

แรงจูงใจและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน
การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้)

Motivation and Quality of Work Life in the Provincial
Electricity Authority, Region 3, Southern Thailand

ภนิดา พลเพชร^{1*}, อนิวัช แก้วจันทอง², และเจษฎา นกน้อย^{3*}

Panida Ponphetch^{1*}, Aniwat Kaewjomnong², and Jesada Noknoi^{3*}

¹ นิสิตปริญญาโท สาขาการจัดการธุรกิจ, ² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณบดี, ³ อาจารย์ ดร. สาขาการจัดการธุรกิจ
คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยทักษิณ สงขลา

Abstract

The purposes of this research were to compare the motivation and quality of work life classified by individual factors; and to study relation of motivation and circumstantial factors with quality of work life of officers in the Provincial Electricity Authority Electricity Authority, Region 3, Southern Thailand. Data collected from the sample of 317 individuals by questionnaire were analyzed by t-test, one-way ANOVA and Chi-square. The research found that the differences of individual factors: gender, age, education level, marital status, job description, level of work position, income per month and work area had different work motivation. The difference of individual factors: gender, age, education level, religion, marital status, number of family members, job description, level of work position, income per month and work area had different work life. Work motivation and circumstantial factors related to the quality of work life with statistical significance.

Keyword: *Motivation, quality of work life*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (2) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (3) ศึกษาความสัมพันธ์ของแรงจูงใจกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และ (4) ศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยแวดล้อมกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคใต้) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) จำนวน 320 คน สุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม SPSS โดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และทดสอบความสัมพันธ์ด้วยสถิติไคสแควร์ ผลการศึกษา พบว่า (1) พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ลักษณะการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และพื้นที่ปฏิบัติงานต่างกัน

มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน (2) พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ศาสนา สถานภาพ สมรส จำนวนสมาชิกในครัวเรือน ลักษณะการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และพื้นที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกัน (3) แรงจูงใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ (4) ปัจจัยแวดล้อมและคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ : แรงจูงใจ คุณภาพชีวิตในการทำงาน

บทนำ

งานเป็นปัจจัยที่ห้าของชีวิต การทำงานเป็นส่วนหนึ่งของการมีชีวิตในสังคม เพื่อแสดงถึงความเป็นมนุษย์ และทำให้ชีวิตมีความหมายมากขึ้น งานมีความสัมพันธ์กับจุดมุ่งหมาย ในชีวิตของมนุษย์ หลักคำสอนต่าง ๆ หาใช่ทำงานเพื่อจะมีชีวิตรอดเท่านั้น หากแต่ต้องทำเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ (ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2544 : 86) และการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่มนุษย์ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใด ๆ คาดกันว่ามนุษย์ใช้เวลาถึงหนึ่งในสามของชีวิตเป็นอย่างน้อยอยู่ในสำนักงาน และเชื่อว่าในอนาคตอันใกล้นี้มนุษย์จำเป็นต้องใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวข้องกับการทำงานเพิ่มขึ้นไปอีก (ผจญ เฉลิมสาร. 2540 : 1) การพัฒนาคุณภาพชีวิตของมนุษย์จึงเป็นเรื่องสำคัญเพราะถ้ามนุษย์มีสุขภาพกาย สุขภาพใจ และบรรยากาศในการทำงานที่ดีจะทำให้มนุษย์ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้การจัดระบบสวัสดิการและระบบค่าตอบแทน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเงินเดือน และค่าตอบแทนยังเป็นปัจจัยสำคัญที่มีส่วนจูงใจที่ทำให้มนุษย์เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ประกอบกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย ความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานก็เป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่งด้วยเช่นกัน

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคใต้) เป็นองค์กรหนึ่งที่ต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ประสิทธิภาพ และทัศนคติที่ดีในงานเพื่อที่จะสามารถปฏิบัติงานที่มีคุณภาพและทุ่มเทให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ โดยผู้บริหารพยายามหาวิธีการที่จะทำให้บุคลากรแสดงศักยภาพอย่างแท้จริง เช่น การคัดเลือกบุคคลที่มีประวัติการทำงานดี การให้เงินเดือนที่สูงใจ การให้สวัสดิการที่มั่นคง การให้ปฏิบัติงานที่สำคัญและท้าทายหรือการเลื่อนตำแหน่งงาน เป็นต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแรงจูงใจกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคใต้) เพื่อให้ผู้บริหารของการไฟฟ้าฯ ได้นำข้อมูลมาเป็นแนวทางในการพัฒนางานด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ทำให้ผู้บริหารเข้าใจถึงความต้องการของพนักงานที่จะทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น และยังทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานดีขึ้น เพราะเมื่อพนักงานได้รับการตอบสนองในแรงจูงใจ และคุณภาพชีวิตแล้วย่อมส่งผลให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งนโยบายไว้

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคใต้) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคใต้) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของแรงจูงใจกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคใต้)

4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคใต้)

แนวคิด ทฤษฎี กรอบแนวคิด

จุฑามาศ สุนทร (2552:40) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมทางธุรกิจ หมายถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์กร สภาพแวดล้อมทางธุรกิจอาจก่อให้เกิดผลทั้งในเชิงบวกและเชิงลบต่อการดำเนินงานปัจจุบันและในอนาคตขององค์กร การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางธุรกิจอาจจะก่อให้เกิด จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส หรืออุปสรรคต่อองค์กร

วิลโลว์รณ ศรีสงคราม (2547: 2) กล่าวว่า แรงจูงใจ (Motivation) มีรากศัพท์มาจาก ภาษาลาติน คือ “Movere” มีความหมายว่า เคลื่อนที่ (To Move) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าแรงจูงใจมีความเกี่ยวข้องกับพลังงาน ทิศทางที่จะนำไปสู่เป้าหมาย และการธำรงไว้ ซึ่งอธิบายได้ว่าเมื่อใดก็ตามที่บุคคลมีแรงจูงใจ บุคคลจะมีพลังมากพอที่จะนำตนเองไปสู่เป้าหมายอย่างมีทิศทางที่ชัดเจนและมีการธำรงไว้ให้กิจกรรมนั้นคงอยู่ต่อไป

Walton (1973: 1974) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ สภาพแวดล้อมและลักษณะงานที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการและปรารถนาของบุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรด้านต่าง ๆ คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โอกาสพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สิทธิส่วนบุคคล จังหวะชีวิต และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

วิธีการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) จำนวน 320 คน สุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) มีค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามระหว่าง 0.67 – 1.00 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิไปทดลองใช้จำนวน 30 ชุด ได้ค่าความเชื่อมั่น (α) เท่ากับ 0.97 ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความน่าจะเป็นจำนวน 350 ชุด ได้รับแบบสอบถามกลับมา 320 ชุด คิดเป็นร้อยละ 91.43 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติค่าที่การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และทดสอบความสัมพันธ์ด้วยสถิติไคสแควร์

ผลการวิจัย

จากการวิจัยสรุปผลได้ดังนี้ (1) ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ลักษณะการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และพื้นที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในการทำงาน แตกต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (2) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ศาสนา สถานภาพสมรส จำนวนสมาชิกในครัวเรือน ลักษณะการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และพื้นที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (3) แรงจูงใจในการทำงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 และ (4) ปัจจัยแวดล้อมและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การอภิปรายผล

การวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการทำงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) สรุปผลและอภิปรายผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า 1) เพศของพนักงานต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของระดับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความต้องการสัมพันธภาพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แตกต่างจากการศึกษาของกฤษฎา วัฒนานันท์ (2551) ที่ศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอกะลา จังหวัดลำปาง ผลการวิจัย พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีระดับปัจจัยจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน 2) อายุของพนักงานต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของระดับแรงจูงใจในการทำงาน โดยภาพรวม และทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับการศึกษาของอนันต์ มาลีวัด (2554) ที่ศึกษาแรงจูงใจของพนักงานช่างในศูนย์บริการรถยนต์ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการวิจัย พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ระดับการศึกษาของพนักงานต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของระดับแรงจูงใจในการทำงาน โดยภาพรวม และทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับการศึกษาของกฤษฎา วัฒนานันท์ (2551) ที่ศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอกะลา จังหวัดลำปาง ผลการวิจัย พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับปัจจัยจูงใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 4) สถานภาพสมรสของพนักงานต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของระดับแรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการเพื่อความอยู่รอด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับการศึกษาของกฤษฎา วัฒนานันท์ (2551) ที่ศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอกะลา จังหวัดลำปาง ผลการวิจัย พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีระดับปัจจัยจูงใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 5) ลักษณะการปฏิบัติงานของพนักงานต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของระดับแรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับการศึกษาของอนันต์ มาลีวัด (2554) ที่ศึกษาแรงจูงใจของพนักงานช่างในศูนย์บริการรถยนต์ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการวิจัย พบว่า พนักงานที่มีลักษณะของงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 6) ระดับตำแหน่งงานของพนักงานต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของระดับแรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการสัมพันธภาพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ใกล้เคียงกับผลการศึกษาของเนาวรัตน์ คำแหง (2554) ที่ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการ

ไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภายใต้ ผลการวิจัย พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพการจ้างต่างกัน มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 7) รายได้ต่อเดือนของพนักงาน ต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของระดับแรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมและทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ใกล้เคียงกับการศึกษาของพิมพ์พร อังสกุลวงศ์ (2553) ที่ศึกษาการศึกษาความสัมพันธ์ของความคิดเห็นที่มีต่อระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบัญชีในองค์กร ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นที่มีต่อระบบการจ่ายค่าตอบแทนขององค์กรมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบัญชีในองค์กร และ 8) พื้นที่ปฏิบัติงานของพนักงานต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของระดับแรงจูงใจในการทำงาน โดยภาพรวม และทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า 1) เพศของพนักงานต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริม และด้านจังหวะชีวิต แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับการศึกษาของวิริษฐา ปิ่นวัฒนะ (2550) ที่ศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในองค์กร : กรณีศึกษา บริษัทในกลุ่มอุตสาหกรรมอาหารเหลวและเครื่องดื่มแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า พนักงานชายและหญิงมีการรับรู้คุณภาพชีวิตในองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 2) อายุของพนักงานต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวม และทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับการศึกษาของจิตสุดา มงคลวัฒน์ (2549) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานบริษัทซี.พี.ค้าปลีกและการตลาด จำกัด ผลการวิจัย พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ระดับการศึกษาของพนักงานต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวม ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับการศึกษาของกฤษฎา วัฒนานันท์ (2551) ที่ศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง ผลการวิจัย พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) ศาสนาของพนักงานต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 5) จำนวนสมาชิกในครอบครัวของพนักงาน ต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ ด้านจังหวะชีวิต และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 6) ลักษณะการปฏิบัติงานของพนักงานต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ ด้านจังหวะชีวิต ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอ ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับการศึกษาของโสภณ งามขำ (2547) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือ ผลการวิจัย พบว่า พนักงานที่มีการไฟฟ้าในสังกัดที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 7) ระดับตำแหน่งงานของพนักงาน

ต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และด้าน
จังหวะชีวิต แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ใกล้เคียงกับการศึกษาของอุทัย นิปัจการสุนทร (2546)
ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล จังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัย พบว่า
ตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล จังหวัด
อุบลราชธานี 8) รายได้ต่อเดือนของพนักงานต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวม
และทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับการศึกษาของโสภณ งามจำ (2547) ที่
ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือ ผลการวิจัย พบว่า
พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ 9)
พื้นที่ปฏิบัติงานของพนักงาน ต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวม และทุกด้าน
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการศึกษาคือความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการทำงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการ
ไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) พบว่า แรงจูงใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมี
ความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 ใกล้เคียงกับการศึกษาของจุฑามาศ สุนทร (2552) ที่ศึกษา
ผลกระทบของพฤติกรรมส่วนบุคคล คุณลักษณะองค์กร และสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่มีต่อจรรยาบรรณวิชาชีพ
ของนักบัญชีธุรกิจ SMEs ในจังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับ
จรรยาบรรณวิชาชีพ

4. ผลการศึกษาคือความสัมพันธ์ของปัจจัยแวดล้อมและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้า
ส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) พบว่า ปัจจัยแวดล้อมและคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับการศึกษาของชนินทร์ สาริเกษภูติ (2546) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการ
ทำงานของพนักงานบริษัทขอนแก่นเครื่องดื่ม จำกัด ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมี
ความสัมพันธ์กับการจัดการภายในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และใกล้เคียงกับการศึกษาของอมรรัตน์ สิริ
ทองสุข (2551) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมทางธุรกิจกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชี
บริษัทในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ผลการวิจัย พบว่า สภาพแวดล้อมทางธุรกิจมีความสัมพันธ์เชิงบวก
และผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีบริษัทในเขตตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

เอกสารอ้างอิง

- กฤษฎา วัฒนานันท์. (2551). ปัจจัยจูงใจในการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วน
ภูมิภาคอำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง.ภาคนิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. ลำปาง: มหาวิทยาลัยราช
ภัฏลำปาง.
- จิตสุดา มงคลวัฒน์.(2549).คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ซี.พี.ค้าปลีกและการตลาดจำกัด. ปริญญา
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต .กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จุฑามาศ สุนทร. (2552). ผลกระทบของพฤติกรรมส่วนบุคคล คุณลักษณะองค์กรและสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่มี
ต่อจรรยาบรรณวิชาชีพของนักบัญชีธุรกิจ SMEs ในจังหวัดกาฬสินธุ์. วิทยานิพนธ์ บัณฑิตมหาบัณฑิต.
มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- ชนินทร์ สาริกะภูติ. (2546). การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทขอนแก่นเครื่องดื่มน้ำ จำกัด. สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เนาวรัตน์ คำแหง. (2554). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- ผจญ เถลิงสาร. (2540). “คุณภาพชีวิตการทำงาน,” *Productivity World*. 2(7), 23.
- พิมพ์พร อังสกุลวงศ์. (2553). การศึกษาความสัมพันธ์ของความคิดเห็นที่มีต่อระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบัญชีในองค์กร. การศึกษาด้วยตนเอง บัณฑิตมหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิรัชญา ปิ่นวัฒนะ. (2550). ปัจจัยจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในองค์กร : กรณีศึกษาบริษัทในกลุ่มอุตสาหกรรมอาหารเหลวและเครื่องดื่มแห่งหนึ่ง. สารนิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วิไลวรรณ ศรีสงคราม. (2547). แรงจูงใจ : รากฐานในการพัฒนาศักยภาพของบุคคล. กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล.
- โสภณ งามขำ. (2547). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือ. การค้นคว้าแบบอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อนันต์ มาลีวัต. (2554). แรงจูงใจของพนักงานช่างในศูนย์บริการรถยนต์ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้. การค้นคว้าแบบอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- อมราลักษณ์ ศิริทองสุข. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมทางธุรกิจกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีบริษัทในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน. วิทยานิพนธ์ บัณฑิตมหาบัณฑิต. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อุทัย นิปัจการสุนทร. (2546). คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล จังหวัดอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์ สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- Walton, R.E. (1973). “Quality of working life : What is it ?,” *Stone Management Review*. 14(2), 11-21