

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานกองปฏิบัติการเหมืองเหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ใช้แนวคิดตามมาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กร (MS-QWL) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต รวมถึงศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ของพนักงานกองปฏิบัติการเหมืองเหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง

วิธีการศึกษาได้ทำการรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) จากการใช้แบบสอบถามพนักงานกองปฏิบัติการเหมืองเหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง รวมทั้งสิ้น 231 คน และข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) โดยทำการค้นคว้าจากเอกสาร หนังสือ บทความ และข้อมูลในระบบอินเทอร์เน็ต และได้นำมาวิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และใช้สถิติอ้างอิง ได้แก่ ค่า t-test และ One-Way ANOVA พร้อมทั้งวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) และวิเคราะห์โดยใช้สมการถดถอย (Regression Analysis)

การศึกษาในครั้งนี้ประกอบด้วย ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานกองปฏิบัติการเหมืองเหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานกองปฏิบัติการเหมืองเหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยสามารถสรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

สรุปผลการศึกษา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานกองปฏิบัติการเหมืองเหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง

พนักงานกองปฏิบัติการเหมืองเหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 98.3 และเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 1.7 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี คิดเป็นร้อยละ 54.1 มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 93.5 ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า คิดเป็นร้อยละ 39.4 มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 85.3 ทำงานอยู่ในฝ่ายปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 93.1 มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 50,000 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 37.7 และมีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 56.7

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานกองปฏิบัติการเหมือง เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง และคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานกองปฏิบัติการเหมือง เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง มีความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน และมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ซึ่งสามารถแสดงรายละเอียดได้ ดังนี้

1. ปัจจัยด้านร่างกาย

พบว่า พนักงานกองปฏิบัติการเหมือง มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านร่างกายอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.74 โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยด้านร่างกายเรียงตามลำดับสามอันดับแรกคือ ในปีที่ผ่านมาไม่มีการเจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างมากที่สุด ได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอ และทำงานด้วยความกระตือรือร้น กระปรี้กระเปร่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างมาก ตามลำดับ และปัจจัยย่อยด้านร่างกายที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่ำที่สุดอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง คือ ออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ

2. ปัจจัยด้านจิตใจ

พบว่า พนักงานกองปฏิบัติการเหมือง มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านจิตใจอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.98 โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยด้านจิตใจเรียงตามลำดับสามอันดับแรกคือ สามารถในการเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัวได้ และมีความสุขในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างมากที่สุด และมีความพึงพอใจในความเป็นตัวเอง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างมาก ตามลำดับ และปัจจัยย่อยด้านจิตใจมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่ำที่สุดอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างมาก คือ สามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงานได้

3. ปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม

พบว่า พนักงานกองปฏิบัติการเหมือง มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสัมพันธภาพทางสังคมอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.68 โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคมเรียงตามลำดับสามอันดับแรกคือ สามารถทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตัวเอง สามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้ และคนในกองปฏิบัติการเหมืองร่วมมือร่วมใจกันทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ

เห็นด้วยอย่างมาก ตามลำดับ และปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคมมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่ำที่สุดอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างมากคือ มีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็นในการทำงานได้

4. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม

พบว่า พนักงานกองปฏิบัติการเหมือง มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.83 โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อมเรียงตามลำดับสามอันดับแรกคือ ขอมรับในกฎระเบียบของกองปฏิบัติการเหมือง สามารถเดินทางไปทำงานได้อย่างสะดวก และกองปฏิบัติการเหมืองได้ให้ข้อมูลและความรู้ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างมาก ตามลำดับ และปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อมมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างมากคือ สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย

5. ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ

พบว่า พนักงานกองปฏิบัติการเหมือง มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านจิตวิญญาณอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.95 โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณเรียงตามลำดับสามอันดับแรกคือ ไม่มีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ มีความภูมิใจที่ได้ทำงานที่กองปฏิบัติการเหมืองแห่งนี้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างมากที่สุด และการทำงานที่กองปฏิบัติการเหมืองมีความหมายและความสำคัญต่อตนเอง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างมาก ตามลำดับ และปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างมากคือ ได้รับการยอมรับหรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

6. ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต

พบว่า พนักงานกองปฏิบัติการเหมือง มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงในชีวิตอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.65 โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิตเรียงตามลำดับสามอันดับแรกคือ มีความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่ทางกองปฏิบัติการเหมืองจัดให้ ได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และงานที่ทำอยู่ในขณะนี้ มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างมาก ตามลำดับ และปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงใน

ชีวิตมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลางคือ มีการสร้างหนี้สินเพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวอย่างเหมาะสม

7. คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม

พบว่า พนักงานกองปฏิบัติการเหมือง มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก คือ มีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08

ส่วนที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานกองปฏิบัติการเหมือง เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง

ในส่วนนี้จะเป็นการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานกองปฏิบัติการเหมือง เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ดังนี้

1. จำแนกตามอายุ

พบว่า พนักงานกองปฏิบัติการเหมือง ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนี้

1. พนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 41 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีการสร้างหนี้สินเพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวอย่างเหมาะสม มากกว่า พนักงานที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี
2. พนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 41 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ มากกว่า พนักงานที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี
3. พนักงานที่อายุระหว่าง 41-50 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่ทางกองปฏิบัติการเหมืองจัดให้ มากกว่า พนักงานที่มีอายุระหว่าง 21-40 ปี
4. พนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 41 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสามารถในการเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้อย่างเพียงพอ มากกว่า พนักงานที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี

2. จำแนกตามระดับการศึกษา

พบว่า พนักงานกองปฏิบัติการเหมือง ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ ด้านความมั่นคงในชีวิต และมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

พบว่า พนักงานกองปฏิบัติการเหมือง ที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย และด้านความมั่นคงในชีวิต แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนี้

ด้านร่างกาย

1. พนักงานระดับปฏิบัติการ มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยทุกวันนี้มีสุขภาพร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง มากกว่า พนักงานระดับผู้บังคับบัญชา
2. พนักงานระดับปฏิบัติการ มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยทำงานด้วยความกระฉับกระเฉง และกระปรี้กระเปร่า มากกว่า พนักงานระดับผู้บังคับบัญชา

ด้านความมั่นคงในชีวิต

1. พนักงานระดับผู้บังคับบัญชา มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มากกว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ
2. พนักงานระดับผู้บังคับบัญชา มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้จ่ายในยามจำเป็นได้อย่างเพียงพอ มากกว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ
3. พนักงานระดับผู้บังคับบัญชา มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจในการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น มากกว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ

4. จำแนกตามฝ่ายงาน

พบว่า พนักงานกองปฏิบัติการเหมือง ที่มีฝ่ายงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ ด้านความมั่นคงในชีวิต และมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5. จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

พบว่า พนักงานกองปฏิบัติการเหมือง ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจุบันด้านร่างกาย ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีความคิดเห็นในปัจจุบันด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม และด้านความมั่นคงในชีวิต แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนี้

ด้านจิตใจ

1. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท และรายได้ต่อเดือน 40,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจุบันย่อมีความพึงพอใจในความเป็นตัวเอง มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท

2. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 40,001-50,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจุบันย่อมีความพึงพอใจในความเป็นตัวเอง มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 30,001-40,000 บาท

3. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท และรายได้ต่อเดือนระหว่าง 40,001-50,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจุบันยอมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์ มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท

4. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 40,001-50,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจุบันยอการมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์ มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,000-20,000 บาท

5. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 50,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจุบันยอการมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์ มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 40,001-50,000 บาท

ด้านสัมพันธภาพทางสังคม

1. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 30,001-50,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจุบันยอมีความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท

2. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 40,001-50,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจุบันยอมีความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,000-20,000 บาท

3. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 50,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจุบันยอมีความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 40,001-50,000 บาท

4. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,001-50,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจุบันยอสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงานได้ มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท

5. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 40,001-50,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงานได้ มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,000-20,000 บาท

6. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 50,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงานได้ มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 40,001-50,000 บาท

7. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยคนในกองปฏิบัติการเหมืองร่วมมือร่วมใจกันทำงาน มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท

8. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท และรายได้ต่อเดือนระหว่าง 40,001-50,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์จากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,000-20,000 บาท

9. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 50,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์จากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท และรายได้ต่อเดือนระหว่าง 40,001-50,000 บาท

10. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 40,001-50,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยได้เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของกองปฏิบัติการเหมือง มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,001 บาท

11. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 50,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยได้เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของกองปฏิบัติการเหมือง มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 40,001-50,000 บาท

ด้านความมั่นคงในชีวิต

1. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 20,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีการสร้างหนี้สินเพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวอย่างเหมาะสม มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท

2. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท และรายได้ต่อเดือน 50,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีการสร้างหนี้สินเพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวอย่างเหมาะสม มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,000-20,000 บาท

3. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 50,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท

4. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 20,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยที่ได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,000-20,000 บาท

5. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,001-40,000 บาท และรายได้ต่อเดือน 50,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่ทางกองปฏิบัติการเหมืองจัดให้ มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,001 บาท

6. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 50,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่ทางกองปฏิบัติการเหมืองจัดให้ มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 40,001-50,000 บาท

7. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท และรายได้ต่อเดือน 40,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้อย่างเพียงพอ มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,000-20,000 บาท

8. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 50,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้อย่างเพียงพอ มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 30,001-50,000 บาท

6. จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

พบว่า พนักงานกองปฏิบัติการเหมือง ที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ ด้านความมั่นคงในชีวิต และมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนี้

1. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงาน มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี

2. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยได้เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆของกองปฏิบัติการเหมือง มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี

จากผลการเปรียบเทียบดังกล่าว สามารถสรุปได้ดังตารางที่ 61

ตารางที่ 61 แสดงการเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ของพนักงานกองปฏิบัติการเหมือง เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง

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

หมายเหตุ : ✓ หมายถึง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ในส่วนนี้จะเป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานกองปฏิบัติการเหมือง เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง พบว่า ปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานกองปฏิบัติการเหมือง เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และจากค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ (r) ทำให้ทราบว่าปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านความมั่นคงในชีวิตมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ส่วนปัจจัยด้านจิตวิญญาณ

มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ หากมีการให้ความสำคัญกับปัจจัยแต่ละด้านมากขึ้น พนักงานกองปฏิบัติการเหมือง เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ก็จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมเพิ่มมากขึ้นเช่นกัน

การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานกองปฏิบัติการเหมือง เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม มีการแปรผันตามกันในเชิงบวก ($R=0.627$) ซึ่งสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมได้ร้อยละ 39.30 อีกร้อยละ 60.70 เป็นผลที่เกิดจากด้านอื่นๆ และเมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ปัจจัยด้านจิตใจ ปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมได้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยในแบบคะแนนมาตรฐาน (B) ดังนี้ ปัจจัยด้านจิตใจ เท่ากับ 0.364 ปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม เท่ากับ 0.194 และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม เท่ากับ 0.277

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานกองปฏิบัติการเหมือง เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง

จากข้อเสนอแนะของพนักงานกองปฏิบัติการเหมือง เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ที่เป็นประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเรื่องความต้องการให้ผู้บริหารให้ความสำคัญในเรื่องการให้กำลังใจหรือคำชมเชยกับพนักงาน พนักงานควรเตรียมความพร้อมในการทำงานทั้งสภาพร่างกายและจิตใจ เพื่อจะได้มีสมาธิในการทำงานและทำงานด้วยความปลอดภัย และผู้บริหารควรมีวิธีการจูงใจพนักงานให้มีความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

อภิปรายผลการศึกษา

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานกองปฏิบัติการเหมือง เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ตามแนวความคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย มีประเด็นที่น่าสนใจและนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

พนักงานกองปฏิบัติการเหมือง เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสุสติ เบญจกุล (2550) ที่ศึกษาคุณภาพ

ชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานกลาง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่า ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานกลางมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของกนกอร ศรีโนเรศน์ (2550) ที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ผลิตไฟฟ้าราชบุรี โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานบริษัท ผลิตไฟฟ้าราชบุรี โฮลดิ้ง มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับต่ำ ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของสุนันท์ วิรัชวรกุล (2553) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของเจ้าหน้าที่การตลาดบริษัท หลักทรัพย์ในกรุงเทพมหานคร พบว่า เจ้าหน้าที่การตลาดบริษัทหลักทรัพย์ในกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ และไม่สอดคล้องกับการศึกษาของสุรัชย์ ปัดทองคำ (2550) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตของพนักงานการไฟฟ้า ส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี พบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง รวมถึงไม่สอดคล้องกับการศึกษาของอาแซ สะลิมิง (2551) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เชื้อนบางกลาง อำเภอบ้านนิงสะตา จังหวัดยะลา พบว่า พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เชื้อนบางกลาง มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานกองปฏิบัติการเหมืองเหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง พบว่า ความคิดเห็นในปัจจัยด้านสังคม และด้านสิ่งแวดล้อม อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของมุสดี เบญจกุล ที่พบว่าผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานกลาง มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ และด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมภายในที่ทำงาน เนื่องจากการให้ความสำคัญกับการจัดสถานที่ทำงานให้มีความปลอดภัย มีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอ และพนักงานมีความร่วมมือร่วมใจกันในการทำงาน

การที่พนักงานกองปฏิบัติการเหมืองเหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต อยู่ในระดับมากนั้น อาจเป็นผลจากการที่เหมืองแม่เมาะให้ความสำคัญกับการให้สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่างๆ แก่พนักงาน เช่น การตรวจสุขภาพประจำปีให้แก่พนักงาน เพื่อให้พนักงานมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง มีรถรับส่งพนักงานซึ่งช่วยอำนวยความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน สามารถเบิกค่ารักษาพยาบาลของตนเองและครอบครัวในกรณีที่เจ็บป่วย เบิกค่าเล่าเรียนบุตร และมีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เป็นต้น การให้ข้อมูลและความรู้ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน และสนับสนุนการจัดอบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถในการทำงาน สิ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลให้เกิดคุณภาพ

ชีวิตการทำงานที่ดีแก่พนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ผุสดี เบญจกุล ที่พบว่าผู้ปฏิบัติงานพึงพอใจในการได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการเท่าเทียมกันอย่างเต็มที่ และ กฟผ. ให้การยอมรับในเรื่องความสามารถในการทำงานเป็นสำคัญ ผู้ปฏิบัติงานทุกคนจึงมีโอกาสในการทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ รวมทั้งมีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างในแต่ละด้านของพนักงานกองปฏิบัติการเหมือง แม่เมาะ แม่เมาะ จังหวัดลำปาง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานกองปฏิบัติการเหมือง แม่เมาะ แม่เมาะ จังหวัดลำปาง ที่มีรายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในด้านสัมพันธภาพทางสังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับการศึกษาของสุรัชย์ ปิตทองคำ ที่พบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ที่มีเงินเดือน และระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบูรณาการทางด้านสังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานกองปฏิบัติการเหมือง แม่เมาะ แม่เมาะ จังหวัดลำปาง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สอดคล้องกับการศึกษาของอาแซ สะลิมา ที่พบว่า พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เจ็อนบางกลาง อำเภอบันนังสะตา จังหวัดยะลา ที่มีอายุ สถานภาพ ฝ่ายงาน เงินเดือน และระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ในขณะที่ระดับการศึกษา และระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน กลับไม่สอดคล้องกับพนักงานกองปฏิบัติการเหมือง แม่เมาะ แม่เมาะ จังหวัดลำปาง และ สอดคล้องกับการศึกษาของกนกอร ศรีโนเรศน์ ที่พบว่าพนักงานบริษัท ผลิต ไฟฟ้าราชบุรี โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) ที่มีตำแหน่งงาน และระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ในขณะที่อายุ ระดับการศึกษา และเงินเดือนแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน กลับไม่สอดคล้องกับพนักงานกองปฏิบัติการเหมือง แม่เมาะ แม่เมาะ จังหวัดลำปาง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ ผุสดี เบญจกุล ที่พบว่าผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานกลาง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ที่มีระดับการศึกษา และระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของสุรัชย์ ปิตทองคำ ที่พบว่าอายุ ระยะเวลาการทำงาน ตำแหน่งงาน และเงินเดือนแตกต่างกัน กลับมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อทำการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทั้ง 6 กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานกองปฏิบัติการเหมือง แม่เมาะ แม่เมาะ จังหวัดลำปาง พบว่า มีการแปรผันตามกันในเชิงบวก ($R=0.627$) และสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมได้ร้อยละ 39.30

โดยปัจจัยด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม และด้านสิ่งแวดล้อม มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมได้ ($\beta = 0.364$ $\beta = 0.194$ และ $\beta = 0.277$ ตามลำดับ) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสุนันท์ วิรัชวรกุล ที่พบว่า ปัจจัยทั้ง 6 ด้านกับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม มีการแปรผันตามกันในเชิงบวก ($R = 0.661$) และสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมได้ ร้อยละ 43.70 โดยปัจจัยด้านจิตใจมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมได้ ($\beta = 0.149$) เช่นกัน

ข้อค้นพบ

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานกองปฏิบัติการเหมือง แม่เมาะ จังหวัดลำปาง มีข้อค้นพบดังนี้

1. จากการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานกองปฏิบัติการเหมือง แม่เมาะ จังหวัดลำปาง พบว่า มีการแปรผันตามกันในเชิงบวก และปัจจัยด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม และด้านสิ่งแวดล้อม มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือหากมีการให้ความสำคัญกับปัจจัยในแต่ละด้านเหล่านี้มากขึ้น โดยเฉพาะปัจจัยด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม และด้านสิ่งแวดล้อมแล้ว พนักงานกองปฏิบัติการเหมืองฯ ก็จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมเพิ่มมากขึ้น

2. คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานกองปฏิบัติการเหมือง แม่เมาะ จังหวัดลำปาง เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. พนักงานกองปฏิบัติการเหมืองที่มีระดับการศึกษา และฝ่ายงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ปัจจัยด้านร่างกายของพนักงานกองปฏิบัติการเหมือง แม่เมาะ จังหวัดลำปาง เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพนักงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยในปีที่ผ่านมาไม่มีการเจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาลในระดับมากที่สุด ในขณะที่มีการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอในระดับปานกลางเท่านั้น

5. ปัจจัยด้านจิตใจมีอิทธิพลกับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ซึ่งพนักงานกองปฏิบัติการเหมือง เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัวได้ และมีความสุขในการทำงานในระดับมากที่สุด และมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสามอันดับสุดท้าย คือ มีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์ สามารถจัดการกับความเครียดจากการทำงานได้ และสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงานได้ ตามลำดับ และเมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

6. ปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมของพนักงานกองปฏิบัติการเหมือง เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงานได้ และได้เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของกองปฏิบัติการเหมือง มากกว่า พนักงานที่ระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 5 ปี

7. พนักงานมีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสามอันดับสุดท้าย คือ ได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์จากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร สามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงาน และมีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็นในการทำงาน โดยพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 50,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์จากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท และรายได้ต่อเดือนระหว่าง 40,001-50,000 บาท รวมถึงพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท และรายได้ต่อเดือนระหว่าง 40,001-50,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์จากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,000-20,000 บาท

8. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมมีอิทธิพลกับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม และมีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับที่ 3 พบว่า ทางกองปฏิบัติการเหมืองได้ให้ข้อมูลและความรู้ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานอย่างเพียงพอแล้ว ในขณะที่พนักงานมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยซึ่งมีค่าเฉลี่ยสามอันดับสุดท้าย คือ มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินระหว่างการเดินทางมาทำงาน มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในขณะที่ทำงาน และสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยตามลำดับ อาจเนื่องมาจากการที่พนักงานส่วนใหญ่ซึ่งทำงานในฝ่ายปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 93.1 ต้องใช้เครื่องจักรกลขนาดใหญ่ในการทำงาน รวมถึงปฏิบัติงานในเหมืองที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่สามารถควบคุมได้ ซึ่งมีความเสี่ยงในการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานได้ตลอดเวลา

9. พนักงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยไม่มีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ มีความภูมิใจมากที่ได้ทำงานที่กองปฏิบัติการเหมือง และการทำงานที่กองปฏิบัติการเหมืองมีความหมายและความสำคัญต่อตนเองในระดับมากที่สุด ในขณะที่พนักงานมีความคิดเห็นที่ไม่ได้รับการยอมรับหรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเท่าที่ควร

10. ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต เป็นปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดจาก 6 ปัจจัย เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานที่มีอายุ ระดับตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

11. พนักงานมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่ทางกองปฏิบัติการเหมืองจัดให้ อยู่ในระดับมาก ซึ่งมากกว่าปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิตอื่นๆ ในขณะที่พนักงานบางส่วนสามารถจัดการกับรายรับรายจ่าย หรือหนี้สินได้ไม่เหมาะสมเท่าที่ควร และสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้ไม่เพียงพอ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อความมั่นคงในชีวิตของพนักงาน นอกจากนี้พนักงานมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีการสร้างหนี้สินเพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวอย่างเหมาะสมในระดับปานกลางเท่านั้น

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานกองปฏิบัติการเหมืองเหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. กองปฏิบัติการเหมืองควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาปัจจัยในด้านความมั่นคงในชีวิต ซึ่งมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดใน 6 ปัจจัย และพนักงานมีความคิดเห็นในปัจจัยดังกล่าวในระดับมาก ซึ่งในรายละเอียดพบว่า พนักงานบางส่วนสามารถจัดการกับรายรับรายจ่าย หรือหนี้สินยังไม่เหมาะสมเท่าที่ควร และสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นยังไม่เพียงพอ ดังนั้น ทางกองปฏิบัติการเหมืองจึงควรส่งเสริมให้มีการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการดำรงชีวิต รวมถึงการส่งเสริมให้พนักงานรู้จักเก็บออมเงินและใช้จ่ายอย่างเหมาะสม โดยการร่วมมือกับสหกรณ์ออมทรัพย์ หรือธนาคาร ในการมาให้คำแนะนำในการจัดการเงินในการใช้จ่ายและการออมเงินให้กับพนักงาน หรือแนะนำในการจัดทำบัญชีรายรับรายจ่ายด้วยตนเอง โดยให้ความสำคัญเป็นพิเศษกับพนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 85.3 และพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,000-20,000 บาท และพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 30,001-50,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้อย่างเพียงพอน้อยกว่าพนักงานกลุ่มอื่น

2. พนักงานมีการสร้างหนี้สินเพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวยังไม่เหมาะสมเท่าที่ควร ดังนั้น ทางกองปฏิบัติการเหมืองควรประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องซึ่งมีความ

เชี่ยวชาญในการจัดการการลงทุน เช่น ธนาคาร สหกรณ์ มาให้ความรู้และคำแนะนำในการลงทุนกับพนักงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้พนักงานสามารถลงทุนได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม และสร้างความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวได้ โดยให้ความสำคัญเป็นพิเศษกับพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท และพนักงานที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีความคิดเห็นในปัจจุบันยอมมีการสร้างหนี้สินเพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวอย่างเหมาะสมน้อยกว่าพนักงานกลุ่มอื่น

3. พนักงานกองปฏิบัติการเหมือง แม่เมาะ จังหวัดลำปาง ส่วนใหญ่ไม่มีการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อสุขภาพร่างกายของพนักงานได้ ดังนั้นทางกองปฏิบัติการเหมืองจึงควรส่งเสริมให้พนักงานรักษาสุขภาพ โดยการจัดให้มีสถานที่ออกกำลังกายอย่างเพียงพอ ส่งเสริมให้พนักงานมีการเข้าร่วมชมรมกีฬาตามความสนใจ และมีการจัดทำโครงการหรือกิจกรรม เพื่อณรงค์ ส่งเสริมการสร้างเสริมสุขภาพที่ดี รวมถึงมีการประชาสัมพันธ์วิธีการดูแลรักษาสุขภาพให้กับพนักงานอยู่เสมอ

4. พนักงานระดับหัวหน้างานควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้ปรึกษาเมื่อมีปัญหาและข้อสงสัยในการทำงานมากขึ้น ซึ่งจะช่วยลดความเครียดในการทำงานของพนักงานลงได้ โดยหัวหน้างานอาจพบปะพูดคุย สอบถามปัญหาในการทำงานกับพนักงานโดยตรง หรือสังเกตการทำงานของพนักงาน เพื่อจะได้ทราบถึงปัญหาที่พนักงานเผชิญอยู่และให้คำปรึกษาได้อย่างทันที่ ทั้งนี้ นอกจากนี้อาจมีช่องทางอื่นให้กับพนักงานในการปรึกษาหัวหน้างานได้ เช่น มีกระดานถามตอบ หรือกล่องรับข้อความที่พนักงานสามารถส่งถึงหัวหน้างานได้โดยตรง

5. พนักงานบางส่วนไม่มีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์ และไม่สามารถจัดการกับความเครียดจากการทำงานได้เท่าที่ควร ซึ่งส่งผลต่อด้านจิตใจของพนักงาน ดังนั้นทางกองปฏิบัติการเหมืองควรมีการจัดกิจกรรม เช่น จัดงานเลี้ยงสังสรรค์ หรือส่งเสริมให้พนักงานออกกำลังกาย ซึ่งช่วยลดความเครียดจากการทำงานได้ รวมถึงการจัดค่ายธรรมะอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้พนักงานมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์ โดยให้ความสำคัญเป็นพิเศษกับพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,000-20,000 บาท และพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 40,001-50,000 บาท ซึ่งมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์น้อยกว่าพนักงานกลุ่มอื่น

6. พนักงานส่วนใหญ่ไม่ได้รับการยอมรับหรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานจึงควรให้ความสำคัญกับพนักงานในการให้คำชมเชยเมื่อพนักงานมีผลการปฏิบัติงานที่ดี หรือสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการทำงานได้ รวมถึงการให้รางวัล หรือการติดประกาศชมเชย เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับพนักงาน สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และเป็นการทำให้พนักงานเกิดภาคภูมิใจในตัวเองมากยิ่งขึ้น

7. กองปฏิบัติการเหมืองควรส่งเสริมการจัดประชุม หรือสัมมนาในต่างจังหวัด โดยมีการสอดแทรกกิจกรรมที่สร้างความสนุกสนานให้พนักงานทำร่วมกัน เช่น การพาพนักงานไปเที่ยว หรือมีเกมส์ให้เล่นร่วมกัน ซึ่งช่วยในการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน สร้างความรักใคร่ ความสามัคคี และทำให้พนักงานมีความไว้วางใจกันมากขึ้น โดยให้ความสำคัญเป็นพิเศษกับพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท และพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 40,001-50,000 บาท ซึ่งมีความคิดเห็นในปัจจุบันย่อมีความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน และสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงานน้อยกว่าพนักงานกลุ่มอื่น รวมถึงพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นในปัจจุบันย่อสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงานน้อยกว่าพนักงานกลุ่มอื่นเช่นเดียวกัน

8. พนักงานต้องการได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์จากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร และมีส่วนร่วมในการให้ข้อคิดเห็นในการทำงาน ดังนั้น ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชา ควรมีการแบ่งปันข้อมูลในการทำงานให้กับพนักงาน เพื่อให้พนักงานมีข้อมูลเพียงพอในการเสนอข้อคิดเห็นในการทำงานได้ และถามความคิดเห็นพนักงานในเรื่องต่างๆ เช่น ให้เสนอวิธีการปฏิบัติงาน วิธีในการแก้ไขปัญหา และมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน ซึ่งช่วยให้องค์กรได้รับความคิดใหม่ๆ ในการทำงานมากขึ้น รวมถึง การที่ผู้บริหารให้ข้อมูลย้อนกลับกับพนักงาน เพื่อให้พนักงานได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์ ซึ่งจะสามารถนำไปปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นได้

9. พนักงานส่วนหนึ่งมีความคิดเห็นว่าสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ไม่ค่อยปลอดภัย และไม่มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินขณะทำงานเท่าที่ควร ดังนั้น ทางกองปฏิบัติการเหมืองควรมีการให้พนักงานไปศึกษา ดูงาน หรือทางองค์กรมีการนำแนวทางในการทำงานใหม่ๆ ที่มีมาตรฐานสากล มาพัฒนาความรู้ ความสามารถในการทำเหมืองให้กับพนักงานอยู่เสมอ เพื่อให้พนักงานมีความมั่นใจในความปลอดภัยในการทำงานมากขึ้น รวมถึงการส่งเสริมให้พนักงานทำงานเป็นทีมมากขึ้น เพื่อจะได้ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในเรื่องการทำงานได้