึงพอใจที่ได้รับจากการทำงานในองค์กรหรือกิจการของนายจ้าง ซึ่งแบ่งได้เป็น 2 ชนิด คือ งานและสภาพแวดล้อมของงาน (โดยแสดงดังภาพที่ 2.4)



ภาพที่ 2. 4 องค์ประกอบของค่าตอบแทนทั้งหมด

ที่มา : กิ่งพร ทองใบ “หน่วยที่13 การบริหารค่าตอบแทน” ใน *เอกสารการสอนชุดวิชาการจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์* สาขาวิชาวิทยาการจัดการ นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช 2543

1.4 หลักการในการจ่ายค่าตอบแทนแบบจูงใจ

1.4.1 ทุกฝ่ายเกี่ยวข้อง ได้แก่ ฝ่ายบริหาร ฝ่ายพนักงาน และองค์กรฝ่ายพนักงานต้องมีความเข้าใจและมีส่วนร่วมในการสนับสนุนแผนการจ่ายค่าตอบแทนแบบจูงใจ

1.4.2 ก่อนการกำหนดมาตรฐานหรือเวลาหรืองานที่ใช้ในการคำนวณค่าตอบแทนแบบจูงใจต้องมีการศึกษาวิเคราะห์งานทุกระดับในองค์กร และมีการฝึกอบรมวิธีการทำงานแก่พนักงาน เพื่อให้สามารถทำงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ การกำหนดมาตรฐานของเวลาและงานต้องทำอย่างรอบคอบและเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

1.4.3 งานแต่ละงานควรมีการกำหนดอัตราค่าตอบแทนขั้นต่ำไว้เพื่อเป็นหลักประกันในการทำงานแก่พนักงานที่ทำงานได้ในระดับปกติ

1.4.4 การเปลี่ยนแปลงมาตรฐานของงานควรกระทำต่อเมื่อมีความจำเป็นและต้องให้พนักงานยอมรับ

1.4.5 การคำนวณค่าตอบแทนควรกระทำได้ง่ายและพนักงานสามารถคำนวณได้ด้วยตนเอง เพื่อจะได้ตรวจสอบและแน่ใจได้ว่าค่าตอบแทนที่ได้รับมีจำนวนถูกต้องตามที่ควรจะเป็น

1.4.6 เปิดโอกาสให้มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับมาตรฐาน และการคำนวณค่าตอบแทนได้ตามความจำเป็นและให้พนักงานสามารถร้องทุกข์ได้หากมีความเห็นว่าไม่ได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในระบบการจ่ายค่าตอบแทนนี้

ในการจัดสวัสดิการแต่ละครั้งของหน่วยงาน หน่วยงานราชการรวมทั้งภาคเอกชนหลายหน่วยงานต้องมีการประสานงานกันเป็นอย่างดี เพื่อที่จะได้สามารถดำเนินการด้านการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้เป็นไปได้นั่นเอง ซึ่ง กวี วงศ์พุม (2542 : 51) ได้นำเสนอข้อควรคำนึงถึงในการจัดสวัสดิการดังต่อไปนี้

1.5 ข้อควรคำนึงถึงในการจัดสวัสดิการ

1.5.1 ด้านสุขภาพ เพื่อส่งเสริมให้มีสภาพร่างกายและจิตใจที่สมบูรณ์ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.5.2 ด้านความเป็นอยู่ เพื่อให้มีสภาพความเป็นอยู่ของงานดีขึ้น รวมทั้งถือเป็นการ

1.5.2.1 เพิ่มพูนประสิทธิภาพทำงาน

1.5.2.2 กระตุ้นการปฏิบัติงาน

1.5.2.3 การรักษาคคนที่มีความมีประสิทธิภาพในการทำงานให้อยู่ทำงาน

1.5.2.4 ส่งเสริมคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงาน

นอกจากนี้แล้ว สุขชาญ โกศิน (2543 : 2) ยังได้เสนอวัตถุประสงค์ของสวัสดิการ หลักการในการจัดสวัสดิการและประเภทของสวัสดิการตามรายละเอียดดังต่อไปนี้

1.6 วัตถุประสงค์ของสวัสดิการ

1.6.1 เป็นการรักษานุเคราะห์ที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่กับองค์กร/สถานประกอบการ

1.6.2 เพื่อสร้างแรงจูงใจ ให้ผู้มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานด้วย

1.6.3 เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้แก่พนักงาน ตลอดจนสร้างความจงรักภักดีให้เกิดขึ้น

1.6.4 เพื่อสร้างความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) ให้แก่พนักงาน

1.6.5 เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและเพิ่มผลผลิต

1.6.6 เพื่อลดอัตราการออกจากงาน (Turnover Rate) ของพนักงาน

1.6.7 เพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกสบายให้แก่พนักงาน (เช่น การจัดหอพัก หรือ บริการรถรับส่ง)

1.7 หลักการจัดสวัสดิการ

1.7.1 สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรส่วนใหญ่ เช่น ค่าครองชีพ (Cost of Living-COLA) หลักความสม่ำเสมอ (คือ ไม่ใช่บางที่ก็ให้ บางที่ก็ไม่ให้ ไม่มีความแน่นอนและความต่อเนื่อง)

1.7.2 หลักความเสมอภาค หมายความว่า การจ่ายค่าจ้าง / เงินเดือนนั้น อาจจะมี ความแตกต่างกันได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับฐานะ / ตำแหน่ง หรือขอบเขตความรับผิดชอบของบุคลากรแต่ละคน แต่สวัสดิการ และผลประโยชน์ตลอดจนบริการนั้นต้องได้เสมอเท่าเทียมกันบ้าง เช่น การจัดรถรับส่งพนักงาน คือ พนักงานทุกคนและทุกระดับชั้นสามารถใช้บริการรถรับส่งได้อย่างเสมอภาคกัน

1.7.3 หลักของความประหยัด คือ การจัดสวัสดิการและผลประโยชน์ ให้กับพนักงาน นั้นต้องยึดหลักของความประหยัด ไม่ฟุ่มเฟือยจนเกินไป

1.7.4 หลักความสะดวกในการปฏิบัติ คือ ไม่ยุ่งยากซับซ้อนหรือมีเงื่อนไข (Conditions) ต่าง ๆ จนเกินไปเพราะจะทำให้เกิดความยุ่งยาก และเบื่อหน่าย

1.8 ประเภทของการจัดสวัสดิการ

การจัดสวัสดิการ ผลประโยชน์ และบริการนั้นแบ่งออกเป็น 5 ประเภทใหญ่ ได้แก่

1.8.1 ประเภทที่ต้องจัดให้มีตามกฎหมาย

1.8.1.1 วันหยุดประจำปี จะ เป็นวันหยุดวันใดก็ได้ เมื่อทำงานครบ 6 วัน ต้องมีวันหยุด 1 วัน

1.8.1.2 วันหยุดพักผ่อนประจำปี เมื่อทำงานมาครบ 1 ปีแล้ว ต้องมีวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้ (6 วัน)

1.8.1.3 กองทุนเงินทดแทน เพื่อเป็นเงินช่วยเหลือพนักงาน กรณีเจ็บป่วยระหว่างงานเงินประกันสังคม เงินที่นายจ้างและลูกจ้าง ฝ่ายรัฐบาลช่วยกันจ่ายคนละ 1.5 % เพื่อเอาไว้ช่วยเหลือพนักงาน กรณีเกิดอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วยนอกเวลาการทำงาน

1.8.1.4 สวัสดิการอื่น ๆ เช่น สิทธิในการลาคลอด สิทธิในการลาป่วย สิทธิในการหยุดงาน (13 วันรวมวันแรงงานแห่งชาติ) การจัดบริการน้ำดื่ม หรือ ห้องน้ำ

- 1.8.2 สวัสดิการที่ต้องจัดให้มีขึ้นเพื่อเป็นการตอบแทนการทำงานพิเศษ เช่น เบี้ยเลี้ยงการเดินทาง , ค่าคอมมิชชั่น , การย้ายไปทำงานต่างจังหวัดหรือต่างถิ่น
- 1.8.3. สวัสดิการประเภทที่จัดให้มีขึ้น เพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกสบายแก่พนักงาน เช่น บริการรถรับ-ส่งพนักงาน , หอพัก , สหกรณ์ร้านค้าสำหรับพนักงาน
- 1.8.4. สวัสดิการประเภทที่จัดให้มีขึ้น เพื่อเป็นการช่วยเหลือหรือบรรเทาความเดือดร้อนแก่พนักงาน เช่น สวัสดิการเงินกู้ , เงินช่วยเหลือค่าครองชีพ , เงินช่วยเหลือค่าทำศพ
- 1.8.5. สวัสดิการที่จัดให้มีขึ้น เพื่อประกันความมั่นคงทางเศรษฐกิจของพนักงาน / ลูกจ้าง เช่น การประกันชีวิตหมู่ , เงินกองทุนสะสมเลี้ยงชีพ , เงินบำเหน็จบำนาญ
- 1.8.6. สวัสดิการอื่น ๆ
เช่น การจัดชุด (เครื่องแบบ) ทำงานให้ฟรีปีละ 2 ชุด , โรงอาหาร , เงินโบนัสประจำปี

2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัย

สภาพแวดล้อมในที่ทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลกระทบต่อการทำงานของพนักงานในสำนักงาน โดยเฉพาะในปัจจุบันมีการนำเอาเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาอำนวยความสะดวกในการทำงานมากขึ้น ก่อให้เกิดผลกระทบต่อผู้ปฏิบัติงานทั้งทางตรงและทางอ้อม จึงมีผู้ศึกษาถึงผลกระทบดังกล่าว และมีการค้นคว้าวิจัยมากมายเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นสถานที่ทำงานหรืออุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน จากผลการวิจัยส่วนใหญ่พบว่าถ้าพนักงานอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมจะทำให้ประสิทธิภาพและผลผลิตในการทำงานเพิ่มมากขึ้น จึงทำให้หลายหน่วยงานหันมาให้ความสำคัญและปรับปรุงสภาพแวดล้อมในที่ทำงานกันมากขึ้น (ระพีพรรณ วงศ์ประเสริฐ , 2543:61-65)

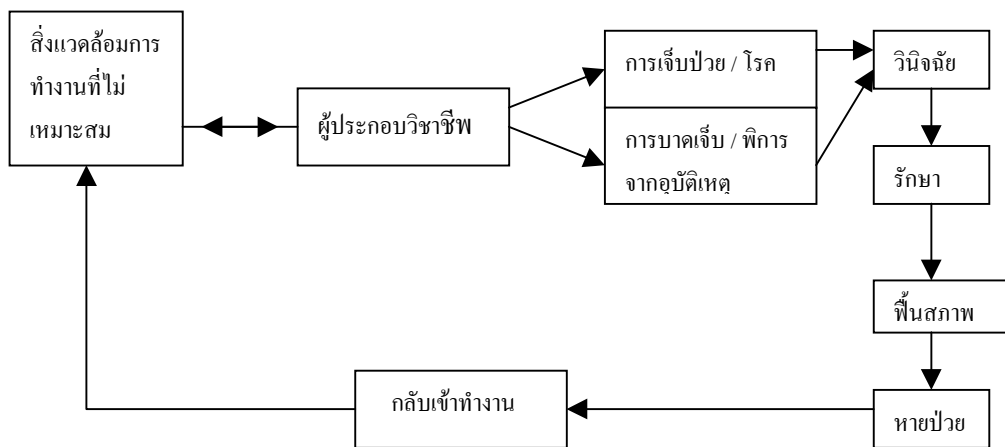
การจัดสภาพการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานเพราะ จะทำให้บุคคลมีความรู้สึกรู้ว่าไม่ต้องมีชีวิตอย่างหวาดระแวงวิตกกังวลต่อการเสี่ยงอันตรายต่าง ๆ จาก การปฏิบัติงาน (ฉัชพล ภู่เต็ง , 2540 : 23) สภาพแวดล้อมที่ดีย่อมทำให้ลูกจ้าง หรือผู้ทำงาน มี สุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี พนักงานลดความวิตกกังวลทำให้เกิดความพึงพอใจในงานก่อให้เกิด ประสิทธิภาพในการทำงานและเพิ่มผลผลิต (ยศ นาเคเกษ , 2545: 15-18) ในสถานประกอบการ ใด ๆ คนงานและสิ่งแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด การเกิดอุบัติเหตุหรือ โรคจากการทำงานจึงมีคนและสิ่งแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญ ¹⁴ คนในที่นี้หมายถึง คน

¹⁴ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน , ม.ป.ป คู่มืออบรมเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับหัวหน้างาน กรุงเทพมหานคร สถาบันความปลอดภัยในการทำงาน

งานหรือผู้ประกอบการอาชีพทุกอาชีพ อันเป็นกลุ่มกำลังแรงงานสำคัญในการพัฒนาประเทศ คนงานที่ขาดประสบการณ์ ขาดความรู้ความเข้าใจในการทำงานอันมีทัศนคติและจิตสำนึกที่ไม่ปลอดภัย และไม่รู้วิธีป้องกันตนเองอย่างเหมาะสม มักเป็นเหยื่อของอุบัติเหตุและโรคจากการทำงาน

สำหรับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่อยู่รอบตัวคนงานในขณะที่ทำงาน ทั้งนี้หมายรวมถึง เครื่องจักร อุปกรณ์ เครื่องมือ อากาศที่หายใจ แสงสว่าง ความสั่นสะเทือน รังสี ความร้อน ความเย็น ไอสาร ฝุ่น พุ่ม ละออง และสารเคมีอื่น ๆ และยังรวมถึงเชื้อโรคและสัตว์ต่าง ๆ ยิ่งกว่านั้นยังรวมถึง สภาพการทำงานที่น่าเบื่อ ซ้ำซาก การเร่งรีบทำงาน การทำงานเป็นผลัดหมุนเวียนเรื่อยไป สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน ค่าตอบแทนและชั่วโมงการทำงาน เป็นต้น สิ่งแวดล้อมในที่ทำงานที่ไม่เหมาะสมนับเป็นปัจจัยที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการก่อให้เกิดการประสบอันตรายจากการทำงาน สรุปแล้วสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานแบ่งได้เป็นสี่ประเภท คือ สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ สิ่งแวดล้อมทางเคมี สิ่งแวดล้อมทางชีวภาพ และสิ่งแวดล้อมทางจิตวิทยาสังคม

คนงานและสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานจะมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ถ้าหากปัจจัยทั้งสองมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างเหมาะสม อันตรายจากการทำงานก็คงไม่เกิดขึ้น ในทางตรงข้าม หากปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งบกพร่องหรือไม่เหมาะสม อาจมีการประสบอันตรายจากการทำงานเกิดขึ้นได้ อย่างไรก็ตามเมื่อเกิดอุบัติเหตุหรือโรคจากการทำงานขึ้น คนงานนั้นอาจจะได้รับการตรวจวินิจฉัยรักษาพยาบาลหรือฟื้นฟูสภาพให้กลับไปทำงานดังเดิมได้ แต่เมื่อคนงานนั้นกลับไปทำงานในสิ่งแวดล้อมเดิมอีก ก็อาจได้รับอันตรายอีกครั้งได้ บุญจง ขาวสิทธิวงศ์ (2542 : 35) (ดังแสดงในภาพที่ 2.5)



ภาพที่ 2.5 วงจรปฏิสัมพันธ์ระหว่างสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานและคนงาน

ที่มา : บุญจง ขาวสิทธิวงศ์ 2542 “ การจัดการสิ่งแวดล้อมในการทำงานของไทยในยุคต่าง ๆ “ วารสารพัฒนบริหารศาสตร์ (ธันวาคม 2542)

นอกจากนี้แล้ว บุญจง ชาวสิทธิรงค์ (2542) ยังได้กล่าวถึงปัจจัยทางด้านสุขภาพที่เป็นผลมาจากการทำงานที่ก่อให้เกิดปัญหาทางสุขภาพได้บ่อยครั้ง อันได้แก่ เก้าอี้ เครื่องปรับอากาศ แสงสว่าง และคอมพิวเตอร์ ซึ่งปัจจัยทั้ง 4 อย่างนี้มีวิธีการแก้ไขและควบคุมไม่ให้เกิดปัญหาได้หลายวิธีการ ดังนี้

1. เก้าอี้ เป็นสิ่งที่พนักงานต้องนั่งทำงานตลอดทั้งวัน จึงจำเป็นต้องออกแบบให้มีความสะดวกสบายถูกต้องตามแบบสรีระ เพื่อไม่ให้เกิดความเมื่อยล้า อาการปวดหลังและปวดเมื่อยบริเวณคอ การวางท่านั่งทำงานให้ถูกวิธีจะช่วยลดความเมื่อยล้าลงได้ ซึ่งจะช่วยให้พนักงานทำงานด้วยความพอใจ ลดข้อผิดพลาดและสามารถเพิ่มประสิทธิภาพของงานได้มากยิ่งขึ้น

2. เครื่องปรับอากาศ อากาศเป็นสิ่งแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อการทำงานคุณภาพของเครื่องปรับอากาศจึงเป็นสิ่งสำคัญและแก้ปัญหาความร้อนในที่ทำงานและสร้างบรรยากาศที่เหมาะสมต่อการทำงาน การบำรุงรักษาเครื่องปรับอากาศให้อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้ดีตลอดเวลา การมีระบบถ่ายเทอากาศที่ดี จะช่วยให้อากาศในที่ทำงานมีคุณภาพที่ดีขึ้นได้เช่นเดียวกัน

3. แสงสว่าง เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งต่อการทำงาน เนื่องจากแสงสว่างมีผลโดยตรงต่อการใช้สายตาของพนักงาน จึงต้องมีแสงสว่างที่เพียงพอและเหมาะสมต่อการทำงาน แสงสว่างที่น้อยเกินไปจะมีผลทำให้ปวดตา มีนหรือปวดศีรษะ บรรยากาศในการทำงานไม่ดี ก่อให้เกิดความเบื่อหน่าย และทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง ต้องมีการจัดระดับความเข้มของแสงให้มีความเหมาะสมกับลักษณะของงาน มีการพิจารณาใช้แสงธรรมชาติให้เป็นประโยชน์ เช่น ออกแบบหน้าต่าง ประตูและช่องลมให้แสงสว่าง มีม่านหรืออุปกรณ์บังแสง และหลีกเลี่ยงการใช้สีหรืออุปกรณ์สำนักงานที่มีคุณสมบัติในการสะท้อนแสงสูง

4. คอมพิวเตอร์ เข้ามามีบทบาทในการทำงานเพิ่มมากขึ้น และพนักงานส่วนใหญ่ใช้เวลาในการทำงานอยู่กับการทำงานคอมพิวเตอร์เป็นเวลานาน เช่น พิมพ์เอกสารหรือปฏิบัติงานทางธุรกิจประเภทอื่น ๆ เป็นต้น วิธีปฏิบัติสำหรับการทำงานกับคอมพิวเตอร์ ดังนี้

4.1 วางคอมพิวเตอร์ในตำแหน่งที่ถูกต้องให้จอพอดีกับสายตา

4.2 ตรวจสอบแสงสว่างเพื่อลดแสงจ้าหน้าจอภาพและป้องกันปัญหาทางด้านสายตา

4.3 ระวังท่าทางท่าทางในระหว่างทำงานไม่ให้ผิดสุขลักษณะ

4.4 หยุดพักโดยลุกขึ้นยืนหรือเปลี่ยนอิริยาบถ เพื่อลดความตึงเครียดของร่างกาย

4.5 ควรหยุดพักการใช้ข้อมือเป็นระยะ ๆ ในการพิมพ์งานเป็นเวลานาน เพื่อให้ข้อมืออยู่ในตำแหน่งตามธรรมชาติ

จากการที่พนักงานต้องใช้เวลาจนถึง 8 ชั่วโมงต่อวันในการทำงานและต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในที่ทำงาน ซึ่งมีทั้งสภาพที่ดีและไม่ดี โอกาสที่พนักงานจะเกิดความเครียด เสี่ยงสุขภาพจิตก็มีมากการส่งเสริมสุขภาพจิตของพนักงานจะเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะลดความเครียดของพนักงานลง และช่วยทำให้สุขภาพจิตดีขึ้น ซึ่งจะมีผลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงาน สิ่งที่มีผลกระทบต่อสุขภาพจิตของพนักงานก็คือสภาพแวดล้อมทั้งที่เป็นตัวบุคคลและวัตถุ ดังนั้นการส่งเสริมสุขภาพจิตจึงจำเป็นต้องจัดสิ่งแวดล้อมในองค์กร ซึ่งสามารถดำเนินการได้ ดังนี้ (ฆงยุทธ เศรษฐกร , 2545 : 172)

1. จัดบรรยากาศที่จะทำให้พนักงานมีความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย เช่น ช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลเมื่อพนักงานเจ็บป่วย จัดรถรับส่ง และจัดสวัสดิการอื่น ๆ เป็นต้น
2. จัดให้มีวันหยุดพักผ่อนตามสมควรที่เหมาะสม
3. จัดกิจกรรมให้พนักงานได้มีโอกาสร่วมกันสร้างสรรค์ตามโอกาสอันควร
4. มีหน่วยงานให้คำปรึกษาเมื่อพนักงานมีปัญหา
5. ปรับปรุงบุคลิกภาพของผู้บังคับบัญชาและตัวพนักงานเองให้สามารถทำงานร่วมกัน

ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. การพัฒนาศักยภาพในการทำงาน

ในปัจจุบันแต่ละองค์กรหรือหน่วยงาน ได้พิสูจน์แล้วว่าทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นทรัพยากรอันมีค่าสูงสุดขององค์กร มุมมองแนวคิดใหม่ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มองว่ามนุษย์เป็นสินทรัพย์ที่สามารถพัฒนาให้มีคุณค่าเพิ่มมากขึ้นได้ จึงเป็นแนวคิดที่ชี้ชัดว่า มนุษย์เป็นทรัพยากรในการผลิตที่สามารถจะนำมาจัดการให้มีคุณค่าได้อย่างไม่มีที่สิ้นสุด ฆงยุทธ เศรษฐกร (2545) ได้กล่าวถึงความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประโยชน์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ดังนี้

3.1 ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (human resource development)

หมายถึง กระบวนการที่สร้างขึ้นอย่างมีระบบ เพื่อให้เกิดกิจกรรมที่จะทำให้บุคคลในองค์กรดีขึ้น มีการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ความชำนาญ และประสบการณ์ อันมีผลให้การปฏิบัติงานในองค์กรประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้นและรวมถึงการปรับปรุง การสร้างเจตคติของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดีมีกำลังใจในการทำงาน รักงาน และแสวงหาแนวทางที่จะพัฒนา

ปรับปรุงตนเองและงานให้ดีขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคตโดยผ่านกระบวนการผสมผสานเป้าหมายขององค์กร และส่วนบุคคลเข้าด้วยกันอย่างมีประสิทธิภาพ (ยงยุทธ เศรษฐกร , 2545 : 79-80)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ครอบคลุมกิจกรรมที่มีลักษณะเป็นการเพิ่มพูน 3 ด้านคือ

1. ความรู้ความสามารถและความชำนาญในการปฏิบัติงาน
2. ทักษะที่ดีต่อหน้าที่ความรับผิดชอบและองค์กร
3. สร้างโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่สูงขึ้น

มิติใหม่ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพพนักงานให้มีลักษณะการทำงานแบบมืออาชีพ โดยการมุ่งเน้นถึงเป้าหมายหลักของการประกอบธุรกิจนั้น ๆ ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงควรทำอย่างมีระบบและต่อเนื่อง เพื่อการพัฒนาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อองค์กรอันมีผลทำให้องค์การเจริญก้าวหน้าอย่างไม่หยุดยั้ง

3.2 ความจำเป็นขององค์กรที่ต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ในสภาพธุรกิจที่มีการแข่งขันกันมาก ในแต่ละองค์กรต่างก็ต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนเองให้มีความรู้ความสามารถเพื่อสร้างความเจริญ เอาชนะคู่แข่งและความอยู่รอดขององค์กร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงมีความจำเป็นที่จะต้องจัดให้มีขึ้นในหน่วยงาน นอกจากนี้ยังมีเหตุผลอย่างอื่นที่สร้างความจำเป็นให้ต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่อง ไม่มีที่สิ้นสุด ดังนี้

3.2.1 สถาบันศึกษา ไม่สามารถจะผลิตบุคคลให้ตรงกับงานที่ทำได้ เพราะไม่สามารถทราบได้ว่าแต่ละคนที่มาเรียนเมื่อจบแล้วจะไปทำงานอะไร จึงต้องวางหลักสูตรแบบกว้างเพื่อเป็นพื้นฐานที่จะนำไปประยุกต์ใช้ต่อไป

3.2.2 สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กรเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทั้งสภาพทางเศรษฐกิจ สังคมและเทคโนโลยี กระบวนการผลิตต้องมีการปรับตัวอยู่เสมอ องค์กรจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง

3.2.3 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะช่วยลดค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ในกระบวนการผลิตทั้งหมดลงได้ เพราะเมื่อพนักงานได้รับการพัฒนาอย่างมีระบบ ทำให้การทำงานสอดคล้องกับสภาพที่แท้จริงของงาน การลองผิดลองถูกของพนักงานจะลดลง ทำให้ความเสียหายที่จะเกิดจากการลองผิดลองถูกลดลง

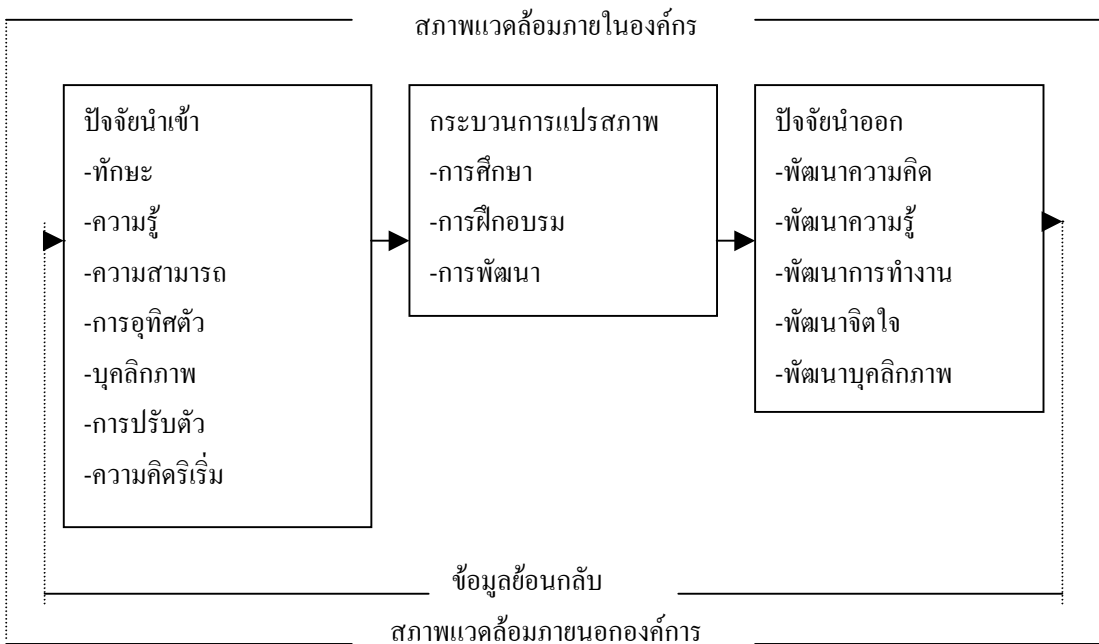
3.2.4 พนักงานเกิดความพึงพอใจเพราะทำให้ตนเองมีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น โอกาสจะได้รับการเลื่อนขั้นและตำแหน่งที่สูงขึ้นก็มีมาก

3.3 ประโยชน์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

- 3.3.1 ประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น
- 3.3.2 ช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน
- 3.3.3 ทำให้ขวัญในการทำงานดีขึ้น
- 3.3.4 การควบคุมพนักงานลดลง
- 3.3.5 อุบัติเหตุในการทำงานลดลง
- 3.3.6 มีประโยชน์ต่อคนงานโดยตรง
- 3.3.7 ส่งเสริมความมั่นคง
- 3.3.8 ส่งเสริมเจตคติที่ดีของพนักงาน
- 3.3.9 ลดปัญหาเกี่ยวกับตัวของพนักงานลง

3.4 ระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

อรุณ รักธรรม (2537 : 4) ได้เขียนระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ดังนี้



ภาพที่ 2.6 กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ที่มา : อรุณ รักธรรม หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร กรุงเทพมหานคร ไทยวัฒนาพานิช

3.5 รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

แบ่งได้เป็น 3 กลุ่มคือ การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา ซึ่งทั้ง 3 กลุ่มนี้ จะมีลักษณะที่เน้นแตกต่างกันคือ

3.5.1 การฝึกอบรม (Training) จะเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้สามารถยกระดับความรู้ ความสามารถ ทักษะ และจิตใจ ให้สามารถนำไปใช้ได้ในงานปัจจุบัน

3.5.2 การศึกษา (Education) เป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อยกระดับความสามารถโดยส่วนรวมของบุคลากรทั้งด้านสติปัญญา สังคม อารมณ์ เพื่อเตรียมทำงานในอนาคต ความเสี่ยงในการลงทุนอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเทียบกับการฝึกอบรมและการพัฒนา เน้นที่ตัวบุคคล

3.5.3 การพัฒนา (Development) เป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีทักษะ ความพร้อมทางด้านต่าง ๆ ควบคู่ไปกับองค์การในอนาคตเป็นการลงทุนระยะยาว ความเสี่ยงในการลงทุนอยู่ในระดับสูง เมื่อเปรียบเทียบกับ การฝึกอบรมและการศึกษา เน้นทั้งคนและงานขององค์การควบคู่กันไป

4.ความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน

ในการทำงาน บุคลากรมิได้มุ่งแต่ความพึงพอใจในเรื่องส่วนตัว และการได้รับรางวัลผลตอบแทนทางการเงินเท่านั้น แต่ยังคงมุ่งหวังและประสงค์ที่จะได้รับความก้าวหน้าและความมั่นคงประกอบด้วยเสมอ (ธงชัย สันติวงษ์ , 2535)

โดย วอลตัน (Walton 1975 : 95) ได้กล่าวว่า ในการทำงานนั้นพนักงานมีความปรารถนา 4 ประการคือ

1. ปรารถนาที่จะพัฒนาและขยายขอบเขตความสามารถในการทำงานของตนเองให้สูงขึ้น ไม่ว่าจะโดยวิธีการฝึกอบรมหรือการศึกษาต่อ มิใช่ปฏิบัติหน้าที่อยู่แต่ในตำแหน่งงานเดิมตลอดไป
2. เพื่อได้พัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะใหม่ ๆ แล้วจะนำเอาความรู้ความสามารถเหล่านั้นกลับมาปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานของตนในอนาคตต่อไป
3. ปรารถนาที่จะก้าวหน้าขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นกว่าเดิม อันจะเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ญาติพี่น้อง และคนอื่น ๆ ในสังคม
4. ปรารถนาที่จะมีรายได้ที่มั่นคงเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่พวกเขากระทำอยู่

ในขณะที่พะยอม วงศ์สารศรี (2534 : 148) ได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งไว้ดังนี้

4.1 เกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่ง

4.1.1 หลักความรู้ ความสามารถ (Merit or ability factor) การเลื่อนตำแหน่งด้วยวิธีนี้คำนึงถึงความรู้ ความสามารถเป็นเกณฑ์ ไม่คำนึงถึงความอาวุโส

4.1.2 หลักอาวุโสและประสบการณ์ (Seniority and experience) ออาวุโส หมายถึง การที่บุคคลได้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การนั้นมาเป็นเวลานานเพื่อเป็นการตอบแทนการปฏิบัติงานที่อาศัยประสบการณ์ซึ่งสั่งสมมานานให้เป็นประโยชน์ในการทำงานให้แก่องค์การ

4.1.3 หลักความรู้ ความสามารถ และอาวุโส (Merit and seniority) วิธีนี้เป็นการประสานข้อบกพร่องของทั้ง 2 วิธีแรก คือ มีการพิจารณาความรู้ ความสามารถผนวกกับการมีประสบการณ์ที่ยาวนานในองค์การ

4.1.4 หลักอุปถัมภ์ (Patronage system) ในองค์การต่าง ๆ โดยทั่วไปหลีกเลี่ยงได้ยาก การเลื่อนตำแหน่งในลักษณะนี้พิจารณาเลื่อนให้แก่พรรคพวกเครือญาติ โดยไม่คำนึงถึงความสามารถเป็นหลัก ทั้งนี้ ผู้บริหารมักจะอ้างถึงความมีเสถียรภาพและสามารถควบคุมนโยบายต่าง ๆ ตามที่ต้องการ

สายทิพย์ วงศ์สังข์อะ (2540 : 14 อ้างถึงใน วิกรม อัครวิกุล , 2535) ให้นิยามของความรู้สึกมั่นคงในงานว่า ความมั่นคงในการทำงานเป็นความรู้สึกที่เกิดความปลอดภัยว่าจะมีงานทำ มีรายได้ที่แน่นอน มีผลตอบแทนอันเกิดจากรายได้ และสวัสดิการที่สามารถดำรงชีพ ได้รับการปกครองอย่างเป็นธรรม มีโอกาสในความก้าวหน้าในการทำงาน และสามารถทำงานได้จนเกษียณอายุ เพื่อให้ตนเองและครอบครัวดำรงชีพอย่างปกติสุข ช่วยเหลือตนเองได้โดยไม่เกิดภาระต่อสังคม

ในขณะที่อัมพร อุทจักร (2514 : 328-329) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความมั่นคงในการทำงานไว้ 3 ประการดังนี้ คือ

1. ความรู้สึกมั่นคงในการทำงานเป็นเครื่องกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงาน มีความขยันหมั่นเพียรในการทำงาน กล่าวคือ ลูกจ้างมีหลักประกันในการทำงาน มีความแน่ใจว่าหากปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนแล้วจะได้รับการพิจารณาโดยไม่ลำเอียง
2. ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ช่วยให้พนักงานมีขวัญดีขึ้น ขวัญกำลังใจเป็นสิ่งสำคัญ ผลงานที่ได้รับจากพนักงานที่มีขวัญเสียย่อมสู้พนักงานที่มีขวัญดีไม่ได้
3. เมื่อความรู้สึกมั่นคงในการทำงานเป็นเครื่องกระตุ้นให้การทำงานดีขึ้น และเป็นเครื่อง

บำรุงขวัญในการทำงานแล้ว ผลของการทำงานอันเป็นจุดมุ่งหมายที่แท้จริงของการให้ความมั่นคงก็จะดีขึ้นเป็นเงาตามตัว ความมั่นใจหรือความสบายใจของลูกจ้างในการปฏิบัติงานโดยมีความมั่นคงนั้น เป็นเครื่องช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ อันจะเป็นประโยชน์แก่นายจ้างโดยตรง

นอกจากนี้แล้ว ฌ็อง-ปอล กูเต็ง (2540 : 28 อ้างจาก ธงชัย สันติวงษ์ , 2535 : 295-296) ได้กล่าวถึงรูปแบบชนิดของการให้ความมั่นคงแก่บุคลากร มีดังนี้

1. การให้รายได้แก่บุคลากรส่วนหนึ่งในกรณีที่ต้องว่างงาน ซึ่งในเรื่องนี้ในต่างประเทศได้มีการจ่ายรายได้ให้บุคลากรที่ไม่อาจจะหางานทำได้ ตามโครงการของการประกันสังคม แต่ในบ้านเรายังไม่อาจกระทำได้

2. การให้รายได้อันเนื่องมาจากความไม่สามารถในการทำงาน หรือเกิดกรณีทุพพลภาพ ส่วนมากธุรกิจมักจะมีการปฏิบัติ โดยมีการจ่ายให้ในช่วงที่เจ็บป่วยหรือไม่สามารถทำงานได้โดยมีเหตุผลที่แพทย์รับรอง

3. การให้รายได้ในกรณีเกษียณอายุ เป็นเรื่องที่ได้ทำเป็นปกติมาช้านานแล้ว ในระบบข้าราชการพลเรือนในรูปของบำนาญ หรือบำเหน็จ สำหรับธุรกิจก็มีการจ่ายในรูปของเงินก้อนหรือบำเหน็จ เพื่อตอบแทนแก่บริการที่เคยได้ทำให้กับบริษัทมาก่อน

5. ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร

การทำงานร่วมกันทำให้ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่าสามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จได้ มีการยอมรับและร่วมมือกันทำงานด้วยดี ซึ่งเป็นการเกี่ยวข้องกับสังคมขององค์กร ธรรมชาติ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรมีผลต่อบรรยากาศในการทำงาน ลักษณะดังกล่าวนี้พิจารณาได้จาก ความไม่มีอคติ คือ การพิจารณาการทำงานร่วมกันโดยคำนึงถึงทักษะ ความสามารถ ศักยภาพของบุคคล ไม่คำนึงถึงพวกพ้อง ไม่ยึดถือเรื่องส่วนตัวมากกว่าความสามารถในการทำงาน การไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในองค์กรหรือทีมงาน การเปลี่ยนแปลงในการทำงานร่วมกัน คือ การมีความรู้สึกว่าคุณคนทุกคนมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีกว่าเดิม มีการสนับสนุนในกลุ่ม คือ มีลักษณะการทำงานที่ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เข้าใจในลักษณะของบุคคล ให้การสนับสนุนทางอารมณ์ สังคม เห็นความสำคัญของการทำงานร่วมกัน มีการติดต่อสื่อสารกันในองค์กรในลักษณะเปิดเผย โดยสมาชิกทุกคนในองค์กรควรแสดงความคิดเห็นความรู้สึกที่แท้จริงต่อกัน พฤติกรรมมนุษย์มีบทบาทสำคัญในการจัดการองค์กร ทั้งนี้เนื่องจากองค์กรคือ การที่บุคคลมารวมกันเป็นกลุ่มเพื่อทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ฉะนั้นกิจกรรมที่ท่าจะประสบความสำเร็จ คนควรเข้าใจคน (People should understand people) สภาพแวดล้อมของการ

ทำงานและการจ่ายค่าตอบแทนด้วยตัวเงินนั้น เป็นเพียงปัจจัยที่มีความสำคัญรองจากปัจจัยในด้านที่เกี่ยวกับมนุษย์ (พนม ภูณาวงศ์, 2544)

เกียรติศักดิ์ รักษาสัตย์ (2542 : 28) ได้ให้แนวคิดเรื่องมนุษยสัมพันธ์ได้ดังนี้ว่า การทำงานถ้าจะให้ประสบความสำเร็จและมีความสุขกับการทำงาน ต้องเป็นคนที่มียุทธศาสตร์ที่ดี สามารถเข้ากับคนอื่น ๆ ได้ทุกสถานการณ์ บุคคลที่จะมียุทธศาสตร์ที่ดีนั้นจะต้องประกอบด้วยสิ่งต่อไปนี้

- ต้องเป็นคนที่ยิ้มแย้มแจ่มใส ในแต่ละวัน
- ต้องรู้จักทำตัวเหมือนกับน้ำ เพราะน้ำไม่ว่าจะอยู่ที่ใดก็สามารถปรับตัวของมันเอง ถ้ารู้จักปรับตัวได้อย่างน้ำก็คือว่าเป็นคนที่มีมนุษยสัมพันธ์ดีมาก
- จงให้เกียรติและอย่าเอาเปรียบเพื่อนร่วมงานในการทำงานไม่ควรจะดูหมิ่น ดูถูก ดูแคลนเพื่อนร่วมงาน จงให้ความสำคัญกับทุก ๆ คน และระลึกเสมอว่าเรามีอะไรที่จะสามารถช่วยเหลือเพื่อนได้บ้าง

โดยที่ เกลิมพงษ์ มีสมนัย (2543 : 14) ได้เสนอแนวคิดความสำคัญของกลุ่ม ดังนี้
กลุ่มจะเกิดขึ้นได้ในสถานที่ที่มีคน โดยเฉพาะในองค์กรซึ่งเป็นที่รวมของบุคคลจะต้องมีกลุ่มเกิดขึ้นเสมอ กลุ่มที่เกิดขึ้นภายในองค์กรมีความสำคัญในสองส่วน ส่วนแรก คือ ความสำคัญของกลุ่มที่มีต่อบุคคลหรือพนักงานขององค์กร กับส่วนที่สอง เป็นความสำคัญของกลุ่มที่มีต่อองค์กร

1. ความสำคัญของกลุ่มที่มีต่อพนักงาน

อย่างไรก็ตามในทัศนะของ Robbins และ Coulter เห็นว่ามีเหตุผลหลายประการที่ทำให้คนมารวมกันเป็นกลุ่มเหตุผลดังกล่าวได้แก่

- 1.1 เพราะทำให้เกิดความรู้สึกว่าปลอดภัย (Security) เพราะมนุษย์รู้สึกว่าการรวมตัวกันเป็นกลุ่มจะทำให้มนุษย์เกิดความรู้สึกปลอดภัย
- 1.2 เพราะก่อให้เกิดฐานะทางสังคม (Status)
- 1.3 เพราะทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าได้รับการยอมรับนับถือ (Self-esteem)
- 1.4 เพราะต้องการที่จะผูกพันกับผู้อื่น
- 1.5 เพราะต้องการอำนาจ (Power)
- 1.6 เพราะทำให้เป้าหมายบรรลุผลสำเร็จ (Goal achievement)

2. ความสำคัญของกลุ่มที่มีต่อองค์กร

- กลุ่มจะช่วยเพิ่มทรัพยากรสำหรับการแก้ไขปัญหา
- กลุ่มจะช่วยสนับสนุนให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม
- กลุ่มจะช่วยปรับปรุงคุณภาพในการตัดสินใจ
- กลุ่มจะช่วยส่งเสริมให้ข้อผูกมัดที่สมาชิกมีต่องานเพิ่มมากขึ้น
- กลุ่มจะเพิ่มแรงจูงใจของสมาชิกโดยผ่านการทำงานร่วมกัน
- กลุ่มจะช่วยควบคุมและสร้างวินัยให้เกิดขึ้นแก่สมาชิก
- กลุ่มจะช่วยให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจจากการที่กลุ่มตอบสนองความต้องการของสมาชิกและกลุ่มเองทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้า รวมทั้งมีขนาดใหญ่โตขึ้น

การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม มิใช่การกล่าวโดยสามัญสำนึกเท่านั้น ความสำคัญของปัญหาดังกล่าว แสดงให้เห็นอย่างชัดเจนจากการศึกษาผลงานวิจัยหลายชิ้น เช่น ผลงานวิจัยของ เมโย (Mayo ,1957) ซึ่งได้ศึกษาวิจัยความต้องสำคัญในเรื่องนี้โดยชี้ให้เห็นว่า ความรู้สึกที่พึงพอใจในการทำงานนั้นขึ้นอยู่กับการบรรลุถึงความต้องการส่วนตัว (Ego Needs) ของคนงานมีความสำคัญพอ ๆ กับความพึงพอใจในวัตถุและทางร่างกาย การศึกษาของนักจิตวิทยาก็แสดงให้เห็นว่าการมีส่วนร่วมในอำนาจและความรับผิดชอบที่มีต่องานมีแนวโน้มที่จะสนองต่อความต้องการส่วนตัวในขั้นพื้นฐาน (Basic Needs) ได้มาก การมีส่วนร่วมในการทำงานมีความหมายต่อคนงานในเรื่องของความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งที่มีความเท่าเทียมกัน มิใช่เป็นเพียงลูกน้องกับหัวหน้าเท่านั้น การที่มีส่วนร่วมในการทำงานจะทำให้เกิดความเชื่อที่ว่า พวกเขามีความรู้สติปัญญา และสามารถพอเพียงที่จะได้รับการปรึกษาหารือ ทำให้เกิดความรู้สึกที่เคารพตนเอง ความรับผิดชอบและความเป็นอิสระ ซึ่งเป็นความต้องการโดยพื้นฐานของมนุษย์ (ฉวีริยา เศรษฐ์อาจ , 2544) เป็นเรื่องที่หลีกเลี่ยงไม่ได้เลยว่า การทำงานร่วมกันเป็นหมู่คณะจะปราศจากผู้บังคับบัญชาทั้งทางตรงหรือทางอ้อม และหรือผู้บังคับบัญชาระดับต่ำไปจนถึงผู้บังคับบัญชาระดับสูงความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาได้ถูกกำหนดไว้เป็น หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางด้านการจัดการมาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน

โดย เกลิมพงษ์ มีสมนัย (2543 : 29) ได้เสนอหลักการทางด้านการจัดการของ Henri Fayol โดยกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทั้งสองไว้ หลักการที่สำคัญ ได้แก่

หลักการข้อที่ 2 อำนาจหน้าที่ (Authority) ผู้บังคับบัญชามีอำนาจหน้าที่ในการออกคำสั่งให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

หลักการข้อที่ 4 เอกภาพในการบังคับบัญชา (Unity of command) พนักงานทุกคนจะต้องรับฟังคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียวเท่านั้น

หลักการข้อที่ 9 สายการบังคับบัญชา (Scalar Chain) โดยที่ผู้ดำรงตำแหน่งระดับสูงสามารถสั่งการผู้ดำรงตำแหน่งระดับล่างให้ปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง ถ้าอยู่ในสายการบังคับบัญชาเดียวกัน

และ พะยอม วงศ์สารศรี (2538 : 193) ได้เสนอถึงคุณสมบัติของผู้บังคับบัญชาที่ดี ดังนี้

1. มีความเข้าใจความเป็นมนุษย์ มีทัศนคติที่ดีเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นกับผู้ใต้บังคับบัญชา
2. มีปฏิภาณไหวพริบดี ทันท่วงทีต่อสภาพการณ์ที่ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงออกในรูปแบบพฤติกรรมต่าง ๆ
3. มีความสามารถในการประสานงานและตัดสินใจได้อย่างชาญฉลาดภายใต้สภาวะการณ์ต่าง ๆ
4. มีลักษณะการเป็นผู้นำที่ดี เป็นที่ศรัทธาของผู้ใต้บังคับบัญชา
5. มีความซื่อสัตย์และรับผิดชอบต่อคำสั่งที่ส่งออกไป
6. มีอารมณ์มั่นคง ส่งผลต่อความพึงพอใจและเต็มใจในการทำงาน
7. ไม่เคร่งครัดต่ออำนาจหน้าที่เป็นทางการจนเกินไป
8. มีทักษะทางเทคนิค (Technical Skill) ที่พอเพียงในการกำหนดงาน มอบหมายงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

6.งานที่อิสระและท้าทาย

อิสระในการปฏิบัติงานวัดได้จาก การถูกควบคุม การถูกชี้นำมากน้อยเพียงใดจากผู้มีอำนาจสูงกว่า ข้อจำกัดของความมีอิสระในการปฏิบัติงานจะมีความแตกต่างกันไปตาม ส่วนงาน ฝ่ายงาน หรือบริษัท ความมีอิสระในการแก้ปัญหาได้จาก หนึ่ง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา สอง บริษัท ฝ่ายงาน และ/หรือ นโยบายในการกำหนดหน้าที่ และ สาม จะขาดไม่ได้คือ งบประมาณ อำนาจหน้าที่ชอบธรรมในการปฏิบัติงาน การอนุมัติ และการตัดสินใจ ประเด็นที่สามนี้เป็นหัวใจสำคัญของความมีอิสระในการแก้ปัญหา

ผลการทดลองของ ไวท์ และวรูม (Whyte and Vroom 1970 : 9) ซึ่งชี้ให้เห็นว่า สุขภาพจิตความพึงพอใจและผลของการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์โดยตรงกับ โอกาสที่ได้แสดงออกถึงความต้องการของตนเอง โอกาสที่ได้ควบคุมหรือจัดการตนเอง ตลอดจนโอกาสที่ได้มีส่วนร่วมและมีอิสระในการทำงาน นอกจากนี้ยังกล่าวถึงผลงานการวิจัยของ เฟรนซ์ และ แคลปแลน (French

and Caplan 1970 : 303-397) พบว่า คนที่มีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากกว่าจะมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่า มีความรู้สึกถูกคุกคามจากงานต่ำ และมีความรู้สึกที่ได้รับการยกย่องสูงขึ้นการมีได้มีส่วนร่วมในงานเป็นตัวชี้ที่สำคัญของความตึงเครียดและความกดดันในงาน ตลอดจนปัญหาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงาน พบว่าการมีได้มีส่วนร่วมในงานมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ กับอารมณ์กดดัน การหลีกเลี่ยงงาน ความรู้สึกได้รับการยกย่องต่ำ ความพึงพอใจต่องานและต่อชีวิตลดน้อยลง และมีแรงจูงใจในการทำงานต่ำลง รวมถึงความตั้งใจที่จะหนีงานและขาดงานบ่อยครั้งขึ้น

6.1 ประเภทของควมมีอิสระในการปฏิบัติงาน¹⁵

6.1.1 ปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ทั่วไป การปฏิบัติงานจะถูกชี้นำโดยระเบียบปฏิบัติปกติ และถูกชี้นำโดยกระบวนการทำงานที่กำหนดไว้แล้ว รวมทั้งถูกชี้นำโดยนโยบายที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน พนักงานที่ปฏิบัติงานในระดับนี้ต้องอาศัยการกำกับดูแลจากผู้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด และการปฏิบัติงานจะเป็นไปตามประเพณี กฎเกณฑ์ของท้องถิ่น เช่น ตามกฎหมายแรงงาน กฎกติกาของเทศบาล สุขาภิบาล ฯลฯ การปฏิบัติงานในระดับงานนี้พนักงานจะมีอำนาจในการตัดสินใจและจะตัดสินใจได้ตามกฎเกณฑ์ที่กำหนดไว้เท่านั้น

6.1.2 ปฏิบัติงานตามข้อปฏิบัติและกระบวนการ การปฏิบัติงานจะถูกชี้นำโดยข้อปฏิบัติและกระบวนการทั่วไป ทั้งที่เคยมีมาก่อนและได้กำหนดเป็นนโยบายของบริษัท จนกลายเป็นธรรมเนียมปฏิบัติ การปฏิบัติงานในระดับนี้จะได้รับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา แต่ตัวพนักงานจะมีความอิสระในการกำหนดวิธีการที่จะปฏิบัติอย่างไรเพื่อให้งานสำเร็จ ซึ่งผลสำเร็จที่วันนั้นอาจถูกตรวจสอบจากผู้บังคับบัญชาก็ได้

6.1.3 ปฏิบัติงานตามนโยบาย การปฏิบัติงานในระดับนี้มีลักษณะและขนาดในระดับฝ่ายงาน ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย นโยบาย และภารกิจของบริษัท ผู้ปฏิบัติงานในระดับนี้มีความอิสระในการกำหนดผลสำเร็จของงานซึ่งผู้ปฏิบัติงานเองสามารถกำหนดวิธีการจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้บรรลุความสำเร็จ การปฏิบัติงานในระดับนี้ต้องอาศัยเวลาในการปฏิบัติงานจึงจะเห็นผลดังกล่าว อาจต้องใช้เวลาประมาณ 1 ถึง 3 ปี หรือมากกว่า

6.1.4 การกำหนดนโยบาย (งาน / ธุรกิจ) ใหม่ การปฏิบัติงานในระดับนี้เป็นการตอบสนองนโยบายของบริษัทโดยอาศัยหลักการบริหารที่ต้องใช้ความสามารถสูงในการปฏิบัติงาน ไม่มีแบบอย่างใดที่จะยึดถือเป็นกฎเกณฑ์แน่นอนตัวแปรที่เกี่ยวข้องจะพลิกผันแปรเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลา

¹⁵ ประเวศน์ มหารัตน์สกุล การบริหารทรัพยากรมนุษย์แนวทางใหม่ พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ สสท 2543 หน้า 52 – 53

7. ความสมดุลในชีวิตงานและชีวิตส่วนตัว

การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานอีกประการหนึ่งคือ ความเกี่ยวข้องทางสังคมของพนักงานในองค์กรที่เปิดโอกาสให้พนักงานได้มีความเป็นอิสระเกี่ยวกับคิดเห็นนอกเหนือจากการปฏิบัติงานหรือได้มีโอกาสได้พบปะกับบุคคลภายนอกองค์กรเพื่อลดระดับความเครียดที่เกิดจากการปฏิบัติงาน บางองค์การตามที่ Nadler (1983) กล่าวถึงเกี่ยวกับการให้การสนับสนุนในเรื่องของการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานโดยเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีโอกาสพบปะกับบุคคลที่มีความรู้และทำกิจกรรมร่วมกัน เช่น กลุ่มนักร้องมัธยมศึกษา กลุ่มออกกำลังกาย ทั้งภายในและภายนอกองค์กรยอมทำให้พนักงานมีความรู้สึกระดับความเครียดในการทำงานลดลงและมีความสุขกับการทำงานเมื่อกลับมาปฏิบัติงานตามเดิม (สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ , 2544) การทำงานในองค์กร เป็นเพียงปัจจัยในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ มนุษย์ทุกคนย่อมต้องการมีเวลาส่วนตัวที่ไม่ต้องการให้มีสิ่งใดมารบกวน นอกจากเวลาการทำงานแล้วทุกคนย่อมต้องการมีเวลาเพื่อพักผ่อนเป็นตัวของตัวเองหรือทำกิจกรรมนันทนาการ (บุญแสง ชีระภากร , 2532) สำหรับกิจกรรมต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิตจะต้องมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของแต่ละบุคคล ซึ่งโดยเฉลี่ยแล้วบุคคลต้องใช้เวลาในการดำเนินชีวิตที่เกี่ยวข้องกับตนเอง บุคคลอื่นหรือสังคมไปในเรื่องต่าง ๆ ได้แก่ การหลับนอน การทำงาน ความสนุกสนาน ฯลฯ (จรัสศักดิ์ หาญณรงค์ อ้างถึงใน ณัชพล ภูเต็ง, 2540: 33) การบริหารเวลาจึงเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่ง วิรัช สงวนวงษ์วาน (2533 อ้างถึงใน พา ไม้จันทร์ดี , 2541) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารเวลา ดังนี้ การวางแผนการใช้เวลา เป็นเรื่องของการกำหนดกิจกรรมที่ต้องทำไว้ล่วงหน้าการกำหนดเป้าหมาย การบริหารเวลาให้ได้ประโยชน์อย่างจริงจังที่ต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง และต้องมีการกำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจนการจัดกิจกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เป้าหมายที่กำหนดขึ้นจะเป็นจริงได้ก็ต่อเมื่อมีการกระทำกิจกรรมในแนวทางเดียวกันหรือสอดคล้องกับเป้าหมายนั้นตามลำดับความสำคัญดังนั้น การปฏิบัติงานของบุคคลจึงควรมีความสมดุลกับบทบาทของชีวิตของบุคคลนั้นซึ่งบทบาทของบุคคลจะเกี่ยวข้องกับการวางแผนชีวิตในการดำเนินงาน การแบ่งเวลา การจัดสัดส่วนที่เหมาะสมในการใช้เวลาของบุคคลในการทำงาน และเวลาสำหรับครอบครัว ถ้าหากเราทุ่มเทงานหนึ่งงานใดมากเกินไปอาจจะทำให้งานอื่นเสียหายได้

ตอนที่ 2 ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ทฤษฎีส่วนที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย กรณีศึกษา : โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จากการศึกษาในรายละเอียด พบทฤษฎีที่เกี่ยวข้องดังนี้

ตอนที่ 2.1 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริเบอร์ก

ทฤษฎีความสำเร็จของแม็คคินแลนด์

ทฤษฎีความเสมอภาคของอดัม

ตอนที่ 2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งการที่บุคคลจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีย่อมหมายถึงการมีความพึงพอใจในการทำงาน อันจะนำไปสู่การเกิดการทำงานที่เป็นไปอย่างราบรื่น เกิดความกระตือรือร้นในงานและส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับที่ดีด้วย นักวิชาการหลายท่านได้เสนอทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานไว้จำนวนมาก โดยผู้วิจัยได้หยิบยกทฤษฎีที่สำคัญและเกี่ยวข้องกับการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์ (Hierachy of Needs Theory)

มนุษย์ทำงานด้วยเหตุผลหลายประการ บางคนทำงานเพื่อให้ได้เงินมาใช้จ่ายในการดำรงชีพ บางคนทำงานเพื่อต้องการความสำเร็จในชีวิต ซึ่งความต้องการเหล่านี้มีบทบาทสำคัญต่อการจูงใจให้บุคคลทำงาน

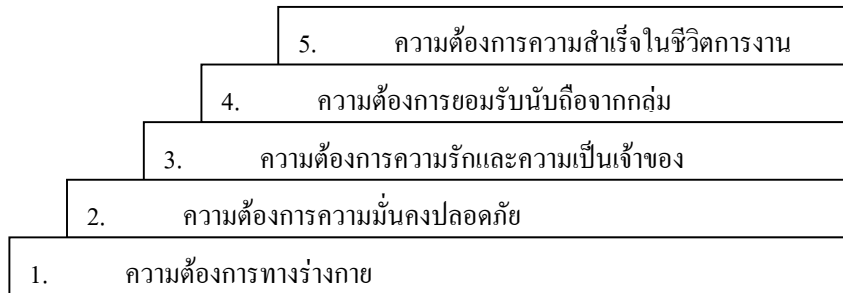
ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Hierachy of Needs Theory) ของนักจิตวิทยา อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham H. Maslow , 1970) Maslow มีความเชื่อว่าพฤติกรรมของบุคคลเป็นผลมาจากการได้รับการตอบสนองความต้องการ ความต้องการของบุคคลจะเป็นไปตามลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูง บุคคลจะต้องได้รับการตอบสนองความต้องการระดับต่ำขึ้นไปก่อน เพราะความ

ต้องการระดับเป็นฐานของความต้องการระดับถัดไป ถ้าความต้องการระดับต่ำยังไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นต่อไปก็จะไม่พัฒนาขึ้น แต่ทั้งนี้มิได้หมายความว่าได้รับการตอบสนองแต่ละขั้นต้องสมบูรณ์สิ้นไปก่อนแล้วขั้นสูงจึงจะเกิดขึ้น ซึ่ง เคน ชะเนติยง (:142-143) ได้เสนอสมมติฐานไว้ดังนี้

1. มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอและไม่มีที่สิ้นสุด ความต้องการใดที่ได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นจะเข้ามาแทนที่ กระบวนการเช่นนี้ไม่มีที่สิ้นสุด
2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะเป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้น ที่จะเป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม
3. ความต้องการของมนุษย์มีเป็นลำดับขั้นตามลำดับความสำคัญ กล่าวคือ เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับสูงก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนองติดตามมา

ระดับความต้องการตามทฤษฎีของมาสโลว์ โดยแบ่งลำดับความต้องการของมนุษย์ไว้ดังที่ วรรณารถ แสงมณี (2543:281) ได้เสนอไว้ดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์และเป็นสิ่งที่จำเป็นที่สุดในการดำรงชีวิต ได้แก่ อาหาร อากาศ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยา รักษาโรค ความต้องการการพักผ่อน และความต้องการทางเพศ
2. ความต้องการความปลอดภัย (Security Needs) เป็นความรู้สึกที่ต้องการ ความมั่นคงปลอดภัยในชีวิต ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งรวมถึงความก้าวหน้าและความอบอุ่นใจ
3. ความต้องการสังคม (Social or Belonging Needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายและความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการทางด้านสังคมก็จะเริ่มเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมของบุคคล เป็นความต้องการที่สังคมยอมรับตนเข้าเป็นสมาชิก ได้รับการยอมรับจากคนอื่น ๆ ได้รับความเป็นมิตร และความรักจากเพื่อนร่วมงาน
4. ความต้องการที่จะได้รับการตอบยกย่องในสังคม (Esteem Needs) ความต้องการนี้มีความสำคัญมากต่อการบริหารงาน จะเกี่ยวกับความต้องการชื่อเสียง การมีสถานภาพทางสังคมที่ดี มีความรู้สึกว่าคุณเป็นบุคคลสำคัญได้รับความสนใจ เอาใจใส่ และระลึกถึงจากบุคคลอื่น
5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิด (Self-Actualization Needs) เป็นความต้องการระดับสูงสุด ซึ่งเป็นความต้องการที่อยากจะทำให้เกิดความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิดของตนเอง เป็นความต้องการที่อยากแก่การเสาะแสวงหามาได้

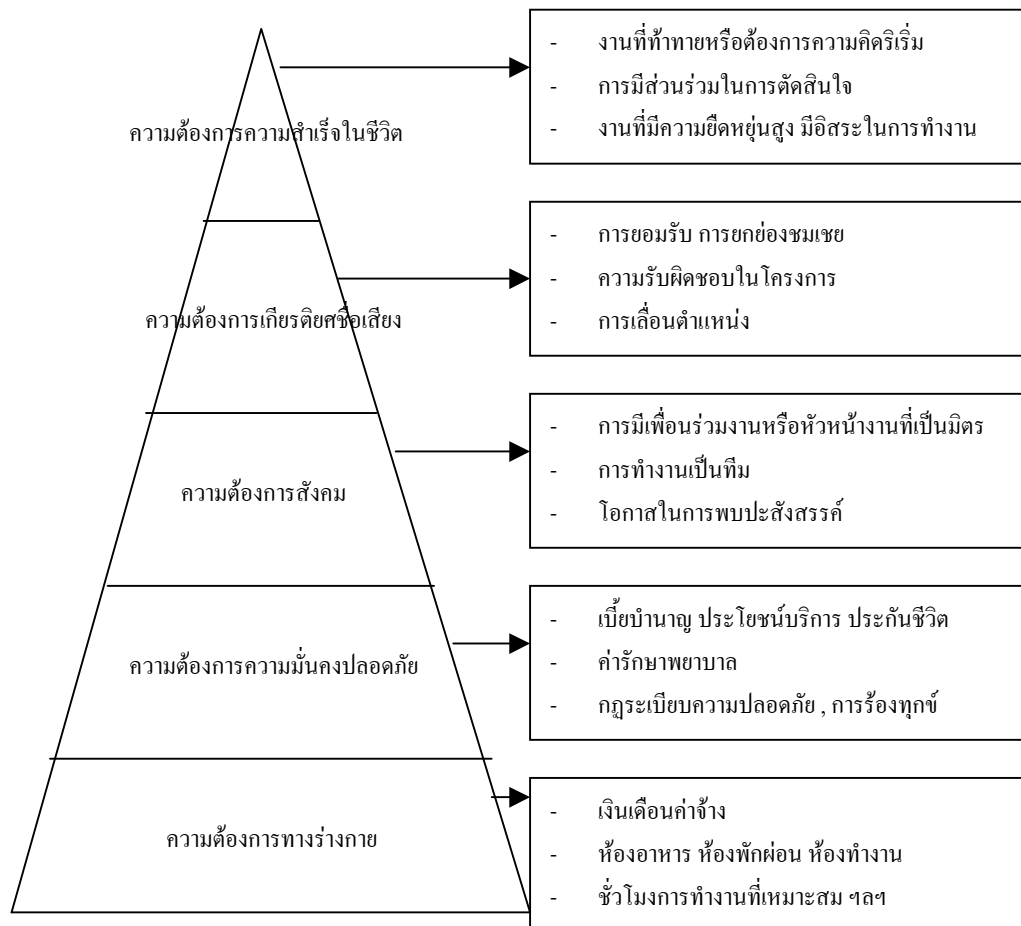


ภาพที่ 2.7 ลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

ที่มา : Abraham H.Maslow , *Motivation and Personality* (2en ed.) New York: Harper&Row, Publishers ,1970

จากภาพที่ 2.7 แสดงให้เห็นถึงความต้องการในระดับต่าง ๆ ของบุคคลมาสโลว์ถือว่ามนุษย์แต่ละคนจะต้องพยายามหาทางบำบัดความต้องการระดับต่ำสุด คือ ความต้องการทางร่างกายเสียก่อน แล้วจึงแสวงหาทางบำบัดความต้องการระดับสูงขึ้นไปเรื่อย ๆ เมื่อมนุษย์บรรลุความต้องการระดับใดแล้ว ความต้องการระดับนั้นก็ไม่ใช่ตัวกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจอีกต่อไป แต่ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ ได้ถูกท้าทายจากนักวิชาการที่พยายามทดสอบ โดยอาศัยข้อเท็จจริงจากการวิจัย ผลปรากฏว่า มนุษย์เราอาจมีความต้องการพร้อม ๆ กันในหลาย ๆ อย่างก็ได้ ถึงแม้ว่าน้ำหนักของความต้องการดังกล่าวจะหนักเบาต่างกันก็ตาม

โดยความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีของมาสโลว์ยังนำเสนอตามแผนภาพได้อีกดังนี้ (ภาพที่ 2.8)



ภาพที่ 2.8 ตัวอย่างการตอบสนองความต้องการของพนักงานตามทฤษฎีของมาสโลว์

ที่มา : Abraham H.Maslow,"A theory of Human Motivation," *Psychological Review* Vol.5,1943 : 374-396

2. ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์เบอร์ก

ทฤษฎีสองปัจจัยนับว่าเป็นทฤษฎีพื้นฐานที่สำคัญในการจูงใจที่เกี่ยวข้องกับสภาพการทำงานบางส่วนของทฤษฎีที่มีความคล้ายคลึงกับทฤษฎีของมาสโลว์ นักจิตวิทยาเฟรดเดอริก เฮร์สเบิร์ก (Frederick Herzberg) และคณะได้พัฒนาทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ขึ้นในช่วงปลาย ค.ศ.1960

Herzberg เป็นนักจิตวิทยาอุตสาหกรรมที่มีชื่อเสียง เขาได้ทำการศึกษาคณทำงานในเขตอุตสาหกรรมเมือง Pittsburg ประเทศสหรัฐอเมริกา เขามีความเชื่อว่า ปัจจัยที่จูงใจให้มนุษย์อยากทำงาน ไม่ใช่สิ่งที่เป็นมิติเดียวแต่ประกอบด้วย 2 มิติที่แยกกันอยู่อย่างอิสระสิ่งแรก คือ ปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factors) อีกสิ่งหนึ่ง คือ ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ซึ่งถ้ามีไม่เพียงพอแล้วก็จะสกัดกั้นไม่ให้เกิดการจูงใจ อันจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ (Dissatisfaction)

Herzberg กล่าวว่า ความต้องการพื้นฐานของมนุษย์มี 2 อย่างความต้องการอันแรก ได้แก่ ความต้องการที่จะหลีกเลี่ยงความเจ็บปวด (The need to avoid pain) ซึ่งเป็นความต้องการทั่ว ๆ ไป เช่นเดียวกับสัตว์ทั้งหลาย เช่น ความต้องการจะบำบัดความหิว ความต้องการหลีกเลี่ยงความร้อนจัดหรือหนาวจัด และความเจ็บป่วย เป็นต้น ความต้องการอีกอย่างหนึ่ง ได้แก่ ความต้องการทางด้านจิตใจ (The need for psychological growth) ซึ่งเป็นความต้องการสำหรับมนุษย์โดยเฉพาะ เช่น ความต้องการที่จะค้นพบสิ่งใหม่ ๆ หรือประสบความสำเร็จในการทำงาน เป็นต้น กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ ความต้องการที่จะหลีกเลี่ยงความเจ็บปวด คือ ความต้องการด้านการกินดีอยู่ดี ส่วนความต้องการด้านจิตใจเป็นความทะเยอทะยานที่จะมีเกียรติยศชื่อเสียง

เฮร์เบอร์ก (Herzberg , 1966) ได้เสนอปัจจัยในการทำงาน 2 ปัจจัยอันจะมีผลต่อการทำงาน อันได้แก่

ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง และเป็นตัวจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในงาน ได้แก่

1. ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement)
2. การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (Recognition)
3. ความท้าทายของงาน (Work Itself)
4. การได้รับมอบอำนาจและความรับผิดชอบ (Responsibility)
5. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Advancement)

ปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของงานโดยเฉพาะ ซึ่งถ้าขาดแล้วก็จะก่อให้เกิดความไม่พอใจต่องาน ได้แก่

1. นโยบายของบริษัทและการบริหาร (Company Policy and Administration)
2. การควบคุมบังคับบัญชา (Supervision)
3. รายได้ (Salary)
4. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation)
5. สถานที่ทำงาน (Working Condition)

6. หลักประกันความมั่นคง (Job Security)

Herzberg ได้สรุปว่าคนมีความต้องการแตกต่างกันอยู่สองประเภทที่ไม่ขึ้นอยู่ระหว่างกัน และมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของคนในการทำงาน เขาค้นพบว่าเมื่อคนมีความรู้สึกไม่พอใจต่องานของพวกเขา พวกเขาจะพูดถึงสภาพแวดล้อมการทำงานของพวกเขา ในทางกลับกันเมื่อพวกเขามีความรู้สึกที่ดีต่องานของพวกเขา พวกเขาจะพูดถึงงานโดยตัวของมันเอง Herzberg เรียกความต้องการประเภทแรกว่าปัจจัยจูงใจ เพราะว่าปัจจัยเหล่านี้ชี้ให้เห็นถึงสภาพแวดล้อมการทำงานของคน และทำหน้าที่ป้องกันไม่ให้ความไม่พอใจในงานที่เกิดขึ้น และเรียกความต้องการประเภทที่สองว่าปัจจัยอนามัย เนื่องจากว่าปัจจัยเหล่านี้สามารถจูงใจให้คนทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น บนพื้นฐานของการค้นพบของเขา แต่เฮอริชเบอร์คได้สรุปว่าปัจจัยอนามัยไม่สามารถกระตุ้นแรงจูงใจ แต่สามารถสร้างความไม่พอใจในงานได้ เขาเชื่อว่าปัจจัยอนามัยจะรักษาบุคคลเหมือนกับอนามัยรักษาเหงือกฟัน แต่ออนามัยสามารถป้องกันปัญหาได้เท่านั้น อนามัยไม่ได้สร้างสุขภาพที่ดีขึ้น เฮอริชเบอร์คเสนอแนะว่าบริษัทที่ได้ตอบสนองปัจจัยอนามัยของบุคคลเท่านั้นจะกำจัดความไม่พอใจในงานได้ แต่จะไม่ได้ผลการดำเนินงานที่ดีขึ้น (วรณารถ แสงมณี 2543:283)

อย่างไรก็ดี เฮอริชเบอร์ค พยายามชี้ให้นักบริหารเข้าใจว่า ปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขภาพลักษณะจิต (Hygiene Factors) นั้นเป็นสิ่งที่สกดกั้นไม่ให้พนักงานเกิดความไม่พอใจในการทำงานเท่านั้น แต่ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นได้เพราะการใช้เงินหรือสิ่งจูงใจที่ไม่เกี่ยวกับการงานหรือบีบบังคับให้พนักงานทำงานด้วยการขู่หรือการลงโทษ จะทำให้พนักงานทำงานด้วยความจำเป็นไม่มีความรู้สึกพึงพอใจต่องาน ดังนั้นจึงควรใช้ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivational Factors) เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เช่น การออกแบบงานให้น่าทำ โดยที่เมื่อพนักงานทำงานนั้นแล้วรู้สึกว่าเขาเองมีความหมาย ทำทายความสามารถ ทำแล้วได้พัฒนาตนเอง (ปิยวดี สอนสิงห์ ,2543 :7-8) การจูงใจมีผลสำคัญต่อการปฏิบัติงานผู้บังคับบัญชาจึงจำเป็นต้องหยิบยื่นความต้องการให้พนักงานเพื่อก่อให้เกิดความพอใจและทำงานได้ดี ซึ่ง ลีลา สีนานุเคราะห์ (2530:140 อ้างถึงใน มัลลิสรา เมฆรา , 2543:20) ได้ให้แนวคิดตามภาพที่ 2. 9 ดังนี้

ความต้องการของพนักงาน	พนักงานเกิดความพอใจและทำงานได้ดี
1. การมั่นคงทางเศรษฐกิจ	<ul style="list-style-type: none"> - มีรายได้ดี - ได้รับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ - ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง - ได้รับความก้าวหน้า - มีความมั่นคงในงานที่ทำ - มีความรู้สีกว่างานที่ทำแน่นอนมั่นคง
2. ความมั่นคงทางอารมณ์และจิตใจ	<ul style="list-style-type: none"> - มีความมั่นใจและเชื่อใจต่อผู้บังคับบัญชา - รู้สถานภาพของตนเอง - ได้รับการอนุมัติเห็นชอบด้วยหรือเป็นที่พอใจของผู้บังคับบัญชา - มีความรู้สึกว่ามีส่วนเป็นเจ้าของ - ได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมเสมอต้นเสมอปลาย
3. มีการยอมรับความรู้ความสามารถ	<ul style="list-style-type: none"> - ได้รับรางวัลในผลงานที่ดี - มีความรู้สึกว่ามีส่วนสร้างสรรค์หน่วยงานและสังคม - ได้รับการยกย่องในความสำเร็จ
4. มีโอกาสแสดงความรู้ความสามารถ	<ul style="list-style-type: none"> - รู้สึกว่าความสามารถของตนได้ถูกนำไปใช้ - มีความเจริญก้าวหน้ากับงาน - มีความรู้สึกกระฉับกระเฉงและได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ - ได้ทำงานชนิดต่าง ๆ ที่ไม่จำเจน่าเบื่อและเหนื่อย
5. ได้รับการยกย่อง	<ul style="list-style-type: none"> - รู้สึกว่าได้รับการปฏิบัติต่อในฐานะมนุษย์และได้รับการเคารพในศักดิ์ศรี ไม่ถูกลบหลู่

ภาพที่ 2. 9 แสดงการจงใจที่ก่อให้เกิดความพอใจ

ที่มา : ลีลา สีนานูเคราะห์ *องค์การและการจัดการ* กรุงเทพมหานคร หน่วยงานนิเทศกรรมการฝึก
 หักครู 2530

3. ทฤษฎีความต้องการของแมคคินเลนดส์¹⁶

แมคคินเลนดส์ ได้ค้นพบว่า เอกบุคคล มีความต้องการพื้นฐานหรือแรงขับ อยู่ 3 ประการคือ

1. ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ (Need for achievement) คนที่มีความต้องการที่จะประสบความสำเร็จสูง คือ คนที่ใช้เวลาในการคิดว่าเขาจะปรับปรุงงานของเขาได้อย่างไร เขาจะสามารถทำงานบางสิ่งบางอย่างที่มีคุณค่าได้อย่างไร และเป็นคนที่มีความพอใจอย่างยิ่งในการพยายามที่จะทำงานให้ได้ดี จากการศึกษา แมคคินเลนดส์และผู้ร่วมงานได้พบว่า ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จก็มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกอย่างสูงกับการทำงานที่มีผลในระดับสูง (High Levels of Job Performance) กับความสำเร็จในด้านการบริหาร (Executive Success)

2. ความต้องการอำนาจ (Need of Power) บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูง คือ บุคคลที่ใช้เวลาส่วนมากของตนคิดถึงปัญหาว่าตนจะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นและสามารถควบคุมคนอื่นได้อย่างไร บุคคลเหล่านี้มีความสุขในการดำรงตำแหน่งที่ต้องเกลี้ยกล่อม ชักจูง ผู้อื่น และแสวงหาตำแหน่งในหน่วยงานที่จะควบคุมและมีอิทธิพลต่อคนอื่น

3. ความต้องการในความรักใคร่ชอบพอ (Need for affiliation) คนจำนวนมากใช้เวลาคิดหาวิธีที่จะพัฒนาเสริมสร้างความสัมพันธ์ส่วนตัวที่ดีกับผู้อื่นในหน่วยงาน คนเหล่านี้เป็นผู้ที่มีความต้องการในความรักใคร่ชอบพอสุง และโดยมากมักจะไวต่อความรู้สึกของผู้อื่น พยายามที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดีงาน โดยการให้ความเห็นชอบ และสนับสนุนความคิดเห็นของผู้อื่น และมักจะหางานที่มีสภาพแวดล้อมทางสังคมที่มีการสัมพันธ์ซึ่งกันและกันระหว่างผู้ทำงานเป็นอันดี

4. ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory)¹⁷

ทฤษฎีความเสมอภาคหรือทฤษฎีความยุติธรรม เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวกับการใช้วิจารณ์งานของบุคคลกับความยุติธรรมของรางวัล โดยเปรียบเทียบกับปัจจัยนำเข้า (ประกอบด้วยหลายปัจจัย เช่น ความพยายาม ประสิทธิภาพ การศึกษา และรางวัล) J. Stacy Adams เป็นผู้กำหนดทฤษฎีความยุติธรรม ลักษณะสำคัญของทฤษฎีความยุติธรรมหรือความเสมอภาคคือ จะพิจารณาความเสมอภาคเทียบเคียง (การเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น) แทนที่จะเป็นการเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ โดยแสดงตัวอย่างของปัจจัยและผลลัพธ์ ดังภาพที่ 2.11 (นพนิดา สุขจิระ , 2540)

¹⁶ อ้างถึงใน นพนิดา สุขจิระ , 2542 : 17

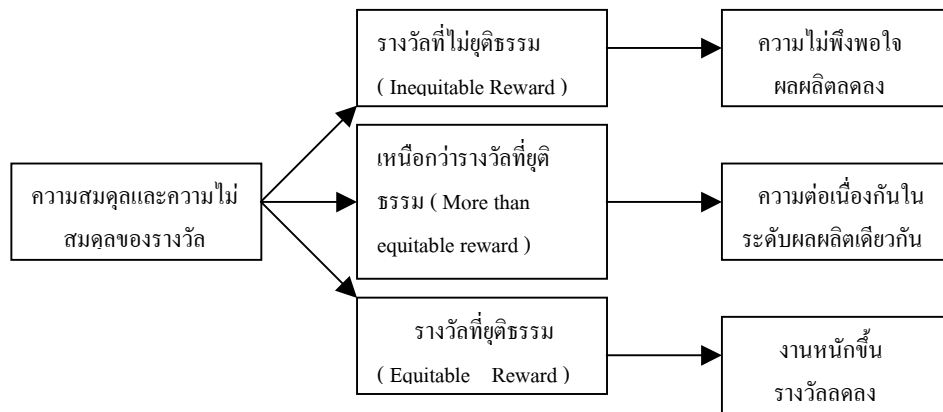
¹⁷ อ้างถึงใน สมเกียรติ ธีระธรรม , 2543

ตัวอย่างของปัจจัยและผลลัพธ์	
ปัจจัย	ผลลัพธ์
เวลา	ผลตอบแทน
ความพยายาม	การเลื่อนตำแหน่ง
การศึกษา	การยกย่อง
ประสบการณ์	ความมั่นคง
การฝึกอบรม	การพัฒนาส่วนบุคคล
ความคิดเห็น	สวัสดิการ
ความสามารถ	โอกาสที่จะมีเพื่อน

ภาพที่ 2.10 ภาพแสดงปัจจัยและผลลัพธ์ในทฤษฎีความเสมอภาค

ที่มา : นพนิดา สุขจิระ ปราณิ พัฒนากำจรกิจ และ พิทยา พรหมสิทธิ์ “ ปัจจัยจูงใจที่ทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานระดับบังคับบัญชา บริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ บางซื่อ “ พาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2540

จากภาพที่ 2.10 จะต้องมีความสมดุลของความสัมพันธ์ระหว่างผลลัพธ์ต่อปัจจัยนำเข้า โดยการเปรียบเทียบกับอีกบุคคลหนึ่ง ดังนี้ (1) ถ้าบุคคลรู้สึกว่าเขาได้รับรางวัลที่ไม่เท่าเทียมกัน เขาจะไม่พอใจ จะลดปริมาณหรือคุณภาพของผลผลิต (2) ถ้าบุคคลได้รับรางวัลเท่าเทียมกัน เขาจะทำงานเพื่อให้ได้ผลผลิตในระดับเดิมต่อไป (3) ถ้าบุคคลคิดว่ารางวัลสูงกว่าสิ่งที่เป็นความยุติธรรม เขาจะทำงานมากขึ้น ดังนั้น เป็นทางเลือกที่ว่าบางคนอาจจะลดรางวัล สถานการณ์ดังกล่าว อธิบายด้วยภาพที่ 2.11



ภาพที่ 2.11 แสดงทฤษฎีความเสมอภาค (Equity theory)

ที่มา : สมเกียรติ ชีระธรรม ชาญณรงค์ บุญรัตน์สมัย และ ปาโมกข์ ถีอรงค์ชัย “ การวิเคราะห์ปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพงานที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงาน กรณีศึกษาสำนักงาน ก.ล.ต “ พาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2542

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน โดยมุ่งให้ความสนใจในการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร ด้านงานที่อิสระและท้าทาย และ ด้านความสมดุลในชีวิตงานและชีวิตส่วนตัว และทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานตามลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน รายได้ และ กองงาน โดยมีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้ปฏิบัติงานในฝ่ายบำรุงรักษาโรงไฟฟ้าแม่เมาะ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จำนวน 1,003 คน²⁶

1.2 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้ปฏิบัติงานในฝ่ายบำรุงรักษาโรงไฟฟ้าแม่เมาะ โดยพิจารณาจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามตารางในทักษะของเคร์จซีและมอร์แกน²⁷ จำนวน 278 ตัวอย่าง โดยมีวิธีการคำนวณกลุ่มตัวอย่างในแต่ละกองงานดังนี้

$$\text{กลุ่มตัวอย่างแต่ละกองงาน} = \frac{\text{จำนวนประชากรแต่ละกองงาน} \times \text{จำนวนตัวอย่าง}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

²⁶ ที่มา : งานประวัติบุคคลและการเจ้าหน้าที่โรงไฟฟ้าแม่เมาะ ณ 1 พฤษภาคม 2546

²⁷ อ้างถึงใน กิ่งพร ทองใบ , 2545: 205

ตัวอย่าง กองบำรุงรักษา 1 มีประชากรจำนวน 179 คน

$$= \frac{179 \times 278}{1,003}$$

จำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บข้อมูลของ
กองบำรุงรักษา 1 = 50 คน

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

หน่วยงาน	ประชากร	จำนวน	ร้อยละ
กองบำรุงรักษา 1	179	50	17.99
กองบำรุงรักษา 2	166	46	16.55
กองบำรุงรักษา 3	210	58	20.86
กองบำรุงรักษา 4	186	52	18.71
กองบำรุงรักษากลาง	262	72	25.89
รวม	1,003	278	100.0

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ที่ใช้สำหรับเก็บข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษา การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย กรณีศึกษา : โรงไฟฟ้าแม่เมาะ โดยแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานจำนวน 35 ข้อ โดยมีลักษณะสำคัญดังนี้คือ

- | | |
|--|----------------|
| 2.1 คำถามด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรม | ข้อที่ 1 – 5 |
| 2.2 คำถามด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย | ข้อที่ 6 – 10 |
| 2.3 คำถามด้านการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน | ข้อที่ 11 – 15 |

2.4 คำถามด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน	ข้อที่ 16 – 20
2.5 คำถามด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร	ข้อที่ 21 – 25
2.6 คำถามด้านงานที่อิสระและท้าทาย	ข้อที่ 26 – 30
2.7 คำถามด้านความสมดุลในชีวิตงานและชีวิตส่วนตัว	ข้อที่ 31 – 35

2.2. นำแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจแก้ไขและให้คำแนะนำ แล้วจึงนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหา (Content Validity) และความตรงตามวัตถุประสงค์ของผู้วิจัย (Research bjective) ตรวจแก้ไขเพิ่มเติมและปรับปรุงให้เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ โดยมีขั้นตอนดังนี้

2.2.1 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความถูกต้องและภาษาที่ใช้

2.2.2 ตรวจสอบความตรงโดยใช้ผู้ทรงคุณวุฒิ (IOC) เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของเนื้อหาที่ศึกษา (ภาคผนวก จ ตารางผนวกที่ 1)

2.2.3 ทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability Test) ก่อนจะนำแบบทดสอบไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริง โดยการทดสอบกับผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มประชากรเดียวกัน จำนวน 30 คน เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในเนื้อหา และวัตถุประสงค์ ของคำถาม ได้ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น ทั้งฉบับที่ .9631 (รายละเอียดรายข้อให้ดู ภาคผนวก จ ตารางผนวกที่ 2) และจากผลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า แบบสอบถามทั้งหมดมีค่าความเชื่อมั่นสูงเพียงพอที่จะเชื่อได้ว่า แบบสอบถามหรือมาตรวัดที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ มีความเชื่อถือได้ จึงได้ทำการเก็บข้อมูลยังกลุ่มตัวอย่างจริงจำนวน 278 ตัวอย่างต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ขอนหนังสือนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัยถึง ผู้จัดการฝ่ายบำรุง โรงไฟฟ้าแม่เมาะ (ฝรม.) เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาในกองงานทั้ง 5 กอง

3.2 เก็บข้อมูลที่ละกองงานจนครบตามจำนวนตามที่ต้องการ

3.3 นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป (Statistical Package for the Social Sciences) มีรายละเอียดการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

4.1 ข้อมูลส่วนบุคคล ใช้สถิติจำนวน และร้อยละ (Frequencies Statistics) เพื่อวิเคราะห์เกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน

4.2 ข้อมูลด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน คำนวณโดยใช้สถิติบรรยาย (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อใช้แปลความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานและแสดงลักษณะการกระจายข้อมูล

4.3 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรตามจำแนกตามตัวแปรอิสระที่จำแนกเป็น 2 กลุ่มคำนวณโดยใช้สถิติทดสอบที (t-Test)

4.4 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรตามจำแนกตามตัวแปรอิสระที่จำแนกตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป คำนวณโดยใช้สถิติทดสอบเอฟ (f-Test) ถ้าผลการทดสอบมีนัยสำคัญ จะใช้วิธีการทดสอบในรายคู่โดยใช้วิธีการของ Scheffe

4.5 การแปลผลผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการวิเคราะห์ข้อมูลตามเกณฑ์ของ เบสท์ (Best , 1970:190)²⁸ ซึ่งมีรายละเอียด 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

²⁸(Best 1970:190 อ้างถึงใน ฉัชพล กุ้เต็ง , 2540:62)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย กรณีศึกษา: โรงไฟฟ้าแม่เมาะ ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ปฏิบัติงานจำนวน 278 ตัวอย่าง โดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น (ภาคผนวก จ) เพื่อทำการศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานและระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษา ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามปรากฏเป็น 3 ตอนดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านต่าง ๆ

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล

ตารางที่ 4.1 จำนวน และ ร้อยละของผู้ปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	248	89.2
หญิง	30	10.8
รวม	278	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ปฏิบัติงานเป็นเพศชาย จำนวน 248 คน คิดเป็นร้อยละ 89.2 เพศหญิงจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 10.8 เรียงลงมาตามลำดับ

ตารางที่ 4.2 จำนวน และร้อยละของผู้ปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 25 ปี	8	2.9
25 – 30 ปี	16	5.8
31 – 36 ปี	50	18.0
37 – 42 ปี	94	33.8
มากกว่า 42 ปี	110	39.6
รวม	278	100.0

จากตารางที่ 4.2 พบว่าผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้มีอายุมากกว่า 42 ปี มากที่สุด จำนวน 110 คน คิดเป็น ร้อยละ 39.6 รองลงมาตามลำดับคือ ผู้มีอายุ 37 - 42 ปี จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 33.8 ผู้มีอายุ 31 - 36 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 18.0 ผู้มีอายุ 25 - 30 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 5.8 และผู้มีอายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.9

ตารางที่ 4.3 จำนวน และร้อยละของผู้ปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

การศึกษาสูงสุด	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	156	56.1
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	92	33.1
สูงกว่าปริญญาตรี	30	10.8
รวม	278	100.0

จากตารางที่ 4.3 ผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้มีการศึกษากว่าปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 56.1 ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 33.1 และระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 10.8

ตารางที่ 4.4 จำนวน และร้อยละ ของผู้ปฏิบัติงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
หัวหน้าแผนก	31	11.2
ธุรการ	30	10.8
วิศวกร- ผู้ควบคุมงาน	35	12.6
หัวหน้าหมวด	28	10.1
หัวหน้าชุด	29	10.4
ช่าง	125	45.0
รวม	278	100.0

จากตารางที่ 4.4 พบว่าผู้ปฏิบัติงานมีตำแหน่งงานปัจจุบันเป็นช่าง มากที่สุด จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 45.0 รองลงมาตามลำดับคือ วิศวกร / ผู้ควบคุมงาน จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 12.6 หัวหน้าแผนก จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 11.2 ธุรการ จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 10.6 หัวหน้าชุด จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 10.4 และ หัวหน้าหมวด จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 10.1

ตารางที่ 4.5 จำนวน และร้อยละของผู้ปฏิบัติงาน จำแนกตาม อายุการทำงาน

อายุการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
1 – 5 ปี	21	7.6
6 – 10 ปี	14	5.0
11 – 15 ปี	56	20.1
16 – 20 ปี	89	32.0
มากกว่า 20 ปี	98	35.3
รวม	278	100.0

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้ปฏิบัติงานมีอายุการทำงาน มากกว่า 20 ปี มากที่สุด จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 35.3 รองลงมาตามลำดับคือ 16 - 20 ปี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 32.0 อายุงาน 11 - 15 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 20.1 อายุงาน 1 - 5 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 7.6 และอายุงาน 6 - 10 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 5.0

ตารางที่ 4.6 จำนวน และร้อยละของผู้ปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้

รายได้ที่ได้รับปัจจุบัน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 15,000 บาท	63	22.7
15,001 - 30,000 บาท	153	55.0
30,001 - 45,000 บาท	42	15.1
มากกว่า 45,000 บาท	20	7.2
รวม	278	100.0

จากตารางที่ 4.6 พบว่าผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้มีรายได้ปัจจุบัน 15,001 - 30,000 บาท มากที่สุด จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 55.0 รองลงมาตามลำดับคือ ต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 22.7 รายได้ปัจจุบัน 15,001 - 30,000 บาท จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 15.1 และรายได้ปัจจุบัน 30,001 - 45,000 บาท จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 7.2

ตารางที่ 4.7 จำนวน และร้อยละของผู้ปฏิบัติงาน จำแนกตามกองงาน

กองงาน	จำนวน	ร้อยละ
กองบำรุงรักษา 1 (กบรรม1 - ฟ2)	50	18.0
กองบำรุงรักษา 2 (กบรรม2 - ฟ2)	46	16.5
กองบำรุงรักษา 3 (กบรรม3 - ฟ2)	58	20.9
กองบำรุงรักษา 4 (กบรรม4 - ฟ2)	52	18.7
กองบำรุงรักษากลาง(กบรรม - ฟ2)	72	25.9
รวม	278	100.0

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติงานอยู่ใน กองบำรุงรักษากลาง (กบรรม - ฟ2) มากที่สุด จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 25.9 รองลงมาตามลำดับคือ กองบำรุงรักษา 3 (กบรรม3 - ฟ2) จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 20.9 กองบำรุงรักษา 1 (กบรรม1 - ฟ2) จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 18.7 กองบำรุงรักษา 4 (กบรรม4 - ฟ2) จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 18.0 และกองบำรุงรักษา 2 (กบรรม2 - ฟ2) จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 16.5

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านต่าง ๆ

คุณภาพชีวิตการทำงาน : ด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรม

ตารางที่ 4.8 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ปฏิบัติงาน จำแนกตามคุณภาพชีวิตการทำงานด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรม

คำถามคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรม	ระดับความคิดเห็น					X	S.D	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)			
1.ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม กับตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบ ของท่าน	78 (28.1)	158 (56.8)	42 (15.1)	0 (00.0)	0 (00.0)	4.13	0.65	มาก
2.ท่านได้รับเงินเดือนที่เพียงพอกับ ค่าใช้จ่ายในปัจจุบัน	79 (28.4)	156 (56.1)	43 (15.5)	0 (00.0)	0 (00.0)	4.13	0.65	มาก
3.ท่านได้รับสวัสดิการต่างๆที่ทาง องค์กรจัดให้อย่างเหมาะสม	79 (28.4)	157 (56.1)	42 (15.5)	0 (00.0)	0 (00.0)	4.13	0.65	มาก
4.ท่านรู้สึกพอใจกับสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับจากองค์กร	77 (27.7)	158 (56.8)	43 (15.5)	0 (00.0)	0 (00.0)	4.12	0.65	มาก
5.ท่านเห็นว่าผลตอบแทนที่ได้รับจาก องค์กรมีความยุติธรรมเมื่อเทียบกับ ลักษณะงานที่ทำ	78 (28.1)	157 (56.5)	43 (15.5)	0 (00.0)	0 (00.0)	4.13	0.65	มาก
	รวมเฉลี่ย					4.13	0.65	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่าผู้ปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก 4.13 โดยมีรายละเอียดดังนี้

ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นว่าเป็นค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบมาก จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 56.8 มากที่สุด จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 28.1 ปานกลาง จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 15.1 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 อยู่ในระดับมาก

ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นว่าได้รับเงินเดือนที่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในปัจจุบัน มาก จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 56.1 มากที่สุด จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 28.4 ปานกลาง จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 15.5 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 อยู่ในระดับมาก

ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นว่าได้รับสวัสดิการต่าง ๆ ที่ทางองค์กรจัดให้เหมาะสม มาก จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 56.5 มากที่สุด จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 28.4 ปานกลาง จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 15.1 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 อยู่ในระดับมาก

ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นว่ารู้สึกพอใจกับสวัสดิการต่างๆที่ได้รับจากองค์กร มาก จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 56.8 มากที่สุด จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 27.7 ปานกลาง จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 15.5 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 อยู่ในระดับมาก

ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นว่าผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรมีความยุติธรรมเมื่อเทียบกับลักษณะงานที่ทำ มาก จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 56.5 มากที่สุด จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 28.1 ปานกลาง จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 15.5 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 อยู่ในระดับมาก

คุณภาพชีวิตการทำงาน : ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย

ตารางที่ 4.9 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ปฏิบัติงานจำแนกตามคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย

คำถามคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย	ระดับความคิดเห็น					X	S.D	แปลผล
	มากที่สุด จำนวน (ร้อยละ)	มาก จำนวน (ร้อยละ)	ปานกลาง จำนวน (ร้อยละ)	น้อย จำนวน (ร้อยละ)	น้อยที่สุด จำนวน (ร้อยละ)			
6.พื้นที่ที่ท่านทำงานมีความเหมาะสมต่อการทำงานของท่าน	11 (4.0)	101 (36.3)	163 (58.6)	3 (1.1)	0 (00.0)	3.43	0.59	กลาง
7.บริเวณที่ท่านทำงานมีแสงสว่างเพียงพอ	8 (2.9)	102 (36.7)	167 (60.1)	1 (0.4)	0 (00.0)	3.42	0.56	กลาง
8.สถานที่ทำงานมีการจัดระเบียบวัสดุอุปกรณ์ต่างๆอย่างเรียบร้อย	9 (3.2)	106 (38.1)	163 (58.6)	0 (00.0)	0 (00.0)	3.45	0.56	กลาง
9.อุปกรณ์ในการทำงานของท่านมีความปลอดภัย	9 (3.2)	106 (38.1)	163 (58.6)	0 (00.0)	0 (00.0)	3.45	0.56	กลาง
10.บรรยากาศโดยรวมในที่ทำงานของท่านทำให้ท่านทำงานอย่างมีความสุข	10 (3.6)	106 (38.1)	162 (58.3)	0 (00.0)	0 (00.0)	3.45	0.57	กลาง
รวมเฉลี่ย						3.45	0.56	กลาง

จากตารางที่ 4.9 พบว่าผู้ปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 3.45 โดยมีรายละเอียดดังนี้

ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นว่าพื้นที่ที่ทำงานมีความเหมาะสมต่อการทำงาน ปานกลาง จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 58.6 มาก จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 36.3 มากที่สุด จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 4.0 และน้อย จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.1 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 อยู่ในระดับปานกลาง

ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นว่าบริเวณที่ทำงานมีแสงสว่างเพียงพอ ปานกลาง จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 60.1 มาก จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 36.7 มากที่สุด จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.9 และน้อย จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.4 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 อยู่ในระดับปานกลาง

ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นว่าสถานที่ทำงานมีการจัดระเบียบของวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ อย่างเรียบร้อย ปานกลาง จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 58.6 มาก จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 38.1 มากที่สุด จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.2 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 อยู่ในระดับปานกลาง

ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นว่าอุปกรณ์ในการทำงานมีความปลอดภัย ปานกลาง จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 58.6 มาก จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 38.1 มากที่สุด จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.2 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 อยู่ในระดับปานกลาง

ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นว่าบรรยากาศโดยรวมในที่ทำงานทำให้ทำงานอย่างมีความสุข ปานกลาง จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 58.3 มาก จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 38.1 มากที่สุด จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.6 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 อยู่ในระดับปานกลาง

คุณภาพชีวิตการทำงาน : ด้านการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน

ตารางที่ 4.10 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ปฏิบัติงานจำแนกตามคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน

คำถามคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					X	S.D	แปลผล	
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
ด้านการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)				
11.องค์กรมีนโยบายให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	15 (5.4)	138 (49.6)	125 (45.0)	0 (00.0)	0 (00.0)	3.60	0.59	มาก	
12.องค์กรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานลาศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้กับงานที่ทำ	14 (5.0)	139 (50.0)	125 (45.0)	0 (00.0)	0 (00.0)	3.60	0.58	มาก	
13.องค์กรมีแผนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถให้แก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	15 (3.2)	138 (49.6)	125 (45.0)	0 (00.0)	0 (00.0)	3.60	0.59	มาก	
14.ท่านพอใจในนโยบายการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานในการทำงานขององค์กรในปัจจุบัน	14 (5.0)	140 (50.4)	124 (44.5)	0 (00.0)	0 (00.0)	3.60	0.58	มาก	
15.ท่านเห็นว่าศักยภาพในการทำงานที่ท่านมีอยู่เพียงพอต่อการทำงาน	13 (4.7)	132 (47.5)	133 (47.8)	0 (00.0)	0 (00.0)	3.57	0.58	มาก	
						รวมเฉลี่ย	3.60	0.58	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่าผู้ปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก 3.60 โดยมีรายละเอียดดังนี้

ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นว่าองค์กรมีนโยบายให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง มาก จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 49.6 ปานกลาง จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 45.0 มากที่สุด จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 5.4 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 อยู่ในระดับมาก

ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นว่าองค์กรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานลาศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้กับงานที่ทำมาก จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0 ปานกลาง จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 45.0 มากที่สุด จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 5.0 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 อยู่ในระดับมาก

ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นว่าองค์กรมีแผนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถให้แก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง มาก จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 49.6 ปานกลาง จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 45.0 มากที่สุด จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 5.4 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 อยู่ในระดับมาก

ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นว่าพอใจในนโยบายการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานในการทำงานขององค์กรปัจจุบัน มาก จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 50.4 ปานกลาง จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 44.6 มากที่สุด จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 5.0 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 อยู่ในระดับมาก

ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นว่าเห็นว่าศักยภาพในการทำงานที่มีอยู่เพียงพอต่อการทำงาน ปานกลางจำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 47.8 มาก จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 47.5 มากที่สุด จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 4.7 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 อยู่ในระดับมาก

คุณภาพชีวิตการทำงาน : ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน

ตารางที่ 4.11 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ปฏิบัติงานจำแนกตามคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน

คำถามคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					X	S.D	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	(ร้อยละ)		
16. ท่านเห็นว่าองค์กรพิจารณาเลื่อนตำแหน่งงานด้วยความเหมาะสม ยุติธรรม	31 (11.2)	146 (52.5)	97 (34.9)	4 (1.4)	0 (0.0)	3.73	0.67	มาก
17. ท่านเห็นว่างานที่ทำอยู่มีความมั่นคงกว่างานใดในปัจจุบัน	76 (27.3)	156 (56.1)	46 (16.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.11	0.65	มาก
18. ท่านเห็นว่างานที่ท่านทำอยู่มีความก้าวหน้าในอนาคต	67 (24.1)	161 (57.9)	50 (18.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.06	0.65	มาก
19. องค์กรเปิดโอกาสให้ท่านอย่างเต็มที่ในการทดสอบตนเองเพื่อเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง	24 (8.6)	156 (56.1)	97 (34.9)	1 (0.4)	0 (0.0)	3.73	0.61	มาก
20. องค์กรมีนโยบายอย่างชัดเจนที่สนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ความสามารถมีความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	22 (7.9)	156 (56.1)	98 (35.3)	2 (0.7)	0 (0.0)	3.71	0.62	มาก
รวมเฉลี่ย						3.84	0.60	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่าผู้ปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก 3.84 โดยมีรายละเอียดดังนี้

ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นว่าองค์กรพิจารณาเลื่อนตำแหน่งงานด้วยความเหมาะสม ยุติธรรม มาก จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 52.5 ปานกลาง จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 34.9 มากที่สุด จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 11.2 และน้อย จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.4 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 อยู่ในระดับมาก

ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นว่างานที่ทำอยู่มีความมั่นคงกว่างานใดในปัจจุบันมาก จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 56.1 มากที่สุด จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 27.3 ปานกลาง จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 16.5 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 อยู่ในระดับมาก

ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นว่างานที่ทำอยู่มีความก้าวหน้าในอนาคต มาก จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 57.9 มากที่สุด จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 24.1 ปานกลาง จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 18.0 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 อยู่ในระดับมาก

ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นว่างองค์กรเปิดโอกาสให้ท่านอย่างเต็มที่ในการทดสอบตนเอง เพื่อเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งมาก จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 56.1 ปานกลาง จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 34.9 มากที่สุด จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 8.6 น้อย จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.4 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 อยู่ในระดับมาก

ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นว่างองค์กรมีนโยบายอย่างชัดเจนที่สนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ความสามารถมีความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มาก จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 56.1 ปานกลาง จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 35.3 มากที่สุด จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 7.9 น้อย จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.7 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 อยู่ในระดับมาก

คุณภาพชีวิตการทำงาน : ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร

ตารางที่ 4.12 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ปฏิบัติงานจำแนกตามคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร

	ระดับความคิดเห็น					X	S.D	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)			
21. ท่านได้รับความช่วยเหลือเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกันในกลุ่มเพื่อนร่วมงาน	11 (4.0)	88 (31.7)	153 (55.0)	26 (9.4)	0 (0.0)	3.30	0.69	กลาง
22. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นที่ปรึกษาที่ดีและช่วยเหลืออย่างสม่ำเสมอในเรื่องงาน	11 (4.0)	87 (31.3)	152 (54.7)	28 (10.1)	0 (0.0)	3.29	0.70	กลาง
23. เมื่อท่านมีปัญหาในเรื่องส่วนตัว ท่านสามารถขอความช่วยเหลือได้จากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน	11 (4.0)	87 (31.3)	152 (54.7)	28 (10.1)	0 (0.0)	3.29	0.70	กลาง
24. ท่านเห็นว่าผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานส่งเสริมให้ท่านทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	12 (4.3)	86 (30.9)	155 (55.8)	25 (9.0)	0 (0.0)	3.31	0.69	กลาง
25. ท่านเห็นว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานหรือองค์กร	10 (3.6)	88 (31.7)	161 (57.9)	19 (6.8)	0 (0.0)	3.32	0.65	กลาง
รวมเฉลี่ย						3.30	0.69	กลาง

จากตารางที่ 4.12 พบว่าผู้ปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 3.30 โดยมีรายละเอียดดังนี้

ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นว่าได้ได้รับความช่วยเหลือเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกันในกลุ่มเพื่อนร่วมงาน ปานกลาง จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 55.0 มาก จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 31.7 น้อย จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 9.4 และมากที่สุด จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 4.0 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 อยู่ในระดับปานกลาง

ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นว่าผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นที่ปรึกษาที่ดีและช่วยเหลืออย่างสม่ำเสมอในเรื่องงาน ปานกลาง จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 54.7 มาก จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 31.3 น้อย จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 10.1 มากที่สุด จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 4.0 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 อยู่ในระดับปานกลาง

ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นว่ามีปัญหาในเรื่องส่วนตัวสามารถขอความช่วยเหลือได้จากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน ปานกลาง จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 54.7 มากจำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 31.3 น้อย จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 10.1 น้อย จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 4.0 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 อยู่ในระดับปานกลาง

ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นว่าผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานส่งเสริมให้ท่านทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปานกลาง จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 55.8 มาก จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 30.9 น้อย จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 9.0 มากที่สุด จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 4.3 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 อยู่ในระดับปานกลาง

ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นว่าเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานหรือองค์กร ปานกลาง จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 57.9 มาก จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 31.7 น้อย จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 6.8 มากที่สุด จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.6 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 อยู่ในระดับปานกลาง

คุณภาพชีวิตการทำงาน : ด้านงานที่อิสระและทำหาย

ตารางที่ 4.13 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ปฏิบัติงานจำแนกตามคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านงานที่อิสระและทำหาย

	ระดับความคิดเห็น					X	S.D	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
คำถามคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านงานที่อิสระและทำหาย	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)			
26. ท่านมีอิสระในการทำงาน อย่างเต็มที่	8 (2.9)	82 (29.5)	164 (59.0)	24 (8.6)	0 (0.0)	3.27	0.65	กลาง
27. ท่านมีโอกาสได้ทำงานที่มีความ ท้าทายและตรงกับความสามารถของ ท่าน	9 (3.2)	90 (32.4)	157 (56.5)	22 (7.9)	0 (0.0)	3.31	0.66	กลาง
28. ท่านสามารถตัดสินใจในเรื่องงาน ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ได้ด้วยตนเอง	10 (3.6)	86 (30.9)	157 (56.5)	25 (9.0)	0 (0.0)	3.29	0.68	กลาง
29. หัวหน้างานเปิดโอกาสให้ท่าน ใช้ความรู้ต่าง ๆ อย่างเต็มที่	11 (4.0)	85 (30.6)	159 (57.2)	23 (8.3)	0 (0.0)	3.30	0.68	กลาง
30. ท่านเห็นว่างานที่ท่านทำมีความ ท้าทายต่อความสามารถของท่าน	13 (4.7)	102 (36.7)	159 (57.2)	4 (1.4)	0 (0.0)	3.45	0.61	กลาง
รวมเฉลี่ย						3.31	0.67	กลาง

จากตารางที่ 4.13 พบว่าผู้ปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านงานที่อิสระและทำหายโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 3.30 โดยมีรายละเอียดดังนี้

ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นว่ามีอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่ปานกลาง จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 59.0 มาก จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 29.5 น้อย จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 8.6 และมากที่สุด จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.9 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 อยู่ในระดับปานกลาง

ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นว่ามีโอกาสได้ทำงานที่มีความท้าทายและตรงกับความสามารถปานกลาง จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 56.5 มาก จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 32.4

น้อย จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 7.9 และมากที่สุด จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.2 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 อยู่ในระดับปานกลาง

ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นที่สามารถตัดสินใจในเรื่องงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาได้ด้วยตนเอง ปานกลาง จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 56.5 มาก จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 30.9 น้อย จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 9.0 และมากที่สุด จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.6 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 อยู่ในระดับปานกลาง

ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นว่าหัวหน้างานเปิดโอกาสให้ทำงานโดยใช้ความรู้ต่างๆ อย่างเต็มที่ ปานกลาง จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 57.2 มาก จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 30.6 น้อย จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 8.3 และมากที่สุด จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 4.0 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 อยู่ในระดับปานกลาง

ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นว่างานที่ทำมีความท้าทายต่อความสามารถ ปานกลาง จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 57.2 มาก จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 36.7 มากที่สุด จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 4.7 และน้อย จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.4 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 อยู่ในระดับปานกลาง

คุณภาพชีวิตการทำงาน : ด้านความสมดุลในชีวิตงานและชีวิตส่วนตัว

ตารางที่ 4.14 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ปฏิบัติงานจำแนกตามคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความสมดุลในชีวิตงานและชีวิตส่วนตัว

คำถามคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					X	S.D	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ด้านความสมดุลในชีวิตงานและชีวิตส่วนตัว	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)			
31.ท่านพอใจกับช่วงเวลาการทำงานในแต่ละวัน	70 (25.2)	170 (61.2)	38 (13.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.88	0.61	มาก
32.ท่านเห็นว่าช่วงเวลาพักในแต่ละวันมีความเหมาะสม	70 (25.2)	169 (60.8)	39 (14.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.89	0.62	มาก
33.ท่านมีเวลาทำกิจกรรมทางสังคมหรือออกกำลังกาย	71 (25.2)	169 (60.8)	38 (14.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.88	0.62	มาก
34.ท่านมีเวลาพักผ่อนหรืออยู่กับครอบครัวอย่างเพียงพอ	72 (25.9)	168 (60.4)	38 (13.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.88	0.62	มาก
35.ท่านมีเวลาพบปะสังสรรค์กับเพื่อนฝูง	70 (25.2)	170 (61.2)	38 (13.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.88	0.62	มาก
รวมเฉลี่ย						3.88	0.61	มาก

จากตารางที่ 4.14 พบว่าผู้ปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลในชีวิตงานและชีวิตส่วนตัวโดยรวมอยู่ในระดับมาก 3.88 โดยมีรายละเอียดดังนี้

ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นว่าพอใจกับช่วงเวลาการทำงานในแต่ละวัน มาก จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 61.2 ปานกลาง จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 25.2 มากที่สุด จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 13.7 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 อยู่ในระดับมาก

ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นว่าช่วงเวลาพักในแต่ละวันมีความเหมาะสม มาก จำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 60.8 ปานกลาง จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 25.2 มากที่สุด จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 14.0 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 อยู่ในระดับมาก

ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นว่ามีเวลาทำกิจกรรมทางสังคมหรือออกกำลังกาย มาก จำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 60.8 ปานกลาง จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 25.5 มากที่สุด จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 13.7 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 อยู่ในระดับมาก

ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นว่ามีเวลาพักผ่อนหรืออยู่กับครอบครัวอย่างเพียงพอ มากจำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 60.4 ปานกลาง จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 25.9 มากที่สุด จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 13.7 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 อยู่ในระดับมาก

ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นว่ามีเวลาพบปะสังสรรค์กับเพื่อนฝูง มาก จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 61.2 ปานกลาง จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 25.2 มากที่สุด จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 13.7 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 อยู่ในระดับมาก

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาโรงไฟฟ้าแม่เมาะ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	X	S.D	แปลผล
ด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรม	4.13	0.64	มาก
ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย	3.44	0.56	กลาง
ด้านการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน	3.60	0.59	มาก
ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน	3.84	0.60	มาก
ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร	3.29	0.69	กลาง
ด้านงานที่อิสระและท้าทาย	3.31	0.67	กลาง
ด้านความสมดุลในชีวิตงานและชีวิตส่วนตัว	3.88	0.61	มาก
รวมเฉลี่ย	3.59	0.56	มาก

จากตารางที่ 4.15 ผู้ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก 4 ด้านคือ ด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.13 รองลงมา คือ ด้านความสมดุล ในชีวิตงานและชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ย 3.88 ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน มีค่าเฉลี่ย 3.84 ด้านการพัฒนา ศักยภาพในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.44 มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง 3 ด้าน คือ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย มีค่าเฉลี่ย 3.44 ด้านงานที่อิสระและท้าทาย มีค่าเฉลี่ย 3.30 ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.29 และมีค่าเฉลี่ยรวมทุกด้านเท่ากับ 3.59 จัดอยู่ใน ระดับมาก จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ 1

สมมติฐานที่ 2 ผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน รายได้และกองงาน ที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

2.1 ผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.16 ตารางเปรียบเทียบความแตกต่างระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ระดับคุณภาพชีวิต		df	t - test	Sig
		\bar{X}	S.D.			
ชาย	248	3.59	.56	276	.240	.811
หญิง	30	3.56	.50			
รวม	278	3.58	0.56			

จากตารางที่ 4.16 ผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษา เพศชาย มีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานเท่ากับ 3.59 และ เพศหญิง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 จากการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ปรากฏว่า t มีค่าเท่ากับ .240 และ Sig เท่ากับ .811 ซึ่งมากกว่า 0.05

ผลการวิจัยแสดงว่ากลุ่มตัวอย่างผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาที่มีเพศต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

2.2 ผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.17 ตารางเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน
จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน	
		\bar{X}	S.D.
ต่ำกว่า 25 ปี	8	3.62	0.51
25 – 30 ปี	16	3.11	0.47
31 – 36 ปี	50	3.44	0.50
37 – 42 ปี	94	3.55	0.49
มากกว่า 42 ปี	110	3.72	0.61
รวม	278	3.58	0.56

จากตารางที่ 4.17 ผู้ปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามอายุดังนี้ ผู้ที่มีอายุมากกว่า 42 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.72 รองลงมาตามลำดับคือ อายุต่ำกว่า 25 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.62 อายุ 37 - 42 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.55 อายุ 31 - 36 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.44 และผู้มีอายุ 25 - 30 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.12

ตารางที่ 4.18 ตารางเปรียบเทียบความแปรปรวนค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน
จำแนกตามอายุ

ระดับความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	4.567	4	1.142	3.770*	.005
ภายในกลุ่ม	82.685	273	.303		
รวม	87.252	277			

$P < 0.05$

จากตารางที่ 4.18 ผลการทดสอบความแปรปรวนค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า F มีค่าเท่ากับ 3.770 และ ค่า Sig เท่ากับ 0.005 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.19 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่างซึ่งจำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ (Scheffe)

อายุ	ค่าเฉลี่ย	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแต่ละคู่				
		\bar{X}_1	\bar{X}_2	\bar{X}_3	\bar{X}_4	\bar{X}_5
ต่ำกว่า 25 ปี (\bar{X}_1)	3.625	0	0.312	0.185	0.072	-0.102
25 - 30 ปี (\bar{X}_2)	3.313		0	-0.127	-0.240	-0.414 *
31 - 36 ปี (\bar{X}_3)	3.440			0	-0.113	-0.287 *
37 - 42 ปี (\bar{X}_4)	3.553				0	-0.174 *
มากกว่า 42 ปี (\bar{X}_5)	3.727					0

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 เมื่อนำค่าเฉลี่ยของผู้ปฏิบัติงานที่จำแนกตามอายุมาเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุมากกว่า 42 ปี มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างจากกลุ่มผู้ที่มีอายุระหว่าง 25 – 30 ปี กลุ่มผู้ที่มีอายุระหว่าง 31 – 36 ปี และ กลุ่มผู้ที่มีอายุระหว่าง 37- 42 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.3 ผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.20 ตารางเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน	
		\bar{X}	S.D.
ต่ำกว่าปริญญาตรี	156	3.30	0.46
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	92	3.84	0.39
สูงกว่าปริญญาตรี	30	4.30	0.46
รวม	278	3.58	0.56

จากตารางที่ 4.20 ผู้ปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามระดับการศึกษา ดังนี้ ผู้มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ย 4.30 รองลงมาตามลำดับคือ ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ย 3.84 และต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ย 3.30

ตารางที่ 4.21 ตารางเปรียบเทียบความแปรปรวนค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	34.242	2	17.121	88.821*	.000
ภายในกลุ่ม	53.009	275	.193		
รวม	87.252	277			

$P < 0.05$

จากตารางที่ 4.21 ผลการทดสอบความแปรปรวนค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า F มีค่าเท่ากับ 88.851 และ ค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ผู้วิจัยได้แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มด้วยวิธี Scheffe ดังนี้

ตารางที่ 4.22 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ้ (Scheffe)

ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแต่ละคู่		
		\bar{X}_1	\bar{X}_2	\bar{X}_3
ต่ำกว่าปริญญาตรี (\bar{X}_1)	3.301	0	-0.546 *	-0.998 *
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (\bar{X}_2)	3.847		0	-0.452 *
สูงกว่าปริญญาตรี (\bar{X}_3)	4.300			0

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 เมื่อนำค่าเฉลี่ยของผู้ปฏิบัติงานจำแนกตามระดับการศึกษามาเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ้ (Scheffe) พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีการศึกษต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างจากผู้ปฏิบัติงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และ ผู้ปฏิบัติงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผู้ปฏิบัติงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างจากผู้ปฏิบัติงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.4 ผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.23 ตารางเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน
จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน	
		\bar{X}	S.D.
หัวหน้าแผนก	31	4.25	0.44
ธุรการ	30	3.56	0.50
วิศวกร-ผู้ควบคุมงาน	35	4.02	0.29
หัวหน้าหมวด	28	3.85	0.35
หัวหน้าชุด	29	3.37	0.49
ช่าง	125	3.29	0.45
รวม	278	3.58	0.56

จากตารางที่ 4.23 ผู้ปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามตำแหน่งงาน ดังนี้ ผู้มีตำแหน่งหัวหน้าแผนก มีค่าเฉลี่ย 4.25 รองลงมาตามลำดับคือ วิศวกร/ผู้ควบคุมงาน มีค่าเฉลี่ย 4.02 หัวหน้าหมวด มีค่าเฉลี่ย 3.85 หัวหน้าชุด มีค่าเฉลี่ย 3.37 ธุรการ มีค่าเฉลี่ย 3.56 และช่าง มีค่าเฉลี่ย 3.29

ตารางที่ 4.24 ตารางเปรียบเทียบความแปรปรวนค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน
จำแนกตามตำแหน่งงาน

ระดับความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	34.674	5	6.935	35.876*	.000
ภายในกลุ่ม	52.578	272	.193		
รวม	87.252	277			

$P < 0.05$

จากตารางที่ 4.24 ผลการทดสอบความแปรปรวนค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า F มีค่าเท่ากับ 35.876 และ ค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.25 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจำแนกตามตำแหน่งงานเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ (Scheffe)

ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแต่ละคู่					
		\bar{X}_1	\bar{X}_2	\bar{X}_3	\bar{X}_4	\bar{X}_5	\bar{X}_6
หัวหน้าแผนก (\bar{X}_1)	4.258	0	0.691*	0.229	0.400*	0.878*	0.962*
ธุรการ (\bar{X}_2)	3.566		0	-0.461*	-0.290	0.187	0.270
วิศวกร/ ผู้ควบคุมงาน (\bar{X}_3)	4.028			0	0.171	0.649*	0.732*
หัวหน้าหมวด (\bar{X}_4)	3.857				0	0.478*	0.561*
หัวหน้าชุด (\bar{X}_5)	3.379					0	0.083
ช่าง (\bar{X}_6)	3.296						0

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 เมื่อนำค่าเฉลี่ยของผู้ปฏิบัติงานจำแนกตามตำแหน่งงานมาเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ (Scheffe) พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีตำแหน่งงานเป็นหัวหน้าแผนก มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างจากผู้ปฏิบัติงานที่มีตำแหน่งงาน ธุรการ หัวหน้าหมวด หัวหน้าชุด และช่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผู้ปฏิบัติงานที่มีตำแหน่งงานธุรการ มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างจากผู้ปฏิบัติงานที่มีตำแหน่งงาน วิศวกร-ผู้ควบคุมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผู้ปฏิบัติงานที่มีตำแหน่งงานวิศวกร-ผู้ควบคุมงาน มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างจากผู้ปฏิบัติงานที่มีตำแหน่งงาน หัวหน้าชุดและช่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผู้ปฏิบัติงานที่มีตำแหน่งงานหัวหน้าหมวด มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างจากผู้ปฏิบัติงานที่มีตำแหน่งงาน หัวหน้าชุดและช่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.5 ผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาที่มีอายุการทำงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.26 ตารางเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุการทำงาน

อายุการทำงาน	จำนวน	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน	
		\bar{X}	S.D.
1 – 5 ปี	21	3.47	0.51
6 – 10 ปี	14	3.64	0.49
11 - 15 ปี	56	3.44	0.50
16 - 20 ปี	89	3.55	0.50
มากกว่า 20 ปี	98	3.72	0.63
รวม	278	3.58	0.56

จากตารางที่ 4.26 ผู้ปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามอายุการทำงาน ดังนี้ ผู้อายุงานมากกว่า 20 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.72 รองลงมาตามลำดับคือ อายุงาน 6 - 10 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.64 อายุงาน 16 - 20 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.55 อายุงาน 1 - 5 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.47 และอายุงาน 11 - 15 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.44

ตารางที่ 4.27 ตารางเปรียบเทียบความแปรปรวนค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุการทำงาน

ระดับความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	3.376	4	.844	2.747*	.029
ภายในกลุ่ม	83.875	273	.307		
รวม	87.252	277			

$P < 0.05$

จากตารางที่ 4.27 ผลการทดสอบความแปรปรวนค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า F มีค่าเท่ากับ 2.747 และ ค่า Sig เท่ากับ .029 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีการอายุงานปัจจุบันแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.28 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำแนกตามอายุการทำงานเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ้ (Scheffe)

อายุการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแต่ละคู่				
		\bar{X}_1	\bar{X}_2	\bar{X}_3	\bar{X}_4	\bar{X}_5
1 - 5 ปี (X_1)	3.476	0	-0.166	0.029	-0.074	-0.248
6 - 10 ปี (X_2)	3.642		0	0.196	0.092	-0.081
11 - 15 ปี (X_3)	3.446			0	-0.104	-0.278*
16 - 20 ปี (X_4)	3.550				0	-0.173*
มากกว่า 20 ปี (X_5)	3.724					0

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.28 เมื่อนำค่าเฉลี่ยของผู้ปฏิบัติงานจำแนกตามอายุการทำงานมาเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ้ (Scheffe) พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุการทำงานมากกว่า 20 ปี มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างจากผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุการทำงาน 11 - 15 ปี และ กลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุการทำงาน 16 - 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.6 ผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาที่มีรายได้ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.29 ตารางเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน
จำแนกตามรายได้

รายได้	จำนวน	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน	
		\bar{X}	S.D.
ต่ำกว่า 15,000 บาท	63	3.33	0.47
15,001 - 30,000 บาท	153	3.46	0.50
30,001 - 45,000 บาท	42	4.07	0.26
มากกว่า 45,000 บาท	20	4.35	0.48
รวม	278	3.58	0.56

จากตารางที่ 4.29 ผู้ปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามรายได้ ดังนี้ ผู้มี
รายได้น้อยกว่า 45,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 3.33 รองลงมาตามลำดับคือ ผู้มีรายได้ 30,001 - 45,000 บาท มี
ค่าเฉลี่ย 4.07 ผู้มีรายได้ 15,001 - 30,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 3.46 และผู้มีรายได้ ต่ำกว่า 15,000 บาท
มีค่าเฉลี่ย 3.33

ตารางที่ 4.30 ตารางเปรียบเทียบความแปรปรวนค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน
จำแนกตามรายได้

ระดับความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	27.864	3	9.288	42.852*	.000
ภายในกลุ่ม	59.388	274	.217		
รวม	87.252	277			

$P < 0.05$

จากตารางที่ 4.30 ผลการทดสอบความแปรปรวนค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ระดับนัย
สำคัญ 0.05 พบว่า F มีค่าเท่ากับ 42.852 และ ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า

กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.31 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน
ซึ่งจำแนกตามรายได้เป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe)

รายได้	ค่าเฉลี่ย	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแต่ละคู่			
		\bar{X}_1	\bar{X}_2	\bar{X}_3	\bar{X}_4
ต่ำกว่า 15,000 บาท (\bar{X}_1)	3.333	0	-0.130	-0.738*	-1.016*
15,001 - 30,000 บาท (\bar{X}_2)	3.464		0	-0.607*	-0.885*
30,001 - 45,000 บาท (\bar{X}_3)	4.071			0	-0.278
มากกว่า 45,000 บาท (\bar{X}_4)	4.350				0

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.31 เมื่อนำค่าเฉลี่ยของผู้ปฏิบัติงานจำแนกตามรายได้มาเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe) พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างจากผู้ปฏิบัติงานที่มีรายได้ระหว่าง 30,001 - 45,000 บาท และ กลุ่มผู้มีรายได้มากกว่า 45,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผู้ปฏิบัติงานที่มีรายได้ 15,001 - 30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างจากผู้ปฏิบัติงานที่มีรายได้ระหว่าง 30,001 - 45,000 บาท และ ผู้ปฏิบัติงานที่มีรายได้ มากกว่า 45,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.7 ผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาที่มีกองงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.32 ตารางเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน
จำแนกตามสังกัดกองงาน

กองงาน	จำนวน	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน	
		\bar{X}	S.D.
กองบำรุงรักษา 1 (กบรรม1 - ฟ2)	50	3.44	0.57
กองบำรุงรักษา 2 (กบรรม2 - ฟ2)	46	3.78	0.51
กองบำรุงรักษา 3 (กบรรม3 - ฟ2)	58	3.53	0.56
กองบำรุงรักษา 4 (กบรรม4 - ฟ2)	52	3.59	0.60
กองบำรุงรักษากลาง(กบรรม – ฟ2)	72	3.61	0.51
รวม	278	3.58	0.56

จากตารางที่ 4.32 ผู้ปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามสังกัดกองงานดังนี้ ผู้สังกัดกองบำรุงรักษา 2 (กบรรม2 - ฟ2) มีค่าเฉลี่ย 3.78 รองลงมาตามลำดับคือ ผู้สังกัดกองบำรุงรักษากลาง (กบรรม - ฟ2) มีค่าเฉลี่ย 3.61 ผู้สังกัดกองบำรุงรักษา 4 (กบรรม4 - ฟ2) มีค่าเฉลี่ย 3.59 ผู้สังกัดกองบำรุงรักษา 3 (กบรรม3 - ฟ2) มีค่าเฉลี่ย 3.53 และผู้สังกัดกองบำรุงรักษา 1 (กบรรม1 - ฟ2) มีค่าเฉลี่ย 3.44 เรียงลงมาตามลำดับ

ตารางที่ 4.33 ตารางเปรียบเทียบความแปรปรวนค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน
จำแนกตามสังกัดกองงาน

ระดับความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	3.044	4	.761	2.467*	.045
ภายในกลุ่ม	84.207	273	.308		
รวม	87.252	277			

P < 0.05

จากตารางที่ 4.33 ผลการทดสอบความแปรปรวนค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า F มีค่าเท่ากับ 2.467 และ ค่า Sig เท่ากับ 0.045 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าผู้ปฏิบัติงานที่สังกัดกองงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.34 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำแนกตามกองงานเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ (Scheffe)

กองงาน	ค่าเฉลี่ย	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแต่ละคู่				
		\bar{X}_1	\bar{X}_2	\bar{X}_3	\bar{X}_4	\bar{X}_5
กองบำรุงรักษา 1 (X_1)	3.440	0	-0.342*	-0.094	-0.156	-0.171
กองบำรุงรักษา 2 (X_2)	3.782		0	0.248*	0.186	-0.171
กองบำรุงรักษา 3 (X_3)	3.534			0	-0.061	-0.076
กองบำรุงรักษา 4 (X_4)	3.596				0	-0.014
กองบำรุงรักษากลาง (X_5)	3.611					0

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.34 เมื่อนำค่าเฉลี่ยของผู้ปฏิบัติงานจำแนกตามกองงานมาเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ (Scheffe) พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่สังกัดกองบำรุงรักษา 2 (กบรรม2 - พ2) มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างจากผู้ปฏิบัติงานที่สังกัดกองบำรุงรักษา 1 (กบรรม1 - พ2) และผู้สังกัดกองบำรุงรักษา 3 (กบรรม3 - พ2) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

1.สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย โรงไฟฟ้าแม่เมาะในด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรมชาติ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร ด้านงานที่อิสระและท้าทาย และในด้านความสมดุลในชีวิตงานและชีวิตส่วนตัว วัตถุประสงค์อีกประการเพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลอันได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน รายได้ และกองงาน

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นผู้ปฏิบัติงานของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สังกัดฝ่ายบำรุงรักษาโรงไฟฟ้าแม่เมาะ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 278 ตัวอย่างจากการสุ่มในตารางของเคร์จซีและมอร์แกน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถาม (ภาคผนวก จ) จำนวน 2 ส่วน ส่วนแรกเป็นข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ส่วนที่สองเป็นการวัดคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านต่าง ๆ โดยให้ผู้ปฏิบัติงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ตอบแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลและนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ตามกระบวนการทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป และกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.3 ผลการวิจัย

1.3.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาโรงไฟฟ้าแม่เมาะที่ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุมากกว่า 42 ปี มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ปฏิบัติงานในตำแหน่งช่างโดยมีอายุการทำงานมากกว่า 20 ปี มีรายได้ระหว่าง 15,001 – 30,000 บาท และปฏิบัติงานอยู่ในกองบำรุงรักษากลาง

1.3.2 ผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาโรงไฟฟ้าแม่เมาะมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพบว่า

- 1) คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรมอยู่ในระดับมากที่สุด
- 2) คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยอยู่ในระดับกลาง
- 3) คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านการพัฒนาศักยภาพในการทำงานอยู่ในระดับมาก
- 4) คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านมั่นคงและก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับมาก
- 5) คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กรอยู่ในระดับกลาง
- 6) คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านงานที่อิสระและท้าทายอยู่ในระดับกลาง
- 7) คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความสมดุลในชีวิตงานและชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับมาก

1.3.3 ผลการศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงานพบว่า

- 1) ผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาที่มีเพศแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
- 2) ผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาที่มีอายุแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
- 3) ผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
- 4) ผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
- 5) ผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

- 6) ผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาที่มีรายได้แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
- 7) ผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาที่ปฏิบัติงานในกองงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2. อภิปรายผล

สมมติฐานที่ 1 ผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาโรงไฟฟ้าแม่เมาะ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก

จากการศึกษาครั้งนี้พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาโรงไฟฟ้าแม่เมาะอยู่ในระดับมาก ที่ 3.59 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.56 (ตารางที่ 4.15) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรม ด้านการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน และด้านความสมดุลในชีวิตงานและชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับมาก ที่ 4.13 , 3.60 , 3.84 และ 3.88 ส่วน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.64 , 0.59 , 0.63 และ 0.61 ตามลำดับ สำหรับด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร และด้านงานที่อิสระและท้าทาย พบว่าอยู่ในระดับกลางที่ 3.44 , 3.29 และ 3.30 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.55 , 0.63 และ 0.66 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.15)

ผลการศึกษาครั้งนี้เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า ผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาโรงไฟฟ้าแม่เมาะ มีชีวิตการทำงานอย่างปกติสุขและรู้สึกว่ามีคุณค่าและเป็นที่ยอมรับจากองค์กร ถึงแม้ว่าจากลักษณะงานที่ทำอยู่จะเป็นงานประจำ (Routine) และอยู่ใกล้เครื่องจักรขนาดใหญ่ การทำงานต้องอาศัยความรอบคอบ และความชำนาญ ซึ่งเสี่ยงต่อการได้รับอันตรายจากสภาพการทำงานและสิ่งแวดล้อม มีโอกาสที่จะสัมผัสกับสารเคมี และเครื่องมือที่อาจทำให้ได้รับบาดเจ็บรวมถึงลักษณะงานที่ก่อให้เกิดความเครียดเพราะต้องทำงานใกล้เครื่องจักรที่มีเสียงดัง มีความร้อน และ ฝุ่นละอองอยู่ตลอดเวลา แต่ผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาโรงไฟฟ้าแม่เมาะส่วนใหญ่ยังคงไว้ในระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้ปฏิบัติงานมีการปรับตัวตามสภาพแวดล้อมได้เหมาะสมเนื่องจากผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่มีอายุการทำงานมากกว่า 20 ปี (ร้อยละ 35.3) (ตารางที่ 4.6) ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสพัฒนาความรู้และทักษะการปฏิบัติงานทำให้เป็นผู้ชำนาญในงานนั้น ๆ จึงเป็นไปได้ว่าจากทักษะและประสบการณ์ในการทำงาน การได้ทำงานตรงตามความถนัดและความสามารถของผู้ปฏิบัติงานในแต่ละบุคคลทำให้มีโอกาสได้ฝึกฝน เพิ่มพูนทักษะในการทำงาน อันส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความคุ้นเคยในงานและสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานที่

ปฏิบัติงานได้ (Benner , Tanner & Chesla , 1996 อ้างใน ดร.ณศรี ศิริยศธำรง ,2542) และจากนโยบายของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และมีความมั่นคงในงาน อยู่ในสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานภายในองค์กร มีการจัดสวัสดิการให้ความสะดวกแก่ผู้ปฏิบัติงาน (ภาคผนวก ข) ลักษณะงานที่ปฏิบัติไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิต จากแนวคิดของ อาร์โนลด์ และเฟลด์แมน (Arnold and Feldman , 1986 อ้างใน ประยุทธ์ เทพมังกร , 2541) ที่ว่า ผลประโยชน์ตอบแทน ตัวงาน โอกาสก้าวหน้า การบังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และสภาพการทำงาน จะเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานทั้งสิ้น ซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้คุณภาพชีวิตการทำงานให้ดีขึ้นและเมื่อพิจารณาถึงองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในแต่ละด้านพบว่า

ด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรมของผู้ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยที่ 4.13 , และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.64) (ตารางที่ 4.21) ทั้งนี้เนื่องจากผลตอบแทนเป็นสิ่งจำเป็นต่อการดำเนินชีวิตในสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน จากลักษณะงานเป็นงานประจำ ทำงานอยู่ใกล้เครื่องจักรขนาดใหญ่ที่มีเสียงดัง มีความร้อน และฝุ่นละออง ต้องระมัดระวังในการใช้อุปกรณ์และเครื่องมือการจับต้องสารเคมีบางชนิด ในบางครั้งต้องปฏิบัติงานในที่สูง ต้องใช้ทักษะและความสามารถรวมทั้งประสบการณ์ในการทำงาน แต่ทางการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของผู้ปฏิบัติงานในทุก ๆ ฝ่ายจึงได้ให้สิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่นอกเหนือจากเงินเดือนเพื่อชดเชยต่อการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในแต่ละฝ่าย (ภาคผนวก ข) ซึ่งเมื่อเทียบกับสวัสดิการจากองค์กรเอกชนแล้วพบว่าการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยมีสวัสดิการที่ดี ทำให้อัตราของผู้ปฏิบัติงานที่ต้องการออกจากงานก่อนเนื่องจากเหตุผลเรื่องค่าตอบแทนมีน้อยมาก คงมีแต่เพียงผู้ปฏิบัติงานที่เกษียณอายุหรือเสียชีวิตเท่านั้นที่จะออกจากงาน (แผนกบุคคล โรงไฟฟ้าแม่เมาะ , 2546)

ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับกลาง ที่ 3.44 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.55 (ตารางที่ 4.15) ทั้งนี้อธิบายได้ว่า แม้สภาพการทำงานในฝ่ายบำรุงรักษาจะต้องทำงานในสถานที่ที่มีเสียงดัง มีความร้อน มีฝุ่นละออง บางครั้งต้องทำงานในที่สูงและคับแคบอยู่ใกล้เครื่องจักรขนาดใหญ่ที่ต้องใช้ความระมัดระวังในเรื่องการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ในบางครั้งก่อให้เกิดความเครียดจากเรื่องงาน แต่ภายในองค์กรก็มีการกำหนดมาตรฐานการจัดสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานให้มีความปลอดภัย โดยมีการแบ่งเขตหรือบริเวณให้ถูกต้องตามระบบ ISO 14001 อย่างชัดเจน (แผนกประชาสัมพันธ์ โรงไฟฟ้าแม่เมาะ) โดยการแยกสถานที่ปฏิบัติงานกับห้องทำงานไว้คนละแห่ง เพื่อลดความเครียดในการทำงาน ติดตั้งเครื่องปรับอากาศในห้องทำงาน มีห้องสุขา ห้องเก็บเครื่องมือและอุปกรณ์ ห้องนั่งนอนการ ของแต่ละกองงานแยกเป็นสัดส่วน ในสถานที่ปฏิบัติงานก็มีการควบคุมความปลอดภัย จัดให้มีเครื่องป้องกัน

ศรัทธา ถูกรังแก ก่อนเข้าทำงานทุกครั้ง มีระบบเตือนภัยเมื่อเกิดไฟฟ้าลัดวงจร หรือก๊าซรั่ว มีระบบไฟฟ้าสำรองและระบบดับเพลิงที่ทำงานอัตโนมัติทันทีเมื่อเกิดอัคคีภัย มีการรักษาเขตของการปฏิบัติงานในแต่ละกองงานอย่างเป็นสัดส่วน สภาพโดยทั่วไปของสถานที่ปฏิบัติงานมีความสะอาด มีแสงสว่างและอุณหภูมิอยู่ในระดับเหมาะสม ยกเว้นในบางพื้นที่ที่ไม่สามารถรักษาอุณหภูมิระดับเหมาะสมได้เนื่องจากเป็นสถานที่ใช้เก็บเครื่องจักรที่ผลิตกระแสไฟฟ้าและเครื่องจักรอื่น ๆ ซึ่งได้เพิ่มความระมัดระวังเป็นพิเศษ ในกรณีไปปฏิบัติงานในที่สูง ได้จัดให้มีนั่งร้าน และเครื่องป้องกันอื่น ๆ เพิ่ม มีบันไดหนีไฟ กรณีเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉิน จึงทำให้มีข้อจำกัดอยู่บ้างในเรื่องของอาคารสถานที่ ซึ่งไม่สามารถต่อเติมหรือปรับขยายได้ตามความเหมาะสมประกอบกับการจัดสรรงบประมาณที่จำกัด อาจทำให้ไม่สามารถจัดหาอุปกรณ์ในการทำงานได้อย่างเพียงพอ ทำให้บรรยากาศโดยรวมในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น จากเหตุผลดังกล่าวอาจทำให้ผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษามีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยอยู่ในระดับกลาง

ด้านการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ที่ 3.60 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.59 (ตารางที่ 4.15) ทั้งนี้อธิบายได้ว่าผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษามีความพอใจในชีวิตด้านการพัฒนาศักยภาพในการทำงานของตนเองในระดับหนึ่ง ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสเพิ่มพูนทักษะความสามารถ ซึ่งภายในฝ่ายบำรุงรักษาเชื่อว่าผู้ปฏิบัติงานต้องมีความพร้อมในการทำงาน โดยการพัฒนาความสามารถของบุคลากร จึงได้มีการกำหนดเกณฑ์การประเมินงานเพื่อให้สะท้อนถึงความสามารถในการทำงาน โดยการ จัดให้มีการอบรมฟื้นฟูความรู้อย่างต่อเนื่องระหว่างปฏิบัติงาน จัดให้มีการอบรมยังสถาบันพัฒนาฝีมือ จัดให้มีการบรรยายจากวิทยากรภายนอกเมื่อมีเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่เห็นว่าเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน จัดให้ผู้ปฏิบัติงานลาศึกษาต่อด้วยเงินทุนของ กฟผ. เพื่อนำความรู้และเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในองค์กร นอกจากนี้แล้วผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งช่าง ก็ยังได้มีโอกาสทดสอบฝีมือช่างตามงานที่ตนถนัด มีการสอบเพื่อเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง (ฝ่ายนโยบายและวางแผน โรงไฟฟ้าแม่เมาะ , 2545) นอกจากการจัดอบรมเพิ่มเติมแล้ว ตัวผู้ปฏิบัติงานก็อาจได้รับการพัฒนาจากการที่มีประสบการณ์การทำงานและเกิดทักษะจากการเชี่ยวชาญในงานด้วยเช่นกัน โดยจะเห็นว่าผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่มีอายุการทำงานมาแล้วมากกว่า 20 ปี (ร้อยละ 35.3) (ตารางที่ 4.6) เป็นจำนวนมากที่สุด จากเหตุผลดังกล่าวอาจทำให้ผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษามีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพในการทำงานอยู่ในระดับมาก

ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ที่ 3.84 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.63 (ตารางที่ 4.15) ทั้งนี้อธิบายได้ว่า เนื่องด้วยกฟผ.มีการจัดให้มีการสอบเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ทำให้กฟผ.ได้มีโอกาสในการประเมินบุคลากรเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นเช่นเดียวกับผู้ปฏิบัติงานในฝ่ายอื่น ๆ โดยใช้เกณฑ์การสรรหาบุคลากรที่มี

ความรู้ความสามารถ ความชำนาญ และความเชี่ยวชาญ ตามวิธีการของกฟผ.ที่กำหนด เช่นเดียวกับแนวคิดของ มาสโลว์ (Maslow , 1970 อ้างถึงใน วรณารถ แสงมณี , 2543) ที่พบว่า มนุษย์ทุกคนย่อมที่จะต้องการได้รับความสำเร็จตามความนึกคิด (Self – Actualization) ของตนเองซึ่งเป็นเป้าหมายที่สูงสุดในชีวิต ดังนั้นผู้ปฏิบัติงานจึงมีความพอใจที่ตนได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและมีความมั่นใจว่างานที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นมีความมั่นคงเพราะได้รับการพิจารณาคัดเลือกและแต่งตั้งตามกฎระเบียบของ กฟผ. ทุกขั้นตอน นอกจากนี้ในหน่วยงานก็มีแผนการสนับสนุนการศึกษาต่อเนื่องให้แก่ผู้ปฏิบัติงานที่มีความสามารถ โดยให้สอดคล้องกับแผนการพัฒนาบุคคล และแผนการพัฒนาโรงไฟฟ้าแม่เมาะ (ฝ่ายนโยบายและการวางแผนโรงไฟฟ้าแม่เมาะ , 2545) จากเหตุผลดังกล่าวอาจทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงานของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาโรงไฟฟ้าแม่เมาะอยู่ในระดับมาก

ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับกลาง ที่ 3.29 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.69 (ตารางที่ 4.15) ทั้งนี้เนื่องมาจากการทำงานในฝ่ายบำรุงรักษานั้นต้องทำงานร่วมทีมกัน ซึ่งประกอบไปด้วย หัวหน้าแผนก วิศวกร หัวหน้าหมวด หัวหน้าชุด ช่าง และ ชูระการ จากลักษณะงานที่บางครั้งต้องปฏิบัติงานให้ได้ตามแผน (Shut down) เป็นงานที่เร่งด่วนและทำให้เกิดความเครียด อันอาจส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ภาพในระหว่างเพื่อนร่วมงานได้ อย่างไรก็ตามผู้ปฏิบัติงานจำเป็นต้องสร้างสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่นและไม่ให้เกิดข้อขัดแย้งกัน การทำกิจกรรมร่วมกันมีส่วนช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพอใจ และมีความเต็มใจที่จะให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อให้เกิดความสำเร็จของงาน การที่มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ผู้บังคับบัญชาเองจำเป็นต้องให้ความสนใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน สามารถให้คำแนะนำได้ในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวเพื่อทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกใกล้ชิดและไม่รู้สึกถูกทอดทิ้งจากผู้บังคับบัญชา จากเหตุผลดังกล่าวอาจทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กรของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาอยู่ในระดับกลาง

ด้านงานที่อิสระและท้าทาย พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับกลางที่ 3.31 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.67 (ตารางที่ 4.15) ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า ในการปฏิบัติงานผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาต้องปฏิบัติงานตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา เนื่องจากลักษณะงานเป็นแผนงานที่ได้กำหนดไว้แล้วหรือในบางโอกาสเป็นงานที่เร่งด่วนเนื่องจากเหตุการณ์ที่ไม่ได้คาดคิดมาก่อน จำเป็นต้องอาศัยทักษะและความสามารถเฉพาะบุคคลในการแก้ปัญหาที่นั้น ๆ แต่การทำงานจะต้องมีผู้ควบคุมคือหัวหน้างานที่ต้องรับผิดชอบต่องานอีกชั้นหนึ่ง ดังนั้น จึงมีข้อจำกัดในเรื่องการอิสระในการทำงาน จากการวิจัยของ เฟรนซ์ และ แคปแลน (French and Caplan , 1970 อ้างถึงใน ณีรัฐริยา

เศรษฐ์อาจ , 2544) พบว่า คนที่มีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากกว่าจะมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่า มีความรู้สึกถึงการคุกคามจากงานต่ำ และมีความรู้สึกที่ได้รับการยกย่องสูง ขึ้น การมิได้มีส่วนร่วมในงานเป็นตัวชี้ที่สำคัญของความตึงเครียดและความกดดันในงานตลอดจน ปัญหาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงาน ผู้บังคับบัญชาต้องให้การสนับสนุนในหน่วยงาน มีการปรับปรุง การบริหาร มีการแก้ไขปัญหาแบบมีส่วนร่วม มีการประชุมปรึกษาหารือเพื่อขอคำแนะนำจากผู้ร่วม งานก่อนกำหนดแผนงานจริง เพื่อให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและกระจายอำนาจ ยอมรับฟังความ คิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานเพื่อทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกท้าทายที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ ซึ่งเป็นวิธีที่ ทำให้ระบบงานมีความคล่องตัว แต่ถึงแม้ผู้ปฏิบัติงานจะมีส่วนร่วมในการทำงานก็ตาม แต่ก็มีเพียงผู้ ปฏิบัติงานบางคนเท่านั้นที่ได้รับคัดเลือกให้สามารถเข้าร่วมประชุมออกความคิดเห็นได้ ทำให้ผู้ ปฏิบัติงานอีกจำนวนหนึ่งเกิดความรู้สึกว่าไม่มีส่วนร่วม จึงอาจเป็นผลให้ผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุง รักษา รู้สึกว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านงานที่อิสระและท้าทายอยู่ในระดับกลาง

ด้านความสมดุลในชีวิตงานและชีวิตส่วนตัว พบว่าค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ที่ 3.88 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.61 (ตารางที่ 4.15) ทั้งนี้อธิบายได้ว่า แม้ว่าลักษณะงานของผู้ปฏิบัติ งานฝ่ายบำรุงรักษาจะเป็นงานที่ควบคุมและดูแล รวมทั้งซ่อมบำรุงเครื่องจักรที่ใช้ในการผลิต กระแสไฟฟ้าให้มีความพร้อมในการทำงานอยู่เสมอ การทำงานในบางครั้งจะทำให้มีอุปสรรคต่อ การดำเนินชีวิตในครอบครัวบ้างเป็นบางครั้ง แต่ผู้ปฏิบัติงานก็สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ ได้เป็นอย่างดี ผู้ปฏิบัติงานยังคงมีเวลาพักผ่อนหรือสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน ทั้งนี้ผู้ปฏิบัติงานส่วน ใหญ่เป็นผู้ที่มีอายุมากกว่า 42 ปี (ร้อยละ 39.6) (ตารางที่ 4.2) มีความเป็นผู้ใหญ่ด้วยวุฒิทำให้ สามารถแบ่งเวลาได้อย่างเหมาะสมและจัดระบบงานของตนเองให้เป็นปกติ ผู้ปฏิบัติงานมีวันหยุด ในวันเสาร์ – อาทิตย์ วันหยุดตามระเบียบ กฟผ. และวันหยุดพักผ่อน (ภาคผนวก ข) ปัจจัยเหล่านี้ อาจเป็นผลให้ผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษา รู้สึกว่าคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความสมดุลในชีวิต งานและชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับมาก

สมมติฐานที่ 2 ผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาโรงไฟฟ้าแม่เมาะ ที่มีลักษณะบุคคลต่างกัน ในเรื่อง เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน รายได้และกองงานที่ แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

เพศ ผลการศึกษาครั้งนี้ พบว่า ค่าเฉลี่ยของผู้ปฏิบัติงานโดยรวมจำแนกตามเพศอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยที่ 3.58 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.56 (ตารางที่ 4.16) โดยผู้ปฏิบัติงานเพศชายมีค่าเฉลี่ยที่ 3.59 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.56 และผู้ปฏิบัติงานเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยที่ 3.56 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.50 จากการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปรากฏว่าค่า มีค่าเท่ากับ .240 และ Sig มีค่าเท่ากับ.811 ซึ่งมากกว่า 0.05 และไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ถือได้ว่า ผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาเพศชายและผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาเพศหญิงได้ปฏิบัติงานในสถานที่ทำงานและมีสิ่งแวดล้อมที่คล้ายกัน การได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการเท่าเทียมกันตามระเบียบของกฟผ. ตลอดจนการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่แบ่งแยกเพศ ทั้งนี้เป็นเพราะองค์กรให้การยอมรับในเรื่องความสามารถในการทำงานเป็นสำคัญ การคัดเลือก การแต่งตั้ง โยกย้าย ตลอดจนการประเมินผลการปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถ ของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน ผู้ปฏิบัติงานทุกคนจึงมีโอกาสในการทำงานที่เท่าเทียมกันโดยไม่ขึ้นอยู่กับว่าเป็นเพศชายหรือเป็นเพศหญิง

อายุ ผลการศึกษาครั้งนี้ พบว่า ค่าเฉลี่ยของผู้ปฏิบัติงานโดยรวมจำแนกตามอายุอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยที่ 3.58 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.56 (ตารางที่ 4.17) โดยผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุ ต่ำกว่า 25 ปี มีค่าเฉลี่ยที่ 3.62 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ .51 ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุระหว่าง 25 – 30 ปี มีค่าเฉลี่ยที่ 3.12 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.47 ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุระหว่าง 31 –36 ปี มีค่าเฉลี่ยที่ 3.44 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.50 ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุระหว่าง 37 – 42 ปี มีค่าเฉลี่ยที่ 3.55 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.49 และ ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุมากกว่า42 ปี มีค่าเฉลี่ยที่ 3.72 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.61 และจากการเปรียบเทียบความแปรปรวนค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานพบว่า F มีค่าเท่ากับ 3.770 และค่า Sig มีค่าเท่ากับ 0.005 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 และจากการเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยวิธีเชฟเฟพบ่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุระหว่าง 25 – 30 ปี จะแตกต่างกับ ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุระหว่าง 31 – 36 ปี และ ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุระหว่าง 37 – 42 ปี ทั้งนี้ถือได้ว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุแตกต่างกันจะมีความรับผิดชอบส่วนตัวที่แตกต่างกัน ทำให้ภาระความรับผิดชอบแตกต่างกัน โดยที่ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุมากกว่าจะมีความรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของตนมีมากกว่า เพราะอายุ แสดงถึงระยะเวลาที่ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติงานในองค์กร (Becker , 1960) ดังนั้นผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุมาก อายุการทำงานจะมากตามและจะพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของตนมากด้วยเช่นกัน

ระดับการศึกษา ผลการศึกษาครั้งนี้พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษา จำแนกตามระดับการศึกษาอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 3.58 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.56 (ตารางที่ 4.20) โดยผู้ปฏิบัติงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับกลาง ที่ 3.30 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.46 ผู้ปฏิบัติงานที่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ที่ 3.84 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.39 และผู้ปฏิบัติงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ที่ 4.30 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.46 และจากผลการเปรียบเทียบความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 พบว่า F มีค่าเท่ากับ 88.851 และค่า Sig มีค่าเท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 และเมื่อทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ่ พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีการศึกษต่ำกว่าปริญญาตรีจะมีความแตกต่างจากผู้ปฏิบัติงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และ ผู้ปฏิบัติงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ในขณะที่เดียวกัน ผู้ปฏิบัติงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีความแตกต่าง กับผู้ปฏิบัติงานที่มีการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี

ทั้งนี้อภิปรายได้ว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานน้อยกว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานที่ได้รับแตกต่างกัน เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานที่มีระดับการศึกษาสูง มีความรู้ความสามารถ มีโอกาสในการทำงาน และความก้าวหน้าในงานสูงกว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า และปัจจุบันองค์กรยังให้ความสำคัญกับวุฒิการศึกษา ผู้ที่มีการศึกษาในระดับที่สูงกว่าจะมีโอกาสทำงานในตำแหน่งงานระดับสูง และมีความสำคัญต่อองค์กรมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาในระดับต่ำกว่า

จึงเป็นเหตุให้คุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรรณเสนา (2544) ในเรื่อง “ คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายการผลิต บริษัท บิวตี้เจมส์แฟลคตอรี จำกัด “ พบว่า พนักงานสายการผลิตที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน และ งานวิจัยของ เจษฎา ธรรมขันติพงศ์ (2544) ในเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานช่าง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต3 “ ซึ่งก็พบว่า พนักงานช่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันด้วยเช่นกัน

ตำแหน่งงาน ผลการศึกษาครั้งนี้พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษา จำแนกตามตำแหน่งงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 3.58 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.56 โดยผู้ปฏิบัติงานที่มีตำแหน่งเป็นหัวหน้าแผนกมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ที่ 4.25 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.44 (ตารางที่ 4.23) ผู้ปฏิบัติงานที่มีตำแหน่งธุรการมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ที่ 3.56 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.50 ผู้ปฏิบัติงานที่มีตำแหน่งวิศวกร-ผู้ควบคุมงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ที่ 4.02 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.29 ผู้ปฏิบัติงานที่มีตำแหน่งหัวหน้าหมวดมี

ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ที่ 3.85 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.35 ผู้ปฏิบัติงานที่มีตำแหน่งหัวหน้าชุดมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับกลาง ที่ 3.37 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.49 และผู้ปฏิบัติงานที่มีตำแหน่งช่างมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับกลาง ที่ 3.29 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.45 และจากผลการเปรียบเทียบความแปรปรวนค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 พบว่า F มีค่าเท่ากับ 35.876 และค่า Sig มีค่าเท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 และเมื่อทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีของเซฟเฟ่ พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีตำแหน่งธุรการ จะมีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกับ ผู้ปฏิบัติงานที่มีตำแหน่งวิศวกร-ผู้ควบคุมงาน ในขณะที่ผู้ปฏิบัติงานที่มีตำแหน่งวิศวกร-ผู้ควบคุมงาน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกับ ผู้ปฏิบัติงานที่มีตำแหน่งหัวหน้าชุดและช่าง และ ผู้ปฏิบัติงานที่มีตำแหน่งหัวหน้าหมวด มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกับ ผู้ปฏิบัติงานที่มีตำแหน่งหัวหน้าชุดและช่าง ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า ตำแหน่งงานของผู้ปฏิบัติงานจะสัมพันธ์โดยตรงกับเงินเดือน การได้รับสิทธิ สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ (ภาคผนวก ข) นอกจากนี้แล้วยังมีปัจจัยด้านอื่นเช่น ความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน โดยผู้ปฏิบัติงานที่อยู่ในตำแหน่งที่สูงกว่าย่อมมีความพอใจมากกว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีตำแหน่งน้อยกว่า รวมทั้งผู้ปฏิบัติงานที่มีตำแหน่งสูงกว่า จะได้รับโอกาสให้การทำงานที่ท้าทาย มีโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถในระดับที่ดีกว่า ซึ่งอาจเป็นปัจจัยให้ผู้ปฏิบัติงานกลุ่มดังกล่าวรู้สึกแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฏพล ภูเต็ง (2540) ในเรื่อง “ คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานมักกะสัน การรถไฟแห่งประเทศไทย “ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานในสายงานที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

อายุการทำงาน ผลการศึกษาครั้งนี้พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษา จำแนกตามอายุการทำงานอยู่ในระดับมากที่ 3.58 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.56 (ตารางที่ 4.26) โดยผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุระหว่าง 1 – 5 ปี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับกลาง ที่ 3.47 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.51 ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุระหว่าง 6 – 10 ปี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ที่ 3.64 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.49 ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุระหว่าง 11 – 15 ปี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับกลาง ที่ 3.44 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.50 ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุระหว่าง 16 – 20 ปี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ที่ 3.55 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.50 และผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุมากกว่า 20 ปี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ที่ 3.72 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.63 และจากผลการเปรียบเทียบความแปรปรวนค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 พบว่า F มีค่าเท่ากับ 2.747 และค่า Sig มีค่าเท่ากับ .029 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 และเมื่อทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีของเซฟเฟ่ พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุการทำงานมากกว่า 20 ปี แตกต่างกับ ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุการทำงานระหว่าง 11 – 15 ปี และ ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุการทำงานระหว่าง 16 – 20 ปี ทั้งนี้อภิปรายได้

ว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุการทำงานมากกว่าจะมีการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมขององค์กรรวมทั้งสถานที่ปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อนร่วมงาน นโยบายในองค์กร ได้เป็นอย่างดี มีความมั่นคงในตำแหน่งงานและแผนกที่ตั้งกัก ในขณะที่ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุงานในระหว่าง 11 – 20 ปี อาจอยู่ในช่วงปรับตัวในองค์กรเพราะเป็นช่วงที่อาจต้องโยกย้ายไปยังแผนกอื่นซึ่งต้องใช้เวลาให้ในปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมใหม่ ผู้บังคับบัญชาคนใหม่ เพื่อนร่วมงานใหม่ รวมทั้งการจัดระบบงานให้กับตนเองที่ยังไม่เข้าที่ อาจเป็นสาเหตุที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชาญ สุวรรณรัตน์ (2543) ในเรื่อง “ ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการการบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) “ พบว่าพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบินที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สรวงสรรค์ ตะปินตา (2541) ที่วิจัยในเรื่อง “ คุณภาพชีวิตการทำงานของช่าง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย “ ซึ่งก็พบว่า ระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน ด้วยเช่นกัน

รายได้ ผลการศึกษาครั้งนี้พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาจำแนกตามรายได้อยู่ในระดับมาก ที่ 3.58 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.56 (ตารางที่ 4.29) โดยผู้ปฏิบัติงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับกลาง ที่ 3.33 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.47 ผู้ปฏิบัติงานที่มีรายได้ระหว่าง 15,001 – 30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับกลาง ที่ 3.46 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.50 ผู้ปฏิบัติงานที่มีรายได้ระหว่าง 30,001 – 45,000 บาท มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ที่ 4.07 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.26 และผู้ปฏิบัติงานที่มีรายได้มากกว่า 45,000 บาท มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ที่ 4.35 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.48 และจากผลการเปรียบเทียบความแปรปรวนค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 พบว่า F มีค่าเท่ากับ 42.852 และค่า Sig มีค่าเท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 และเมื่อทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีของเซฟเฟ พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท แตกต่างกับ ผู้ปฏิบัติงานที่มีรายได้ระหว่าง 30,001 – 45,000 บาท และ ผู้ที่มีรายได้มากกว่า 45,000 บาท ในขณะที่เดียวกัน ผู้ปฏิบัติงานที่มีรายได้ 15,001 – 30,000 บาท จะแตกต่างกับ ผู้ที่มีรายได้ระหว่าง 30,001 – 45,000 บาท และผู้ที่มีรายได้มากกว่า 45,000 บาท ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ก็อาจสรุปได้ว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีรายได้แตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ผู้ที่มีรายได้มากกว่าจะสามารถนำไปใช้จ่ายในการดำเนินชีวิตในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบันในเรื่องของการซื้ออาหาร ที่พักอาศัย เสื้อผ้า และสิ่งอำนวยความสะดวกอื่นๆ ซึ่งค่าจ้างแรงงานเป็นองค์ประกอบที่ลูกจ้างจะสามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการบำบัดความต้องการของตน และในขณะเดียวกันค่าจ้างที่

เหมาะสมก็จะทำให้ผู้ทำงานพึงพอใจ นอกจากนี้ค่าจ้างแรงงานต้องยุติธรรม และเท่าเทียมกันในบรรดาคงงานหรือลูกจ้างประเภทเดียวกัน (กันตยา เพิ่มผล , 2541) นอกจากนี้แล้วยังใช้เป็นสัญลักษณ์ของความสำเร็จและการยอมรับ เนื่องจากสะท้อนถึงคุณค่าของงานที่ตนทำ (ประยูทธ เพทมังกร , 2541) จึงอาจเป็นเหตุผลที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานที่มีรายได้แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พนม กุณาวงค์ (2544) ในเรื่อง “ คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ “ พบว่า บุคลากรที่มีระดับรายได้ที่แตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

กองงาน ผลการศึกษาครั้งนี้พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาจำแนกตามกองงานอยู่ในระดับมาก ที่ 3.58 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.56 (ตารางที่ 4.34) โดยผู้ปฏิบัติงานที่ปฏิบัติงานในกองบำรุงรักษา1 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับกลาง ที่ 3.44 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.57 ผู้ปฏิบัติงานที่ปฏิบัติงานในกองบำรุงรักษา2 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ที่ 3.78 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.51 ผู้ปฏิบัติงานที่ปฏิบัติงานในกองบำรุงรักษา3 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ที่ 3.53 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.56 ผู้ปฏิบัติงานที่ปฏิบัติงานในกองบำรุงรักษา4 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ที่ 3.59 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.60 และผู้ปฏิบัติงานที่ปฏิบัติงานในกองบำรุงรักษากลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ที่ 3.61 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.51 จากผลการเปรียบเทียบความแปรปรวนค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 พบว่า F มีค่าเท่ากับ 2.467และค่า Sig มีค่าเท่ากับ .045 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 และเมื่อทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีของเซฟเฟ่ พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่ปฏิบัติงานในกองบำรุงรักษา1 แตกต่างกับ ผู้ปฏิบัติงานในกองบำรุงรักษา2 และผู้ปฏิบัติงานในกองบำรุงรักษา 3 ทั้งนี้ก็ปรากฏได้ว่า เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งมีความสัมพันธ์กับการทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยกองบำรุงรักษา1 ต้องปฏิบัติงานในบริเวณระบบกำจัดซัลเฟอร์ไดออกไซด์ (FGD) และระบบหม้อน้ำ (Boiler) ในขณะที่กองบำรุงรักษา 2-3 ปฏิบัติงานในระบบเผาผลาญและกังหัน (Turbine) ด้วยสถานที่ปฏิบัติงานมีความแตกต่างกันในสภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Environment) นอกจากนี้แล้วยังมีส่วนประกอบตัวอื่นอีกที่ทำให้เกิดความแตกต่างกัน ได้แก่ เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา แผนการทำงาน ระยะเวลาการทำงานในแต่ละวัน และการหยุดพักในระหว่างทำงาน จึงอาจเป็นสาเหตุที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานที่ปฏิบัติงานในกองบำรุงรักษาที่ 1 กองบำรุงรักษาที่ 2 และกองบำรุงรักษาที่ 3 แตกต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาโรงไฟฟ้าแม่เมาะ พบว่า อยู่ในระดับมากนั้น แสดงว่า ผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่พอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานที่ได้รับ อาทิเช่น ผลตอบแทนที่เป็นธรรม การพัฒนาศักยภาพในการทำงาน ความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน งานที่อิสระและท้าทาย และความสมดุลในชีวิตงานและชีวิตส่วนตัว และการที่คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านอื่นอยู่ในระดับปานกลางนั้น อาจเป็นไปได้ว่าผู้ปฏิบัติฝ่ายบำรุงรักษา มีความพอใจในคุณภาพชีวิตงานที่เป็นอยู่ในระดับหนึ่ง ซึ่งคงต้องเพิ่มความเอาใจใส่ในเรื่องมาตรฐานความปลอดภัย จัดระเบียบในการทำงาน เพิ่มแสงสว่าง และเครื่องป้องกันมลภาวะจากฝุ่นละอองในการทำงานมากกว่านี้ การให้รับผิชอบและร่วมงานกันเป็นทีมมากขึ้นเพื่อเสริมสร้างความสามัคคีในกลุ่มผู้ทำงานและระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้มีความรับผิดชอบและร่วมกันตัดสินใจในงาน ควรเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงออกทางความคิดเห็นและทางการปฏิบัติมากกว่าเดิม ทั้งนี้เพื่อเป็นการทดสอบฝีมือของผู้ใต้บังคับบัญชาไปในตัว และช่วยเพิ่มความท้าทายให้แก่งาน ทำให้ไม่เกิดความซ้ำซากหรือจำเจ และก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรมากที่สุด

3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 หากมีการวิจัยต่อควรวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย โรงไฟฟ้าแม่เมาะ ในทุกฝ่ายได้แก่ ฝ่ายธุรการและการเงิน ฝ่ายควบคุมและผลิตกระแสไฟฟ้า รวมทั้งฝ่ายบำรุงรักษา เพื่อเปรียบเทียบผลที่ได้และนำมาประเมินผลเพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานต่อไป

3.2.2 ควรวิจัยศึกษาต่อยังหน่วยงานรัฐวิสาหกิจแห่งอื่นที่มีโครงสร้างองค์กรคล้ายกันกับโรงไฟฟ้าแม่เมาะ เช่น เขื่อนแม่เมาะ เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน และเพื่อเห็นถึงความแตกต่าง รวมทั้งอาจเกิดแนวคิดใหม่ ๆ อันจะนำกลับมาปรับปรุงเพื่อหาแนวทางในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับต่อไป

บรรณานุกรม

- การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย แผนกประชาสัมพันธ์โรงไฟฟ้าแม่เมาะ *กฟผ.แม่เมาะ*
พิมพ์ครั้งที่ 12 2544
- ____. แผนกประชาสัมพันธ์โรงไฟฟ้าแม่เมาะ *การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย* พิมพ์ครั้งที่ 4
2539
- ____. แผนกบุคคลโรงไฟฟ้าแม่เมาะ เอกสารวิจัยภายในหน่วยงาน เรื่อง ความพึงพอใจในการ
ทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ฐพ.2 2545
- กฤษณา ศักดิ์ศรี *มนุษยสัมพันธ์* กรุงเทพมหานคร รวมสาสน์ 2534
- กมล อุดลพันธ์ ชลิดา ศรีมณี และเฉลิมพล ศรีหงษ์ *การบริหารรัฐกิจเบื้องต้น* มหาวิทยาลัยราม
คำแหง 2522
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน *คู่มืออบรมเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับหัวหน้างาน*
กรุงเทพมหานคร สถาบันความปลอดภัยในการทำงาน ม.ป.ป
- ____. กองตรวจความปลอดภัย *สรุปสาระสำคัญของกฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน 17 ฉบับ*
กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2540
- กวี วงศ์พูน “การจัดสวัสดิการของหน่วยงานถือเป็นเรื่อง que ผู้บริหารต้องให้ความสนใจ” *วารสาร*
เพิ่มผลผลิต (มิถุนายน-กรกฎาคม 2542) หน้า 49-60
- กิ่งพร ทองใบ “หน่วยที่ 6 ประชากรและสิ่งตัวอย่าง” ใน *เอกสารการสอนชุดวิชาวิทยานิพนธ์*
หน้า 1-40 นนทบุรี สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช 2544
- ____. “หน่วยที่ 13 การบริหารค่าตอบแทน” ใน *เอกสารการสอนชุดวิชาการจัดการองค์การและ*
ทรัพยากรมนุษย์ หน้า 132-190 นนทบุรี สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมมาธิราช 2543
- เกียรติศักดิ์ รักษาสัตย์ “7ข้อพิชิตใจในการทำงาน” *ร่วมไทรทอง* ม.ป.ป
- จิระจิตต์ บุญนาค “การกำหนดค่าตอบแทนตามความสามารถ” *วารสารบริหารธุรกิจ*
(เมษายน-มิถุนายน 2543) หน้า 39
- จารุวรรณ โหระ “การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์สถาบัน
เทคโนโลยีราชมงคล ศึกษาเฉพาะกรณี วิทยาเขตนนทบุรี และวิทยาเขตเพาะช่าง “
- จุฬารณณ์ โสตะ “เทคนิคการบริหารเวลา “ *วารสารศูนย์บริการวิชาการ* (กรกฎาคม- กันยายน
2544) หน้า 47-50

เจษฎา ธรรมขันติพงศ์ “ การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต
3 นครปฐม “ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2545

เฉลิมพงศ์ มีสมนัย “หน่วยที่6 พฤติกรรมส่วนบุคคลและกลุ่มในองค์กร” ใน *เอกสารการสอนชุด
วิชาการจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์* นนทบุรี สาขาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช 2543

ชาญชัย อาจินสมาจาร *พฤติกรรมในองค์กร* กรุงเทพมหานคร ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ 2535

ชัชวาล เตียวกุล “ ความพึงพอใจต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการทำงานของวิศวกรในการไฟฟ้าฝ่าย
ผลิตแห่งประเทศไทย อำเภอมะแมะ จังหวัดลำปาง “ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ 2545

ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ “หน่วยที่11 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร” ใน *เอกสารการสอนชุด
วิชาการจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์* หน้า4-75 นนทบุรี สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
การ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช 2543

ณัชพล ภู่อึ้ง “ การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานมักกะสัน การรถไฟแห่ง
ประเทศไทย “ วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยรามคำแหง 2540

ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์ “หน่วยที่14 การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน” ใน *เอกสารการสอนชุดวิชา
การจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์* หน้า 196-224 นนทบุรี สาขาวิทยาการจัดการ
การ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช 2543

ณัฐยา เศรษฐอาจ “ความต้องการมีส่วนร่วมในองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงานการประปา
นครหลวง “ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
2544

ดรณศรี สิริยศารัง “คุณภาพชีวิตการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลห้อง
ผ่าตัด โรงพยาบาลศูนย์ “ ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการ
พยาบาล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ 2542

เด่น ชะเนติยัง *การบริหารงานบุคคล* ชลบุรี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒบางแสน ม.ป.ป
ดิน ปรัชญพฤทธิ *การบริหารการพัฒนา : ความหมาย เนื้อหา แนวทางและปัญหา* พิมพ์ครั้งที่4
กรุงเทพมหานคร ศูนย์หนังสือจุฬา 2546

พรรณชนะ ใจชุ่มชื่น “ ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนขององค์กรแบบการนำชีวิตตน พฤติ
กรรมการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตการทำงานของหัวหน้างานระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรม “ ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 2543

- ทองศรี กำภู ณ อยุธยา *การบริหารงานบุคคลในแนวทางใหม่* กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2532
- ธงชัย สันติวงษ์ *การบริหารงานบุคคล* กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช 2535
- นพนิดา สุขจิระ ปรานี พัฒนกำจรกิจ และ พิทยา พรหมสิทธิ์ “ปัจจัยจูงใจที่ทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานระดับบังคับบัญชา บริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ บางซื่อ “ *พาณิชยศาสตร์และการบัญชี*
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2541
- นันทนา ธรรมบุศย์ “จิตวิทยาการทำงาน : พัฒนาคคน พัฒนางาน” *วารสารวิชาการ* (มีนาคม 2543)
หน้า 44-49
- นิธิพัฒน์ เมฆขจร “แรงจูงใจในการทำงานกับสุขภาพจิตของบุคลากรในองค์กร” *วารสารสุโขทัย
ธรรมมาธิราช* (กันยายน-ธันวาคม 2541) หน้า 66-72
- บุญจง ขาวสิทธิวงษ์ “การจัดการสิ่งแวดล้อมในการทำงานของไทยในยุคต่างๆ” *วารสารพัฒนา
บริหารศาสตร์* (ธันวาคม 2542)
- บุญชัย ปัญจรัตน์กร *ข้อคิดเพื่อพิชิตเวลา* กรุงเทพมหานคร ซีเอ็ดดูเคชั่น 2540
- บุญแสง ชีระภากร “การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน” *อุตสาหกรรมพัฒนาข้าราชการ* (มกราคม-
มีนาคม 2533) หน้า 5-12
- ประยูทธ เทพมังกร ธรรมบุญ สายสรรมงคล และ ชีรวัดน์ ปิยะมงคล “ความพึงพอใจในการ
ทำงานของวิศวกรบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล “ *พาณิชยศาสตร์
และการบัญชี* มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2541
- ประเวศน์ มหารัตน์สกุล *การบริหารทรัพยากรมนุษย์แนวทางใหม่* พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร
สำนักพิมพ์สุภา 2543
- ปรีชา เต็งศิริวัฒนา “การพัฒนากุศลกรของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคพายัพ”
ปริญาศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา สถาบันวิทยาเขตภาคพายัพ
2542
- ปิยวดี สอนสิงห์ “ความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน กรณีศึกษาบริษัท บูทส์
รีเทล (ประเทศไทย) จำกัด ในเขตภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” *ปริญา*
- ผจญ เฉลิมสาร “คุณภาพชีวิตการทำงาน” *โปรดักท์ ทวิตี เวิลด์* (มกราคม-เมษายน 2540)
หน้า 22-25
- พนม กุณาวงค์ “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร” รายงานผลการวิจัยมหาวิทยาลัยเชียงใหม่
คณะแพทยศาสตร์ 2544

พรทิพย์ ทับทิมทองคำ “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์” [ออนไลน์] วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต ภาค
วิทยาศาสตร์ สาขาวิชาการศึกษาคือเนื่อง มหาวิทยาลัยรามคำแหง 2540 บทคัดย่อ
จาก มหาวิทยาลัยรามคำแหง ฐานข้อมูลวิทยานิพนธ์ทางการศึกษา [เข้าถึง 3 สิงหาคม
2545]

พะยอม วงศ์สารศรี *องค์การและการจัดการ* พิมพ์ครั้งที่ 8 กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์สุภา 2538
พา ไม้จันทร์ดี “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดกรมสามัญศึกษา ศึกษาเฉพาะ
กรณี อำเภอสังขระ จังหวัดสุรินทร์ “พัฒนบริหารศาสตร์มหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิต
พัฒนบริหารศาสตร์ 2541

พระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.2534 *พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่ 2)*
พ.ศ.2534 กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์นิติธรรม 2536

ภัทรา หิรัญรัตน์พงศ์ “การรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
บริษัท ไตกิน อินดัสทรี (ประเทศไทย) จำกัด” [ออนไลน์] วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 2542
บทคัดย่อจาก ฐานข้อมูลวิทยานิพนธ์ไทย [เข้าถึง 27 สิงหาคม 2545]

มานะ สิ้นธุรงยานนท์ “คุณภาพชีวิตของการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของหัวหน้าการ
ประถมศึกษาอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยศิลปากร 2534

มัลลิกา เมฆรา “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สังกัดสำนักงานเขต 21
จังหวัดเชียงใหม่” วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ 2544
ยศ นาคะเกศ “การปฏิรูประบบสภาพแวดล้อมในองค์กร” *วารสารนักบริหาร* (เมษายน - มิถุนายน
2545) หน้า 15-18

รพีพรรณ วงศ์ประเสริฐ “ผลกระทบของสภาพแวดล้อมในที่ทำงานต่อสุขภาพ” *วารสารนักบริหาร*
(ตุลาคม-ธันวาคม 2543) หน้า 61-65

รมิตา อุ่นวงษ์ “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช”
[ออนไลน์] วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒน
บริหารศาสตร์ 2541 บทคัดย่อจาก ฐานข้อมูลวิทยานิพนธ์ไทย [เข้าถึง 27 สิงหาคม
2545]

ลีลา สีนานุเคราะห์ *องค์การและการจัดการ* กรุงเทพมหานคร หน่วยศึกษานิเทศก์กรมการ

- วรรณารถ แสงมณี *การบริหารงานบุคคล* พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง 2543
- วรรณภา เสนา “การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายการผลิต บริษัท บีวดีเจมส์แพคตอรี จำกัด “ ศีษษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง 2544
- วิกรม อัครวิกุล “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกมั่นคงในการทำงานและผลของความรู้สึกมั่นคงในการทำงานที่มีต่อความทุ่มเทให้กับงานและความตั้งใจจริงที่จะลาออกของพนักงานบริษัทเงินทุนหลักทรัพย์” มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2541
- วิชาญ สุวรรณรัตน์ “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบิน บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน)” ปรินญานิพนธ์มหาบัณฑิต ภาควิชาวิทยาศาสตร์ สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ 2543
- วีระพงษ์ เฉลิมจิระรัตน์ “ISO 9001:2000 กับพนักงาน 4ประเภทในองค์กร” *โปรดักทวิตี เวิลด์* (พฤศจิกายน-ธันวาคม 2544) หน้า 43-45
- ศุภชัย อาชีวะระงับโรค “คุณภาพชีวิตการทำงาน” *โปรดักทวิตี เวิลด์* (กรกฎาคม-สิงหาคม 2540) หน้า 80
- สนธิ์ บางยี่ขัน และจุฑารัตน์ บางยี่ขัน *การจัดองค์การและการบริหาร* กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง 2523
- สมเกียรติ วีระธรรม ชาญณรงค์ บุญรัตนสมัย และ ปาโมกษ์ ถิ่นธงชัย “ การวิเคราะห์ปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพงานที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงาน กรณีศึกษาสำนักงาน ก.ล.ด “ พาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สมศักดิ์ ตั้งสัมพันธ์ “ปัญหาของคณงานในโรงงานเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปในจังหวัดเชียงใหม่” ปรินญานบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ 2540
- สิทธิโชค วรรณสันติกุล “การปรับปรุงงาน ตอน คุณภาพชีวิตในการทำงาน” *อุตสาหกรรมพัฒนาข้าราชการพลเรือน* ปีที่ 4 (ตุลาคม-ธันวาคม) หน้า 14-17
- สิทธิชัย อุยตระกูล “คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับล่างในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ ในจังหวัดปราจีนบุรี” ภาคนิพนธ์(พ.บ.ม) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ 2539
- สุจินดา อ่อนแก้ว “คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในสหวิทยาลัยทวารวดี” [ออนไลน์] ปรินญานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2537 บทคัดย่อจาก ฐานข้อมูลวิทยานิพนธ์ไทย [เข้าถึง 27 สิงหาคม 2545]

- สุชาญ โกลสิน “การจัดสวัสดิการให้แก่พนักงาน” *วารสารแรงงานสัมพันธ์* (กันยายน-ตุลาคม 2542) หน้า1-4
- สุทิน สายสงวน “การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ : กรณีข้าราชการในสังกัดส่งเสริมการเกษตร ประจำสำนักงานเกษตร อำเภอกาฬสินธุ์” *มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์* 2533
- สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ “ผู้บริหารกับโครงการคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน” *วารสารนักบริหาร* (ตุลาคม-ธันวาคม 2543)
- สันติ บางอ้อ “การสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน” *โปรดักทวิตี เวิลด์* (กรกฎาคม-สิงหาคม 2540) หน้า38-40
- อรุณ รัชธรรม *หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร* กรุงเทพฯ ไทยวัฒนาพานิช 2522
- อรุณี สุมโนมหาอุดม “คุณภาพชีวิตการทำงาน ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน” [ออนไลน์] *ปริญาศิลปศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง* 2542 บทคัดย่อจาก มหาวิทยาลัยรามคำแหง *ฐานข้อมูลวิทยานิพนธ์ทางการศึกษา* [เข้าถึง 3 สิงหาคม 2545]
- อัมพร อูทซังกร “การบริหารงานบุคคลในประเทศไทย” รวบรวมและจัดพิมพ์โดย อมร รักษาสัตย์ และโสรัจ สุจริตกุล กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์สำนักทำเนียบนายกรัฐมนตรี 2514
- Abraham H.Maslow, “A theory of Human Motivation,” *Psychological Review* (1943) : 374-396
- _____. *Motivation and Personality* (2en ed.) New York: Harper&Row, Publishers , (1970)
- Alvesson, Mats. “ Organization Culture and biology “ *International Studies of Management and Organization* (May 1967) :4-8.
- Andrew F.SiKula , *Personal Administrative Behavior* New York: The Free Press , 1957.
- Best.John W. *Research in Education*. Englewood Cliffs,New Jersey : PrenticeHall,1970
- Davis,Louis E. “ Enhancing qualify of working life: Development in the United States. *International Labour Review* 116 (July-August) 1977.
- Douglas McGregor . *The Human Side of Enterprise*. New York : McGraw-Hill 1960.
- Edward Gross. *Work and Socity* . New York:Thomas y:Crowell, 1958.
- EGAT . “ Tntroduction to EGAT “. [Online] Available : http://www.egat.co.th/about_egat.html [Accessed July 7,2002] .

- Frederick Herzberg, *Work and The Nature of Man*. Cleveland:World Publishing 1966.
- Guest, Robert H. “ Quality of work life-learning from Tarrytown “ *Havard Business Review* (July-August) 1979.
- John M. T Vancevich “ Achieving Quality of Work Life “ *Human Resource Management* New Jersey : Prentic Hall , 2001.
- Lewin,David. “Collective Bargaining and the Quality of work life “ *Organizational Dynamics* (Autumn), 1981.
- Linda A. Jerris. “ Quality of work life and its realtionship to service “ *Human Resources Management for Hospitality (International Edition)* New Jersey : Prentice-Hall 1999.
- Myers. M Scott *Every Employee a Manager*. New York: McGraw-Hill Book Company, 1970.
- Riggio,Ronald E. *Introduction to Industrial Organizational Psychology*. 2nd Edition. New York:Harper Collins College Publishers, 1996 .
- Susan E. Jackson and Randall S. Schuler “ Quality of Work Life “ *Managing Human Resource A partnership Perspective* 7^{ed} USA : South-Western College Publishing , 2000.
- Thomas G. Cummings and Christopher G. Worley “ Productivity and Quality-of-Work-Life Background “ *Organization Development & Change* 7rd USA: South-Western College Publishing , 2001.
- Thomas L. Wheelen and David J. Hunger “ Quality of work Life and Human Diversity “ *Strategic Management Business Policy* 7rd New Jersey: Prentice Hall , 2000.
- Walton , Richard E “ Improving the Quality of Worklife “ *Harrvard Business Review* (May-June),1974.

ภาคผนวก ก

ประวัติของโรงไฟฟ้าแม่เมาะและ โครงข่ายการบังคับบัญชา

การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย อำเภอมะเมาะ จังหวัดลำปาง

ความเป็นมา

เชื้อเพลิงธรรมชาติ คือต้นกำเนิดพลังงานที่มนุษย์นำมาใช้ประโยชน์เป็นระยะเวลายาวนาน จากอดีตตราบจนปัจจุบันและจะยังคงเป็นสิ่งสำคัญมากยิ่งขึ้นในอนาคต เพราะเชื้อเพลิงที่มีอยู่ย่อมมีปริมาณลดลงตามความต้องการใช้ซึ่งเพิ่มมากขึ้นทุกขณะ ดังนั้น การเสาะแสวงหาแหล่งเชื้อเพลิง เพื่อให้มีใช้ตลอดไปจึงเป็นเรื่องที่ต้องใส่ใจ

ในประเทศไทยมีการตัดไม้เพื่อใช้เป็นเชื้อเพลิงมานาน โดยมีปริมาณเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ จนน่าเป็นห่วงว่าป่าไม้ของประเทศจะถูกทำลายลงอย่างรวดเร็ว

ปี 2460 ในสมัยรัชกาลที่ 6 พลเอกพระบรมวงศ์เธอกรมพระกำแพงเพชรอัครโยธิน ซึ่งขณะนั้นทรงดำรงตำแหน่งอธิบดีกรมรถไฟหลวง ทรงมีพระประสงค์จะสงวนป่าไม้ไว้ จึงได้โปรดให้มีการสำรวจหาเชื้อเพลิงอย่างอื่นนำมาใช้แทนฟืนสำหรับหัวรถจักรไอน้ำของรถไฟ ในการนี้ได้ว่าจ้างผู้เชี่ยวชาญชาวฝรั่งเศส ชื่อนายบ็วยแยร์ (MG.Boy-er) ให้มาดำเนินการสำรวจในระยะแรก และในปี 2465-2466 ได้ว่าจ้างชาวอเมริกัน ชื่อนายวอลเลซ ลี (Wallace Lee) ดำเนินการสำรวจต่อไป

การสำรวจในสมัยนั้นต้องประสบความยากลำบากมากเนื่องจากเครื่องมือเครื่องไม้ไม่มีไม่เพียงพอ และการคมนาคมไม่สะดวกทั้งยังขาดแคลนเงินทุนอีกด้วย อย่างไรก็ตาม จากผลการสำรวจครั้งนั้นได้พบว่ามีถ่านหินลิกไนต์ที่บริเวณแม่เมาะ จังหวัดลำปาง และที่คลองขนาน จังหวัดกระบี่

ก่อนหน้านั้น บรรษัทถ่านหินลิกไนต์ ซึ่งดำเนินการโดยชาวอังกฤษ (ที่อาศัยอยู่ในปีนัง) ได้รับพระราชทานให้ทำเหมืองที่บริเวณบ้านปุดา จังหวัดกระบี่ ประมาณปี 2449 ขุดถ่านลิกไนต์ได้ประมาณสามพันตัน แล้วปิดเหมืองเมื่อสงครามโลกครั้งที่หนึ่งอุบัติขึ้นในปี 2457

ต่อมาเมื่อปี 2465 บริษัทบ่อถ่านหินลิกไนต์สยาม จำกัด ได้เปิดการทำเหมืองลิกไนต์ที่บ้านดอน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ขุดถ่านลิกไนต์ได้หลายพันตัน แต่กิจการถ่านลิกไนต์ไม่ประสบผลสำเร็จ เนื่องจากขาดเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ใช้ในเหมือง และมีปัญหาเกี่ยวกับการจำหน่าย

เมื่อประธานบัตรของบริษัทบ่อถ่านหินลิกไนต์สยาม จำกัด ได้หมดอายุลงในเดือนกุมภาพันธ์ 2470 พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาประชาธิปก พระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 7 ได้ทรงมีพระบรมราชโองการให้สงวนแหล่งถ่านหินที่มีอยู่ในประเทศไทย เพื่อให้ทางราชการเท่านั้นเป็นผู้ดำเนินการ และห้ามมิให้ประธานบัตรการทำเหมืองแก่เอกชนอื่นใดอีกต่อไป

การสำรวจแหล่งถ่านหินลิกไนต์แบบเป็นครั้งเป็นคราวไม่ต่อเนื่องได้ดำเนินไปจนถึงปี 2475 จึงได้หยุดชะงักลงเป็นเวลานาน

ในปี 2493 กรมโลหกิจ หรือกรมทรัพยากรธรณี ได้รื้อฟื้นโครงการสำรวจถ่านหินลิกไนต์ขึ้นมาดำเนินการอีก ในการนี้องค์การบริหารความมั่นคงร่วมกัน (M.S.A) หรือ ยูซอมแห่งสหรัฐอเมริกาได้ให้ความช่วยเหลือทางด้านวิชาการและการเงิน การสำรวจแหล่งถ่านหินลิกไนต์ที่แม่เมาะและกระบี่ได้เริ่มขึ้นอีกในระหว่างปี 2493 ถึงปี 2496 เนื้อที่สำรวจทั้งสองแห่งรวมกันประมาณ 400 ไร่ ผลปรากฏว่าที่แม่เมาะได้พบแหล่งถ่านลิกไนต์มีแนวชั้นติดต่อกันยาวไปตามลำห้วยในแอ่งแม่เมาะ สำหรับกระบี่นั้นได้พบถ่านลิกไนต์กระจายอยู่ทั่วไปแต่ว่าในเวลานั้นยังไม่มิตลาดที่จะจำหน่าย จึงยังไม่ได้ดำเนินการผลิต

โครงการช่วยเหลือขององค์การบริหารความมั่นคงร่วมกันได้สิ้นสุดลงในปี 2496 และรัฐบาลไทยไม่ได้ตั้งงบประมาณไว้เพื่อดำเนินการต่อ ดังนั้น จึงได้โอนโครงการมาอยู่ในความรับผิดชอบของการพลังงานแห่งชาติ ซึ่งได้จัดตั้งขึ้นในปี 2496 และได้มอบหมายให้อธิบดีกรมชลประทานสมัยนั้น ในฐานะกรรมการคนหนึ่งของการพลังงานแห่งชาติรับไปดำเนินการต่อ เพื่อขุดถ่านลิกไนต์มาใช้ประโยชน์อย่างจริงจังต่อไป (หมายเหตุ : การพลังงานแห่งชาติต่อมาได้เปลี่ยนเป็นสำนักงานพลังงานแห่งชาติ = สพช.)

เมื่อวันที่ 25 มกราคม 2497 มีการจัดตั้งสำนักงานสำรวจภาวะถ่านลิกไนต์ขึ้น เพื่อดำเนินการตรวจสอบว่ามีถ่านลิกไนต์มากเท่าใด มีวิธีขุดอย่างไรจึงจะเสียค่าใช้จ่ายน้อย และจะนำมาใช้ประโยชน์ได้อย่างไรบ้าง การสำรวจดำเนินต่อไปอีก 12 เดือน ประมาณว่ามีถ่านลิกไนต์ในเบื้องต้นที่แม่เมาะ จำนวน 14 ล้านตันและคาดว่าอาจจะพบเพิ่มในปริมาณสูงถึง 120 ล้านตัน ดังนั้น จึงได้วางแผนงานเบื้องต้นขึ้นเพื่อนำเสนอต่อรัฐบาล โดยมีโครงการขุดถ่านลิกไนต์ขึ้นมาเพื่อจำหน่ายเป็นเชื้อเพลิงผลิตกระแสไฟฟ้าใช้เป็นวัตถุดิบฐานในการทำเคมีภัณฑ์ และใช้เป็นถ่านหุงต้ม

เมื่อรัฐบาลเห็นชอบในข้อเสนอดังกล่าว ในปี 2497 จึงได้ตราพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งองค์การพลังงานไฟฟ้าลิกไนต์ เพื่อดำเนินกิจการถ่านลิกไนต์ให้บังเกิดผลอย่างจริงจัง และในปีเดียวกันนี้เององค์การพลังงานไฟฟ้าลิกไนต์ได้ก่อสร้างที่ทำการและบ้านพักที่แม่เมาะด้วยงบประมาณจากรัฐบาล เครื่องจักรเครื่องมือที่ได้รับจากรัฐบาลและสหรัฐอเมริกา และผู้เชี่ยวชาญองค์การลิกไนต์จากประเทศออกเตรเลียจำนวน 3 นายมาเป็นที่ปรึกษา ได้เปิดการทำเหมืองแม่เมาะโดยเปิดหน้าดินก่อนแล้วจึงขุดถ่านลิกไนต์

ในปี 2498 ได้เริ่มผลิตถ่านลิกไนต์จากเหมืองแม่เมาะออกจำหน่ายให้แก่โรงพยาบาลในภาคเหนือ โรงงานของการรถไฟแห่งประเทศไทยที่นครราชสีมา โรงปูนซีเมนต์ของบริษัทชลประทานซีเมนต์ จำกัด ที่ตาคลี (นครสวรรค์) โรงไฟฟ้าวัดเลียบ และโรงไฟฟ้าสามเสน ของการไฟฟ้านครหลวง (กทม.) ในขณะเดียวกันก็ดำเนินการเจาะสำรวจหาปริมาณถ่านหินลิกไนต์ควบคู่

กันไปด้วย ได้พบว่าที่แม่เมะนี้มีถ่านลิกไนต์ฝังตัวอยู่ทั่วบริเวณ ประมาณ 120 ล้านตัน และสามารถที่จะขุดขึ้นมาใช้งานได้คุ้มค่า 43.6 ล้านตัน

สำหรับช่วงปีแรกของการผลิต ถ่านลิกไนต์ได้ 40,651 ตันในจำนวนนี้เป็นจี้ถ่าน ซึ่งเป็นถ่านผง , ถ่านลาย 8,417 ตัน เมื่อผ่านโรงย่อยให้ได้ขนาดแล้วจำหน่ายได้ 31,413 ตัน ปี 2499 ผลิตและจำหน่ายได้ปริมาณมากกว่าเท่าตัว และเป็นปีละประมาณ 120,000 ตันในระยะต่อมา (เมื่อเทียบกับไม้พืน 3-6 แสนตัน ซึ่งจะต้องตัดไม้จากป่าปีละประมาณ 300,000 ไร่ หรือเทียบเท่ากับน้ำมันเตาซึ่งจะต้องซื้อจากต่างประเทศปีละประมาณ 35 ล้านลิตร)

เมื่อประสบความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผนการขั้นแรกคือ การผลิตลิกไนต์จำหน่ายเชื้อเพลิง ขั้นต่อมาก็ได้ดำเนินการก่อสร้างโรงจักรแม่เมะขนาดกำลังผลิต 12,500 กิโลวัตต์ ใช้ถ่านลิกไนต์เป็นเชื้อเพลิงล้วน ซึ่งแล้วเสร็จและทำพิธีเปิดเมื่อวันที่ 28 พฤศจิกายน 2503 ในพิธีเปิดโรงไฟฟ้า รัฐบาลออสเตรเลียได้มอบโรงย่อยและคัดขนาดถ่าน ถังเหล็กเก็บถ่าน รถจักรดีเซลขนาด 102 แรงม้า 2 เครื่อง และตู้รถไฟฟ้าสำหรับบรรทุกถ่านลิกไนต์จากเหมืองมายังโรงไฟฟ้าแม่เมะ ขนาด 25 ตัน จำนวน 8 หลัง นอกจากนี้ยังได้มอบรถตู้บรรทุกข้างสูงให้แก่การรถไฟแห่งประเทศไทย จำนวน 100 หลัง เพื่อใช้ในการขนส่งถ่านลิกไนต์ หลังจากนั้นกิจการของเหมืองแม่เมะได้เจริญก้าวหน้ามาเป็นลำดับ เพื่อให้การดำเนินงานเกี่ยวกับกิจการลิกไนต์คล่องตัวและกว้างขวางขึ้น รัฐบาลจึงได้ตราพระราชบัญญัติจัดตั้ง “การลิกไนต์” เมื่อวันที่ 14 ธันวาคม 2503 โดยได้โอนกิจการและทรัพย์สินขององค์การพลังงานไฟฟ้าลิกไนต์มาเป็นของการลิกไนต์ กำหนดให้มีหน้าที่ผลิตและจำหน่ายถ่านลิกไนต์ วัตถุดิบจากลิกไนต์ และพลังงานไฟฟ้าจากลิกไนต์ มีอำนาจดำเนินการในเขตท้องที่จังหวัดลำปาง ลำพูน เชียงใหม่ และตาก จนกว่าการไฟฟ้าอันฮิจะขยายกิจการไปถึงจังหวัดนั้น ๆ และเขตท้องที่ภาคใต้ ตั้งแต่จังหวัดชุมพรลงไปทั้งหมด

การลิกไนต์ได้ดำเนินการเหมืองแม่เมะเรื่อยมา และได้เปิดกิจการเหมืองลิกไนต์ทางภาคใต้ที่จังหวัดกระบี่ เพื่อผลิตถ่านลิกไนต์ส่งให้โรงไฟฟ้ากระบี่ ซึ่งประกอบด้วยเครื่องผลิตไฟฟ้าจำนวน 2 หน่วย ๆ ละ 20,000 กิโลวัตต์ เริ่มก่อสร้างในปี 2505 ทดลองเดินเครื่องเมื่อเดือนธันวาคม 2506 ทำการผลิตและจ่ายกระแสไฟฟ้าอย่างเป็นทางการเมื่อเดือนมิถุนายน 2507 ต่อมาในปี 2509 จึงได้ติดตั้งเครื่องผลิตไฟฟ้าหน่วยที่ 3 ขนาดเดียวกับที่โรงไฟฟ้ากระบี่และสามารถเดินเครื่องผลิตไฟฟ้าได้ในปี 2512 นับแต่นั้นมาแหล่งถ่านลิกไนต์ที่ได้ค้นพบมาเป็นเวลานานจึงได้ถูกนำมาใช้ประโยชน์ทั้งสองแห่ง

ในปี 2508 มีการติดตั้งเครื่องย่อยและसानพานลำเลียงถ่านลิกไนต์ที่เหมืองแม่เมะ ซึ่งรัฐบาลออสเตรเลียได้มอบให้ มีพิธีรับมอบในวันที่ 16 สิงหาคม 2508 ต่อมาเมื่อได้ก่อสร้างโรงปุ๋ยเคมีแม่เมะซึ่งตั้งอยู่บริเวณใกล้เคียงกับโรงจักรแม่เมะ และใช้ถ่านหินลิกไนต์เป็นวัตถุดิบในการ

ผลิต แล้วเสร็จในปี 2508 ต่อมาเมื่อได้ก่อสร้างโรงปุ๋ยเคมีแม่เมาะ ซึ่งตั้งอยู่บริเวณใกล้เคียงกับโรงจักรแม่เมาะ และใช้ถ่านลิกไนต์เป็นวัตถุดิบในการผลิต แล้วเสร็จในปี 2508 โดยโรงปุ๋ยเคมีแห่งนี้มีความต้องการใช้ถ่านลิกไนต์ประมาณวันละ 300 ตัน และโรงจักรแม่เมาะมีความต้องการถ่านประมาณวันละ 200 ตัน ทั้งสองแห่งนี้เป็นแหล่งที่ใช้ถ่านลิกไนต์อยู่เป็นประจำในขณะนั้น ทำให้กิจการของเหมืองลิกไนต์แม่เมาะ ได้ดำเนินต่อเนื่องกันมา

ต่อมาในปี 2509 คณะผู้เชี่ยวชาญองค์การเอ.ไอ.ดี (Agency for International Development) ได้มาสำรวจความต้องการไฟฟ้าในประเทศไทย และได้เสนอให้ก่อสร้างโรงไฟฟ้าพลังไอน้ำแม่เมาะให้แล้วเสร็จในปี 2513 แต่ในขณะนั้นความต้องการไฟฟ้าในภาคเหนือยังมีไม่มาก และถ้าจะส่งพลังงานไฟฟ้ามายังภาคกลางก็จะต้องลงทุนก่อสร้างสายส่งไฟฟ้ายาวหลายร้อยกิโลเมตร เมื่อรวมราคาค่าก่อสร้างโรงไฟฟ้าและขยายเหมืองแม่เมาะแล้ว ผลที่ได้ยังไม่คุ้มกับการลงทุน ดังนั้น จึงได้ชะลอโครงการไว้ก่อน

ในปี 2511 รัฐบาลได้ตราพระราชบัญญัติจัดตั้งการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) ขึ้นโดยรวมเอากิจการของการลิกไนต์การไฟฟ้าอันธิ และการไฟฟ้าตะวันออกเฉียงเหนือ มาเป็นหน่วยงานเดียวกัน เมื่อวันที่ 1 พฤษภาคม 2512 ดังนั้น กฟผ.จึงได้รับ โอนทรัพย์สิน สิทธิหน้าที่ และภาระทั้งหมดจากทั้ง 3 องค์กรมาดำเนินการ กฟผ.ได้วางแผนการจัดการจัดหาแหล่งผลิตไฟฟ้าในอนาคตเพื่อเพิ่มกำลังผลิตให้พอเพียงที่จะสนองความต้องการไฟฟ้าแก่ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ หนึ่งในแผนการนี้ก็คือ การพัฒนาแหล่งถ่านลิกไนต์ที่เหมืองแม่เมาะ

นับแต่ปลายปี 2512 กฟผ.ได้มุ่งศึกษาสำรวจและวางแผนการพัฒนาถ่านลิกไนต์ที่เหมืองแม่เมาะ เพื่อใช้เป็นเชื้อเพลิงในการผลิตกระแสไฟฟ้าอย่างจริงจัง ผลการศึกษาในระยะแรกได้คำนวณปริมาณอีกไม่ต่ำกว่า 70 ล้านตัน จึงได้วางโครงการขยายแหล่งผลิตไฟฟ้า โดยใช้ถ่านลิกไนต์เป็นเชื้อเพลิง

เมื่อวันที่ 17 สิงหาคม 2515 คณะรัฐมนตรีได้อนุมัติ โครงการก่อสร้างโรงไฟฟ้าลิกไนต์แม่เมาะ จำนวน 2 หน่วย ขนาดหน่วยละ 75,000 กิโลวัตต์ พร้อมกับการขยายเหมืองแม่เมาะ เพื่อเพิ่มกำลังผลิตจากที่เคยผลิตถ่านลิกไนต์ได้ปีละแสนกว่าตัน เพิ่มขึ้นเป็นนับล้านตัน

การดำเนินงานตามโครงการขยายเหมืองแม่เมาะได้เริ่มขึ้นตั้งแต่ปี 2516 อาทิ การจัดซื้ออุปกรณ์และเครื่องจักรกลเหมือง การฝึกอบรมพนักงานควบคุมเครื่องจักรกล งานเปิดหน้าดิน สร้างถนนขุดคลองผันน้ำ ทำคันดินภายในเหมือง ก่อสร้างและติดตั้งสายพานลำเลียงถ่านลิกไนต์ รวมทั้งการขอประทานบัตรเพิ่มเป็นต้น

ในขณะที่ กฟผ.กำลังเริ่มขยายเหมืองแม่เมาะ ราคาน้ำมันเชื้อเพลิงได้เพิ่มสูงขึ้น ทำให้ถ่านลิกไนต์มีคุณค่าสูงขึ้นเรื่อย ๆ ดังนั้น กฟผ.จึงได้เร่งดำเนินโครงการสำรวจถ่านลิกไนต์ใน

แอ่งแม่เมาะเพื่อให้ทราบปริมาณถ่านลิกไนต์ทั้งหมดและปริมาณที่สามารถพัฒนาขึ้นมาใช้ประโยชน์ได้อย่างคุ้มค่า

จากผลการสำรวจเพิ่มเติมได้พบถ่านลิกไนต์ในแอ่งแม่เมาะมากขึ้น กฟผ.จึงพัฒนางานโดยการขยายเหมืองและก่อสร้างโรงไฟฟ้าเพิ่มขึ้นควบคู่กันไป จนในที่สุดได้ทำการสำรวจในแอ่งแม่เมาะอย่างละเอียด สามารถสรุปปริมาณถ่านลิกไนต์ที่มีอยู่ทั้งหมดและปริมาณถ่านที่สามารถทำเหมืองได้อย่างคุ้มค่า ดังนั้น จึงได้วางแผนพัฒนาเพื่อนำถ่านลิกไนต์ มาใช้ประโยชน์ในการผลิตไฟฟ้าต่อไป

อำนาจหน้าที่

กฟผ.มีอำนาจหน้าที่ในการจัดหาพลังงานไฟฟ้า แก่ประชาชน โดยการผลิตและจำหน่ายพลังงาน ให้แก่การไฟฟ้านครหลวง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค และผู้ใช้พลังงานไฟฟ้ารายอื่นตามที่กฎหมายกำหนด รวมทั้งประเทศใกล้เคียงและดำเนินการทางด้านพลังงานไฟฟ้า ตลอดจนงานอื่น ๆ ที่ส่งเสริมกิจการของกฟผ.

เพื่อให้สามารถดำเนินการตามวัตถุประสงค์ข้างต้น กฟผ.จึงมีหน้าที่รวมถึง การสร้างเขื่อน อ่างเก็บน้ำ และสิ่งอื่นอันเป็นอุปกรณ์ต่าง ๆ รวมทั้งการวางแผนนโยบาย ควบคุมการผลิต การส่งจำหน่ายพลังงานลิกไนต์นโยบายสำคัญที่ กฟผ.ยึดถือ เป็นหลักตลอดมา ได้แก่การผลิตไฟฟ้าให้เพียงพอต่อความต้องการของประชาชนเชื่อถือได้ และมีราคาเหมาะสม

ภาคผนวก ข

สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการของผู้ปฏิบัติงาน
การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.)

สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการของผู้ปฏิบัติงาน กฟผ.

1. วันทำการ เวลางาน และวันหยุด

- โดยเฉลี่ยต้องมึเวลาทำงานไม่เกิน 48 ชั่วโมง และไม่น้อยกว่า 35 ชั่วโมง
- พนักงานปฏิบัติงานสัปดาห์ละ 5 วัน หยุดวันเสาร์และวันอาทิตย์
- ลูกจ้าง ปฏิบัติงานสัปดาห์ละ 6 วัน หยุดวันอาทิตย์
- มีวันหยุดตามประเพณีนิยม ตามที่ผู้ว่าการกำหนดไม่น้อยกว่าปีละ 13 วัน หากมีวันหยุดตามประเพณีวันใดตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ให้เลื่อนวันหยุดตามประเพณีวันนั้นไปหยุดในวันทำการถัดไป

2. การลาป่วย

- พนักงานลาป่วยได้ไม่เกิน 90 วัน มีสิทธิรับเงินเดือนเต็มไม่เกิน 75 วันทำการ
- ลูกจ้างทดลองงานและลูกจ้างที่อายุงานเกิน 120 วัน ลาได้ไม่เกิน 40 วันทำการ และมีสิทธิรับค่าจ้างเต็มไม่เกิน 30 วันทำการ
- ลูกจ้างที่มีอายุงานไม่เกิน 120 วัน ลาป่วยได้ไม่เกิน 30 วันทำการ และมีสิทธิรับค่าจ้างเต็มไม่เกิน 30 วันทำการ
- พนักงานลาป่วยติดต่อกัน เกิน 3 วันทำการ ให้แนบใบรับรองการเจ็บป่วยด้วยและลูกจ้างลาป่วยติดต่อกันตั้งแต่ 3 วันทำการ ให้แนบใบรับรองการเจ็บป่วยด้วย

3. การลาภิก

3.1 การลาภิกส่วนตัว

- พนักงานมีสิทธิลาได้ 24 วันทำการ และมีสิทธิรับเงินเดือน 24 วันทำการ
- ลูกจ้างมีสิทธิลาได้ 12 วันทำการ
- ลูกจ้างที่มีอายุงานเกิน 120 วัน มีสิทธิลา 24 วันทำการ มีสิทธิได้รับค่าจ้าง 12 วันทำการ
- ลูกจ้างที่มีอายุงานไม่เกิน 120 วัน มีสิทธิลาได้ 12 วันทำการ

3.2 การลาภิกส่วนตัวเพื่อเลี้ยงดูบุตร

- พนักงานและลูกจ้างหญิงที่ลาคลอดบุตร มีสิทธิลาได้ไม่เกิน 30 วันทำการต่อการคลอดบุตรคราวหนึ่ง

4. การลาพักผ่อนประจำปี

- พนักงานและลูกจ้างที่มีอายุงานเกิน 120 วัน มีสิทธิขอลาพักผ่อนประจำปีงบประมาณละไม่เกิน 10 วันทำการ ให้สะสมวันที่ไม่ได้ลาหรือลาแต่ไม่ครบตามสิทธิ รวมเข้ากับวันพักผ่อนประจำปีในงบประมาณต่อไปได้ แต่รวมแล้วไม่เกิน 30 วันทำการ

5. การลาคลอดบุตร

- ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิลาคลอดบุตรได้ไม่เกิน 60 วันทำการ โดย
- พนักงานมีสิทธิลาคลอดบุตรได้และมีสิทธิรับเงินเดือนค่าจ้างเต็มในการลาแต่ไม่เกิน 45 วันทำการต่อการคลอดบุตรคราวหนึ่ง
- ลูกจ้างมีสิทธิลาคลอดบุตร โดยได้รับค่าจ้างเต็มไม่เกิน 52 วันทำการต่อการคลอดบุตรคราวหนึ่ง และให้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ระหว่างวันลาดังกล่าว

- เมื่อครบกำหนดวันลาคลอดบุตรแล้ว ยังไม่สามารถปฏิบัติงานได้มีสิทธิขอลาต่อได้อีกไม่เกิน 30 วันทำการ แต่ไม่ได้รับเงินเดือนค่าจ้าง
- 6. การลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีอัยย์**
- ผู้มีสิทธิเฉพาะพนักงานที่ปฏิบัติงานติดต่อกันในฐานะพนักงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี มีสิทธิขอลาได้ไม่เกิน 120 วัน
- 7. การลาเนื่องจากราชการทหาร**
- ผู้ปฏิบัติงาน (พนักงานและลูกจ้าง) มีสิทธิลาได้ตามความจำเป็น
- 8. การลาติดตามคู่สมรส**
- พนักงานมีสิทธิลาติดตามคู่สมรสซึ่งไปปฏิบัติงานในต่างประเทศตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไปได้ไม่เกิน 2 ปีและในกรณีจำเป็นอาจขอลาต่อได้อีก 2 ปีแต่เมื่อรวมระยะเวลาแล้วต้องไม่เกิน 4 ปี ถ้าเกิน 4 ปีให้ลาออก
 - ระยะเวลาที่ลาติดตามคู่สมรสไม่ให้นับเป็นอายุงาน และในระหว่างที่ลาพนักงานไม่มีสิทธิได้รับเงินเดือน
- 9. การหยุดงานโดยไม่ถือเป็นวันลา**
- การหยุดงานเพื่อพักรักษาตัวเนื่องจากประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเพราะเหตุปฏิบัติงานให้แก่ กฟผ.
 - การหยุดงานเกี่ยวกับการแข่งขันกีฬาในฐานะผู้แทนของประเทศ ดังนี้
 - หยุดงานเพื่อไปทำหน้าที่ สำหรับในกรณีที่ได้รับเลือกให้ไปเป็นเจ้าหน้าที่
 - หยุดงานเพื่อไปฝึกซ้อมและหรือแข่งขัน สำหรับกรณีที่ได้รับเลือกให้เป็นนักกีฬา
 - การหยุดงานเพื่อการใดการหนึ่งที่คณะรัฐมนตรีมีมติให้หยุดได้โดยไม่ถือเป็นวันลา
 - การหยุดงานตามมติคณะกรรมการ กฟผ.
- 10. ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด**
- ค่าล่วงเวลา
 - พนักงานและลูกจ้างได้รับ 1 เท่าครึ่งของอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างต่อชั่วโมง
 - ค่าทำงานในวันหยุด
 - พนักงานได้รับ 1 เท่าของอัตราเงินเดือนต่อชั่วโมง
 - ลูกจ้างได้รับ 2 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมง
 - ค่าจ้างทำงานในวันหยุดเกินเวลาทำงานปกติ
 - พนักงานและลูกจ้างได้รับ 3 เท่าของอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างต่อชั่วโมง
- 11. การให้ทุนการศึกษา**
- ผู้มีสิทธิ พนักงานครบ 1 ปี นับถึงวันที่ขอลาไปศึกษาหรือไปศึกษา
 - มีอายุไม่เกิน 45 ปี สำหรับปริญญาโทขึ้นไป
 - มีอายุไม่เกิน 30 ปี สำหรับปริญญาตรี
 - ศึกษาในระดับการศึกษาและสาขาวิชาที่กำหนดในแผนการศึกษาแต่ละปี
 - ทุนการศึกษาได้แก่
 1. ทุน กฟผ.

- ทุนสำหรับการลาไปศึกษา และการไปศึกษาภายในประเทศ
 - ทุนสำหรับการลาไปศึกษาต่างประเทศ
 - 2. ทุนผ่านกรมวิเทศสหการ หรือทุนอื่นที่ให้แก่ กพผ.
 - 3. ทุนที่พนักงานจัดหามาเองหรือทุนส่วนตัว
- 12. เงินเพิ่มพิเศษตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ**
- กพผ. กำหนดเงินเพิ่มให้กับผู้ปฏิบัติงานตามลักษณะงานนั้น ๆ เช่น ผู้ปฏิบัติงานกะต่าง ๆ ค่าชั่วโมงบิน ค่าขับเครื่องจักรกล ค่าปฏิบัติงานได้นำ ค่าปฏิบัติงานหอทไลน์ เป็นต้น
- 13. เงินเพิ่มพิเศษเพื่อการสูบบุหรี่**
- ผู้มีสิทธิ ผู้ปฏิบัติงาน (พนักงานและลูกจ้าง) ได้รับเงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสูบบุหรี่ ตามคำสั่งราชการทหาร
- 14. เงินค่าเลี้ยงดู**
- ผู้มีสิทธิ ผู้ปฏิบัติงาน (พนักงานและลูกจ้าง)
 - จ่ายให้ครั้งหนึ่งของอัตราเบี้ยเลี้ยงเดินทางตามพื้นที่ที่ กพผ. กำหนด
- 15. เงินยังชีพประเภทค่ากระแสไฟฟ้า**
- ผู้มีสิทธิ พนักงาน หรือลูกจ้างอายุงาน 3 ปีขึ้นไป ซึ่งเข้าทำงานก่อน 1 ตล. 2537
 - คิดค่าไฟฟ้าให้เป็นหน่วย ตามอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้าง โดยจ่ายเป็นเงินตามจำนวนหน่วยไฟฟ้าที่ได้รับ
- 16. เงินโบนัส**
- ผู้มีสิทธิ พนักงาน
 - จ่ายตามอัตราส่วนของกำไรสุทธิคิดเป็นจำนวนเท่าของเงินเดือน
- 17. เงินช่วยเหลือบุตร**
- ผู้มีสิทธิ ผู้ปฏิบัติงาน (พนักงานและลูกจ้าง)
 - เดือนละ 50 บาท ต่อบุตร 1 คน จนครบอายุ 18 ปีบริบูรณ์
 - เบิกได้บุตรคนที่ 1-3 (ยกเว้นคนสุดท้ายเป็นฝาแฝด)
 - พนักงานบรรจุก่อน 1 พค. 2522 ไม่จำกัดจำนวนบุตร
- 18. เงินช่วยเหลือการศึกษาของบุตร**
- ผู้มีสิทธิ ผู้ปฏิบัติงาน (พนักงานและลูกจ้าง)
 - บุตรอายุไม่ต่ำกว่า 3 ปี และไม่เกิน 25 ปี ในวันที่ 1 พค. ของทุกปี
 - โรงเรียนรัฐบาลระดับอนุบาล
 - อนุสัญญาเบกได้เท่าที่จ่ายจริง แต่ไม่เกินอัตราที่กระทรวงการคลังกำหนด
 - โรงเรียนเอกชน ระดับอนุบาล
 - มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่าเบกได้เท่าที่จ่ายจริง ระดับอนุสัญญาหรือเทียบได้ครั้งหนึ่งของที่จ่ายจริง (ทั้งนี้ ต้อง แต่ไม่เกินอัตราที่กระทรวงการคลังกำหนด)
- 19. เงินยืมเพื่อการศึกษาของบุตร**
- ผู้มีสิทธิ ผู้ปฏิบัติงาน (พนักงานและลูกจ้าง)

- ได้เท่าที่จ่ายจริง แต่ไม่เกินสิทธิพึงเบิกได้จาก กฟผ.
- ผู้ยืมมีเงินเดือน / ค่าจ้าง ไม่เกิน 25,330 บาท
- ต้องหักล้างเงินยืมภายใน 10 วันทำการถัดจากวันที่นำเงินไปชำระ

20. เงินช่วยเหลือผู้ประสบสาธารณะ

- ผู้มีสิทธิ ผู้ปฏิบัติงาน (พนักงานและลูกจ้าง) ยกเว้นลูกจ้างเพื่อปฏิบัติงานสำรวจ
- บ้านหรือทรัพย์สินเป็นของตนเองหรือคู่สมรส ได้เท่าที่เสียหายจริงแต่ไม่เกิน 10,000 บาท
- ทรัพย์สินเป็นของตนเองหรือคู่สมรส แต่ไม่มีกรรมสิทธิ์ในบ้าน ได้เท่าที่เสียหายจริงแต่ไม่เกิน 5,000 บาท
- ต้องมีชื่อผู้ปฏิบัติงานอยู่ในทะเบียนบ้าน
- ช่วยเหลือกรณี อุทกภัย วาตภัย อัคคีภัย
- กรณีวาตภัยหรืออุทกภัยจะต้องเป็นกรณีที่ กฟผ. ประกาศให้ทราบเป็นคราว ๆ ไปเท่านั้น
- ทรัพย์สินไม่รวมถึงพืชพันธุ์ต่างๆ

21. การรักษาพยาบาลในสถานพยาบาลของกฟผ. (บัตรครอบครัว)

- ผู้มีสิทธิ ผู้ปฏิบัติงาน (พนักงานและลูกจ้าง) คู่สมรส บุตร และบิดา มารดา (ลูกจ้างอายุงาน 5 ปีขึ้นไป บิดามารดาถึงจะมีสิทธิ)
- นำไปแสดงต่อเจ้าหน้าที่เมื่อเข้ารับการรักษา ในสถานพยาบาลของ กฟผ.

22. เงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล

- ผู้มีสิทธิ ผู้ปฏิบัติงาน (พนักงานและลูกจ้าง) คู่สมรส บุตร และบิดา มารดา (ลูกจ้างชั่วคราวอายุงาน 5 ปีขึ้นไป บิดามารดาถึงจะมีสิทธิ) บุตรเบิกได้จนอายุ 20 ปีบริบูรณ์
 - (1) ค่ารักษาพยาบาล
 - รพ. รัฐบาลเบิกได้เท่าที่จ่ายจริงทั้งคนไข้นอกและคนไข้ใน
 - รพ. เอกชน เฉพาะคนไข้ในเบิกได้ครั้งหนึ่ง
 - ค่าห้องรวมค่าอาหารวันละ 600 บาท
 - ค่าห้องไอซียู เบิกได้เท่าที่จ่ายจริง
 - (2) ค่าพยาบาลพิเศษ
 - ผู้มีสิทธิ ผู้ปฏิบัติงาน (พนักงานและลูกจ้าง) คู่สมรสและบุตร
 - รพ. รัฐบาลเบิกได้เท่าที่จ่ายจริง
 - รพ. เอกชนเบิกได้เท่าที่จ่ายจริงแต่ไม่เกินอัตราที่ รพ. จุฬากำหนด
 - เบิกได้ไม่เกิน 15 วันต่อการเจ็บป่วยครั้งหนึ่ง
 - (3) ค่าอวัยวะเทียมและอุปกรณ์ในการบำบัดรักษาโรค
 - เบิกได้เท่าที่จ่ายจริงแต่ไม่เกินอัตราที่ผู้ว่าการกำหนด
 - (4) ค่าตรวจสุขภาพประจำปี
 - เบิกได้เฉพาะผู้ปฏิบัติงานที่เข้ารับการตรวจสุขภาพในสถานพยาบาลของส่วนราชการ ปีปฏิทินละ 1 ครั้ง ไม่เกินอัตราที่ผู้ว่าการกำหนด

23. ค่าคลอดบุตร

- ผู้มีสิทธิ ผู้ปฏิบัติงาน (พนักงานและลูกจ้าง) คู่สมรส
- 400 บาทต่อการคลอดบุตร 1 คน

24. เงินทดแทนกรณีประสบอันตรายเพราะเหตุปฏิบัติงาน

- ผู้มีสิทธิ ผู้ปฏิบัติงาน (พนักงานและลูกจ้าง)
- เงินทดแทน ได้แก่
 1. ค่าทดแทน
 - เมื่อผู้ปฏิบัติงานประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย หรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตาย จะจ่ายเป็นรายเดือน ดังนี้
 - 60 % ของค่าจ้างเงินเดือนของระยะเวลาที่ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ แต่รวมแล้วไม่เกิน 1 ปี
 - 60 % ของเงินเดือนเดือนสุดท้ายในกรณีที่ต้องสูญเสียอวัยวะบางส่วนจากร่างกาย
 - 60 % ของเงินเดือนเดือนสุดท้ายตลอดระยะเวลาที่พ้นจากตำแหน่ง สำหรับผู้ปฏิบัติงานด้านการแพทย์ที่ติดเชื้อมาจากโรคเอดส์ และได้พ้นจากตำแหน่ง เพราะไม่สามารถปฏิบัติงานต่อไปได้
 - 60 % ของเงินเดือนสุดท้ายในกรณีถึงแก่ความตาย มีกำหนด 5 ปี
 - 2. ค่ารักษาพยาบาลและค่าพาหนะ
 - จ่ายให้เท่าที่จ่ายจริง
 - 3. ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน
 - จ่ายให้เท่าที่จ่ายจริง แต่ไม่เกิน 20,000 บาท
 - 4. ค่าทำศพ
 - จ่ายตามระเบียบว่าด้วยเงินช่วยค่าทำศพ

25. การมอบของขวัญ

- กฟผ. มอบของขวัญแก่ผู้ปฏิบัติงานที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงาน รายละ 1,000 บาท

26. การจัดรถบริการรับ – ส่ง

- ผู้มีสิทธิ ผู้ปฏิบัติงาน (พนักงานและลูกจ้าง)
- โดยเสียค่าใช้จ่ายบางส่วน

27. เครื่องแต่งกายสำหรับผู้ปฏิบัติงานบางประเภท

- ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิได้รับเครื่องแต่งกายตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่แต่ละสายงานกำหนด

28. ค่าเช่าบ้าน

- พนักงานระดับ 12 ขึ้นไป เดือนละ 4,000 บาท
- พนักงานระดับ 10 – 11 เดือนละ 3,500 บาท
- พนักงานระดับ 8-9 เดือนละ 3,000 บาท
- พนักงานระดับ 7 เดือนละ 2,800 บาท
- พนักงานระดับ 4-6 เดือนละ 2,500 บาท
- พนักงานระดับ 3 เดือนละ 2,000 บาท
- พนักงานระดับ 1-2 เดือนละ 1,500 บาท

- ต้องได้รับคำสั่งให้ปฏิบัติงานประจำสำนักงานต่างท้องที่
- กรณียกเว้นไม่ได้รับค่าเช่าบ้าน
กฟผ. จัดที่พักให้
มีเคหะสถานของตนเองหรือของสามี
กลับไปประจำงาน ณ ท้องที่ที่ได้รับการบรรจุครั้งแรก
กรณีอื่น ๆ ตามที่ผวก. กำหนด

29. การให้กู้เงินเพื่อจัดหาที่ดิน บ้าน ซ่อมแซม หรือต่อเติมบ้าน

- ผู้มีสิทธิ พนักงาน
- ขอกู้ไม่เกิน 40 เท่าของเงินเดือน หรือ 60 เท่า แต่ไม่เกิน 480,000 บาท เมื่อผ่อนชำระไม่น้อยกว่า 8 ปี กู้ซ่อมแซมได้อีก 15 เท่า ไม่เกิน 120,000 บาทหรือ 10 เท่าของเงินเดือน
- ผู้กู้ต้องปฏิบัติงานในกฟผ. ไม่น้อยกว่า 7 ปี และเป็นพนักงาน ไม่น้อยกว่า 3 ปี
- อายุไม่เกิน 55 ปี ในวันยื่นขอกู้
- ผ่อนชำระไม่เกิน 180 เดือน
- จ่ายดอกเบี้ยตามธนาคารกรุงไทย แบบฝากประจำประเภท 12 เดือน

30. การให้กู้เงินกรณีจำเป็น

- เป็นพนักงาน ไม่น้อยกว่า 1 ปี กู้ได้ไม่เกิน 4 เท่าของเงินเดือน
- ลูกจ้างอายุงานตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไป กู้ได้ไม่เกิน 3 เท่าของค่าจ้าง
- ผ่อนชำระไม่เกิน 24 เดือน
- จ่ายดอกเบี้ยตามธนาคารกรุงไทย แบบฝากประจำ 12 เดือน
- กรณีประสบสาธารณภัย กู้ได้ 6 เท่าของเงินเดือนหรือค่าจ้าง โดยผ่อนชำระไม่เกิน 36 เดือน

31. การให้เช่าซื้อรถจักรยานยนต์

- เป็นพนักงาน ไม่น้อยกว่า 1 ปี
- เงินเดือนไม่น้อยกว่า 6,910 บาท
- อายุไม่เกิน 59 ปีในวันขอเช่าซื้อ
- ตนเองหรือคู่สมรส ต้องมีใบอนุญาตขับขี่รถจักรยาน
- รถที่ขอเช่าซื้อต้องเป็นรถใหม่มีความจุกระบอกไม่เกิน 150
- ราคาซื้อขายของรถรวมภาษีมูลค่าเพิ่มไม่เกิน 10 เท่าของเงินเดือน

32. การเติมน้ำมันเชื้อ

- ผู้ปฏิบัติงานอายุงาน 2 ปีขึ้นไป
- มีรถยนต์หรือรถจักรยานของตนเองที่ใช้อยู่ประจำมิใช่รถรับจ้าง
- เติมน้ำมันได้จากสถานีบริการน้ำมันของ กฟผ. แห่งเดียว

33. การให้คำปรึกษาแนะนำ

- ผู้ปฏิบัติงานรวมทั้งครอบครัว
- มีนักสังคมสงเคราะห์ให้คำแนะนำปรึกษา เช่น ปัญหาด้านสุขภาพจิตและปัญหาส่วนตัว

34.สวัสดิการด้านกีฬาและบันเทิง

- ผู้ปฏิบัติงานและครอบครัว
- ใช้อุปกรณ์กีฬาและบันเทิงรวมทั้งสถานที่
- เป็นสมาชิกชมรมต่าง ๆ ได้ตามระเบียบ

35. กองทุนสวัสดิการ

- คณะกรรมการกองทุนจัดสวัสดิการ
- เงินในกองทุนสวัสดิการให้จ่ายได้ในกรณีต่อไปนี้
 - พักผ่อนหย่อนใจในครอบครัว
 - ลงทุนในการดำเนินงานเพื่อสวัสดิการ
 - เพื่อการอื่นเป็นเฉพาะรายการตามที่คณะกรรมการ กฟผ. อนุมัติ

36. การให้บริการอาคารนันทนาการ

- เพื่อการมงคลสมรสเฉพาะผู้ปฏิบัติงานและบุตร
- เพื่อการอื่น ๆ ตามหลักเกณฑ์ที่ฝ่ายบริหารกำหนด

37. การให้บริการบ้านพักรับรองและเรือ

- ผู้ปฏิบัติงาน
- เสียค่าใช้จ่ายตามระเบียบกำหนด
- ไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปปฏิบัติงาน

38. การฌาปนกิจสงเคราะห์

- ต้องสมัครเป็นสมาชิก
- ผู้ปฏิบัติงานมีอายุงาน 1 ปี
- อายุไม่เกิน 40 ปีในวันที่สมัคร
- จำนวนเงินที่จะได้รับหักจากสมาชิกรายละ 5 บาท

39. การเป็นเจ้าภาพบำเพ็ญกุศลศพ

- เจ้าภาพบำเพ็ญกุศลศพ 1 คืน รายละ 10,000 บาท

40. เงินช่วยเหลือค่าทำศพ

- ได้ 3 เท่าของเงินเดือน ไม่น้อยกว่า 30,000 บาท
- พวงหรีดนำไปเคารพศพรายละ 500 บาท

41. เงินทดแทนการขาดรายได้กรณีทุพพลภาพอันมีขึ้นเนื่องจากงาน

- 33.33 % ของเงินเดือนเป็นเวลา 15 ปี (ระงับเมื่อผู้นั้นถึงแก่ความตาย)
- เบิกค่ารักษาพยาบาลไม่เกินเดือนละ 1,000 บาท

42. ค่าชดเชย

- ผู้ปฏิบัติงานที่กฟผ. ให้ออก / เลิกจ้าง และปลดออกโดยไม่มีความผิด ยกเว้นลูกจ้างที่มีกำหนดเวลาและเลิกจ้างภายในกำหนดจะได้รับดังนี้
- ทำงานติดต่อกันครบ 120 วัน แต่ไม่ถึง 1 ปีให้ได้รับเท่ากับเงินเดือน ค่าจ้างอัตราสุดท้าย 30 วัน

- ทำงานติดต่อกันครบ 1 ปีแต่ไม่ถึง 3 ปี ให้ได้รับเงินเดือน ค่าจ้างอัตราสุดท้าย 90 วัน
 - ทำงานติดต่อกันครบ 3 ปี ให้ได้รับเงินเดือน ค่าจ้างอัตราสุดท้าย 180 วัน
- 43. เงินเพื่อตอบแทนความชอบในการทำงาน**
- เกษียณอายุ และมีอายุงานติดต่อกันครบ 5 ปีขึ้นไป
 - ได้รับเท่ากับเงินเดือนหรือค่าจ้างสุดท้าย 180 วัน
- 44. เงินกองทุนสงเคราะห์**
- ผู้มีสิทธิ พนักงาน บรรจุก่อน 1 มกราคม 2538 และไม่ได้เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
 - เงินเดือนเดือนสุดท้าย * อายุการทำงาน
 - จ่ายไว้ในกรณีที่
 - เกษียณอายุ (อายุงานไม่น้อยกว่า 1 ปี)
 - ให้ออก ขกเว้นออกเพราะขาดคุณสมบัติและขาดพื้นความรู้
 - ลาออก (อายุงานไม่น้อยกว่า 5 ปี)
- 45. การมอบโล่ประกาศเกียรติคุณแก่ผู้ที่พ้นจากตำแหน่ง**
- กฟผ. มอบโล่ประกาศเกียรติคุณให้ผู้ปฏิบัติงาน ดังนี้
 - มีอายุงาน 10 ปี ติดต่อกันและครบเกษียณอายุ
 - มีอายุงาน 20 ปี ติดต่อกันและพ้นจากตำแหน่ง โดยไม่มีความผิด
- 46. การมอบของที่ระลึกให้ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุงานครบ 20 ปี**
- มีอายุงาน 20 ปีขึ้นไป และยังคงปฏิบัติงานกับ กฟผ.
- 47. เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ**
- ต้องสมัครเป็นสมาชิก
 - ต้องจ่ายเงินเข้ากองทุนในอัตราไม่ต่ำกว่า 4 % ของเงินเดือน แต่ต้องไม่เกินอัตราเงินสมทบที่กฟผ.จ่าย
 - กฟผ. ต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนให้
 - พนักงานมีอายุการทำงานไม่เกิน 20 ปี จ่ายสมทบให้ในอัตรา 9 % ของเงินเดือน
 - พนักงานมีอายุการทำงานเกิน 20 ปี จ่ายสมทบให้ในอัตรา 10 % ของเงินเดือน สำหรับพนักงานที่มีอายุการทำงานครบในระหว่างเดือนใดได้ กฟผ. จ่ายเงินสมทบในอัตรา 10 % เข้ากองทุนในเดือนถัดไป
 - พนักงานที่เป็นลูกจ้าง จ่ายสมทบให้ในอัตรา 9 % ของค่าจ้าง
 - สมาชิกสามารถเปลี่ยนแปลงอัตราเงินสะสมได้ปีละ 2 ครั้งดังนี้
 - ยื่นคำร้องภายในเดือนพฤษภาคมจะมีผลในเดือนกรกฎาคม
 - ยื่นคำร้องภายในเดือนพฤศจิกายนจะมีผลในเดือนมกราคมปีถัดไป

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความร่วมมือเข้าเก็บข้อมูล

ภาคผนวก ง

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

ชื่อ	คุณมนัส เป็ยวนิช
อายุ	52 ปี
สถานที่ทำงาน	กองบำรุงรักษา 4 โรงไฟฟ้าแม่เมาะ
ตำแหน่ง	วุฒิวิศวกร หัวหน้ากองบำรุงรักษา 4
ชื่อ	คุณอนุโรจน์ สังขะตะวรินทร์
อายุ	43 ปี
สถานที่ทำงาน	กองบำรุงรักษา 1 โรงไฟฟ้าแม่เมาะ
ตำแหน่ง	วิศวกรระดับ 9 ผู้ช่วยหัวหน้ากองบำรุงรักษา 1
ชื่อ	คุณธานี วงศ์พะล่านันท์
อายุ	46 ปี
สถานที่ทำงาน	แผนกบุคคล อาคารบริหาร โรงไฟฟ้าแม่เมาะ
ตำแหน่ง	หัวหน้าแผนกบุคคล

ภาคผนวก จ

แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

คำชี้แจง แบบสอบถามเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย กรณีศึกษา : โรงไฟฟ้าแม่เมาะ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช โดยจุดมุ่งหมายของแบบสอบถามนี้เพื่อ

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานตามลักษณะส่วนบุคคล
2. เพื่อทราบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านต่าง ๆ ของผู้ปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย (/) ลงในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

- () 1. ชาย () 2. หญิง

2. อายุ

- () 1. ต่ำกว่า 25 ปี () 2. 25 – 30 ปี
 () 3. 31 – 36 ปี () 4. 37 – 42 ปี
 () 5. มากกว่า 42 ปี

3. การศึกษาขั้นสูงสุด

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

4. ตำแหน่งงานของท่านในปัจจุบัน

- () 1. หัวหน้าแผนก () 2. ธุรการ
 () 3. วิศวกร - ผู้ควบคุมงาน () 4. หัวหน้าหมวด
 () 5. หัวหน้าชุด () 6. ช่าง

5. อายุงานในปัจจุบัน

- () 1. 1 – 5 ปี () 2. 6 – 10 ปี
 () 3. 11 – 15 ปี () 4. 16 – 20 ปี
 () 5. มากกว่า 20 ปี

6. รายได้ที่ได้รับในปัจจุบัน

- () 1. ต่ำกว่า 15,000 () 2. 15,001 – 30,000
 () 3. 30,001 – 45,000 () 4. มากกว่า 45,000

ข้อที่	คำถามคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
7.	บริเวณที่ท่านทำงานมีแสงสว่างเพียงพอ					
8.	สถานที่ทำงานมีการจัดระเบียบของวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ อย่างเรียบร้อย					
9.	อุปกรณ์ในการทำงานของท่านมีความปลอดภัย					
10.	บรรยากาศโดยรวมในที่ทำงานของท่านทำให้ท่านทำงานอย่างมีความสุข					
11.	องค์กรมีนโยบายให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง					
12.	องค์กรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานลาศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้กับงานที่ทำ					
13.	องค์กรมีแผนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถให้แก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง					
14.	ท่านพอใจในนโยบายการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานในการทำงานขององค์กรในปัจจุบัน					
15.	ท่านเห็นว่าศักยภาพในการทำงานที่ท่านมีอยู่เพียงพอต่อการทำงาน					
16.	ท่านเห็นว่าองค์กรพิจารณาเลื่อนตำแหน่งงานด้วยความเหมาะสมและยุติธรรม					
17.	ท่านเห็นว่างานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคงกว่างานใดในปัจจุบัน					

ข้อที่	คำถามคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
18.	ท่านเห็นว่างานที่ท่านทำอยู่มีความก้าวหน้าในอนาคต					
19.	องค์กรเปิดโอกาสให้ท่านอย่างเต็มที่ในการทดสอบตนเองเพื่อเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง					
20.	องค์กรมีนโยบายอย่างชัดเจนที่สนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ความสามารถมีความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน					
21.	ท่านได้รับความช่วยเหลือ เห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกันในกลุ่มเพื่อนร่วมงาน					
22.	ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นที่ปรึกษาที่ดีและช่วยเหลืออย่างสม่ำเสมอในเรื่องงาน					
23.	เมื่อท่านมีปัญหาในเรื่องส่วนตัวท่านสามารถขอความช่วยเหลือได้จากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน					
24.	ท่านเห็นว่าผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานส่งเสริมให้ท่านทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
25.	ท่านเห็นว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานหรือองค์กร					
26.	ท่านมีอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่					
27.	ท่านมีโอกาสได้ทำงานที่มีความท้าทายและตรงกับความสามารถของท่าน					
28.	ท่านสามารถตัดสินใจในเรื่องงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาได้ด้วยตนเอง					
29.	หัวหน้างานเปิดโอกาสให้ท่านทำงานโดยใช้ความรู้ต่าง ๆ อย่างเต็มที่					

ข้อที่	คำถามคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
30.	ท่านเห็นว่างานที่ท่านทำมีความท้าทายต่อความสามารถของท่าน					
31.	ท่านพอใจกับช่วงเวลาการทำงานในแต่ละวัน					
32.	ท่านเห็นว่าช่วงเวลาพักในแต่ละวันมีความเหมาะสม					
33.	ท่านมีเวลาทำกิจกรรมทางสังคมหรือออกกำลังกาย					
34.	ท่านมีเวลาพักผ่อนหรืออยู่กับครอบครัวอย่างเพียงพอ					
35.	ท่านมีเวลาพบปะสังสรรค์กับเพื่อนฝูง					

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ปฏิบัติงานฟผ.ทุกท่านที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

ภาคผนวก ฉ

ผลการทดสอบความตรงจากผู้เชี่ยวชาญ (IOC) และค่าความเชื่อมั่นของแบบ
สอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน

ตารางผนวกที่ 1 แสดงผลการทดสอบความตรงจากผู้เชี่ยวชาญ (IOC)

คุณภาพชีวิตการทำงาน

ข้อคำถาม	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC
	สอดคล้อง	ไม่แน่ใจ	ไม่สอดคล้อง	
1. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบของท่าน	3	0	0	1
2. ท่านได้รับเงินเดือนที่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในปัจจุบัน	3	0	0	1
3. ท่านได้รับสวัสดิการต่าง ๆ ที่ทางองค์กรจัดให้อย่างเหมาะสม	3	0	0	1
4. ท่านรู้สึกพอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับจากองค์กร	3	0	0	1
5. ท่านเห็นว่าผลตอบแทนที่ท่านได้รับจากองค์กรมีความยุติธรรมเมื่อเทียบกับลักษณะงานที่ท่านทำ	3	0	0	1
6. ท่านเห็นว่าพื้นที่ที่ท่านทำงานมีความเหมาะสมต่อการดำเนินงานของท่าน	3	0	0	1
7. บริเวณที่ท่านทำงานมีแสงสว่างเพียงพอ	3	0	0	1
8. สถานที่ทำงานมีการจัดระเบียบของวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ อย่างเรียบร้อย	3	0	0	1
9. อุปกรณ์ในการทำงานของท่านมีความปลอดภัย	3	0	0	1
10. บรรยากาศโดยรวมในที่ทำงานของท่านทำให้ท่านทำงานอย่างมีความสุข	3	0	0	1
11. องค์กรมีนโยบายให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถให้แก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	3	0	0	1
12. องค์กรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานลาศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้กับงานที่ท่านทำ	3	0	0	1
13. องค์กรมีแผนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถให้แก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	3	0	0	1
14. ท่านพอใจในนโยบายการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานในการทำงานขององค์กรในปัจจุบัน	3	0	0	1
15. ท่านเห็นว่าศักยภาพในการทำงานที่ท่านมีอยู่เพียงพอต่อการดำเนินงาน	2	1	0	0.67
16. ท่านเห็นว่าองค์กรพิจารณาเลื่อนตำแหน่งงานด้วยความเหมาะสมและยุติธรรม	3	0	0	1

คุณภาพชีวิตการทำงาน (ต่อ)

ข้อคำถาม	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC
	สอดคล้อง	ไม่แน่ใจ	ไม่สอดคล้อง	
17. ท่านเห็นว่างานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคงกว่างานใดในปัจจุบัน	3	0	0	1
18. ท่านเห็นว่างานที่ท่านทำอยู่มีความก้าวหน้าในอนาคต	2	1	0	0.67
19. องค์กรเปิดโอกาสให้ท่านอย่างเต็มที่ในการทดสอบตนเองเพื่อเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง	3	0	0	1
20. องค์กรมีนโยบายอย่างชัดเจนที่สนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ความสามารถมีความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	3	0	0	1
21. ท่านได้รับความช่วยเหลือ เห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกันในกลุ่มเพื่อนร่วมงาน	3	0	0	1
22. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นที่ปรึกษาที่ดี และช่วยเหลืออย่างสม่ำเสมอในเรื่องงาน	3	0	0	1
23. เมื่อท่านมีปัญหาในเรื่องส่วนตัวท่านสามารถขอความช่วยเหลือได้จากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน	3	0	0	1
24. ท่านเห็นว่าผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานส่งเสริมให้ท่านทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3	0	0	1
25. ท่านเห็นว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานหรือองค์กร	3	0	0	1
26. ท่านมีอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่	3	0	0	1
27. ท่านมีโอกาสได้ทำงานที่มีความท้าทายและตรงกับความสามารถของท่าน	3	0	0	1
28. ท่านสามารถตัดสินใจในเรื่องงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาได้ด้วยตนเอง	3	0	0	1
29. หัวหน้างานเปิดโอกาสให้ท่านทำงานโดยใช้ความรู้ต่าง ๆ อย่างเต็มที่	3	0	0	1
30. ท่านเห็นว่างานที่ท่านทำมีความท้าทายต่อความสามารถของท่าน	3	0	0	1
31. ท่านพอใจกับช่วงเวลาการทำงานในแต่ละวัน	3	0	0	1

คุณภาพชีวิตการทำงาน (ต่อ)

ข้อคำถาม	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC
	สอดคล้อง	ไม่แน่ใจ	ไม่สอดคล้อง	
32. ช่วงเวลาพักระหว่างวันในการทำงานมีความเหมาะสม	3	0	3	1
33. ท่านมีเวลาทำกิจกรรมทางสังคมหรือออกกำลังกาย	3	0	0	1
34. ท่านมีเวลาพักผ่อนหรืออยู่กับครอบครัวอย่างเพียงพอ	3	0	0	1
35. ท่านมีเวลาพบปะสังสรรค์กับเพื่อนฝูง	3	0	0	1

จากการแปรผลในตารางผนวกที่ 1 ค่าความตรงจากผู้เชี่ยวชาญ (IOC) มีค่าอยู่ในระดับที่มากกว่า 0.5 ขึ้นไป สามารถวัดจุดประสงค์ในข้อนั้นจริง และสามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลในกลุ่มตัวอย่างต่อไป

ตารางผนวกที่ 2 แสดงค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม

คุณภาพชีวิตการทำงาน

ข้อคำถาม	ค่าความเชื่อมั่น
1. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบของท่าน	.6644
2. ท่านได้รับเงินเดือนที่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในปัจจุบัน	.6644
3. ท่านได้รับสวัสดิการต่าง ๆ ที่ทางองค์กรจัดให้เหมาะสม	.6644
4. ท่านรู้สึกพอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับจากองค์กร	.6477
5. ท่านเห็นว่าผลตอบแทนที่ท่านได้รับจากองค์กรมีความยุติธรรมเมื่อเทียบกับลักษณะงานที่ทำ	.6814
6. ท่านเห็นว่าพื้นที่ที่ท่านทำงานมีความเหมาะสมต่อการทำงานของท่าน	.5724
7. บริเวณที่ท่านทำงานมีแสงสว่างเพียงพอ	.5074
8. สถานที่ทำงานมีการจัดระเบียบของวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ อย่างเรียบร้อย	.5040
9. อุปกรณ์ในการทำงานของท่านมีความปลอดภัย	.5040
10.บรรยากาศโดยรวมในที่ทำงานของท่านทำให้ท่านทำงานอย่างมีความสุข	.5040
11. องค์กรมีนโยบายให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ ความสามารถให้แก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	.5833

คุณภาพชีวิตการทำงาน (ต่อ)

ข้อคำถาม	ค่าความเชื่อมั่น
12. องค์กรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานลาศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้กับงานที่ทำ	.5350
13. องค์กรมีแผนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถให้แก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	.5350
14. ท่านพอใจในนโยบายการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานในการทำงานขององค์กรในปัจจุบัน	.5350
15. ท่านเห็นว่าศักยภาพในการทำงานที่ท่านมีอยู่เพียงพอต่อการทำงาน	.5467
16. ท่านเห็นว่าองค์กรพิจารณาเลื่อนตำแหน่งงานด้วยความเหมาะสมและยุติธรรม	.6687
17. ท่านเห็นว่างานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคงกว่างานใดในปัจจุบัน	.6103
18. ท่านเห็นว่างานที่ท่านทำอยู่มีความก้าวหน้าในอนาคต	.6103
19. องค์กรเปิดโอกาสให้ท่านอย่างเต็มที่ในการทดสอบตนเองเพื่อเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง	.5833
20. องค์กรมีนโยบายอย่างชัดเจนที่สนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ความสามารถมีความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	.5960
21. ท่านได้รับความช่วยเหลือ เห็นอกเห็นใจ ซึ่งกันและกันในกลุ่มเพื่อนร่วมงาน	.6687
22. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นที่ปรึกษาที่ดีและช่วยเหลืออย่างสม่ำเสมอในเรื่องงาน	.7112

คุณภาพชีวิตการทำงาน (ต่อ)

ข้อคำถาม	ค่าความเชื่อมั่น
23. เมื่อท่านมีปัญหาในเรื่องส่วนตัวท่านสามารถขอความช่วยเหลือได้จากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน	.7112
24. ท่านเห็นว่าผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานส่งเสริมให้ท่านทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	.6687
25. ท่านเห็นว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานหรือองค์กร	.5683
26. ท่านมีอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่	.6065
27. ท่านมีโอกาสได้ทำงานที่มีความท้าทายและตรงกับความสามารถของท่าน	.7022
28. ท่านสามารถตัดสินใจในเรื่องงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาได้ด้วยตนเอง	.7581
29. หัวหน้างานเปิดโอกาสให้ท่านทำงานโดยใช้ความรู้ต่าง ๆ อย่างเต็มที่	.7944
30. ท่านเห็นว่างานที่ท่านทำมีความท้าทายต่อความสามารถของท่าน	.6288
31. ท่านพอใจกับช่วงเวลาการทำงานในแต่ละวัน	.5307
32. ช่วงเวลาพักระหว่างวันในการทำงานมีความเหมาะสม	.5307
33. ท่านมีเวลาทำกิจกรรมทางสังคมหรือออกกำลังกาย	.5307
34. ท่านมีเวลาพักผ่อนหรืออยู่กับครอบครัวอย่างเพียงพอ	.5307
35. ท่านมีเวลาพบปะสังสรรค์กับเพื่อนฝูง	.5307

N of Cases = 30.0 Alpha = .9631

ภาคผนวก ฉ

ผลการทดสอบความตรงจากผู้เชี่ยวชาญ (IOC) และค่าความเชื่อมั่นของแบบ
สอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน

ตารางผนวกที่ 1 แสดงผลการทดสอบความตรงจากผู้เชี่ยวชาญ (IOC)

คุณภาพชีวิตการทำงาน

ข้อคำถาม	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC
	สอดคล้อง	ไม่แน่ใจ	ไม่สอดคล้อง	
1. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบของท่าน	3	0	0	1
2. ท่านได้รับเงินเดือนที่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในปัจจุบัน	3	0	0	1
3. ท่านได้รับสวัสดิการต่าง ๆ ที่ทางองค์กรจัดให้อย่างเหมาะสม	3	0	0	1
4. ท่านรู้สึกพอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับจากองค์กร	3	0	0	1
5. ท่านเห็นว่าผลตอบแทนที่ท่านได้รับจากองค์กรมีความยุติธรรมเมื่อเทียบกับลักษณะงานที่ท่านทำ	3	0	0	1
6. ท่านเห็นว่าพื้นที่ที่ท่านทำงานมีความเหมาะสมต่อการทำงานของท่าน	3	0	0	1
7. บริเวณที่ท่านทำงานมีแสงสว่างเพียงพอ	3	0	0	1
8. สถานที่ทำงานมีการจัดระเบียบของวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ อย่างเรียบร้อย	3	0	0	1
9. อุปกรณ์ในการทำงานของท่านมีความปลอดภัย	3	0	0	1
10. บรรยากาศโดยรวมในที่ทำงานของท่านทำให้ท่านทำงานอย่างมีความสุข	3	0	0	1
11. องค์กรมีนโยบายให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถให้แก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	3	0	0	1
12. องค์กรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานลาศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้กับงานที่ท่านทำ	3	0	0	1
13. องค์กรมีแผนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถให้แก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	3	0	0	1
14. ท่านพอใจในนโยบายการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานในการทำงานขององค์กรในปัจจุบัน	3	0	0	1
15. ท่านเห็นว่าศักยภาพในการทำงานที่ท่านมีอยู่เพียงพอต่อการทำงาน	2	1	0	0.67
16. ท่านเห็นว่าองค์กรพิจารณาเลื่อนตำแหน่งงานด้วยความเหมาะสมและยุติธรรม	3	0	0	1

คุณภาพชีวิตการทำงาน (ต่อ)

ข้อคำถาม	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC
	สอดคล้อง	ไม่แน่ใจ	ไม่สอดคล้อง	
17. ท่านเห็นว่างานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคงกว่างานใดในปัจจุบัน	3	0	0	1
18. ท่านเห็นว่างานที่ท่านทำอยู่มีความก้าวหน้าในอนาคต	2	1	0	0.67
19. องค์กรเปิดโอกาสให้ท่านอย่างเต็มที่ในการทดสอบตนเองเพื่อเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง	3	0	0	1
20. องค์กรมีนโยบายอย่างชัดเจนที่สนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ความสามารถมีความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	3	0	0	1
21. ท่านได้รับความช่วยเหลือ เห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกันในกลุ่มเพื่อนร่วมงาน	3	0	0	1
22. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นที่ปรึกษาที่ดี และช่วยเหลืออย่างสม่ำเสมอในเรื่องงาน	3	0	0	1
23. เมื่อท่านมีปัญหาในเรื่องส่วนตัวท่านสามารถขอความช่วยเหลือได้จากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน	3	0	0	1
24. ท่านเห็นว่าผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานส่งเสริมให้ท่านทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3	0	0	1
25. ท่านเห็นว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานหรือองค์กร	3	0	0	1
26. ท่านมีอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่	3	0	0	1
27. ท่านมีโอกาสได้ทำงานที่มีความท้าทายและตรงกับความสามารถของท่าน	3	0	0	1
28. ท่านสามารถตัดสินใจในเรื่องงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาได้ด้วยตนเอง	3	0	0	1
29. หัวหน้างานเปิดโอกาสให้ท่านทำงานโดยใช้ความรู้ต่าง ๆ อย่างเต็มที่	3	0	0	1
30. ท่านเห็นว่างานที่ท่านทำมีความท้าทายต่อความสามารถของท่าน	3	0	0	1
31. ท่านพอใจกับช่วงเวลาการทำงานในแต่ละวัน	3	0	0	1

คุณภาพชีวิตการทำงาน (ต่อ)

ข้อคำถาม	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC
	สอดคล้อง	ไม่แน่ใจ	ไม่สอดคล้อง	
32. ช่วงเวลาพักระหว่างวันในการทำงานมีความเหมาะสม	3	0	3	1
33. ท่านมีเวลาทำกิจกรรมทางสังคมหรือออกกำลังกาย	3	0	0	1
34. ท่านมีเวลาพักผ่อนหรืออยู่กับครอบครัวอย่างเพียงพอ	3	0	0	1
35. ท่านมีเวลาพบปะสังสรรค์กับเพื่อนฝูง	3	0	0	1

จากการแปรผลในตารางผนวกที่ 1 ค่าความตรงจากผู้เชี่ยวชาญ (IOC) มีค่าอยู่ในระดับที่มากกว่า 0.5 ขึ้นไป สามารถวัดจุดประสงค์ในข้อนั้นจริง และสามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลในกลุ่มตัวอย่างต่อไป

ตารางผนวกที่ 2 แสดงค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม

คุณภาพชีวิตการทำงาน

ข้อคำถาม	ค่าความเชื่อมั่น
1. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบของท่าน	.6644
2. ท่านได้รับเงินเดือนที่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในปัจจุบัน	.6644
3. ท่านได้รับสวัสดิการต่าง ๆ ที่ทางองค์กรจัดให้เหมาะสม	.6644
4. ท่านรู้สึกพอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับจากองค์กร	.6477
5. ท่านเห็นว่าผลตอบแทนที่ท่านได้รับจากองค์กรมีความยุติธรรมเมื่อเทียบกับลักษณะงานที่ทำ	.6814
6. ท่านเห็นว่าพื้นที่ที่ท่านทำงานมีความเหมาะสมต่อการทำงานของท่าน	.5724
7. บริเวณที่ท่านทำงานมีแสงสว่างเพียงพอ	.5074
8. สถานที่ทำงานมีการจัดระเบียบของวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ อย่างเรียบร้อย	.5040
9. อุปกรณ์ในการทำงานของท่านมีความปลอดภัย	.5040
10.บรรยากาศโดยรวมในที่ทำงานของท่านทำให้ท่านทำงานอย่างมีความสุข	.5040
11. องค์กรมีนโยบายให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ ความสามารถให้แก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	.5833

คุณภาพชีวิตการทำงาน (ต่อ)

ข้อคำถาม	ค่าความเชื่อมั่น
12. องค์กรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานลาศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้กับงานที่ทำ	.5350
13. องค์กรมีแผนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถให้แก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	.5350
14. ท่านพอใจในนโยบายการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานในการทำงานขององค์กรในปัจจุบัน	.5350
15. ท่านเห็นว่าศักยภาพในการทำงานที่ท่านมีอยู่เพียงพอต่อการทำงาน	.5467
16. ท่านเห็นว่าองค์กรพิจารณาเลื่อนตำแหน่งงานด้วยความเหมาะสมและยุติธรรม	.6687
17. ท่านเห็นว่างานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคงกว่างานใดในปัจจุบัน	.6103
18. ท่านเห็นว่างานที่ท่านทำอยู่มีความก้าวหน้าในอนาคต	.6103
19. องค์กรเปิดโอกาสให้ท่านอย่างเต็มที่ในการทดสอบตนเองเพื่อเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง	.5833
20. องค์กรมีนโยบายอย่างชัดเจนที่สนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ความสามารถมีความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	.5960
21. ท่านได้รับความช่วยเหลือ เห็นอกเห็นใจ ซึ่งกันและกันในกลุ่มเพื่อนร่วมงาน	.6687
22. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นที่ปรึกษาที่ดีและช่วยเหลืออย่างสม่ำเสมอในเรื่องงาน	.7112

คุณภาพชีวิตการทำงาน (ต่อ)

ข้อคำถาม	ค่าความเชื่อมั่น
23. เมื่อท่านมีปัญหาในเรื่องส่วนตัวท่านสามารถขอความช่วยเหลือได้จากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน	.7112
24. ท่านเห็นว่าผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานส่งเสริมให้ท่านทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	.6687
25. ท่านเห็นว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานหรือองค์กร	.5683
26. ท่านมีอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่	.6065
27. ท่านมีโอกาสได้ทำงานที่มีความท้าทายและตรงกับความสามารถของท่าน	.7022
28. ท่านสามารถตัดสินใจในเรื่องงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาได้ด้วยตนเอง	.7581
29. หัวหน้างานเปิดโอกาสให้ท่านทำงานโดยใช้ความรู้ต่าง ๆ อย่างเต็มที่	.7944
30. ท่านเห็นว่างานที่ท่านทำมีความท้าทายต่อความสามารถของท่าน	.6288
31. ท่านพอใจกับช่วงเวลาการทำงานในแต่ละวัน	.5307
32. ช่วงเวลาพักระหว่างวันในการทำงานมีความเหมาะสม	.5307
33. ท่านมีเวลาทำกิจกรรมทางสังคมหรือออกกำลังกาย	.5307
34. ท่านมีเวลาพักผ่อนหรืออยู่กับครอบครัวอย่างเพียงพอ	.5307
35. ท่านมีเวลาพบปะสังสรรค์กับเพื่อนฝูง	.5307

N of Cases = 30.0 Alpha = .9631

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางสาวนิตยาพร สาธร
วัน เดือน ปีเกิด	26 ตุลาคม 2521
สถานที่เกิด	เขตพญาไท กรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	บธ.บ (บริหารธุรกิจ) สาขาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ วิทยาลัยโยนก พ.ศ. 2543
สถานที่ทำงาน	ห้างหุ้นส่วนจำกัด เอส คอร์ป เวิร์ค อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง