

## บทที่ 5

### สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

#### 5.1 สรุปผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยแม่เมาะ จังหวัดลำปาง มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยแม่เมาะ จังหวัดลำปาง 2) ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยแม่เมาะ จังหวัดลำปาง และ 3) ศึกษาปัญหาที่เกิดจากการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยแม่เมาะ จังหวัดลำปาง โดยสามารถสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

##### 5.1.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยแม่เมาะ

กลุ่มตัวอย่างพนักงานสังกัดเหมืองแม่เมาะ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุเฉลี่ย 39 ปี จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีและต่ำกว่าปริญญาตรี สถานภาพสมรส มีภูมิลำเนาอยู่ในภาคเหนือพักอาศัยอยู่ในบ้านส่วนตัว มีจำนวนสมาชิกในครัวเรือน 4 คน ไม่ได้ทำงาน 2 คน มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 50,000-70,000 บาท มีเงินออมเฉลี่ยต่อเดือน 5,001-10,000 บาท มีภาระหนี้สินเฉลี่ยต่อเดือน 5,001-10,000 บาท มีโรคประจำตัว คือ ไขมันในเส้นเลือดสูงและความดันโลหิต ส่วนใหญ่ไม่ออกกำลังกาย แต่สูบบุหรี่ และดื่มแอลกอฮอล์

กลุ่มตัวอย่างพนักงานสังกัดโรงไฟฟ้าแม่เมาะ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุเฉลี่ย 36 ปี จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี สถานภาพสมรส มีภูมิลำเนาอยู่ในภาคเหนือ พักอาศัยอยู่ในบ้านส่วนตัว มีจำนวนสมาชิกในครัวเรือน 4 คน ไม่ได้ทำงาน 2 คน มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000-30,000 บาท มีเงินออมต่อเดือนไม่เกิน 5,000 บาท มีภาระหนี้สินต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท ส่วนใหญ่ไม่มีโรคประจำตัว ไม่ออกกำลังกาย แต่สูบบุหรี่ และดื่มแอลกอฮอล์

### 5.1.2 ข้อมูลสภาพการทำงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยแม่เมาะ

กลุ่มตัวอย่างสังกัดเหมืองแม่เมาะ ส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงานกับ กฟผ. แม่เมาะเฉลี่ย 11 ปี ทำงานทุกวันทำการของราชการ (จันทร์-ศุกร์) มีตำแหน่งงานเป็นช่าง (ช.) ระดับตำแหน่งเป็นพนักงานปฏิบัติการระดับ 5-7 ส่วนใหญ่ใช้อุปกรณ์เพื่อความปลอดภัย คือ เสื้อกั๊กสะท้อนแสง ใช้รถบริการเป็นพาหนะที่ในการเดินทางมาทำงาน ส่วนใหญ่ได้รับสวัสดิการ การได้รับเงินช่วยเหลือบุตร และค่าคลอดบุตร และการได้รับเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้ทำงานเป็นกะในจำนวนที่เท่ากัน ส่วนใหญ่ลาป่วยเฉลี่ย 7 วัน ลาพักผ่อน 7 วัน และไม่ได้ลาเลย

กลุ่มตัวอย่างสังกัดโรงไฟฟ้าแม่เมาะ ส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงานกับ กฟผ. แม่เมาะเฉลี่ย 9 ปี ทำงานแบบเป็นกะ มีตำแหน่งงานเป็นวิศวกร (วศ.) ระดับตำแหน่งเป็นพนักงานปฏิบัติการระดับ 2-4 และพนักงานปฏิบัติการระดับ 5-7 ส่วนใหญ่ใช้อุปกรณ์เพื่อความปลอดภัย คือ เสื้อกั๊กสะท้อนแสง ใช้รถบริการเป็นพาหนะที่ในการเดินทางมาทำงาน ส่วนใหญ่ได้รับสวัสดิการ การได้รับเงินช่วยเหลือบุตรและค่าคลอดบุตรมากกว่าการได้รับเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้ทำงานเป็นกะ ส่วนใหญ่ลาป่วยเฉลี่ย 3 วัน ลาพักผ่อน 7 วัน และไม่ได้ลาเลย

### 5.1.3 ระดับความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยแม่เมาะ

กลุ่มตัวอย่างพนักงานสังกัดเหมืองแม่เมาะ ส่วนใหญ่มีความสุขระดับปานกลาง คะแนนเฉลี่ย 3.35 และความสุขที่เป็นอันดับ 1 ได้แก่ ด้านสุขภาพอนามัย คะแนนเฉลี่ย 3.75 (ระดับมาก) ในเรื่องการไม่มีโรคประจำตัว รองลงมาคือ การไม่ดื่มสุราหรือสูบบุหรี่ ตามลำดับ อันดับ 2 ได้แก่ ด้านการทำงาน คะแนนเฉลี่ย 3.42 (ระดับปานกลาง) ในเรื่องการมีกิจกรรมและความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน รองลงมาคือ อุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานมีความปลอดภัย ตามลำดับ อันดับ 3 ได้แก่ ด้านสวัสดิการ คะแนนเฉลี่ย 3.23 (ระดับปานกลาง) ในเรื่องการได้รับค่ารักษาพยาบาลในสถานพยาบาลของรัฐ เอกชน คลินิก ของบิดา มารดา คู่สมรสและบุตร รองลงมาคือ การมีวันหยุดตามเทศกาลและวันหยุดพักผ่อนประจำปี ตามลำดับ และอันดับสุดท้ายได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ คะแนนเฉลี่ย 3.19 (ระดับปานกลาง) ในเรื่องการครอบครองที่อยู่อาศัย รองลงมาคือ การขึ้นเงินเดือนประจำปีมีความ ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างพนักงานสังกัดเหมืองแม่เมาะ ที่มีระดับตำแหน่งเป็นพนักงานปฏิบัติการระดับ 2-4 ส่วนใหญ่มีความสุขระดับมาก คะแนนเฉลี่ย 3.73 ส่วนกลุ่มตัวอย่างพนักงานที่มีระดับตำแหน่งเป็นพนักงานปฏิบัติการระดับ 5 ขึ้นไป มีความสุขระดับปานกลาง คะแนนเฉลี่ย 3.14 และ

การทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสุข พบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงานทั้ง 2 กลุ่ม ในภาพรวมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ด้านการทำงาน ด้านสุขภาพอนามัย และด้านสวัสดิการ โดยกลุ่มตัวอย่างพนักงานปฏิบัติการระดับ 2-4 มีความสุขมากกว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานปฏิบัติการระดับ 5 ขึ้นไป

กลุ่มตัวอย่างพนักงานสังกัดเหมืองแม่เมาะ ที่ทำงานแบบเป็นกะ ส่วนใหญ่มีความสุขระดับปานกลาง คะแนนเฉลี่ย 3.41 ส่วนกลุ่มตัวอย่างพนักงานที่ทำงานในทุกวันทำการของราชการ (จันทร์-ศุกร์) มีความสุขระดับปานกลาง คะแนนเฉลี่ย 3.33 และการทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสุข พบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงานทั้ง 2 กลุ่ม ในภาพรวมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทั้ง 4 ด้าน ดังนี้ ในด้านสวัสดิการ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยกลุ่มตัวอย่างพนักงานที่ทำงานแบบเป็นกะมีความสุขมากกว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานที่ทำงานในทุกวันทำการของราชการ (จันทร์-ศุกร์) ส่วนที่เหลืออีก 3 ด้าน คือ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพอนามัย และด้านการทำงาน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ส่วนกลุ่มตัวอย่างพนักงานสังกัดโรงไฟฟ้าแม่เมาะ ส่วนใหญ่มีความสุขระดับมาก คะแนนเฉลี่ย 3.85 และความสุขที่เป็นอันดับ 1 ได้แก่ ด้านการทำงาน คะแนนเฉลี่ย 4.24 (ระดับมาก) ในเรื่องการมีความปลอดภัยในการทำงาน รองลงมาคือ การได้รับความไว้วางใจในการทำงาน ตามลำดับอันดับ 2 ได้แก่ ด้านสุขภาพอนามัย คะแนนเฉลี่ย 3.91 (ระดับมาก) ในเรื่องความไม่เจ็บป่วยจากการทำงาน รองลงมาคือ การไม่มีโรคประจำตัว ตามลำดับ อันดับ 3 ได้แก่ ด้านสวัสดิการ คะแนนเฉลี่ย 3.72 (ระดับมาก) ในเรื่องการเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ รองลงมาคือ การมีวันหยุดตามเทศกาลและวันหยุดพักผ่อนประจำปี ตามลำดับ และอันดับสุดท้ายได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ คะแนนเฉลี่ย 3.64 (ระดับมาก) ในเรื่องรายได้ที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงาน รองลงมาคือ การขึ้นเงินเดือนประจำปีมีความเหมาะสม ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างพนักงานสังกัดโรงไฟฟ้าแม่เมาะ ที่มีระดับตำแหน่งเป็นพนักงานปฏิบัติการระดับ 2-4 ส่วนใหญ่มีความสุขระดับมาก คะแนนเฉลี่ย 3.94 ส่วนกลุ่มตัวอย่างพนักงานที่มีระดับตำแหน่งเป็นพนักงานปฏิบัติการระดับ 5 ขึ้นไป มีความสุขระดับมาก คะแนนเฉลี่ย 3.75 และการทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสุข พบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงานทั้ง 2 กลุ่ม ในภาพรวมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ทั้ง 4 ด้าน ดังนี้ ด้านการทำงาน ด้านสุขภาพอนามัย และด้านเศรษฐกิจ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยกลุ่มตัวอย่างพนักงานปฏิบัติการระดับ 2-4 มีความสุขมากกว่ากลุ่มตัวอย่าง

พนักงานปฏิบัติการระดับ 5 ขึ้นไป ส่วนในด้านสวัสดิการมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

กลุ่มตัวอย่างพนักงานสังกัดโรงไฟฟ้าแม่เมาะ ที่ทำงานแบบเป็นกะ มีความสุขระดับมาก คะแนนเฉลี่ย 3.85 ส่วนกลุ่มตัวอย่างพนักงานที่ทำงานในทุกวันทำการของราชการ (จันทร์-ศุกร์) มีความสุขระดับมาก คะแนนเฉลี่ย 3.84 และการทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสุข พบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงานทั้ง 2 กลุ่ม ในภาพรวมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านการทำงาน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยกลุ่มตัวอย่างพนักงานที่ทำงานแบบเป็นกะมีความสุขในการทำงานมากกว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานที่ทำงานในทุกวันทำการของราชการ (จันทร์-ศุกร์) ส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขอีก 3 ด้าน คือ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพอนามัย และด้านสวัสดิการ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

การทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสุขของกลุ่มตัวอย่างพนักงานสังกัดเหมืองแม่เมาะกับกลุ่มตัวอย่างพนักงานสังกัดโรงไฟฟ้าแม่เมาะ พบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงานทั้ง 2 กลุ่ม ในภาพรวมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ด้านการทำงาน ด้านสุขภาพอนามัย และด้านสวัสดิการ โดยพบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานสังกัดเหมืองแม่เมาะมีความสุขน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานสังกัดโรงไฟฟ้าแม่เมาะ

#### 5.1.4 ปัญหาในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยแม่เมาะ

ระดับปัญหาในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานสังกัดเหมืองแม่เมาะ ส่วนใหญ่มีปัญหาในระดับปานกลาง คะแนนเฉลี่ย 2.90 ในเรื่องงานที่ทำไม่เหมาะสมกับวุฒิการศึกษา รองลงมาคือ การเติบโตและความก้าวหน้าทางสายงานอยู่ในระดับต่ำ และรายได้ที่ได้รับค่อนข้างน้อย ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างสังกัดเหมืองแม่เมาะ ที่มีระดับตำแหน่งเป็นพนักงานปฏิบัติการระดับ 2-4 ส่วนใหญ่มีปัญหาในระดับน้อย คะแนนเฉลี่ย 2.36 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่งเป็นพนักงานปฏิบัติการระดับ 5 ขึ้นไป มีปัญหาในระดับปานกลาง คะแนนเฉลี่ย 3.19 และการทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับปัญหา พบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงานทั้ง 2 กลุ่ม ในภาพรวมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 เมื่อพิจารณาในแต่ละปัญหา พบว่า เรื่องรายได้ที่ค่อนข้างน้อย มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดย

กลุ่มตัวอย่างพนักงานปฏิบัติการระดับ 2-4 มีปัญหาในการทำงานมากกว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานปฏิบัติการระดับ 5 ขึ้นไป ส่วนปัญหาด้านงานที่ไม่เหมาะสมกับวุฒิการศึกษา ความสัมพันธ์กับผู้บริหารอยู่ในระดับต่ำ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับต่ำ การเติบโตและความก้าวหน้าทางสายงานอยู่ในระดับต่ำ และการมีปัญหาทางด้านสุขภาพนั้น มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยกลุ่มตัวอย่างพนักงานปฏิบัติการระดับ 5 ขึ้นไป มีปัญหาในการทำงานมากกว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานปฏิบัติการระดับ 2-4 แต่เรื่องสวัสดิการที่ได้รับค่อนข้างน้อยมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

กลุ่มตัวอย่างสังกัดเหมืองแม่เมาะ ที่ทำงานแบบเป็นกะและทำงานในทุกวันทำการของราชการ (จันทร์-ศุกร์) ส่วนใหญ่มีปัญหาในระดับปานกลางเท่ากัน คะแนนเฉลี่ย 2.90 และ 2.89 ตามลำดับ และการทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับปัญหา พบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงานทั้ง 2 กลุ่ม ในภาพรวมไม่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ระดับปัญหาในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานสังกัดโรงไฟฟ้าแม่เมาะ ส่วนใหญ่มีปัญหาในระดับน้อย คะแนนเฉลี่ย 2.30 ซึ่งมีปัญหาระดับปานกลางในเรื่อง รายได้ที่ได้รับค่อนข้างน้อย รองลงมาคือ การเติบโตและความก้าวหน้าทางสายงานอยู่ในระดับต่ำ ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างที่สังกัดโรงไฟฟ้าแม่เมาะ ที่มีระดับตำแหน่งเป็นพนักงานปฏิบัติการระดับ 2-4 ส่วนใหญ่มีปัญหาในระดับน้อย คะแนนเฉลี่ย 2.29 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่งเป็นพนักงานปฏิบัติการระดับ 5 ขึ้นไป มีปัญหาระดับน้อย คะแนนเฉลี่ย 2.31 และการทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับปัญหา พบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงานทั้ง 2 กลุ่ม ในภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

กลุ่มตัวอย่างสังกัดโรงไฟฟ้าแม่เมาะ ที่ทำงานแบบเป็นกะและทำงานในทุกวันทำการของราชการ (จันทร์-ศุกร์) ส่วนใหญ่มีปัญหาในระดับน้อยเท่ากัน คะแนนเฉลี่ย 2.31 และ 2.29 ตามลำดับ และการทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับปัญหา พบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงานทั้ง 2 กลุ่ม ในภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

การทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับปัญหาของกลุ่มตัวอย่างพนักงานสังกัดเหมืองแม่เมาะและโรงไฟฟ้าแม่เมาะ พบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงานทั้ง 2 กลุ่ม ในภาพรวมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 เมื่อพิจารณาในแต่ละปัญหา พบว่า ในเรื่องรายได้ที่ได้รับค่อนข้างน้อย งานที่ไม่เหมาะสมกับวุฒิการศึกษา ความสัมพันธ์กับผู้บริหารอยู่ในระดับต่ำ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับต่ำ และการเติบโตและ

ความก้าวหน้าทางสายงานอยู่ในระดับต่ำ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยที่กลุ่มตัวอย่างที่สังกัดเหมืองแม่เมาะมีปัญหามากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่สังกัดโรงไฟฟ้าแม่เมาะ แต่เรื่องการมีปัญหาทางด้านสุขภาพ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.1 โดยที่กลุ่มตัวอย่างสังกัดเหมืองแม่เมาะมีปัญหามากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่สังกัดโรงไฟฟ้าแม่เมาะ ส่วนเรื่องสวัสดิการที่ได้รับค่อนข้างน้อยนั้น มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

## 5.2 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. จากการศึกษากลุ่มตัวอย่างพนักงานสังกัดเหมืองแม่เมาะ ที่มีระดับตำแหน่งเป็นพนักงานปฏิบัติการระดับ 5 ขึ้นไป และที่ทำงานแบบเป็นกะกับทำงานในทุกวันทำการของราชการ (จันทร์-ศุกร์) ส่วนใหญ่มีความสุขมากที่สุดในด้านสุขภาพอนามัย ในเรื่อง การไม่มีโรคประจำตัว และความไม่เจ็บป่วยจากการทำงาน ดังนั้นการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยแม่เมาะควรจัดกิจกรรมในเรื่องสุขภาพ การจัดกิจกรรมที่เกี่ยวกับการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อให้พนักงานมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง

2. จากการศึกษากลุ่มตัวอย่างพนักงานสังกัดโรงไฟฟ้าแม่เมาะ ที่มีระดับตำแหน่งเป็นพนักงานปฏิบัติการระดับ 5 ขึ้นไป และที่ทำงานแบบเป็นกะกับทำงานในทุกวันทำการของราชการ (จันทร์-ศุกร์) ส่วนใหญ่มีความสุขมากที่สุดในด้านการทำงาน ในเรื่องการมีความปลอดภัยในการทำงาน และการได้รับความไว้วางใจในการทำงาน ดังนั้นการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยแม่เมาะควรมีระบบการรักษาความปลอดภัยในขั้นพื้นฐานที่เป็นมาตรฐานสากล มีการตรวจประเมินตามรอบเวลา และมีการจัดอบรมการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์อย่างถูกวิธี เพื่อให้การทำงานมีความปลอดภัย ประกอบกับการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อสานสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างาน เพื่อนพนักงาน ให้รู้จักและมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

3. จากการศึกษากลุ่มตัวอย่างพนักงานสังกัดเหมืองแม่เมาะ ส่วนใหญ่มีปัญหาในเรื่องความสัมพันธ์กับผู้บริหารอยู่ในระดับต่ำ เนื่องจากลักษณะการทำงานที่ค่อนข้างตึงเครียด ดังนั้นการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยแม่เมาะควรมีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อสานสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างาน และเพื่อนพนักงาน ให้รู้จักและมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีสถานที่การทำงานที่เอื้อให้พนักงานและผู้บริหาร ได้มีพื้นที่ทำกิจกรรมร่วมกัน ได้ เพื่อให้พนักงานมีความสุขในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

4. จากการศึกษากลุ่มตัวอย่างพนักงานสังกัดโรงไฟฟ้าแม่เมาะ ส่วนใหญ่มีปัญหาในเรื่องการเติบโตและความก้าวหน้าทางสายงานอยู่ในระดับต่ำ เนื่องจาก ตำแหน่งงานเริ่มต้นถูกกำหนดจากวุฒิที่ใช้ในการเข้างาน อีกทั้งในการเข้ารับการศึกษาเลื่อนระดับตำแหน่งนั้น ต้องมีอายุงานในระดับ

ปัจจุบันอย่างน้อย 3 ปี หรือเงินเดือนเพิ่มขึ้น ดังนั้นทางการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยสมควร  
รับพิจารณาการเลื่อนขั้น เพื่อให้พนักงานมีความสุขในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

### 5.3 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งต่อไปควรทำการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ เพิ่มเติม เพื่อให้ค้นพบปัจจัยด้านอื่นที่อาจ  
ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน อาทิ ด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความสามารถในการเผชิญกับ  
อุปสรรค ความฉลาดทางอารมณ์ ความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว เป็นต้น

2. การศึกษาครั้งต่อไปควรทำการศึกษาความสุขของกลุ่มตัวอย่างพนักงานทางการไฟฟ้าฝ่ายผลิต  
แห่งประเทศไทย ระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ภายในองค์กร รวมทั้งในจังหวัดต่าง ๆ ทั่วประเทศ เพื่อ  
นำมาเปรียบเทียบเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายในการวางแผนพัฒนาต่อไป และสามารถนำผล  
การศึกษาไปใช้ในอนาคตได้



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved