

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ ในแนวคิดมาตรฐานระบบการบริหารการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กร (MS-QWL) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต และศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานจากคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม รวมถึงเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล กับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้ง 6 ปัจจัย และศึกษาความสัมพันธ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน 6 ด้าน กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม

วิธีการศึกษาได้ทำการรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) จากการใช้แบบสอบถามพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ รวมทั้งสิ้น 150 คน และข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) รวบรวมข้อมูลโดยการค้นคว้าจากเอกสาร หนังสือ บทความ ข้อมูลในระบบอินเทอร์เน็ต และได้นำมาวิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และใช้สถิติอ้างอิง ได้แก่ ค่า t-test และ One-way ANOVA พร้อมทั้งวิเคราะห์หาค่าสหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) และวิเคราะห์โดยใช้สมการถดถอย (Regression Analysis)

การศึกษาในครั้งนี้ประกอบด้วย ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยสามารถสรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

สรุปผลการศึกษา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 65.33 และเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 34.67 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.33 มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 64.67 ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 48.67 มีระดับตำแหน่ง 7-8 คิดเป็นร้อยละ 34.00 ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในฝ่ายบริการ

คิดเป็นร้อยละ 60.00 มีรายได้ตั้งแต่ 50,001 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 30.67 และมีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 30 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 32.67

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ และคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 ในส่วนของความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน สามารถแสดงรายละเอียดตามแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานได้ ดังนี้

1. ปัจจัยด้านร่างกาย

พบว่าพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.59 เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสามอันดับแรกคือ ในปีที่ผ่านมาไม่มีการเจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.54 การรับประทานอาหารในแต่ละวันได้เพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 และการได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 ตามลำดับ และปัจจัยด้านร่างกายที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การออกกำลังกายสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.71

2. ปัจจัยด้านจิตใจ

พบว่าพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.82 เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสามอันดับแรกคือ ความสามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 ความพึงพอใจในความเป็นตัวเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 ตามลำดับ และปัจจัยด้านจิตใจที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ความสามารถจัดการกับความเครียดจากการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51

3. ปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม

พบว่าพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.73 เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสามอันดับแรก คือ ความสามารถทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตัวเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ

3.99 ความสามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 การได้เข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ตามลำดับและปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ความไว้วางใจเพื่อนร่วมงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59

4. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม

พบว่าพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.81 เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสามอันดับแรกคือ การเดินทางมายังสำนักงานได้อย่างสะดวก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 การยอมรับในกฎระเบียบขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ตามลำดับ และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สำนักงานฯ ให้ข้อมูล และความรู้ในเรื่องการปลอดภัยในการทำงานอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47

5. ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ

พบว่าพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.54 เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสามอันดับแรกคือ การไม่คิดจะลาออกไปหางานใหม่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 ความภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรแห่งนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 การทำงานที่สำนักงานฯ มีความหมายและมีความสำคัญต่อท่านเพียงใด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 ตามลำดับ และปัจจัยด้านจิตวิญญาณที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การได้รับการยอมรับ หรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41

6. ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต

พบว่าพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.27 เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสามอันดับแรกคือ การไม่สร้างหนี้เกินกำลังที่จะผ่อนใช้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่องค์กรจัดให้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 งานที่ทำอยู่ในขณะนี้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 ตามลำดับและปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การสร้างหนี้เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่

ในส่วนนี้จะเป็นการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ดังนี้

1. จำแนกตามเพศ

พบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ ระหว่างเพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ ด้านความมั่นคงในชีวิต และมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2. จำแนกตามอายุ

พบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ ด้านความมั่นคงในชีวิต และมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนี้

1. พนักงานที่มีอายุ 31-40 มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจ มากกว่า พนักงานที่มีอายุ 20-30 ปี
2. พนักงานที่มีอายุ 41-50 มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจ มากกว่า พนักงานที่มีอายุ 20-30 ปี
3. พนักงานที่มีอายุ 51-60 มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจ มากกว่า พนักงานที่มีอายุ 20-30 ปี

3. จำแนกตามสถานภาพ

พบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านจิตวิญญาณ ด้านความมั่นคงในชีวิต และคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ และด้านสิ่งแวดล้อม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

คือ พนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีความเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ และด้านสิ่งแวดล้อมมากกว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสด

4. จำแนกตามระดับการศึกษา

พบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ ด้านความมั่นคงในชีวิต และมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5. จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

พบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ ที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกัน มีความเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านความมั่นคงในชีวิต ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจ และด้านจิตวิญญาณ และมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนี้

1. พนักงานระดับ 5-6 และระดับ ตั้งแต่ระดับ 9 ขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจมากกว่า พนักงานระดับ 3-4
2. พนักงานระดับ ตั้งแต่ระดับ 9 ขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจ มากกว่า พนักงานระดับ 7-8
3. พนักงานระดับ 3-4 มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณ มากกว่า พนักงานระดับ 5-6
4. พนักงานระดับ ตั้งแต่ระดับ 9 ขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณ มากกว่า พนักงานระดับ 3-4 ระดับ 5-6 และระดับ 7-8
5. พนักงานระดับ 5-6 และระดับ ตั้งแต่ระดับ 9 ขึ้นไป มีความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมมากกว่า พนักงานระดับ 7-8

6. จำแนกตามสังกัดที่ปฏิบัติงาน

พบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ ที่ปฏิบัติงานต่างสังกัดกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ ด้านความมั่นคงในชีวิต และมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ

พนักงานสังกัดฝ่ายบริการ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม มากกว่า พนักงานสังกัดฝ่ายอำนวยการ

7. จำแนกตามรายได้

พบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ ที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านจิตวิญญาณ และมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจ ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านความมั่นคงในชีวิต แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนี้

1. พนักงานที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท รายได้ 40,001-50,000 บาท และรายได้ 50,001 บาท ขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจ มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาท
2. พนักงานที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท รายได้ 40,001-50,000 บาท และรายได้ 50,001 บาท ขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจ มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ 10,001-20,000 บาท
3. พนักงานที่มีรายได้ 50,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจ มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ 30,001-40,000 บาท
4. พนักงานที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท รายได้ 40,001-50,000 บาท และรายได้ 50,001 บาท ขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาท
5. พนักงานที่มีรายได้ 30,001-40,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท
6. พนักงานที่มีรายได้ 50,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ 30,001-40,000 บาท
7. พนักงานที่มีรายได้ 10,001-20,000 บาท รายได้ 20,001-30,000 บาท รายได้ 30,001-40,000 บาท รายได้ 40,001-50,000 บาท และรายได้ 50,001 บาท ขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาท
8. พนักงานที่มีรายได้ 50,001 บาท ขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ 30,001-40,000 บาท

8. จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

พบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ ที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้าน

จิตวิญญาณ และคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย ด้านความมั่นคงในชีวิต แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนี้

1. พนักงานที่ระยะเวลาการทำงานมากกว่า 30 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายมากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 0-10 ปี และระยะเวลาการทำงาน 11-20 ปี
2. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 11-20 ปี และระยะเวลาการทำงานมากกว่า 30 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านมั่นคงในชีวิตมากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 0-10 ปี

ตารางที่ 95 แสดงการเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่

ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม	เพศ	อายุ	สถานภาพ	ระดับการศึกษา	ระดับตำแหน่งงาน	สังกัดที่ปฏิบัติงาน	รายได้	ระยะเวลาการทำงาน
1. ด้านร่างกาย			✓					✓
2. ด้านจิตใจ		✓	✓		✓		✓	
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม						✓		
4. ด้านสิ่งแวดล้อม			✓				✓	
5. ด้านจิตวิญญาณ					✓			
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต							✓	✓
7.คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม					✓			

วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ พบว่า ปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานการ

ไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และจากค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ (r) ทำให้ทราบว่าแสดงว่า ปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกล่าวคือ หากมีการให้ความสำคัญกับปัจจัยแต่ละด้านมากขึ้น พนักงานก็จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมเพิ่มมากขึ้นเช่นกัน

การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม มีการแปรผันตามกันในเชิงบวก ($R=0.705$) ซึ่งสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมได้ร้อยละ 49.70 อีกร้อยละ 50.30 เป็นผลที่เกิดจากด้านอื่นๆ และเมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ปัจจัยด้านจิตใจ ปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม และปัจจัยด้านจิตวิญญาณ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่า สามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมได้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในแบบคะแนนมาตรฐาน (β) ดังนี้ ปัจจัยด้านจิตใจ มีค่าเท่ากับ 0.337 ด้านสัมพันธภาพทางสังคม มีค่าเท่ากับ 0.190 และปัจจัยด้านจิตวิญญาณ มีค่าเท่ากับ 0.172

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่

จากข้อเสนอแนะของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ ที่เป็นประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเรื่องของการสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการเดินทางเพื่อไปดำเนินงานภายนอกที่เหมาะสม และสอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน รองลงมา คือ การสร้างขวัญกำลังใจแก่พนักงาน และผู้บริหารควรมีรูปแบบการบริหารที่ชัดเจน ถูกต้องตามระเบียบ เพื่อเป็นแนวทางให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในการดำเนินงานต่างๆ

อภิปรายผลการศึกษา

การศึกษากualitasชีวิตในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ ตามแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย มีประเด็นน่าสนใจและนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ โสภณ งามขำ (2547) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือ 6 จังหวัด พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง และการศึกษาของ ผศ.ดี เบญจกุล (2550) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในสำนักงานกลางการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก รวมถึงสอดคล้องกับการศึกษาของ คณางค์ สนิธิเปล่งศรี (2553) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นิธิฟู้ด จำกัด พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ สุรชัย ปัดทองคำ (2550) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จ.ลพบุรี พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และไม่สอดคล้องกับการศึกษาของอาแซ สะลิมิง (2551) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เจื่อนบางกลาง อำเภอบันนังสตา จังหวัดยะลา พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

การที่พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านจิตวิญญาณ อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างมากนั้น อาจเป็นผลจากการที่องค์กรให้ความสำคัญกับการสิทธิและสวัสดิการต่างๆ แก่พนักงาน ไม่ว่าจะเป็นการตรวจสุขภาพประจำปีโดยไม่มีค่าใช้จ่าย การรักษาพยาบาลยามเจ็บป่วยทั้งต่อตัวพนักงานเองและครอบครัว ซึ่งเป็นการแบ่งเบาภาระของพนักงาน และส่งผลต่อความเชื่อมั่นในองค์กร ช่วยให้พนักงานสามารถทุ่มเทความสามารถปฏิบัติงานให้กับองค์กรได้อย่างเต็มความสามารถ นอกจากนี้องค์กรยังเปิดโอกาสสามารถพัฒนาตนเองได้ ทั้งจากการอบรมสัมมนาต่างๆ และการศึกษาต่อโดยสนับสนุนค่าเล่าเรียน หรือ การกู้ยืมเงินเพื่อการศึกษาโดยคิดอัตราดอกเบี้ยต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ โสภณ งามขำ ที่พบว่า พนักงานได้รับผลประโยชน์ตอบแทน และสวัสดิการอื่นๆ ที่มั่นคงเหมาะสมตามภาระหน้าที่ของพนักงานแต่ละคน ส่งผลให้พนักงานมีความรู้สึกมั่นคงและพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กร มีโอกาสก้าวหน้าตามความรู้ความสามารถของตน งานที่ปฏิบัติมีส่วนสนับสนุนให้ครอบครัวมีความเป็นอยู่ที่ดีและดำรงอยู่ได้อย่างมีความสุข

สำหรับผลการศึกษาในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่พบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน พนักงานมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างมาก ซึ่งผลการศึกษาด้านนี้สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ที่มีลักษณะการทำงานร่วมกันในแบบ

ของพี่น้อง เน้นการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่นและทุกคนมีส่วนร่วมในความสำเร็จของงานต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ผศ.ดี เบญจกุล ที่พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในที่ทำงาน พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และผลการศึกษาก็สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตที่พนักงานสามารถติดต่อสื่อสารและทำงานร่วมกันฉันท์มิตร ปัจจัยดังกล่าวที่ทั้งสององค์กรมีความสอดคล้องกันเนื่องจากเป็นรัฐวิสาหกิจเหมือนกัน และมีบรรยากาศในการทำงาน อบอุ่น ใกล้ชิด ส่งผลให้การทำงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจและการประสานงานกันอย่างต่อเนื่อง สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

เมื่อพิจารณาปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ทั้งนี้เนื่องมาจากพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี และมีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 30 ปีขึ้นไป การได้เลื่อนเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นต้องใช้เวลาาน เพราะด้วยอัตราค่าจ้างที่มีจำกัด ตามระดับตำแหน่งงานที่สูงขึ้น และมีกฎเกณฑ์ต่างๆ ที่ต้องใช้ในการพิจารณาในการเลื่อนตำแหน่ง อีกทั้งมีความภูมิใจในผลสำเร็จของงานในระดับเห็นด้วยมาก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ อาแซ สะลิมิง ที่พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานในปัจจัยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับปานกลาง เช่นกัน ซึ่งเมื่อพิจารณาแล้วพบว่าพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจทั้งสองแห่ง มีความคิดเห็นในเรื่องโอกาสในการความก้าวหน้า ซึ่งเป็นผลมาจากความภูมิใจในการที่ตนปฏิบัติ จึงมีความคาดหวังที่ตนจะได้ก้าวหน้าในหน้าที่การงานด้วยเช่นกัน

เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ ที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นด้านปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับการศึกษาของ คณางค์ สนธิเปล่งศรี ที่พบว่า พนักงานบริษัทนิธิฟู๊ดส์ จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเกี่ยวกับด้านความมั่นคงในชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในขณะที่พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ นอกจากมีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกันแล้ว ยังมีระดับรายได้ ที่มีผลต่อปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเป็นเพราะลักษณะองค์กร และวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ต่างกัน เพราะการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ มีลักษณะองค์กรแบบรัฐวิสาหกิจ โดยมีเป้าหมายให้บริการประชาชน และมีรายได้พอเลี้ยงตนเองได้ แต่บริษัทนิธิฟู๊ดส์ จำกัด เป็นองค์กรเอกชน ที่มุ่งเน้นผลกำไรจากการดำเนินงานเป็นหลัก

แต่เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการทำงานกับความมั่นคงในชีวิต ผลการศึกษาสอดคล้องกับ ผลสุดี เบญจกุล ที่พบว่า พนักงานในสำนักงานกลางการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่าจะมีความคิดเห็นในปัจจุบันด้านความมั่นคงในชีวิตมากกว่า เนื่องจาก พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่าจะได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการมากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานน้อยกว่า

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ผลสุดี เบญจกุล ที่พบว่า พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย มีเพศ และระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในขณะที่ระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กลับไม่สอดคล้องกับพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมต่างกัน

พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ที่มี อายุ และสถานภาพ ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ โสภณ งามขำ ที่พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานในสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือ 6 จังหวัด มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกันในปัจจุบันบุคคล เรื่องอายุ และสถานภาพที่แตกต่างกัน แต่กลับไม่สอดคล้องกันในเรื่องของสังกัดที่ปฏิบัติงาน และรายได้ที่แตกต่างกัน พบว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานในสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือ 6 จังหวัด มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อทำการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทั้ง 6 ปัจจัย กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ พบว่า มีการแปรผันตามกันเชิงบวก ($R=0.705$) และสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมได้ร้อยละ 49.70 โดยปัจจัยด้านจิตใจ ปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม และปัจจัยด้านจิตวิญญาณ มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ คณางค์ สนธิเปล่งศรี (2553) ที่พบว่า ปัจจัยทั้ง 6 ด้านกับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม มีการแปรผันตามกันเชิงบวก ($R=0.696$) และสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมได้ร้อยละ 48.50 โดยปัจจัยด้านจิตใจ ด้านจิตวิญญาณ มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อค้นพบ

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ มีข้อค้นพบดังนี้

1. จากการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ พบว่า มีการแปรผันตามกันในเชิงบวก และปัจจัยด้านจิตใจ ปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม และปัจจัยด้านจิตวิญญาณ มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือหากมีการให้ความสำคัญกับปัจจัยในแต่ละด้านมากขึ้น โดยเฉพาะปัจจัยด้านจิตใจ ปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม และปัจจัยด้านจิตวิญญาณ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ ก็จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมเพิ่มมากขึ้น

2. คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าพนักงานที่มีปัจจัยด้าน เพศ อายุ สถานภาพ สังกัดที่ปฏิบัติงาน รายได้ ระยะเวลาการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ปัจจัยด้านร่างกายของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพ ระยะเวลาการทำงาน แตกต่างกันมีความเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพนักงานส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นในเรื่องการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอน้อยกว่าในเรื่องอื่นๆ ในปัจจัยด้านร่างกาย

4. ปัจจัยด้านจิตใจของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานที่มีอายุ สถานภาพ ระดับตำแหน่งงาน รายได้ แตกต่างกันมีความเห็นในปัจจัยด้านจิตใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพบว่าในเรื่องความสามารถจัดการความเครียดจากการทำงาน ของพนักงานยังมีความคิดเห็นในเรื่องนี้น้อยกว่าเรื่องอื่นๆ

5. ปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานที่อยู่ในสังกัดที่ปฏิบัติงาน แตกต่างกันมีความเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพบว่าพนักงานส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นในเรื่อง ความไว้วางใจเพื่อนร่วมงานน้อยกว่าเรื่องอื่นๆ ในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม

6. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพ รายได้ แตกต่างกันมีความเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพนักงานส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นในเรื่อง สำนักงานฯ ให้ข้อมูล และความรู้ในเรื่องการปลอดภัยในการทำงานอย่างเพียงพอน้อยกว่าเรื่องอื่นๆ ในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม

7. ปัจจัยด้านจิตวิญญาณของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงาน แตกต่างกันมีความเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในเรื่องการได้รับการยอมรับ หรือได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานน้อยกว่าเรื่องอื่นๆ ในปัจจัยด้านจิตวิญญาณ

8. ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ มีความคิดเห็นในระดับปาน เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานที่มีรายได้ระยะเวลาการทำงาน แตกต่างกันมีความเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพบว่าความคิดเห็นในเรื่อง การสร้างหนี้เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวมีความเหมาะสม ของพนักงานยังมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นน้อยกว่าเรื่องอื่นๆ และเมื่อวิเคราะห์เพิ่มเติม พบว่า พนักงานที่มีรายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถน้อยกว่า พนักงานในกลุ่มอายุอื่นๆ

9. พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ บางส่วนไม่สามารถจัดการกับรายจ่าย หรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสมเท่าที่ควร ไม่สามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้อย่างเพียงพอ และได้สร้างหนี้สินที่เกินกำลังจะผ่อนใช้ได้ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อความมั่นคงในชีวิตของพนักงาน

10. ปีที่ผ่านมาส่วนใหญ่แล้ว พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ ไม่มีการเจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาล แต่ยังคงมีความเสี่ยงต่อสุขภาพ คือ ไม่มีการออกกำลังกายสม่ำเสมอ แม้ว่าจะได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอแล้วก็ตาม

11. ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมทั้ง 6 ปัจจัย มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมในระดับปานกลาง เป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยเฉพาะปัจจัยด้านจิตใจ ปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม และปัจจัยด้านจิตวิญญาณ มีอิทธิพลกับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมมากกว่าปัจจัยอื่นๆ

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต ซึ่งพนักงานมีความคิดเห็นในปัจจัยดังกล่าวในระดับเห็นด้วยปานกลาง และมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดใน 6 ปัจจัย เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า องค์กรควรปรับปรุงค่าตอบแทน และสวัสดิการต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาทซึ่งได้รับผลกระทบจากค่าครองชีพในปัจจุบันที่เพิ่มสูงขึ้นในทุกด้าน โดยอาจมีการพิจารณาถึงการให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ สนับสนุนให้มีการเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือน หรือมาตรการส่งเสริม ด้านรายได้อื่นๆ เช่น การเปิดโอกาสให้ทำงานล่วงเวลาในช่วงเวลาที่มีงานเร่งด่วนหรืองานต่อเนื่องแก่พนักงานที่มีรายได้น้อย เพื่อให้ได้รับค่าทำงานล่วงเวลา โดยถือเป็นการกระตุ้นและจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

2. ในพนักงานบางส่วนที่มีรายได้สูงควรส่งเสริมให้ความรู้การบริหารจัดการรายได้ที่มีมากอย่างมีประสิทธิภาพ ลดการก่อหนี้ในระยะยาวที่ไม่จำเป็นหรือเกินกำลังที่จะผ่อนชำระ เพื่อให้มีการเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นของทั้งตนเองและครอบครัว

3. พนักงานบางส่วนไม่สามารถจัดการความเครียดจากการทำงานได้ องค์กรควรจัดให้มีผู้เชี่ยวชาญภายนอกมาให้คำปรึกษาแก่พนักงานเกี่ยวกับปัญหาความเครียดจากการทำงาน โดยใช้ช่องทางที่หลากหลายทั้งการพูดคุยกับผู้เชี่ยวชาญโดยตรง การปรึกษาทางโทรศัพท์ หรือทางอีเมล เพื่อลดความเครียดของพนักงานจากการทำงาน

4. องค์กรมีการจัดกิจกรรมสันทนาการอื่นๆ ตามความสนใจระหว่างพนักงาน โดยให้พนักงานที่มีความถนัดทางด้านต่างๆ เป็นผู้นำกิจกรรมแก่เพื่อนพนักงานเพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้ได้รู้จักเพื่อนร่วมงาน โดยเฉพาะเพื่อนพนักงานที่อยู่ต่างสังกัดกัน ทำให้ได้การเรียนรู้ซึ่งกันและกันมากยิ่งขึ้น ส่งผลต่อความไว้วางใจระหว่างเพื่อนร่วมงานและความสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานได้มากยิ่งขึ้นเมื่อต้องทำงานร่วมกัน

5. องค์กรควรให้ข้อมูล และความรู้ในเรื่องการปลอดภัยในการทำงานอย่างเพียงพอ เพื่อให้พนักงานมีความระมัดระวังมากยิ่งขึ้นในการปฏิบัติกรที่มีความเสี่ยง และเป็นการลดความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานทั้งต่องานขององค์กร และพนักงานที่ปฏิบัติงาน นอกจากนี้ควรมีการตรวจสอบอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ที่พนักงานต้องใช้ในการปฏิบัติงานเป็นประจำ และจัดหาอุปกรณ์มาทดแทนในกรณีชำรุด เพื่อลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นต่อพนักงานหาก

ใช้อุปกรณ์ที่ไม่เหมาะสมหรืออยู่ในสภาพไม่พร้อมใช้งาน มิฉะนั้นอาจเกิดความเสียหายต่อทั้งงานที่ทำและตัวพนักงานได้

6. องค์กรควรมีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรในการยกย่อง ชมเชย พนักงานที่ปฏิบัติงานดี และทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่องค์กรอย่างเต็มที่ ทั้งจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจแก่พนักงาน ควรมีการประเมินผลพนักงาน หากมีผลการประเมินที่ดี ควรยกย่องเป็นแบบอย่างแก่พนักงานคนอื่นๆ หรือเป็นต้นแบบที่ดีในองค์กร เพื่อเป็นการชมเชย และทำให้พนักงานที่ปฏิบัติงานได้ดีนั้น เกิดความยินดีและรู้สึกได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน และเป็นกำลังใจในการทำผลงานที่ดีต่อไป

7. พนักงานไม่มีปัญหาสุขภาพ หรือการเจ็บป่วยจนต้องนอนโรงพยาบาล แต่เนื่องจากปัจจัยอื่นๆ เช่น การไม่ได้ออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ อาจส่งผลต่อสุขภาพของพนักงานในระยะยาว องค์กรจึงควรส่งเสริมการรักษาสุขภาพกายและสุขภาพจิตของพนักงาน โดยการหาช่วงเวลาก่อนเริ่มงานในแต่ละวัน จัดการออกกำลังกายง่ายๆ ที่โต๊ะทำงาน เพื่อให้พนักงานรู้สึกตื่นตัวในการที่จะเริ่มทำงาน หรือกำหนดให้พนักงานแต่ละคนใช้เวลาอย่างน้อย 1 ชั่วโมงต่อเดือน เพื่อร่วมกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพที่องค์กรจัดขึ้น