

ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน
การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

Factors Affecting the Quality of Work Life of
Personnel Attached to the Electricity Generating
Authority of Thailand

จรัล ธรรมสุข*

Charal Thamasook

* นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยปทุมธานี

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาระดับกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย และ 2) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย การสุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานที่ปฏิบัติงานที่การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี จำนวน 375 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอนคือ ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ความคิดเห็นปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน และความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำหรับการใช้การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยนำหลักสถิติมาประกอบการวิเคราะห์แบบสอบถาม วิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ของข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในรูปของ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุ ในการทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 26-35 ปี มากที่สุด ส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรี ส่วนใหญ่มีตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันพนักงานส่วนใหญ่ มีประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบันระหว่าง 16 ปี ขึ้นไป และมีรายได้ต่อเดือนสูงสุดระหว่าง 30,001 - 50,000 บาท
2. ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า ปัจจัยสมรรถนะขององค์กร อยู่ในระดับมากที่สุดและมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ปัจจัยนโยบายขององค์กร
3. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่ได้รับ อยู่ในระดับมากที่สุดและมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านจิตวิทยา และด้านลักษณะของงาน ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่า ปัจจัยสมรรถนะขององค์กร ด้านสถานที่ทำงาน ปัจจัยสมรรถนะขององค์กร ด้านวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือ ปัจจัยสมรรถนะขององค์กร ด้านพนักงานขององค์กร ปัจจัยนโยบายขององค์กร ด้านการบริหารและการจัดการ ปัจจัยนโยบายขององค์กร ด้านการพัฒนาพนักงานขององค์กร และปัจจัยนโยบายขององค์กร ด้านการประเมินผลงานการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่ตัวพยากรณ์ทั้ง 6 ด้านสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยได้ร้อยละ 79.50

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน, พนักงาน

Abstract

The purposes of this research were: 1) to study the level of the quality of work life of personnel attached to the Electricity Generating Authority of Thailand, and 2) to study the relationship of factors affecting of the quality of work life of personnel attached to the Electricity Generating Authority of Thailand. The research samples were 375 employees of the Electricity Generating Authority of Thailand. The questionnaires consisted of the study of independent variables of personnel socioeconomic characteristics, opinions toward factors affecting the quality of work life of personnel and the quality of work life of personnel attached to the Electricity Generating Authority of Thailand. The analysis of data was carried out by percentage, mean, standard deviation and multiple regressions.

It was found from the study that :

1. Most of the informants were 26-35 years of age, holding a Bachelor's degree, serving in staff positions, having work experience of 16 years and with a monthly salary of 30,001-50,000 baht.
2. The overall quality of work life of the personnel was at a high level. Individually, organization competency ranked the highest, followed by organization policy.
3. Overall quality of work life of the personnel was at the highest level. Individually, intensive income ranked the highest followed the psychology and fringe benefits and job characteristics, respectively.

4. Analysis of the relation between variables, revealed that organization competency and the organization policy affected the quality of work life, with a statistical significance of 0 .05 and the 6 factors could predict the variation of quality of work life of personnel attached to the Electricity Generating Authority of Thailand of about 79.50 percent.

Keywords: Quality of Work Life, Personnel

บทนำ

ในภาวะปัจจุบันโลกที่อยู่ในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันกันอย่างสูง ซึ่งนับวันจะทวีความรุนแรงมากขึ้นเรื่อยๆ และในฐานะที่ประเทศไทยเป็นส่วนหนึ่งของประชากรโลก จึงหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันกันอย่างรุนแรงนี้ โดยได้รับผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ในปัจจุบันจึงเป็นประเด็นที่น่าสนใจว่าในสภาวะแบบนี้ สังคมไทยควรมีการปรับตัวเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนอย่างไรเพื่อให้สามารถดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคงยั่งยืน มีสันติสุข และสามารถเอาชนะวิกฤตการณ์ ทางด้านต่างๆ ที่กำลังเผชิญอยู่ได้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550)

การพัฒนาประเทศตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560–2564) จะมุ่งบรรลุเป้าหมายในระยะ 5 ปี ที่จะสามารถต่อยอดในระยะต่อไป เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาระยะยาวตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) โดยมีหลักการสำคัญของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 โดยยึด “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” โดยยังคงมุ่งสร้างคุณภาพชีวิตและสุขภาวะที่ดีสำหรับคนไทย พัฒนาคนให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์มีวินัย ใฝ่รู้ มีความรู้ มีทักษะ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ดีรับผิดชอบต่อสังคม มีจริยธรรมและคุณธรรม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559 : 1-6) ดังนั้นในการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน จึงเป็นเป้าหมายที่สำคัญของหน่วยงานทุกภาคส่วนที่จะต้องส่งเสริมให้คนทำงานที่เป็นแรงงานคุณภาพ และมีสุขภาวะที่ดีทั้งร่างกายจิตใจ โดยมีความมุ่งมั่นปฏิบัติงานได้อย่างบังเกิดผลตามเป้าหมายขององค์กร

การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เป็นรัฐวิสาหกิจด้านกิจการพลังงาน ภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงพลังงาน มีหน้าที่ในการจัดหาพลังงานไฟฟ้า และจำหน่ายพลังงานไฟฟ้าให้แก่ผู้ใช้พลังงานไฟฟ้าตามที่กฎหมายกำหนด รวมทั้งประเทศไทยใกล้เคียง โดยมีนโยบายหลัก คือ การผลิตไฟฟ้าให้เพียงพอต่อความต้องการของ

ประชาชน มีระบบไฟฟ้าที่มั่นคงเชื่อถือได้ และราคาเหมาะสม และดำเนินการในด้านธุรกิจอื่นๆ ที่เกี่ยวเนื่องกับกิจการไฟฟ้าภายใต้กรอบพระราชบัญญัติการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย นอกจากนี้การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยยังทำหน้าที่บริหารกิจการและวางแผนการผลิตให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาพลังงานของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติด้วย จากนโยบายทรัพยากรมนุษย์การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีการประพฤติปฏิบัติตนตามค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร โดยยึดถือหลักธรรมาภิบาล และคำนึงถึงผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในทุกกระบวนการทำงาน ตลอดจนองค์การมีการบริหารจัดการที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความมั่นคงในชีวิตโดยมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขและปฏิบัติงานด้วยความผูกพันต่อผลสำเร็จขององค์การ

คุณภาพชีวิตการทำงานถูกนำมาใช้กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 โดยที่องค์กรต่างๆ มีการแข่งขัน เพื่อชิงความได้เปรียบและเพิ่มผลิตภาพ จึงเป็นแรงผลักดันให้องค์การต้องการคนทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และไม่ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของคนลดลง Cascio, (2003 : 25) ทั้งนี้คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดขององค์การ เนื่องจากมีผลกระทบต่อตัวบุคคล และองค์การ เป็นปัจจัยก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานเป็นการรักษาคนดี มีความรู้ ความสามารถ จึงจะต้องสร้างความสมดุลของความคาดหวังสิ่งที่ได้รับจากองค์การกับสิ่งที่องค์กรให้ ทั้งที่เป็นทั้งเงินและไม่เป็นเงิน เพราะหากคนได้รับการดูแลเอาใจใส่อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี ปลอดภัย มีรายได้เพียงพอต่อการดูแลครอบครัว และดำรงชีวิตอย่างมีเกียรติและสมศักดิ์ศรี ย่อมส่งผลดีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2547 : 18)

การดำเนินงานของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยจะให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ผู้บริหารกำหนดไว้ โดยมีพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ซึ่งในการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงานจึงเป็นเป้าหมายที่สำคัญของหน่วยงานที่จะต้องส่งเสริม ให้คนทำงานที่เป็นแรงงานคุณภาพและมีสุข

ภาวะที่ดีทั้งร่างกายจิตใจ โดยมีความมุ่งมั่นปฏิบัติงานตามภารกิจ ได้อย่างบังเกิดผลตามเป้าหมายขององค์การ พนักงานซึ่งเป็นปัจจัยในการขับเคลื่อนที่สำคัญของการบริหารตามนโยบาย เพราะเป็นผู้ควบคุมและดำเนินการจัดการ ปัจจัยบริหารอื่นๆ โดย เป็นผู้ตัดสินใจในการเลือกวิธีการและเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพได้ตามภารกิจนั้น ซึ่งการศึกษาวิจัย ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ศึกษาเฉพาะพนักงานที่ปฏิบัติงานที่การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ประกอบด้วย ปัจจัยสมรรถนะขององค์การและปัจจัยนโยบายขององค์การ โดยสมรรถนะขององค์การในด้านโครงสร้างขององค์การในการบริหารและการตัดสินใจที่มีความคล่องตัว และความชัดเจนการดำเนินงานตามโครงสร้าง ด้านงบประมาณขององค์การ และการพัฒนาพนักงานในการสร้างสรรค์ผลงาน ด้านสถานที่ทำงานรวมถึงห้องปฏิบัติงานต่างๆ มีจำนวนเพียงพอ ด้านวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือที่ทันสมัยเพื่อใช้ในการติดต่อสื่อสาร และด้านพนักงานขององค์การได้รับการมอบหมายอำนาจหน้าที่ในตำแหน่งงาน และในการดำเนินการบริหารจัดการขององค์การนโยบายขององค์การ ด้านการบริหารและการจัดการใช้ทรัพยากรต่างๆ ด้านการพัฒนาพนักงานขององค์การในหน่วยงาน พนักงานได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้และทักษะต่างๆ ด้านการประเมินผลงานการปฏิบัติงานมีการประเมินผลงานอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม ด้านการมีส่วนร่วมของพนักงานในการดำเนินการพัฒนางานต่างๆ และเสนอแนะที่มีประโยชน์ต่อของหน่วยงาน และด้านโอกาสความก้าวหน้าอาชีพในหน่วยงานในการพิจารณาความดีความชอบตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดและสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ซึ่งเป็นปัจจัยด้านต่างๆ ได้ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานอย่างไร โดยผลการศึกษาเป็นแนวทางการในการกำหนดนโยบายการบริหารจัดการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อปรับปรุงนโยบายในด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยสมรรถนะขององค์กร ด้านโครงสร้างขององค์กร มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย
2. ปัจจัยสมรรถนะขององค์กร ด้านงบประมาณขององค์กร มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย
3. ปัจจัยสมรรถนะขององค์กร ด้านสถานที่ทำงาน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย
4. ปัจจัยสมรรถนะขององค์กร ด้านวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือ มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย
5. ปัจจัยสมรรถนะขององค์กร ด้านพนักงานขององค์กร มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย
6. ปัจจัยนโยบายขององค์กร ด้านการบริหารและการจัดการ มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย
7. ปัจจัยนโยบายขององค์กร ด้านการพัฒนาพนักงานขององค์กร มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย
8. ปัจจัยนโยบายขององค์กร ด้านการประเมินผลงานการปฏิบัติงาน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

9. ปัจจัยนโยบายขององค์การ ด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

10. ปัจจัยนโยบายขององค์การ ด้านโอกาสความก้าวหน้าอาชีพในหน่วยงาน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตเนื้อหา

ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ศึกษาเฉพาะพนักงานที่ปฏิบัติงานที่การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ตามแนวคิดของ วรเดช จันทรศร (2531 : 301-303), แก้วตา ผู้พัฒนพงษ์ (2550), Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., and Donnelly, J. H., (1991; อ้างถึงใน ชูเกียรติ รอดวงศ์, 2556 : 53-65), Arnstein, Sherry R. (1969 : 216-224), Maslow, Abraham (1959) จำนวน 2 องค์ประกอบ คือ ปัจจัยสมรรถนะขององค์การ และปัจจัยนโยบายขององค์การ พร้อมทั้งศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ตามแนวคิดของ Walton, Richard E., (1974 : 12-16), ดิน ปรัชญพฤทธิ์ (2530 : 70), Hackman and Oldham, (1975 : 87; อ้างถึงใน แก้วตา ผู้พัฒนพงษ์, 2550 : 19-20) ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่ได้รับ ด้านลักษณะของงาน และด้านจิตวิทยา

ขอบเขตประชากร

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานที่ปฏิบัติงานที่การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี จำนวน 12,389 คน

2. การสุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานที่ปฏิบัติงานที่การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี จำนวน 375 คน ได้แก่ พนักงานที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานขึ้นตรงผู้ว่าการการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย และพนักงาน ใน 10 สายงานจาก สายงานนโยบายและแผน สายงานการบัญชีและการเงิน สายงานการบริหาร สายงานกิจการสังคม สายงานพัฒนาโรงไฟฟ้า สายงานพัฒนาระบบส่ง สายงานผลิตไฟฟ้า สายงานพัฒนาธุรกิจ สายงานเชื้อเพลิง และสายงานระบบส่ง โดยมีการสุ่มตัวอย่าง 2 ขั้นตอน คือ 1) การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิโดยใช้แบบการแบ่งชั้นตามสัดส่วน จากจำนวนพนักงานที่ปฏิบัติงานที่การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี โดยการสุ่มตัวอย่างจำนวน 375 คน สำหรับการกำหนดขนาดการสุ่มตัวอย่างจากตารางของ Krejcie, Robert V. and Morgan, Daryle W. (1970 : 607-610) ที่ระดับช่วงความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ตามขนาดการสุ่มตัวอย่าง และ 2) การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย โดยใช้วิธีการจับสลากรายชื่อ พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ให้ได้ขนาดตัวอย่างครบตามจำนวนที่ต้องการ

ขอบเขตเวลา

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาระหว่าง เดือนมีนาคม 2560 ถึงเดือนมกราคม 2561

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จำนวน 2 องค์ประกอบ คือ ปัจจัยสมรรถนะขององค์กร และปัจจัยนโยบายขององค์กร พร้อมทั้งศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่ได้รับ ด้านลักษณะของงาน และด้านจิตวิทยา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานที่ปฏิบัติงานที่การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี จำนวน 12,389 คน โดยมีการสุ่มตัวอย่างพนักงาน จำนวน 375 คน ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยนำหลักสถิติมาประกอบการวิเคราะห์แบบสอบถาม โดยวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ของข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในรูปของ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุ ในการทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิจัย

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 26-35 ปี มากที่สุด ส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรี ส่วนใหญ่มีตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันพนักงานส่วนใหญ่ มีประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบันระหว่าง 16 ปี ขึ้นไป และมีรายได้ต่อเดือนสูงสุดระหว่าง 30,001 - 50,000 บาท

2. ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยสมรรถนะขององค์กร อยู่ในระดับมากที่สุดและมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ปัจจัยนโยบายขององค์กร

3. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่ได้รับ อยู่ในระดับมากที่สุดและมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านจิตวิทยา และด้านลักษณะของงาน ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่า ปัจจัยสมรรถนะขององค์กร ด้านสถานที่ทำงาน ปัจจัยสมรรถนะขององค์กร ด้านวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือ ปัจจัยสมรรถนะขององค์กร ด้านพนักงานขององค์กร ปัจจัยนโยบาย

ขององค์การ ด้านการบริหารและการจัดการ ปัจจัยนโยบายขององค์การ ด้านการพัฒนาพนักงานขององค์การ และปัจจัยนโยบายขององค์การ ด้านการประเมินผลงาน การปฏิบัติงาน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่ตัวพยากรณ์ทั้ง 6 ด้าน สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยได้ร้อยละ 79.50

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยจะเห็นได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยปัจจัยสมรรถนะขององค์การ อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับผลการศึกษาของ แก้วตา ผู้พัฒนางค์ (2550) ได้ศึกษาวิจัย คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยไทย ผลการวิจัย พบว่า อาจารย์เห็นว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูงและอยู่ในเกณฑ์น่าพอใจ ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ ประกอบด้วยระยะเวลาทำการสอน สมรรถนะของมหาวิทยาลัย นโยบายของมหาวิทยาลัย และเสรีภาพทางวิชาการ โดยตัวแปรสมรรถนะของมหาวิทยาลัยมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมากที่สุด และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ วงพักตร์ ภูพันธ์ศรี (2552) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจนครบาล พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน ความสามารถในการภาวะผู้นำ ค่าตอบแทน และการติดตามผลการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจนครบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 งานวิจัยนี้สรุปได้ว่า สมรรถนะขององค์การมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในองค์การ

ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย โดยปัจจัยสมรรถนะขององค์การ ด้านสถานที่ทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ใน

ระดับมากที่สุด ทั้งนี้อธิบายได้ด้วยเหตุผลที่ว่า ปัจจัยสมรรถนะขององค์กร ด้านสถานที่ทำงาน โดยในสถานที่ทำงานมีห้องทำงาน รวมถึงห้องปฏิบัติงานต่างๆ จำนวนเพียงพอและมีขนาดเหมาะสมกับการทำงานของพนักงาน สอดคล้องกับ คุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดของ วรเดช จันทรศร (2531 : 301-303) ได้กล่าวถึงสมรรถนะขององค์กร โดยสถานที่ หมายถึง อาคารสถานที่ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน มีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานเช่น ห้องปฏิบัติการ ห้องทำงาน และรวมถึงห้องอื่นๆ ที่มีขนาดและสภาพของสถานที่ที่มีความสะดวกสบาย มีความทันสมัย มีความปลอดภัยและมีสุขอนามัยที่ดี และมีจำนวนเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่ได้รับ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านจิตวิทยา และด้านลักษณะของงาน ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในรายด้าน ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่ได้รับ เป็นรายชื่อพบว่าหัวข้อ ด้านผลประโยชน์ที่ได้รับอย่างเป็นธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยนโยบายขององค์กรในด้านผลประโยชน์ตอบแทนที่ดีและมีความเหมาะสมให้กับพนักงาน โดยพนักงานได้รับผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับมีความคุ้มค่ากับความอุสหาอย่างเหมาะสมกับความรู้ความสามารถในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ ศิริพร ลือวิภาสกุล (2553) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจไทยในสังกัดตำรวจภูธรภาค 7 พบว่า ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมเป็นองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน และพิจารณาในด้านลักษณะของงานพบว่า หัวข้อ ด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด โดยความมั่นคงในการทำงานของพนักงาน เกิดจากพนักงานสามารถทำงานให้องค์กรอย่างต่อเนื่อง โดยมีผลงานเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด สอดคล้องกับแนวคิดของ Walton, Richard E., (1974) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมายจะมีผลต่อการคงไว้ และการขยายความสามารถของตนเองให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ๆ มีแนวทาง หรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้น

พิจารณารายด้าน ด้านจิตวิทยา เป็นรายข้อพบว่า หัวข้อ ด้านการได้ทำงานตามความรู้ความสามารถ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดโดย พนักงานได้ทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย จากผู้บังคับบัญชาได้ปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ Walton, Richard E., (1974) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล เป็นการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะว่า นโยบายต่างๆ ของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยกำหนดให้ทุกหน่วยงานนำไปปฏิบัติตามเป้าหมายและติดตามผลที่ได้รับอย่างต่อเนื่อง เพื่อมุ่งส่งเสริมให้พนักงานได้รับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดพนักงานได้รับโดยมี

1. นโยบายด้านการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของพนักงานขององค์การสมรรถนะขององค์การ สถานที่ที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมต่อการทำงาน มีจำนวนเพียงพอรองรับต่อการปฏิบัติงานของพนักงานทุกคน โดยมีความสะดวกสบายทันสมัย และมีความปลอดภัยและมีสุขอนามัยที่ดีด้วย สอดคล้องกับการวิจัยเชิงคุณภาพโดยบทสัมภาษณ์ กล่าวว่า ปัจจัยด้านสมรรถนะขององค์การ สถานที่ทำงาน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย โดยสมรรถนะขององค์การด้านความพร้อมสถานที่ทำงาน เป็นนโยบายที่ผู้บริหารองค์การกำหนดและนำไปปฏิบัติและติดตามผลอย่างต่อเนื่องเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานทุกคน

2. นโยบายด้านผลประโยชน์ตอบแทนที่เหมาะสมให้กับพนักงาน ผู้บริหารองค์การมีการพิจารณาความดีความชอบของพนักงานตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด โดยในการพิจารณาค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมที่มีความชัดเจนนำไปปฏิบัติต่อ

พนักงานในองค์กร ซึ่งพนักงานจะมีความมั่นคงในการทำงาน โดยมีความรู้สึกว่ หน้าที่การงานปฏิบัติอยู่มีความมั่นคงและได้ใช้ความรู้สามารถทำงานให้กับองค์กร และมีผลงานอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เป็นการปฏิบัติตามประกาศการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่ง ประเทศไทย ที่ 1/2560 เรื่อง นโยบายทรัพยากรมนุษย์ โดยประกาศแจ้งเพื่อให้ ผู้บังคับบัญชา และผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติตามนโยบายทรัพยากรมนุษย์ดังกล่าว

3. นโยบายด้านการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของพนักงาน โดย ให้ทุกหน่วยงานนำไปปฏิบัติและติดตามผลที่ได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน โดยมีเป้าหมายให้พนักงานได้รับคุณภาพชีวิตการในทำงานที่ดี ซึ่งเป็นการเสริมสร้าง ขวัญและกำลังใจในการทำงานสร้างผลงานที่มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง โดยผู้บริหาร องค์กรและผู้ที่เกี่ยวข้องขององค์กรนำหลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบ ปฏิบัติต่อพนักงานทุกคนในหน่วยงานที่ชัดเจนอย่างเป็นธรรม และรวมถึงให้การ สนับสนุนพนักงานให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งงานต่างๆ ของหน่วยงาน มีการ ส่งเสริมให้พนักงานมีความก้าวหน้าอย่างเป็นระบบที่ชัดเจนอย่างเท่าเทียมกันและเป็น ธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ โดยมีการตรวจสอบและการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง

4. นโยบายตั้ง line mail box และเปิดเบอร์โทรศัพท์สายตรง โดยส่งตรง ผู้บริหารรับทราบและตอบในทุกข้อความเพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถส่ง ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่ดีและเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงพัฒนาด้านคุณภาพ ชีวิตของพนักงาน ซึ่งเป็นการสร้างความใกล้ชิดระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน ซึ่งเป็ นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจการทำงานของพนักงาน โดยที่ผู้บริหารองค์กรและผู้ ที่เกี่ยวข้องขององค์กรได้รับในข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการนำไปเป็นนโยบาย ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กมล เข็มนาจิตร์. 2556. ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการปกครองส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดเพชรบูรณ์. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยปทุมธานี.
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. 2547. คุณภาพชีวิตในการทำงาน. อนุสารแรงงาน. กองสวัสดิการแรงงาน. 11(4).
- กระทรวงศึกษาธิการ. 2550. หลักสูตรพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.
- แก้วตา ผู้พัฒนพงษ์. 2550. คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยไทย. ดุษฎีนิพนธ์ ปรัชญา ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ชูเกียรติ รอดวงษ์. 2556. พฤติกรรมการทำงานกับประสิทธิผลของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยปทุมธานี.
- ติน ปรัชญพาทย์. 2546. การบริหารการพัฒนา : ความหมายเนื้อหาแนวทางและปัญหา. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร : ศูนย์หนังสือจุฬา.
- _____. 2552. การพัฒนาองค์การสมัยใหม่ เอกสารประกอบการสอนรายวิชา ADM 906. นครสวรรค์ : มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา.
- รัชดากร ทมินเหมย. 2556. หลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดน่าน. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยปทุมธานี.
- วงพัทตร์ ภูพันธ์ศรี. 2552. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจนครบาล. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วรเดช จันทรศร. 2531. ตัวแบบการนำนโยบายไปปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ คณะรัฐประศาสนศาสตร์.

วารสารรัฐศาสตร์ปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ปีที่ 6 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม – ธันวาคม 2562)

อัจฉรา หล่อตระกูล. 2557. การพัฒนาสมรรถนะพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐ.
วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์)
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

Almond, G.A., and Powell, G. B. Jr. 1965. Comparative Politics. Today
: A View, (Boston : Brinton, C., The Anatomy of Revolution,
(N.Y. : Alfred A. Knopf Inc.).

Cascio, W.F. (1992). Managing Human Resources : Productivity, Quality
of Work Life, Profits. New York : McGraw-Hill.

Huse, E.F. and Cummings, T.G. 1995. Organization Development and
Chance. Minnesota: West Publishing.

Gibson, J.L., Ivancevich, J.M. and Donnelly, J. H. 1991). Organizations,
Behavior, Structure, Processes. (9thed.). Boston : McGraw-Hill.

Walton, Richard E. (1974). Improving the Quality of Life. Harvard
Business Review. (May-June).