



การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพจิตกับคุณภาพชีวิตการทำงานพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจ
(กรณีศึกษา : การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอจอมบึง)



ผลงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี

การวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในรายวิชา 761 427 สัมมนาปัญหาทางธุรกิจ
ตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2552

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพจิตกับคุณภาพชีวิตการทำงานพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจ
(กรณีศึกษา : การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอจอมบึง)



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

การวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในรายวิชา 761 427 สัมมนาปัญหาทางธุรกิจ
ตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2552

**RELATIONSHIP BETWEEN MENTAL HEALTH AND QUALITY OF WORK LIFE OF
STAFF OF PUBLIC ENTERPRICES: (A CASE STUDY IN CHOMBUENG
PROVINCIAL ELECTRICITY AUTHORITY ORGANIZATION)**



ผลงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี

**A Research Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree
Bachelor of Arts Program in General Business Management
Faculty of Management Science
SILPAKORN UNIVERSITY**

2009

ที่ประชุมสาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร พิจารณาแล้ว
อนุมัติให้การวิจัย เรื่อง “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพจิตกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
พนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจ (กรณีศึกษา: การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอจอมบึง) ” เสนอโดย
นางสาวธารินี ทองลิ่ม มีคุณค่าเพียงพอที่จะเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในรายวิชาสัมมนาปัญหา
ทางธุรกิจ ตามหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ

.....
(อาจารย์ ดร.ชนินทร์รัฐ รัตนพงศ์ภิญโญ)

หัวหน้าสาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป

วันที่ เดือน พ.ศ.

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดาวลอย กาญจนมณีเสถียร

คณะกรรมการสอบสัมมนาปัญหาทางธุรกิจ

..... ประธานกรรมการ

(อาจารย์สุทธิมน ศรีโชติ)

..... / /

..... กรรมการ

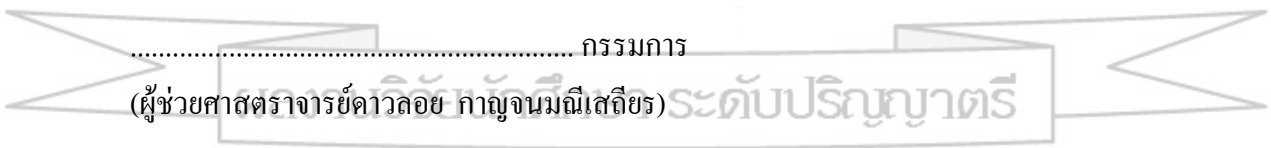
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดาวลอย กาญจนมณีเสถียร)

..... / /

..... กรรมการ

(อาจารย์ ดร.กฤษฎา พัชรานิช)

..... / /



12490040: สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป

คำสำคัญ : สุขภาพจิต / คุณภาพชีวิตการทำงาน / ความสัมพันธ์

ชารินี ทองลิ้ม : การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพจิตกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของบุคลากรองค์กรรัฐวิสาหกิจ(กรณีศึกษา:การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอจอมบึง)(RELATIONSHIP
BETWEEN MENTAL HEALTH AND QUALITY OF WORK LIFE OF STAFF OF PUBLIC
ENTERPRICES: A CASE STUDY IN CHOMBUENG PROVINCIAL ELECTRICITY
AUTHORITY ORGANIZATION) อาจารย์ที่ปรึกษา: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดาวลอย กาญจนมณี
เสถียร. 80 หน้า.

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพจิตกับคุณภาพชีวิต
ของบุคลากรที่ทำงานในสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอจอมบึง จ.ราชบุรี ที่จำนวน
ประชากร 110 คน

ผลการวิจัยพบว่า

1.สุขภาพจิตของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอจอมบึงมีคะแนนสุขภาพจิตโดย
เฉลี่ยที่สูงกว่าระดับคนทั่วไป ($\mu = 36.97$) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วน
ภูมิภาคอยู่ในระดับที่สูง ($\mu = 3.58$)

2.ความสัมพันธ์ของสุขภาพจิตกับคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า สุขภาพจิตมี
ความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอจอมบึง จากการ
หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา

2552

ลายมือชื่อนักศึกษา

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้ สามารถสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี เพราะผู้วิจัยได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดาวลอย กาญจนมณีเสถียร อาจารย์ที่ปรึกษา ที่คอยให้คำแนะนำ 3 สมบูรณ์

ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ประพล เปรมทองสุข ที่ได้ให้คำแนะนำปรึกษา การตรวจสอบแบบสอบถาม และชี้แนะแนวทางของการประมวลผลโปรแกรม SPSS ฉบับนี้จนเสร็จสมบูรณ์

ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์นพดล ไตวิชัยกุล ที่สละเวลาในการตรวจสอบแบบสอบถาม ให้คำแนะนำและแก้ไขแบบสอบถาม จนเสร็จสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณพนักงานและบุคลากรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอจอมบึง ที่ช่วยให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามจนสามารถทำงานวิจัยฉบับนี้จนสำเร็จได้ และขอบคุณ

การวิจัยฉบับนี้ได้จัดทำขึ้นเพื่อประมวลความรู้ทั้งหมดที่ข้าพเจ้าได้ศึกษามาจากคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี เพื่อเป็นผลงานในรายวิชาสัมมนาปัญหาทางธุรกิจ และใช้เป็นข้อมูลเพื่อการจัดทำงานวิจัยต่อไป คุณค่าและประโยชน์ของงานวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบบูชาพระคุณของคณาจารย์ที่ได้ให้ความรู้และผู้มีพระคุณทุกท่าน

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญตาราง.....	ช
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	4
ขอบเขตการศึกษา.....	4
กรอบการศึกษา.....	5
ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา.....	5
คำนิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
แนวความคิดเกี่ยวกับสุขภาพจิต.....	8
ความหมายของสุขภาพจิต.....	8
ลักษณะของบุคคลที่มีสุขภาพจิตดี.....	9
สาเหตุของการเกิดปัญหาสุขภาพจิต.....	12
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพจิต.....	15
แนวคิดเกี่ยวกับปัญหาสุขภาพจิตของนักจิตวิทยาคลินิก.....	17
ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพจิต.....	17
ปัจจัยที่มีผลต่อสุขภาพจิตในที่ทำงาน.....	19
การประเมินสุขภาพจิต.....	20
แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	22
การประเมินคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	24
แนวทางสำคัญที่ทำให้เกิดคุณภาพชีวิต.....	28
พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอจอมบึง.....	29
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	32

บทที่	หน้า
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพจิต.....	32
3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	34
ประชากร.....	34
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	3 4
ขั้นตอนในการรวบรวมข้อมูล.....	35
วิธีวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	37
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	39
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของบุคลากร การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอจอมบึง.....	40
ตอนที่ 2 ข้อมูลด้านสุขภาพจิตของบุคลากร การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอจอมบึง.....	4 3
ตอนที่ 3 ข้อมูลด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอจอมบึง.....	45
ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพจิตกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากร การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอจอมบึง.....	53
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	5 4
สรุปผลการวิจัย.....	54
การอภิปรายผล.....	55
ข้อเสนอแนะ.....	5 8
ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป.....	58
ข้อจำกัดของการวิจัย.....	58
บรรณานุกรม.....	60
ภาคผนวก.....	62
ประวัติผู้วิจัย.....	71

สารบัญตาราง

ตารางที่ หน้า

1	จำนวนและร้อยละของบุคลากร การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอจอมบึง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล.....	39
2	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การประเมินสุขภาพจิต ของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอจอมบึง.....	4 2
3	จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ย การแปรผลการประเมินสุขภาพจิต ตามช่วงคะแนนมาตรฐานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอจอมบึง.....	44
4	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอจอมบึง ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม.....	4 4
5	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอจอมบึงด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ.....	4 6
6	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอจอมบึง ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคง.....	47
7	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอจอมบึงด้านโอกาสในการพัฒนา ขีดความสามารถของตนเอง.....	4 8
8	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอจอมบึง ด้านการทำงานร่วมกัน และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น.....	49
9	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอจอมบึง ด้านสิทธิส่วนบุคคล.....	50
10	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอจอมบึงด้านภาวะอิสระจากงาน.....	51

ตารางที่ หน้า

11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอจอมบึงด้าน ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม.....	52
12 ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพจิตกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอจอมบึง.....	53



ผลงานวิทยนั้กศึกษา ระดับปริญญาตรี

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันสภาพเศรษฐกิจและกระแสโลกาภิวัตน์ (Globalization) มีผลกระทบต่อการดำเนินงานของธุรกิจ ซึ่งต้องมีการเร่งปรับรูปแบบองค์กรในเรื่องของโครงสร้างองค์กรและการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ตอบสนองกับสภาพเศรษฐกิจและกระแสโลกาภิวัตน์ในปัจจุบัน เพื่อให้ธุรกิจสามารถดำเนินไปได้อย่างทันยุคทันสมัยตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลา

จากกระแสโลกาภิวัตน์ดังกล่าว ทำให้การปฏิรูปองค์กรจำเป็นต้องมีการปรับองค์กรให้มีลักษณะราบเรียบ (Flat Organization) เพื่อลดความเบี่ยงเบนในการติดต่อสื่อสาร การตัดสินใจ และลดความล่าช้าในการทำงาน มีการกระจายอำนาจ การแบ่งหน้าที่การทำงาน เพื่อให้เกิดความยืดหยุ่น และสามารถปรับเปลี่ยนได้ตลอดเวลา (พิชัย ลิขิตพัฒน์ไพบูลย์ 2547, อ้างถึงใน โสภณ งามขำ : 1) ในช่วงกระบวนการปรับเปลี่ยนรูปแบบขององค์กร ผลที่เกิดขึ้นคือ การลดขนาดหน่วยงาน หรือยุบหน่วยงาน การปรับลดอัตราบุคคล การปรับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ มีผลทำให้บุคลากรต้องปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ ความสามารถ และรับผิดชอบมากขึ้น ทำให้เกิดความวิตกกังวล ความกลัว ความไม่มั่นคงในงาน ส่งผลให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) (โสภณ งามขำ 2547 : 1)

การพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นหัวใจที่สำคัญในการพัฒนาองค์กรของธุรกิจให้ดีขึ้นหรือสามารถทำธุรกิจเจริญขึ้นอย่างมีเป้าหมาย และการพัฒนาองค์กรอย่างมีระบบเพื่อยับยั้งความเสื่อมเสียและการด้อยพัฒนาไปจากองค์กร การปรับโครงสร้างขององค์กรเป็นการปรับในเรื่องของค่านิยม ทักษะและความเชื่อของบุคลากรในองค์กร หากสามารถปรับค่านิยม ทักษะและความเชื่อของบุคลากรในองค์กรได้แล้วองค์กรจะสามารถขับเคลื่อนและเจริญเติบโตต่อไปได้ ปัจจัยที่สำคัญที่เป็นกลไกในการขับเคลื่อนองค์กรและธุรกิจสามารถดำเนินต่อไปได้นั้น คือ คน (Human Factor) เพราะคนเป็นทรัพยากรที่ทำให้การบริหารประสบความสำเร็จและยังสอดคล้องต่อเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้นผู้บริหารจะต้องเข้าใจความต้องการของบุคลากรและบริหารความต้องการนั้นให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร การทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงานของตนเอง การสร้างแรงจูงใจในการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อความก้าวหน้าใน

ตำแหน่งงานหรือความรู้ ทำให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจในงานของตนเองและความภาคภูมิใจต่อองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานมากขึ้น และประการที่สำคัญคือ การใส่ใจในเรื่องของสุขภาพจิตและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในองค์กร เพราะ การทำให้เกิดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีส่งผลให้บุคลากรในองค์กรมีสุขภาพจิตที่ดีและมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้นด้วย ทำให้องค์กรเติบโตได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากขึ้น

คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นแนวคิดการจัดการที่คำนึงในเรื่องของบุคคลหรือทรัพยากรมนุษย์ที่ทำงานเป็นสำคัญ เป็นการประสานระหว่างบุคคลและงาน เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ชีวิตของคนและการทำงานเกิดการผสมผสานกันอย่างลงตัว ความพึงพอใจในงานเป็นตอบสนองของคนทำงานตามทฤษฎีของ Herzberg (1959, 154, อ้างถึงใน ฉัตรสุดา ปัทมะสุนทร 2541 : 1) ที่กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งซึ่งช่วยส่งเสริมให้บุคคลทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและส่งผลให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานสูง ในทางตรงกันข้ามผู้ที่ไม่พึงพอใจในการทำงานจะมีผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานต่ำ และ Walton (1973 : อ้างถึงใน ดร.ณศรี สิริยศธารง 2540 : 2-3) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยพิจารณาถึงคุณลักษณะความเป็นบุคคล (Humanistic) สภาพแวดล้อมของตัวบุคคลหรือสังคมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน และกำหนดองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 8 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ โอกาสที่ได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล โอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน การทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวมและการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ปัจจัยที่สำคัญในการส่งเสริมให้คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี คือ สุขภาพจิต หากองค์กรไม่มีการเสริมสร้างด้านสุขภาพจิตให้กับบุคลากรในองค์กรนั้นจะก่อให้เกิดผลเสียในการทำงานของบุคลากร เช่น การลางานหรือการขาดงานบ่อย การมาทำงานสาย การทำงานได้ไม่สำเร็จตามเป้าหมาย การลาออกหรือความล่าช้าในการทำงาน (กรมสุขภาพจิต 2544: 2-3, อ้างถึงใน นางฟ้าใส พุ่มเกิด 2547: 2) เป็นต้น ทำให้องค์กรจะต้องมีการตรวจสอบและวัดผลทางด้านสุขภาพจิตของบุคลากรตลอดเพื่อเป็นการศึกษาและการทำความเข้าใจด้านจิตใจ ความรู้สึกและทัศนคติในการทำงานของบุคลากรต่อการทำงานและองค์กร เพื่อเป็นการลดปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กรและเป็นการศึกษาปัญหาที่เกิดขึ้น

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นรัฐวิสาหกิจสาขาสาธารณูปโภค ก่อตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค พ.ศ. 2503 โดยโอนรับบรรดาทรัพย์สิน หนี้สิน และความรับผิดชอบขององค์การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ในขณะนั้นมาดำเนินการ วัตถุประสงค์ที่สำคัญของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค คือ การผลิต จัดให้ได้มา จัดส่งและ จัดจำหน่ายพลังงานไฟฟ้าให้แก่ประชาชน ธุรกิจและอุตสาหกรรมต่าง ๆ ในเขตจำหน่าย 73 จังหวัดทั่วประเทศ ยกเว้น กรุงเทพมหานคร นนทบุรี และสมุทรปราการ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมีภารกิจในการบริการไฟฟ้าให้แก่ประชาชนในเขตความรับผิดชอบทั่วประเทศ โดยวางเป้าหมายในการดำเนินงานที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1. ปรับปรุงการจัดหาการบริการพลังงานไฟฟ้าให้มีประสิทธิภาพ ปลอดภัย มีความมั่นคงสม่ำเสมอ เชื่อถือได้เพียงพอและ รวดเร็ว ทันแก่ความต้องการใช้พลังงานไฟฟ้าที่เพิ่มขึ้นและสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง
2. พัฒนากิจการด้านต่างๆ เพื่อเพิ่มรายได้ให้เลี้ยงตนเองได้ มีกำไรพอสมควร ตลอดจน มีเงินทุนเพียงพอแก่การขยายงาน
3. พัฒนาการบริหารงานองค์การ การบริหารงานบุคคล และการจัดการทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจหน่วยงานหนึ่งที่มีการปรับเปลี่ยนองค์กรไปสู่องค์กรเชิงธุรกิจ เพื่อให้มีความสามารถในการแข่งขันและเพื่อผลกำไรสูงสุด ซึ่งเป็นผลมาจากนโยบายของรัฐบาลและเป้าหมายการดำเนินงานข้างต้น โดยการจัดโครงสร้างการบริหารให้เป็นเชิงธุรกิจมากขึ้น โดยแบ่งแยกเป็นหน่วยธุรกิจหลัก (Core Business) และธุรกิจรอง (Non-Core Business) เพื่อรองรับการแปรรูปองค์กรเป็นรัฐวิสาหกิจ มีการปรับปรุงกระบวนการทำงานโดยเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากร การนำเอาระบบการบริหารคุณภาพ ISO 9002 มาบริหารทั่วทั้งองค์การ การปรับเปลี่ยนสายงานโดยการปรับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ให้มีความรับผิดชอบมากขึ้น การนำเอาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการปฏิบัติงานเพื่อลดจำนวนบุคลากรลง การปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงานดังกล่าว ย่อมส่งผลกระทบต่อบุคลากรและองค์กร (โสภณ งามข้า 2547: 3) การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานและสุขภาพจิตของพนักงานงานองค์กรรัฐวิสาหกิจ (กรณีศึกษา การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอจอมบึง) จะทำให้สามารถเข้าใจว่า พนักงานในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอจอมบึงมีคุณภาพชีวิตในการทำงานและมีสุขภาพจิตเป็นอย่างไร ผลของการวิจัยที่ได้สามารถนำไปใช้เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมด้านกิจกรรมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสุขภาพจิตของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอจอมบึง ทำให้องค์กรมีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและคุณภาพในการทำงานที่ดีขึ้น อันจะนำมาซึ่งการเจริญเติบโตขององค์กรและการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอจอมบึงต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและระดับสุขภาพจิตของผู้ที่ทำงานอยู่ในสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอจอมบึง
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและสุขภาพจิตของผู้ที่ทำงานอยู่ในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอจอมบึง

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงาน ลูกจ้าง คนงาน ที่ทำงานอยู่ในสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอจอมบึง จำนวน 110 คน

2. ขอบเขตด้านสถานที่ทำการศึกษาคือ สำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอจอมบึง

3. ขอบเขตด้านเวลา

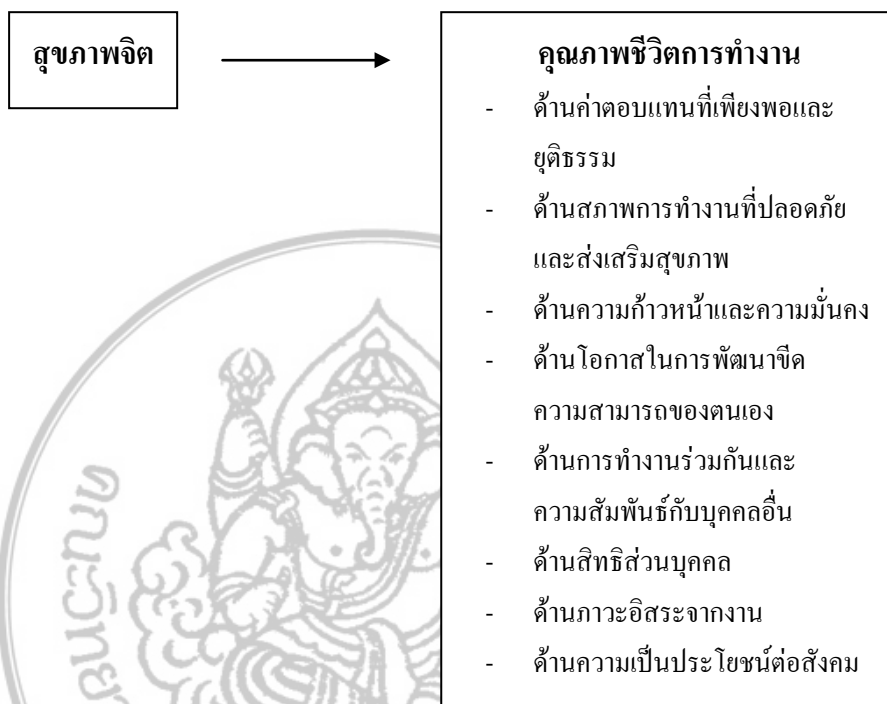
- | | |
|---|-----------|
| 3.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา และรายงานการวิจัยต่างๆ | 2 เดือน |
| 3.2 เตรียมแบบสอบถามและปรับปรุงแก้ไข | 1 เดือน |
| 3.3 เก็บรวบรวมข้อมูล | 1 ½ เดือน |
| 3.4 วิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผล | 1 ½ เดือน |
| 3.5 เขียนรายงาน และจัดพิมพ์ | 1 ½ เดือน |
| รวม | 7 ½ เดือน |

4. ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยที่สัมพันธ์ ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับ สุขภาพจิตของผู้ที่ทำงานในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอจอมบึง ซึ่งมีปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคคล และสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานและสุขภาพจิตของผู้ที่ทำงานในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอจอมบึง ด้านต่างๆ ประกอบด้วย ปัจจัยด้าน แรงจูงใจและความพึงพอใจ ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก และปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน

5. ขอบเขตด้านตัวแปร ตัวแปรที่ทำการศึกษามีดังต่อไปนี้

- ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส สถานะทางเศรษฐกิจ อายุงาน กลุ่มงาน ทักษะ ทักษะ ความต้องการ แรงจูงใจ
- สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก
- คุณภาพชีวิตในการทำงาน
- สุขภาพจิต

กรอบการศึกษา



ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและระดับสุขภาพจิตของพนักงานที่ทำงานในสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอจอมบึง
2. ข้อมูลที่ได้รับจากการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน สามารถนำข้อมูลสำหรับผู้บริหารให้เป็นแนวทางในการพิจารณาวางแผนปรับปรุงแก้ไขและส่งเสริมให้พนักงานที่ทำงานในสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอจอมบึงมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น
3. ข้อมูลที่ได้รับจากการวิจัยเรื่องสุขภาพจิต สามารถนำข้อมูลสำหรับผู้บริหารให้เป็นแนวทางในการพิจารณาวางแผนป้องกันปัญหาสุขภาพจิตและส่งเสริมให้พนักงานที่ทำงานในสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอจอมบึงมีสุขภาพจิตที่ดี
4. ข้อมูลที่ได้รับจากการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตและสุขภาพจิต สามารถนำไปเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารให้ใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายในการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานที่ทำงานในสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

นิยามศัพท์

สุขภาพจิต หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการปรับตัวให้อยู่ในสังคมและสิ่งแวดล้อมได้อย่างมีความสุขปราศจากอาการผิดปกติทั้งทางร่างกายและจิตใจรวมทั้งพฤติกรรมที่บ่งชี้ถึงอาการที่เป็นปัญหาต่างๆ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกถึงความเป็นเลิศในการทำงาน รู้สึกว่าชีวิตมีคุณค่าจากการทำงาน ชีวิตการทำงานสามารถตอบสนองความจำเป็นพื้นฐานได้ตามมาตรฐานของสังคม มรการผสมผสานกันอย่างกลมกลืนระหว่างการทำงานและการดำเนินชีวิตส่วนตัว เกิดการร่วมมือกันในองค์กรเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ ทำให้บุคลากรพึงพอใจและมีความสุข ซึ่งความรู้สึกนี้เป็นลักษณะประจำบุคคลและสังคมที่จะรู้สึกถึงความเป็นเลิศได้ต่างกัน โดยวัดได้จากตัวชี้วัด 8 ด้าน ของ Walton คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตน การทำงานร่วมกันและสัมพันธ์ภาพต่อผู้อื่นในองค์กร ความสามารถในการปกป้องสิทธิของตน ความสมดุลในระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และงานนั้นมีคุณค่าต่อสังคม

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค หมายถึง หน่วยงานรัฐวิสาหกิจด้านสาธารณูปโภค สาขาพลังงาน สังกัดกระทรวงมหาดไทย มีภาระหน้าที่หลักคือ การผลิต จัดให้ได้มา จัดส่ง และจำหน่ายพลังงานไฟฟ้าให้แก่ประชาชน ธุรกิจและอุตสาหกรรมต่างๆ ในเขตจำหน่าย 73 จังหวัดทั่วประเทศ ยกเว้น กรุงเทพมหานคร นนทบุรีและสมุทรปราการ ในที่นี้ศึกษาเฉพาะการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภोजอมบึง

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของบุคลากร ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส สถานะทางเศรษฐกิจ อายุงาน กลุ่มงาน

อายุ หมายถึง อายุของบุคลากร แบ่งเป็น อายุไม่เกิน 25 ปี อายุ 26-35 ปี และอายุ 36 ปีขึ้นไป

ระดับการศึกษา หมายถึง การศึกษาที่ได้รับสูงสุดของบุคลากร แบ่งเป็นมัธยมต้น มัธยมปลาย / ปวช. / ปวส. ปริญญาตรี กำลังศึกษาต่อระดับ ปวส. / ปริญญาตรีหรือระดับประถมศึกษาตอนปลาย

สถานภาพสมรส หมายถึง สถานภาพการแต่งงานที่เป็นจริงตามพุดินัยในปัจจุบันของบุคลากร แบ่งเป็น โสด สมรส หม้าย / หย่าร้าง

สถานะทางเศรษฐกิจ หมายถึง ความเพียงพอของรายได้ในการใช้จ่ายทางการเงินของบุคลากร แบ่งเป็น

มีรายได้เพียงพอ หมายถึง การมีรายรับมากกว่าหรือเท่ากับรายจ่าย

มีรายได้ไม่เพียงพอ หมายถึง การมีรายรับน้อยกว่ารายจ่าย

อายุงาน หมายถึง ระยะเวลาการทำงานของบุคลากรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอ
จอมบึงแบ่งเป็น อายุงานไม่เกิน 5 ปี อายุงาน 6–10 ปี และอายุงาน 11 ปีขึ้นไป



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัย เรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพจิตกับคุณภาพชีวิตของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอจอมบึง ผู้ศึกษาได้ค้นคว้ารวบรวมแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อให้สอดคล้องกับการดำเนินการวิจัย โดยแยกตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. แนวความคิดเกี่ยวกับสุขภาพจิต
2. แนวความคิดกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
3. พนักงานการ ไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอจอมบึง
4. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับสุขภาพจิต

สุขภาพจิตหมายถึง

องค์การอนามัยโลก (Redl and Wattenberg 1959: 25 อ้างใน ลิขิต กาญจนารักษ์ 2547: 24) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับสุขภาพจิตว่า “สุขภาพจิต หมายถึง สภาพจิตใจที่มีความสุข ผู้ที่มีสุขภาพจิตดีไม่เพียงแต่ปราศจาก โรคจิต โรคลประสาทเท่านั้น แต่ยังสามารถปรับปรุงตัวเองให้อยู่ในสังคมและสภาพสิ่งแวดล้อมของตนเองได้อย่างมีความสุข มีความสัมพันธ์กับผู้อื่นด้วยดี มีชีวิตที่สมดุล และตอบสนองความต้องการของตนเองได้โดยไม่มี ความขัดแย้งใดๆ ภายในจิตใจของตนเอง

เมนนิ่งเจอร์ (Menninger 1974: 1, อ้างถึงใน ลิขิต กาญจนารักษ์ 2547: 24) นักจิตวิทยา ผู้นำในด้านงานสุขภาพจิตได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับความหมายของสุขภาพจิต หมายถึง การปรับตัวของบุคคลที่กระทำต่อเหตุการณ์ต่างๆ ในชีวิตประจำวันที่เขาได้สัมพันธ์ด้วย เพื่อให้ชีวิตของเขามีประสิทธิภาพมากที่สุด มีความสุขเป็นที่สุด โดยที่ได้พยายามรักษาและปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และข้อตกลงต่างๆ ในสังคมได้อย่างราบรื่น ไม่ขัดแย้ง การที่คนจะมีสุขภาพจิตดีนั้นเขาต้องบูรณาการพฤติกรรมให้มีความสมดุลด้านอารมณ์ สติปัญญา และการสังคมได้อย่างเหมาะสมจนถึงจุดที่รู้สึกเป็นสุขใจ

เพรสตัน (Preston 1943: 112, อ้างถึงใน ลิขิต กาญจนารักษ์ 2547: 24) สรุปว่า สาธารณสุขภาพจิตจะครอบคลุมความสามารถที่จะมีชีวิตที่ปลอดภัยจากโรคภัยไข้เจ็บทั้งหมด อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข มีจิตใจเบิกบานและมีความสร้างสรรค์

คลาเรนซ์ (Kline 1944: 483) ผู้นำด้านสุขภาพจิตของสหรัฐอเมริกาอีกท่านหนึ่ง กล่าวว่าสุขภาพจิต หมายถึง การที่บุคคลได้สำรวจและใช้ความสามารถทั้งหมดของตนเพื่อการรักษาไว้ซึ่งขวัญและกำลังใจ ทั้งของตนเองและของกลุ่มให้อยู่ในระดับที่น่าพึงพอใจ กิจกรรมส่วนใหญ่ที่คนจะทำได้เกี่ยวกับการป้องกันตัวเอง การเอาตัวเองให้รอดพ้นจากการเป็น โรคจิต โรคประสาท และเน้นให้ไปสู่การส่งเสริมสุขภาพจิตที่ดีแทน

ฟลิน แสงสิงแก้ว (ฟลิน แสงสิงแก้ว 2521: 183) กล่าวถึงความหมายของสุขภาพจิตว่า “สุขภาพจิตคือ ชีวิตที่เป็นสุข เป็นผู้มีอารมณ์มั่นคง สามารถปรับตัวให้เข้ากับสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ได้ มีสมรรถภาพในการทำงาน อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยความปลอดภัย”

ลักษณะของผู้ที่มีสุขภาพจิตที่ดี

ลาซาร์ส (สุภาพรณ โคตรจรัส 2525: 113-114) ได้แสดงทัศนะว่า คนที่มีสุขภาพจิตที่ดีจะมีลักษณะต่างๆ ที่สอดคล้องกัน 6 ประการคือ

1. ความสามารถในการรู้คิดและเข้าใจ (Cognition) คนที่จะมีสุขภาพจิตดีต้องเป็นคนที่มีเชาวน์ปัญญาดี อยู่ในเกณฑ์ปกติ มีความสามารถในการรับรู้สภาพความจริงตามลักษณะต่างๆ แห่งตน รับรู้สภาพเป็นจริงของคนอื่นและสภาพแวดล้อม สามารถตอบสนองหรือแสดงพฤติกรรมของตนออกมาได้อย่างเหมาะสมกลมกลืนกับสภาพความเป็นจริงนั้น
2. มีประสบการณ์ทางอารมณ์ เป็นผู้มีความสามารถแสดงออกทางอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมกับเวลาเหตุการณ์ บุคคล มีการควบคุมดูแลอารมณ์ของตนเองอย่างเหมาะสม ไม่ควบคุมมากเกินไป จนกลายเป็นคนเก็บกดหรือมีความเข้มงวด ไม่ปล่อยสภาพอารมณ์ของตนออกมาอย่างไม่มีการขบเซต ตกเป็นทาสของอารมณ์ เป็นคนเจ้าอารมณ์
3. มีความสัมพันธ์ทางสังคม โดยสามารถรักษาระดับของสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลไว้ได้อย่างเหมาะสมกล่าวคือ ประการแรก สามารถสร้างสัมพันธ์ภาพที่อบอุ่น เป็นมิตร ให้ความสนิทสนมและเป็นที่ยอมรับของผู้อื่นได้ ไม่ใช่เพียงแค่เป็นคนรู้จักกันอย่างผิวเผิน ไม่แยกตัวอยู่คนเดียว หรือแสวงหากิจกรรมทางสังคมมากเกินไปจนเกินพอดีจนไม่สามารถสร้างสัมพันธ์ภาพที่มีความหมายได้ ประการที่สอง ต้องเป็นผู้ที่มีทักษะทางสังคม คือผู้ที่มีมารยาทในการเข้าสังคม สามารถใช้วิธีการที่จะเอาชนะมิตรและจูงใจคนได้อย่างเหมาะสม มีความรู้สึกเต็มใจและพอใจที่จะตอบสนองความต้องการของตนในสิ่งที่ตนต้องการจะได้ ประการที่สาม เป็นการสร้างสัมพันธ์ภาพที่มีได้เป็นการเรียกร้องความสนใจหรือเพื่อแสวงหาผลประโยชน์จากสัมพันธ์ภาพนั้นๆ การสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นมิได้มาจากการแสวงหาผลประโยชน์จากฝ่ายตนไม่แสวงหาความสุขแห่งตนบนความทุกข์ ความยุ่งยากของผู้อื่น

4. การทำงานเป็นการเปิดโอกาสให้คนได้สร้างคุณประโยชน์ให้แก่สังคม ทำให้ตนมีคุณค่า มีสถานภาพ สามารถรู้ตนเองได้ว่าอยู่กลุ่มใด ความมีหน้ามีตา การมีศักดิ์ศรีแห่งตน นอกจากการมีงานประจำเพื่อสถานภาพทางเศรษฐกิจแล้ว คนที่มีสุขภาพจิตดีจะทำงานในลักษณะอุทิศตนเพื่อส่วนรวม ทำคุณประโยชน์ให้แก่สังคม เป็นการแสดงว่าตนได้ใช้ความสามารถของตนอย่างคุ้มค่า ทำให้รู้สึกมีเกียรติมีคุณค่า

5. ความรักและเพศ คนที่มีสุขภาพจิตดีคือ คนที่สามารถแสดงออกซึ่งความรักได้อย่างเต็มภาคภูมิ มีความสง่ามากกว่าการหลบซ่อน การแสดงพฤติกรรมทางเพศแสดงออกได้อย่างเหมาะสมและถูกต้อง และเป็นการแสดงออกที่แสดงถึงเจตนาแห่งความรัก

6. ตน คนที่มีสุขภาพจิตดี มี 2 ลักษณะคือ ประการแรก มีความสอดคล้องกันระหว่างสภาพตนที่รับรู้จริงกับการแสดงที่แสดงออกต่อสังคม ประการที่สอง มีทัศนคติในทางบวกต่อตนเอง

แทคเคอเรย์และคณะ (Thackeray and others 1979: 8-11) ได้ให้ความเห็นว่าสุขภาพจิตควรมีลักษณะดังนี้

1. ความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า

การมีความรู้สึกที่ดีต่อตนเองเป็นสิ่งสำคัญมากต่อสุขภาพจิตของบุคคล เพราะความรู้สึกที่ดีต่อตัวเองนี้จะเป็พื้นฐานของพฤติกรรมอื่นๆ ที่จะตามมา อาทิเช่น แรงปรารถนา ความใฝ่ฝัน ทั้งในปัจจุบันและในอนาคต พุดถึงแรงปรารถนาพื้นฐานที่มนุษย์ต้องการมากที่สุด คนเราต้องการอะไรในชีวิต มีการศึกษากันมากพบว่า เรามีความต้องการอยู่ 4 อย่างคือ (1) ต้องการความมั่นคงในชีวิต (2) ต้องการการยอมรับนับถือจากคนอื่นในสังคม (3) ต้องการประสบการณ์ใหม่ๆ จากการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมในชุมชน (4) ต้องการเป็นผู้กระทำ หรือการได้เป็นผู้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของชุมชน ความต้องการทั้ง 4 ประการนี้จะนำไปสู่ภาวะการมีสุขภาพจิตดีรู้สึกว่าคุณค่า การรู้สึกว่าคุณค่าทำให้สุขภาพจิตดีเพราะ

1.1 การยอมรับตัวเองเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการมีสุขภาพจิตดี หมายความว่า ความรู้สึกที่ดีต่อตัวเราต่อร่างกายของเรา และต่อพฤติกรรมของเรา เหล่านี้ เป็นสิ่งจำเป็นต่อการมีสุขภาพจิตดี ความจำกัดนี้เป็นเหตุให้คนไม่สมบูรณ์เสมอไป เราจะยอมรับข้อจำกัดเหล่านี้ของเราได้อย่างไร ถ้าเราไม่ยอมรับตัวเอง คือ รู้สึกไม่มีความสุขต่อข้อจำกัด ความบกพร่องเหล่านั้นแล้ว ก็จะทำให้คนมีความรู้สึกที่ไม่ดีต่อตัวเอง เมื่อรู้สึกว่าคุณค่าไม่ดีแล้วจะมีความสุขได้อย่างไร

1.2 ความรู้สึกว่าคุณค่า คนที่ยอมรับตัวเองจะมองว่าคุณค่าทั้งต่อตัวเองและต่อบุคคลอื่นในสังคม ความรู้สึกนี้จะส่งผลให้คนมีความภาคภูมิใจในตัวเอง รู้สึกว่าคุณเป็นคนที่มีความหมาย มิใช่ไร้คุณค่า คนที่มีสุขภาพจิตดีจะใช้ศักยภาพแห่งสุขภาพจิตที่ดีนั้นเพื่อให้เกิด

ประโยชน์สูงสุดแก่ตัวเอง ครอบครัว ชุมชน และมีความรู้สึกพึงพอใจ ภาควิชาจิตที่ตนเองได้ทำ เช่นนั้น

2. ความพึงพอใจต่อบทบาทของชีวิต

คนที่สุขภาพจิตดีจะมีความรู้สึกว่าคุณเป็นคนสำคัญในทุกช่วงทุกวัยของชีวิต ตั้งแต่วัยเด็กจนถึงวัยสูงอายุ เป็นผู้ที่มีความสามารถในการสร้างสรรค์และทำคุณประโยชน์ได้อย่างมากมาย

2.1 คนที่สุขภาพจิตดีจะมีความชื่นชมกับบทบาทตนเองอยู่เสมอ มีความรู้สึกพึงพอใจต่อบทบาทในครอบครัว ความเป็นสามีภรรยา ความเป็นพ่อแม่ ความเป็นลูก บทบาทในชุมชน ความพึงพอใจในอาชีพของตน และความพึงพอใจในบทบาทที่ตนได้แสดงออกในสังคม

2.2 ความรู้สึกที่ดีต่อตัวเองเหล่านี้เป็นผลมาจากผลงานต่างๆกับ เป็นผลมาจากที่ได้เรียนรู้สิ่งใหม่เพิ่มขึ้นจากการได้แสดงบทบาทเหล่านั้น มีขวัญและกำลังใจที่จะทำ เช่นนั้นต่อไปอีก รู้สึกว่าเป็นคนที่ได้รับผลกำไรจากการกระทำอยู่เสมอ ไม่ว่าจะอยู่ในครอบครัว งานอาชีพและชุมชน จึงกลายเป็นคนที่มีความหวังและมีความพอใจในผลงานของตน

2.3 คนที่สุขภาพจิตดีจะรู้สึกพึงพอใจจากประสบการณ์ที่หลากหลาย รวมทั้งประสบการณ์ใหม่ๆ เขาจะไม่เป็นคนจู้จุกจิกหรือหัวเลี้ยวง่าย ต่อสถานการณ์ใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างไม่คาดฝัน เขาจะเป็นคนที่ใจกว้าง มีโลกทัศน์กว้าง ยอมรับสิ่งใหม่มากกว่าที่จะผูกติดอยู่กับโลกทัศน์เก่าๆ

3. การมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น

องค์ประกอบประการที่สามของการมีสุขภาพจิตดี คือ ความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ชีวิตของคนเรามีได้อยู่โดดเดี่ยว คนที่สามารถยอมรับตัวเองและยอมรับคนอื่น ได้จัดได้ว่าเป็นคนที่มีการปรับตัวดีและมีสุขภาพจิตดี อีริค เบอรั่น (Eric Berne, 1910-1970) (Corsini 1980: Vol 1 145) ประมาจารย์ของทฤษฎีการวิเคราะห์การสื่อสาร (Transactional analysis) ได้เน้นถึงความสำคัญของการยอมรับตัวเองและการยอมรับคนอื่น โดยเขามีความเห็นว่าการมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลคือการแลกเปลี่ยนการกระทำซึ่งกันและกัน เพราะเมื่อ 2 คนมาประจันหน้ากัน ไม่ช้าไม่นานคนหนึ่งจะต้องแสดงปฏิกิริยาออกมา เช่น การพูด การแสดงท่าทาง เพื่อให้เห็นว่าเขารับรู้การปรากฏตัวหรือการมีอยู่ของคนอื่น การปรากฏตัวของคนอื่นเรียกว่า Transactional Stimulus อีกฝ่ายหนึ่งจะตอบสนองออกมาอย่างสัมพันธ์กับสิ่งเรานั้น เรียกว่า Transactional Responses ดังนั้น Transactional analysis ก็คือ การวิเคราะห์สัมพันธภาพระหว่างบุคคลและเสนอแนวคิดที่ว่า “เมื่อฉันทำอะไรให้เธอ เธอก็ควรจะทำอะไรให้ฉันเป็นการตอบแทนบ้าง”

3.1 สุขภาพจิตดี หมายถึง การยอมรับจากคนอื่นอย่างจริงจัง เช่น การยอมรับในการกระทำของเขา รวมทั้งการไม่มีอคติ จะต้องมีความจริงจังต่อกัน และไม่มีความรู้สึกอิจฉาคนอื่น

3.2 การปฏิสัมพันธ์และการตอบสนองซึ่งกันและกันจากพื้นฐานของความพอใจซึ่งกันและกัน เป็นคุณสมบัติของผู้มีสุขภาพจิตดี รวมถึงความเต็มใจในการรับฟังคนอื่นและมีส่วนร่วมในความคิด ความรู้สึกของเพื่อน เป็นคนที่เข้าใจความรู้สึกของคนอื่นได้ดี

3.3 การให้การยอมรับผู้อื่นเป็นสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งของการมีสุขภาพจิตที่ดี มีหลักอยู่ว่าคุณต้องการได้รับการยกย่อง การยอมรับนับถือจากคนอื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนที่เราใกล้ชิดด้วย ดังนั้น คนที่สามารถแสดงความชื่นชมคนอื่น ได้ด้วยความจริงจังจึงเป็นคนที่มีความสุขจิตดี

องค์การอนามัยโลก (สถาบันสุขภาพจิต, 2536: 1) ได้ระบุลักษณะของผู้มีสุขภาพจิตดีดังนี้

1. สามารถสร้างสัมพันธภาพและอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ ทั้งยังรักษาสัมพันธภาพไว้ได้ยืนยาว
2. สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอให้พออยู่ได้และสามารถทำประโยชน์ให้แก่คน และชุมชนตามความสมควรแก่สภาพของตนได้
3. สามารถปรับจิตใจให้พอใจ และมีความมั่นคงได้เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้น

Jahoda (1958 อ้างถึงใน อัมพร, 2540: 14) สรุปว่าผู้ที่มีสุขภาพจิตดีมี ลักษณะดังนี้

1. ไม่ป่วยทางจิตใจ
2. มีพฤติกรรมที่เหมาะสม
3. ปรับตัวได้กับสภาพแวดล้อมต่างๆ
4. มีบุคลิกภาพที่มั่นคง

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

สาเหตุของการเกิดปัญหาสุขภาพจิต

เกษสุรางค์ เทพศักดิ์ (2544: 13 – 14) ได้อธิบายถึงสาเหตุหรือปัจจัยของภาวะผิดปกติของจิตอาจเกิดจากปัจจัยสำคัญไว้ 2 ด้านคือ ปัจจัยภายในตัวบุคคลและเกิดจากปัจจัยภายนอกตัวบุคคลปัญหาสุขภาพจิตเป็นภาวะจิตใจที่ค่อนข้างยุ่งยากซับซ้อนผสมผสานกัน ในทางจิตวิทยาเชื่อว่าปัญหาสุขภาพจิตมีสาเหตุแบ่งได้เป็น 2 กลุ่มปัจจัยคือ

1. ปัจจัยภายในตัวบุคคล แบ่งออก เป็น 2 ประการ ได้แก่

1.1 สาเหตุของร่างกาย

ซึ่งมีการถ่ายทอดทางพันธุกรรมได้ โดยโครโมโซม (Chromosome) เช่นเดียวกับโรคเบาหวาน มะเร็งตับ และความพิการของอวัยวะต่าง ๆ เช่น ในกลุ่มบิดา มารดา พี่น้องที่เคยเป็นโรคจิตมีโอกาที่จะเป็นได้ร้อยละ 7-16 แต่ในคนทั่วไปจะเป็นโรคจิตเพียงร้อยละ 0.9 เท่านั้นหรือ คู่แฝดของผู้ป่วยโรคจิตจากไข่ใบเดียวกัน มีโอกาสเป็นโรคจิตด้วยร้อยละ 70-90 นอกจากนี้ความเจ็บป่วยทางกาย ความพิการ หรือมีโรคเรื้อรังจะทำให้บุคคลนั้นมีอารมณ์แปรปรวน เกิดความวิตกกังวล ท้อแท้ คิดมาก มีผลกระทบต่อสุขภาพจิตได้

1.2 สาเหตุทางจิตใจ

เนื่องจากมนุษย์มีความต้องการด้านจิตใจอยู่เสมอตราบดีที่ยังมีชีวิตอยู่ความต้องการดังกล่าวคือ ความต้องการพื้นฐานที่เป็นแบบแผนเดียวกันกับทฤษฎีของมาสโลว์ ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ชั้น ดังนี้

ขั้นที่ 1 ต้องการทางด้านร่างกาย เช่น ต้องการอาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค เป็นต้น

ขั้นที่ 2 ต้องการความปลอดภัย ไม่ต้องการให้ชีวิตได้รับอันตราย

ขั้นที่ 3 ต้องการความรัก เช่น ความรักจากพ่อแม่ เพื่อน เป็นต้น

ขั้นที่ 4 ต้องการมีชื่อเสียง เช่น อยากให้เป็นที่ยอมรับของสังคม

ขั้นที่ 5 ต้องการประสบความสำเร็จ เช่น ประสบความสำเร็จด้านการ

ประกอบอาชีพด้านการเรียน เป็นต้น

ในความต้องการพื้นฐานทั้ง 5 ชั้นดังกล่าว บางคนก็สมปรารถนาทุกชั้น บางคนก็ได้เพียง 2-3 ชั้น และกว่าจะได้ตามความต้องการก็จะพบกับอุปสรรคมากมาย แม้จะต่อสู้ก็ไม่สมกับที่หวังไว้และไม่อาจทำได้ หรือทำให้เกิดความผิดหวังรุนแรง เกิดความทุกข์ความไม่สบายใจเป็นเวลานาน จนอาจทำให้เกิดความเจ็บป่วยทางจิต หรือเกิดปัญหาสุขภาพจิตได้จากสาเหตุต่าง ๆ ดังนี้

1.2.1 ความผิดหวังรุนแรง คนที่ไม่เคยผิดหวัง เมื่อมาผิดหวังย่อมทำให้เกิดอารมณ์เศร้าและเสียใจได้มาก เช่น สอบไล่ตก สอบเข้าทำงานไม่ได้หรือออกหัก บางครั้งต้องร้องไห้ อยู่คนเดียว มีอาการนอนไม่หลับ อ่อนเพลีย กินข้าวไม่ได้ หงุดหงิด

1.2.2 การสูญเสียบุคคลที่รัก การสูญเสียบิดามารดาและบุคคลที่ตนรัก เป็นเหตุให้เกิดความ เสียใจอย่างรุนแรง จนมีอาการซึมเศร้า นอนไม่หลับ หดหู่ใจ หงุดหงิดโกรธง่ายกว่าธรรมดา รู้สึกท้อแท้และเบื่อชีวิต

1.2.3 การตัดสินใจผิด ทุกคนที่มีความคิด ต่างก็คิดว่าตนได้คิดดีและตัดสินใจดีที่สุดแล้ว แต่กลับได้รับความล้มเหลวและความเสียหายจากการตัดสินใจของตนเอง เช่นเดียวกับการสอบไล่ตก จึงทำให้เกิดอารมณ์เศร้า และหมดความสุข มีความเสียใจเศร้าอย่างรุนแรง

1.2.4 การสูญเสียทรัพย์สินเงินทอง การสูญเสียทรัพย์สินเงินทองมาก ๆ ของคนบางคนรุนแรง พอ ๆ กับการสูญเสียบุคคลที่ตนรัก เพราะจิตใจมุ่งมั่นอยู่แต่เรื่องทรัพย์สินของตน และส่วนมากมีแต่ทางได้เงินมามาก ๆ เสมอ ครั้นมาสูญเสียครั้งเดียวและเป็นเงินจำนวนมาก ทำให้เสียใจมาก คิดมาก ทำให้เกิดอาการซึมเศร้า นอนไม่หลับ

2. ปัจจัยภายนอกตัวบุคคล แบ่งออกเป็น 6 ประการ ได้แก่

2.1 สาเหตุจากครอบครัวและสัมพันธภาพระหว่างพ่อแม่ ลูก บุคคลที่ไม่ได้รับความรักความอบอุ่นจากพ่อแม่ อยู่ในครอบครัวที่ไม่มีความสุข ไม่ได้รับประสบการณ์ของสัมพันธภาพที่ดีจากครอบครัว เมื่อโตขึ้นจึงไม่สามารถปรับตัวได้ จิตใจไม่เข้มแข็ง ไม่สามารถเผชิญปัญหา และอุปสรรคต่าง ๆ ของชีวิตซึ่งนำไปสู่ปัญหาสุขภาพจิต

2.2 สาเหตุจากฐานะเศรษฐกิจ เงินเป็นปัจจัยสำคัญ หากครอบครัวใดไม่สามารถแก้ปัญหาเศรษฐกิจให้สมดุลกับรายจ่ายได้ จึงเกิดหนี้สินก็กระทบกับสุขภาพจิตของครอบครัวได้

2.3 การขาดการศึกษาอบรม การขาดการศึกษาอบรมสั่งสอนที่ดี ทำให้ชีวิตหมกมุ่นอยู่แต่ในความมีดมน หמדหวังยอมทำให้จิตใจหดหู่เกิดความเสื่อมของสมองเป็นปัญหาสุขภาพจิตได้

2.4 สภาพชีวิตสมรสหรือชีวิต โสดที่มีปัญหายุ่งยาก ในชีวิตสมรสมีปัญหาเกิดขึ้นได้เสมอ เช่น ความขัดแย้ง การตั้งครรภ์ การมีบุตร สิ่งเหล่านี้ปัญหาเข้ามาในชีวิตสมรส ถ้าทางออกไม่ได้ก็จะก่อให้เกิดปัญหาสุขภาพจิต สำหรับคนเป็นโสดอาจเกิดปัญหา เช่น ว้าเหวขาดเพื่อน เหงา คิดมาก นอนไม่หลับ เกิดปัญหาสุขภาพจิตได้เช่นกัน

2.5 สาเหตุจากสภาวะการณ์แวดล้อมต่าง ๆ เหตุการณ์หรือกิจกรรมที่เกิดขึ้นในช่วงวัยต่าง ๆ ที่คนต้องปรับตัวตั้งแต่วัยเด็กจนถึงวัยผู้ใหญ่ ถ้าปรับตัวไม่ได้ก็จะทำให้เกิดปัญหาสุขภาพจิต นอกจากนี้การประสบภัยธรรมชาติ เช่น น้ำท่วม แผ่นดินไหว ไฟไหม้ ซึ่งสถานการณ์เหล่านี้จะมีผลกระทบต่อจิตใจอย่างรุนแรง ทำให้เกิดปัญหาสุขภาพจิตได้

2.6 สาเหตุจากวัฒนธรรมและค่านิยมของสังคม ในสังคมปัจจุบันนี้มีการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรม และค่านิยมอย่างรวดเร็ว เด็กและวัยรุ่น มักรับวัฒนธรรมที่เปลี่ยนใหม่ได้ง่ายและรวดเร็ว ซึ่งจะเกิดความขัดแย้งกับผู้ใหญ่ ทำให้ผู้ใหญ่ไม่พอใจ ส่งผลให้เกิดปัญหาสุขภาพจิตได้ทั้งเด็กและผู้ใหญ่

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพจิต

1 ทฤษฎีจิตวิเคราะห์ของฟรอยด์

ฟรอยด์ (Freud 1856-1939) เป็นชาวออสเตรีย เป็นคนแรกที่เห็นความสำคัญของพัฒนาการในวัยเด็ก ถือว่าเป็นรากฐานของ พัฒนาการของบุคลิกภาพ ตอนวัยผู้ใหญ่ สนับสนุนคำกล่าวของนักกวี Wordsworth ที่ว่า "The child is father of the man" และมีความเชื่อว่า 5 ปีแรกของชีวิตมีความสำคัญมาก เป็นระยะวิกฤติของพัฒนาการ ของชีวิตบุคลิกภาพของผู้ใหญ่ มักจะเป็นผลรวมของ 5 ปีแรก ฟรอยด์เชื่อว่า บุคลิกภาพของผู้ใหญ่ ที่แตกต่างกัน ก็เนื่องจากประสบการณ์ของแต่ละคน เมื่อเวลาอยู่ในวัยเด็ก และขึ้นอยู่กับว่าเด็กแต่ละคน แก้ปัญหาของความขัดแย้งของแต่ละวัยอย่างไร ทฤษฎีของฟรอยด์มีอิทธิพลทางการ รักษาคนไข้โรคจิต วิธีการนี้เรียกว่า จิตวิเคราะห์ (Psychoanalysis) โดยให้คนไข้ระบายปัญหาให้จิตแพทย์ฟัง

บุคลิกภาพ : Id, Ego และ Superego

Id เป็นส่วนหนึ่งของบุคลิกภาพที่ติดตัวเรามาตั้งแต่เกิด แต่เป็นส่วนที่จิตไร้สำนึก มีหลักการที่จะสนองความต้องการของตนเองเท่านั้น เอาแต่ได้อย่างเดียว และจุดเป้าหมายก็คือ หลักความพึงพอใจ (Pleasure Principle) Id จะผลักดันให้ Ego ประกอบในสิ่งต่างๆ ตามที่ Id ต้องการ

Ego เป็นส่วนของบุคลิกภาพ ที่พัฒนามาจากการที่ทารกได้ติดต่อกับ หรือมีปฏิสัมพันธ์กับโลก ภายนอก บุคคลที่มีบุคลิกภาพปกติ คือ บุคคลที่ Ego สามารถที่ปรับตัวให้เกิดสมดุลระหว่างความต้องการของ Id โลกภายนอก และ Superego หลักการที่ Ego ใช้คือหลักแห่งความเป็นจริง (Reality Principle)

Superego เป็นส่วนของบุคลิกภาพที่เกิดขึ้นในระยะที่ 3 ของพัฒนาการที่ชื่อว่า "Phallic Stage" เป็นส่วนของบุคลิกภาพที่ตั้งมาตรการของพฤติกรรมให้แก่แต่ละบุคคล โดยรับค่านิยมและมาตรฐานจริยธรรมของบิดามารดา เป็นของตน โดยตั้งเป็นมาตรการความประพฤติ มาตรการนี้จะเปลี่ยนแทนบิดามารดา คอยบอกว่าอะไรควรทำ หรือไม่ควรทำ มาตรการของพฤติกรรมโดยมากได้มาจากกฎเกณฑ์ต่างๆ ที่พ่อแม่สอนและ มักจะเป็นมาตรฐานจริยธรรม และค่านิยมต่างของพ่อแม่ พรอยด์กล่าวว่าเป็นผลของการปรับของ Oedipus และ Electra Complex ซึ่งนอกจาก ทำให้เด็กชายเลียนแบบพฤติกรรมของ "ผู้ชาย" จากบิดา และเด็กหญิงเลียนแบบพฤติกรรมของ "ผู้หญิง" จากมารดาแล้ว ยังยึดถือหลักจริยธรรม ค่านิยมของบิดามารดา เป็นมาตรการของพฤติกรรมด้วย

Superego แบ่งเป็น 2 อย่างคือ

1. "Conscience" ซึ่งคอยบอกให้หลีกเลี่ยงพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนา
2. "Ego ideal" ซึ่งสนับสนุนให้มีความประพฤติดี

"Conscience" มักจะเกิดจากการขู่ว่าจะทำโทษ เช่น "ถ้าทำอย่างนั้นเป็นเด็กไม่ดี ควรจะละอายแก่ใจที่ประพฤติเช่นนั้น" ส่วน "Ego ideal" มักจะเกิดจากการให้แรงเสริมบวก หรือการยอมรับ เช่น แม่รักหนูเพราะหนูเป็นเด็กดี

2. ทฤษฎีการเรียนรู้ (learning theory)

การเรียนรู้คือกระบวนการที่ทำให้คนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ความคิด คนสามารถเรียนรู้ได้จากการได้ยินการสัมผัส การอ่าน การใช้เทคโนโลยี การเรียนรู้ของเด็กและผู้ใหญ่จะต่างกัน เด็กจะเรียนรู้ด้วยการเรียนในห้อง การซักถาม ผู้ใหญ่มักเรียนรู้ด้วยประสบการณ์ที่มีอยู่ แต่การเรียนรู้จะเกิดขึ้นจากประสบการณ์ที่ผู้สอนนำเสนอ โดยการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนและผู้เรียน ผู้สอนจะเป็นผู้ที่สร้างบรรยากาศทางจิตวิทยาที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ ที่จะให้เกิดขึ้นเป็นรูปแบบใดก็ได้ เช่น ความเป็นกันเอง ความเข้มงวดกวดขัน หรือความไม่มีระเบียบวินัย สิ่งเหล่านี้ผู้สอนจะเป็นผู้สร้างเงื่อนไข และสถานการณ์เรียนรู้ให้กับผู้เรียน ดังนั้น ผู้สอนจะต้องพิจารณาเลือกรูปแบบการสอน รวมทั้งการสร้างปฏิสัมพันธ์กับผู้เรียน

3. ทฤษฎีมนุษยนิยม (Humanistic Approach)

นักจิตวิทยาในกลุ่มนี้มีความเห็นแตกต่างจากพวกความรู้นิยมและพวกพฤติกรรมนิยม นักจิตวิทยาในกลุ่มนี้มีแนวคิดว่าจุดมุ่งหมายของการศึกษาคือ "การที่ศักยภาพมนุษย์ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่" ผู้ที่ผ่านกระบวนการเรียนรู้แล้วย่อมสามารถยังชีวิตอยู่ได้ด้วยความรู้สึกรู้สึกนึกคิดที่เปี่ยมไปด้วยความภาคภูมิใจในตนเอง (Roger. 1969 อ้างถึงใน วิชัย ดิศสระ 2535: 82) หน้าที่จะองโรงเรียนคือ การให้ผู้เรียนได้หันมามองตนเอง การรู้จักตนเองนี้จะเป็นแรงผลักดันให้เกิดค่านิยม

จีน (Maslow 1971, อ้างถึงใน วิชัย ดิสสระ 2535: 82) กระบวนการเรียนรู้เป็นไปในลักษณะของการ “พึ่งตนเอง” เป็น “กระบวนการเรียนรู้ตลอดชีพ” และ “หลักสูตรก็คือประมวลผลประสบการณ์ของชีวิต” นั้นเอง (Roger 1977, อ้างถึงใน วิชัย ดิสสระ 2535 : 82)

แนวคิดเกี่ยวกับปัญหาสุขภาพจิตของนักจิตวิทยาากลุ่มมนุษยนิยม

นักจิตวิทยาากลุ่มมนุษยนิยมอธิบายเกี่ยวกับปัญหาสุขภาพจิต ดังนี้

1. ภาพลักษณ์ของตัวเอง (Self-image) เป็นพื้นฐานของบุคลิกภาพและสุขภาพจิต คนจะมีสุขภาพจิตดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับความสมดุลของการคิดเชิงอุดมคติเกี่ยวกับตัวเอง และสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวเองที่ปรากฏ หากคนในอุดมคติกับตนในภาพความเป็นจริงมีความสอดคล้องกัน มาก บุคลิกภาพก็จะเป็นคนที่มีความสมดุลในตัวเอง รู้สึกว่าตนมีคุณค่า มีความสามารถจริง ยอมรับตัวเอง ภาพลักษณ์เกี่ยวกับตนเองเป็นไปในทางที่ดี สุขภาพจิตก็จะดีตามไปด้วย ภาพลักษณ์แห่งตนจึงเป็นพื้นฐานสำคัญของบุคลิกภาพและสุขภาพจิต
2. มนุษย์เป็นผู้มีความสามารถ มีศักยภาพในตัวเอง ซึ่งในแต่ละคนมีความแตกต่างกันและมีความเป็นตัวของตัวเองในแต่ละด้าน คนที่ได้มีโอกาสในการแสดงความสามารถของตน หรือรู้สึกว่าตนมีความสามารถก็จะใช้ความสามารถและศักยภาพแห่งตนอย่างเต็มที่ เพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จในชีวิต มนุษย์จึงมุ่งมั่นทำความดี สร้างสรรค์ ทำตัวเองให้เป็นประโยชน์และมีคุณค่า พฤติกรรมมนุษย์จึงถูกกำหนดโดยเป้าหมายแห่งชีวิต คือ ความสำเร็จ คนที่ประสบความสำเร็จในชีวิตก็จะมีบุคลิกภาพดี มีความมั่นใจในตัวเอง ยอมรับในศักดิ์ศรีแห่งตน
3. มนุษย์ต้องการการยอมรับ ทั้งการยอมรับในศักดิ์ศรีแห่งตนและการที่จะให้คนอื่นยอมรับตน มนุษย์ทำ 2 อย่าง ประการแรก ทำความดีให้แก่ตนเอง เพื่อให้ตัวเองมีศักดิ์ศรี มีความภาคภูมิใจในตัวเอง เห็นด้วยว่าตัวเองมีค่าอยู่ตัว ประการที่ 2 มนุษย์ต้องการและให้คนอื่นรักและยอมรับตน เพื่อให้ได้มาซึ่งจุดหมายนี้ มนุษย์พยายามแสวงหาความรักและการยอมรับจากคนอื่นต้องการเพื่อน ต้องการให้มีคนรัก ต้องการอยู่ร่วมกันอย่างมีสันติ การรู้สึกว่าไม่ได้รับการยอมรับ ไม่ได้รับความรัก เป็นสิ่งทรมานใจและรู้สึกว่าขาดคุณค่าแห่งตน สุขภาพจิตเสื่อม
4. มนุษย์มีความวิตกกังวลต่อชีวิต 2 เรื่อง เรื่องแรกคือกังวลว่าจะพบกับความล้มเหลว การขาดโอกาสในการทำอะไรด้วยตัวเองเพื่อแสดงว่าตนมีความสามารถ การไม่ได้ทำ ทำให้เกิดความรู้สึกด้อยไร้คุณค่า ประการที่ 2 คือ กังวลว่าคนอื่นจะไม่รักตน การพลาดหวังจากความรัก เช่น จากพ่อแม่ จากเพื่อน จากคนที่อยู่เคียงข้างในสังคม การไม่ได้รับการยอมรับ ทำให้เกิดความรู้สึกด้อยไร้คุณค่า ชีวิตไร้ความหมาย

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดปัญหาสุขภาพจิต

อัมพร โอตระกุล (2540: 47-59,อ้างถึงใน ฟ้าใส พุ่มเกิด 2547: 23) ได้กล่าวว่า จิตใจมนุษย์เป็นสิ่งละเอียดอ่อน เกิดความรู้สึกนึกคิดอยู่ตลอดเวลาแล้วแสดงออกมาเป็นพฤติกรรม พฤติกรรมที่แสดงออกมานั้นจะแปรเปลี่ยนไปตามสิ่งเร้าที่มากกระทบ ส่งผลให้คนเรามีสุขภาพจิตในรูปแบบต่างๆ กัน คือ อาจจะมีสุขภาพจิตดี สุขภาพจิตเสีย หรือเจ็บป่วยเป็นโรคจิต โรคประสาท หรือมีปัญหาสุขภาพจิต ความผิดปกติทางจิต เป็นภาวะที่ค่อนข้างยุ่งยากซับซ้อน มีสาเหตุที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยหลายอย่างผสมผสานกันซึ่งนักวิชาการในแต่ละสาขาต่างมีมุมมองที่แตกต่างกันไป ดังนี้

1. มุมมองด้านการแพทย์ ในทางวิทยาศาสตร์การแพทย์มีการอธิบายสาเหตุการเจ็บป่วยทางจิตโดยตั้งเป็นทฤษฎี แบ่งได้เป็น 3 กลุ่ม คือ

1.1 ทฤษฎีที่เชื่อว่าความผิดปกติทางจิตเกิดจากพันธุกรรม ทฤษฎีนี้เชื่อว่าความผิดปกติทางจิตเกิดจากการถ่ายทอดลักษณะเผ่าพันธุ์มาโดยตรง โดยอธิบายว่าโรคจิตโรคประสาทเกิดจากการถ่ายทอดทางพันธุกรรมนั้นๆ มาจากพ่อแม่

1.2 ทฤษฎีที่เชื่อว่าความผิดปกติทางจิตเกิดจากสาเหตุทางร่างกาย ในกลุ่มนี้เชื่อว่าโรคจิต โดยเฉพาะโรคจิตเภทมีสาเหตุมาจากความผิดปกติของร่างกายในระบบใดระบบหนึ่ง ซึ่งส่วนมากเข้าใจว่าเป็นพยาธิสภาพของสมองหรือมีความผิดปกติของเมแทบอลิซึม (metabolism) หรือเป็นความผิดปกติของต่อมไร้ท่อ มีสามมิตฐานว่าสารสื่อประสาทพวกแอมีน (amine) ตัวใดตัวหนึ่งอันประกอบด้วยเซโรโทนิน โดปามีน และเอเซทิล โคลีน ชนิดใดชนิดหนึ่งทำให้เกิดพิษต่อจิตใจโดยเชื่อว่าเมื่อเกิดความไม่สมดุลของสารพวกนี้แล้วจะเกิดอาการผิดปกติทางจิต

1.3 ทฤษฎีที่เชื่อว่าความผิดปกติทางจิตเกิดจากสิ่งแวดล้อม สิ่งแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อจิตใจและพฤติกรรมของมนุษย์มีมากมายที่สำคัญที่สุดคือ ครอบครัวซึ่งเป็นที่หล่อหลอมให้เรามีบุคลิกภาพนิสัยเป็นแบบใดแบบหนึ่งและสร้างสมรรถนะในการปรับตัว ประเพณีวัฒนธรรมก็มีส่วนทำให้เกิดปัญหาสุขภาพจิตได้ สิ่งแวดล้อมที่เป็นเหตุการณ์เปลี่ยนแปลงในชีวิตก็มีผลกระทบต่อจิตใจคนเราได้ เช่น ความผิดหวัง เหตุการณ์ที่ต้องเผชิญอันตรายร้ายแรง มีผลให้เกิดปัญหาสุขภาพจิตได้

2. มุมมองด้านสังคมวิทยา คุกเกอร์แฮม ได้อธิบายสาเหตุของความผิดปกติทางจิตใจว่ามีอยู่ 5 แนวคิด คือ

2.1 แนวคิดทางการแพทย์ เชื่อว่าโรคจิตเกิดจากความผิดปกติทางสรีรวิทยาทางชีวเคมีหรือทางพันธุกรรม สามารถรักษาได้ด้วยการใช้ยาหรือการทำช็อตไฟฟ้าหรือผ่าตัดสมอง

2.2 แนวคิดทางจิตวิเคราะห์ เชื่อว่าความผิดปกติทางจิตเกิดจากสาเหตุภายในจิตใจของผู้ที่ตนเองที่ไม่สามารถปรับกลไกทางจิตให้เหมาะสมได้ ซึ่งรากฐานมาจากทฤษฎี

ของ ซิกมันด์ ฟรอยด์ (Sigmund Freud) และกล่าวว่าการศึกษาควรรู้จักบำบัดแบบจิตวิเคราะห์จึงจะได้ผล

2.3 แนวคิดทางการเรียนรู้ มีรากฐานมาจากทฤษฎีการเรียนรู้ของพัฟลอฟ (Pavlov) และทอร์น ไคค์ (Thorndike) ทฤษฎีที่เชื่อว่าความผิดปกติทางจิตเกิดจากถูกฝึกฝนมาเช่นนั้นนั้นจนเกิดเป็นความเคยชินและการรักษาควรรู้พฤติกรรมบำบัด

2.4 แนวคิดของทอมัส ซาซ (Thomas Szaz) เชื่อว่าความผิดปกติไม่ใช่โรค แต่เป็นอาการที่มีผลมาจากปัญหาต่างๆ ที่คนต้องเผชิญในการดำเนินชีวิต

2.5 แนวคิดทางด้านความเครียด กล่าวว่า ความเครียดเป็นภาวะทางจิตใจ และร่างกายของสิ่งมีชีวิตที่ถูกกระตุ้นให้แสดงออกต่อสภาวะการณ์แวดล้อมอันเป็นการปรับตัว ซึ่งจะเป็นในรูปของการต่อสู้หรือถอยหนี ก็แล้วแต่สถานการณ์ และขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพของคนๆ นั้น จิตใจและร่างกายที่ถูกกระตุ้นจะเกิดอาการกลัวหรือวิตกกังวลใจในระดับต่างๆ กันซึ่งเมื่อเกิดขึ้นบ่อยๆ จะมีผลทำให้เกิดอาการทางจิตประสาทได้

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดปัญหาสุขภาพจิตในที่ทำงาน

สิ่งที่สำคัญในชีวิตของคนเราคือ ชีวิตของคนเราต้องการทำงาน การทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต การที่คนเรามีสุขภาพจิตดีเมื่ออยู่ในที่ทำงานก็จะส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานของคนคิดตามไปด้วย ในขณะที่เดียวกันก็ส่งผลกระทบต่อตัวพนักงานเอง ทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานและมีสุขภาพจิตที่ดี ส่วนผลกระทบต่อบุคลากรหรือสำนักงานคือ ทำให้กิจการรุ่งเรือง มีปัญหาในการทำงานน้อยลงหรือเกือบจะไม่มีเลย

สมาพันธ์สุขภาพจิตโลก (กรมสุขภาพจิต 2544: 15 -33, อ้างถึงใน ฟ้าใส พุ่มเกิด 2547:

25) ได้กล่าวถึง ปัญหาในการทำงานที่พบบ่อยและมีผลกระทบต่อสุขภาพจิตของพนักงาน ไว้ดังนี้
คือ

1. ปัญหาลักษณะงาน เช่น งานบริการ งานหนักหรืองานเบา งานเร่งด่วน งานซ้ำซากจำเจ งานที่ไม่ตรงกับความสามารถ งานที่ต้องรับผิดชอบสูง งานเป็นกะ เป็นต้น
2. ปัญหาความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เช่น มีความขัดแย้งกับผู้บริหารหรือหัวหน้างาน เข้ากับเพื่อนร่วมงานไม่ได้ ไม่พอใจลูกน้อง มีปัญหาเกี่ยวกับลูกค้าหรือผู้รับบริการ เป็นต้น
3. ปัญหาบรรยากาศในการทำงาน เช่น ไม่โปร่งใส ไม่เป็นธรรม ตัวใครตัวมัน แบ่งพรรคแบ่งพวก ขาดโอกาสก้าวหน้า กวาระเบียบเคร่งครัดเกินไป การแข่งขันสูง เป็นต้น

4. ปัญหาครอบครัว เช่น ห่วงลูกที่ยังเล็ก ขัดแย้งกับคู่สมรส เงินไม่พอใช้ สมาชิกในบ้านเจ็บป่วยด้วยโรคร้ายแรงหรือเรื้อรัง

5. ปัญหาสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เช่น สถานที่ทำงานสกปรกรกรุงรัง คับแคบ แออัด อับชื้น มีเสียงดังรบกวน มีกลิ่นเหม็น มีฝุ่นควันมาก มีแสงสว่างไม่เพียงพอ อากาศร้อนหรือเย็นมากเกินไป มีสารพิษ ขาดเครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงาน เป็นต้น

6. รายได้ไม่ดี หมายความว่า เงินเดือนน้อยได้น้อยเกินไป ถูกบรรจุต่ำกว่าวุฒิ จบปริญญาตรีน่าจะได้เดือนละ 7,000 บาท แต่จ่ายด้วยเงินเพียง 5,000 บาท ทำให้รายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย

7. ความต้องการความก้าวหน้า ความเจริญความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นสิ่งสำคัญมาก ความก้าวหน้าในหน้าที่ทำงาน เช่น การได้เลื่อนยศ ได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น

8. การถูกกีดกันหรือการไม่ได้รับการยอมรับในที่ทำงาน ในการทำงานคนต้องการมีศักดิ์ศรีมีตำแหน่ง คนที่ทำงานในหน้าที่มีตำแหน่งที่ดีกว่ามีศักดิ์ศรีกว่าอาจจะถูกกีดกันคนที่อยู่ในตำแหน่งต่ำกว่า การที่คนที่ตำแหน่งต่างกัน ทำให้มีการไม่ยอมรับซึ่งกันและกันได้ คนที่อยู่ส่วนที่ต่ำกว่าเกิดความคับข้องใจ

9. การแข่งขันที่รุนแรง ในโลกของธุรกิจพนักงานต่างๆ ต้องแข่งขันซึ่งกันและกัน การแข่งขันที่สำคัญมากที่สุดคือ พนักงานทุกคนจะต้องทำเป้า เรียกว่า การบริหารงานโดยยึดเป้าวัตถุประสงค์เป็นหลัก นอกจากเป้าหมายของตนเองแล้วจะต้องทำงานให้ได้ตามเป้าหมายขององค์กร

ปัญหาเหล่านี้ เมื่อเกิดขึ้นแล้วจะส่งผลให้พนักงานไม่มีความสุขในการทำงาน เกิดความคับข้องใจ อึดอัดใจ วิตกกังวล หงุดหงิด ก้าวร้าว หรือไม่ก็ซึมเศร้า และอาจจะมีอาการเจ็บป่วยทางกายจนกลายเป็นอุปสรรคต่อการทำงาน ทำให้พนักงานไม่สามารถทำงานได้อย่างเต็มที่หรือทำงานผิดพลาดบ่อยหรือมากจนเป็นผลเสียต่อองค์กร จากแนวความคิดเกี่ยวกับสุขภาพจิต จะเห็นได้ว่าการทำงานมีผลกระทบต่อสุขภาพจิต และสุขภาพจิตมีผลกระทบต่อการทำงานและยังส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กรอีกด้วย

การประเมินสุขภาพจิต

การประเมินสุขภาพจิตนั้น สามารถทำได้ยากเพราะ จิตหรือจิตใจของนั้นเป็นสิ่งที่ ไม่มีตัวตน ไม่สามารถมองเห็นและไม่สามารถทำการประเมินสุขภาพจิตได้โดยตรง แต่สามารถประเมินได้โดยทางอ้อม โดยได้จากการสังเกตพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกมาท่าทางหรือทัศนคติ แล้ว

แปรผลเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน ที่ได้จากการทำแบบสอบถามไว้เพื่อประเมินผลทาง
 สุขภาพจิตของแต่ละบุคคล แล้วจึงสรุปผลว่าบุคคลนั้นอยู่ในเกณฑ์ผู้มีสุขภาพจิตที่ดีหรือไม่

มารยาท เจริญสุข โสภณ (2532: 43-47, อ้างถึงใน ฟ้าใส พุ่มเกิด 2547: 26) กล่าวถึงการ
 ประเมินสุขภาพจิตว่ามีการศึกษาได้หลายวิธี ได้แก่

1. การศึกษาสุขภาพจิตโดยตรง โดยการใช้เครื่องมือวัดสุขภาพจิต งานวิจัย
 ประเภทนี้พบไม่มากนัก และเครื่องมือที่ใช้วัดสุขภาพจิตก็มีอยู่น้อย การศึกษาภาวะสมบูรณณ์นั้นทำ
 ได้ยากกว่าการศึกษาภาวะการเจ็บป่วยที่มีอาการและอาการแสดงที่เห็นได้ชัดเจน

2. โดยศึกษาการปรับตัวของบุคคลทางด้านสังคม เครื่องมือได้จากแนวคิด
 ที่ว่าสุขภาพจิตคือ ความสามารถของบุคคลในการปรับตัวและมีความสุข

3. โดยศึกษาอาการและอาการแสดงของความเจ็บป่วยทางจิต ซึ่งถ้ามี
 ปรากฏในบุคคลใดมากก็แสดงว่าบุคคลนั้นมีสภาวะทางจิตที่ไม่ดี เครื่องมือที่ใช้จะวัดอาการวิตก
 กังวล วิตภาวะความเศร้า วิตภาวะย้ำคิดย้ำทำ วิตภาวะหลงผิด วิตภาวะประสาทหลอน เป็นต้น ซึ่ง
 เป็นเครื่องมือที่พบอยู่เป็นจำนวนมาก

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกใช้เครื่องมือ ดัชนีชี้วัดสุขภาพจิตคนไทย (Thai Mental
 Health Indicators / TMHI-66) ซึ่งพัฒนาโดย นายแพทย์อภิชัย มงคล และคณะ (กรมสุขภาพจิต,
 2545: 15-25) เป็นแบบประเมินสุขภาพจิตด้วยตนเอง สร้างขึ้นภายใต้กรอบแนวคิดคำจำกัดความ
 ของสุขภาพจิต หมายถึง สภาวะจิตใจที่มีความสุข ผู้ที่มีสุขภาพจิตดีไม่เพียงแต่ปราศจากโรคจิตโรค
 ประสาทเท่านั้น แต่ยังสามารถปรับปรุงตัวเองให้อยู่ในสังคมและสิ่งแวดล้อมของตนเองได้อย่างมี
 ความสุข มีความสัมพันธ์กับผู้อื่นด้วยดี มีชีวิตที่สมดุล และตอบสนองความต้องการของตนเองได้
 โดยไม่มีความขัดแย้งใดๆ ภายในจิตใจของตนเอง

ดัชนีชี้วัดสุขภาพจิตคนไทย สร้างขึ้นโดยใช้กลุ่มคนเป็นมาตรฐาน (Normative model)
 ในการกำหนดเกณฑ์ปกติ(Norm) เพราะยังไม่มีมาตรฐานใดๆที่สามารถตรวจวินิจฉัยได้ว่า
 บุคคลใดมีสุขภาพจิตปกติหรือไม่ ได้มีการพัฒนาโดยแบ่งการศึกษาเป็น 3 ระยะคือ ระยะที่ 1) ศึกษา
 ความตรงตามเนื้อหา (Content validity) โดยประชุมผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 2 ครั้ง ได้เครื่องมือฉบับ
 ร่าง 80 ข้อ นำไปทดสอบภาษาใน 5 ภาคของประเทศไทยโดยการทำ Focus group จำนวน 40กลุ่ม
 และทดลองใช้เครื่องมือ 120 ชุด จากนั้นปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือ ระยะที่ 2) ศึกษาความตรงตาม
 โครงสร้าง (Construct validity) ครั้งที่ 1 โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 2,024 คน จาก 5 ภาค คือ
 ภาคเหนือ กลาง ตะวันออก ตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้ แบ่งประชากรออกเป็นเขตเทศบาล
 และเขตชนบท จำแนกออกเป็นจังหวัดที่มีรายได้ร่ำรวย ปานกลาง ยากจน ระยะที่ 3) ศึกษาความ
 ตรงตามโครงสร้างครั้งที่ 2 และหาค่าปกติของคนไทย (norm) จากขนาดตัวอย่าง 2,400 คน ความ

ตรงร่วมสมัย(Concurrent validity) ความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) ใช้เวลาในการศึกษา ตั้งแต่ระยะที่ 1 ถึง ระยะที่ 3 ตั้งแต่เดือน ตุลาคม 2545 – มิถุนายน 2546 ผลการศึกษาได้เครื่องมือ คัดชนีชี้วัดสุขภาพจิตคนไทยฉบับสมบูรณ์ 66 ข้อ มี 4 องค์ประกอบ คือ 1) สภาพจิตใจ 2)สมรรถภาพของจิตใจ 3)คุณภาพของจิตใจ 4) ปัจจัยสนับสนุน มีค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือในแต่ละ องค์ประกอบเท่ากับ 0.86, 0.83, 0.77 และ 0.80 ตามลำดับ เครื่องมือฉบับสั้นมี 15 ข้อ ค่าความ เชื่อมั่นเท่ากับ 0.70 ความตรงร่วมสมัยโดยใช้ดัชนีชี้วัดสุขภาพจิตของอัมพร โอตระกูลและคณะ จำนวน 12 ข้อ พบว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อันดับของสเปียร์แมน เท่ากับ 0.58 สำหรับค่าปกติของเครื่องมือ แบ่งเป็น 3 ระดับคือ สุขภาพจิตดีกว่าคนทั่วไป สุขภาพจิตเท่ากับคนทั่วไป สุขภาพจิตต่ำกว่าคน ทั่วไป คัดชนีชี้วัดสุขภาพจิตคนไทย สามารถนำไปใช้ประเมินภาวะสุขภาพจิตของรายบุคคลหรือ กลุ่มบุคคลเพื่อทราบภาวะสุขภาพจิตของตนเอง หน่วยงาน หรือชุมชนและให้การช่วยเหลือตั้งแต่ ระยะเริ่มแรก

ในการวิจัยในครั้งนี้ผู้ทำวิจัยได้เลือกตัวแบบสอบถามที่จะนำมาเป็นตัววัดสุขภาพจิต ของบุคลากรที่ทำงานอยู่ในการไฟฟ้า โดยใช้แบบสอบถามแบบเต็มรูปแบบคือ 54 ข้อ ของ นายแพทย์อภิชัย มงคล และคณะคณะ (กรมสุขภาพจิต 2545: 15-25)

2. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คำว่า “คุณภาพชีวิตการทำงาน” ถ้าพิจารณาแยกคำจะมาจากคำ 3 คำ คือ “คุณภาพ” (Quality) “ชีวิต” (Life) และ “การทำงาน” (Work) จากความหมายในพจนานุกรมฉบับ ราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ได้กล่าวถึงคำว่า “คุณภาพ” หมายถึง ลักษณะที่ดีเด่นของบุคคลหรือ สิ่งของ “ชีวิต” หมายถึง ความเป็นอยู่ และ คำว่า “การทำงาน” หมายถึง สิ่งที่เกิดจากกิจกรรมที่ทำ หรือกิจการที่ทำ “คุณภาพชีวิตการทำงาน” เมื่อพิจารณาจากความหมายของคำประกอบกันก็ หมายถึง กิจกรรมที่ทำเพื่อความเป็นอยู่ที่ดี ซึ่งวัดได้จากการเปรียบเทียบการกระทำกับเกณฑ์ มาตรฐานหรือตัวบ่งชี้ที่กำหนด

วอลตัน (Walton 1975: 92) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นคำที่มีความหมายกว้าง มิใช่แค่กำหนดว่าทำงานสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง มิใช่มีเพียงกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็ก หรือการ จ่ายค่าตอบแทนที่คุ้มค่าเท่านั้น แต่ยังมีความหมายรวมไปถึงความต้องการและความปรารถนาให้ ชีวิตของบุคลากรในหน่วยงานดีขึ้นด้วย

บลูสโตน (Bluestone, 1977: 44) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่าเป็นการสร้างสรรค์บรรยากาศในการทำงานให้พนักงานเกิดความพึงพอใจสูงขึ้นโดยการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหขององค์กรซึ่งมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพนักงาน

คูบริน (Dubrin, 1981 อ้างถึงใน อนันต์, 2543: 12) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึงการที่จะทำให้เกิดความยุติธรรมในการทำงาน มีการบริหารงานที่คำนึงถึงความต้องการของมนุษย์อีกทั้งยังคำนึงถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานและผลประโยชน์สูงสุดที่มนุษย์จะได้รับ

เดลามอตเต้ และ เทเคซาวา (Delamotte and Takezawa, 1984 อ้างถึงใน สินชัย, 2544: 8-9) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ยังมีความหมายไม่ชัดเจน คลุมเครือ (Vague) เป็นความหมายที่กว้าง แต่ได้ให้แนวคิดดังนี้

คุณภาพชีวิตการทำงานมี 2 มุมมอง มุมมองแรกเป็นมุมมองที่หมายถึง การคำนึงถึงความ เป็นมนุษย์ในการทำงาน (Humanization of work) ซึ่งในประเทศฝรั่งเศสและประเทศที่พูดภาษาฝรั่งเศส ใช้คำว่า การปรับปรุงสภาพการทำงาน (Improvement of working condition) ประเทศสวิตเซอร์แลนด์ใช้คำว่า การคุ้มครองแรงงาน (Workers' protection) ในกลุ่มประเทศสแกนดิเนเวีย ใช้คำว่า สภาพแวดล้อมการทำงาน (Working environment) และในประเทศญี่ปุ่นใช้คำว่า Hatarakigai ส่วนอีกมุมมองหนึ่งนั้นมีความหมายครอบคลุมถึงวิธีการ แนวปฏิบัติ หรือเทคโนโลยี สำหรับส่งเสริมสิ่งแวดล้อมการทำงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้น ในการปรับปรุงผลลัพธ์ทั้งขององค์กรและปัจเจกบุคคล

ติน ปรัชญพฤทธิ (2530: 266) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง ชีวิตการทำงานที่มีศักดิ์ศรีเหมาะสมกับเกียรติภูมิของความเป็นมนุษย์ของบุคลากร ซึ่งเป็นชีวิตการทำงานที่ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบและสามารถสนองความจำเป็นพื้นฐานของมนุษย์ในแต่ละยุคสมัย

เสนาะ ดิยาว (2539: 18) ได้กล่าวว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นหมายถึงปัจจัยต่างๆ ที่บ่งชี้ให้เห็นถึงคุณภาพโดยทั่วไปที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน

ผจญ เฉลิมสาร (2540: 24) กล่าวว่าไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นคำที่มีความหมายกว้างครอบคลุมไปในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงานของแต่ละบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร แต่มีเป้าหมายสำคัญร่วมกันอยู่ที่ลดความตึงเครียดทางจิตใจเพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำ

พรสุข อัสวานิเวศน์ (2541: 19) ได้ให้คำนิยาม “คุณภาพชีวิตการทำงาน” หมายถึงทัศนคติหรือความรู้สึกของบุคลากรซึ่งได้รับมาจากประสบการณ์การทำงานของเขา ทำให้เขามีความพึงพอใจ มีความสุขในการทำงาน และมีสุขภาพจิตที่สมบูรณ์

สรรเสริญ เตชะบุรพา (2545: 12) ได้ให้คำนิยาม “คุณภาพชีวิตการทำงาน” หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีความสุขในการทำงาน และมีสุขภาพจิตที่ดี ที่พนักงานได้รับมาจากประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานและองค์กร

จากแนวคิดของนักวิชาการหลายท่านที่ได้ให้ความหมายของ คุณภาพชีวิตการทำงาน สามารถสรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การรับรู้และประเมินภาวะต่างๆที่เกี่ยวข้องกับงานของพนักงาน ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีความสุขในการทำงาน ซึ่งจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลและองค์กร

การประเมินคุณภาพชีวิตจากการทำงาน

การประเมินคุณภาพชีวิตจากการทำงานต้องประเมินจากหลายด้าน (Porter et al and Walton in smith, 1981: 41 อ้างใน มัลลิกา เมฆรา, 2544: 9)

ศาสตีโอ (Cascio 1989: 25) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลในองค์กร จะต้องประกอบด้วย

1. ค่าตอบแทน
2. ผลประโยชน์ของลูกจ้าง
3. ความมั่นคงในงาน
4. การเลือกเวลาปฏิบัติงานที่เหมาะสม
5. ความเครียดในการทำงาน
6. การมีส่วนร่วมตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้อง
7. มีการปกครองแบบประชาธิปไตย
8. การแบ่งปันผลกำไร
9. สิทธิในการได้รับเบี้ยบำนาญ
10. มีโครงการส่งเสริมสวัสดิการของผู้ปฏิบัติงานหนึ่งสัปดาห์ทำงาน 4 วัน

คาสต์ และ โรเซนชวิก (Kast and Rosenzweig 1985: 150) กล่าวถึงเกณฑ์ชีวิตทางสังคมเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของบุคคลจะต้องมีองค์ประกอบ 11 ประการ ดังนี้

1. บุคคลและครอบครัว
2. สุขภาพอนามัยและภาวะโภชนาการ
3. ที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อม
4. การติดต่อสื่อสาร

5. ความปลอดภัย
6. การศึกษาและการฝึกอบรม
7. การทำงาน
8. สวัสดิการและความมั่นคงทางสังคม
9. รายได้และผลผลิต
10. การมีส่วนร่วมในสังคม
11. วัฒนธรรมและการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์

วอลตัน (Walton 1973: 12-16) กำหนดว่าบุคคลที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานต้องมีข้อบ่งชี้ 8 ด้าน เป็นเกณฑ์ ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) ค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานได้เนื่องจากบุคคลทุกคนมีความต้องการทางเศรษฐกิจและจะมุ่งทำงานเพื่อให้ได้รับการตอบสนองทางเศรษฐกิจ ซึ่งความต้องการนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการมีชีวิตรอด บุคคลซึ่งนอกจากจะสร้างความคาดหมายในค่าตอบแทนสำหรับตนแล้วยังมองในเชิงเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นในประเภทของงานแบบเดียวกัน ดังนั้นเกณฑ์ในการตัดสินเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่จะบ่งชี้ว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นจะพิจารณาในเรื่อง

1.1 ความเพียงพอ คือ ค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงานนั้นเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานและสังคม

1.2 ความยุติธรรม ซึ่งประเมินความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนกับลักษณะงานพิจารณาได้จากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนที่ได้รับจากงานของตนกับงานอื่นที่มีลักษณะคล้ายๆ กัน

2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Working Conditions) คือ ผู้ปฏิบัติงานควรอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ป้องกันอุบัติเหตุและไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพและความปลอดภัย ซึ่งเป็นการควบคุมสภาพทางกายภาพ

3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Future Opportunity for Continued Growth and Security) คือ งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมายจะมีผลต่อการคงไว้ และการขยายความสามารถของตนเองให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ๆ จะมีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ในลักษณะของคุณภาพชีวิตการทำงาน ตัวบ่งชี้เรื่องความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานมีเกณฑ์การพิจารณา คือ

3.1 มีการทำงานที่พัฒนา หมายถึง ได้รับผิชอบได้รับมอบหมายงานมากขึ้น

3.2 มีแนวทางก้าวหน้า หมายถึง มีความคาดหวังที่จะได้รับการเตรียมความรู้ทักษะเพื่องานในหน้าที่ที่สูงขึ้น

3.3 โอกาสความสำเร็จเป็นความก้าวหน้าของโอกาสที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จในองค์กรหรือในสายงานอาชีพอันเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน สมาชิกครอบครัวหรือผู้เกี่ยวข้องอื่นๆ

3.4 ความมั่นคง หมายถึง มีความมั่นคงของการว่าจ้างและรายได้ที่จะได้รับ

4. โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง (Immediate Opportunity to Us and Develop Human Capacities เป็นการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลในการทำงานนี้ เป็นการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษา การอบรม การพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคล เป็นสิ่งบ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานประการหนึ่ง ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ มีความเชื่อมั่นในตนเองและเมื่อมีปัญหาก็จะใช้การแก้ไขตอบสนองในรูปแบบการดำเนินชีวิตที่เหมาะสมพึงกระทำเป็นผลให้บุคคลประสบความสำเร็จในชีวิต

การพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลในด้านทักษะความรู้ ที่จะทำให้งานมีคุณภาพสามารถพิจารณาจากเรื่องต่างๆ ดังนี้

4.1 ความเป็นอิสระหรือการเป็นตัวของตัวเอง หมายถึง ความมากน้อยที่ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระ สามารถควบคุมงานด้วยตนเอง

4.2 ทักษะที่ซับซ้อน เป็นการพิจารณาความมากน้อยของงานที่ผู้ปฏิบัติได้ใช้ความรู้ความชำนาญมากขึ้นกว่าที่จะปฏิบัติด้วยทักษะคงเดิม เป็นการขยายขีดความสามารถในการทำงาน

4.3 ความรู้ใหม่และความเป็นจริงที่เด่นชัด คือ บุคคลได้รับการพัฒนาให้รู้จักหาความรู้เกี่ยวกับกระบวนการทำงานและแนวทางต่างๆ ในการปฏิบัติงานและผลที่จะเกิดขึ้นจากแนวทางนั้นๆ เพื่อให้บุคคลมีการคาดคะเนเลือกแนวทางปฏิบัติงานและผลที่เกิดขึ้นอย่างถูกต้องและเป็นที่ยอมรับ

4.4 ภารกิจทั้งหมดของงาน เป็นการพิจารณาสมรรถภาพของบุคคลที่เกี่ยวข้องการทำงาน ผู้ปฏิบัติจะได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความชำนาญที่จะปฏิบัติงานนั้นได้ด้วยตัวเอง ทุกขั้นตอนมิใช่ปฏิบัติได้เป็นบางส่วนของงาน

4.5 การวางแผน คือ บุคคลที่มีสมรรถภาพในการทำงาน ต้องมีการวางแผนที่ดีในการปฏิบัติกิจกรรมการทำงาน

5. การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Social Integration in the Work Organization) การทำงานร่วมกันเป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่า สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ มีการยอมรับและร่วมมือกันทำงานด้วยดี ซึ่งเป็นการเกี่ยวข้องกับสังคมขององค์การ ธรรมชาติ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การมีผลต่อบรรยากาศในการทำงานซึ่งมีลักษณะดังกล่าวนี้ พิจารณาได้จากความเป็นอิสระจากอคติ เป็นการพิจารณาการทำงานร่วมกัน โดยคำนึงถึงทักษะความสามารถ ศักยภาพของบุคคล ไม่ควรยึดถือเรื่องส่วนตัวมากกว่าความสามารถในการทำงาน

5.1 ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในองค์การหรือทีมงาน

5.2 การเปลี่ยนแปลงในการทำงานร่วมกัน คือ ควรมีความรู้สึกว่าคุณค่าของคนมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีกว่าเดิมได้

5.3 มีการสนับสนุนในกลุ่ม คือ มีลักษณะการทำงานที่ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความเข้าใจในลักษณะของบุคคลในการสนับสนุนทางอารมณ์ สังคม

5.4 มีความรู้สึกว่าการทำงานร่วมกันที่ดีในองค์การมีความสำคัญ

5.5 มีการติดต่อสื่อสารในลักษณะเปิดเผย คือ สมาชิกในองค์การ หรือบุคคลที่ทำงานควรแสดงความคิดเห็นความรู้สึกของตนเองอย่างแท้จริงต่อกัน

6. สิทธิส่วนบุคคล (Constitutionalism in the Work Organization) หมายถึง การบริหารจัดการที่ให้เจ้าหน้าที่หรือพนักงาน ได้มีสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายและแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน หรือการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน บุคคลต้องได้รับการเคารพในสิทธิส่วนตัวเป็นองค์ประกอบหนึ่งของการบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งสามารถพิจารณาได้จาก

6.1 ความเฉพาะของตน เป็นการปกป้องข้อมูลเฉพาะของตนในลักษณะการปฏิบัติงาน ผู้บริหารอาจต้องการข้อมูลต่าง เพื่อการดำเนินงาน ซึ่งผู้ปฏิบัติก็จะให้ข้อมูลเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน มีสิทธิที่จะไม่ให้ข้อมูลอื่นๆ ที่เป็นเฉพาะส่วนตัว ครอบครัวยังไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

6.2 มีอิสระในการพูด คือ การมีสิทธิที่จะพูดถึงการปฏิบัติงาน นโยบาย เศรษฐกิจ หรือสังคมขององค์การต่อผู้บริหาร โดยปราศจากความกลัวว่าจะมีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบของตน

6.3 มีความเสมอภาค เป็นการพิจารณาถึงความต้องการรักษาความเสมอภาคในเรื่องของบุคคล กฎระเบียบ ผลที่พึงได้รับ ค่าตอบแทนและความมั่นคงในงาน

6.4 ให้ความเคารพต่อหน้าที่ ความเป็นมนุษย์ของผู้ร่วมงาน

7. ภาวะอิสระจากงาน (Work and the Total Life Space) คือ การที่บุคคลจัดเวลาในการทำงานของตนเองให้เหมาะสม และมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของตนเอง ครอบครัวและกิจกรรมอื่นๆ

8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (The Social Relevance of the Work Life) คือ กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่รับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งก่อให้เกิดการเพิ่มพูนคุณค่า ความสำคัญของงานและอาชีพของผู้ปฏิบัติ เช่น ความรู้สึกของกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่าคุณค่าของงานได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมเกี่ยวกับผลผลิต การจำกัดของเสีย เทคนิคทางการตลาด การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่นๆ

สมยศ นาวิการ (2538: 6 อ้างใน โสภณ งามจำ 2547: 12) คุณลักษณะของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะประกอบด้วย

1. ความมั่นคง
2. ผลตอบแทนที่เป็นธรรม
3. ความยุติธรรมภายในสถานที่ทำงาน
4. งานที่น่าสนใจและท้าทาย
5. การมอบหมายหลายด้าน
6. การควบคุม สถานที่ทำงานและตนเอง
7. ความท้าทาย
8. ความรับผิดชอบ
9. โอกาสเรียนรู้และเจริญเติบโต
10. การรู้ผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้น
11. อำนาจหน้าที่

12. การยกย่อง

แนวทางที่สำคัญที่ทำให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงาน

ได้มีนักวิชาการเสนอแนวทางไว้หลายท่าน (เขียวชาญ 2530: 122-127, อ้างถึงใน ฟ้าใส พุ่มเกิด 2547: 16-17) โดยให้ทรรศนะต่อการทำให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิผลขององค์กร ได้แก่

1. การปรับปรุงบรรยากาศขององค์กร (Modifying the Organizational Climate) Stress ได้ให้ความหมายของบรรยากาศขององค์กรว่า เป็นเรื่องของความรู้สึกนึกคิดของพนักงานที่มีต่อองค์กรที่พวกเขาสังกัดอยู่ถ้าหากสภาพแวดล้อมการทำงานสามารถทำให้ความรู้สึกนึกคิดของพนักงานมีภาพพจน์ที่ดีต่อองค์กรย่อมทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน

ย่อมหมายถึงคุณภาพชีวิตการทำงานนั่นเอง บรรยากาศขององค์กรประกอบด้วยมิติต่างๆได้

1.1 โครงสร้างของการทำงาน (Task Structure) หมายถึงสำรวจดูว่า ความรู้สึกนึกคิดของพนักงาน เกี่ยวกับโครงสร้างการทำงานเป็นอุปสรรคต่อการทำงานหรือไม่ เช่น กฎระเบียบ ที่ไม่ยืดหยุ่น การทำงานมีขั้นตอนที่ยุกยากซับซ้อน เป็นต้น

1.2 ระบบการให้รางวัล (Reward Systems) ต้องทำการวิเคราะห์หัวว่าเป็น ระบบที่มีความยุติธรรมและเพียงพอต่อมาตรฐานการครองชีพหรือไม่

1.3 ความเป็นอิสระ (Autonomy) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานว่ามี อิสระและได้รับอนุญาตจากองค์กร ให้สามารถแสดงออกซึ่งความคิดเห็นโดยไม่เป็นอันตรายต่อ ชีวิตการทำงานหรือมีความอิสระเพียงพอที่จะตัดสินใจและคิดสร้างสรรค์งานใหม่ๆขึ้นมา

1.4 ความอบอุ่นและการสนับสนุน (Warmth and Support) หมายถึง ภาวะการเป็นผู้นำของหัวหน้าที่ให้ ความอบอุ่นหรือการสนับสนุนต่อสมาชิกในการทำงานและ ความก้าวหน้า

1.5 การยอมรับในเรื่องความขัดแย้ง (Tolerance of Conflict) หมายถึง การ วิเคราะห์ว่าองค์กรทำให้สมาชิกเกิดความรู้สึกว่าความคิดเห็นที่แตกต่างกันสามารถได้รับการ ยอมรับให้เกิดขึ้นได้หรือไม่

1.6 ความรักในหมู่คณะ (Esprit) หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของพนักงานที่ เห็นว่าสมาชิกภายในองค์กรมีความรักกันฉันท์เพื่อนในการทำงานร่วมกันหรือไม่

2. การออกแบบงานใหม่ (Job Redesign) Hack man ได้ให้คำนิยามเกี่ยวกับ การ ออกแบบงานใหม่ หมายถึง กิจกรรมที่เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงลักษณะงานเพื่อที่จะนำไปสู่คุณภาพ ชีวิตการทำงานและผลิตผลขององค์กรซึ่งมีหลายวิธี อาทิเช่น การทำให้งานมีความหมายมากขึ้น (Job Enrichment) ซึ่งหมายถึง มีอิสระในการทำงานและมีความรับผิดชอบมากขึ้น ทำให้พนักงาน รู้สึกไม่เบื่อหน่ายและเกิดความพึงพอใจในงานซึ่งเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า การขยายงานในแนวตั้ง (Vertical Expansion of The Worker's Job) เป็นลักษณะงานซึ่งยากกว่าและมีระดับสูงกว่าการทำให้ งานขยายกว้างมากขึ้น (Job Enlargement) เป็นการขยายงานให้มีอิสระหลากหลายแต่ลักษณะงานที่ เพิ่มขึ้นเป็นงานที่อยู่ในระดับเดียวกันหรือคล้ายคลึงกัน ซึ่งเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าการขยายงานใน แนวราบ (Horizontal Expansion of The Worker's Job)

3. การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative Management) หมายถึง ระบบของการ จัดการที่พนักงานในองค์กรเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารงานซึ่งมีผลกระทบ ต่อตัวพนักงาน เพราะการเข้ามามีส่วนร่วมเป็นการทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น

4. การสร้างกลุ่มคุณภาพ (Quality Circles) หมายถึง กลุ่มของพนักงานที่จัดตั้งขึ้นมา โดยความสมัครใจ โดยความสนับสนุนจากฝ่ายบริหารระดับสูง และมีการพบปะและประชุมกันเพื่อ ร่วมกันในการกำหนด วิเคราะห์และแก้ปัญหาในขอบเขตการทำงานซึ่งพนักงานสามารถเข้ามามี ส่วนร่วมในการแก้ปัญหาซึ่งจะทำให้แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมีมากขึ้นและจะมีผล ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานด้วย

3. พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอจอมบึง

ลักษณะของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

3.1 วัตถุประสงค์ในการจัดตั้งตามพระราชบัญญัติการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคตามมาตรา 6 แห่งพระราชบัญญัติการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค พ.ศ. 2503 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2542 กำหนดให้จัดตั้งการไฟฟ้าขึ้นเรียกว่า “การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ” เรียกโดยย่อว่า “กฟภ.” และให้ เรียกชื่อภาษาอังกฤษว่า “PROVINCIAL ELECTRICITY AUTHORITY” เรียกชื่อโดยย่อว่า “PEA” มีวัตถุประสงค์ดังนี้

- 3.1.1 ผลิต จัดให้ได้มา จัดส่ง และจำหน่ายพลังงานไฟฟ้า
- 3.1.2 ดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับพลังงานไฟฟ้า และธุรกิจอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ เป็นประโยชน์แก่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

3.2 อำนาจในการดำเนินการตามพระราชบัญญัติการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ตามพระราชบัญญัติการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค พ.ศ. 2503 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2535 และ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2542 มาตรา 7 และมาตรา 13 ได้กำหนดอำนาจการกระทำการต่างๆ ซึ่งอยู่ ภายใต้อำนาจแห่งวัตถุประสงค์ของมาตรา 6 ดังนี้

3.2.1 ให้การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมีอำนาจดำเนินการ
ผลงานวิจัยนักศึกษาระดับปริญญาตรี
1. ในเขตภูมิภาคซึ่งอยู่นอกเขตท้องที่ที่การไฟฟ้านครหลวง ดำเนินการอยู่

2. ในประเทศใกล้เคียง

3.2.2 สร้าง ซ่อม จัดหา จำหน่าย เช่า ให้เช่า ให้เช่าซื้อ ยืม ให้ยืม และ ดำเนินงานเกี่ยวกับเครื่องใช้บริการ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

3.2.3 ซ่อม จัดหา จำหน่าย เช่า ให้เช่า เช่าซื้อ ให้เช่าซื้อ ยืม ให้ยืม รับจำนำ รับ จำนอง โอน รับโอน แลกเปลี่ยน ถูกรวมสิทธิ์ ครอบครอง หรือดำเนินงานเกี่ยวกับทรัพย์สินใดๆ ตลอดจนรับทรัพย์สินที่มีผู้ทูลให้

3.2.4 ดำเนินการและวางแผนที่จะทำใหม่หรือขยายเพิ่มเติมภายในท้องที่ตาม

3.2.1

3.2.5 กำหนดประเภท ขนาด และมาตรฐานของโรงงานผลิตพลังงานไฟฟ้า สายส่งสําคัญสูง หรือสายส่งสําคัญต่ำ และเครื่องอุปกรณ์อื่นๆ ตลอดจนเชื้อเพลิงซึ่งใช้ในการผลิต พลังงานไฟฟ้าของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เพื่อให้ถูกต้องตามหลักวิชาและหลักเศรษฐกิจ รวมทั้งวาง นโยบาย และควบคุมการผลิตพลังงานไฟฟ้าในโรงผลิต พลังงานไฟฟ้าต่างๆ ของการไฟฟ้าส่วน ภูมิภาค

3.2.6 กำหนดอัตราค่าขายพลังงานไฟฟ้าภายใต้บังคับมาตรา 6 แห่ง พระราชบัญญัติคณะกรรมการนโยบายพลังงานแห่งชาติ พ.ศ. 2535 กำหนดค่าบริการ และสิ่ง อำนาจความสะดวกต่างๆ ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค และจัดระเบียบเกี่ยวกับวิธีชำระราคาค่าบริการ และสิ่งอำนวยความสะดวก

3.2.7 จัดระเบียบเกี่ยวกับความปลอดภัยในการใช้และรักษาทรัพย์สิน ของ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

3.2.8 กู้ยืมเงินหรือลงทุน

3.2.9 ออกพันธบัตรหรือตราสารอื่นใดเพื่อการลงทุน

3.2.10 จัดตั้งบริษัทจำกัดหรือบริษัทหรือบริษัทมหาชนจำกัด เพื่อประกอบ ธุรกิจเกี่ยวกับพลังงานไฟฟ้า และธุรกิจอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่เป็นประโยชน์แก่กิจการของการไฟฟ้า ส่วนภูมิภาค

3.2.11 เข้าร่วมกิจการกับหน่วยงานอื่น ไม่ว่าจะ เป็นของเอกชนหรือรัฐ ทั้ง ในประเทศและนอกประเทศ หรือกับองค์กรระหว่างประเทศ หรือถือหุ้นในบริษัทจำกัด หรือบริษัท มหาชนจำกัด เพื่อประโยชน์แก่กิจการของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

3.2.12 ภาระกิจการอื่นบรรดาที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวเนื่องในการจัดให้ สำเร็จตามวัตถุประสงค์ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

3.3 ประเภทของกิจการ

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นรัฐวิสาหกิจประเภทสาธารณูปโภค อยู่ภายใต้การกำกับดูแล ของกระทรวงมหาดไทย ก่อตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค พ.ศ. 2503 โดยโอน บรรดาทรัพย์สิน หนี้สิน และความรับผิดชอบขององค์การ

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เนื่องจากสุขภาพจิตและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กรมีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างมาก เพราะเกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวันของทุกคน สุขภาพจิตของคนมีความสำคัญเท่ากับสุขภาพกาย ปัญหาสุขภาพจิตเกิดขึ้นได้กับทุกคนทุกกลุ่มอาชีพและเมื่อคนเกิดปัญหาสุขภาพจิตขึ้นแล้วก็จะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กร ยิ่งในสภาพปัจจุบันที่มีการแข่งขันกันสูงและมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว สังคมมีการเปลี่ยนแปลงในแทบจะทุกๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นเศรษฐกิจ และ โดยเฉพาะด้านการเมืองซึ่งมีความขัดแย้งกันอย่างมาก อาจทำให้ปัญหาสุขภาพจิตยิ่งทวีความรุนแรงมากขึ้นและยังส่งผลไปยังคุณภาพชีวิตในการทำงานมากขึ้นด้วย ด้วยเหตุผลต่างๆ ดังนี้ทำให้มีผู้ให้ความสำคัญและทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพจิตกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจ (กรณีศึกษา : การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอจอมบึง) เกี่ยวกับสุขภาพจิตและคุณภาพชีวิตในการทำงานของหลากหลายท่าน ไม่ว่าจะเป็นการทำวิจัยภายในประเทศ และต่างประเทศ ดังนี้

งานวิจัยที่เกี่ยวกับสุขภาพจิตและคุณภาพชีวิต

ฟ้าใส พุ่มเกิด (2547) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและสุขภาพจิตของผู้ช่วยเหลือคนไข้โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี โดยใช้กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา 199 คน ผลการวิจัยพบว่า ผู้ช่วยเหลือคนไข้โรงพยาบาลนพรัตนราชธานีมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลางและมีสุขภาพจิตอยู่ในระดับเท่ากับคนทั่วไป ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรส สถานะทางเศรษฐกิจ และอายุงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ช่วยเหลือคนไข้โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ส่วนอายุระดับการศึกษาและกลุ่มงาน ไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ช่วยเหลือคนไข้ ปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านสถานภาพสมรส ส่งผลต่อสุขภาพจิตของผู้ช่วยเหลือคนไข้โรงพยาบาลนพรัตนราชธานีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนอายุ ระดับการศึกษา สถานะทางเศรษฐกิจ อายุงานและกลุ่มงานไม่ส่งผลต่อสุขภาพจิต คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสุขภาพจิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เกษสุรางค์ เทพศักดิ์ (2544) ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อภาวะสุขภาพจิตตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอฉะเชิงเทรา จังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 45 คน ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่าผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอฉะเชิงเทรา จังหวัดฉะเชิงเทรา มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อสุขภาพจิตโดยรวมอยู่ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายปัจจัยพบว่า ปัจจัยด้านการบริหาร โรงเรียน มีผลต่อภาวะสุขภาพจิตในระดับ

ปานกลาง ในขณะที่ปัจจัยด้านส่วนตัว ด้านความสัมพันธ์ในครอบครัวและชุมชน และด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานมีผลต่อภาวะสุขภาพจิตในระดับน้อย

นภคด มีเพียร (2541) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อ สังคม ของงานและองค์การอยู่ในระดับสูง คุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านสิทธิของพนักงาน และด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว มีระดับปานกลาง และผลทดสอบสมมติฐานพบว่า ระดับตำแหน่งและระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ส่วนเพศ อายุสถานภาพสมรส จำนวนบุตร และการมีรายได้พิเศษ ไม่มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาวิจัย เรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพจิตกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอจอมบึง การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้เทคนิคการสำรวจ (Survey technique) และมีวัตถุประสงค์เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพจิตกับคุณภาพชีวิต โดยมีขั้นตอนและวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. ขั้นตอนในการรวบรวมข้อมูล
4. วิธีวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานที่ทำงานอยู่ในสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอจอมบึง โดยทำการเก็บข้อมูลจากสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอจอมบึง ทุกคนมีจำนวนทั้งสิ้น 110 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีทั้งหมด 4 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ข้อคำถามประกอบด้วย เพศ สถานภาพสมรส อายุ การศึกษา อายุการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง เงินเดือน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามสำรวจสุขภาพจิต ผู้วิจัยเลือกใช้ดัชนีชี้วัดสุขภาพจิตคนไทยแบบสมบูรณ (Thai Mental Health Indicators) ซึ่งพัฒนาโดยนายแพทย์อภิชัย มงคล และคณะ (โรงพยาบาลจิตเวชขอนแก่นราชนครินทร์: 2546) เป็นแบบสอบถามมาตรฐานและเผยแพร่ให้ประชาชนโดยทั่วไปได้นำไปใช้ โดยลักษณะของแบบสอบถามจะแบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ ด้านบวกและด้านลบ

ข้อคำถามทางบวกได้แก่ ข้อที่ 1, 2, และ 6-15

ข้อคำถามทางลบได้แก่ ข้อที่ 3, 4, 5

เกณฑ์การให้คะแนน ดัชนีชี้วัดสุขภาพจิตคนไทย มีการให้คะแนนแบบประเมิน โดยแบ่งเป็น กลุ่มที่ 1 ได้แก่ข้อ 1, 2 และ 6-15 แต่ละข้อให้คะแนนดังต่อไปนี้

ไม่เคย ให้	0 คะแนน
เล็กน้อย ให้	1 คะแนน
มาก ให้	2 คะแนน
มากที่สุด ให้	3 คะแนน

กลุ่มที่ 2 ได้แก่ข้อ 3, 4, 5 แต่ละข้อให้คะแนนดังต่อไปนี้

ไม่เคย ให้	3 คะแนน
เล็กน้อย ให้	2 คะแนน
มาก ให้	1 คะแนน
มากที่สุด ให้	0 คะแนน

การแปลผลสุขภาพจิต ดัชนีชี้วัดสุขภาพจิตมีทั้ง 15 ข้อ มีคะแนนเต็ม 45 คะแนน เมื่อผู้ตอบได้ประเมินตนเองแล้ว และรวมคะแนนทุกข้อได้คะแนนเท่าไร สามารถนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ปกติที่กำหนดดังนี้ (นพ.อภิชัย มงคล และคณะ, 2546: แบบทดสอบสุขภาพจิตฉบับสั้น)

35 – 45 คะแนน	หมายถึง มีสุขภาพจิตดีกว่าคนทั่วไป	(Good)
28 – 34 คะแนน	หมายถึง มีสุขภาพจิตเท่ากับคนทั่วไป	(Fair)
0 – 27 คะแนน	หมายถึง มีสุขภาพจิตต่ำกว่าคนทั่วไป	(Poor)

ในกรณีที่มิฉะนั้นอยู่ในกลุ่มที่มีสุขภาพจิตต่ำกว่าคนทั่วไป อาจช่วยเหลือตนเองเบื้องต้นโดยขอรับบริการการปรึกษาจากสถานบริการสาธารณสุขใกล้บ้าน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยดัดแปลงมาจากเกณฑ์ชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton โดยผู้วิจัยอ้างอิงมาจาก (โสภณ งานท่า 2547: 30) ระดับปริญญาตรี

แบบสอบถามด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วยคำถาม 8 ด้าน คือ

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม
2. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
3. ด้านโอกาสพัฒนาและใช้ศักยภาพของบุคคล
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
5. ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น
6. ด้านสิทธิส่วนบุคคล
7. ด้านภาวะอิสระจากงาน

8. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ลักษณะของคำถามแบ่งเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 อันดับ โดยกำหนดคะแนนแต่ละอันดับ ดังนี้

มากที่สุด มีคะแนนเท่ากับ	5 คะแนน
มาก มีคะแนนเท่ากับ	4 คะแนน
ปานกลาง มีคะแนนเท่ากับ	3 คะแนน
น้อย มีคะแนนเท่ากับ	2 คะแนน
น้อยที่สุด มีคะแนนเท่ากับ	1 คะแนน

เกณฑ์การคิดคะแนนและการประเมินผลแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยคิดจากค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ได้จากแบบสอบถาม ซึ่งความหมายของค่าคะแนนเฉลี่ยมี ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย หมายถึง

4.50 – 5.00	คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูงมาก
3.50 – 4.49	คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง
2.50 – 3.49	คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
1.50 – 2.49	คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับต่ำ
1.00 – 1.49	คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับต่ำมาก

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามปลายเปิดเพื่อแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากพนักงาน

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. การตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาในการทำวิจัย และอาจารย์ผู้เชี่ยวชาญอีก 2 ท่าน คือ อาจารย์ประพล เปรมทองสุข และ อาจารย์ณภดล โทวิชัยกุล เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แล้วจึงนำมาแก้ไขปรับปรุง

3. ขั้นตอนในการรวบรวมข้อมูล

1. ศึกษาจากทฤษฎี เอกสาร ข้อมูล และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา
2. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปสอบถามกับ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอจอมบึง และดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตัวเอง

การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการ โดยการรวบรวมข้อมูล เป็น 2 ประเภทคือ

ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากหนังสือหรือเอกสาร ต่างๆ จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและจากงานวิทยานิพนธ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัย สร้างขึ้น โดยมีวิธีการดำเนินการ ดังนี้

2.1 ผู้ศึกษาทำการเก็บรวบรวมข้อมูลพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอจอมบึงจำนวนทั้งหมด 93 คน ตามที่ได้กำหนดไว้

2.2 ผู้ศึกษาขอความร่วมมือจากพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอจอมบึงให้ตอบแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาจัดทำและรวบรวมขึ้น โดยขอให้ผู้กรอกแบบสอบถามกรอกให้สมบูรณ์ และรอรับแบบสอบถามกลับมาด้วย

2.3 กำหนดเวลาทำการเก็บข้อมูลตั้งแต่เวลา 10.00 – 16.00 น. ทุกวัน

2.4 นำแบบสอบถามมาตรวจสอบ และวิเคราะห์ในขั้นต่อไป

4. วิธีวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

วิธีวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลจะนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS โดยแยกการคำนวณดังนี้

1.1 วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา โดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ในการนำเสนอและวิเคราะห์ข้อมูลทางประชากร ซึ่งได้แก่ เพศ สถานภาพ อายุ การศึกษา อายุการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง เงินเดือน

1.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสุขภาพจิต สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายเพื่อจัดระดับค่าเฉลี่ยออกเป็นช่วง ดังต่อไปนี้

35 – 45 คะแนน	หมายถึง มีสุขภาพจิตดีกว่าคนทั่วไป	(Good)
28 – 34 คะแนน	หมายถึง มีสุขภาพจิตเท่ากับคนทั่วไป	(Fair)
0 – 27 คะแนน	หมายถึง มีสุขภาพจิตต่ำกว่าคนทั่วไป	(Poor)

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับสุขภาพจิต สถิติที่ใช้คือสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

4. วิเคราะห์ส่วนที่ 4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ โดยนำข้อเสนอแนะมา เรียบเรียงและนับจำนวนข้อคิดเห็นที่เหมือนกับเพิ่มจำนวนความถี่



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพจิตกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจ(กรณีศึกษา : การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอจอมบึง) มีวัตถุประสงค์ในการศึกษา ดังนี้

ประชากรที่ทำการศึกษาคือ ผู้ที่ทำงานในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอจอมบึง มีจำนวนทั้งสิ้น 110 คน เนื่องจากกลุ่มประชากรเป็นกลุ่มประชากรขนาดเล็ก จึงเป็นการศึกษากลุ่มประชากรทั้งหมดและได้ทำการตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถาม พร้อมกับเก็บข้อมูลได้จำนวนทั้งสิ้น 110 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของกลุ่มประชากรทั้งหมด

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์โดยการแบ่งการวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลออกเป็น 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรในสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอจอมบึง

ตอนที่ 2 ระดับสุขภาพจิต

ตอนที่ 3 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ผลงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี

ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพจิตและคุณภาพชีวิต

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะ

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอจอมบึง

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของบุคลากรผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพในการทำงาน ระดับตำแหน่งงาน อายุการปฏิบัติงานและ อัตราเงินเดือนที่ได้รับ

ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	67	60.9
หญิง	43	39.1
รวม	110	100
สถานภาพ		
โสด	40	36.4
สมรส	66	60
หม้าย	2	1.8
แยกกันอยู่	2	1.8
รวม	110	100
อายุ		
ไม่เกิน 20 ปี	11	10
21 - 25 ปี	27	24.5
26 - 30 ปี	24	21.8
31 - 35 ปี	12	10.9
36 - 40 ปี	26	23.6
41 - 45 ปี	6	5.5
46 - 50 ปี	1	0.9
51 - 55 ปี	2	1.8
56 ปีขึ้นไป	1	0.9
รวม	110	100

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ประถมศึกษา	6	5.5
มัธยมศึกษาตอนต้น	25	22.7
มัธยมศึกษาตอนปลาย	29	26.4
ปริญญาตรี	42	38.2
ปริญญาโทหรือมากกว่านี้	1	0.9
อื่นๆ	7	6.4
รวม	110	100
สถานภาพในการทำงาน		
คนงาน	14	12.7
ลูกจ้าง	38	34.5
พนักงาน	58	52.7
รวม	110	100
ระดับตำแหน่งงาน		
พนักงานระดับ 1-3	26	23.6
พนักงานระดับ 4-6	32	29.1
รวม	58	52.7
อายุการปฏิบัติงานในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค		
ไม่เกิน 3 ปี	56	50.9
4-8 ปี	43	39.1
9-13 ปี	8	7.3
19-24 ปี	2	1.8
25 ปีขึ้นไป	1	0.9
รวม	110	100

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
การไฟฟ้าในสังกัด		
การไฟฟ้าชั้น 3	110	100
รวม	110	100
อัตราเงินเดือนที่ได้รับ		
ไม่เกิน 10,000 บาท	68	61.8
10,001 - 20,000 บาท	34	30.9
20,001 - 30,000 บาท	6	5.5
30,001 - 40,000 บาท	1	0.9
40,000 บาท ขึ้นไป	1	0.9
รวม	110	100

จากตารางที่ 1 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย สถานภาพโสด มีอายุอยู่ในช่วง 21 – 25 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี เป็นพนักงาน ระดับตำแหน่งงานระดับ 4 -6 มีอายุงานไม่เกิน 3 ปี สังกัดอยู่ในการไฟฟ้าชั้น 2 อัตราเงินเดือนที่ได้รับไม่เกิน 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 60.9, 60, 24.5, 38.2, 52.7, 29.1, 50.9 และ 61.8 ตามลำดับ

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ตอนที่ 2 ข้อมูลด้านสุขภาพจิตของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภोजอมบึง
 ตารางที่ 2 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการประเมินแบบทดสอบที่เกี่ยวกับ
 สุขภาพจิตของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภोजอมบึง

แบบทดสอบ สุขภาพจิต	การประเมินสุขภาพจิต						ระดับ สุขภาพ จิต
	ไม่เลย	เล็กน้อย	มาก	มากที่สุด	(μ)	(S.D.)	
1. การรู้สึกพึงพอใจในชีวิต	8 (7.3)	9 (8.2)	53 (48.2)	40 (36.4)	2.13	0.85	มาก
2. การรู้สึกสบายใจ	1 (0.9)	27 (24.5)	57 (51.8)	25 (22.7)	1.96	0.71	มาก
3. การรู้สึกเบื่อหน่ายกับการใช้ ชีวิตประจำวัน	45 (40.9)	40 (36.4)	21 (19.1)	4 (3.6)	2.14	0.85	ไม่เลย
4. การรู้สึกผิดหวังตนเอง	50 (45.5)	42 (38.2)	12 (10.9)	6 (5.5)	2.23	0.85	ไม่เลย
5. การรู้สึกว่าชีวิตของท่านมีแต่ ความทุกข์	45 (40.9)	40 (36.4)	19 (17.3)	6 (5.5)	2.12	0.88	ไม่เลย
6. การสามารถทำใจยอมรับได้ สำหรับปัญหาที่ยากจะแก้ไข	4 (3.6)	33 (30.0)	62 (56.4)	11 (10.0)	1.72	0.68	มาก
7. การมั่นใจว่าจะสามารถควบคุม อารมณ์ได้เมื่อมีเหตุการณ์คับขัน หรือร้ายแรงเกิดขึ้น	4 (3.6)	35 (31.8)	60 (54.5)	11 (10.0)	1.70	0.69	มาก
8. ความมั่นใจที่จะเผชิญกับ เหตุการณ์ร้ายแรงที่เกิดขึ้นในชีวิต	2 (1.8)	34 (30.9)	61 (55.5)	13 (11.8)	1.77	0.67	มาก
9. ความรู้สึกเห็นอกเห็นใจเมื่อผู้อื่น มีทุกข์	4 (3.6)	29 (26.4)	67 (60.9)	10 (9.1)	1.75	0.66	มาก
10. ความรู้สึกเป็นสุขในการ ช่วยเหลือผู้อื่นที่มีปัญหา	1 (0.9)	24 (21.8)	60 (54.5)	25 (22.7)	1.99	0.69	มาก
11. การให้ความช่วยเหลือแก่ผู้อื่น เมื่อมีโอกาส	4 (3.6)	19 (17.3)	59 (53.6)	28 (25.5)	2.00	0.76	มาก
12. ความรู้สึกภูมิใจในตนเองเสมอ	0	19 (17.3)	56 (50.9)	35 (31.8)	2.14	0.68	มาก

แบบทดสอบ สุขภาพจิต	การประเมินสุขภาพจิต						ระดับ สุขภาพ จิต
	ไม่เคย	เล็กน้อย	มาก	มากที่สุด	(μ)	(S.D.)	
13. ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย เมื่ออยู่ในครอบครัว	0	20 (18.2)	39 (35.5)	51 (46.4)	2.28	0.75	มากที่สุด
14. การป่วยหนัก ท่านเชื่อว่าครอบครัวจะดูแลท่านเป็นอย่างดี	1 (0.9)	18 (16.4)	37 (33.6)	54 (49.1)	2.30	0.77	มากที่สุด
15. สมาชิกในครอบครัวมีความรักและความผูกพันต่อกัน	2 (1.8)	9 (8.2)	29 (26.4)	70 (63.6)	2.51	0.72	มากที่สุด
รวม					2.05	1.05	มาก

จากตารางที่ 2 ผลการวิจัย พบว่าพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอจอมบึง มีประสบการณ์ด้านสุขภาพจิตในระดับมากที่สุด ดังนี้ สมาชิกในครอบครัวมีความผูกพันต่อกัน ($\mu = 2.51$) รองลงมาคือ ความเชื่อที่ว่าครอบครัวจะดูแลเป็นอย่างดีเมื่อป่วยหนัก ($\mu = 2.30$) ความรู้สึกที่มั่นคงปลอดภัย เมื่ออยู่ในครอบครัว ($\mu = 2.28$) และระดับมากที่สุด ผลการวิจัย พบว่ามีประสบการณ์ด้านสุขภาพจิต ดังนี้ ความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเองเสมอ ($\mu = 2.14$) รองลงมาคือ รู้สึกพึงพอใจในชีวิต ($\mu = 2.13$)

ตารางที่ 3 จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของคะแนนการแปลผลสุขภาพจิตตามช่วงคะแนนมาตรฐานของบุคลากร การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอจอมบึง โดยจำแนกตามเกณฑ์ของกรมสุขภาพจิต

ช่วงคะแนนมาตรฐาน	การแปลผล	ค่าเฉลี่ยของคะแนน	จำนวน
35 – 45	สุขภาพจิตดีกว่าคนทั่วไป (Good)	36.97	39 (35.5)
28 – 34	สุขภาพจิตเท่ากับคนทั่วไป (Fair)	30.97	36 (32.7)
0 – 27	สุขภาพจิตต่ำกว่าคนทั่วไป (Poor)	23.82	35 (31.8)

จากตารางที่ 3 พบว่า พนักงานมีระดับสุขภาพจิต ดังนี้ ระดับสุขภาพจิตดีกว่าคนทั่วไปอยู่ในระดับสูงที่สุด ($\mu = 36.97$) จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 35.5 รองลงมา ระดับสุขภาพจิต

เท่ากับคนทั่วไป ($\mu = 30.97$) จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 32.7 และระดับสุขภาพจิตต่ำกว่าคนทั่วไป ($\mu = 23.82$) จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 31.8

ตอนที่ 3 ข้อมูลด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

ตารางที่ 4 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และคุณภาพชีวิตของบุคลากรการไฟฟ้า ส่วนภูมิภาค อำเภोजอมบึง ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น							ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	(μ)	(S.D.)	
1.ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม								
1.1 ท่านได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรที่ลักษณะงานเดียวกัน	21 (19.1)	36 (32.7)	49 (44.5)	4 (3.6)	0 (0)	3.67	0.82	มาก
1.2 เงินเดือนรายได้พิเศษอื่น ๆ ที่ท่านได้รับพอเพียงสำหรับเป็นค่าใช้จ่ายในแต่ละเดือน	3 (2.7)	47 (42.7)	53 (48.2)	6 (5.5)	1 (0.9)	3.40	0.68	ปานกลาง
1.3 ท่านได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานเดียวกัน	13 (11.8)	42 (38.2)	48 (43.6)	7 (6.4)	0	3.55	0.78	มาก
1.4 หน่วยงานท่านจัดบริการและสวัสดิการอื่นๆ ที่จำเป็นได้อย่างเหมาะสม	13 (11.8)	51 (46.4)	44 (40.0)	2 (1.8)	0	3.68	0.70	มาก
รวม						3.57	0.75	มาก

จากตารางที่ 4 ผลการวิจัย พบว่า ความเห็นของบุคลากรผู้ตอบแบบสอบถามต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ในภาพรวมมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง ($\mu = 3.57$) โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หน่วยงานของท่านจัดบริการและสวัสดิการอื่นๆ ที่จำเป็น

เป็นได้อย่างเหมาะสม ($\mu = 3.68$) รองลงมาคือ การได้รับคำตอบแทนอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรที่ลักษณะงานเดียวกัน เช่น กฟผ., กฟน. ($\mu = 3.67$)

ตารางที่ 5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และคุณภาพชีวิตของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภोजอมบึง ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น							ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	(μ)	(S.D.)	
2.สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ								
2.1 ท่านมีความรู้สึกปลอดภัยในสภาพแวดล้อมการทำงาน	31 (28.2)	28 (25.5)	39 (35.5)	11 (10.0)	1 (0.9)	3.70	1.01	มาก
2.2 อุปกรณ์เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านมีความเหมาะสมและเพียงพอต่อการใช้งาน	24 (21.8)	27 (24.5)	30 (27.3)	24 (21.8)	5 (4.5)	3.37	1.17	ปานกลาง
2.3 จำนวนชั่วโมงการทำงานมีความเหมาะสมไม่มากหรือน้อยเกินไป	23 (20.9)	34 (30.9)	47 (42.7)	6 (5.5)	0	3.67	0.86	มาก
2.4 บุคลากรระดับของหน่วยงานได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปี	8 (7.3)	36 (32.7)	61 (55.5)	5 (4.5)	0	3.42	0.69	ปานกลาง
รวม						3.54	0.96	มาก

จากตารางที่ 5 ผลการวิจัย พบว่า ความเห็นของบุคลากรผู้ตอบแบบสอบถามต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ในภาพรวมมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง ($\mu = 3.54$) โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu = 3.70$) ในข้อที่ 2.1 เรื่อง ท่านมีความรู้สึกปลอดภัยในสภาพแวดล้อมการทำงาน และรองลงมาคือ ($\mu = 3.37$) ในข้อที่ 2.2 เรื่อง

อุปกรณ์เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านมีความเหมาะสมและเพียงพอต่อการใช้งาน

ตารางที่ 6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และคุณภาพชีวิตของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภोजอมบึง ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น						(μ)	(S.D.)	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
3. ความก้าวหน้าและความมั่นคง									
3.1 หน่วยงานมีความยุติธรรมในการให้โอกาสแก่พนักงานได้รับความก้าวหน้าใช้ความรู้ความสามารถที่มี	16 (14.5)	40 (36.4)	49 (44.5)	4 (3.6)	1 (1.9)	3.60	0.81	มาก	
3.2 หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน เช่น เรื่องของการศึกษาต่อ	20 (18.2)	47 (42.7)	38 (34.5)	5 (4.5)	0	3.74	0.80	มาก	
3.3 ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในงานกับการที่ได้ปฏิบัติงานกับ กฟภ.	24 (21.8)	45 (40.9)	34 (30.9)	6 (5.5)	1 (0.9)	3.77	0.88	มาก	
รวม						3.70	0.83	มาก	

จากตารางที่ 6 ผลการวิจัย พบว่า ความเห็นของบุคลากรผู้ตอบแบบสอบถามต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ในภาพรวมมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง ($\mu = 3.70$) โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu = 3.77$) ในข้อที่ 3.3 เรื่อง ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในงานกับการที่ได้ปฏิบัติงานกับ กฟภ. และรองลงมาคือ ($\mu = 3.60$) ในข้อที่ 3.1 เรื่อง หน่วยงานมีความยุติธรรมในการให้โอกาสแก่พนักงานได้รับความก้าวหน้าใช้ความรู้ความสามารถที่มี

ตารางที่ 7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และคุณภาพชีวิตของบุคลากรกร
ไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอยางชุมน้อย ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น							ระดับ คุณภาพ ชีวิตการ ทำงาน
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	(μ)	(S.D.)	
4. โอกาสในการพัฒนาขีด ความสามารถของตนเอง								
4.1 หน่วยงานสนับสนุนให้ท่านได้ มีโอกาพัฒนาความรู้ ความสามารถ เช่น การฝึกอบรม	21 (19.1)	44 (40.0)	38 (34.5)	6 (5.5)	1 (0.9)	3.70	0.87	มาก
4.2 ท่านมีโอกาใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานได้ อย่างเต็มที่และมีอิสระ	21 (19.1)	38 (34.5)	42 (38.2)	9 (8.2)	0	3.64	0.88	มาก
4.3 ท่านสามารถวางแผนและลง มือปฏิบัติงานได้บรรลุตาม เป้าหมาย	17 (15.5)	37 (33.6)	46 (41.8)	9 (8.2)	1 (0.9)	3.54	0.88	มาก
4.4 หน่วยงานมีการสนับสนุนให้ พนักงานได้มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ เสมอ	15 (13.6)	27 (24.5)	52 (47.3)	13 (11.8)	3 (2.7)	3.34	0.95	ปาน กลาง
รวม						3.56	0.87	มาก

จากตารางที่ 7 ผลการวิจัย พบว่า ความเห็นของบุคลากรผู้ตอบแบบสอบถามต่อคุณภาพ
ชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ในภาพรวมมีคุณภาพชีวิตการ
ทำงานอยู่ในระดับสูง ($\mu = 3.56$) โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu = 3.70$) ในข้อที่ 4.1 เรื่อง หน่วยงาน
สนับสนุนให้ท่านได้มีโอกาพัฒนาความรู้ความสามารถ และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\mu = 3.34$) ในข้อที่
4.4 เรื่อง หน่วยงานมีการสนับสนุนให้พนักงานได้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ เสมอ

ตารางที่ 8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และคุณภาพชีวิตของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภोजอมบึง ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น							ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	(μ)	(S.D.)	
5. การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น								
5.1 หน่วยงานให้โอกาสพนักงานทุกระดับแสดงความคิดเห็น	24 (21.8)	30 (27.3)	55 (50.0)	1 (0.9)	0	3.70	0.81	มาก
5.2 ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	22 (20.0)	49 (44.5)	35 (31.8)	4 (3.6)	0	3.80	0.79	มาก
5.3 หน่วยงานของท่านจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสทำงานร่วมกัน	16 (14.5)	48 (43.6)	42 (38.2)	4 (3.6)	0	3.69	0.76	มาก
5.4 ในการปฏิบัติงานร่วมกัน สมาชิกกลุ่มยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	21 (19.1)	46 (41.8)	36 (32.7)	7 (6.4)	0	3.73	0.84	มาก
รวม						3.73	0.80	มาก

จากตารางที่ 8 ผลการวิจัย พบว่า ความเห็นของบุคลากรผู้ตอบแบบสอบถามต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ในภาพรวมมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง ($\mu = 3.73$) โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu = 3.80$) ในข้อที่ 5.2 เรื่อง ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และรองลงมาคือ ($\mu = 3.69$) ในข้อที่ 5.3 เรื่อง หน่วยงานของท่านจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสทำงานร่วมกัน

ตารางที่ 9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และคุณภาพชีวิตของบุคลากรกร
ไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภोजอมบึง ด้านสิทธิส่วนบุคคล

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น							ระดับ คุณภาพ ชีวิตการ ทำงาน
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	(μ)	(S.D.)	
6.ด้านสิทธิส่วนบุคคล								
6.1 ท่านมีสิทธิตัดสินใจในเรื่องต่างๆของงานที่ปฏิบัติโดยอิสระ	13 (11.8)	37 (33.6)	53 (48.2)	7 (6.4)	0	3.50	0.78	มาก
6.2 บุคลากรในหน่วยงานของท่านให้ความเคารพต่อหน้าที่ซึ่งกันและกัน	29 (26.4)	36 (32.7)	39 (35.5)	6 (5.5)	0	3.80	0.89	มาก
6.3 ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอของท่าน	14 (12.7)	34 (30.9)	49 (44.5)	11 (10.0)	2 (1.8)	3.42	0.90	มาก
6.4 ผู้บังคับบัญชาจะไม่รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาที่ขัดแย้งกับตนเอง	13 (11.8)	33 (30.0)	40 (36.4)	14 (12.7)	10 (9.1)	3.22	1.10	มาก
รวม						3.55	1.9	มาก

จากตารางที่ 9 ผลการวิจัย พบว่า ความเห็นของบุคลากรผู้ตอบแบบสอบถามต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคล ในภาพรวมมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง ($\mu = 3.55$) โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu = 3.80$) ในข้อที่ 6.2 เรื่อง บุคลากรในหน่วยงานของท่านให้ความเคารพต่อหน้าที่ซึ่งกันและกัน รองลงมาคือ ($\mu = 3.22$) ในข้อที่ 6.4 เรื่อง ผู้บังคับบัญชาจะไม่รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาที่ขัดแย้งกับตนเอง

ตารางที่ 10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และคุณภาพชีวิตของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภोजอมบึง ด้านภาวะอิสระจากงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น							ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	(μ)	(S.D.)	
7. ด้านภาวะอิสระจากงาน								
7.1 ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัวอย่างเหมาะสม	44 (40.0)	23 (20.9)	31 (28.2)	11 (10.0)	1 (0.9)	3.89	1.07	มาก
7.2 ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีมากจนส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวและครอบครัว	17 (15.5)	14 (12.7)	33 (30.0)	31 (28.2)	15 (13.6)	2.88	1.25	ปานกลาง
7.3 แม้นอกเวลาทำงาน ท่านยังกังวลและเครียดกับงานที่ต้องรับผิดชอบ	8 (7.3)	12 (10.9)	18 (16.4)	45 (40.9)	27 (24.5)	2.35	1.77	ต่ำ
7.4 ท่านมักจะต้องทำงานกินเวลาเนื่องจากปริมาณงานมีจำนวนมาก	8 (7.3)	28 (25.5)	28 (25.5)	24 (21.8)	22 (20.0)	2.78	1.23	ปานกลาง
รวม						2.97	1.24	ปานกลาง

จากตารางที่ 10 ผลการวิจัย พบว่า ความเห็นของบุคลากรผู้ตอบแบบสอบถามต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน ในภาพรวมมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 2.97$) โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu = 3.89$) ในข้อที่ 7.1 เรื่อง ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัวอย่างเหมาะสม รองลงมาคือ ($\mu = 2.35$) ในข้อที่ 7.3 เรื่อง แม้นอกเวลาทำงาน ท่านยังกังวลและเครียดกับงานที่รับผิดชอบ

ตารางที่ 11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และคุณภาพชีวิตของบุคลากร
ไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภोजอมบึง ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น							ระดับ คุณภาพ ชีวิตการ ทำงาน
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	(μ)	(S.D.)	
8. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม								
8.1 งานที่ท่านรับผิดชอบก่อให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมและสังคม	36 (32.7)	46 (41.8)	23 (20.9)	4 (3.6)	1 (0.9)	4.01	0.87	มาก
8.2 หน่วยงานให้ความร่วมมือและสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ ด้านสังคมและสาธารณประโยชน์เช่น โครงการพี่สอนน้อง โครงการเรารัก กฟภ.	38 (34.5)	49 (44.5)	20 (18.2)	3 (2.7)	0	4.10	0.79	มาก
8.3 ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ทำอยู่ขณะนี้	43 (39.1)	36 (32.7)	25 (22.7)	6 (5.5)	0	4.05	0.91	มาก
8.4 หน่วยงานของท่านมีผลงานและการบริการเป็นที่น่าภาคภูมิใจของท่าน	49 (44.5)	32 (29.1)	25 (22.7)	3 (2.7)	1 (0.9)	4.13	0.92	มาก
รวม						4.07	0.87	มาก
รวมทั้งหมด						3.58	1.10	

จากตารางที่ 11 ผลการวิจัย พบว่า ความเห็นของบุคลากรผู้ตอบแบบสอบถามต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ในภาพรวมมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง ($\mu = 4.07$) โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu = 4.13$) ในข้อที่ 8.4 เรื่อง หน่วยงานของท่านมีผลงานและการบริการเป็นที่น่าภาคภูมิใจของท่าน และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\mu = 4.01$) ในข้อที่ 8.1 เรื่อง งานที่ท่านรับผิดชอบก่อให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมและสังคม

ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพจิตกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอจอมบึง

ตารางที่ 12 การคำนวณหาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพจิตกับคุณภาพชีวิตของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอจอมบึง

ตัวแปร	μ	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	p-value
คะแนนสุขภาพจิต	2.05	.358**	.000
คะแนนคุณภาพชีวิต	3.58		

P<.01

จากตารางที่ 12 สุขภาพจิตของบุคลากรการไฟฟ้ามีความสัมพันธ์กันกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้า

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพจิตกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร

องค์กรรัฐวิสาหกิจ (กรณีศึกษา: การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอจอมบึง) ” โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับสุขภาพจิตของบุคลากร เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรและเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพจิตกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยได้เป็นรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มประชากรซึ่งเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอจอมบึง จำนวน 110 คน แล้วนำข้อที่ได้รับไปประมวลผลด้วยโปรแกรม SPSS โดยใช้สถิติความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson’s Product Moment Correlation Coefficient) โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 วิจัยส่วนบุคคล พบว่าบุคลากรผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นสถานภาพสมรส มีอายุอยู่ในช่วง 21 – 25 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีสถานภาพในการทำงานเป็นพนักงาน มีระดับตำแหน่งงานอยู่ในช่วงระดับ 4 - 6 มีอายุการปฏิบัติงานกับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคไม่เกิน 3 ปี สังกัดที่ปฏิบัติงานของบุคลากรคือ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคชั้น 2 และอัตราเงินเดือนที่ได้รับไม่เกิน 10,000 บาท

ตอนที่ 2 สุขภาพจิต จากการศึกษาพบว่า บุคลากรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอจอมบึงโดยรวมมีสภาวะสุขภาพจิตดีกว่าคนทั่วไป ($\mu = 36.97$)

ตอนที่ 3 คุณภาพชีวิตการทำงาน จากการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{\mu} = 3.58$) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้านพบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ในภาพรวมมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง ($\bar{\mu} = 3.57$) รองลงมาคือ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

ตอนที่ 4 หากความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพจิตกับคุณภาพชีวิตของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอจอมบึง จากการศึกษาพบว่า สุขภาพจิตที่ดีจะส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ในไปทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .358$)

การอภิปรายผล

1. สุขภาพจิตของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอจอมบึง

จากการศึกษา พบว่าสุขภาพจิตของบุคลากรที่ทำงานอยู่ในสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอจอมบึง โดยส่วนใหญ่พบว่า บุคลากรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอจอมบึงส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีระดับสุขภาพจิตที่ดีกว่าคนทั่วไป สอดคล้องกับผลงานวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานกับสุขภาพจิตของผู้ช่วยเหลือคนไข้ โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี(ฟ้าใส พุ่มเกิด 2547) ปัจจัยที่ทำให้บุคลากรในสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอจอมบึงส่วนใหญ่มีสุขภาพจิตที่ดีคือ ครอบครัว โดยบุคลากรมีความรู้ดีกว่าความผูกพันและไว้นื้อเชื่อใจของคนในครอบครัวเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคลากรมีสุขภาพจิตที่ดี และเมื่อพิจารณาเป็นด้านๆ ตามการประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานของวอลตัน (Walton, 1973: 12-16) สรุปได้ดังนี้

1.1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม เมื่อองค์กรสามารถจ่ายค่าตอบแทนที่เพียงพอและมีความยุติธรรมให้แก่พนักงานก็จะส่งถึงความพึงพอใจในค่าตอบแทนและความยุติธรรม ที่ได้รับทำให้บุคลากรมีสุขภาพจิตที่ดี

1.2 ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การรักษาความปลอดภัยในขณะการปฏิบัติงานของบุคลากรการไฟฟ้ามีความสำคัญอย่างมาก เพราะไฟฟ้าเป็นสิ่งอันตรายต่อชีวิต การที่มีอุปกรณ์ในการป้องกันที่ไม่เสื่อมสภาพ อุปกรณ์เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมและเพียงพอต่อการใช้งาน ระยะลาการทำงานของแต่ละคนและการตรวจสุขภาพประจำปีของบุคลากรทุกคน

1.3 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง หน่วยงานมีการจัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรตลอดเวลาและยังมีการเสริมสร้างความรู้และความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยการจัดกิจกรรมการทำงานร่วมกัน การส่งเสริมการศึกษาให้กับบุคลากรการให้

ทุนในการศึกษาต่อ ที่ให้บุคลากรมีความรู้สึกมั่นคงในการทำงานและมีความรู้สึกถึงความก้าวหน้าในอาชีพของตนเอง

1.4 ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง การเปิดโอกาสให้บุคลากรให้ใช้ความสามารถของตนเอง ทำให้ความรู้สึกภาคภูมิใจกับโอกาสที่ได้รับและยังส่งผลให้บุคลากรมีความตั้งใจในการทำงานเพื่อให้งานที่ออกมามีประสิทธิภาพ การวางแผนการปฏิบัติงาน และสามารถลงมือปฏิบัติงานนั้นได้บรรลุเป้าหมายตามที่วางแผนไว้ ส่งถึงความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร

1.5 ด้านการทำงานร่วมกันและการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การจัดกิจกรรมตามเทศกาลต่างๆ หรือการจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร ด้วยกันเองหรือจะเป็นการสร้างสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเจ้านายกับลูกน้อง เช่น การจัดกิจกรรมรดน้ำดำหัวผู้ใหญ่ในวันสงกรานต์ การจัดงานเลี้ยงฉลองวันขึ้นปีใหม่ การจัดกิจกรรมกีฬาภายใน เป็นต้น กิจกรรมเหล่านี้จะช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ของคนในองค์กรให้มีความรักความสามัคคีและความซื่อสัตย์ต่อองค์กรมากขึ้น

1.6 ด้านสิทธิส่วนบุคคล การเคารพนับถือ การให้เกียรติซึ่งกันและกันและถือเป็นหัวใจที่สำคัญในการปฏิบัติงานร่วมกัน การยอมรับฟังความคิดเห็นและการตัดสินใจของคนอื่นในการทำงานย่อมส่งผลดีต่องานนั้น จะทำให้งานที่ออกมามีประสิทธิภาพและมีคุณภาพ และการที่ผู้บังคับบัญชาเปิด

1.7 ด้านภาวะอิสระจากงาน การแบ่งเวลาการทำงานออกจากเวลาของครอบครัวได้อย่างเหมาะสมจะไม่ทำให้เกิดปัญหาในการทำงานและชีวิตครอบครัว การทำงานมากเกินไปส่งผลอันตรายต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิตและยังส่งผลต่อบุคคลรอบข้างด้วย

1.8 ด้านประโยชน์ต่อสังคม การที่หน่วยงานให้ความร่วมมือและสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ ด้านสังคมและสาธารณประโยชน์ เช่น โครงการพี่สอนน้อง โครงการเรารัก กฟผ. ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกภาคภูมิใจในองค์กรและงานที่ทำอยู่ มีผลต่อการทำงาน ผลงานและการบริการที่น่าภาคภูมิใจ

2. คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอจอมบึง

จากการศึกษา พบว่าคุณภาพชีวิตของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอจอมบึงมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับสูง แสดงให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นการสร้างสรรค์บรรยากาศในการทำงานให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ โดยการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาขององค์กรซึ่งมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพนักงาน (Bluestone 1977:44)

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร 8 ด้าน (Walton 1973: 12-16)

1. การที่พนักงานได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของพนักงานได้ เช่น การให้โบนัสพนักงานในแต่ละเดือนหรือการขึ้นเงินเดือนของพนักงาน เป็นต้น ซึ่งการที่พนักงานได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานสังคม
2. พนักงานมีสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ เช่น การติดตั้งระดับเพลิงตามสถานที่ทำงานต่างๆ ของพนักงาน เป็นต้น การทำงานที่มีการป้องกันอุบัติเหตุและไม่ก่อให้เกิดผลเสียต่อร่างกาย ส่งผลให้พนักงานมีความมั่นใจในการทำงานที่มีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยจากการทำงาน
3. พนักงานมีความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยพนักงานสามารถแสดงความสามารถของตนเอง การได้พัฒนาความรู้หรือการได้เรียนรู้ทักษะใหม่ๆ เช่น การจัดการฝึกอบรมพนักงานการไฟฟ้าทุกเดือน เป็นต้น หรือพนักงานมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่งานที่สูงขึ้น ซึ่งอยู่ในระดับมาก
4. พนักงานมีโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง พนักงานมีโอกาสในการเข้าร่วมการฝึกอบรม การเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ การพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคลอยู่ในระดับที่มาก
5. พนักงานที่การทำงานร่วมกันและมีประติสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับที่มาก ในการทำงานเป็นทีมพนักงานจะต้องมีการสื่อสารแลกเปลี่ยนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ของตนเองกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้งานที่ออกมานั้นมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพ การสร้างความสัมพันธ์ของพนักงานในองค์กร ส่งผลต่อบรรยากาศในการทำงานของพนักงาน
6. การเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของพนักงาน การมอบหมายงานหน้าที่รับผิดชอบของแต่ละบุคคล พนักงานได้รับการเคารพในสิทธิส่วนตัวอยู่ในระดับที่มาก ทำให้พนักงานมีสิทธิในการปฏิบัติงานอย่างเสมอภาคส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน
7. พนักงานสามารถแยกเวลาในการทำงานกับเวลาสำหรับครอบครัวออกจากกันได้ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของพนักงาน โดยภาวะอิสระจากการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอยู่ในระดับปานกลาง
8. ความรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงาน ทำให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับที่มาก กิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงาน เช่น การจัดกิจกรรมวันเด็ก การให้ทุนการศึกษาแก่เด็กนักเรียน เป็นต้น

3.ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพจิตกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

จากการศึกษา พบว่าสุขภาพจิตกับคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กันซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ (ฟ้าใส พุ่มเกิด 2547: 77) จากการศึกษาจะเห็นได้ว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีระดับสุขภาพจิตดีกว่าคนทั่วไปและมีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับสูงตามไปด้วย

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพจิตกับคุณภาพชีวิตของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอจอมบึง ผลการศึกษาค้นครั้งนี้จะเป็นข้อมูลเบื้องต้นให้กับผู้บริหาร เพื่อนำไปเป็นแผนการบริหารงานปรับปรุงสภาพแวดล้อมและปฏิบัติงานของบุคลากรในด้านต่างๆให้เหมาะสม ข้อเสนอแนะแบ่งออกเป็น 2 ส่วนดังนี้คือ

1. คุณภาพชีวิตการทำงาน จากการศึกษาค้นพบว่า บุคลากรได้รับมอบหมายงานมากจนเกินไปส่งผลกระทบชีวิตครอบครัวและชีวิตครอบครัว บุคลากรไม่สามารถแบ่งเวลาให้กับครอบครัวได้อย่างเต็มที่ เนื่องจากการปฏิบัติงานแต่ละหน้าที่เป็นการปฏิบัติงานแบบสายพาน เมื่อเกิดการผิดพลาด ส่วนต่างๆ ก็ไม่สามารถดำเนินการต่อไปได้ จึงทำให้มีการทำงานล่วงเวลาอยู่ตลอดเวลา
2. สุขภาพจิต จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีระดับสุขภาพจิตดีกว่าคนทั่วไป หน่วยงานควรจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างสุขภาพจิตให้บุคลากรอยู่ในระดับดีตลอดเวลา หรือรักษาระดับสุขภาพจิตของบุคลากรให้อยู่ในระดับดี ช่วยให้ผู้บุคลากรลดความตึงเครียดในการปฏิบัติงานและมี

ความพึงพอใจในการทำงานของตนเอง

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาในเรื่องของขวัญและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอจอมบึง
2. ควรมีการศึกษาเรื่องของความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอจอมบึง
3. ควรมีการศึกษาความพึงพอใจของผู้ที่มาใช้บริการในสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอจอมบึง

ข้อจำกัดของการวิจัย

1. ลักษณะการทำงานของบุคลากรแต่ละคน ไม่เหมือนกันทำให้เกิดปัญหาในการเก็บข้อมูลทำให้การเก็บข้อมูลล่าช้าเนื่องจากการปรับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่งานใหม่และมีการเปลี่ยนตัวผู้บริหารส่งผลให้การเก็บแบบสอบถามเป็นไปอย่างล่าช้า
2. การตอบแบบสอบถามที่ไม่ตรงกับความรู้สึกรู้สึกของผู้ตอบแบบสอบถาม การตอบแบบสอบถามแบบมั่วและการตอบแบบสอบถามโดยการหวังให้ผลที่ออกมาดีเสมอ ทำให้ข้อเท็จจริงเกิดความคลาดเคลื่อน
3. ระยะเวลาในการทำวิจัยที่มีอยู่จำกัดส่งผลให้ผลงานวิจัยมีเนื้อหาที่ไม่ค่อยละเอียด เนื่องจากยังจะต้องมีการสังเกตการณ์ทำงานและการวิเคราะห์ในด้านต่างๆ อีกมาก ทำให้ผลการวิจัยที่ได้มายังไม่มีความสมบูรณ์



ผลงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี

บรรณานุกรม

กระทรวงสาธารณสุข. กรมการแพทย์ กองสุขภาพจิต สุขภาพจิต 7.นนทบุรี: กองสุขภาพจิต กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข,2527.

ฟ้าใส พุ่มเกิด . “คุณภาพชีวิตการทำงานกับสุขภาพจิตของผู้ช่วยเหลือคนไข้ โรงพยาบาลนพรัตน์ราชธานี.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจิตวิทยาชุมชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2547.

จรินทร์ ธานีรัตน์. อนามัยส่วนบุคคล.กรุงเทพมหานคร : บริษัทวิเคเตอร์เพาเวอร์พอยท์,2524.

เฉลิมเกียรติ ผิวนวล.จิตวิเคราะห์ของฟรอยด์. พิมพ์ครั้งที่ 6 .กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สมิต, 2544.

ชัชวาล ศิลปะกิจ. “เครื่องมือในการวิจัยทางสุขภาพจิตและจิตเวชศาสตร์ที่เป็นภาษาไทย.”วารสารสมาคมจิตแพทย์แห่งประเทศไทย 39,41(มกราคม-มีนาคม 2539):68-69.

ธนา นิลชัยโกวิทย์ จักรกฤษณ์ สุขยิ่ง และชัชวาล ศิลปะกิจ.”ความเชื่อถือได้และความแม่นยำของ General Health Questionnaire ฉบับภาษาไทย.” วารสารสมาคมจิตแพทย์แห่งประเทศไทย. 50,41 (มกราคม-มีนาคม 2539): 2-7.

นิภา นิธยาย.การปรับตัวและบุคลิกภาพจิตวิทยาเพื่อการศึกษาและชีวิต.กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเคียนส โตร์, 2530.

ปรัชญา ปิยะมโนธรรม และ วัลลภ ปิยะมโนธรรม.จิตสมอง. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ซีเอ็ด,2540.

ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์. สุขภาพจิตเบื้องต้น.กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์บัณฑิตการพิมพ์, 2530.

พัชนี ขรรค์วิไลกุล.”สุขภาพจิตของครูโรงเรียนประถมศึกษาที่สอนอยู่บนเกาะในเขตการศึกษา 4.” วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกจิตวิทยาการแนะแนว มหาวิทยาลัยบูรพา,2534.

ยนต์ ชุ่มจิตร.”สภาพปัญหาที่ส่งผลต่อสุขภาพจิตของครูอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษาที่ 5 “ ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร,2520.

ลิขิต กาญจนภรณ์.จิตวิทยาเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 12. นครปฐม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2548.

ราชบัณฑิตยสถาน.พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน.กรุงเทพมหานคร:สำนักพิมพ์อักษรเจริญทัศน์,2525.

ละม้ายมาศ ศรีทัศน์. สุขภาพจิต. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิชย์, 2520.

ลาวัณย์ ตรีเนตร. “การศึกษาสุขภาพจิตของครู โรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดชลบุรี.” ปรินญา

นิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒบางแสน, 2527.

วิชัย คิสสระ. การพัฒนาหลักสูตรและการสอน. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น , 2538.

วิระ ไชยศรีสุข. สุขภาพจิต. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แสงศิลป์การพิมพ์, 2533.

สมโภชน์ เอี่ยมสุภามิต. ทฤษฎีและเทคนิคการปรับพฤติกรรม. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์

มหาวิทยาลัย, 2539.

สันติ ธรรมชาติ. “สุขภาพจิต พฤติกรรมสุขภาพ และความพึงพอใจในงานของผู้บริหารธนาคารออม

สินสำนักงานใหญ่.”วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิตคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น,

2535.

สุรางค์ จันทร์เอม. สุขภาพจิต. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์อักษรบัณฑิต, 2527.

สุวนีย์ เกียวกิ่งแก้ว. แนวคิดพื้นฐานทางการพยาบาลจิตเวช. พิมพ์ครั้งที่ 2. เชียงใหม่:

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2530.

โสภา ชูพิกุลชัย. “การศึกษาสภาวะแวดล้อมที่มีผลต่อสุขภาพจิตของวัยรุ่นในเขตเมือง”.

กรุงเทพมหานคร : กระทรวงสาธารณสุข, 2530.

องค์การอนามัยโลก. แนะแนวนโยบายและบริการทางด้านสุขภาพจิต. นนทบุรี : โรงพยาบาลศรี

รัษฎา, 2547.

อรุณ เชนาศัย. สุขภาพจิต [online]. Accessed 15 december 2008. Available from

<http://www.swu.ac.th/royal/book6/b6c4t1.html>

อัญชญา อวดคล่อง “ทฤษฎีมาสโลว์” [online]. Accessed 14 January 2552. Available form

<http://www.scripts/view.php?user=surapee&board=1&id=63&c=1&order=numtopic>

อัมพร โอตระกูล. สุขภาพจิต. กรุงเทพมหานคร : วิทย์พัฒนา, 2540.

เอกณรงค์ ภูทอง. “ปัจจัยที่มีผลต่อสุขภาพจิตของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยจังหวัดกำแพงเพชร.”

วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการส่งเสริมสุขภาพ บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2537.



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

แบบสอบถาม

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพจิตกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์กร
รัฐวิสาหกิจ (กรณีศึกษา : พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอจอมบึง)

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีทั้งหมด 4 ตอนคือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 แบบประเมินสุขภาพจิต

ตอนที่ 3 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน

ตอนที่ 4 ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน () ที่ตรงกับข้อมูลท่าน

1. เพศ () ชาย () หญิง

2. สถานภาพ () โสด () สมรส () หม้าย

() หย่า () แยกกันอยู่ () อื่นๆ.....

3. อายุ () ไม่เกิน 20 ปี () 21-25 ปี () 26-30 ปี

() 31-35 ปี () 36-40 ปี () 41-45 ปี

() 46-50 ปี () 51-55 ปี () 56 ปีขึ้นไป

4. ระดับการศึกษา () ประถมศึกษา () มัธยมศึกษาตอนต้น () มัธยมศึกษาตอนปลาย
() ปริญญาตรี () ปริญญาโทหรือมากกว่านี้ () อื่นๆ ระบุ.....
5. สถานะภาพในการทำงาน () คนงาน () ลูกจ้าง () พนักงาน
6. ระดับตำแหน่ง (กรณีที่ตอบว่าเป็นพนักงาน)
() พนักงานระดับ 1-3 () พนักงานระดับ 4-6
() พนักงานระดับ 7-9 () พนักงานระดับ 10-12
7. อายุการปฏิบัติงานในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
() ไม่เกิน 3 ปี () 4-8 ปี () 9-13 ปี
() 14-18 ปี () 19-24 ปี () 25 ปีขึ้นไป
8. การไฟฟ้าในสังกัดที่ท่านปฏิบัติงานอยู่
() การไฟฟ้าเขต () การไฟฟ้าชั้น 1 () การไฟฟ้าชั้น 2
() การไฟฟ้าชั้น 3 () การไฟฟ้าชั้น 4
9. อัตราเงินเดือนที่ได้รับต่อเดือน
() ไม่เกิน 10,000 บาท () 10,001-20,000 บาท () 20,001-30,000 บาท
() 30,001-40,000 บาท () 40,000 ขึ้นไป

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ตอนที่ 2 แบบประเมินสุขภาพจิต

คำชี้แจง กรุณาภาครื่องหมาย / ลงในช่องที่มีข้อความตรงกับตัวท่านมากที่สุด คำถามต่อไปนี้ จะถามถึงประสบการณ์ของท่านในช่วง 1 เดือนที่ผ่านมา ให้ท่านสำรวจตัวท่านเองและประเมินเหตุการณ์ อาการ หรือความคิดเห็นและความรู้สึกของท่านว่าอยู่ในระดับใด แล้วตอบคำถามลงในช่องคำตอบที่เป็นจริงกับตัวท่านมากที่สุด โดยคำตอบจะมี 4 ตัวเลือกคือ

ไม่เลย หมายถึง ไม่มีเหตุการณ์ อาการ ความรู้สึกหรือไม่เห็นด้วยในเรื่องนั้นๆ
 เล็กน้อย หมายถึง เคยมีเหตุการณ์ อาการ ความรู้สึกหรือเห็นด้วยในเรื่องนั้นๆเพียงเล็กน้อย
 มาก หมายถึง เคยมีเหตุการณ์ อาการ ความรู้สึกหรือเห็นด้วยในเรื่องนั้นๆมาก
 มากที่สุด หมายถึง เคยมีเหตุการณ์ อาการ ความรู้สึกหรือไม่เห็นด้วยในเรื่องนั้นๆมากที่สุด

ข้อ	คำถาม	ไม่เลย	เล็กน้อย	มาก	มากที่สุด
1	ท่านรู้สึกพึงพอใจในชีวิต				
2	ท่านรู้สึกสบายใจ				
3	ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายต่อแท็กกับการดำเนินชีวิตประจำวัน				
4	ท่านรู้สึกผิดหวังในตัวเอง				
5	ท่านรู้สึกว่าชีวิตของท่านมีแต่ความทุกข์				
6	ท่านสามารถทำใจยอมรับได้สำหรับปัญหา				
7	ท่านมั่นใจว่าจะสามารถควบคุมอารมณ์ได้เมื่อมีเหตุการณ์คับขันหรือร้ายแรงเกิดขึ้น				
8	ท่านมั่นใจที่จะเผชิญเหตุการณ์ร้ายแรงที่เกิดขึ้นในชีวิต				
9	ท่านรู้สึกเห็นอกเห็นใจเมื่อผู้อื่นมีทุกข์				
10	ท่านรู้สึกเป็นสุขในการช่วยเหลือผู้อื่นเมื่อมีปัญหา				
11	ท่านให้ความช่วยเหลือแก่ผู้อื่นเมื่อมีโอกาส				
12	ท่านรู้สึกภูมิใจตนเอง				
13	ท่านรู้สึกมั่นคง ปลอดภัยเมื่ออยู่ในครอบครัว				
14	หากท่านป่วยหนัก ท่านเชื่อว่าครอบครัวจะดูแลท่านเป็นอย่างดี				
15	สมาชิกในครอบครัวมีความรักและผูกพันต่อกัน				

ตอนที่ 3 แบบประเมินคุณภาพชีวิตค่าชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องคำตอบที่ตรงกับ
ความคิดเห็นของท่านว่าเห็นด้วยเกี่ยวกับข้อความเพียงมาคำตอบเดียว โดย คำตอบจะมี 5
ตัวเลือกคือ

น้อยที่สุด หมายถึง ตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อยที่สุด

น้อย หมายถึง ตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อย

ปานกลาง หมายถึง ตรงกับความคิดเห็นของท่านปานกลาง

มาก หมายถึง ตรงกับความคิดเห็นของท่านมาก

มากที่สุด หมายถึง ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความต้องการ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและ ยุติธรรม					
1.1 ท่านได้รับค่าตอบแทนอย่าง ยุติธรรม เมื่อ เปรียบเทียบกับองค์กรที่ลักษณะ งานเดียวกัน เช่น กฟผ., กฟน.					
1.2 เงินเดือนรายได้พิเศษอื่น ๆ ที่ ท่านได้รับ พอเพียงสำหรับเป็นค่าใช้จ่ายใน แต่ละเดือน					
1.3 ท่านได้รับค่าตอบแทนอย่าง ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับ ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานเดียวกัน					
1.4 หน่วยงานท่านจัดบริการและ สวัสดิการอื่นๆ ที่จำเป็นได้อย่าง เหมาะสม					

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความต้องการ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ					
2.1 ท่านมีความรู้ถึงความปลอดภัยใน สภาพแวดล้อมการทำงาน					
2.2 อุปกรณ์เครื่องใช้ในการ ปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อ การใช้งาน					
2.3 จำนวนชั่วโมงการทำงานมี ความเหมาะสมไม่มากหรือน้อย เกินไป					
2.4 บุคลากรระดับของหน่วยงาน ได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปี					
3. ความก้าวหน้าและความมั่นคง					
3.1 หน่วยงานมีความยุติธรรมใน การให้โอกาสแก่พนักงานได้รับ ความก้าวหน้าใช้ความรู้ ความสามารถที่มี					
3.2 หน่วยงานของท่านให้ ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ ความสามารถของพนักงาน เช่น เรื่องของการศึกษาต่อ					
3.3 ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในงาน กับการที่ได้ปฏิบัติงานกับ กฟผ.					

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความต้องการ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
4. โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง					
4.1 หน่วยงานสนับสนุนให้ท่าน ได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถ เช่น การฝึกอบรม					
4.2 ท่านมีโอกาสใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ได้อย่างเต็มที่และมีอิสระ					
4.3 ท่านสามารถวางแผนและลง มือปฏิบัติงานได้บรรลุตาม เป้าหมาย					
4.4 หน่วยงานมีการสนับสนุนให้ พนักงานได้มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ เสมอ					
5. การทำงานร่วมกันและ ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น					
5.1 หน่วยงานให้โอกาสพนักงาน ทุกระดับแสดงความคิดเห็น					
5.2 ท่านและเพื่อนร่วมงานมี ความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน					
5.3 หน่วยงานของท่านจัด กิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้ มีโอกาสดำเนินงานร่วมกัน					
5.4 ในการปฏิบัติงานร่วมกัน สมาชิกกลุ่มยอมรับความคิดเห็น ซึ่งกันและกัน					

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความต้องการ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
6.ด้านสิทธิส่วนบุคคล					
6.1 ท่านมีสิทธิตัดสินใจในเรื่องต่างๆของงานที่ปฏิบัติโดยอิสระ					
6.2 บุคลากรในหน่วยงานของท่านให้ความเคารพต่อหน้าที่ซึ่งกันและกัน					
6.3 ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอของท่าน					
6.4 ผู้บังคับบัญชาจะไม่รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาที่ขัดแย้งกับตนเอง					
7. ด้านภาวะอิสระจากงาน					
7.1 ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงานเวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัวอย่างเหมาะสม					
7.2 ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีมากจนส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวและครอบครัว					
7.3 แม้นอกเวลางาน ท่านยังกังวลและเครียดกับงานที่ต้องรับผิดชอบ					
7.4 ท่านมักจะต้องทำงานกินเวลาเนื่องจากปริมาณงานมีจำนวนมาก					
8. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม					
8.1 งานที่ท่านรับผิดชอบก่อให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมและสังคม					
8.2 หน่วยงานให้ความร่วมมือและสนับสนุนกิจกรรมต่างๆด้านสังคมและสาธารณประโยชน์เช่น โครงการพี่สอนน้อง โครงการเรารัก กฟภ.					

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความต้องการ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
8.3 ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ท่าน อยู่ขณะนี้					
8.4 หน่วยงานของท่านมีผลงานและการ บริการเป็นที่น่าภาคภูมิใจของท่าน					

ตอนที่ 4 ความคิดเห็น / ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

****ขอบพระคุณที่กรุณากรอกแบบสอบถามค่ะ****

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล นางสาวธารินี ทองลิ่ม

วัน/เดือน/ปีเกิด 30 เมษายน 253

ที่อยู่ 518/2 ตำบล จอมบึง อำเภอ จอมบึง จังหวัด ราชบุรี 70150

E-mail Address tari_va@hotmail.com

ประวัติการศึกษา

- พ.ศ. 2540 สำเร็จการศึกษาระดับประถมศึกษา โรงเรียนอนุบาลราชบุรี
- พ.ศ. 2549 สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลาย
โรงเรียนราชโบริกานุเคราะห์
- พ.ศ. 2552 กำลังศึกษาระดับปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจ
ทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร จังหวัดเพชรบุรี

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี