



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน นโยบายคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน และปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และ 2) เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน และนโยบายคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน การรวบรวมข้อมูลจากพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 202 ชุด ประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที (t-test) และค่าเอฟ (One-way ANOVA : F-test) สรุปผลดังนี้

#### สรุปผลการวิจัย

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 40 - 49 ปี สถานภาพสมรส มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า อายุงาน 6 ปีขึ้นไป มีรายได้ต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป และมีตำแหน่งเป็นพนักงานฝ่ายบริหาร

2. ความคิดเห็นที่มีต่อนโยบายคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม ในเรื่องของการจัดกิจกรรมหรือการบริการเพื่อสร้างเสริมสุขภาพแก่พนักงานและกระชับความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในเรื่องของการพัฒนาสภาพแวดล้อมทั้งภายใน-นอกสำนักงานให้มีความสุขอนามัยที่ดี เหมาะสมและมีบรรยากาศที่ดีขึ้น ด้านจริยธรรม ในเรื่องของการจัดอบรมให้ความรู้ด้านจริยธรรม จรรยาบรรณ และธรรมาภิบาล และด้านการพัฒนาบุคลากร ในเรื่องของการการจัดฝึกอบรมให้กับพนักงานตามตำแหน่ง เพื่อให้เกิดการพัฒนาและปรับปรุงการทำงาน

3. พนักงานมีความคิดเห็นว่าปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

95

ยอมรับทางสังคม ด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรม และด้านความมีระเบียบกฎเกณฑ์และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน พนักงาน มีความคิดเห็นว่าปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก

4. ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน

4.1 พนักงานที่มีเพศอายุ ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตำแหน่งงานต่างกัน มีความเห็นว่าปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านการพัฒนาศักยภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม ด้านความมีระเบียบกฎเกณฑ์และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมไม่แตกต่างกัน

4.2 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความเห็นว่าปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงานแตกต่างกัน ส่วนด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านการพัฒนาศักยภาพการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม ด้านความมีระเบียบกฎเกณฑ์และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม พนักงานมีความเห็นว่าปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

5. ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามนโยบายคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน

5.1 พนักงานที่มีความคิดเห็นต่อนโยบายคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านจริยธรรมต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านการพัฒนาศักยภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม ด้านความมีระเบียบกฎเกณฑ์และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมไม่แตกต่างกัน

5.2 พนักงานที่มีความคิดเห็นต่อนโยบายคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการพัฒนาบุคลากรต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมแตกต่างกัน ส่วนด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านการ



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

96

พัฒนาศักยภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม ด้านความมีระเบียบกฎเกณฑ์และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน และด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว พนักงานมีปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

## อภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อภิปรายผลการวิจัยดังนี้

1. ความคิดเห็นที่มีต่อนโยบายคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ผลการวิจัยพบว่าพนักงาน ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นด้านสังคมและสิ่งแวดล้อมในเรื่องของการจัดกิจกรรมหรือการบริการเพื่อสร้างเสริมสุขภาพแก่พนักงานและกระชับความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน เนื่องจากการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจะให้ความสำคัญกับหน่วยงานและพนักงานเป็นอย่างมาก โดยจะเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างพนักงานภายในหน่วยงาน และระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งทำให้พนักงานมีมนุษยสัมพันธ์และทัศนคติที่ดีขึ้นระหว่างพนักงานด้วยกัน สำหรับด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ความสำคัญในเรื่องของการพัฒนาสภาพแวดล้อมทั้งภายใน-นอกสำนักงานให้มีสุขอนามัยที่ดี เหมาะสมและมีบรรยากาศที่ดีขึ้น เนื่องจากการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ทั้งภายในสำนักงานและภายนอกหน่วยงาน โดยการจัดอุปกรณ์สำนักงานให้เป็นระเบียบ มีการจัดสวนหย่อมเล็กๆ เพื่อสร้างความร่มรื่นและสบายตาในการทำงาน ซึ่งส่งผลให้พนักงานมีความสุขในการปฏิบัติงาน และสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ส่วนด้านจริยธรรมให้ความสำคัญในเรื่องของการจัดอบรมให้ความรู้ ด้านจริยธรรม จรรยาบรรณ และธรรมาภิบาล เนื่องจากการสร้างเสริมและสนับสนุนให้พนักงานในองค์กรมีคุณธรรม จริยธรรมมากยิ่งขึ้น ทำให้พนักงานสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยสติ ส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปได้อย่างมีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และด้านการพัฒนาบุคลากรให้ความสำคัญในเรื่องของการจัดฝึกอบรมให้กับพนักงานตามตำแหน่ง เพื่อให้เกิดการพัฒนาและปรับปรุงการทำงาน เนื่องจากการจัดฝึกอบรมให้กับพนักงานตามตำแหน่งนั้นจะเป็นการพัฒนาทักษะความสามารถของพนักงานให้ตรงกับงานที่ปฏิบัติ สามารถทำงานได้อย่างถูกต้องซึ่งทำให้การทำงานเกิดข้อผิดพลาดลดลง และเพื่อเป็นการส่งเสริมการเจริญเติบโต และก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติของพนักงานเอง ซึ่งจากผลการวิจัยเป็นไปตามแผนปฏิบัติการของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เกี่ยวกับนโยบายคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เพื่อให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่ง



สอดคล้องกับแนวคิดของบลูสโตน และเออร์วิง (Blueston & Irving, 1977 : 44) กล่าวว่า การสร้างสรรค์บรรยากาศเพื่อให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานให้สูงขึ้น โดยการปรับปรุงการบริหารเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ ทำให้มีประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กร ทำให้สมาชิกหรือกำลังแรงงานได้รับความพึงพอใจสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มองค์กรขึ้น

2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า

2.1 ด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรม จากการศึกษาความคิดเห็นว่าปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เป็นหน่วยงานที่ถือได้ว่าพนักงานได้รับค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงาน เช่น เงินเดือน ค่าทำงานล่วงเวลา สวัสดิการ หรือค่าเบี่ยงเบนต่างๆ ซึ่งถือว่าอยู่ในอัตราที่สูง และมีความเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานแต่ละบุคคล ซึ่งถือเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงาน และเป็นการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานในการทำงานต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นิตยากร สาทร (2546 : บทคัดย่อ) เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย กรณีศึกษาโรงไฟฟ้าแม่เมาะ พบว่า ผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาโรงไฟฟ้าแม่เมาะมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก

2.2 ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย จากการศึกษาความคิดเห็นว่าปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากหน่วยงานจะให้ความสำคัญกับการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ การกำหนดกฎระเบียบในการทำงานเพื่อป้องกันการเกิดอุบัติเหตุที่อาจเกิดขึ้นกับพนักงานอย่างเคร่งครัด ซึ่งครอบคลุมในเรื่องของอุปกรณ์ เครื่องมือ ที่ใช้งานต้องมีความปลอดภัย ได้มาตรฐาน และมีการติดป้ายเตือนสำหรับเครื่องมือหรือเครื่องจักรที่มีอันตราย เพื่อเป็นการป้องกันการเกิดอันตรายหรืออุบัติเหตุ การจัดสถานที่ทำงานให้เป็นระเบียบเรียบร้อย มีสิ่งอำนวยความสะดวก มีแสงสว่างเพียงพอ ล้วนส่งผลให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่ามีความมั่นคงปลอดภัยและพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสุภาพร คงน้อย (2548 : บทคัดย่อ) เรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทโปรมิโก้เซอร์วิส จำกัด พบว่า พนักงานบริษัท โปรมิโก้เซอร์วิส จำกัด มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและสิ่งเสริมสุขภาพอยู่ในระดับมาก

2.3 ด้านการพัฒนาศักยภาพการทำงาน จากการศึกษาความคิดเห็นว่าปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากเนื่องจากหน่วยงานมีการจัดฝึกอบรมทักษะใหม่ๆ ให้กับพนักงานเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงานอย่างต่อเนื่องและ



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

98

เปิดโอกาสให้กับพนักงานได้ใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มี ซึ่งจะช่วยให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าและรู้สึกท้าทายในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของรัชชัยสิงห์เขียว (2546 : บทคัดย่อ) เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานปิโตรเคมี กรณีศึกษาพนักงานบริษัท ไทยโอเลฟินส์ จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะในด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ

2.4 ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน จากการศึกษาความคิดเห็นว่าปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากหน่วยงานจะให้ความสนใจ และใส่ใจกับพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน โดยจะมีการเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยสามารถเสนอผลงาน หรือความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน รวมถึงการเพิ่มความรู้ ความสามารถของพนักงาน โดยการส่งพนักงานเข้าอบรมสัมมนา เพื่อให้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอย่างถูกต้อง และนำกลับมาปรับใช้กับองค์กร ซึ่งเป็นการส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้กับพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสุภาพร คงน้อย (2548 : บทคัดย่อ) เรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทโปรมิโก้เซอร์วิส จำกัด พบว่า พนักงานบริษัท โปรมิโก้เซอร์วิส จำกัด มีคุณภาพชีวิตในด้านความเจริญงอกงามและมั่นคงอยู่ในระดับมาก

2.5 ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม จากการศึกษาความคิดเห็นว่าปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากหน่วยงานจะส่งเสริมให้พนักงานได้เข้ามามีบทบาทในการแก้ไขปัญหาและร่วมตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า ซึ่งได้รับการยอมรับจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของรัชชัยสิงห์เขียว (2546 : บทคัดย่อ) เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานปิโตรเคมี กรณีศึกษาพนักงานบริษัท ไทยโอเลฟินส์ จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะในด้านการพัฒนาความรู้ ความสามารถในด้านการบูรณาการทางสังคม (การทำงานร่วมกัน)

2.6 ด้านความมีระเบียบกฎเกณฑ์และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน จากการศึกษาความคิดเห็นว่าปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากหน่วยงานจะให้ความยุติธรรมกับพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่มีการแบ่งแยก รวมถึงการพิจารณาการปรับเงินเดือน หรือการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งที่มีความยุติธรรม โดยดูจากผลงานการปฏิบัติของพนักงานเป็นหลักสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสุภาพร คงน้อย (2548 : บทคัดย่อ) เรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทโปรมิโก้เซอร์วิส จำกัด พบว่า



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

99

พนักงานบริษัท โปรมิโก้เซอร์วิส จำกัด มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านความเสมอภาคและความเป็นส่วนตัวอยู่ในระดับมาก

2.7 ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว จากการศึกษาความคิดเห็นว่าปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากหน่วยงานจะให้ความสำคัญกับพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน เพื่อสร้างความรู้สึกรักให้พนักงานมีความสุขกับการทำงาน และมีความคิดสร้างสรรค์ที่ดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น ซึ่งพนักงานยังสามารถใช้เวลาหลังเลิกงานให้กับครอบครัวหรือชีวิตส่วนตัวได้โดยที่ไม่มีผลกระทบต่อหน้าที่ปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของรัชชัย สิงห์เขียว (2546 : บทคัดย่อ) เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานปิโตรเคมี กรณีศึกษาพนักงานบริษัท ไทยโอเลฟินส์ จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะในด้านความสมดุลระหว่างหน่วยงานกับชีวิตส่วนตัวของพนักงาน

2.8 ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม จากการศึกษาความคิดเห็นว่าปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากหน่วยงานจะคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อมโดยรวมเป็นสำคัญ โดยมีการจัดกิจกรรมเพื่อเป็นประโยชน์ต่อสังคมเป็นระยะและอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพและให้พนักงานเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์กรของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของรัชชัย สิงห์เขียว (2546 : บทคัดย่อ) เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานปิโตรเคมี กรณีศึกษาพนักงานบริษัท ไทยโอเลฟินส์ จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะในด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม

## 3. ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

3.1 การเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความเห็นว่าปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงานแตกต่างกัน เนื่องจากพนักงานที่มีสถานภาพโสดหรือสมรสจะมีความสุขกับการทำงาน ซึ่งเกิดจากการสร้างขวัญ และกำลังใจที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเอง เพื่อให้สามารถมีโอกาสที่จะเติบโตในตำแหน่งงานที่สูงยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นการสร้างความมั่นคงให้กับชีวิตของตนเองและครอบครัว ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นพรัตน์ รุจณกานต์ (2547 : บทคัดย่อ) เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริการผู้โดยสารในฝ่ายการโดยสาร



ของ บริษัท ไทย แอร์พอร์ต กราวด์ เซอร์วิสเชส จำกัด พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีผลทำให้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมีความแตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของพีรุฒิ สนใจ (2547 : บทคัดย่อ) เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสอบสวนสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 พบว่า สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานสอบสวน สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาลแตกต่างกัน

3.2 การเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามนโยบายคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน พบว่า พนักงานที่มีความคิดเห็นต่อนโยบายเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาบุคลากรต่างกัน มีความเห็นว่าปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมแตกต่างกัน เนื่องจากหากพนักงานได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นได้ พนักงานก็จะมีความรู้ในหลายๆด้าน ซึ่งพนักงานสามารถนำองค์ความรู้ที่ได้รับจากการศึกษามาปรับใช้กับองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเป็นแรงสนับสนุนให้หน่วยงานร่วมทำกิจกรรมเพื่อสังคม โดยนำความรู้ที่มีไปช่วยเหลือสังคม เพื่อลดปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคมและให้ทุกคนได้อยู่กันอย่างมีความสุขยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของฮิวส์ และคัมมิงส์ (Huse & Comming's, 1985 : 198) กล่าวว่า การทำงานนั้นจะต้องมีส่วนเกี่ยวข้องกับสังคมและความรับผิดชอบต่อองค์กร ชุมชน มีกิจกรรมหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคมรวมทั้งหน่วยงานของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม ช่วยเหลือสังคมเพื่อเป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพพนักงานและเกิดความรู้สึกรักภูมิใจในองค์กรของตนเอง

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

1.1 ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม ควรมีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา โดยการจัดกิจกรรม หรือให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว เพื่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อกัน ซึ่งส่งผลให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.2 ด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรม ควรมีการจัดสวัสดิการให้เหมาะสมและเป็นธรรมกับพนักงาน เช่น ให้เงินชดเชยค่ารักษาพยาบาล สวัสดิการที่อยู่อาศัย ค่าเล่าเรียนบุตร เป็นต้น

1.3 ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ควรมีการจัดกิจกรรมที่สมาชิกในครอบครัวของพนักงานสามารถเข้ามามีส่วนร่วมได้ เพื่อให้ชีวิตการทำงานและชีวิต



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

101

ครอบครัวของพนักงานเกิดความรู้สึกที่ดีต่อกัน โดยค่าตอบแทนที่พนักงานได้รับ ก็สามารถนำมาเลี้ยงดูครอบครัวได้อย่างเพียงพอ และยังสามารถมีเงินเก็บเพื่อเป็นทุนในการดำเนินชีวิตต่อไปได้

## 2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ในการวิจัยครั้งนี้ไม่ได้มีการพิจารณาถึงสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นภายในหน่วยงานของแต่ละแผนก ซึ่งความแตกต่างของพนักงานในแต่ละแผนกนั้น จะมีปัญหาและอุปสรรคที่แตกต่างกัน ซึ่งล้วนส่งผลถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งสิ้น ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไปควรมีการศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นภายในหน่วยงานในแต่ละแผนก และนำข้อมูลทั้งหมดมาวิเคราะห์ เพื่อหาข้อสรุปเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นจริงภายในหน่วยงาน เพื่อหาแนวทางแก้ไขที่ถูกต้อง

2.2 ควรมีการศึกษาถึงทัศนคติที่พนักงานมีต่อหัวหน้างาน หรือผู้บังคับบัญชา เพื่อให้ทราบถึงปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างพนักงานและหัวหน้างานที่แท้จริง เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยมาแก้ไขเพื่อลดปัญหาหรือความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในหน่วยงาน และเพื่อให้พนักงานและหัวหน้างานทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข