

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยแม่เมาะ จังหวัดลำปาง โดยทำการสอบถามพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยแม่เมาะ จำนวน 400 ราย โดยแบ่งออกเป็นพนักงานสังกัดเหมืองแม่เมาะ จำนวน 160 ราย และพนักงานสังกัดโรงไฟฟ้าแม่เมาะ จำนวน 240 ราย ผลการศึกษามีดังนี้

4.1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยแม่เมาะ

หัวข้อนี้ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ภูมิลำเนา ลักษณะที่พักอาศัย จำนวนสมาชิกในครัวเรือน จำนวนสมาชิกในครัวเรือนที่ไม่ทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน เงินออม ภาระหนี้สิน โรคประจำตัว การออกกำลังกาย การสูบบุหรี่ และการดื่มแอลกอฮอล์ ซึ่งผลการศึกษามีดังนี้คือ

4.1.1 เพศ

พนักงานพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยแม่เมาะ จำนวน 400 ราย ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 63.50 เมื่อพิจารณาพนักงานสังกัดเหมืองแม่เมาะกับพนักงานสังกัดโรงไฟฟ้าแม่เมาะ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 77.50 และ ร้อยละ 54.17 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.1)

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของพนักงานพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยแม่เมาะ จังหวัดลำปาง จำแนกตามเพศ

ข้อมูลทั่วไป	เหมืองแม่เมาะ		โรงไฟฟ้าแม่เมาะ		รวม	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	124	77.5	130	54.2	254	63.5
หญิง	36	22.5	110	45.8	146	36.5
รวม	160	100	240	100	400	100

ที่มา: จากการศึกษาปี 2556

4.1.2 อายุ

การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยแม่เมาะ จังหวัดลำปาง กำหนดให้ผู้ที่ได้รับการจ้างหรือบรรจุต้องเป็นมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้ 1.) ต้องมีอายุไม่ต่ำกว่า 18 ปีบริบูรณ์ ในวันที่สมัคร 2.) ต้องมีอายุไม่เกิน 60 ปีบริบูรณ์ โดยมีเงื่อนไขในแต่ละระดับคุณวุฒิที่เข้าทำงาน ดังนี้ วุฒิ ปวศ. และ ปวช. ต้องมีอายุไม่เกิน 25 ปีบริบูรณ์ วุฒิปริญญาตรีต้องมีอายุไม่เกิน 28 ปีบริบูรณ์ และปริญญาโท ต้องมีอายุไม่เกิน 32 ปีบริบูรณ์ ในวันที่สมัคร

จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยแม่เมาะ จำนวน 400 ราย มีอายุเฉลี่ย 37 ปี ส่วนใหญ่มีช่วงอายุ 31-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.7 รองลงมาคือช่วงอายุ 20-30 ปี และช่วงอายุ 46-60 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.3 และร้อยละ 24.0 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาตามสังกัดพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่สังกัดเหมืองแม่เมาะ มีอายุเฉลี่ย 39 ปี ส่วนใหญ่มีช่วงอายุ 31-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 48.7 รองลงมาคือช่วงอายุ 46-60 ปี และช่วงอายุ 20-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.9 และร้อยละ 24.4 ตามลำดับ ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดโรงไฟฟ้าแม่เมาะ มีอายุเฉลี่ย 36 ปี ส่วนใหญ่มีช่วงอายุ 20-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.2 รองลงมาคือช่วงอายุ 31-45 ปี และช่วงอายุ 46-60 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.7 และร้อยละ 22.1 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.2)

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยแม่เมาะ จังหวัดลำปาง จำแนกตามอายุ

อายุ	เหมืองแม่เมาะ		โรงไฟฟ้าแม่เมาะ		รวม	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
20-30 ปี	39	24.4	106	44.2	145	26.3
31-45 ปี	78	48.7	81	33.7	159	39.7
46-60 ปี	43	26.9	53	22.1	96	24.0
รวม	160	100	240	100	400	100
ต่ำสุด (ปี)	23		24		23	
สูงสุด (ปี)	58		57		58	
เฉลี่ย (ปี)	39		36		37	

ที่มา: จากการศึกษา

4.1.3 ระดับการศึกษา

กลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยแม่เมาะ จำนวน 400 ราย ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 61.7 รองลงมาคือระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 34.0 และร้อยละ 4.3 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาตามสังกัดพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่สังกัดเหมืองแม่เมาะส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 53.7 รองลงมาคือระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 42.5 และร้อยละ 3.8 ตามลำดับ ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดโรงไฟฟ้าแม่เมาะ ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 67.1 รองลงมาคือระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 28.3 และร้อยละ 4.6 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.3)

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยแม่เมาะ จังหวัดลำปาง จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	เหมืองแม่เมาะ		โรงไฟฟ้าแม่เมาะ		รวม	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	68	42.5	68	28.3	136	34.0
ปริญญาตรี	86	53.7	161	67.1	247	61.7
สูงกว่าปริญญาตรี	6	3.8	11	4.6	17	4.3
รวม	160	100	240	100	400	100

ที่มา: จากการศึกษา

4.1.4 สถานภาพการสมรส

กลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยแม่เมาะ จำนวน 400 ราย ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 59.0 รองลงมาคือสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 41.0 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาตามสังกัดพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่สังกัดเหมืองแม่เมาะ ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 65.0 รองลงมาคือสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 35.0 ตามลำดับ ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดโรงไฟฟ้าแม่เมาะ ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 55.0 รองลงมาคือสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 45.0 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.4)

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย
ไทยแม่เมาะจังหวัดลำปาง จำแนกตามสถานภาพการสมรส

สถานภาพสมรส	เหมืองแม่เมาะ		โรงไฟฟ้าแม่เมาะ		รวม	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	56	35.0	108	45.0	164	41.0
สมรส	104	65.0	132	55.0	236	59.0
รวม	160	100	240	100	400	100

ที่มา: จากการศึกษา

4.1.5 ภูมิสำเนา

กลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยแม่เมาะ จำนวน 400 ราย ส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในภาคเหนือ ได้แก่ ลำปาง เชียงใหม่ และเชียงราย คิดเป็นร้อยละ 63.5 รองลงมามีภูมิลำเนาอยู่ในภาคกลาง ได้แก่ กรุงเทพมหานคร สมุทรปราการ และนนทบุรี คิดเป็นร้อยละ 29.5 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาตามสังกัดพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่สังกัดเหมืองแม่เมาะ ส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในภาคเหนือ ได้แก่ ลำปาง เชียงใหม่ และเชียงราย คิดเป็นร้อยละ 65.0 รองลงมามีภูมิลำเนาอยู่ในภาคกลาง ได้แก่ กรุงเทพมหานคร นนทบุรี และสมุทรปราการ คิดเป็นร้อยละ 35.0 ตามลำดับ ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดโรงไฟฟ้าแม่เมาะ ส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในภาคเหนือ ได้แก่ ลำปาง และเชียงใหม่ คิดเป็นร้อยละ 62.5 รองลงมามีภูมิลำเนาอยู่ในภาคกลาง ได้แก่ กรุงเทพมหานคร และสมุทรปราการ คิดเป็นร้อยละ 25.8 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.5)

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยแม่เมาะ จังหวัดลำปาง จำแนกตามภูมิลำเนา

ภูมิลำเนา	เหมืองแม่เมาะ		โรงไฟฟ้าแม่เมาะ		รวม	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ภาคเหนือ	104	65.0	150	62.5	254	63.5
ภาคกลาง	56	35.0	62	25.8	118	29.5
ภาคตะวันตก	0	0.0	14	5.8	14	3.5
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	0	0.0	14	5.8	14	3.5
รวม	160	100	240	100	400	100

ที่มา: จากการศึกษา

4.1.6 ลักษณะที่พังกาศัย

กลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยแม่เมาะ จำนวน 400 ราย ส่วนใหญ่พังกาศัยในบ้านส่วนตัว คิดเป็นร้อยละ 78.0 รองลงมาคือพังกาศัยในบ้านพักสวัสดิการ และพังกาศัยในหอพัก/คอนโดมิเนียม คิดเป็นร้อยละ 14.0 และร้อยละ 8.0 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาตามสังกัดพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่สังกัดเหมืองแม่เมาะ ส่วนใหญ่พังกาศัยในบ้านส่วนตัว คิดเป็นร้อยละ 71.2 รองลงมาคือพังกาศัยในบ้านพักสวัสดิการ และพังกาศัยในหอพัก/คอนโดมิเนียม คิดเป็นร้อยละ 17.5 และร้อยละ 11.3 ตามลำดับ ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดโรงไฟฟ้าแม่เมาะ ส่วนใหญ่พังกาศัยในบ้านส่วนตัว คิดเป็นร้อยละ 82.5 รองลงมาคือพังกาศัยในบ้านพักสวัสดิการ และพังกาศัยในหอพัก/คอนโดมิเนียม คิดเป็นร้อยละ 11.7 และร้อยละ 5.8 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.6)

ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยแม่เมาะ จังหวัดลำปาง จำแนกตามลักษณะที่พังกาศัย

ลักษณะที่พังกาศัย	เหมืองแม่เมาะ		โรงไฟฟ้าแม่เมาะ		รวม	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
บ้านส่วนตัว	114	71.2	198	82.5	312	78.0
บ้านพักสวัสดิการ	28	17.5	28	11.7	56	14.0
หอพัก/คอนโดมิเนียม	18	11.3	14	5.8	32	8.0
รวม	160	100	240	100	400	100

ที่มา: จากการศึกษา

4.1.7 จำนวนสมาชิกในครัวเรือน

กลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยแม่เมาะ จำนวน 400 ราย มีจำนวนสมาชิกในครัวเรือนเฉลี่ย 4 คน ส่วนใหญ่มีสมาชิกในครัวเรือน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 50.5 รองลงมามีสมาชิกในครัวเรือน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 36.0 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาตามสังกัดพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่สังกัดเหมืองแม่เมาะ มีจำนวนสมาชิกในครัวเรือนเฉลี่ย 4 คน ส่วนใหญ่มีสมาชิกในครัวเรือน 3 และ 4 คน เป็นจำนวนที่เท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 45.0 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดโรงไฟฟ้าแม่เมาะ มีจำนวนสมาชิกในครัวเรือนเฉลี่ย 4 คน ส่วนใหญ่มีสมาชิกในครัวเรือน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 54.2 รองลงมามีสมาชิกในครัวเรือน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 30.0 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.7)

ตารางที่ 4.7 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย
ไทยแม่เมาะ จังหวัดลำปาง จำแนกตามจำนวนสมาชิกในครัวเรือน

จำนวนสมาชิกใน ครัวเรือน	เหมืองแม่เมาะ		โรงไฟฟ้าแม่เมาะ		รวม	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
3 คน	72	45.0	72	30.0	144	36.0
4 คน	72	45.0	130	54.2	202	50.5
5 คน	16	10.0	10	4.2	26	6.5
6 คน ขึ้นไป	0	0.0	28	11.7	28	7.0
รวม	160	100	240	100	400	100
เฉลี่ย (คน)	4		4		4	

ที่มา: จากการศึกษา

4.1.8 จำนวนสมาชิกในครัวเรือนที่ไม่ทำงาน

กลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยแม่เมาะ จำนวน 400 ราย มีจำนวนสมาชิกในครัวเรือนที่ไม่ทำงานเฉลี่ย 2 คน ประกอบด้วยสมาชิกทุกคนในครัวเรือนทำงาน ร้อยละ 7.5 และสมาชิกในครัวเรือนที่ไม่ทำงาน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 42.5 รองลงมาคือมีสมาชิกในครัวเรือนที่ไม่ทำงาน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 40.0 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาตามสังกัดพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่สังกัดเหมืองแม่เมาะ มีจำนวนสมาชิกในครัวเรือนที่ไม่ทำงานเฉลี่ย 2 คน ประกอบด้วยสมาชิกทุกคนในครัวเรือนทำงาน ร้อยละ 10.0 และสมาชิกในครัวเรือนที่ไม่ทำงาน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 57.5 รองลงมาคือมีสมาชิกในครัวเรือนที่ไม่ทำงาน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 22.5 ตามลำดับ ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดโรงไฟฟ้าแม่เมาะ มีจำนวนสมาชิกในครัวเรือนที่ไม่ทำงานเฉลี่ย 2 คน ประกอบด้วยสมาชิกทุกคนในครัวเรือนทำงาน ร้อยละ 5.8 และสมาชิกในครัวเรือนที่ไม่ทำงาน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 55.8 รองลงมาคือมีสมาชิกในครัวเรือนที่ไม่ทำงาน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 28.3 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.8)

ตารางที่ 4.8 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย
แม่เมาะ จังหวัดลำปาง จำแนกตามจำนวนสมาชิกในครัวเรือนที่ไม่ทำงาน

จำนวนสมาชิกใน ครัวเรือนที่ไม่ทำงาน	เหมืองแม่เมาะ		โรงไฟฟ้าแม่เมาะ		รวม	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่มี	16	10.0	14	5.8	30	7.5
1 คน	36	22.5	134	55.8	170	42.5
2 คน	92	57.5	68	28.3	160	40.0
3 คน	16	10.0	10	4.2	26	6.5
4 คน ขึ้นไป	0	0.0	14	5.8	14	3.5
รวม	160	100	240	100	400	100
เฉลี่ย (คน)	2		2		2	

ที่มา: จากการศึกษา

4.1.9 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยแม่เมาะ จังหวัดลำปาง กำหนดอัตราค่าจ้างแรกเข้าของ กฟผ. โดยแบ่งตามคุณวุฒิดังนี้ วุฒิ ปวช. ได้รับอัตราค่าจ้างแรกเข้า 10,500 บาท วุฒิ ปวส. ได้รับอัตราค่าจ้างแรกเข้า 12,500 บาท วุฒิปริญญาตรี (4 ปี) และเทียบเท่าได้รับอัตราค่าจ้างแรกเข้า 17,000 บาท วุฒิปริญญาตรี (วิศวะ) ได้รับอัตราค่าจ้างแรกเข้า 21,800 บาท วุฒิปริญญาโทได้รับอัตราค่าจ้างแรกเข้า 20,600 บาท และวุฒิปริญญาโท (วิศวะ) ได้รับอัตราค่าจ้างแรกเข้า 25,400 บาท

จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยแม่เมาะ จำนวน 400 ราย ส่วนใหญ่มีช่วงรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 36.2 รองลงมาคือช่วง 50,001-70,000 บาท และช่วง 70,001-90,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 28.8 และร้อยละ 19.0 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาตามสังกัดพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่สังกัดเหมืองแม่เมาะ ส่วนใหญ่มีช่วงรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 50,001-70,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 31.2 รองลงมาคือช่วง 10,000-30,000 บาท และช่วง 70,001-90,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 24.4 และร้อยละ 20.6 ตามลำดับ ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดโรงไฟฟ้าแม่เมาะส่วนใหญ่มีช่วงรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 44.2 รองลงมาคือช่วง 50,001-70,000 บาท และช่วง 70,001-90,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 27.1 และร้อยละ 17.9 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.9)

ตารางที่ 4.9 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยแม่เมาะ จังหวัดลำปาง จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	เหมืองแม่เมาะ		โรงไฟฟ้าแม่เมาะ		รวม	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
10,000-30,000 บาท	39	24.4	106	44.2	145	36.2
30,001-50,000 บาท	28	17.5	16	6.7	44	11.0
50,001-70,000 บาท	50	31.2	65	27.1	115	28.8
70,001-90,000 บาท	33	20.6	43	17.9	76	19.0
90,001 บาท ขึ้นไป	10	6.3	10	4.1	20	5.0
รวม	160	100	240	100	400	100

ที่มา: จากการศึกษา

4.1.10 เงินออมเฉลี่ยต่อเดือน

กลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยแม่เมาะ จำนวน 400 ราย ประกอบด้วยกลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีเงินออม ร้อยละ 2.5 และกลุ่มตัวอย่างที่มีเงินออม ร้อยละ 97.5 ซึ่งส่วนใหญ่มีช่วงเงินออมเฉลี่ยต่อเดือน 1-5,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 41.5 รองลงมาคือช่วง 5,001-10,000 บาท และช่วง 10,001-15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 35.0 และร้อยละ 10.0 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาตามสังกัดพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่สังกัดเหมืองแม่เมาะ ส่วนใหญ่มีช่วงเงินออมเฉลี่ยต่อเดือน 5,001-10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 57.5 รองลงมาคือช่วง 1-5,000 บาท และช่วง 10,001-15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 32.5 และร้อยละ 10.0 ตามลำดับ ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดโรงไฟฟ้าแม่เมาะ ประกอบด้วยกลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีเงินออม ร้อยละ 4.2 และกลุ่มตัวอย่างที่มีเงินออม ร้อยละ 95.8 ซึ่งส่วนใหญ่มีช่วงเงินออมเฉลี่ยต่อเดือน 1-5,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 47.5 รองลงมาคือช่วง 5,001-10,000 บาท และช่วง 10,001-15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 20.0 และร้อยละ 10.0 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.10)

ตารางที่ 4.10 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย
ไทยแม่เมาะ จังหวัดลำปาง จำแนกตามเงินออมเฉลี่ยต่อเดือน

เงินออมเฉลี่ยต่อเดือน	เหมืองแม่เมาะ		โรงไฟฟ้าแม่เมาะ		รวม	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่มีเงินออม	0	0.0	10	4.2	10	2.5
ไม่เกิน 5,000 บาท	52	32.5	114	47.5	166	41.5
5,001-10,000 บาท	92	57.5	48	20.0	140	35.0
10,001-15,000 บาท	16	10.0	24	10.0	40	10.0
15,001-20,000 บาท	0	0.0	34	14.2	34	8.5
20,001-25,000 บาท	0	0.0	0	0.0	0	0.0
25,001 - 30,000 บาท	0	0.0	10	4.2	10	2.5
รวม	160	100	240	100	400	100

ที่มา: จากการศึกษา

4.1.11 ภาระหนี้สิน

กลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยแม่เมาะ จำนวน 400 ราย ประกอบด้วยกลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีภาระหนี้สิน ร้อยละ 22.5 และกลุ่มตัวอย่างที่มีภาระหนี้สิน ร้อยละ 77.5 ซึ่งส่วนใหญ่มีช่วงภาระหนี้สินเฉลี่ยต่อเดือน 5,001-10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 28.25 รองลงมาคือช่วง 1-5,000 บาท และช่วง 10,001-15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 22.3 และร้อยละ 19.5 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาตามสังกัดพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่สังกัดเหมืองแม่เมาะ ประกอบด้วยกลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีภาระหนี้สิน ร้อยละ 27.5 และกลุ่มตัวอย่างที่มีภาระหนี้สิน ร้อยละ 72.5 ซึ่งส่วนใหญ่มีช่วงภาระหนี้สินเฉลี่ยต่อเดือน 5,001-10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 32.5 รองลงมาคือช่วง 10,001-15,000 บาท และช่วง 1-5,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 22.5 และร้อยละ 17.5 ตามลำดับ ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดโรงไฟฟ้าแม่เมาะ ประกอบด้วยกลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีภาระหนี้สิน ร้อยละ 19.2 และกลุ่มตัวอย่างที่มีภาระหนี้สิน ร้อยละ 80.8 ซึ่งส่วนใหญ่มีช่วงภาระหนี้สินเฉลี่ยต่อเดือน 1-5,000 บาท และช่วง 5,001-10,000 บาท ในจำนวนที่เท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 25.4 รองลงมาคือช่วง 10,001-15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 17.5 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.11)

ตารางที่ 4.11 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยแม่เมาะ จังหวัดลำปาง จำแนกตามภาระหนี้สิน

ภาระหนี้สินเฉลี่ยต่อเดือน	เหมืองแม่เมาะ		โรงไฟฟ้าแม่เมาะ		รวม	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่มีภาระหนี้สิน	44	27.5	46	19.2	90	22.5
ไม่เกิน 5,000 บาท	28	17.5	61	25.4	89	22.3
5,001 - 10,000 บาท	52	32.5	61	25.4	113	28.3
10,001 - 15,000 บาท	36	22.5	42	17.5	78	19.5
15,001 - 20,000 บาท	0	0.0	18	7.5	18	4.5
20,001 - 25,000 บาท	0	0.0	8	3.3	8	2.0
25,001 - 30,000 บาท	0	0.0	4	1.7	4	1.0
รวม	160	100	240	100	400	100

ที่มา: จากการศึกษา

4.1.12 โรคประจำตัว

พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยแม่เมาะ จังหวัดลำปาง มีการทำงานที่เกี่ยวข้องกับถ่านลิกไนต์ จากการใช้ถ่านลิกไนต์เป็นเชื้อเพลิงในการผลิตกระแสไฟฟ้าซึ่งทำให้เกิดปัญหาต่าง ๆ แก่พนักงานอาทิ ปัญหาก๊าซซัลเฟอร์ไดออกไซด์จากการจากการเผาไหม้เชื้อเพลิงที่มีกำมะถันปน ปัญหาเรื่องฝุ่นละอองจากถ่านลิกไนต์ที่ถูกบดเพื่อเตรียมนำเข้าเตาเผา ปัญหาเรื่องเสียงและแรงสั่นสะเทือนจากการเบิกหน้าดิน การขนส่งดินและถ่านลิกไนต์ ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ส่งผลกระทบต่อปัญหาสุขภาพของพนักงาน

จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยแม่เมาะ จำนวน 400 ราย ประกอบด้วยกลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีโรคประจำตัว ร้อยละ 61.0 และมีโรคประจำตัว ร้อยละ 39.0 ซึ่งส่วนใหญ่มีโรคประจำตัว คือ ความดันโลหิต ร้อยละ 43.6 รองลงมาคือ ไขมันในเลือดสูง ร้อยละ 33.3 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาตามสังกัดพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่สังกัดเหมืองแม่เมาะ ประกอบด้วยกลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีโรคประจำตัว ร้อยละ 45.0 และมีโรคประจำตัว ร้อยละ 55.0 ซึ่งส่วนใหญ่มีโรคประจำตัวคือ ไขมันในเลือดสูง คิดเป็นร้อยละ 45.5 รองลงมาคือความดันโลหิต คิดเป็นร้อยละ 40.9 ตามลำดับ ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดโรงไฟฟ้าแม่เมาะ ประกอบด้วยกลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีโรค

ประจำตัว ร้อยละ 71.7 และมีโรคประจำตัว ร้อยละ 28.3 ซึ่งส่วนใหญ่มีโรคประจำตัวคือ ความดันโลหิต ร้อยละ 47.1 รองลงมาคือเบาหวาน ร้อยละ 20.6 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.12)

ตารางที่ 4.12 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยแม่เมาะ จังหวัดลำปาง จำแนกตามโรคประจำตัว

โรคประจำตัว	เหมืองแม่เมาะ		โรงไฟฟ้าแม่เมาะ		รวม	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่มี	72	45.0	172	71.7	244	61.0
มี	88	55.0	68	28.3	156	39.0
ความดันโลหิต	36	40.9	32	47.1	68	43.6
เบาหวาน	0	0.0	14	20.6	14	9.0
ผิวหนัง	12	13.6	0	0.0	12	7.7
ปอด/ระบบทางเดินหายใจ	8	9.1	0	0.0	8	5.1
ไขมันในเลือดสูง	40	45.5	12	17.6	52	33.3
กระเพาะ/ระบบย่อยอาหาร	16	18.2	0	0.0	16	10.3
เก๊าท์	2	2.3	8	11.8	10	6.4
ภูมิแพ้	5	5.7	10	14.7	15	9.6

หมายเหตุ : เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

ที่มา: จากการศึกษา

4.1.13 การออกกำลังกาย

กลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยแม่เมาะ จำนวน 400 ราย ประกอบด้วยกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ออกกำลังกาย ร้อยละ 62.5 และออกกำลังกาย ร้อยละ 37.5 ซึ่งส่วนใหญ่ออกกำลังกายแบบไม่แน่นอนแล้วแต่โอกาส ร้อยละ 69.3 รองลงมาเป็นออกกำลังกายเฉลี่ยสัปดาห์ละ 4 วัน คิดเป็นร้อยละ 30.7 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาตามสังกัดพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่สังกัดเหมืองแม่เมาะ ประกอบด้วยกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ออกกำลังกาย ร้อยละ 53.7 และออกกำลังกาย ร้อยละ 46.3 ซึ่งส่วนใหญ่ออกกำลังกายแบบไม่แน่นอนแล้วแต่โอกาส ร้อยละ 77.0 รองลงมาเป็นออกกำลังกายเฉลี่ยสัปดาห์ละ 4 วัน คิดเป็นร้อยละ 23.0 ตามลำดับ ส่วนกลุ่มตัวอย่างสังกัดโรงไฟฟ้าแม่เมาะ ประกอบด้วยกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ออกกำลังกาย ร้อยละ 68.3 และออกกำลังกาย ร้อยละ 31.7 ซึ่งส่วนใหญ่ออกกำลังกายแบบไม่แน่นอน

แล้วแต่โอกาส ร้อยละ 61.8 รองลงมาเป็นออกกำลังกายเฉลี่ยสัปดาห์ละ 4 วัน คิดเป็นร้อยละ 38.2 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.13)

ตารางที่ 4.13 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย แม่เมาะ จังหวัดลำปาง จำแนกตามการออกกำลังกาย

การออกกำลังกาย	เหมืองแม่เมาะ		โรงไฟฟ้าแม่เมาะ		รวม	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่ออกกำลังกาย	86	53.7	164	68.3	250	62.5
ออกกำลังกาย	74	46.3	76	31.7	150	37.5
ไม่แน่นอนแล้วแต่โอกาส	57	77.0	47	61.8	104	69.3
เฉลี่ยสัปดาห์ละ 4 วัน	17	23.0	29	38.2	46	30.7
รวม	160	100	240	100	400	100

ที่มา: จากการศึกษา

4.1.14 การสูบบุหรี่

กลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยแม่เมาะ จำนวน 400 ราย ประกอบด้วยกลุ่มตัวอย่างที่ไม่สูบบุหรี่ ร้อยละ 29.2 และสูบบุหรี่ ร้อยละ 70.8 ซึ่งส่วนใหญ่สูบบุหรี่เฉลี่ยสัปดาห์ละ 3 ซอง คิดเป็นร้อยละ 65.0 และสูบบุหรี่แบบไม่แน่นอนแล้วแต่โอกาส คิดเป็นร้อยละ 35.0 ตามลำดับ เนื่องจากการสูบบุหรี่ในแต่ละครั้งจะมาพร้อมกับการดื่มแอลกอฮอล์ ตามงานเทศกาลหรืองานเลี้ยงฉลองในโอกาสต่าง ๆ เช่น งานแต่งงาน งานขึ้นบ้านใหม่ งานเลี้ยงปีใหม่ เป็นต้น

เมื่อพิจารณาตามสังกัดพบว่า กลุ่มตัวอย่างสังกัดเหมืองแม่เมาะ ประกอบด้วยกลุ่มตัวอย่างที่ไม่สูบบุหรี่ ร้อยละ 41.3 และสูบบุหรี่ ร้อยละ 58.7 ซึ่งส่วนใหญ่สูบบุหรี่เฉลี่ยสัปดาห์ละ 3 ซอง คิดเป็นร้อยละ 90.4 รองลงมาคือสูบบุหรี่แบบไม่แน่นอนแล้วแต่โอกาส ร้อยละ 9.6 ตามลำดับ ส่วนกลุ่มตัวอย่างสังกัดโรงไฟฟ้าแม่เมาะ ประกอบด้วยกลุ่มตัวอย่างที่ไม่สูบบุหรี่ ร้อยละ 21.2 และสูบบุหรี่ ร้อยละ 78.8 ซึ่งส่วนใหญ่สูบบุหรี่เฉลี่ยสัปดาห์ละ 3 ซอง ร้อยละ 52.4 รองลงมาคือสูบบุหรี่แบบไม่แน่นอนแล้วแต่โอกาส ร้อยละ 47.6 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.14)

ตารางที่ 4.14 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย
ไทยแม่เมาะ จังหวัดลำปาง จำแนกตามการสูบบุหรี่

การสูบบุหรี่	เหมืองแม่เมาะ		โรงไฟฟ้าแม่เมาะ		รวม	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่สูบบุหรี่	66	41.3	51	21.2	117	29.2
สูบบุหรี่	94	58.7	189	78.8	283	70.8
ไม่แน่นอนแล้วแต่โอกาส	9	9.6	90	47.6	99	35.0
เฉลี่ยสัปดาห์ละ 3 ซอง	85	90.4	99	52.4	184	65.0
รวม	160	100	240	100	400	100

ที่มา: จากการศึกษา

4.1.15 การดื่มแอลกอฮอล์

กลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยแม่เมาะ จำนวน 400 ราย ประกอบด้วยกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ดื่มแอลกอฮอล์ ร้อยละ 30.0 และดื่มแอลกอฮอล์ ร้อยละ 70.0 ซึ่งส่วนใหญ่ดื่มไม่แน่นอนแล้วแต่โอกาส คิดเป็นร้อยละ 80.0 รองลงมาคือดื่มแอลกอฮอล์เฉลี่ยสัปดาห์ละ 2 วัน คิดเป็นร้อยละ 20.0 ตามลำดับ เนื่องจากการดื่มแอลกอฮอล์แต่ละครั้งจะเป็นตามเทศกาล งานเลี้ยงฉลองในโอกาสต่าง ๆ เช่น งานแต่งงาน งานขึ้นบ้านใหม่ งานเลี้ยงปีใหม่ เป็นต้น

เมื่อพิจารณาตามสังกัดพบว่า กลุ่มตัวอย่างสังกัดเหมืองแม่เมาะ ประกอบด้วยกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ดื่มแอลกอฮอล์ ร้อยละ 41.9 และดื่มแอลกอฮอล์ ร้อยละ 58.1 ซึ่งส่วนใหญ่ดื่มไม่แน่นอนแล้วแต่โอกาส คิดเป็นร้อยละ 90.3 รองลงมาคือดื่มแอลกอฮอล์เฉลี่ยสัปดาห์ละ 2 วัน คิดเป็นร้อยละ 9.7 ตามลำดับ ส่วนกลุ่มตัวอย่างสังกัดโรงไฟฟ้าแม่เมาะ ประกอบด้วยกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ดื่มแอลกอฮอล์มีร้อยละ 22.1 และดื่มแอลกอฮอล์ ร้อยละ 77.9 ซึ่งส่วนใหญ่ดื่มไม่แน่นอนแล้วแต่โอกาส คิดเป็นร้อยละ 74.9 รองลงมาคือดื่มแอลกอฮอล์เฉลี่ยสัปดาห์ละ 2 วัน คิดเป็นร้อยละ 25.1 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.15)

ตารางที่ 4.15 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย
ไทยแม่เมาะ จังหวัดลำปาง จำแนกตามการดื่มแอลกอฮอล์

การดื่มแอลกอฮอล์	เหมืองแม่เมาะ		โรงไฟฟ้าแม่เมาะ		รวม	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่ดื่มแอลกอฮอล์	67	41.9	53	22.1	120	30.0
ดื่มแอลกอฮอล์	93	58.1	187	77.9	280	70.0
ไม่แน่นอนแล้วแต่โอกาส	84	90.3	140	74.9	224	80.0
เฉลี่ยสัปดาห์ละ 2 วัน	9	9.7	47	25.1	56	20.0
รวม	160	100	240	100	400	100

ที่มา: จากการศึกษา

4.2 ข้อมูลสภาพการทำงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยแม่เมาะ

หัวข้อนี้ประกอบด้วย ระยะเวลาที่ทำงานตั้งแต่จบการศึกษา ระยะเวลาที่ทำงานกับ กฟผ. แม่เมาะ ลักษณะการทำงาน ตำแหน่งงาน ระดับตำแหน่ง การใช้อุปกรณ์เพื่อความปลอดภัย พาหนะที่ใช้ในการเดินทาง สวัสดิการที่ได้รับ จำนวนวันในการลา กิจ จำนวนวันการลาป่วย และจำนวนวันในการลาพักผ่อนประจำปี ซึ่งผลการศึกษามีดังนี้คือ

4.2.1 ระยะเวลาที่ทำงานกับ กฟผ. แม่เมาะ

กลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยแม่เมาะ จำนวน 400 ราย มีอายุงานเฉลี่ย 10 ปี ส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่ทำงานใน กฟผ. แม่เมาะ 1-2 ปี ร้อยละ 32.5 รองลงมา มีระยะเวลาที่ทำงานใน กฟผ. แม่เมาะ 16-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.2 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาตามสังกัดพบว่า กลุ่มตัวอย่างสังกัดเหมืองแม่เมาะ มีอายุงานเฉลี่ย 11 ปี ส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่ทำงานใน กฟผ. แม่เมาะ 16-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.6 รองลงมา มีระยะเวลาที่ทำงานใน กฟผ. แม่เมาะ 5-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.3 ตามลำดับ ส่วนกลุ่มตัวอย่างสังกัดโรงไฟฟ้าแม่เมาะ มีอายุงานเฉลี่ย 9 ปี ส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่ทำงานใน กฟผ. แม่เมาะ 1-2 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.2 รองลงมา มีระยะเวลาที่ทำงานใน กฟผ. แม่เมาะ 16-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.9 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.16)

ตารางที่ 4.16 ระยะเวลาที่ทำงานใน กฟผ.แม่เมาะ ของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยแม่เมาะ จังหวัดลำปาง

ระยะเวลาที่ทำงานใน กฟผ.แม่เมาะ	เหมืองแม่เมาะ		โรงไฟฟ้าแม่เมาะ		รวม	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1 – 2 ปี	36	22.5	94	39.2	130	32.5
3 – 4 ปี	25	15.6	39	16.3	64	16.0
5 – 15 ปี	34	21.3	47	19.6	81	20.3
16 – 30 ปี	65	40.6	60	24.9	125	31.2
รวม	160	100	240	100	400	100
ต่ำสุด	1		1		1	
สูงสุด	25		28		28	
เฉลี่ย (ปี)	11		9		10	

ที่มา: จากการศึกษา

4.2.3 ลักษณะการทำงาน

การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยแม่เมาะ จังหวัดลำปาง แบ่งลักษณะการทำงานออกเป็น 2 แบบ คือ แบบที่ 1) พนักงานที่ทำงานทุกวันทำการของราชการ (จันทร์-ศุกร์) โดยพนักงานจะทำงานต่อเนื่อง 5 วันต่อสัปดาห์ ตั้งแต่เวลา 8.00 น. ถึง 16.00 น. และแบบที่ 2) พนักงานที่ทำงานเป็นกะ ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 กะ พนักงานจะทำงานหมุนเวียนในกะที่ 1 ถึง 4 อย่างต่อเนื่อง ช่วงละ 5 วัน ดังนี้ พนักงานกะที่ 1 ทำงานเวลา 8.00 น. ถึง 16.00 น. พนักงานกะที่ 2 ทำงานเวลา 16.00 น. ถึง 24.00 น. พนักงานกะที่ 3 ทำงานเวลา 24.00 น. ถึง 8.00 น. และพนักงานกะที่ 4 จะหยุดงาน

จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยแม่เมาะ จำนวน 400 ราย ประกอบด้วยกลุ่มตัวอย่างที่ทำงานทุกวันทำการของราชการ (จันทร์-ศุกร์) ร้อยละ 51.0 และทำงานแบบเป็นกะ ร้อยละ 49.0 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาตามสังกัดพบว่า กลุ่มตัวอย่างสังกัดเหมืองแม่เมาะ ประกอบด้วยกลุ่มตัวอย่างที่ทำงานแบบทุกวันทำการของราชการ (จันทร์-ศุกร์) ร้อยละ 77.5 และทำงานแบบเป็นกะ ร้อยละ 22.5 ตามลำดับ ส่วนกลุ่มตัวอย่างสังกัดโรงไฟฟ้าแม่เมาะ ประกอบด้วยกลุ่มตัวอย่างที่ทำงานแบบเป็นกะ ร้อยละ 66.7 และทำงานแบบทุกวันทำการของราชการ (จันทร์-ศุกร์) ร้อยละ 33.3 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.17)

ตารางที่ 4.17 ลักษณะการทำงาน ของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย
ไทยแม่เมาะ จังหวัดลำปาง

ลักษณะการทำงาน	เหมืองแม่เมาะ		โรงไฟฟ้าแม่เมาะ		รวม	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ทำงานแบบเป็นกะ	36	22.5	160	66.7	196	49.0
ทำงานในทุกวันทำการของ ราชการ(จันทร์-ศุกร์)	124	77.5	80	33.3	204	51.0
รวม	160	100	240	100	400	100

ที่มา: จากการศึกษา

4.2.4 ตำแหน่งงาน

การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยแม่เมาะ จังหวัดลำปาง กำหนดให้พนักงานที่มีระดับคุณวุฒิปริญญาจะมีตำแหน่งงานดังนี้ วิศวกร (วศ.) นักธรณีวิทยา (นธ.) นักบัญชี (บช.) นักวิทยาศาสตร์ (วท.) วิทยาการ (วค.) นักคอมพิวเตอร์ (นค.) ส่วนพนักงานที่มีระดับคุณวุฒิ ปวช. และ ปวส. จะมีตำแหน่งงานดังนี้ ช่าง (ช.) และพนักงานวิชาชีพ (พช.) ซึ่งแต่ละตำแหน่งมีภาระหน้าที่ดังนี้

วิศวกร (วศ.) มีภาระหน้าที่ในการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลทางวิศวกรรมเพื่อการวางแผนโครงการเกี่ยวกับวิศวกรรมด้านต่าง ๆ และเพื่อการวิเคราะห์ วิจัย คำนวณ และการออกแบบวางแผนผังทางด้านวิศวกรรม ช่วยวิศวกรระดับสูงทำการศึกษาคำนวณเรื่องต่าง ๆ ประกอบการวิเคราะห์ วิจัย แก้ไข และปรับปรุงงานวิศวกรรม ให้คำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติงานแก่เจ้าหน้าที่ระดับรองลงมา ตอบปัญหาและชี้แจงเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับงานในหน้าที่ และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

นักธรณีวิทยา (นธ.) มีหน้าที่สำรวจ วิเคราะห์ และประเมินศักยภาพการทำเหมืองถ่านหิน และการพัฒนาก๊าซธรรมชาติจากถ่านหิน พัฒนาโปรแกรมที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศ ศึกษาวิเคราะห์และประเมินศักยภาพแหล่งแร่เศรษฐกิจ วิเคราะห์ข้อมูลทางธรณีวิทยาเพื่อให้คำปรึกษาแก่หน่วยงานของรัฐและเอกชน ประเมินผลกระทบทางสิ่งแวดล้อมจากการนำทรัพยากรธรรมชาติมาใช้ในพื้นที่ที่เสื่อมโทรมให้กลับมาเหมือนเดิม วิเคราะห์ศักยภาพและความปลอดภัยในการทำเหมืองทำงานใกล้ชิดกับทีมงานชุดเจาะในพื้นที่สำรวจเพื่อให้มั่นใจว่าหลุมเจาะนั้นอยู่ในตำแหน่งที่กำหนดไว้และทำการเก็บตัวอย่างจากหลุมเจาะมาวิเคราะห์ ให้คำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติงานแก่เจ้าหน้าที่ระดับรองลงมา ตอบปัญหาและชี้แจงเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับงานในหน้าที่ ซึ่งการทำงานทั้งหมดต้องทำงานร่วมกับวิศวกร และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

นักบัญชี (บช.) มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการเงินและบัญชีที่ต้องใช้ความรู้ที่มีลักษณะเกี่ยวกับการเงิน การงบประมาณ การบัญชี การวิเคราะห์งบประมาณ การวิเคราะห์ฐานะทางการเงินและบัญชี ตรวจสอบความถูกต้องของผู้ลงบัญชีเงินสด บัญชีเงินฝากธนาคาร และบัญชีแยกประเภทของแต่ละแผนงานและโครงการต่างๆของ กฟผ. ให้คำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติงานแก่เจ้าหน้าที่ระดับรองลงมา ตอบปัญหาและชี้แจงเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับงานในหน้าที่ และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

นักวิทยาศาสตร์ (วท.) มีภาระหน้าที่วิเคราะห์และทดสอบเพื่อหาค่าประกอบหรือคุณสมบัติทางด้านเคมี ฟิสิกส์ ธรณีวิทยาและชีววิทยา วิจัยลิกไนต์ และขี้เถ้าที่ได้จากการผลิตกระแสไฟฟ้าเพื่อนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ วิจัยเพื่อปรับปรุงคุณภาพของขี้เถ้าที่ได้เป็นต้น ปรับปรุงแก้ไขเทคนิคและกรรมวิธีในการวิเคราะห์หิวจัย ฝึกอบรมและให้คำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติงานแก่เจ้าหน้าที่ระดับรองลงมา ตอบปัญหาและชี้แจงเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับงานในหน้าที่ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

วิทยาการ (วท.) บุคคลที่จะทำงานตำแหน่งวิทยาการได้นั้นต้องมีการศึกษาดังต่อไปนี้ วิทยาศาสตร์/ศิลปศาสตร์/บริหารธุรกิจ สาขา จิตวิทยา/จิตวิทยาอุตสาหกรรม/จิตวิทยาอุตสาหกรรม และองค์การ รัฐศาสตร์/รัฐประศาสนศาสตร์/ศิลปศาสตร์ สาขาพัฒนาทรัพยากรมนุษย์/รัฐประศาสนศาสตร์ บริหารธุรกิจ/การจัดการ สาขาเทคโนโลยีการจัดการเรียนรู้/การจัดการ/บริหารธุรกิจ/การเงิน/บริหารจัดการ/บริการธุรกิจระหว่างประเทศ/การตลาด วิทยาศาสตร์ สาขาเกษตรศาสตร์/พืชศาสตร์/วนศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ โดยจะปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายต่อไป

นักคอมพิวเตอร์ (นค.) มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปต่าง ๆ วิเคราะห์ผลการใช้ ออกแบบและพัฒนาระบบโปรแกรม การเขียนโปรแกรม การพิจารณาระบบแฟ้มข้อมูล การประยุกต์ใช้โปรแกรมต่าง ๆ เพื่อให้สามารถใช้คอมพิวเตอร์ในงานต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดูแลและบำรุงรักษาระบบคอมพิวเตอร์และระบบฐานข้อมูล เป็นผู้ประสานงานในโครงการต่างๆ ที่เกี่ยวกับระบบคอมพิวเตอร์ ให้คำปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์หรือเทคโนโลยีสารสนเทศ ให้คำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติงานแก่เจ้าหน้าที่ระดับรองลงมา ตอบปัญหาและชี้แจงเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับงานในหน้าที่ และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ช่าง (ช.) บุคคลที่จะทำงานตำแหน่งช่างได้นั้นต้องมีการศึกษาดังต่อไปนี้ ปวส. สาขา ช่างไฟฟ้า/ช่างไฟฟ้ากำลัง/ช่างไฟฟ้าสื่อสาร/ช่างโทรคมนาคม/ช่างอิเล็กทรอนิกส์/ช่างยนต์/ช่างเครื่องกล/ช่างเครื่องยนต์ดีเซล/ช่างเทคนิคยานยนต์/ช่างเครื่องกลหนัก/ช่างกล/ช่างกลโรงงาน/ช่างกลอุตสาหกรรม/ช่างเชื่อม/ช่างโลหะแผ่น/ช่างก่อสร้าง/ช่างสำรวจ/ช่างเทคนิคอุตสาหกรรม/ช่างเทคนิคการผลิต/ช่างระบบวัดคุม/ช่างเครื่องมือวัดอุตสาหกรรม/ช่างเครื่องมือวัดและควบคุมอุตสาหกรรม/ช่างเทคนิคคอมพิวเตอร์/ช่างศิลปกรรม/ช่างจิตรศิลป์ และ วุฒิ ปวช. สาขา ช่างยนต์/ช่างเชื่อมโลหะ

แผ่น ซึ่งการทำงานทั้งหมดต้องทำงานร่วมกับพนักงานที่มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตอบปัญหาและชี้แจงเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับงานในหน้าที่ และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

พนักงานวิชาชีพ (พช.) บุคคลที่จะทำงานตำแหน่งช่างได้นั้นต้องมีการศึกษาดังต่อไปนี้ วุฒิปวส. สาขา คอมพิวเตอร์ธุรกิจ/เทคโนโลยีสารสนเทศ/เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์/เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร บัญชี/เลขานุการ/การตลาด/บริหารธุรกิจ/การจัดการทั่วไป/การบริหารจัดการทั่วไป เทคโนโลยีภาพถ่ายและวีดิทัศน์ เกษตรศาสตร์/พืชศาสตร์/อุตสาหกรรมเกษตร เทคโนโลยีภูมิทัศน์ เคมี/เคมีปฏิบัติ/เคมีอุตสาหกรรม/เคมีเทคนิค/วิทยาศาสตร์เคมี/ปิโตรเคมี วุฒิ ปวช. สาขา บัญชี ซึ่งการทำงานทั้งหมดต้องทำงานร่วมกับพนักงานที่มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตอบปัญหาและชี้แจงเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับงานในหน้าที่ และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยแม่เมาะ จำนวน 400 ราย ส่วนใหญ่มีตำแหน่งวิศวกร (วศ.) ร้อยละ 26.8 รองลงมาคือช่าง (ช.) และพนักงานวิชาชีพ (พช.) คิดเป็นร้อยละ 20.0 และร้อยละ 14.0 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาตามสังกัดพบว่า กลุ่มตัวอย่างสังกัดเหมือนแม่เมาะ ส่วนใหญ่มีตำแหน่งช่าง (ช.) ร้อยละ 25.6 รองลงมาคือพนักงานวิชาชีพ (พช.) ร้อยละ 16.9 ตามลำดับ ส่วนกลุ่มตัวอย่างสังกัดโรงไฟฟ้าแม่เมาะ ส่วนใหญ่มีตำแหน่งวิศวกร (วศ.) ร้อยละ 39.2 รองลงมาคือช่าง (ช.) คิดเป็นร้อยละ 16.1 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.18)

ตารางที่ 4.18 ตำแหน่งงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยแม่เมาะ จังหวัดลำปาง

ตำแหน่งงาน	เหมือนแม่เมาะ		โรงไฟฟ้าแม่เมาะ		รวม	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
วิศวกร (วศ.)	13	8.2	94	39.2	107	26.8
นักธรณีวิทยา (นธ.)	21	13.1	17	7.1	38	9.5
นักบัญชี (บช.)	8	5.0	17	7.1	25	6.2
นักวิทยาศาสตร์ (วท.)	8	5.0	9	3.8	17	4.2
วิทยากร (วก.)	21	13.1	26	10.8	47	11.8
นักคอมพิวเตอร์ (นค.)	21	13.1	9	3.8	30	7.5
ช่าง (ช.)	41	25.6	39	16.1	80	20.0
พนักงานวิชาชีพ (พช.)	27	16.9	29	12.1	56	14.0
รวม	160	100	240	100	400	100

ที่มา: จากการศึกษา

4.2.5 ระดับตำแหน่ง

การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยแม่เมาะ จังหวัดลำปาง แบ่งตำแหน่งงานตามวุฒิที่ใช้ในการเข้างานออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1) พนักงานปฏิบัติการระดับ 2-4 โดยพนักงานที่มีคุณวุฒิประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือเทียบเท่าจะได้รับระดับ 2 พนักงานที่มีคุณวุฒิประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงหรือเทียบเท่าจะได้รับระดับ 3 และพนักงานที่มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าจะได้รับระดับ 4 ส่วนที่ 2) พนักงานปฏิบัติการระดับ 5-7 โดยพนักงานที่มีคุณวุฒิระดับปริญญาโทหรือเทียบเท่าจะได้รับระดับ 5 พนักงานที่มีคุณวุฒิระดับปริญญาเอกหรือเทียบเท่าจะได้รับระดับ 6 หัวหน้าแผนกหรือผู้ช่วยหัวหน้าแผนกจะได้รับระดับ 7 และส่วนที่ 3) พนักงานปฏิบัติการระดับ 8-11 โดยพนักงานที่มีตำแหน่งผู้อำนวยการฝ่ายหรือหัวหน้าส่วนจะได้รับระดับ 8 พนักงานที่มีตำแหน่งหัวหน้ากองหรือผู้ช่วยหัวหน้ากองจะได้รับระดับ 9 พนักงานที่มีตำแหน่งผู้ช่วยผู้ว่าการตามสายงานจะได้รับระดับ 10 และพนักงานที่มีตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายหรือรองผู้ว่าการจะได้รับระดับ 11 ซึ่งในการเลื่อนระดับตำแหน่งนั้นต้องมีอายุงานในระดับปัจจุบัน 3 ปี หรือเงินเดือนเพิ่มขึ้น

จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยแม่เมาะ จำนวน 400 ราย ส่วนใหญ่มีระดับตำแหน่งเป็นพนักงานปฏิบัติการระดับ 5-7 ร้อยละ 53.0 รองลงมาคือพนักงานปฏิบัติการระดับ 2-4 และพนักงานปฏิบัติการระดับ 8-11 คิดเป็นร้อยละ 42.0 และร้อยละ 5.0 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาตามสังกัดพบว่า กลุ่มตัวอย่างสังกัดเหมืองแม่เมาะ ส่วนใหญ่มีระดับตำแหน่งเป็นพนักงานปฏิบัติการระดับ 5-7 ร้อยละ 62.5 รองลงมาคือพนักงานปฏิบัติการระดับ 2-4 และพนักงานปฏิบัติการระดับ 8-11 ร้อยละ 31.3 และร้อยละ 6.2 ตามลำดับ ส่วนกลุ่มตัวอย่างสังกัดโรงไฟฟ้าแม่เมาะ ส่วนใหญ่มีระดับตำแหน่งเป็นพนักงานปฏิบัติการระดับ 2-4 ร้อยละ 49.2 รองลงมาคือพนักงานปฏิบัติการระดับ 5-7 และพนักงานปฏิบัติการระดับ 8-11 คิดเป็นร้อยละ 46.7 และร้อยละ 4.2 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.19)

ตารางที่ 4.19 ระดับตำแหน่งของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยแม่เมาะ จังหวัดลำปาง

ระดับตำแหน่ง	เหมืองแม่เมาะ		โรงไฟฟ้าแม่เมาะ		รวม	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
พนักงานปฏิบัติการระดับ 2 - 4	50	31.3	118	49.2	168	42.0
พนักงานปฏิบัติการระดับ 5 - 7	100	62.5	112	46.7	212	53.0
พนักงานปฏิบัติการระดับ 8 - 11	10	6.2	10	4.1	20	5.0
รวม	160	100	240	100	400	100

ที่มา: จากการศึกษา

4.2.6 การใช้อุปกรณ์เพื่อความปลอดภัย

การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยแม่เมาะ จังหวัดลำปาง แบ่งสายงานออกเป็น 2 สาย คือ เหมืองแม่เมาะและโรงไฟฟ้าแม่เมาะ โดยเหมืองแม่เมาะดำเนินการเกี่ยวกับการสำรวจและขุดเจาะถ่านลิกไนต์ส่งให้โรงไฟฟ้าแม่เมาะเพื่อใช้เป็นเชื้อเพลิงในการผลิตกระแสไฟฟ้า ส่วนโรงไฟฟ้าแม่เมาะดำเนินการเกี่ยวกับการผลิตกระแสไฟฟ้าจากพลังความร้อนที่ใช้ถ่านลิกไนต์เป็นเชื้อเพลิงด้วยการแปรสภาพพลังงานสะสมของถ่านลิกไนต์ให้เป็นพลังงานไฟฟ้าโดยใช้น้ำเป็นตัวกลาง ซึ่งในการทำงานมีความเสี่ยงตั้งแต่การสำรวจถ่านลิกไนต์ไปจนถึงการผลิตกระแสไฟฟ้า การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยแม่เมาะได้จัดให้มีอุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยแก่พนักงาน อาทิเช่น แวนตานิริภัย หมวกนิรภัย หน้ากากนิรภัย ที่ครอบหู/ปลั๊กอุดหู ชุดกันความร้อน/เสื้อกาวัน ถุงมือ รองเท้าเซฟตี้ และเสื้อกั๊กสะท้อนแสง เป็นต้น

จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยแม่เมาะจำนวน 400 ราย ประกอบด้วยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้อุปกรณ์เพื่อความปลอดภัย ร้อยละ 73.0 และไม่ใช้อุปกรณ์เพื่อความปลอดภัย ร้อยละ 27.0 ซึ่งอุปกรณ์ที่ใช้เพื่อความปลอดภัยส่วนใหญ่คือ เสื้อกั๊กสะท้อนแสง ร้อยละ 99.7 รองลงมาคือแวนตานิริภัย และถุงมือ คิดเป็นร้อยละ 76.4 และร้อยละ 64.4 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาตามสังกัดพบว่า กลุ่มตัวอย่างสังกัดเหมืองแม่เมาะ ประกอบด้วยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้อุปกรณ์เพื่อความปลอดภัย ร้อยละ 52.5 และไม่ใช้อุปกรณ์เพื่อความปลอดภัย ร้อยละ 47.5 ซึ่งอุปกรณ์ที่ใช้เพื่อความปลอดภัยส่วนใหญ่คือ เสื้อกั๊กสะท้อนแสง ร้อยละ 100.0 รองลงมาคือชุดกันความร้อน/เสื้อกาวัน ร้อยละ 57.1 และแวนตานิริภัยกับถุงมือ ร้อยละ 42.9 เท่ากัน ตามลำดับ ส่วนกลุ่มตัวอย่างสังกัดโรงไฟฟ้าแม่เมาะ ประกอบด้วยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้อุปกรณ์เพื่อความปลอดภัย คิด

เป็นร้อยละ 86.7 และไม่ใช้อุปกรณ์เพื่อความปลอดภัย ร้อยละ 13.3 ซึ่งอุปกรณ์ที่ใช้เพื่อความปลอดภัยส่วนใหญ่คือ เสื่อกี๊กะทอนแสง ร้อยละ 99.5 รองลงมาคือแว่นตานิรภัยและถุงมือ ร้อยละ 89.9 และ ร้อยละ 73.1 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.20)

ตารางที่ 4.20 การใช้อุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยแม่เมาะ จังหวัดลำปาง

การใช้อุปกรณ์เพื่อความปลอดภัย	เหมืองแม่เมาะ		โรงไฟฟ้าแม่เมาะ		รวม	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่ใช้อุปกรณ์เพื่อความปลอดภัย	76	47.5	32	13.3	108	27.0
ใช้อุปกรณ์เพื่อความปลอดภัย	84	52.5	208	86.7	292	73.0
เสื่อกี๊กะทอนแสง	84	100.0	207	99.5	291	99.7
แว่นตานิรภัย	36	42.9	187	89.9	223	76.4
ถุงมือ	36	42.9	152	73.1	188	64.4
หมวกนิรภัย	12	14.3	73	35.1	85	29.1
ชุดกันความร้อน/ เสื่อกาว	48	57.1	21	10.1	69	23.6
หมวกนิรภัย	12	14.3	49	23.6	61	20.9

หมายเหตุ : เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

ที่มา: จากการศึกษา

4.2.7 พาหนะที่ใช้ในการเดินทางมาทำงาน

การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยแม่เมาะ จังหวัดลำปาง มีบริการรถรับ-ส่ง พนักงานจากในตัวอำเภอเมืองจังหวัดลำปางถึง กฟผ.แม่เมาะ โดยมีจุดรับ-ส่งพนักงานกระจายทั่วอำเภอเมืองลำปาง ซึ่งมีทั้งรถบริการสำหรับพนักงานที่ทำงานแบบเป็นกะ และพนักงานที่ทำงานในทุกวันทำการของราชการ (จันทร์-ศุกร์) ดังนี้ 1.) รถบริการสำหรับพนักงานที่ทำงานแบบเป็นกะ มีกำหนดเวลารถออกจากตัวเมืองลำปาง-กฟผ.แม่เมาะ จำนวน 3 รอบ คือ เวลา 6.00 น. 14.00 น. และ 22.00 น. และกำหนดเวลารถออกจาก กฟผ.แม่เมาะ-ตัวเมืองลำปาง จำนวน 3 รอบ คือเวลา 8.10 น. 16.10 น. และ 24.10 น. และ 2.) รถบริการสำหรับพนักงานที่ทำงานทุกวันทำการของราชการ (จันทร์-ศุกร์) มีกำหนดเวลารถออกจากตัวเมืองลำปาง-กฟผ.แม่เมาะ เวลา 6.30 น. และกำหนดเวลารถออกจาก กฟผ.แม่เมาะ-ตัวเมืองลำปางเวลา 16.10 น.

จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยแม่เมาะ จำนวน 400 ราย ส่วนใหญ่ใช้รถบริการเป็นพาหนะในการเดินทางมาทำงาน คิดเป็นร้อยละ 57.0 รองลงมาใช้รถยนต์ส่วนบุคคลและรถจักรยานยนต์ คิดเป็นร้อยละ 39.5 และร้อยละ 3.5 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาตามสังกัดพบว่า กลุ่มตัวอย่างสังกัดเหมือนแม่เมาะ ส่วนใหญ่ใช้รถบริการเป็นพาหนะในการเดินทางมาทำงาน ร้อยละ 67.5 รองลงมาใช้รถยนต์ส่วนบุคคล ร้อยละ 32.5 ตามลำดับ ส่วนกลุ่มตัวอย่างสังกัดโรงไฟฟ้าแม่เมาะ ส่วนใหญ่ใช้รถบริการเป็นพาหนะในการเดินทางมาทำงาน ร้อยละ 50.0 รองลงมาใช้รถยนต์ส่วนบุคคลและรถจักรยานยนต์ คิดเป็นร้อยละ 44.2 และร้อยละ 5.8 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.21)

ตารางที่ 4.21 พาหนะที่ใช้ในการเดินทางมาทำงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยแม่เมาะ จังหวัดลำปาง

พาหนะที่ใช้ในการเดินทางมาทำงาน	เหมืองแม่เมาะ		โรงไฟฟ้าแม่เมาะ		รวม	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
รถบริการ	108	67.5	120	50.0	228	57.0
รถยนต์ส่วนบุคคล	52	32.5	106	44.2	158	39.5
รถจักรยานยนต์	0	0.0	14	5.8	14	3.5
รวม	160	100	240	100	400	100

ที่มา: จากการศึกษา

4.2.8 สวัสดิการที่ได้รับ

พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ทุกคนจะได้รับสวัสดิการดังต่อไปนี้ การตรวจสุขภาพประจำปี การได้รับเงินกู้ในกรณีจำเป็น การได้รับค่าเช่าบ้านพนักงาน การได้รับเครื่องแบบการแต่งกาย การได้รับเงินยังชีพค่าไฟฟ้า การได้รับบริการรถบริการและรถนักเรียน การได้รับเงินโบนัส การได้รับค่าล่วงเวลา การเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การได้รับค่าใช้จ่ายในการเดินทางทั้งในและต่างประเทศ การมีวันหยุดตามเทศกาลและวันหยุดพักผ่อนประจำปี การได้รับค่ารักษาพยาบาลในสถานพยาบาลของรัฐ เอกชน คลินิก ของบิดา มารดา คู่สมรสและบุตร ยกเว้น การได้รับเงินช่วยเหลือบุตรและค่าคลอดบุตรที่มีเฉพาะพนักงานเพศหญิงเท่านั้นจะได้รับ และได้รับเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้ทำงานกะ (Shift Premium) ที่มีพนักงานที่ทำงานเป็นกะเท่านั้นจะได้รับโดยไม่จำกัดเพศ

จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยแม่เมาะ จำนวน 400 ราย ได้รับเงินช่วยเหลือบุตรและค่าคลอดบุตร ร้อยละ 36.5 และได้รับเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้ทำงานกะ (Shift Premium) ร้อยละ 49.0 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาตามสังกัดพบว่า กลุ่มตัวอย่างสังกัดเหมืองแม่เมาะ ได้รับเงินช่วยเหลือบุตรและค่าคลอดบุตร ร้อยละ 22.5 และได้รับเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้ทำงานกะ (Shift Premium) ร้อยละ 22.5 ตามลำดับ ส่วนกลุ่มตัวอย่างสังกัดโรงไฟฟ้าแม่เมาะ ได้รับเงินช่วยเหลือบุตรและค่าคลอดบุตร ร้อยละ 45.8 และได้รับเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้ทำงานกะ (Shift Premium) ร้อยละ 66.7 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.22)

ตารางที่ 4.22 สวัสดิการที่ได้รับของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยแม่เมาะ จังหวัดลำปาง

สวัสดิการที่ได้รับ	เหมืองแม่เมาะ		โรงไฟฟ้าแม่เมาะ		รวม	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
การได้รับเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้ทำงานกะ (Shift Premium)	36	22.5	160	66.7	196	49.0
การได้รับเงินช่วยเหลือบุตรและค่าคลอดบุตร	36	22.5	110	45.8	146	36.5

หมายเหตุ: เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

ที่มา: การศึกษา

4.2.9 จำนวนวันลาจในรอบปี

การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยแม่เมาะ จังหวัดลำปาง กำหนดให้พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยแม่เมาะทุกคนสามารถลาจและลาป่วยได้เท่ากับจำนวนวันที่ลาจริง และรวมกันแล้วไม่เกิน 30 วันทำการ

จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยแม่เมาะ จำนวน 400 ราย ประกอบด้วยกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ได้ลาจ ร้อยละ 83.0 และลาจ ร้อยละ 17.0 โดยลาจเฉลี่ย 2 วันต่อคน ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาตามสังกัดพบว่า กลุ่มตัวอย่างสังกัดเหมืองแม่เมาะ ประกอบด้วยกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ได้ลาจ ร้อยละ 87.5 และลาจ ร้อยละ 12.5 โดยลาจเฉลี่ย 2 วันต่อคน ตามลำดับ ส่วนกลุ่มตัวอย่างสังกัดโรงไฟฟ้าแม่เมาะ ประกอบด้วยกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ได้ลาจ ร้อยละ 80.0 และลาจ ร้อยละ 20.0 โดยลาจเฉลี่ย 2 วันต่อคน ตามลำดับ (ตารางที่ 4.23)

ตารางที่ 4.23 จำนวนวันลาทิจในรอบปีของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยแม่เมาะ จังหวัดลำปาง

จำนวนวันลาทิจในรอบปี	เหมืองแม่เมาะ		โรงไฟฟ้าแม่เมาะ		รวม	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่ได้ลาทิจ	140	87.5	192	80.0	332	83.0
ลาทิจ	20	12.5	48	20.0	68	17.0
เฉลี่ย (วัน)	2		2		2	
รวม	160	100	240	100	400	100

ที่มา: จากการศึกษา

4.2.10 จำนวนวันลาป่วยในรอบปี

การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยแม่เมาะ จังหวัดลำปาง กำหนดให้พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยแม่เมาะทุกคนสามารถลาทิจและลาป่วยได้เท่ากับจำนวนวันที่ป่วยจริง และรวมกันไม่เกิน 30 วันทำการ

จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยแม่เมาะ จำนวน 400 ราย ประกอบด้วยกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ได้ลาป่วย คิดเป็นร้อยละ 36.0 และลาป่วย คิดเป็นร้อยละ 64.0 โดยลาป่วยเฉลี่ย 5 วันต่อคน ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาตามสังกัดพบว่า กลุ่มตัวอย่างสังกัดเหมืองแม่เมาะ ประกอบด้วยกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ได้ลาป่วย ร้อยละ 30.0 และลาป่วย ร้อยละ 70.0 โดยลาป่วยเฉลี่ย 7 วันต่อคน ตามลำดับ ส่วนกลุ่มตัวอย่างสังกัดโรงไฟฟ้าแม่เมาะ ประกอบด้วยกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ได้ลาป่วย ร้อยละ 40.0 และลาป่วย ร้อยละ 60.0 โดยลาป่วยเฉลี่ย 3 วันต่อคน ตามลำดับ (ตารางที่ 4.24)

ตารางที่ 4.24 จำนวนวันลาป่วยในรอบปีของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยแม่เมาะ จังหวัดลำปาง

จำนวนวันลาป่วยในรอบปี	เหมืองแม่เมาะ		โรงไฟฟ้าแม่เมาะ		รวม	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่ได้ลาป่วย	48	30.0	96	40.0	144	36.0
ลาป่วย	112	70.0	144	60.0	256	64.0
เฉลี่ย (วัน)	7		3		5	
รวม	160	100	240	100	400	100

ที่มา: จากการศึกษา

4.2.11 จำนวนวันลาพักผ่อนประจำปี

การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยแม่เมาะ จังหวัดลำปาง กำหนดให้พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยแม่เมาะทุกคนสามารถลาพักผ่อนได้ครั้งละไม่เกิน 10 วันทำการ และสะสมได้ไม่เกิน 30 วันทำการ

จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยแม่เมาะ จำนวน 400 ราย ประกอบด้วยกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ได้ลาพักผ่อน ร้อยละ 11.0 และลาพักผ่อน ร้อยละ 89.0 โดยลาพักผ่อนเฉลี่ย 7 วันต่อคน ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาตามสังกัดพบว่า กลุ่มตัวอย่างสังกัดเหมืองแม่เมาะ ประกอบด้วยกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ได้ลาพักผ่อน ร้อยละ 10.0 และลาพักผ่อน ร้อยละ 90.0 โดยลาพักผ่อนเฉลี่ย 7 วันต่อคน ตามลำดับ ส่วนกลุ่มตัวอย่างสังกัดโรงไฟฟ้าแม่เมาะ ประกอบด้วยกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ได้ลาพักผ่อน ร้อยละ 11.7 และลาพักผ่อน ร้อยละ 88.3 โดยลาพักผ่อนเฉลี่ย 7 วันต่อคน ตามลำดับ (ตารางที่ 4.25)

ตารางที่ 4.25 จำนวนวันลาพักผ่อนประจำปีของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยแม่เมาะ จังหวัดลำปาง

จำนวนวันลาพักผ่อนประจำปี	เหมืองแม่เมาะ		โรงไฟฟ้าแม่เมาะ		รวม	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่ได้ลาพักผ่อนประจำปี	16	10.0	28	11.7	44	11.0
ลาพักผ่อน	144	90.0	212	88.3	356	89.0
เฉลี่ย (วัน)	7		7		7	
รวม	160	100	240	100	400	100

ที่มา: จากการศึกษา

4.3 ระดับความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยแม่เมาะ

การศึกษาระดับความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านเศรษฐกิจ ด้านการทำงาน ด้านสุขภาพอนามัย และด้านสวัสดิการ โดยให้กลุ่มตัวอย่างแสดงความคิดเห็นว่ามีความสุข ในระดับใด โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด ให้ 5 คะแนน น้อยที่สุดให้ 1 คะแนน แล้วนำคะแนนมาหาค่าเฉลี่ย ซึ่งสามารถนำเสนอผลการศึกษาแบ่งเป็น 3 ส่วน คือ 1) ระดับความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยแม่เมาะ ในภาพรวม 2) ระดับความสุขในการ

ทำงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยแม่เมาะ จำแนกตามระดับตำแหน่ง และ 3) ระดับความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยแม่เมาะ จำแนกตามลักษณะการทำงาน นอกจากนี้ยังทำการทดสอบความแตกต่างของระดับความสุขโดยใช้สถิติค่า t (t-test) ซึ่งผลการศึกษามีดังนี้คือ

4.3.1 ระดับความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยแม่เมาะในภาพรวม

ภาพรวมของระดับความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยแม่เมาะทั้งหมด พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 (ความสุขระดับมาก) และความสุขที่เป็นลำดับ 1 ได้แก่ ด้านสุขภาพอนามัย มีคะแนนเฉลี่ย 3.85 (ระดับมาก) ลำดับ 2 ได้แก่ ด้านสวัสดิการ มีคะแนนเฉลี่ย 3.53 (ระดับมาก) ลำดับ 3 ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ มีคะแนนเฉลี่ย 3.46 (ระดับปานกลาง) และลำดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านการทำงาน มีคะแนนเฉลี่ย 3.42 (ระดับปานกลาง)

เมื่อพิจารณาตามสังกัดพบว่า ระดับความสุขของกลุ่มตัวอย่างพนักงานสังกัดเหมืองแม่เมาะ พบว่า มีคะแนนเฉลี่ย 3.35 (ความสุขระดับปานกลาง) และความสุขที่เป็นลำดับ 1 ได้แก่ ด้านสุขภาพอนามัย มีคะแนนเฉลี่ย 3.75 (ระดับมาก) ลำดับ 2 ได้แก่ ด้านการทำงาน มีคะแนนเฉลี่ย 3.42 (ระดับปานกลาง) ลำดับ 3 ได้แก่ ด้านสวัสดิการ มีคะแนนเฉลี่ย 3.23 (ระดับปานกลาง) และลำดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ มีคะแนนเฉลี่ย 3.19 (ระดับปานกลาง)

เมื่อพิจารณาระดับความสุขของกลุ่มตัวอย่างพนักงานสังกัดโรงไฟฟ้าแม่เมาะ พบว่า พบว่า มีคะแนนเฉลี่ย 3.85 (ความสุขระดับมาก) และความสุขที่เป็นลำดับ 1 ได้แก่ ด้านการทำงาน มีคะแนนเฉลี่ย 4.24 (ระดับมาก) ลำดับ 2 ได้แก่ ด้านสุขภาพอนามัย มีคะแนนเฉลี่ย 3.91 (ระดับมาก) ลำดับ 3 ด้านสวัสดิการ มีคะแนนเฉลี่ย 3.72 (ระดับมาก) และลำดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ มีคะแนนเฉลี่ย 3.64 (ระดับมาก) (ตารางที่ 4.26)

ตารางที่ 4.26 ภาพรวมระดับความสุขของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยแม่เมาะ จังหวัดลำปาง

	ลำดับ 1	ลำดับ 2	ลำดับ 3	ลำดับ 4	รวม
เหมืองแม่เมาะ	ด้านสุขภาพอนามัย (คะแนน 3.75)	ด้านการทำงาน (คะแนน 3.42)	ด้านสวัสดิการ (คะแนน 3.23)	ด้านเศรษฐกิจ (คะแนน 3.19)	คะแนนเฉลี่ย 3.35 (ความสุขปานกลาง)
โรงไฟฟ้าแม่เมาะ	ด้านการทำงาน (คะแนน 4.24)	ด้านสุขภาพอนามัย (คะแนน 3.91)	ด้านสวัสดิการ (คะแนน 3.72)	ด้านเศรษฐกิจ (คะแนน 3.64)	คะแนนเฉลี่ย 3.85 (ความสุขมาก)
รวม	ด้านสุขภาพอนามัย (คะแนน 3.85)	ด้านสวัสดิการ (คะแนน 3.53)	ด้านเศรษฐกิจ (คะแนน 3.46)	ด้านการทำงาน (คะแนน 3.42)	คะแนนเฉลี่ย 3.65 (ความสุขมาก)

ที่มา: จากการศึกษา

ระดับความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยแม่เมาะทั้งหมด พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 (ระดับมาก) และความสุขที่เป็นลำดับ 1 ได้แก่ ด้านสุขภาพอนามัย มีคะแนนเฉลี่ย 3.85 (ระดับมาก) ประกอบด้วย การไม่มีโรคประจำตัว ความไม่เจ็บป่วยจากการทำงาน และการบริโภคอาหารครบ 5 หมู่ เป็นต้น ลำดับ 2 ได้แก่ ด้านสวัสดิการ มีคะแนนเฉลี่ย 3.53 (ระดับมาก) ประกอบด้วย การมีวันหยุดตามเทศกาลและวันหยุดพักผ่อนประจำปี การได้รับคำรักษาพยาบาลในสถานพยาบาลของรัฐ, เอกชน, คลินิก ของบิดา, มารดา, คู่สมรสและบุตร และการเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เป็นต้น ลำดับ 3 ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ มีคะแนนเฉลี่ย 3.46 (ระดับปานกลาง) ประกอบด้วย รายได้ที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงาน การขึ้นเงินเดือนประจำปีมีความเหมาะสม และการครอบครองที่อยู่อาศัย เป็นต้น และลำดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านการทำงาน มีคะแนนเฉลี่ย 3.42 (ระดับปานกลาง) ประกอบด้วย การมีความปลอดภัยในการทำงาน การได้รับความไว้วางใจในการทำงาน และอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานมีความปลอดภัย เป็นต้น

เมื่อพิจารณาระดับความสุขของกลุ่มตัวอย่างพนักงานสังกัดเหมืองแม่เมาะ พบว่า มีคะแนนเฉลี่ย 3.35 (ระดับปานกลาง) และความสุขที่เป็นลำดับ 1 ได้แก่ ด้านสุขภาพอนามัย มีคะแนนเฉลี่ย 3.75 (ระดับมาก) ประกอบด้วย การไม่มีโรคประจำตัว ความไม่เจ็บป่วยจากการทำงาน และการไม่ดื่มสุราหรือสูบบุหรี่ เป็นต้น ลำดับ 2 ได้แก่ ด้านการทำงาน มีคะแนนเฉลี่ย 3.42 (ระดับปานกลาง) ประกอบด้วย การมีกิจกรรมและความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน อุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานมีความปลอดภัย การได้รับความไว้วางใจในการทำงาน และการมีโอกาสในการพัฒนาเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เป็นต้น และลำดับ 3 ได้แก่ ด้านสวัสดิการ มีคะแนนเฉลี่ย 3.23 (ระดับปานกลาง) ประกอบด้วย การ

ได้รับคำรักษาพยาบาลในสถานพยาบาลของรัฐ,เอกชน,คลินิก ของบิดา,มารดา,คู่สมรสและบุตร การมีวันหยุดตามเทศกาลและวันหยุดพักผ่อนประจำปี และการได้รับบริการรถบริการ/รถนักเรียน เป็นต้น

เมื่อพิจารณาระดับความสุขของกลุ่มตัวอย่างพนักงานสังกัดโรงไฟฟ้าแม่เมาะ พบว่า มีคะแนนเฉลี่ย 3.85 (ระดับมาก) และความสุขที่เป็นลำดับ 1 ได้แก่ ด้านการทำงาน มีคะแนนเฉลี่ย 4.24 (ระดับมาก) ประกอบด้วย การมีความปลอดภัยในการทำงาน การได้รับความไว้วางใจในการทำงาน และการมีหัวหน้างานที่คอยดูแลเอาใจใส่ เป็นต้น ลำดับ 2 ได้แก่ ด้านสุขภาพอนามัย มีคะแนนเฉลี่ย 3.91 (ระดับมาก) ประกอบด้วย การบริโภคอาหารครบ 5 หมู่ การไม่มีโรคประจำตัว และความไม่เจ็บป่วยจากการทำงาน เป็นต้น และลำดับ 3 ด้านสวัสดิการ มีคะแนนเฉลี่ย 3.72 (ระดับมาก) ประกอบด้วย การเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การมีวันหยุดตามเทศกาลและวันหยุดพักผ่อนประจำปี และการได้รับบริการรถบริการ/รถนักเรียน เป็นต้น

เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสุขของกลุ่มตัวอย่างพนักงานสังกัดเหมืองแม่เมาะกับสังกัดโรงไฟฟ้าแม่เมาะ พบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงานทั้ง 2 กลุ่ม ในภาพรวมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ทั้ง 4 ด้าน และเมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ในด้านเศรษฐกิจ ด้านการทำงาน ด้านสุขภาพอนามัย และด้านสวัสดิการ โดยพบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานสังกัดโรงไฟฟ้าแม่เมาะมีความสุขมากกว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานสังกัดเหมืองแม่เมาะ (ตารางที่ 4.27)

ตารางที่ 4.27 ระดับความสุขของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย แม่เมาะ จังหวัดลำปาง

ตัวชี้วัดความสุข	เหมืองแม่เมาะ (n=160)		โรงไฟฟ้า แม่เมาะ (n=240)		รวม		ค่า t (p-value)
	ค่าเฉลี่ย	ลำดับ	ค่าเฉลี่ย	ลำดับ	ค่าเฉลี่ย	ลำดับ	
ด้านเศรษฐกิจ	3.19 (ปานกลาง)	4	3.64 (มาก)	4	3.46 (ปานกลาง)	3	-11.254*** (0.000)
1. รายได้ที่ได้รับเหมาะสมกับ ปริมาณงาน	(3.33) (ปานกลาง)	(2)	(4.08) (มาก)	(1)	(3.78) (มาก)	(1)	-9.468*** (0.000)
2. ภาระหนี้สินที่มีไม่กระทบต่อ รายได้ในแต่ละเดือน	(3.00) (ปานกลาง)	(4)	(3.50) (ปานกลาง)	(5)	(3.30) (ปานกลาง)	(4)	-5.800*** (0.000)
3. การมีเงินเหลือไว้สำหรับ เก็บออมในแต่ละเดือน	(2.93) (ปานกลาง)	(5)	(3.53) (มาก)	(3)	(3.29) (ปานกลาง)	(5)	-5.327*** (0.000)

ตารางที่ 4.27 ระดับความสุขของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย
แม่เมาะ จังหวัดลำปาง (ต่อ)

ตัวชี้วัดความสุข	เหมืองแม่เมาะ (n=160)		โรงไฟฟ้า แม่เมาะ (n=240)		รวม		ค่า t (p-value)
	ค่าเฉลี่ย	ลำดับ	ค่าเฉลี่ย	ลำดับ	ค่าเฉลี่ย	ลำดับ	
4. การขึ้นเงินเดือนประจำปีมีความเหมาะสม	(3.33) (ปานกลาง)	(2)	(3.58) (มาก)	(2)	(3.48) (ปานกลาง)	(2)	-3.305*** (0.001)
5. การครอบครองที่อยู่อาศัย	(3.38) (ปานกลาง)	(1)	(3.53) (มาก)	(3)	(3.47) (ปานกลาง)	(3)	-1.777* (0.077)
ด้านการทำงาน	3.42 (ปานกลาง)	2	4.24 (มาก)	1	3.42 (ปานกลาง)	4	-18.498*** (0.000)
1. อุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานมีความปลอดภัย	(3.58) (มาก)	(2)	(4.25) (มาก)	(4)	(3.98) (มาก)	(2)	-7.091*** (0.000)
2. การมีความปลอดภัยในการทำงาน	(3.35) (ปานกลาง)	(5)	(4.45) (มาก)	(1)	(4.01) (มาก)	(1)	-11.150*** (0.000)
3. การมีหัวหน้างานที่คอยดูแลเอาใจใส่	(3.25) (ปานกลาง)	(6)	(4.28) (มาก)	(3)	(3.87) (มาก)	(5)	-7.388*** (0.000)
4. การได้รับความไว้วางใจในการทำงาน	(3.38) (ปานกลาง)	(3)	(4.39) (มาก)	(2)	(3.98) (มาก)	(2)	-9.657*** (0.000)
5. การมีโอกาสในการพัฒนาเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	(3.38) (ปานกลาง)	(3)	(3.93) (มาก)	(6)	(3.71) (มาก)	(6)	-5.248*** (0.000)
6. การมีกิจกรรมและความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน	(3.60) (มาก)	(1)	(4.17) (มาก)	(5)	(3.94) (มาก)	(4)	-6.045*** (0.000)
ด้านสุขภาพอนามัย	3.75 (มาก)	1	3.91 (มาก)	2	3.85 (มาก)	1	-3.563*** (0.000)
1. การไม่มีโรคประจำตัว	(4.13) (มาก)	(1)	(4.13) (มาก)	(2)	(4.13) (มาก)	(1)	-0.111 (0.912)
2. ความไม่เจ็บป่วยจากการทำงาน	(4.12) (มาก)	(2)	(3.98) (มาก)	(3)	(4.04) (มาก)	(2)	1.303 (0.194)
3. การออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ	(3.35) (ปานกลาง)	(5)	(3.63) (มาก)	(5)	(3.52) (มาก)	(5)	-2.783*** (0.006)
4. การบริโภคอาหารครบ 5 หมู่	(3.55) (มาก)	(4)	(4.14) (มาก)	(1)	(3.91) (มาก)	(3)	-5.435*** (0.000)

ตารางที่ 4.27 ระดับความสุขของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย
แม่เมาะ จังหวัดลำปาง (ต่อ)

ตัวชี้วัดความสุข	เหมืองแม่เมาะ (n=160)		โรงไฟฟ้า แม่เมาะ (n=240)		รวม		ค่า t (p-value)
	ค่าเฉลี่ย	ลำดับ	ค่าเฉลี่ย	ลำดับ	ค่าเฉลี่ย	ลำดับ	
5. การไม่ดื่มสุราหรือสูบบุหรี่	(3.60) (มาก)	(3)	(3.68) (มาก)	(4)	(3.65) (มาก)	(4)	-0.816 (0.415)
ด้านสวัสดิการ	3.23 (ปานกลาง)	3	3.72 (มาก)	3	3.53 (มาก)	2	-14.795*** (0.000)
1. การได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปี	(3.39) (ปานกลาง)	(5)	(3.85) (มาก)	(6)	(3.67) (มาก)	(6)	-0.154 (0.878)
2. การได้รับเงินกู้ในกรณีจำเป็น	(3.25) (ปานกลาง)	(7)	(3.27) (ปานกลาง)	(12)	(3.26) (ปานกลาง)	(12)	0.466 (0.642)
3. การได้รับค่าเช่าบ้านพนักงาน	(2.56) (ปานกลาง)	(13)	(2.50) (น้อย)	(14)	(2.53) (ปานกลาง)	(14)	-4.255*** (0.000)
4. การได้รับค่าใช้จ่ายในการเดินทางทั้งในและต่างประเทศ	(3.08) (ปานกลาง)	(10)	(3.61) (มาก)	(10)	(3.40) (ปานกลาง)	(9)	-10.309*** (0.000)
5. การได้รับเงินโบนัส	(3.20) (ปานกลาง)	(8)	(4.10) (มาก)	(4)	(3.74) (มาก)	(5)	-0.913 (0.362)
6. การได้รับค่าล่วงเวลา	(2.85) (ปานกลาง)	(12)	(2.97) (ปานกลาง)	(13)	(2.92) (ปานกลาง)	(13)	-8.519*** (0.000)
7. การได้รับเงินเพิ่มพิเศษ (สำหรับผู้ที่ทำงานกะ)	(2.50) (น้อย)	(14)	(3.81) (มาก)	(8)	(3.29) (ปานกลาง)	(10)	-10.967*** (0.000)
8. การเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	(3.58) (มาก)	(4)	(4.43) (มาก)	(1)	(4.09) (มาก)	(3)	-4.173*** (0.000)
9. ตารางที่ การได้รับเงินช่วยเหลือบุตรและค่าคลอดบุตร	(3.10) (ปานกลาง)	(9)	(3.83) (มาก)	(7)	(3.54) (มาก)	(7)	-7.475*** (0.000)
10. การได้รับเครื่องแบบการแต่งกายที่เหมาะสม	(3.08) (ปานกลาง)	(10)	(3.75) (มาก)	(9)	(3.48) (ปานกลาง)	(8)	-6.915*** (0.000)
11. การได้รับบริการรถบริการ/รถนักเรียน	(3.70) (มาก)	(3)	(3.96) (มาก)	(5)	(3.86) (มาก)	(4)	-2.143** (0.033)

ตารางที่ 4.27 ระดับความสุขของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย
แม่เมาะ จังหวัดลำปาง (ต่อ)

ตัวชี้วัดความสุข	เหมืองแม่เมาะ (n=160)		โรงไฟฟ้า แม่เมาะ (n=240)		รวม		ค่า t (p-value)
	ค่าเฉลี่ย	ลำดับ	ค่าเฉลี่ย	ลำดับ	ค่าเฉลี่ย	ลำดับ	
12. การได้รับเงินยังชีพค่า ไฟฟ้า	(3.26) (ปานกลาง)	(6)	(3.31) (มาก)	(11)	(3.29) (ปานกลาง)	(10)	-0.324 (0.746)
13. การได้รับคำรักษาพยาบาล ในสถานพยาบาลของรัฐ, เอกชน, คลินิก ของบิดา, มารดา, คู่สมรส และบุตร	(3.93) (มาก)	(1)	(4.30) (มาก)	(3)	(4.15) (มาก)	(2)	-4.114*** (0.000)
14. การมีวันหยุดตามเทศกาล และวันหยุดพักผ่อน ประจำปี	(3.78) (มาก)	(2)	(4.42) (มาก)	(2)	(4.16) (มาก)	(1)	-6.861*** (0.000)
รวม	3.35 (ปานกลาง)		3.85 (มาก)		3.65 (มาก)		-23.878*** (0.000)

หมายเหตุ * , ** , *** คือมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.1 , 0.05 , 0.01

ที่มา: จากการศึกษา

4.3.2 ระดับความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยแม่เมาะ จำแนกตามระดับตำแหน่ง

การศึกษาระดับความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยแม่เมาะ จังหวัดลำปาง จำแนกตามระดับตำแหน่ง ระหว่างกลุ่มตัวอย่างพนักงานสังกัดเหมืองแม่เมาะกับกลุ่มตัวอย่างพนักงานสังกัดโรงไฟฟ้าแม่เมาะ ซึ่งผลการศึกษามีดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างพนักงานสังกัดเหมืองแม่เมาะ

การศึกษาระดับความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานสังกัดเหมืองแม่เมาะ จำแนกตามระดับตำแหน่ง ซึ่งประกอบด้วย 2 กลุ่ม คือ พนักงานปฏิบัติการระดับ 2-4 และพนักงานปฏิบัติการระดับ 5 ขึ้นไป ซึ่งผลการศึกษามีดังนี้คือ

ก) กลุ่มตัวอย่างพนักงานที่มีระดับตำแหน่งเป็นพนักงานปฏิบัติการระดับ 2-4

เมื่อพิจารณาระดับความสุขของกลุ่มตัวอย่างพนักงานสังกัดเหมืองแม่เมาะ ที่มีระดับตำแหน่งเป็นพนักงานปฏิบัติการระดับ 2-4 พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยในภาพรวม 3.71 (ระดับมาก) และความสุขที่เป็นลำดับ 1 ได้แก่ ด้านการทำงาน มีคะแนนเฉลี่ย 4.16 (ระดับมาก) ประกอบด้วย การมีหัวหน้างานที่คอยดูแลเอาใจใส่ การได้รับความไว้วางใจในการทำงาน และการมีกิจกรรมและความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น ลำดับ 2 ได้แก่ ด้านสุขภาพอนามัย มีคะแนนเฉลี่ย 4.24 (ระดับมาก) ประกอบด้วย ความไม่เจ็บป่วยจากการทำงาน การไม่ดื่มสุราหรือสูบบุหรี่ และการไม่มีโรคประจำตัว เป็นต้น และลำดับ 3 ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ มีคะแนนเฉลี่ย 3.63 (ระดับมาก) ประกอบด้วย การครอบครองที่อยู่อาศัย การมีเงินเหลือไว้สำหรับเก็บออมในแต่ละเดือน และการขึ้นเงินเดือนประจำปีมีความเหมาะสม เป็นต้น

ข) กลุ่มตัวอย่างพนักงานที่มีระดับตำแหน่งเป็นพนักงานปฏิบัติการระดับ 5 ขึ้นไป

เมื่อพิจารณาระดับความสุขของกลุ่มตัวอย่างพนักงานสังกัดเหมืองแม่เมาะ ที่มีระดับตำแหน่งเป็นพนักงานปฏิบัติการระดับ 5 ขึ้นไป พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยในภาพรวม 3.15 (ระดับปานกลาง) และความสุขที่เป็นลำดับ 1 ได้แก่ ด้านสุขภาพอนามัย มีคะแนนเฉลี่ย 3.48 (ระดับปานกลาง) ประกอบด้วย การไม่มีโรคประจำตัว ความไม่เจ็บป่วยจากการทำงาน และการบริโภคอาหารครบ 5 หมู่ เป็นต้น ลำดับ 2 ได้แก่ ด้านสวัสดิการ มีคะแนนเฉลี่ย 3.16 (ระดับปานกลาง) ประกอบด้วย การได้รับเงินยังชีพค่าไฟฟ้า การได้รับค่ารักษาพยาบาลในสถานพยาบาลของรัฐ, เอกชน, คลินิก ของบิดา, มารดา, คู่สมรสและบุตร และการมีวันหยุดตามเทศกาลและวันหยุดพักผ่อนประจำปี เป็นต้น และลำดับ 3 ได้แก่ ด้านการทำงาน มีคะแนนเฉลี่ย 2.98 (ระดับปานกลาง) ประกอบด้วย อุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานมีความปลอดภัย การมีกิจกรรมและความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน และการมีความปลอดภัยในการทำงาน เป็นต้น

เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสุขของกลุ่มตัวอย่างพนักงานสังกัดเหมืองแม่เมาะ จำแนกตามระดับตำแหน่ง พบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงานทั้ง 2 กลุ่ม ในภาพรวมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขที่แตกต่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ทั้ง 4 ด้าน และเมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ในด้านเศรษฐกิจ ด้านการทำงาน ด้านสุขภาพอนามัย และด้านสวัสดิการ โดยกลุ่มตัวอย่างพนักงานปฏิบัติการระดับ 2-4 มีความสุขมากกว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานปฏิบัติการระดับ 5 ขึ้นไป (ตารางที่ 4.28)

ตารางที่ 4.28 ระดับความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานสังกัดเหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง เมื่อจำแนกตามระดับตำแหน่ง

ตัวชี้วัดความสุข	พนักงานปฏิบัติการ ระดับ 2 – 4		พนักงานปฏิบัติการ ระดับ 5 ขึ้นไป		ค่า t (p-value)
	ค่าเฉลี่ย	ลำดับ	ค่าเฉลี่ย	ลำดับ	
ด้านเศรษฐกิจ	3.63 (มาก)	3	2.95 (ปานกลาง)	4	11.850*** (0.000)
1. รายได้ที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงาน	(3.36) (ปานกลาง)	(4)	(3.31) (ปานกลาง)	(1)	0.447 (0.655)
2. ภาระหนี้สินที่มีไม่กระทบต่อรายได้ในแต่ละเดือน	(3.36) (ปานกลาง)	(4)	(2.81) (ปานกลาง)	(4)	5.335*** (0.000)
3. การมีเงินเหลือไว้สำหรับเก็บออมในแต่ละเดือน	(3.71) (มาก)	(2)	(2.50) (น้อย)	(5)	6.888*** (0.000)
4. การขึ้นเงินเดือนประจำปีมีความเหมาะสม	(3.71) (มาก)	(2)	(3.12) (ปานกลาง)	(2)	4.683*** (0.000)
5. การครอบครองที่อยู่อาศัย	(4.00) (มาก)	(1)	(3.04) (ปานกลาง)	(3)	9.959*** (0.000)
ด้านการทำงาน	4.16 (มาก)	1	2.98 (ปานกลาง)	3	20.583*** (0.000)
1. อุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานมีความปลอดภัย	(4.00) (มาก)	(5)	(3.35) (ปานกลาง)	(1)	3.926*** (0.000)
2. การมีความปลอดภัยในการทำงาน	(4.00) (มาก)	(5)	(3.00) (ปานกลาง)	(3)	6.240*** (0.000)
3. การมีหัวหน้างานที่คอยดูแลเอาใจใส่	(4.36) (มาก)	(1)	(2.65) (ปานกลาง)	(6)	9.557*** (0.000)
4. การได้รับความไว้วางใจในการทำงาน	(4.27) (มาก)	(2)	(2.85) (ปานกลาง)	(4)	11.220*** (0.000)
5. การมีโอกาสในการพัฒนาเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	(4.13) (มาก)	(4)	(2.85) (ปานกลาง)	(4)	12.277*** (0.000)
6. การมีกิจกรรมและความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	(4.22) (มาก)	(3)	(3.19) (ปานกลาง)	(2)	9.626*** (0.000)

ตารางที่ 4.28 ระดับความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานสังกัดเหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง เมื่อจำแนกตามระดับตำแหน่ง (ต่อ)

ตัวชี้วัดความสุข	พนักงานปฏิบัติการ ระดับ 2 – 4		พนักงานปฏิบัติการ ระดับ 5 ขึ้นไป		ค่า t (p-value)
	ค่าเฉลี่ย	ลำดับ	ค่าเฉลี่ย	ลำดับ	
ด้านสุขภาพอนามัย	4.24 (มาก)	2	3.48 (ปานกลาง)	1	11.176*** (0.000)
1. การไม่มีโรคประจำตัว	(4.29) (มาก)	(3)	(4.04) (มาก)	(1)	2.467** (0.015)
2. ความไม่เจ็บป่วยจากการทำงาน	(5.00) (มากที่สุด)	(1)	(3.65) (มาก)	(2)	10.284*** (0.000)
3. การออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ	(4.00) (มาก)	(4)	(3.00) (ปานกลาง)	(5)	10.563*** (0.000)
4. การบริโภคอาหารครบ 5 หมู่	(3.57) (มาก)	(5)	(3.54) (มาก)	(3)	0.167 (0.868)
5. การไม่ดื่มสุราหรือสูบบุหรี่	(4.36) (มาก)	(2)	(3.19) (ปานกลาง)	(4)	9.626*** (0.000)
ด้านสวัสดิการ	3.36 (ปานกลาง)	4	3.16 (ปานกลาง)	2	4.035*** (0.000)
1. การได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี	(3.82) (มาก)	(5)	(3.15) (ปานกลาง)	(7)	3.797*** (0.000)
2. การได้รับเงินกู้ในกรณีจำเป็น	(3.36) (ปานกลาง)	(6)	(3.19) (ปานกลาง)	(6)	1.362 (0.175)
3. การได้รับค่าเช่าบ้านพนักงาน	(3.00) (ปานกลาง)	(8)	(2.33) (น้อย)	(14)	4.940*** (0.000)
4. การได้รับค่าใช้จ่ายในการเดินทางทั้ง ในและต่างประเทศ	(3.36) (ปานกลาง)	(6)	(2.92) (ปานกลาง)	(11)	3.028*** (0.003)
5. การได้รับเงินโบนัส	(3.00) (ปานกลาง)	(8)	(3.31) (ปานกลาง)	(5)	-2.599** (0.011)
6. การได้รับค่าล่วงเวลา	(3.00) (ปานกลาง)	(8)	(2.77) (ปานกลาง)	(12)	1.616 (0.109)

ตารางที่ 4.28 ระดับความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานสังกัดเหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง เมื่อจำแนกตามระดับตำแหน่ง (ต่อ)

ตัวชี้วัดความสุข	พนักงานปฏิบัติการ ระดับ 2 – 4		พนักงานปฏิบัติการ ระดับ 5 ขึ้นไป		ค่า t (p-value)
	ค่าเฉลี่ย	ลำดับ	ค่าเฉลี่ย	ลำดับ	
7. การได้รับเงินเพิ่มพิเศษ (สำหรับผู้ที่ทำงานกะ)	(2.29) (น้อย)	(13)	(2.62) (ปานกลาง)	(13)	-1.356 (0.177)
8. การเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	(4.00) (มาก)	(4)	(3.35) (ปานกลาง)	(4)	6.190*** (0.000)
9. การได้รับเงินช่วยเหลือบุตรและค่าคลอดบุตร	(3.00) (ปานกลาง)	(8)	(3.15) (ปานกลาง)	(7)	-0.954 (0.341)
10. การได้รับเครื่องแบบการแต่งกายที่เหมาะสม	(2.93) (ปานกลาง)	(12)	(3.15) (ปานกลาง)	(7)	-1.418 (0.158)
11. การได้รับบริการรถบริการ/รถนักเรียน	(4.71) (มากที่สุด)	(1)	(3.15) (ปานกลาง)	(7)	13.218*** (0.000)
12. การได้รับเงินยังชีพค่าไฟฟ้า	(1.93) (น้อย)	(14)	(3.98) (มาก)	(1)	-14.470*** (0.000)
13. การได้รับคำรักษาพยาบาลในสถานพยาบาลของรัฐ, เอกชน, คลินิก ของบิดา, มารดา, คู่สมรส และบุตร	(4.36) (มาก)	(2)	(3.69) (มาก)	(2)	4.929*** (0.000)
14. การมีวันหยุดตามเทศกาล และวันหยุดพักผ่อนประจำปี	(4.29) (มาก)	(3)	(3.50) (ปานกลาง)	(3)	5.842*** (0.000)
รวม	3.73 (มาก)		3.14 (ปานกลาง)		17.221*** (0.000)

หมายเหตุ * , ** , *** คือมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.1 , 0.05 , 0.01

ที่มา: จากการศึกษา

2. กลุ่มตัวอย่างพนักงานสังกัดโรงไฟฟ้าแม่เมาะ

การศึกษาระดับความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานสังกัดโรงไฟฟ้าแม่เมาะ เมื่อจำแนกตามระดับตำแหน่ง ซึ่งประกอบด้วย 2 กลุ่ม คือ พนักงานปฏิบัติการระดับ 2-4 และพนักงานปฏิบัติการระดับ 5 ขึ้นไป ซึ่งผลการศึกษามีดังนี้คือ

ก) กลุ่มตัวอย่างพนักงานที่มีระดับตำแหน่งเป็นพนักงานปฏิบัติการระดับ 2-4

เมื่อพิจารณาระดับความสุขของกลุ่มตัวอย่างพนักงานสังกัดโรงไฟฟ้าแม่เมาะ ที่มีระดับตำแหน่งเป็นพนักงานปฏิบัติการระดับ 2-4 พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยในภาพรวม 3.96 (ระดับมาก) และความสุขที่เป็นลำดับ 1 ได้แก่ ด้านการทำงาน มีคะแนนเฉลี่ย 4.58 (ระดับมากที่สุด) ประกอบด้วย การมีหัวหน้างานที่คอยดูแลเอาใจใส่ การได้รับความไว้วางใจในการทำงาน และการมีความปลอดภัยในการทำงาน เป็นต้น ลำดับ 2 ได้แก่ ด้านสุขภาพอนามัย มีคะแนนเฉลี่ย 4.06 (ระดับมาก) ประกอบด้วย การไม่มีโรคประจำตัว ความไม่เจ็บป่วยจากการทำงาน และการบริโภคอาหารครบ 5 หมู่ เป็นต้น และลำดับ 3 ได้แก่ ด้านสวัสดิการ มีคะแนนเฉลี่ย 3.75 (ระดับมาก) ประกอบด้วย การเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การมีวันหยุดตามเทศกาลและวันหยุดพักผ่อนประจำปี และการได้รับค่ารักษาพยาบาลในสถานพยาบาลของรัฐ, เอกชน, คลินิก ของบิดา, มารดา, คู่สมรสและบุตร เป็นต้น

ข) กลุ่มตัวอย่างพนักงานที่มีระดับตำแหน่งเป็นพนักงานปฏิบัติการระดับ 5 ขึ้นไป

เมื่อพิจารณาระดับความสุขของกลุ่มตัวอย่างพนักงานสังกัดโรงไฟฟ้าแม่เมาะ ที่มีระดับตำแหน่งเป็นพนักงานปฏิบัติการระดับ 5 ขึ้นไป พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยในภาพรวม 3.73 (ระดับมาก) และความสุขที่เป็นลำดับ 1 ได้แก่ ด้านการทำงาน มีคะแนนเฉลี่ย 3.92 (ระดับมาก) ประกอบด้วย การมีความปลอดภัยในการทำงาน อุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานมีความปลอดภัย และการมีหัวหน้างานที่คอยดูแลเอาใจใส่ เป็นต้น ลำดับ 2 ได้แก่ ด้านสุขภาพอนามัย มีคะแนนเฉลี่ย 3.77 (ระดับมาก) ประกอบด้วย การไม่ดื่มสุราหรือสูบบุหรี่ ความไม่เจ็บป่วยจากการทำงาน และการไม่มีโรคประจำตัว เป็นต้น และลำดับ 3 ได้แก่ ด้านสวัสดิการ มีคะแนนเฉลี่ย 3.69 (ระดับมาก) ประกอบด้วย การเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การมีวันหยุดตามเทศกาลและวันหยุดพักผ่อนประจำปี และการได้รับค่ารักษาพยาบาลในสถานพยาบาลของรัฐ, เอกชน, คลินิก ของบิดา, มารดา, คู่สมรสและบุตร เป็นต้น

เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสุขของกลุ่มตัวอย่างพนักงานสังกัดโรงไฟฟ้าแม่เมาะ จำแนกตามระดับตำแหน่ง พบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงานทั้ง 2 กลุ่ม ในภาพรวมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขที่แตกต่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ทั้ง 4 ด้าน และเมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ด้านการทำงาน ด้านสุขภาพอนามัย และด้านเศรษฐกิจ มีความ

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยกลุ่มตัวอย่างพนักงานปฏิบัติการระดับ 2-4 มีความสุขมากกว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานปฏิบัติการระดับ 5 ขึ้นไป ส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขด้านสวัสดิการ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ(ตารางที่ 4.29)

ตารางที่ 4.29 ระดับความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานสังกัด โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง เมื่อจำแนกตามระดับตำแหน่ง

ตัวชี้วัดความสุข	พนักงานปฏิบัติการ ระดับ 2 – 4		พนักงานปฏิบัติการ ระดับ 5 ขึ้นไป		ค่า t (p-value)
	ค่าเฉลี่ย	ลำดับ	ค่าเฉลี่ย	ลำดับ	
ด้านเศรษฐกิจ	3.69 (มาก)	4	3.59 (มาก)	4	2.052** (0.040)
1. รายได้ที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงาน	(4.03) (มาก)	(1)	(4.11) (มาก)	(1)	-0.808 (0.420)
2. ภาระหนี้สินที่มีไม่กระทบต่อรายได้ในแต่ละเดือน	(3.83) (มาก)	(2)	(3.18) (ปานกลาง)	(5)	5.029*** (0.000)
3. การมีเงินเหลือไว้สำหรับเก็บออมในแต่ละเดือน	(3.71) (มาก)	(3)	(3.36) (ปานกลาง)	(4)	3.334*** (0.001)
4. การขึ้นเงินเดือนประจำปีมีความเหมาะสม	(3.59) (มาก)	(4)	(3.56) (มาก)	(3)	0.458 (0.648)
5. การครอบครองที่อยู่อาศัย	(3.29) (ปานกลาง)	(5)	(3.75) (มาก)	(2)	-5.717*** (0.000)
ด้านการทำงาน	4.58 (มากที่สุด)	1	3.92 (มาก)	1	18.718*** (0.000)
1. อุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานมีความปลอดภัย	(4.42) (มาก)	(5)	(4.08) (มาก)	(2)	3.727*** (0.000)
2. การมีความปลอดภัยในการทำงาน	(4.63) (มากที่สุด)	(3)	(4.28) (มาก)	(1)	4.875*** (0.000)
3. การมีหัวหน้างานที่คอยดูแลเอาใจใส่	(4.79) (มากที่สุด)	(1)	(4.00) (มาก)	(3)	14.942*** (0.000)
4. การได้รับความไว้วางใจในการทำงาน	(4.71) (มากที่สุด)	(2)	(3.87) (มาก)	(4)	8.426*** (0.000)

ตารางที่ 4.29 ระดับความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานสังกัดโรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง เมื่อจำแนกตามระดับตำแหน่ง (ต่อ)

ตัวชี้วัดความสุข	พนักงานปฏิบัติการ ระดับ 2 – 4		พนักงานปฏิบัติการ ระดับ 5 ขึ้นไป		ค่า t (p-value)
	ค่าเฉลี่ย	ลำดับ	ค่าเฉลี่ย	ลำดับ	
5. การมีโอกาสในการพัฒนาเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	(4.39) (มาก)	(6)	(3.48) (ปานกลาง)	(6)	11.009*** (0.000)
6. การมีกิจกรรมและความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	(4.56) (มากที่สุด)	(4)	(3.79) (มาก)	(5)	8.237*** (0.000)
ด้านสุขภาพอนามัย	4.06 (มาก)	2	3.77 (มาก)	2	5.496*** (0.000)
1. การไม่มีโรคประจำตัว	(4.47) (มาก)	(1)	(3.80) (มาก)	(3)	7.693*** (0.000)
2. ความไม่เจ็บป่วยจากการทำงาน	(4.36) (มาก)	(2)	(3.93) (มาก)	(2)	3.289*** (0.001)
3. การออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ	(3.64) (มาก)	(5)	(3.62) (มาก)	(4)	0.154 (0.878)
4. การบริโภคอาหารครบ 5 หมู่	(3.97) (มาก)	(3)	(3.39) (ปานกลาง)	(5)	6.025*** (0.000)
5. การไม่ดื่มสุราหรือสูบบุหรี่	(3.86) (มาก)	(4)	(4.08) (มาก)	(1)	-1.854* (0.065)
ด้านสวัสดิการ	3.75 (มาก)	3	3.69 (มาก)	3	1.451 (0.147)
1. การได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี	(3.83) (มาก)	(7)	(3.88) (มาก)	(6)	-0.330 (0.742)
2. การได้รับเงินกู้ในกรณีจำเป็น	(3.22) (ปานกลาง)	(11)	(3.21) (ปานกลาง)	(12)	-0.662 (0.508)
3. การได้รับค่าเช่าบ้านพนักงาน	(2.62) (ปานกลาง)	(14)	(2.39) (น้อย)	(14)	1.195 (0.233)
4. การได้รับค่าใช้จ่ายในการเดินทางทั้งในและต่างประเทศ	(3.71) (มาก)	(10)	(3.51) (มาก)	(10)	1.136 (0.257)

ตารางที่ 4.29 ระดับความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานสังกัดโรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง เมื่อจำแนกตามระดับตำแหน่ง (ต่อ)

ตัวชี้วัดความสุข	พนักงานปฏิบัติการ ระดับ 2 – 4		พนักงานปฏิบัติการ ระดับ 5 ขึ้นไป		ค่า t (p-value)
	ค่าเฉลี่ย	ลำดับ	ค่าเฉลี่ย	ลำดับ	
5. การได้รับเงินโบนัส	(4.10) (มาก)	(4)	(4.10) (มาก)	(4)	0.034 (0.973)
6. การได้รับค่าล่วงเวลา	(3.08) (ปานกลาง)	(13)	(2.86) (ปานกลาง)	(13)	1.232 (0.219)
7. การได้รับเงินเพิ่มพิเศษ (สำหรับผู้ที่ทำงานกะ)	(3.95) (มาก)	(6)	(3.67) (มาก)	(9)	1.408 (0.160)
8. การเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	(4.47) (มาก)	(1)	(4.40) (มาก)	(1)	0.775 (0.439)
9. การได้รับเงินช่วยเหลือบุตรและค่าคลอดบุตร	(3.83) (มาก)	(7)	(3.84) (มาก)	(7)	-0.045 (0.964)
10. การได้รับเครื่องแบบการแต่งกายที่เหมาะสม	(3.73) (มาก)	(9)	(3.77) (มาก)	(8)	-0.338 (0.736)
11. การได้รับบริการรถบริการ/รถนักเรียน	(3.99) (มาก)	(5)	(3.93) (มาก)	(5)	-0.420 (0.675)
12. การได้รับเงินยืมชีพค่าไฟฟ้า	(3.18) (ปานกลาง)	(12)	(3.43) (ปานกลาง)	(11)	-1.320 (0.188)
13. การได้รับค่ารักษาพยาบาลในสถานพยาบาลของรัฐ, เอกชน, คลินิก ของบิดา, มารดา, คู่สมรส และบุตร	(4.31) (มาก)	(3)	(4.29) (มาก)	(3)	0.271 (0.787)
14. การมีวันหยุดตามเทศกาล และวันหยุดพักผ่อนประจำปี	(4.44) (มาก)	(2)	(4.39) (มาก)	(2)	0.447 (0.641)
รวม	3.94 (มาก)		3.75 (มาก)		7.480*** (0.000)

หมายเหตุ * , ** , *** คือมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.1 , 0.05 , 0.01

ที่มา: จากการศึกษา

4.3.3 ระดับความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยแม่เมาะ จำแนกตามลักษณะการปฏิบัติงาน

การศึกษาระดับความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยแม่เมาะ จำแนกตามลักษณะการปฏิบัติงาน ระหว่างกลุ่มตัวอย่างพนักงานสังกัดเหมืองแม่เมาะกับกลุ่มตัวอย่างพนักงานสังกัด โรงไฟฟ้าแม่เมาะ ซึ่งผลการศึกษามีดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างพนักงานสังกัดเหมืองแม่เมาะ

การศึกษาระดับความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยแม่เมาะ จำแนกตามลักษณะการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย 2 กลุ่ม คือ พนักงานที่ทำงานแบบเป็นกะและพนักงานที่ทำงานในทุกวันทำการของราชการ (จันทร์-ศุกร์) ซึ่งผลการศึกษามีดังนี้คือ

ก) กลุ่มตัวอย่างพนักงานที่ทำงานแบบเป็นกะ

เมื่อพิจารณาระดับความสุขของกลุ่มตัวอย่างพนักงานสังกัดเหมืองแม่เมาะ ที่ทำงานแบบเป็นกะ พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยในภาพรวม 3.40 (ระดับปานกลาง) และความสุขที่เป็นลำดับ 1 ได้แก่ ด้านสุขภาพอนามัย มีคะแนนเฉลี่ย 3.72 (ระดับมาก) ประกอบด้วย การไม่มีโรคประจำตัว ความไม่เจ็บป่วยจากการทำงาน และการไม่ดื่มสุราหรือสูบบุหรี่ เป็นต้น ลำดับ 2 ได้แก่ ด้านการทำงาน มีคะแนนเฉลี่ย 3.42 (ระดับปานกลาง) ประกอบด้วย อุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานมีความปลอดภัย การมีกิจกรรมและความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน และการมีความปลอดภัยในการทำงาน เป็นต้น และลำดับ 3 ได้แก่ ด้านสวัสดิการ มีคะแนนเฉลี่ย 3.38 (ระดับปานกลาง) ประกอบด้วย การได้รับเงินพิเศษ (สำหรับผู้ทำงานกะ) การได้รับค่ารักษาพยาบาลในสถานพยาบาลของรัฐ, เอกชน, คลินิก ของบิดา, มารดา, คู่สมรสและบุตร และการมีวันหยุดตามเทศกาล และวันหยุดพักผ่อนประจำปี เป็นต้น

ข) กลุ่มตัวอย่างพนักงานที่ทำงานในทุกวันทำการของราชการ (จันทร์-ศุกร์)

เมื่อพิจารณาระดับความสุขของกลุ่มตัวอย่างพนักงานสังกัดเหมืองแม่เมาะ ที่ทำงานในทุกวันทำการของราชการ (จันทร์-ศุกร์) พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยในภาพรวม 3.33 (ระดับปานกลาง) และความสุขที่เป็นลำดับ 1 ได้แก่ ด้านสุขภาพอนามัย มีคะแนนเฉลี่ย 3.75 (ระดับมาก) ประกอบด้วย การไม่มีโรคประจำตัว ความไม่เจ็บป่วยจากการทำงาน และการบริโภคอาหารครบ 5 หมู่ เป็นต้น ลำดับ 2 ได้แก่ ด้านการทำงาน มีคะแนนเฉลี่ย 3.43 (ระดับปานกลาง) ประกอบด้วย การมีกิจกรรมและความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน อุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานมีความปลอดภัย และการได้รับความไว้วางใจในการทำงาน เป็นต้น และลำดับ 3 ได้แก่ ด้านสวัสดิการ มีคะแนนเฉลี่ย 3.19 (ระดับปาน

กลาง) ประกอบด้วย การได้รับคำรักษาพยาบาลในสถานพยาบาลของรัฐ, เอกชน, คลินิก ของบิดา มารดา, คู่สมรส และบุตร การมีวันหยุดตามเทศกาลและวันหยุดพักผ่อนประจำปี และการได้รับ บริการรถบริการ/รถนักเรียน

เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสุขของกลุ่ม ตัวอย่างพนักงานสังกัดเหมืองแม่เมาะ จำแนกตามลักษณะการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่าง พนักงานทั้ง 2 กลุ่ม ในภาพรวมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขที่แตกต่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ทั้ง 4 ด้าน และเมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ด้านสวัสดิการ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยกลุ่มตัวอย่างพนักงานที่ทำงานแบบเป็นกะมีความสุขมากกว่ากลุ่มตัวอย่าง พนักงานที่ทำงานในทุกวันทำการของราชการ (จันทร์-ศุกร์) ส่วนที่เหลืออีก 3 ด้าน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ตารางที่ 4.30)

ตารางที่ 4.30 ระดับความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานสังกัดเหมืองแม่เมาะ จังหวัด ลำปาง เมื่อจำแนกตามลักษณะการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัดความสุข	พนักงานปฏิบัติการ ระดับ 2 – 4		พนักงานปฏิบัติการ ระดับ 5 ขึ้นไป		ค่า t (p-value)
	ค่าเฉลี่ย	ลำดับ	ค่าเฉลี่ย	ลำดับ	
ด้านเศรษฐกิจ	3.12 (ปานกลาง)	4	3.19 (ปานกลาง)	3	-0.199 (0.842)
1. รายได้ที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงาน	(3.24) (ปานกลาง)	(2)	(3.32) (ปานกลาง)	(2)	0.072 (0.943)
2. ภาระหนี้สินที่มีไม่กระทบต่อรายได้ในแต่ละเดือน	(3.00) (ปานกลาง)	(4)	(3.00) (ปานกลาง)	(4)	0.000 (1.000)
3. การมีเงินเหลือไว้สำหรับเก็บออมในแต่ละเดือน	(2.89) (ปานกลาง)	(5)	(2.94) (ปานกลาง)	(5)	-0.192 (0.848)
4. การขึ้นเงินเดือนประจำปีมีความเหมาะสม	(3.33) (ปานกลาง)	(1)	(3.32) (ปานกลาง)	(2)	0.069 (0.945)
5. การครอบครองที่อยู่อาศัย	(3.16) (ปานกลาง)	(3)	(3.39) (ปานกลาง)	(1)	-0.309 (0.758)

ตารางที่ 4.30 ระดับความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานสังกัดเหมืองแม่เมาะ จังหวัด
ลำปาง เมื่อจำแนกตามลักษณะการปฏิบัติงาน (ต่อ)

ตัวชี้วัดความสุข	พนักงานปฏิบัติการ ระดับ 2 – 4		พนักงานปฏิบัติการ ระดับ 5 ขึ้นไป		ค่า t (p-value)
	ค่าเฉลี่ย	ลำดับ	ค่าเฉลี่ย	ลำดับ	
ด้านการทำงาน	3.42 (ปานกลาง)	2	3.43 (ปานกลาง)	2	-0.434 (0.665)
1. อุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานมีความปลอดภัย	(3.56) (มาก)	(1)	(3.58) (มาก)	(2)	-0.126 (0.900)
2. การมีความปลอดภัยในการทำงาน	(3.46) (ปานกลาง)	(3)	(3.35) (ปานกลาง)	(5)	-0.098 (0.922)
3. การมีหัวหน้างานที่คอยดูแลเอาใจใส่	(3.22) (ปานกลาง)	(6)	(3.26) (ปานกลาง)	(6)	-0.117 (0.907)
4. การได้รับความไว้วางใจในการทำงาน	(3.44) (ปานกลาง)	(4)	(3.39) (ปานกลาง)	(3)	-0.228 (0.820)
5. การมีโอกาสในการพัฒนาเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	(3.33) (ปานกลาง)	(5)	(3.39) (ปานกลาง)	(3)	-0.244 (0.807)
6. การมีกิจกรรมและความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	(3.35) (ปานกลาง)	(2)	(3.61) (มาก)	(1)	-0.288 (0.773)
ด้านสุขภาพอนามัย	3.72 (มาก)	1	3.75 (มาก)	1	-0.236 (0.814)
1. การไม่มีโรคประจำตัว	(4.11) (มาก)	(1)	(4.13) (มาก)	(1)	-0.132 (0.895)
2. ความไม่เจ็บป่วยจากการทำงาน	(4.05) (มาก)	(2)	(4.09) (มาก)	(2)	-0.075 (0.940)
3. การออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ	(3.33) (ปานกลาง)	(5)	(3.35) (ปานกลาง)	(5)	-0.124 (0.901)
4. การบริโภคอาหารครบ 5 หมู่	(3.56) (มาก)	(3)	(3.61) (มาก)	(3)	-0.288 (0.773)
5. การไม่ดื่มสุราหรือสูบบุหรี่	(3.56) (มาก)	(3)	(3.55) (มาก)	(4)	0.033 (0.974)

ตารางที่ 4.30 ระดับความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานสังกัดเหมืองแม่เมาะ จังหวัด
ลำปาง เมื่อจำแนกตามลักษณะการปฏิบัติงาน (ต่อ)

ตัวชี้วัดความสุข	พนักงานปฏิบัติการ ระดับ 2 – 4		พนักงานปฏิบัติการ ระดับ 5 ขึ้นไป		ค่า t (p-value)
	ค่าเฉลี่ย (ปานกลาง)	ลำดับ	ค่าเฉลี่ย (ปานกลาง)	ลำดับ	
ด้านสวัสดิการ	3.38 (ปานกลาง)	3	3.19 (ปานกลาง)	3	3.338*** (0.001)
1. การได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปี	(3.39) (ปานกลาง)	(6)	(3.39) (ปานกลาง)	(5)	0.009 (0.993)
2. การได้รับเงินกู้ยืมในกรณีจำเป็น	(3.22) (ปานกลาง)	(8)	(3.26) (ปานกลาง)	(6)	-0.212 (0.832)
3. การได้รับค่าเช่าบ้านพนักงาน	(2.56) (ปานกลาง)	(14)	(2.56) (ปานกลาง)	(13)	-0.041 (0.968)
4. การได้รับค่าใช้จ่ายในการเดินทางทั้งในและต่างประเทศ	(3.11) (ปานกลาง)	(10)	(3.06) (ปานกลาง)	(10)	0.222 (0.825)
5. การได้รับเงินโบนัส	(3.22) (ปานกลาง)	(8)	(3.19) (ปานกลาง)	(8)	0.154 (0.878)
6. การได้รับค่าล่วงเวลา	(2.89) (ปานกลาง)	(13)	(2.84) (ปานกลาง)	(12)	0.224 (0.823)
7. การได้รับเงินเพิ่มพิเศษ (สำหรับผู้ที่ทำงานกะ)	(4.56) (มากที่สุด)	(1)	(1.90) (น้อย)	(14)	15.906*** (0.000)
8. การเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	(3.56) (มาก)	(5)	(3.58) (มาก)	(4)	-0.143 (0.886)
9. การได้รับเงินช่วยเหลือบุตรและค่าคลอดบุตร	(3.11) (ปานกลาง)	(10)	(3.10) (ปานกลาง)	(9)	0.078 (0.938)
10. การได้รับเครื่องแบบการแต่งกายที่เหมาะสม	(3.11) (ปานกลาง)	(10)	(3.06) (ปานกลาง)	(10)	0.255 (0.799)
11. การได้รับบริการรถบริการ/รถนักเรียน	(3.67) (มาก)	(4)	(3.71) (มาก)	(3)	-0.197 (0.844)
12. การได้รับเงินยังชีพค่าไฟฟ้า	(3.33) (ปานกลาง)	(7)	(3.24) (ปานกลาง)	(7)	0.370 (0.712)

ตารางที่ 4.30 ระดับความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานสังกัดเหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง เมื่อจำแนกตามลักษณะการปฏิบัติงาน (ต่อ)

ตัวชี้วัดความสุข	พนักงานปฏิบัติการ ระดับ 2 – 4		พนักงานปฏิบัติการ ระดับ 5 ขึ้นไป		ค่า t (p-value)
	ค่าเฉลี่ย	ลำดับ	ค่าเฉลี่ย	ลำดับ	
13. การได้รับคำรักษาพยาบาลใน สถานพยาบาลของรัฐ, เอกชน, คลินิก ของบิดา, มารดา, คู่สมรส และบุตร	(3.89) (มาก)	(2)	(3.94) (มาก)	(1)	-0.231 (0.817)
14. การมีวันหยุดตามเทศกาล และวันหยุด พักผ่อนประจำปี	(3.78) (มาก)	(3)	(3.77) (มาก)	(2)	0.017 (0.986)
รวม	3.41 (ปานกลาง)		3.33 (ปานกลาง)		1.961** (0.050)

หมายเหตุ * , ** , *** คือมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.1 , 0.05 , 0.01

ที่มา: จากการศึกษา

2. กลุ่มตัวอย่างพนักงานสังกัดโรงไฟฟ้าแม่เมาะ

การศึกษาระดับความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยแม่เมาะ จำแนกตามลักษณะการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย 2 กลุ่ม คือ พนักงานที่ทำงานแบบเป็นกะและพนักงานที่ทำงานในทุกวันทำการของราชการ (จันทร์-ศุกร์) ซึ่งผลการศึกษามีดังนี้คือ

ก) กลุ่มตัวอย่างพนักงานที่ทำงานแบบเป็นกะ

เมื่อพิจารณาระดับความสุขของกลุ่มตัวอย่างพนักงานสังกัดโรงไฟฟ้าแม่เมาะ ที่ทำงานแบบเป็นกะ พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยในภาพรวม 3.85 (ระดับมาก) และความสุขที่เป็นลำดับ 1 ได้แก่ ด้านการทำงาน มีคะแนนเฉลี่ย 4.28 (ระดับมาก) ประกอบด้วย การมีความปลอดภัยในการทำงาน อุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานมีความปลอดภัย และการมีหัวหน้างานที่คอยดูแลเอาใจใส่ เป็นต้น ลำดับ 2 ได้แก่ ด้านสุขภาพอนามัย มีคะแนนเฉลี่ย 3.92 (ระดับมาก) ประกอบด้วย การไม่มีโรคประจำตัว ความไม่เจ็บป่วยจากการทำงาน และการไม่ดื่มสุราหรือสูบบุหรี่ เป็นต้น และลำดับ 3 ได้แก่ ด้านสวัสดิการ มีคะแนนเฉลี่ย 3.71 (ระดับมาก) ประกอบด้วย การเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การมีวันหยุดตามเทศกาลและวันหยุดพักผ่อนประจำปี และการได้รับคำรักษาพยาบาลในสถานพยาบาลของรัฐ, เอกชน, คลินิก ของบิดา, มารดา, คู่สมรสและบุตร เป็นต้น

ข) กลุ่มตัวอย่างพนักงานที่ทำงานในทุกวันทำการของราชการ (จันทร์-ศุกร์)

เมื่อพิจารณาระดับความสุขของกลุ่มตัวอย่างพนักงานสังกัดโรงไฟฟ้าแม่เมาะ ที่ทำงานในทุกวันทำการของราชการ (จันทร์-ศุกร์) พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยในภาพรวม 3.84 (ระดับมาก) และความสุขที่เป็นลำดับ 1 ได้แก่ ด้านการทำงาน มีคะแนนเฉลี่ย 4.18 (ระดับมาก) ประกอบด้วย การมีความปลอดภัยในการทำงาน อุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานมีความปลอดภัย การมีหัวหน้างานที่คอยดูแลเอาใจใส่ และการได้รับความไว้วางใจในการทำงาน เป็นต้น ลำดับ 2 ได้แก่ ด้านสุขภาพอนามัย มีคะแนนเฉลี่ย 3.89 (ระดับมาก) ประกอบด้วย ความไม่เจ็บป่วยจากการทำงาน การไม่มีโรคประจำตัว และการไม่ดื่มสุราหรือสูบบุหรี่ เป็นต้น และลำดับ 3 ได้แก่ ด้านสวัสดิการ มีคะแนนเฉลี่ย 3.75 (ระดับมาก) ประกอบด้วย การเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การมีวันหยุดตามเทศกาลและวันหยุดพักผ่อนประจำปี และการได้รับคำรักษาพยาบาลในสถานพยาบาลของรัฐ, เอกชน, คลินิก ของ บิดา, มารดา, คู่สมรสและบุตร เป็นต้น

เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของระดับความสุขของกลุ่มตัวอย่างพนักงานสังกัดโรงไฟฟ้าแม่เมาะ จำแนกตามลักษณะการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงานทั้ง 2 กลุ่มในภาพรวมไม่มีความแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ด้านการทำงาน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยกลุ่มตัวอย่างพนักงานที่ทำงานแบบเป็นกะมีความสุขในการทำงานมากกว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานที่ทำงานในทุกวันทำการของราชการ (จันทร์-ศุกร์) ส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขอีก 3 ด้าน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ตารางที่ 4.31)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.31 ระดับความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานสังกัด โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง เมื่อจำแนกตามลักษณะการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัดความสุข	พนักงานที่ทำงานแบบเป็นกะ		พนักงานที่ทุกวันราชการ (จ-ศ)		ค่า t (p-value)
	ค่าเฉลี่ย	ลำดับ	ค่าเฉลี่ย	ลำดับ	
ด้านเศรษฐกิจ	3.66 (มาก)	4	3.61 (มาก)	4	0.938 (0.348)
1. รายได้ที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงาน	(4.09) (มาก)	(1)	(4.05) (มาก)	(1)	0.356 (0.722)
2. ภาระหนี้สินที่มีไม่กระทบต่อรายได้ในแต่ละเดือน	(3.55) (มาก)	(3)	(3.40) (ปานกลาง)	(5)	1.042 (0.298)
3. การมีเงินเหลือไว้สำหรับเก็บออมในแต่ละเดือน	(3.55) (มาก)	(3)	(3.50) (ปานกลาง)	(4)	0.440 (0.660)
4. การขึ้นเงินเดือนประจำปีมีความเหมาะสม	(3.59) (มาก)	(2)	(3.55) (มาก)	(2)	0.454 (0.650)
5. การครอบครองที่อยู่อาศัย	(3.51) (มาก)	(5)	(3.55) (มาก)	(2)	-0.407 (0.684)
ด้านการทำงาน	4.28 (มาก)	1	4.18 (ปานกลาง)	1	2.223** (0.026)
1. อุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานมีความปลอดภัย	(4.41) (มาก)	(2)	(4.34) (มาก)	(2)	0.965 (0.335)
2. การมีความปลอดภัยในการทำงาน	(4.48) (มาก)	(1)	(4.40) (มาก)	(1)	0.950 (0.343)
3. การมีหัวหน้างานที่คอยดูแลเอาใจใส่	(4.33) (มาก)	(3)	(4.20) (มาก)	(3)	1.027 (0.305)
4. การได้รับความไว้วางใจในการทำงาน	(4.28) (มาก)	(4)	(4.20) (มาก)	(3)	0.757 (0.450)

ตารางที่ 4.31 ระดับความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานสังกัดโรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง เมื่อจำแนกตามลักษณะการปฏิบัติงาน (ต่อ)

ตัวชี้วัดความสุข	พนักงานที่ทำงาน แบบเป็นกะ		พนักงานที่ทุกวัน ราชการ (จ-ศ)		ค่า t (p-value)
	ค่าเฉลี่ย	ลำดับ	ค่าเฉลี่ย	ลำดับ	
5. การมีโอกาสในการพัฒนาเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	(3.96) (มาก)	(6)	(3.85) (มาก)	(6)	1.042 (0.298)
6. การมีกิจกรรมและความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	(4.20) (มาก)	(5)	(4.10) (มาก)	(5)	0.888 (0.375)
ด้านสุขภาพอนามัย	3.92 (มาก)	2	3.89 (มาก)	2	0.623 (0.533)
1. การไม่มีโรคประจำตัว	(4.15) (มาก)	(1)	(4.10) (มาก)	(2)	0.484 (0.629)
2. ความไม่เจ็บป่วยจากการทำงาน	(4.14) (มาก)	(2)	(4.15) (มาก)	(1)	-0.090 (0.928)
3. การออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ	(3.65) (มาก)	(5)	(3.60) (มาก)	(5)	0.347 (0.729)
4. การบริโภคอาหารครบ 5 หมู่	(3.69) (มาก)	(4)	(3.65) (มาก)	(4)	0.347 (0.729)
5. การไม่ดื่มสุราหรือสูบบุหรี่	(3.99) (มาก)	(3)	(3.95) (มาก)	(3)	0.300 (0.764)
ด้านสวัสดิการ	3.71 (มาก)	3	3.75 (มาก)	3	-0.850 (0.396)
1. การได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปี	(3.80) (มาก)	(7)	(3.96) (มาก)	(6)	-1.089 (0.277)
2. การได้รับเงินกู้ยืมในกรณีจำเป็น	(3.25) (ปานกลาง)	(12)	(3.30) (ปานกลาง)	(11)	-0.286 (0.775)
3. การได้รับค่าเช่าบ้านพนักงาน	(2.48) (น้อย)	(14)	(2.55) (ปานกลาง)	(14)	-0.361 (0.718)
4. การได้รับค่าใช้จ่ายในการเดินทางทั้งในและต่างประเทศ	(3.59) (มาก)	(10)	(3.64) (มาก)	(10)	-0.230 (0.819)

ตารางที่ 4.31 ระดับความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานสังกัดโรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง เมื่อจำแนกตามลักษณะการปฏิบัติงาน (ต่อ)

ตัวชี้วัดความสุข	พนักงานที่ทำงานแบบ เป็นกะ		พนักงานที่ทุกวัน ราชการ (จ-ศ)		ค่า t (p-value)
	ค่าเฉลี่ย	ลำดับ	ค่าเฉลี่ย	ลำดับ	
5. การได้รับเงินโบนัส	(4.10) (มาก)	(4)	(4.10) (มาก)	(4)	0.000 (1.000)
6. การได้รับค่าล่วงเวลา	(2.95) (ปานกลาง)	(13)	(3.00) (ปานกลาง)	(13)	-0.269 (0.788)
7. การได้รับเงินเพิ่มพิเศษ (สำหรับผู้ที่ทำงานกะ)	(3.73) (มาก)	(9)	(3.98) (มาก)	(5)	-1.197 (0.233)
8. การเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	(4.43) (มาก)	(1)	(4.45) (มาก)	(1)	-0.283 (0.777)
9. การได้รับเงินช่วยเหลือบุตรและค่าคลอดบุตร	(3.83) (มาก)	(6)	(3.85) (มาก)	(8)	-0.191 (0.849)
10. การได้รับรูปแบบการแต่งกายที่เหมาะสม	(3.76) (มาก)	(8)	(3.73) (มาก)	(9)	0.287 (0.774)
11. การได้รับบริการรถบริการ/รถนักเรียน	(3.96) (มาก)	(5)	(3.96) (มาก)	(16)	-0.038 (0.970)
12. การได้รับเงินยังชีพค่าไฟฟ้า	(3.34) (ปานกลาง)	(11)	(3.24) (ปานกลาง)	(12)	0.514 (0.608)
13. การได้รับค่ารักษาพยาบาลในสถานพยาบาลของรัฐ, เอกชน, คลินิก ของบิดา, มารดา, คู่สมรสและบุตร	(4.30) (มาก)	(3)	(4.30) (มาก)	(3)	0.000 (1.000)
14. การมีวันหยุดตามเทศกาล และวันหยุดพักผ่อนประจำปี	(4.41) (มาก)	(2)	(4.43) (มาก)	(2)	-0.116 (0.907)
รวม	3.85 (มาก)		3.84 (มาก)		0.500 (0.617)

หมายเหตุ * , ** , *** คือมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.1 , 0.05 , 0.01

ที่มา: จากการศึกษา

4.4 ปัญหาในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยแม่เมาะ

การศึกษาปัญหาในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยแม่เมาะ โดยให้กลุ่มตัวอย่างแสดงความคิดเห็นว่ามีความสุข ในระดับใด โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือมากที่สุด ให้ 5 คะแนน น้อยที่สุดให้ 1 คะแนน แล้วนำคะแนนมาหาค่าเฉลี่ย ซึ่งสามารถนำเสนอผลการศึกษาแบ่งเป็น 3 ส่วน คือ 1) ปัญหาในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยแม่เมาะ ในภาพรวม 2) ปัญหาในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยแม่เมาะ จำแนกตามระดับตำแหน่ง และ 3) ปัญหาในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยแม่เมาะ จำแนกตามลักษณะการทำงาน นอกจากนี้ยังทำการทดสอบความแตกต่างของระดับความสุขโดยใช้สถิติค่า t (t-test) ซึ่งผลการศึกษา มีดังนี้คือ

4.4.1 ปัญหาในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยแม่เมาะ ในภาพรวม

ภาพรวมของปัญหาในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยแม่เมาะทั้งหมด พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.54 (ระดับปานกลาง) และปัญหาที่เป็นลำดับ 1 ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บริหารอยู่ในระดับต่ำ มีคะแนนเฉลี่ย 2.86 (ระดับปานกลาง) รองลงมาได้แก่ งานที่ไม่เหมาะสมกับวุฒิการศึกษา และการเติบโตและความก้าวหน้าทางสายงานอยู่ในระดับต่ำ มีคะแนนเฉลี่ย 2.83 และ 2.72 ตามลำดับ (ระดับปานกลาง)

เมื่อพิจารณาตามสังกัด พบว่า ปัญหาในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานสังกัดเหมืองแม่เมาะ มีคะแนนเฉลี่ยในภาพรวม 2.90 (ระดับปานกลาง) และปัญหาที่เป็นลำดับ 1 ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บริหารอยู่ในระดับต่ำ มีคะแนนเฉลี่ย 3.48 (ระดับปานกลาง) รองลงมาได้แก่ งานที่ไม่เหมาะสมกับวุฒิการศึกษา และรายได้ที่ได้รับค่อนข้างน้อย มีคะแนนเฉลี่ย 3.33 และ 3.18 ตามลำดับ (ระดับปานกลาง)

เมื่อพิจารณาปัญหาในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานสังกัดโรงไฟฟ้าแม่เมาะ พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยในภาพรวม 2.30 (ระดับน้อย) และปัญหาที่เป็นลำดับ 1 ได้แก่ การเติบโตและความก้าวหน้าทางสายงานอยู่ในระดับต่ำ มีคะแนนเฉลี่ย 2.58 (ระดับปานกลาง) รองลงมาได้แก่ งานที่ไม่เหมาะสมกับวุฒิการศึกษา และความสัมพันธ์กับผู้บริหารอยู่ในระดับต่ำ มีคะแนนเฉลี่ย 2.49 และ 2.45 ตามลำดับ (ระดับน้อย)

เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยแม่เมาะ จำแนกตามสังกัด พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม ในภาพรวมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขที่แตกต่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และ

เมื่อพิจารณาแต่ละปัญหา พบว่า เรื่องรายได้ที่ได้รับค่อนข้างน้อย งานที่ทำไม่เหมาะสมกับวุฒิ การศึกษา ความสัมพันธ์กับผู้บริหารอยู่ในระดับต่ำ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับต่ำ และ การเติบโตและความก้าวหน้าทางสายงานอยู่ในระดับต่ำ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยกลุ่มตัวอย่างสังกัดเหมือนแม่เมาะมีปัญหามากกว่ากลุ่มตัวอย่างสังกัดโรงไฟฟ้าแม่เมาะ ส่วนเรื่องการมีปัญหาทางด้านสุขภาพนั้น มีความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.1 โดยกลุ่มตัวอย่างสังกัดเหมือนแม่เมาะมีปัญหามากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่สังกัดโรงไฟฟ้าแม่เมาะ แต่ในหัวข้อสวัสดิการที่ได้รับค่อนข้างน้อย มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ตารางที่ 4.32)

ตารางที่ 4.32 ปัญหาในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยแม่เมาะ จังหวัดลำปาง

ปัญหาในการทำงาน	เหมือนแม่เมาะ (n=160)		โรงไฟฟ้า แม่เมาะ (n=240)		รวม		ค่า t (p-value)
	ค่าเฉลี่ย	ลำดับ	ค่าเฉลี่ย	ลำดับ	ค่าเฉลี่ย	ลำดับ	
1. รายได้ที่ได้รับค่อนข้างน้อย	3.18 (ปานกลาง)	3	2.01 (น้อย)	7	2.48 (น้อย)	4	10.969*** (0.000)
2. สวัสดิการที่ได้รับค่อนข้างน้อย	2.45 (น้อย)	6	2.36 (น้อย)	4	2.40 (น้อย)	5	0.991 (0.322)
3. งานที่ทำไม่เหมาะสมกับวุฒิการศึกษา	3.33 (ปานกลาง)	2	2.49 (น้อย)	2	2.83 (ปานกลาง)	2	7.260*** (0.000)
4. ความสัมพันธ์กับผู้บริหารอยู่ในระดับต่ำ	3.48 (ปานกลาง)	1	2.45 (น้อย)	3	2.86 (ปานกลาง)	1	9.559*** (0.000)
5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับต่ำ	2.65 (ปานกลาง)	5	2.13 (น้อย)	6	2.34 (น้อย)	6	4.395*** (0.000)
6. การเติบโตและความก้าวหน้าทางสายงานอยู่ในระดับต่ำ	2.93 (ปานกลาง)	4	2.58 (ปานกลาง)	1	2.72 (ปานกลาง)	3	3.636*** (0.000)
7. การมีปัญหาทางด้านสุขภาพ	2.28 (น้อย)	7	2.08 (น้อย)	5	2.16 (น้อย)	7	1.841* (0.066)
รวม	2.90 (ปานกลาง)		2.30 (น้อย)		2.54 (ปานกลาง)		14.494*** (0.000)

หมายเหตุ * , ** , *** คือมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.1 , 0.05 , 0.01

ที่มา: จากการศึกษา

4.4.2 ปัญหาในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ไทยแม่เมาะ จำแนกตามระดับตำแหน่ง

การศึกษาปัญหาในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ไทยแม่เมาะ จำแนกตามระดับตำแหน่ง ระหว่างกลุ่มตัวอย่างพนักงานสังกัดเหมืองแม่เมาะกับกลุ่มตัวอย่างพนักงานสังกัดโรงไฟฟ้าแม่เมาะ ซึ่งผลการศึกษามีดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างสังกัดเหมืองแม่เมาะ

การศึกษาปัญหาในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างสังกัดเหมืองแม่เมาะ จำแนกตามระดับตำแหน่ง ซึ่งประกอบด้วย 2 กลุ่ม คือ พนักงานปฏิบัติการระดับ 2-4 และพนักงานปฏิบัติการระดับ 5 ขึ้นไป ซึ่งผลการศึกษามีดังนี้คือ

ก) กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่งเป็นพนักงานปฏิบัติการระดับ 2-4

เมื่อพิจารณาปัญหาในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดเหมืองแม่เมาะ ที่มีระดับตำแหน่งเป็น พนักงานปฏิบัติการระดับ 2-4 พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยในภาพรวม 2.36 (ระดับน้อย) และปัญหาที่เป็นลำดับ 1 ได้แก่ รายได้ที่ได้รับค่อนข้างน้อย มีคะแนนเฉลี่ย 3.36 (ระดับปานกลาง) รองลงมาได้แก่ งานที่ทำไม่เหมาะสมกับวุฒิการศึกษา มีคะแนนเฉลี่ย 3.07 (ระดับปานกลาง) และลำดับต่อมา คือ สวัสดิการที่ได้รับค่อนข้างน้อย ความสัมพันธ์กับผู้บริหารอยู่ในระดับต่ำ และการเติบโตและความก้าวหน้าทางสายงานอยู่ในระดับต่ำ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากันคือ 2.36 (ระดับน้อย) ตามลำดับ

ข) กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่งเป็นพนักงานปฏิบัติการระดับ 5 ขึ้นไป

เมื่อพิจารณาปัญหาในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดเหมืองแม่เมาะ ที่มีระดับตำแหน่งเป็นพนักงานปฏิบัติการระดับ 5 ขึ้นไป พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยในภาพรวม 3.19 (ระดับปานกลาง) และปัญหาที่เป็นลำดับ 1 ได้แก่ การเติบโตและความก้าวหน้าทางสายงานอยู่ในระดับต่ำ มีคะแนนเฉลี่ย 3.85 (ระดับมาก) รองลงมาได้แก่ งานที่ทำไม่เหมาะสมกับวุฒิการศึกษา และความสัมพันธ์กับผู้บริหารอยู่ในระดับต่ำ มีคะแนนเฉลี่ย 3.69 และ 3.62 ตามลำดับ (ระดับมาก)

เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างสังกัดเหมืองแม่เมาะ จำแนกตามระดับตำแหน่ง พบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงานทั้ง 2 กลุ่ม ในภาพรวมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขที่แตกต่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และเมื่อพิจารณาแต่ละปัญหา พบว่า ในเรื่องรายได้ที่ได้รับค่อนข้างน้อย มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยกลุ่มตัวอย่างพนักงานปฏิบัติการระดับ 2-4 มีปัญหาในการทำงานมากกว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานปฏิบัติการระดับ 5 ขึ้นไป ส่วนในปัญหาด้านงานที่ทำไม่เหมาะสมกับวุฒิการศึกษา

ความสัมพันธ์กับผู้บริหารอยู่ในระดับต่ำ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับต่ำ การเติบโตและความก้าวหน้าทางสายงานอยู่ในระดับต่ำ และการมีปัญหาทางด้านสุขภาพนั้น มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยกลุ่มตัวอย่างพนักงานปฏิบัติการระดับ 5 ขึ้นไป มีปัญหาในการทำงานมากกว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานปฏิบัติการระดับ 2-4 แต่ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในหัวข้อสวัสดิการที่ได้รับค่อนข้างน้อย มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ตารางที่ 4.33)

ตารางที่ 4.33 ปัญหาในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานสังกัดเหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ปัญหาในการทำงาน	พนักงานปฏิบัติการ ระดับ 2 – 4		พนักงานปฏิบัติการ ระดับ 5 ขึ้นไป		ค่า t (p-value)
	ค่าเฉลี่ย	ลำดับ	ค่าเฉลี่ย	ลำดับ	
1. รายได้ที่ได้รับค่อนข้างน้อย	3.36 (ปานกลาง)	1	2.69 (ปานกลาง)	6	3.543*** (0.001)
2. สวัสดิการที่ได้รับค่อนข้างน้อย	2.36 (น้อย)	3	2.50 (น้อย)	7	-0.792 (0.432)
3. งานที่ทำไม่เหมาะสมกับวุฒิการศึกษา	3.07 (ปานกลาง)	2	3.69 (มาก)	2	-4.349*** (0.000)
4. ความสัมพันธ์กับผู้บริหารอยู่ในระดับต่ำ	2.36 (น้อย)	3	3.62 (มาก)	3	-6.684*** (0.000)
5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับต่ำ	1.71 (น้อย)	6	3.15 (ปานกลาง)	4	-9.305*** (0.000)
6. การเติบโตและความก้าวหน้าทางสายงานอยู่ในระดับต่ำ	2.36 (น้อย)	3	3.85 (มาก)	1	-13.503*** (0.000)
7. การมีปัญหาทางด้านสุขภาพ	1.29 (น้อยที่สุด)	7	2.81 (ปานกลาง)	5	-12.781*** (0.000)
รวม	2.36 (น้อย)		3.19 (ปานกลาง)		-12.532*** (0.000)

หมายเหตุ * , ** , *** คือมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.1 , 0.05 , 0.01

ที่มา: จากการศึกษา

2. กลุ่มตัวอย่างที่สังกัดโรงไฟฟ้าแม่เมาะ

การศึกษาปัญหาในการทำงานในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานสังกัดโรงไฟฟ้าแม่เมาะ เมื่อจำแนกตามระดับตำแหน่ง ซึ่งประกอบด้วย 2 กลุ่ม คือ พนักงานปฏิบัติการระดับ 2-4 และพนักงานปฏิบัติการระดับ 5 ขึ้นไป ซึ่งผลการศึกษามีดังนี้คือ

ก) กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่งเป็นพนักงานปฏิบัติการระดับ 2-4

เมื่อพิจารณาปัญหาในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานสังกัดโรงไฟฟ้าแม่เมาะที่มีระดับตำแหน่งเป็น พนักงานปฏิบัติการระดับ 2-4 พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยในภาพรวม 2.29 (ระดับน้อย) และปัญหาที่เป็นลำดับ 1 ได้แก่ รายได้ที่ได้รับค่อนข้างน้อย มีคะแนนเฉลี่ย 2.58 (ระดับปานกลาง) รองลงมาได้แก่ การเติบโตและความก้าวหน้าทางสายงานอยู่ในระดับต่ำ และงานที่ทำไม่เหมาะสมกับวุฒิการศึกษา มีคะแนนเฉลี่ย 2.47 และ 2.46 ตามลำดับ (ระดับน้อย)

ข) กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่งเป็นพนักงานปฏิบัติการระดับ 5 ขึ้นไป

เมื่อพิจารณาปัญหาในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานสังกัดโรงไฟฟ้าแม่เมาะที่มีระดับตำแหน่งเป็นพนักงานปฏิบัติการระดับ 5 ขึ้นไป พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยในภาพรวม 2.31 (ระดับน้อย) และปัญหาที่เป็นลำดับ 1 ได้แก่ รายได้ที่ได้รับค่อนข้างน้อย มีคะแนนเฉลี่ย 2.59 (ระดับปานกลาง) รองลงมาได้แก่ การเติบโตและความก้าวหน้าทางสายงานอยู่ในระดับต่ำ และงานที่ทำไม่เหมาะสมกับวุฒิการศึกษา มีคะแนนเฉลี่ย 2.52 (ระดับปานกลาง) และ 2.44 (ระดับน้อย) ตามลำดับ

เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานสังกัดโรงไฟฟ้าแม่เมาะ จำแนกตามระดับตำแหน่ง พบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงานทั้ง 2 กลุ่ม ในภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ตารางที่ 4.34)

ตารางที่ 4.34 ปัญหาในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานสังกัดโรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง
เมื่อจำแนกตามระดับตำแหน่ง

ปัญหาในการทำงาน	พนักงานปฏิบัติการ ระดับ 2 – 4		พนักงานปฏิบัติการ ระดับ 5 ขึ้นไป		ค่า t (p-value)
	ค่าเฉลี่ย	ลำดับ	ค่าเฉลี่ย	ลำดับ	
1. รายได้ที่ได้รับค่อนข้างน้อย	2.58 (ปานกลาง)	1	2.59 (ปานกลาง)	1	-0.126 (0.900)
2. สวัสดิการที่ได้รับค่อนข้างน้อย	2.34 (ปานกลาง)	4	2.38 (น้อย)	4	-0.316 (0.752)
3. งานที่ทำไม่เหมาะสมกับวุฒิ การศึกษา	2.46 (น้อย)	3	2.44 (น้อย)	3	0.104 (0.917)
4. ความสัมพันธ์กับผู้บริหารอยู่ใน ระดับต่ำ	2.01 (น้อย)	7	2.01 (น้อย)	7	0.002 (0.998)
5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ใน ระดับต่ำ	2.13 (น้อย)	5	2.14 (น้อย)	5	-0.081 (0.935)
6. การเติบโตและความก้าวหน้าทางสาย งานอยู่ในระดับต่ำ	2.47 (น้อย)	2	2.52 (ปานกลาง)	2	-0.320 (0.749)
7. การมีปัญหาด้านสุขภาพ	2.08 (น้อย)	6	2.09 (น้อย)	6	-0.116 (0.908)
รวม	2.29 (น้อย)		2.31 (น้อย)		-0.318 (0.750)

หมายเหตุ * , ** , *** คือมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.1 , 0.05 , 0.01

ที่มา: จากการศึกษา

4.4.3 ปัญหาในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยแม่

เกาะ จำแนกตามลักษณะการปฏิบัติงาน

การศึกษาปัญหาในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยแม่เกาะ จำแนกตามลักษณะการปฏิบัติงาน ระหว่างกลุ่มตัวอย่างสังกัดเหมืองแม่เกาะกับกลุ่มตัวอย่างสังกัดโรงไฟฟ้าแม่เกาะซึ่งผลการศึกษามีดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างสังกัดเหมืองแม่เกาะ

การศึกษาปัญหาในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยแม่เกาะ จำแนกตามลักษณะการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย 2 กลุ่ม คือ กลุ่มตัวอย่างพนักงานที่ทำงานแบบเป็นกะและกลุ่มตัวอย่างพนักงานที่ทำงานในทุกวันทำการของราชการ (จันทร์-ศุกร์) ซึ่งผลการศึกษามีดังนี้คือ

ก) กลุ่มตัวอย่างที่ทำงานแบบเป็นกะ

เมื่อพิจารณาปัญหาในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างสังกัดเหมืองแม่เกาะ ที่ทำงานแบบเป็นกะ พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยในภาพรวม 2.90 (ระดับปานกลาง) และปัญหาที่เป็นลำดับ 1 ได้แก่ งานที่ไม่เหมาะสมกับวุฒิการศึกษา มีคะแนนเฉลี่ย 3.44 (ระดับปานกลาง) รองลงมาได้แก่ การเติบโตและความก้าวหน้าทางสายงานอยู่ในระดับต่ำ และความสัมพันธ์กับผู้บริหารอยู่ในระดับต่ำ มีคะแนนเฉลี่ย 3.33 และ 3.22 ตามลำดับ (ระดับปานกลาง)

ข) กลุ่มตัวอย่างที่ทำงานในทุกวันทำการของราชการ (จันทร์-ศุกร์)

เมื่อพิจารณาปัญหาในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างสังกัดเหมืองแม่เกาะ ที่ทำงานในทุกวันทำการของราชการ (จันทร์-ศุกร์) พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยในภาพรวม 2.89 (ระดับปานกลาง) และปัญหาที่เป็นลำดับ 1 ได้แก่ งานที่ไม่เหมาะสมกับวุฒิการศึกษา มีคะแนนเฉลี่ย 3.48 (ระดับปานกลาง) รองลงมาได้แก่ การเติบโตและความก้าวหน้าทางสายงานอยู่ในระดับต่ำ และความสัมพันธ์กับผู้บริหารอยู่ในระดับต่ำ มีคะแนนเฉลี่ย 3.32 และ 3.16 ตามลำดับ (ระดับปานกลาง)

เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานสังกัดเหมืองแม่เกาะ จำแนกตามลักษณะการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงานทั้ง 2 กลุ่ม ในภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ตารางที่ 4.35)

ตารางที่ 4.35 ปัญหาในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานสังกัดเหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง เมื่อ
จำแนกตามลักษณะการปฏิบัติงาน

ปัญหาในการทำงาน	พนักงานที่ทำงาน แบบเป็นกะ		พนักงานที่ทุกวัน ราชการ (จ-ศ)		ค่า t (p-value)
	ค่าเฉลี่ย	ลำดับ	ค่าเฉลี่ย	ลำดับ	
1. รายได้ที่ได้รับค่อนข้างน้อย	2.89 (ปานกลาง)	4	2.94 (ปานกลาง)	4	-0.242 (0.809)
2. สวัสดิการที่ได้รับค่อนข้างน้อย	2.44 (น้อย)	6	2.45 (น้อย)	6	-0.044 (0.965)
3. งานที่ทำไม่เหมาะสมกับวุฒิ การศึกษา	3.44 (ปานกลาง)	1	3.48 (ปานกลาง)	1	-0.218 (0.828)
4. ความสัมพันธ์กับผู้บริหารอยู่ใน ระดับต่ำ	3.22 (ปานกลาง)	3	3.16 (ปานกลาง)	3	0.281 (0.779)
5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ใน ระดับต่ำ	2.67 (ปานกลาง)	5	2.65 (ปานกลาง)	5	0.100 (0.921)
6. การเติบโตและความก้าวหน้าทางสาย งานอยู่ในระดับต่ำ	3.33 (ปานกลาง)	2	3.32 (ปานกลาง)	2	0.053 (0.9578)
7. การมีปัญหาทางด้านสุขภาพ	2.33 (น้อย)	7	2.26 (น้อย)	7	0.347 (0.729)
รวม	2.90 (ปานกลาง)		2.89 (ปานกลาง)		0.133 (0.894)

หมายเหตุ * , ** , *** คือมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.1 , 0.05 , 0.01

ที่มา: จากการศึกษา

2. กลุ่มตัวอย่างสังกัดโรงไฟฟ้าแม่เมาะ

การศึกษาปัญหาในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยแม่เมาะ จำแนกตามลักษณะการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย 2 กลุ่ม คือ กลุ่มตัวอย่างพนักงานที่ทำงานแบบเป็นกะและกลุ่มตัวอย่างพนักงานที่ทำงานในทุกวันทำการของราชการ (จันทร์-ศุกร์) ซึ่งผลการศึกษามีดังนี้คือ

ก) กลุ่มตัวอย่างที่ทำงานแบบเป็นกะ

เมื่อพิจารณาปัญหาในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างสังกัดโรงไฟฟ้าแม่เมาะ ที่ทำงานแบบเป็นกะ พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยในภาพรวม 2.31 (ระดับน้อย) และปัญหาที่เป็นลำดับ 1 ได้แก่ งานที่ไม่เหมาะสมกับวุฒิการศึกษา มีคะแนนเฉลี่ย 2.59 (ระดับปานกลาง) รองลงมาได้แก่ การเติบโตและความก้าวหน้าทางสายงานอยู่ในระดับต่ำ และความสัมพันธ์กับผู้บริหารอยู่ในระดับต่ำ มีคะแนนเฉลี่ย 2.50 และ 2.44 (ระดับน้อย) ตามลำดับ

ข) กลุ่มตัวอย่างที่ทำงานในทุกวันทำการของราชการ (จันทร์-ศุกร์)

เมื่อพิจารณาปัญหาในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างสังกัดโรงไฟฟ้าแม่เมาะ ที่ทำงานในทุกวันทำการของราชการ (จันทร์-ศุกร์) พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยในภาพรวม 2.29 (ระดับน้อย) และปัญหาที่เป็นลำดับ 1 ได้แก่ งานที่ไม่เหมาะสมกับวุฒิการศึกษา มีคะแนนเฉลี่ย 2.58 (ระดับปานกลาง) รองลงมาได้แก่ การเติบโตและความก้าวหน้าทางสายงานอยู่ในระดับต่ำ และความสัมพันธ์กับผู้บริหารอยู่ในระดับต่ำ มีคะแนนเฉลี่ย 2.48 และ 2.46 ตามลำดับ (ระดับน้อย)

เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างสังกัดโรงไฟฟ้าแม่เมาะ จำแนกตามลักษณะการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มในภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ตารางที่ 4.36)

ตารางที่ 4.36 ปัญหาในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานสังกัดโรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง เมื่อจำแนกตามลักษณะการปฏิบัติงาน

ปัญหาในการทำงาน	พนักงานที่ทำงาน แบบเป็นกะ		พนักงานที่ทุกวัน ราชการ (จ-ศ)		ค่า t (p-value)
	ค่าเฉลี่ย (น้อย)	ลำดับ	ค่าเฉลี่ย (น้อย)	ลำดับ	
1. รายได้ที่ได้รับค่อนข้างน้อย	2.36 (น้อย)	4	2.36 (น้อย)	4	-0.049 (0.961)
2. สวัสดิการที่ได้รับค่อนข้างน้อย	2.02 (น้อย)	7	1.99 (น้อย)	7	0.261 (0.794)
3. งานที่ทำไม่เหมาะสมกับวุฒิการศึกษา	2.59 (ปานกลาง)	1	2.58 (ปานกลาง)	1	0.107 (0.915)
4. ความสัมพันธ์กับผู้บริหารอยู่ในระดับต่ำ	2.44 (น้อย)	3	2.46 (น้อย)	3	0.263 (0.793)
5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับต่ำ	2.15 (น้อย)	5	2.10 (น้อย)	5	0.313 (0.754)
6. การเติบโตและความก้าวหน้าทางสายงานอยู่ในระดับต่ำ	2.50 (น้อย)	2	2.48 (น้อย)	2	-0.246 (0.806)
7. การมีปัญหาด้านสุขภาพ	2.09 (น้อย)	6	2.08 (น้อย)	6	0.098 (0.922)
รวม	2.31 (น้อย)		2.29 (น้อย)		0.281 (0.779)

หมายเหตุ * , ** , *** คือมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.1 , 0.05 , 0.01

ที่มา: จากการศึกษา