



คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร  
ของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้



โดย

นางสาวปิยนันท์ พงสุขในธรรม

นางสาวอนามิกา กอบัวแก้ว

ผลงานวิทยานิพนธ์ศึกษา ระดับปริญญาตรี

การวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในรายวิชา 761 427 สัมมนาปัญหาทางธุรกิจ

ตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2553

คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร  
ของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้



โดย  
นางสาวปิยนันท์ พบสุขในธรรม  
นางสาวอนามิกา กอบัวแก้ว

ผลงานวิทยานิพนธ์ศึกษา ระดับปริญญาตรี

การวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในรายวิชา 761 427 สัมมนาปัญหาทางธุรกิจ  
ตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป  
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร  
ปีการศึกษา 2553

ที่ประชุมสาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร พิจารณาแล้ว  
อนุมัติให้การวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กร  
รัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้” เสนอโดยนางสาวปิยนันท์ พบสุขในธรรม และ  
นางสาวอนามิกา กอบัวแก้ว มีคุณค่าเพียงพอที่จะเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในรายวิชาสัมมนา  
ปัญหาทางธุรกิจ ตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป คณะ  
วิทยาการจัดการ



.....  
(อาจารย์ ดร.ชนินทร์รัฐ รัตนพงศ์ภินโน)  
หัวหน้าสาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป  
วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

อาจารย์ที่ปรึกษา  
ผู้ช่วยศาสตราจารย์คาวลอย กาญจนมณีเสถียร

คณะกรรมการการสอบสัมมนาปัญหาทางธุรกิจ

.....ประธานกรรมการ  
(อาจารย์ประพล เปรมทองสุข)

...../...../.....



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์คาวลอย กาญจนมณีเสถียร)

...../...../.....

.....กรรมการ

(อาจารย์จิตพนธ์ ชุมเกต)

...../...../.....

12500074, 12500136: สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน / ความผูกพันต่อองค์กร

ปริญญ์ พบสุขในธรรม และอนามิกา กอบัวแก้ว: คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ อาจารย์ที่ปรึกษา: ผศ. ดาวลอย กาญจนฉวีเสถียร. 97 หน้า.

### บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ 2) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้จำนวน 176 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Science for Windows) โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา เพื่อแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ เป็นเพศชายและเพศหญิงในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน มีอายุระหว่าง 31-35 ปี มีสถานภาพสมรส จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีอายุในการปฏิบัติงานในการไฟฟ้าระหว่าง 16-20 ปี มีตำแหน่งที่ปฏิบัติงานระดับ 4-6 ได้รับอัตราเงินเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท และปฏิบัติงานในช่วงเวลา 08.30 -16.30 น.

ผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ พบว่า ผู้ให้ข้อมูลระบุว่ามีความผูกพันโดยรวมในระดับเห็นด้วยปานกลาง โดยมีคุณภาพชีวิตในระดับเห็นด้วยมากในด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะมีคุณภาพชีวิตในระดับเห็นด้วยปานกลางในด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของตนเอง ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน และด้านลักษณะการบริหาร ตามลำดับ

ผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ พบว่า ผู้ให้ข้อมูลมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับมาก โดยมีความผูกพันในองค์กรในระดับมากทุกประเด็นทั้งในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร และด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ตามลำดับ

คณะวิทยากรจัดการ

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2553

ลายมือชื่อนักศึกษา 1..... 2.....

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา.....

## กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ด้วยความช่วยเหลือจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ดาวลอย กาญจนมณีเสถียร อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการวิจัย ที่กรุณาให้คำปรึกษาและแนะนำแนวทางในการศึกษาวิจัย รวมทั้งช่วยพิจารณาแก้ไขข้อบกพร่อง จนวิจัยเสร็จสมบูรณ์ คณะผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอบพระคุณผู้บริหารและพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ทุกท่าน ที่ให้ความเอื้อเฟื้อข้อมูล และกรุณาสละเวลาตอบแบบสอบถามเพื่อนำมาศึกษาวิจัยในครั้งนี้

ขอบพระคุณคุณมนตรี เครือทอง ที่คอยให้คำปรึกษา ให้ความรู้ และชี้แนะการประมวลผลโปรแกรม SPSS จนเสร็จสิ้นกระบวนการ

ขอบพระคุณบิดา มารดา ของคณะผู้จัดทำที่ได้ส่งเสริม สนับสนุนทั้งกำลังใจ กำลังทรัพย์และอยู่เคียงข้างตลอดมา

สุดท้ายขอขอบคุณเพื่อนๆ ที่ได้ให้คำแนะนำ และช่วยเหลือตลอดมา งานวิจัยฉบับนี้ขอมอบแก่ผู้มีพระคุณทุกท่าน รวมไปถึงผู้มีพระคุณที่มีได้เอื้อนาม หากงานวิจัยฉบับนี้มีความผิดพลาดบกพร่องประการใด คณะผู้วิจัยขอภัยไว้ ณ ที่นี้ด้วย

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ.....	ค
กิตติกรรมประกาศ.....	ง
สารบัญตาราง.....	ช
<b>บทที่</b>	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	2
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
สมมติฐานการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
คุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	8
ก - ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	8
- ความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	9
- ปัจจัย แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	11
ความผูกพันต่อองค์กร.....	16
ก - ความหมายและความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร.....	16
- ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร.....	17
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร.....	20
พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคการเขต 1 ภาคใต้ จังหวัดเพชรบุรี.....	28
- วัตถุประสงค์ในการจัดตั้งตามพระราชบัญญัติการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค.....	28
- อำนาจในการดำเนินการตามพระราชบัญญัติการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค.....	28
- ประเภทของกิจการ.....	29

บทที่	หน้า
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	30
วิธีการศึกษา.....	30
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา.....	30
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	31
การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	33
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	34
การประมวลผลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	34
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	36
ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	36
ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน องค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้.....	39
ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน องค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้.....	52
ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้.....	56
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	73
กลุ่มตัวอย่าง.....	73
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	73
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	74
สรุปผลการวิจัย.....	74
อภิปรายผล.....	78
ข้อเสนอแนะ.....	79
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป.....	81
บรรณานุกรม.....	82

บทที่	หน้า
ภาคผนวก.....	84
ประวัติผู้วิจัย.....	96



ผลงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี



## สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	จำนวนและร้อยละของข้อมูลของประชากรที่ศึกษา.....	37
2	แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิต ในการทำงาน ของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ ด้านคำตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอเพียงพอ.....	40
3	แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิต ในการทำงาน ของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ.....	41
4	แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิต ในการทำงาน ของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของ ตนเอง.....	43
5	แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิต ในการทำงาน ของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน.....	45
6	แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิต ในการทำงาน ของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน.....	46
7	แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิต ในการทำงาน ของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ ด้านลักษณะการบริหาร.....	47
8	แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิต ในการทำงาน ของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว....	49
9	แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิต ในการทำงาน ของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ ด้านด้านความภูมิใจในองค์กรที่คุณค่าทางสังคม.....	50

ตารางที่		หน้า
10	แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ ในภาพรวม.....	51
11	แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร.....	52
12	แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ ให้กับองค์กร.....	53
13	แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิก ขององค์กร.....	54
14	แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ในภาพรวม.....	55
15	แสดงความสัมพันธ์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน องค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ จำแนกตามเพศ.....	56
16	แสดงความสัมพันธ์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน องค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ จำแนกตามอายุ.....	57
17	แสดงการทดสอบความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน องค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ จำแนกตามอายุ.....	58

ตารางที่	หน้า
18	59
19	59
20	61
21	61
22	62
23	63
24	64
25	65
26	66

ตารางที่		หน้า
27	แสดงการทดสอบความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน องค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ จำแนกตามรายได้.....	67
28	แสดงความสัมพันธ์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน องค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ จำแนกตามลักษณะการปฏิบัติงาน.....	68
29	แสดงการทดสอบความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน องค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ จำแนกตามลักษณะการปฏิบัติงาน.....	68
30	แสดงความสัมพันธ์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน องค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ จำแนกตามเวลาปฏิบัติงาน.....	69
31	แสดงการทดสอบความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน องค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ จำแนกตามเวลาปฏิบัติงาน.....	70
32	แสดงประสิทธิสหสัมพันธ์ (r) และค่า Sig ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้.....	71

ผลงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันคนเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ายิ่ง องค์กรทุกภาคส่วนพยายามที่หันมาใส่ใจเรื่องคนกันมากขึ้น ยิ่งในช่วงที่มีการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง รวมทั้งเทคโนโลยีต่างๆที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง สิ่งเหล่านี้ย่อมมีผลกระทบต่อองค์การซึ่งของพนักงาน อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ และส่งผลต่อการดำเนินงานขององค์กรต่างๆที่จะต้องปรับตัวกับสิ่งที่เกิดขึ้น เพื่อความอยู่รอดและพัฒนาให้องค์กรเกิดความเจริญก้าวหน้าในการดำเนินงานอยู่เสมอ

การบริการงานในองค์กรหรือหน่วยงานใดๆก็ตาม การดำเนินงานนั้นจะต้องประกอบไปด้วยทรัพยากรอย่างน้อย 4 ประการ คือ คน (Men) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Materials) และการจัดการ (Management) ซึ่งปัจจัยทั้ง 4 ประการนี้ ในการบริหารองค์กร การพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นหัวใจที่สำคัญในการพัฒนาองค์กรของธุรกิจให้ดีขึ้นหรือสามารถทำให้ธุรกิจเจริญขึ้นอย่างมีเป้าหมาย และการพัฒนาองค์กรอย่างมีระบบเพื่อยับยั้งความเสี่ยงและการด้อยพัฒนาไปจากองค์กร เพราะทรัพยากรมนุษย์จะเป็นผู้สร้างสรรค์งานบริการและเป็นผู้ให้บริการด้านต่างๆที่เน้นคุณภาพ มาตรฐาน ความปลอดภัย และคุณธรรมจริยธรรม เป็นกลไกในการขับเคลื่อนที่ทำให้องค์กรและธุรกิจสามารถดำเนินต่อไปได้ ซึ่งการได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ การพัฒนาและการรักษาทรัพยากรมนุษย์ให้ทำงานให้กับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตลอดจนการออกจากองค์กรไปด้วยดีนั้น ล้วนต้องอาศัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดี ดังนั้น การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญกับการบริหารองค์กร คือทำให้มีบุคลากรทำงานที่เพียงพอและต่อเนื่องทำให้ได้คนดีและมีความสามารถเข้ามาทำงานในองค์กร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีการฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้มีการบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการแก่บุคลากรอย่างเหมาะสม ทำให้เกิดการป้องกันและแก้ไขพฤติกรรมที่เบี่ยงเบนของบุคลากร ทำให้เกิดการประเมินผลงานของบุคลากรที่เหมาะสมและสนับสนุนคนทำงานดี ทำให้เกิดสัมพันธ์อันดีระหว่างคนทำงานด้วยกันและคนทำงานกับผู้บริหาร (กริชเพชร ชัยช่วย 2544: 1)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นแนวคิดการจัดการที่คำนึงในเรื่องของบุคคลหรือทรัพยากรมนุษย์ที่ทำงานเป็นสำคัญ เป็นการประสานระหว่างบุคคลและงาน เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้

ชีวิตของคนและการทำงานเกิดการผสมผสานกันอย่างลงตัว ความพึงพอใจเป็นการตอบสนองของคนทำงานตามทฤษฎีของ Herzberg (1959, 154, อ้างถึงใน ฉัตรสุดา ปีทมะสุคนธ์ 2541: 1) ที่กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะช่วยส่งเสริมให้บุคคลทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและส่งผลให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานสูง ในทางตรงกันข้ามผู้ที่ไม่พึงพอใจในการทำงานจะมีผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานต่ำ และWalton (1973: อ้างถึงใน ครุณศรี สิริยศธำรง 2540: 2-3) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยพิจารณาถึงคุณลักษณะความเป็นบุคคล (Humanistic) สภาพแวดล้อมของตัวบุคคลหรือสังคมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและกำหนดองค์ประกอบชีวิตการทำงานไว้ 8 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ โอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของตนเอง ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน ลักษณะการบริหารงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวและความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม

ฉะนั้นการที่บุคลากรในองค์กรจะทำงานเต็มความสามารถนั้น จึงขึ้นอยู่กับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันที่ต่อองค์กร กล่าวคือ เมื่อองค์กรสามารถตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของคนในองค์กร คนจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานซึ่งก็คือ ความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะส่งผลไปยังคุณภาพชีวิตในการทำงานของคนในองค์กร (ปีทมา พรมินทร์ 2549: 2)

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นรัฐวิสาหกิจสาขาสาธารณูปโภคก่อตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค พ.ศ. 2503 โดยโอนรับบรรดาทรัพย์สิน หนี้สิน และความรับผิดชอบขององค์กรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ในขณะนั้นมาดำเนินกิจการ วัตถุประสงค์ที่สำคัญของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค คือ การผลิต จัดให้ได้มา จัดส่งจัดจำหน่ายพลังงานไฟฟ้าให้แก่ประชาชนธุรกิจและอุตสาหกรรมต่างๆ ในเขต 73 จังหวัดทั่วประเทศ ยกเว้น กรุงเทพมหานคร นนทบุรีและสมุทรปราการ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมีภารกิจในการบริการไฟฟ้าให้แก่ประชาชนในเขตความรับผิดชอบทั่วประเทศ โดยวางเป้าหมายในการดำเนินงานที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1. ปรับปรุงการจัดการบริการพลังงานไฟฟ้าให้มีประสิทธิภาพ ปลอดภัย มีความมั่นคงสม่ำเสมอ เชื่อถือได้เพียงพอและรวดเร็ว ทันท่วงทีความต้องการใช้พลังงานไฟฟ้าที่เพิ่มขึ้นและสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง
2. พัฒนาการด้านต่างๆ เพื่อเพิ่มรายได้ให้เลี้ยงตนเองได้ มีกำไรพอสมควรตลอดจนมีเงินทุนเพียงพอแก่การขยายงาน
3. พัฒนาการบริหารงานองค์กร การบริหารงานบุคคล และการจัดการทรัพยากร ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจหน่วยงานหนึ่งที่มีการปรับเปลี่ยนองค์กรไปสู่องค์กรเชิงรุกของธุรกิจ เพื่อมีความสามารถในการแข่งขันและเพื่อผลกำไรสูงสุด ซึ่งเป็นผลมาจากนโยบายของรัฐบาลและเป้าหมายการดำเนินงานข้างต้น โดยการจัดโครงสร้างการบริหารในเชิงธุรกิจมากขึ้น โดยแบ่งแยกเป็นหน่วยธุรกิจหลัก (Core Business) และธุรกิจรอง (Non-Core Business) เพื่อรับรองการแปรรูปองค์กรเป็นรัฐวิสาหกิจ มีการปรับปรุงกระบวนการทำงาน โดยเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากร การนำเอาระบบการบริหารคุณภาพ ISO 9002 มาบริหารทั่วทั้งองค์กร การปรับเปลี่ยนสายงาน โดยการปรับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ให้มีความรับผิดชอบมากขึ้น การนำเอาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการปฏิบัติงาน เพื่อลดจำนวนบุคลากรลง การปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงานดังกล่าว ย่อมส่งผลกระทบต่อบุคลากรและองค์กร (โสภณ งามจำ 2547: 3)

จากเหตุผลดังกล่าวคณะผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ เพื่อที่จะทำให้ทราบถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตในการทำงานต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ ซึ่งผลการวิจัยที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและเป็นแนวทางในการบำรุงรักษาบุคลากร ให้เกิดความรักและผูกพันต่อองค์กร เพื่อให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นอย่างเต็มที่ในการทำงาน ทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างบรรลุเป้าหมายและสามารถรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีค่าให้อยู่กับองค์กรตลอดไป

### วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้
2. ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้
3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะประชากรศาสตร์และคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้

### สมมติฐานของการศึกษา

1. ลักษณะประชากรศาสตร์ของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

2. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

### ขอบเขตการศึกษา

1. ขอบเขตด้านประชากร คือ พนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ จำนวน 315 คน

2. ขอบเขตด้านสถานที่ทำการศึกษา คือ สำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ จังหวัดเพชรบุรี

3. ขอบเขตด้านเวลา

3.1	ศึกษาเอกสาร ตำรา และรายงานการวิจัยต่างๆ	2 เดือน
3.2	เตรียมแบบสอบถามและปรับปรุงแก้ไข	1 เดือน
3.3	เก็บรวบรวมข้อมูล	1 เดือน
3.4	วิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผล	1 เดือน
3.5	เขียนรายงานและจัดพิมพ์	1 เดือน
	รวม	6 เดือน

4. ขอบเขตด้านเนื้อหา เนื้อหาของการศึกษาวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย

4.1 ลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และเวลาปฏิบัติงาน

4.2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และเพียงพอ ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ และใช้ความสามารถของตนเอง ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม

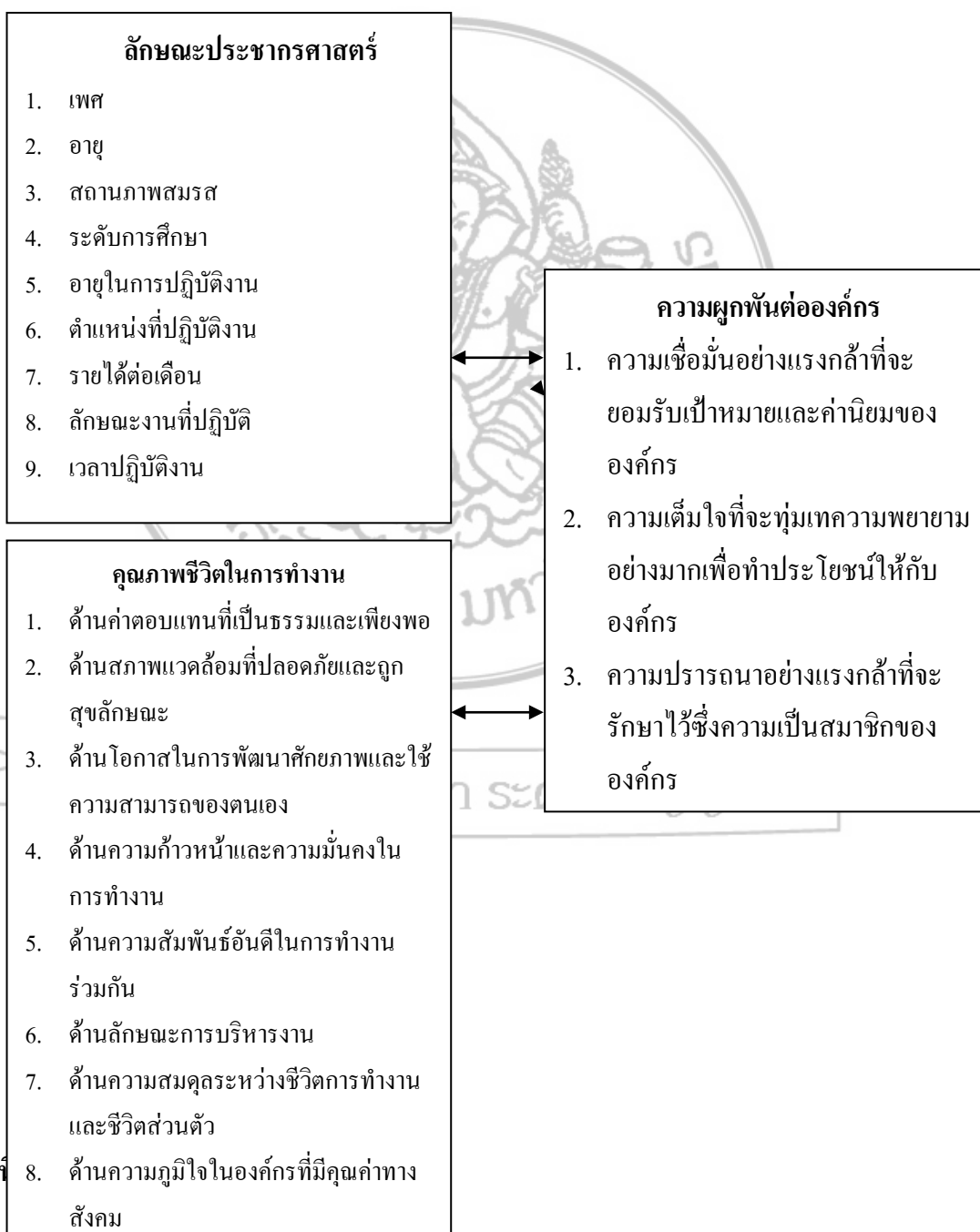
4.3 ความผูกพันต่อองค์กรของผู้ที่ทำงานเป็นพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำ



ประโยชน์ให้กับองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

### 5. กรอบแนวคิด

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา ผู้ทำวิจัยจึงกำหนดกรอบแนวคิดการศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของผู้ที่ทำงานเป็นพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ ไว้ดังนี้



**คุณภาพชีวิตในการทำงาน** หมายถึง การรับรู้ถึงสภาพความเป็นอยู่หรือความสุขของชีวิตโดยรวม ซึ่งเกี่ยวข้องกับการทำงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน โดยแบ่งเป็น 8 ด้าน ได้แก่

1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ หมายถึง การได้รับรายได้ และผลตอบแทนที่เพียงพอ สอดคล้องกับมาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าจะเหมาะสมและเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากทางอื่น

2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ หมายถึง การปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงภัยอันตราย

3. ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของตนเอง หมายถึง การรับรู้ถึงโอกาสที่สามารถพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ใช้ทักษะและความสามารถที่หลากหลาย งานที่มีความท้าทาย

4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความเป็นไปได้ที่จะเจริญก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่ง และทำให้มีความมั่นคงในชีวิต

5. ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน หมายถึง การรับรู้ถึงการเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน มีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับและยกย่อง และมีโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

6. ด้านลักษณะการบริหารงาน หมายถึง การบริหารงานที่มีความยุติธรรม มีการปฏิบัติต่อบุคคลากรอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับความคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและยุติธรรม

7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว หมายถึง ความสมดุลของช่วงระยะเวลาที่ใช้ในการทำงานและช่วงระยะเวลาที่ได้ผ่อนคลายจากงานที่รับผิดชอบ

8. ด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม หมายถึง การรับรู้ถึงความภาคภูมิใจที่ได้ทำงาน ในองค์กรที่มีชื่อเสียง และรับรู้ว่าองค์กรอำนวยความสะดวกและรับผิดชอบต่อสังคม

**ความผูกพันต่อองค์กร** หมายถึง การแสดงออกถึงความสัมพันธ์ของพนักงานที่มีต่อองค์กรที่แสดงออกถึงความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

**ลักษณะประชากรศาสตร์** หมายถึง สถานภาพของบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และเวลาปฏิบัติงาน

**ความสัมพันธ์** หมายถึง ความเกี่ยวข้อง สอดคล้องกันระหว่างลักษณะประชากรศาสตร์ และคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้า ส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้

**การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค** หมายถึง หน่วยงานรัฐวิสาหกิจด้านสาธารณูปโภค สาขาพลังงาน สังกัดกระทรวงมหาดไทย มีภาระหน้าที่หลักคือ การผลิต จัดให้ได้มา จัดส่งและจำหน่ายพลังงานไฟฟ้าให้แก่ประชาชน ธุรกิจและอุตสาหกรรมต่างๆ ในเขตจำหน่าย 73 จังหวัดทั่วประเทศ ยกเว้น กรุงเทพมหานคร นนทบุรี และสมุทรปราการ ในที่นี้ศึกษาเฉพาะการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้

**พนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจ** หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติงานให้กับองค์กรรัฐวิสาหกิจในที่นี้จะหมายถึง องค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ โดยได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งและปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย

#### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้
2. ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะประชากรศาสตร์และคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้
3. ข้อมูลที่ได้รับจากการวิจัยครั้งนี้ ผู้บริหารองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ และพื้นที่อื่นๆ สามารถนำข้อมูลมาประกอบในการพิจารณาวางแผนปรับปรุงแก้ไข และส่งเสริมให้พนักงานในองค์กรมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เพื่อเป็นประโยชน์ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพต่อองค์กรได้มากยิ่งขึ้น
4. ผู้ที่สนใจในการวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรสามารถนำไปเป็นแนวทางในการศึกษาครั้งต่อไปได้

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ มีจุดมุ่งหมายที่จะทราบว่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จากการค้นคว้าจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง คณะผู้ศึกษาได้เลือกแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยต่อไปนี้มาเป็นกรอบในการศึกษา ได้แก่

1. คุณภาพชีวิตในการทำงาน
  - 1.1 ความหมายและความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน
  - 1.2 ปัจจัย แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน
2. ความผูกพันต่อองค์กร
  - 2.1 ความหมายและความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร
  - 2.2 ปัจจัย แนวคิดและทฤษฎีที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร
3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร
4. พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคการเขต 1 ภาคใต้ จังหวัดเพชรบุรี

#### 1. คุณภาพชีวิตในการทำงาน

##### 1.1 ความหมายและความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

##### ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากการศึกษาค้นคว้าจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานพบว่า มีผู้สนใจศึกษาเป็นจำนวนมาก โดยผู้ที่ได้สนใจศึกษานั้นได้ให้แนวคิดและความหมายที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้แตกต่างกัน ซึ่งผู้ศึกษาได้รวบรวมความหมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาครั้งนี้ ได้ดังนี้

ความหมายทางกว้างของคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่างๆที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงในการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์ ความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ สิ่งเหล่านี้ล้วนแต่เป็นแรงจูงใจและความพึงพอใจสำหรับพนักงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความหมายอย่างแคบ คือผลที่มีต่อพนักงานซึ่งหมายถึงการปรับปรุงในองค์กรและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษสำหรับส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล และรวมถึงความต้องการของพนักงานในเรื่องความพึงพอใจในการทำงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความหมายครอบคลุมถึงวิธีการ แนวปฏิบัติ หรือเทคโนโลยีที่เสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้น ในการปรับปรุงผลลัพธ์ทั้งองค์กรและปัจเจกบุคคล (ผจญ เถลิงสาร 2540, อ้างถึงใน กริชเพชร ชัยช่วย 2544: 9)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) หรือ QWL หมายถึงการประเมินสถานะในลักษณะต่างๆของงาน ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการสร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิตของบุคคล คุณภาพชีวิตในการทำงานจะให้ความสำคัญกับผลงานที่มีต่อบุคคล และประสิทธิภาพขององค์กร รวมทั้งความพึงพอใจของบุคลากรกับการแก้ปัญหา และการตัดสินใจขององค์กร นอกจากนี้คุณภาพชีวิตในการทำงานจะมีผลกระทบต่อบุคคลและองค์กรทั้งในระดับมหภาคและจุลภาค โดยเฉพาะในปัจจุบันที่คุณภาพชีวิตในการทำงานกลายเป็นประเด็นสำคัญทางสังคมและเทคโนโลยีที่บุคคลและองค์กรต่างก็เป็นส่วนหนึ่งของสังคมที่จะต้องอยู่ร่วมกันและเกื้อกูลซึ่งกันและกัน (ณัฐพันธ์ เจริญนันทน์ 2551: 109)

### ความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานเริ่มขึ้นในประเทศตะวันตก ในช่วงต่อของสังคมอุตสาหกรรมและสังคมสารสนเทศ เนื่องจากปัญหาระหว่างการทำงานและคุณภาพชีวิตของบุคคล ซึ่ง เดวิส (Davis etal 1975, อ้างถึงใน ณัฐพันธ์ เจริญนันทน์ 2551: 109-110) ได้กล่าวว่า การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานเกิดขึ้นจากการตื่นตัวในสหรัฐฯ ในช่วงทศวรรษที่ 1970 เนื่องจากเป้าหมายสำคัญ 3 ประการคือ

1. การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของคนอเมริกันในปัจจุบันกับอดีต และเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของคนอเมริกันกับประชากรของประเทศอุตสาหกรรมอื่น
2. เพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานให้กับแรงงานในสหรัฐฯ

3. เพื่อรักษาและพัฒนาตราผลิตภัณฑ์และประสิทธิภาพขององค์กร ผ่านความร่วมมือของสมาชิกในองค์กร

ปัจจุบันกระแสการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานได้รับการยอมรับ และได้รับความสนใจในหลายประเทศ รวมทั้งประเทศไทย โดยองค์กรต่างๆ ในประเทศไทยได้ตระหนักถึงความสำคัญ และความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์และการอยู่ร่วมกันในสังคม ที่ธุรกิจไม่สามารถสร้างกำไรได้จากการเร่งเร้าให้แรงงานปฏิบัติงานเพียงด้านเดียว แรงงานสมควรที่จะต้องมีชีวิตที่นอกเหนือจากงาน ตลอดจนตระหนักถึงประโยชน์ของการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อบุคคลกลุ่มต่างๆ ซึ่งเราสามารถสรุปได้ดังนี้

1. สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับพนักงาน
2. สร้างความจงรักภักดี การมีส่วนร่วม และการเป็นประชาชนขององค์กร
3. พัฒนาประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กรทั้งระดับบุคคล ระดับหน่วยงาน และระดับองค์กร

4. สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลและองค์กร
5. สร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรที่มีต่อสมาชิกและสังคม
6. เพิ่มโอกาสในการเติบโตและขยายธุรกิจผ่านความเชื่อถือและความเชื่อใจของชุมชน
7. ช่วยลดปัญหาสังคมทั้งในระดับชุมชนและระดับประเทศ

ถึงแม้โครงการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานจะยังไม่ได้รับความสำคัญและเกิดขึ้นกับทุกองค์กรในประเทศไทย แต่ก็ได้รับความสนใจและนำไปประยุกต์เพิ่มขึ้นทั้งโดยตรงและทางอ้อมในองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน นอกจากนี้ยังเป็นที่น่ายินดีที่หลายหน่วยงานให้ความสนใจและนำมาเป็นนโยบายหลัก โดยเฉพาะทั้งภาครัฐที่ส่งเสริมการสร้างคุณภาพชีวิตของประชาชนโดยการออกกฎหมาย ระเบียบข้อปฏิบัติ และการรณรงค์ในเชิงสร้างสรรค์ เพื่อให้องค์กรต่าง ๆ มองเห็นความสำคัญ และมีส่วนส่งเสริมคุณภาพชีวิตของพนักงาน (ณัฐพันธ์ เจริญนันท์ 2551: 109-110)

การที่บุคคลแต่ละบุคคลได้ใช้ชีวิตการทำงานอยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจก็จะทำให้มีสภาพจิตใจและอารมณ์ที่ดี ซึ่งส่งผลให้ทำงานติดตามไปด้วย ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่แต่ละองค์กรจะต้องศึกษาหรือแสวงหาหนทางให้เกิดความสอดคล้องต้องกันของความพึงพอใจระหว่าง พนักงานและองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายสูงสุด เราคงได้ยินได้ฟังหรือเห็นภาพความขัดแย้งภาพการหยุดงานเพื่อประท้วงหรือเรียกร้องสิทธิอันพึงมีพึงได้ของผู้ใช้แรงงานอยู่เสมอ หรือเหตุการณ์ในบางประเทศที่มีการประท้วงจนเกิดเป็นเรื่องราวใหญ่โตขึ้น นั่นเป็นเพราะผู้ใช้แรงงาน

มีความรู้สึกว่ากำลังถูกลดสิทธิ คุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำลง ผลที่ตามมาคือ ความเสียหายอย่างใหญ่หลวงที่เกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการผลิตที่ต้องหยุดชะงัก จนมีผลทำให้การส่งออกไม่สามารถดำเนินการไปตามเป้าหมายได้ ซึ่งนอกจากองค์กรจะต้องสูญเสียรายได้จำนวนมหาศาลแล้ว พนักงานเองก็ต้องประสบความลำบาก และขาดรายได้ อีกทั้งส่งผลกระทบต่อสังคมและประเทศชาติโดยรวมด้วย (ผจญ เฉลิมสาร: 2552)

## 1.2 ปัจจัย แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

การสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในสถานที่ทำงานนั้น เป็นเรื่องของความพร้อมของบุคคลสองฝ่าย คือฝ่ายองค์กรและนายจ้าง และฝ่ายพนักงานหรือลูกจ้างที่พร้อมจะหันหน้าเข้าหากันเพื่อคิดหาแนวทางที่จะนำไปสู่เป้าหมายขององค์กร โดยที่ทั้งสองฝ่ายต่างมีความพึงพอใจด้วยกัน

การสร้าง ความพึงพอใจในการทำงานนั้น สามารถนำแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของ วอลตัน (Walton 1973: 12-16) มาเป็นเครื่องช่วยกำหนดว่าบุคคลที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานต้องมีข้อบ่งชี้ 8 ด้าน เป็นเกณฑ์ ดังนี้

### 1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม (Adequate and Fair Compensation)

ค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานได้เนื่องจากบุคคลทุกคนมีความต้องการทางเศรษฐกิจและจะมุ่งทำงานเพื่อให้ได้รับการตอบสนองทางเศรษฐกิจ ซึ่งความต้องการนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการมีชีวิตรอด บุคคลซึ่งนอกจากจะสร้างความคาดหวังในค่าตอบแทนสำหรับตนแล้วยังมองในเชิงเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นในประเภทของงานแบบเดียวกัน ดังนั้นเกณฑ์ในการตัดสินใจเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่จะบ่งชี้มีคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นจะพิจารณาในเรื่อง

1.1 ค่าตอบแทนที่เพียงพอ (Adequate Pay) หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงานนั้นเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานและสังคม

1.2 ค่าตอบแทนที่เหมาะสมเป็นธรรม (Fair Pay) หมายถึง ซึ่งประเมินความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนกับลักษณะงานพิจารณาได้จากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนที่ได้รับจากงานของตนกับงานอื่นที่มีลักษณะคล้ายๆกัน

2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ (Safe and Healthy Working Condition) หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมต่าง ๆ เพื่ออำนวยความสะดวกสบายและความปลอดภัยแก่พนักงาน สุขภาพของพนักงานจัดเป็นปัจจัยสำคัญต่อการทำงานเป็นอย่างยิ่ง เพราะถ้าพนักงานมีร่างกายที่อ่อนแอก็ไม่สามารถจะปฏิบัติงานใด ๆ สำเร็จลุล่วงไปได้ ในทำนอง

เดียวกันถ้าภาวะจิตใจของพนักงานอยู่ในสภาพที่ไม่มั่นคง มีความทุกข์ทางใจ ก็ไม่สามารถปฏิบัติงานในห้องกรได้เช่นกัน สภาพแวดล้อมในที่ทำงานนับตั้งแต่สถานที่ อุปกรณ์เครื่องใช้ สำนักงาน แสงสว่าง อุณหภูมิจากเครื่องปรับอากาศ ระดับเสียง และกระบวนการในการทำงาน สิ่งเหล่านี้มีผลกระทบต่อความปลอดภัยและสุขภาพกายสุขภาพใจของพนักงานทุกคน ดังนั้น การจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ดีและเหมาะสม จะมีส่วนช่วยให้พนักงานได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยลดอุบัติเหตุในการทำงานได้ระดับหนึ่ง และการจัดสภาพการทำงานจะเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานด้วย

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

3.1 มีการทำงานที่มีพัฒนา หมายถึง ได้รับผิชอบ ได้รับมอบหมายงานมากขึ้น

3.2 มีแนวทางก้าวหน้า หมายถึง มีความคาดหวังที่จะได้รับการเตรียมความรู้ทักษะเพื่องานในหน้าที่ที่สูงขึ้น

3.3 โอกาสความสำเร็จเป็นความก้าวหน้าของโอกาสที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จในองค์กรหรือในสายงานอาชีพอันเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน สมาชิกครอบครัวหรือผู้ที่เกี่ยวข้องอื่นๆ

3.4 ความมั่นคง หมายถึง มีความมั่นคงของการว่าจ้างและรายได้ที่จะได้รับ

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

การพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลนี้ในด้านทักษะความรู้ ที่จะทำให้งานมีคุณภาพสามารถพิจารณาจากเรื่องต่างๆ ดังนี้

4.1 ความเป็นอิสระหรือการเป็นตัวของตัวเอง หมายถึง ความมากน้อยที่ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระ สามารถควบคุมงานด้วยตนเอง



4.2 ทักษะที่ซับซ้อน เป็นการพิจารณาความมากน้อยของงานที่ผู้ปฏิบัติได้ใช้ความรู้ความชำนาญมากขึ้นกว่าที่จะปฏิบัติด้วยทักษะเดิม เป็นการขยายขีดความสามารถในการทำงาน

4.3 ความรู้ใหม่และความเป็นจริงที่เด่นชัด หมายถึง บุคคลได้รับการพัฒนาให้รู้จักหาความรู้เกี่ยวกับกระบวนการทำงานและแนวทางต่างๆ ในการปฏิบัติงานและผลที่จะเกิดขึ้นจากแนวทางนั้นๆ เพื่อให้บุคคลมีการคาดคะเนเลือกแนวทางปฏิบัติงานและผลที่เกิดขึ้นอย่างถูกต้องและเป็นที่ยอมรับ

4.4 ภารกิจทั้งหมดของงาน หมายถึง การพิจารณาสมรรถภาพของบุคคลที่เกี่ยวกับการทำงาน ผู้ปฏิบัติจะได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความชำนาญที่จะปฏิบัติงานนั้น ได้ด้วยตนเองทุกขั้นตอนมิใช่ปฏิบัติได้เป็นบางส่วนของงาน

4.5 การวางแผน หมายถึง บุคคลที่มีสมรรถภาพในการทำงาน ต้องมีการวางแผนที่ดีในการปฏิบัติกิจกรรมการทำงาน

5. การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Social Integration in the Work Organization) การทำงานร่วมกันเป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่า สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ มีการยอมรับและร่วมมือกันทำงานด้วยดี ซึ่งเป็นการเกี่ยวข้องกับสังคมขององค์กร ธรรมชาติ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรมีผลต่อบรรยากาศในการทำงานซึ่งมีลักษณะดังกล่าวดังนี้ พิจารณาได้จากความเป็นอิสระจากอคติ เป็นการพิจารณาการทำงานร่วมกัน โดยคำนึงถึงทักษะความสามารถ ศักยภาพของบุคคล ไม่ควรรีดยึดถือเรื่องส่วนตัวมากกว่าความสามารถในการทำงาน

5.1 ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในองค์กรหรือทีมงาน

5.2 การเปลี่ยนแปลงในการทำงานร่วมกัน คือ ควรมีความรู้สึกว่าบุคคลทุกคนมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีกว่าเดิมได้

5.3 มีการสนับสนุนในกลุ่ม คือ มีลักษณะการทำงานที่ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความเข้าใจในลักษณะของบุคคลในการสนับสนุนทางอารมณ์ สังคม

5.4 มีความรู้สึกร่วมกันที่ดีในองค์กรมีความสำคัญ

5.5 มีการติดต่อสื่อสารในลักษณะเปิดเผย คือ สมาชิกในองค์กร หรือ บุคคลที่ทำงานควรแสดงความคิดเห็นความรู้สึกร่วมกันอย่างแท้จริงต่อกัน

6. สิทธิส่วนบุคคล (Constitutionalism in the Work Organization) หมายถึง การบริหารจัดการที่ให้เจ้าหน้าที่หรือพนักงาน ได้มีสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายและ

แสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน หรือการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน บุคคลต้องได้รับการเคารพในสิทธิส่วนตัวเป็นองค์ประกอบหนึ่งของการบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งสามารถพิจารณาได้จาก

6.1 ความเฉพาะของตน เป็นการปกป้องข้อมูลเฉพาะของตนในลักษณะการปฏิบัติงาน ผู้บริหารอาจต้องการข้อมูลต่าง เพื่อการดำเนินงาน ซึ่งผู้ปฏิบัติก็จะให้ข้อมูลเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน มีสิทธิที่จะไม่ให้ข้อมูลอื่นๆ ที่เป็นเฉพาะส่วนตัว ครอบครัวซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

6.2 มีอิสระในการพูด คือ การมีสิทธิที่จะพูดถึงการปฏิบัติงาน นโยบาย เศรษฐกิจ หรือสังคมขององค์กรต่อผู้บริหาร โดยปราศจากความกลัวว่าจะมีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบของตน

6.3 มีความเสมอภาค เป็นการพิจารณาถึงความต้องการรักษาความเสมอภาคในเรื่องของบุคคล กฎระเบียบ ผลที่พึงได้รับ ค่าตอบแทนและความมั่นคงในงาน

6.4 ให้ความเคารพต่อหน้าที่ ความเป็นมนุษย์ของผู้ร่วมงาน

7. ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว (Balance Role of Work and Personal Life) การทำงานเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งในชีวิตคน และเป็นสิ่งที่ควรตระหนักถึงเป็นอย่างยิ่งเพราะบางคนทุ่มเทตนเองให้กับการทำงานโดยทอดทิ้งส่วนอื่น ๆ ไปหมด ทำให้การทำงานกลายเป็นภัยบั่นทอนชีวิตตัวเองโดยไม่จำเป็น ซึ่ง บุญแสง ชีระภาการ (2533: 304) ได้แบ่งชีวิตคนออกเป็น 4 ส่วนได้แก่

7.1 ชีวิตส่วนตัว เป็นส่วนที่เราทำอะไรให้ตนเองหรือให้ครอบครัว เช่น พักผ่อนหย่อนใจ ออกกำลังกาย โดยคนเรานั้นต้องมีชีวิตส่วนหนึ่งที่เป็นของตัวเองและครอบครัวจึงจะถือว่าเป็นชีวิตที่สมบูรณ์

7.2 ชีวิตสังคม คนเรานั้นจะใช้ชีวิตทั้งหมดเพื่อส่วนตัวและครอบครัวเพียงอย่างเดียวไม่ได้ เพราะเราไม่สามารถมีชีวิตอยู่ตามลำพังได้ จำเป็นต้องคบหาสมาคมหรือติดต่อกับผู้อื่นไม่ว่าจะเรื่องใดเรื่องหนึ่งอยู่เสมอ

7.3 ชีวิตการทำงาน ผู้ที่ทำประโยชน์ให้แก่ผู้อื่นโดยสิ้นเชิงโดยไม่มีเวลาเป็นของตนเองหรือไม่มีเวลาทำงานประกอบอาชีพเลย ก็นับว่ายังเป็นผู้ที่มีชีวิตไม่เต็มสมบูรณ์อยู่ดี ผู้ที่มีชีวิตเต็มสมบูรณ์จำเป็นต้องทำงาน ในที่นี้อาจเป็นงานอดิเรกซึ่งทำเพื่อความเพลิดเพลินก็ได้

7.4 ชีวิตส่วนที่เป็นการเพิ่มพูนความรู้ คนเรานั้นนอกจากจะมีชีวิตทั้งส่วนตัว สังคม และการทำงานแล้ว ก็ยังไม่เพียงพอ จำเป็นที่จะต้องแสวงหาความรู้อยู่เสมอ ซึ่งอาจ



จำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่ง คุณภาพชีวิตในการทำงานในลักษณะของความพึงพอใจในการทำงานนั้น จะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และยังเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความต้องการทำงาน ซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพและเกิดการเพิ่มผลผลิตของบริษัทหรือองค์กรในที่สุด ส่งผลต่อเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศอีกด้วย (ผจญ เฉลิมสาร: 2552)

## 2. ความผูกพันต่อองค์กร

### 2.1 ความหมายและความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541: 96) ให้ความหมายความผูกพันองค์กร หรือความจงรักภักดีต่อองค์กร (Organizational commitment) หมายถึงระดับของความต้องการที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานให้กับหน่วยงานหรือองค์กรที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่อย่างเต็มกำลังความสามารถและศักยภาพที่มีอยู่ หรือหมายถึง ระดับที่พนักงานเข้ามาเกี่ยวข้องกับเป้าหมายขององค์กรและต้องการรักษาสภาพความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร บุคคลใดมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรสูง คนเหล่านั้นจะมีความรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

กรองแก้ว อยู่สุข (2533: 35) ได้กล่าวไว้ว่า ความผูกพันกับองค์กร (Organizational commitment) เป็นประเภทหนึ่งของทัศนคติของบุคคลที่มีต่องาน คือถ้าองค์กรให้พนักงานได้มากขึ้นไปอีก เช่น ช่วยทำให้เขาทำงานได้สำเร็จเป็นที่ยกย่องนับถือ เจริญในหน้าที่การงาน และตัวองค์กรก็เจริญเติบโต ซึ่งทำให้พนักงานมีหน้ามีตาด้วย พนักงานก็จะเกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กรถึงขนาดมีความจงรักภักดี (Loyalty) และเกิดความผูกพัน ต้องการที่จะเห็นองค์กรบรรลุเป้าหมาย และแม้เมื่อองค์กรกำลังอยู่ในฐานะวิกฤติอันเนื่องมาจากปัจจัยต่าง ๆ เช่น เศรษฐกิจตกต่ำ ฯลฯ ก็จะพยายามช่วยกันแก้ปัญหา ไม่คิดจะลาออกไปหางานใหม่ เช่นนี้ เป็นต้น

วิเชียร วิทญูตม (2547: 36) ให้คำจำกัดความว่า ความผูกพันองค์กร (Organizational commitment) คือ สถานะซึ่งพนักงานต้องการที่จะเห็นองค์กรบรรลุเป้าหมายในฐานะที่เขาเป็นสมาชิกคนหนึ่งขององค์กร พนักงานจะเกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ถึงขนาดมีความผูกพัน (Commitment) และจงรักภักดี (Loyalty) ต่อองค์กร ใครที่จะเห็นความก้าวหน้าขององค์กร トラบเท่าที่องค์กรยังสร้างความพอใจให้กับพนักงานอยู่ แต่เมื่อไรความไม่พอใจแผ่ขยายไปทั่วทั้งองค์กร พนักงานก็มีแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์กรได้มากขึ้น

กรณิ (กีร์ติบุตร) มหานนท์ (2529: 94) ได้อธิบายว่าความผูกพันในองค์กรสามารถแยกออกได้เป็น 2 ลักษณะคือ ความผูกพันเป็นทางการต่อองค์กร (Formal attachment) ซึ่งแสดงออกโดยการไปปรากฏตัวทำงานตามเวลาที่กำหนด และความผูกพันทางจิตใจและความรู้สึก

(Commitment) ซึ่งหมายถึงพนักงานมีความผูกพัน หรือสนใจอย่างจริงจังต่อเป้าหมาย ค่านิยม และวัตถุประสงค์ของนายจ้าง โดยมีทัศนคติที่ดีต่อนายจ้างและเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังในการทำงานเพื่อองค์กรจะได้บรรลุถึงเป้าหมายได้สะดวกขึ้น

## 2.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

การเกิดความผูกพันต่อองค์กรมีปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งในแต่ละองค์กรจะมีความแตกต่างกันไปตามตัวแปรต่างๆที่ถูกนำมาใช้ศึกษานั้นๆ เช่น ลักษณะขององค์กร สภาพแวดล้อมภายในองค์กร ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร ค่านิยม เชื้อชาติ เป็นต้น ซึ่งตัวแปรที่ถูกนำมาใช้ในการหาความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรนั้นจะแตกต่างกันไปตามความสนใจของนักวิชาการแต่ละคน โดยตัวอย่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันของพนักงานมีรายละเอียด ซึ่งจะกล่าวต่อไป

วิชัย โสสุวรรณจินดา (2535: 75-78) กล่าวว่าปัจจัยที่ผู้บริหารองค์กรจะมุ่งใจให้พนักงานทำงานกับองค์กรนั้น ต้องประกอบด้วย 11 ปัจจัย ดังนี้

1. งานที่มีลักษณะท้าทายความสามารถ
2. การมีส่วนร่วมในการวางแผน
3. การให้การยกย่อง
4. การให้ความรับผิดชอบ
5. ความมั่นคงและปลอดภัย
6. ความเป็นอิสระในการทำงาน
7. การเติบโตด้านส่วนตัว
8. โอกาสในการก้าวหน้า
9. เงินตอบแทนในการทำงาน
10. สภาพการทำงานที่ดี
11. การแข่งขัน

บารอนให้ทัศนะว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่มีต่อองค์กร ซึ่งแตกต่างจากความพึงพอใจในงาน กล่าวคือ ความพึงพอใจในงานสามารถเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วตามสภาพการทำงาน แต่ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่มีความมั่นคงมากกว่านั้นคือ เป็นทัศนคติที่คงอยู่ในช่วงเวลานานแต่ความผูกพันต่อองค์กรก็เกิดจากปัจจัยต่างๆที่คล้ายคลึงกับความพึงพอใจในการทำงาน 4 ปัจจัยดังนี้

1. เกิดจากลักษณะงาน เช่น การได้รับความรับผิดชอบอย่างมาก ความเป็นอิสระส่วน

ตัวอย่างมากในงานที่ได้รับ ความน่าสนใจและความหลากหลายในงาน สิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ส่วนความกดดันและความคลุมเครือในบทบาทที่เกี่ยวกับงานของตนเอง จะทำให้ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ส่วนความกดดันและความคลุมเครือในบทบาทที่เกี่ยวกับงานของตนเอง จะทำให้รู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ

2. เกิดจากโอกาสในการหางานใหม่ การได้รับโอกาสอย่างมากในการหางานใหม่ และมีทางเลือก จะทำให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ

3. เกิดจากลักษณะส่วนบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลที่มีอายุมาก ซึ่งมีระยะเวลาในการทำงานนาน และมีตำแหน่งในระดับสูงๆ และคนที่มีความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานของตนเองมีแนวโน้มมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

4. เกิดจากสภาพการทำงานบุคคลที่มีความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชาของตนเองพึงพอใจในความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานและรู้สึกว่าองค์กรเอาใจใส่สวัสดิการของพนักงานจะเป็นบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

ในขณะที่ พอร์เตอร์ และสตีล (1976, 1974 อ้างถึงใน ภรณ์ (กิริติบุตร) มหานนท์ 2529: 95) ได้กล่าวไว้ว่า พบว่ามีปัจจัย 3 ประการที่สำคัญในอันที่จะนำไปสู่ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ซึ่งประกอบไปด้วย

1. ลักษณะส่วนตัวของพนักงาน รวมทั้งอายุการทำงานในองค์กร และความแตกต่างในความรุนแรงของความต้องการ เช่น ความต้องการความสำเร็จในชีวิต

2. ลักษณะงาน เช่น ความมีความหมายของงานที่ทำและโอกาสที่จะมีความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน

3. ประสบการณ์ในการทำงาน เช่น ความน่าเชื่อถือได้ขององค์กรที่ผ่านมาในอดีต ตลอดจนคำพูดและความรู้สึกของพนักงานอื่น ๆ ที่มีต่อองค์กร

นอกจากนี้ สตีล ยังได้ทำการสรุปผลการศึกษามาจากของ พอร์เตอร์ และสตีล (1973: อ้างถึงใน ภรณ์ (กิริติบุตร) มหานนท์ 2529: 94) ได้กล่าวถึงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรหรือห่างเหินต่อองค์กรว่า มีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของพนักงานในองค์กรว่าจะยังคงมีส่วนร่วมต่อไปในองค์กรหรือผลออกไป มี 4 ประการด้วยกัน ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยด้านองค์กร เช่น อัตราจ้าง การปฏิบัติเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนเลื่อนตำแหน่งขนาดขององค์กร

2. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น รูปแบบของภาวะผู้นำ รูปแบบของความสัมพันธ์ในกลุ่มเพื่อน

3. ปัจจัยด้านเนื้อหาของงาน เช่น ความซ้ำซากจำเจของงาน ความมีอิสระ ความชัดเจนของบทบาท

4. ปัจจัยส่วนตัว เช่น อายุ อายุการทำงาน บุคลิกภาพ ความสนใจด้านวิชาชีพ

ต่อมา พอร์ทเตอร์ และสเตียร์ (1983: 433 - 434) ได้ทำการศึกษาถึงปัจจัยเบื้องต้นที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร และสรุปผลการศึกษาว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรนั้นมีความสำคัญ 4 ลักษณะ ดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล (Personnel Characteristics) ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร เป็นการศึกษาตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส การศึกษา ฯลฯ เป็นต้น

2. ลักษณะงาน (Job Characteristics) ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร ได้แก่ ลักษณะงานที่มีความสำคัญ (Job Importance) ลักษณะงานที่ท้าทาย (Job Challenge) ความหลากหลายของงานที่รับผิดชอบ (Variety) โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และลักษณะงานที่ติดต่อด้านสัมพันธ์กับผู้อื่น คือถ้าสมาชิกองค์กรได้รับผิดชอบงานที่ท้าทายความรู้ความสามารถ มีอิสระในการตัดสินใจในงาน มีภาระหน้าที่การทำงานที่ไม่หลากหลาย ได้รับมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน ก็จะทำให้สมาชิกมีความผูกพันองค์กรสูง

3. ลักษณะโครงสร้างองค์กร (Structural Characteristics) ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร ได้แก่ โครงสร้างงาน ระเบียบกฎเกณฑ์ขององค์กร การกำหนดหน้าที่ของบุคคลในองค์กร หากไม่ยืดหยุ่น ยึดติดกับกฎระเบียบเหล่านั้นมากเกินไปก็ส่งผลให้ขาดความผูกพันองค์กร

4. ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experience) ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร หมายถึง การรับรู้ของสมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์กรว่าองค์กรได้สร้างสภาพแวดล้อม ปรับปรุงสภาพแวดล้อมเพื่อตอบสนองความต้องการของสมาชิกได้มากน้อยเพียงใด หรือช่วงเวลาปฏิบัติงานในองค์กร สมาชิกได้รับประสบการณ์ที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรอย่างไรบ้าง เช่น รู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร รู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้

พอร์ทเตอร์ และสเตียร์ ศึกษาถึงสาเหตุของความผูกพัน ซึ่งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของพนักงานในองค์กร ประกอบด้วย

1. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป

2. ความเต็มใจที่จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในการทำงานให้องค์กร

3. มีความเชื่ออย่างแน่วนอน และมีการยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร

จากความหมายของความผูกพัน และความผูกพันต่อองค์กรที่รวบรวมมาทำให้สามารถ

สรุปได้ว่า ความผูกพันเป็นสภาพของปัจเจกบุคคลที่นำตนเองไปเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับการกระทำหรือพฤติกรรมบางอย่าง เป็นความตั้งใจที่จะปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ขององค์กร และเต็มใจที่จะอยู่ในองค์กร เป็นทัศนคติหรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์กรเป็นการประเมินองค์กรในทางบวก เป็นปรากฏการณ์อันเป็นผลจากความสัมพันธ์หรือปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กร เป็นระดับของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกกับองค์กร พันธะของผู้บริหารที่มีต่อองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร เป็นทัศนคติที่ค่อนข้างจะซับซ้อน เป็นลักษณะความตั้งใจของพนักงานที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะทำประโยชน์ เป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิก ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ทำให้สมาชิกรู้สึกเกี่ยวข้องกับงาน เป็นทัศนคติหรือพฤติกรรมที่อาจไม่มีการแสดงออก แต่ผลที่ตามมาทางอ้อม สำคัญยิ่งต่อองค์กร

### 3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร

แรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญในการกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเต็มใจและตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ซึ่งการที่องค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานอย่างถูกต้องและเหมาะสมกับสภาพความเป็นจริง เป็นผลให้เกิดความพึงพอใจและมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรตามมา ดังนั้น แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ผู้ศึกษาขอนำเสนอมี่ดังนี้

แนวคิดต่างๆที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร

ริชาร์ด อี. วอลตัน (Richard E. Walton 1975 อ้างถึงใน ผจญ เกลิมสาร: 2552) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตในการทำงานในหนังสือ Criteria for Quality of Working life โดยแบ่งออกเป็น 8 ประการ คือ

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (adequate and fair compensation) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่นๆอย่างเพียงพอ กับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรม เมื่อเทียบกับงานหรือองค์กรอื่นๆด้วย
2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและปลอดภัย (safe and healthy environment) หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นคือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย
3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (development



of human capacities) หมายถึง งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริงและรวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย

4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (growth and security) หมายถึง นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถแล้ว ยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน

5. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (social integration) หมายถึง งานนั้นสามารถช่วยให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้มีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (constitutionalism) หมายถึง วิถีชีวิตและวัฒนธรรมในองค์กร จะส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคลมีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพ ในการพูด มีความเสมอภาค และมีการปกครองด้วยกฎหมาย

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนร่วม (the total life space) หมายถึง เรื่องของการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์กรอย่างสมดุล นั่นคือต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยง การที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือ ได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (social relevance) หมายถึง เรื่องสำคัญประการหนึ่งของผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึก และยอมรับว่าองค์กรที่ตนปฏิบัติงาน อยู่นั้นรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่างๆ ทั้งในด้านผลผลิต การจำกัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาด

ทฤษฎีแรงจูงใจ

ทฤษฎีแรงจูงใจที่นำมาใช้ในการสร้างให้คนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีละเกิดความผูกพันต่อองค์กร ในที่นี้ขอเสนอ 4 ทฤษฎี คือ

ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow's needs hierarchy theory)

ทฤษฎีความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's need theory)

ทฤษฎีความต้องการของแมคเคลเลนด (McClelland's acquired-needs theory)

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์เบิร์ต (Herzberg's two factor theory)

ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow's needs hierarchy theory)

ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow's needs hierarchy theory)

กล่าวว่า ความต้องการของคนเป็นจุดเริ่มต้นของกระบวนการจูงใจ และความต้องการของคนมีข้อสังเกต ดังนี้

1. คนเรามีความต้องการไม่สิ้นสุด เมื่อได้รับการตอบสนองจากความต้องการอย่างหนึ่งแล้วก็จะเกิดความต้องการในสิ่งอื่นต่อไปไม่มีวันสิ้นสุด

2. ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจะทำให้เกิดการจูงใจที่จำเป็นต่อพฤติกรรม ส่วนความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะได้เกิดการจูงใจอีกต่อไป

3. ความต้องการของคนจะเป็นลำดับขั้น โดยเริ่มจากความต้องการพื้นฐานที่จำเป็นไปสู่ความต้องการในระดับสูงขึ้น และความต้องการในระดับต้นจะเป็นพื้นฐานของความต้องการในระดับสูงขึ้นไป คนจึงจำเป็นต้องได้รับการตอบสนองความต้องการเป็นลำดับขั้น จึงจะพัฒนาความต้องการในระดับสูงขึ้น

ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ ผู้บริหารสามารถจูงใจให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นและมีความสุขในการปฏิบัติหน้าที่ ด้วยการนำทฤษฎีตามลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ มาประยุกต์ใช้ดังนี้

ขั้นที่ 1 ความต้องการของร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต เช่น ความต้องการอาบน้ำ อาหาร อากาศ การพักผ่อนนอนหลับ ขับถ่าย ความต้องการทางเพศ คนจำเป็นต้องได้รับการตอบสนองด้านร่างกายอย่างเพียงพอ จากนั้นจึงเริ่มความต้องการในขั้นต่อไป เพื่อตอบสนองความต้องการทางด้านนี้ องค์กรจึงต้องอาศัยการจูงใจด้วยการให้ผลตอบแทนเพื่อให้ร่างกายสุขสบาย เช่น อาหาร เสื้อผ้า เครื่องนุ่งห่ม ของใช้ต่างๆ ที่อยู่อาศัย การได้รับการเยียวยารักษาโรคและการมีสภาพแวดล้อม บรรยากาศในการทำงานที่ถูกต้อง สุขลักษณะอนามัย การตอบสนองดังกล่าวอาจจะออกมาในลักษณะของตัวเงินที่จ่ายเป็นค่าตอบแทนหรือสวัสดิการ

ขั้นที่ 2 ความต้องการความมั่นคงหรือความปลอดภัย (Security or safety needs) เป็นความต้องการในขั้นที่สอง ซึ่งคนมีความต้องการความปลอดภัยในชีวิต ร่างกาย ทรัพย์สิน หน้าที่การงาน เช่น ความเป็นอยู่ปลอดภัย ไม่มีอันตรายจากโจรผู้ร้าย ไม่มีการทำร้าย การคุกคาม เสี่ยงภัย ทำให้ได้รับความเจ็บปวด อันตรายทั้งร่างกายและจิตใจ ตลอดจนมีหน้าที่การงาน รายได้ที่มั่นคง สม่าเสมอ มีสวัสดิการ มีบำเหน็จบำนาญ การที่ผู้บริหารจงใจด้วยการสร้างความรู้สึกละเลยหวาดระแวงเกรงกลัว แต่เป็นความรู้สึกสบายใจ ปลอดภัย และมีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ไม่หวาดหวั่นที่จะถูกปลดออกจากการงาน โดยไม่มีเหตุผล หรือไม่ได้รับความเป็นธรรม ซึ่งหมายถึงพนักงานทุกคนรู้สึกว่ามีหลักประกันความมั่นคงและปลอดภัยในหน้าที่การงาน

ขั้นที่ 3 ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (Affiliation or acceptance needs) หรือความต้องการด้านสังคมและความรัก (Social and love needs) เป็นส่วนหนึ่งของสังคม เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกาย และมีความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยแล้ว ก็จะพัฒนาความต้องการความรักจากบุคคลรอบข้าง ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสมาชิกของกลุ่มของครอบครัวต้องการได้รับความใส่ใจและเป็นที่รักของเพื่อนที่พนักงานรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ได้รับความรัก ความอบอุ่น จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีความห่วงใยดูแลช่วยเหลือ เอื้ออาทรซึ่งกันและกัน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารได้ให้ความสำคัญและตอบสนองความต้องการดังกล่าว การสร้างวัฒนธรรมองค์กร ด้วยการจัดให้มีกิจกรรมต่างๆ เช่น การให้พนักงานได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์ แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์

ขั้นตอนที่ 4 ความต้องการการยกย่อง (Esteem needs) เป็นความต้องการการได้รับความนับถือความมีชื่อเสียงเกียรติยศ เพื่อทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง บุคคลจึงพยายามทำสิ่งต่างๆ ให้ประสบผลสำเร็จ จนเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น ทำให้เกิดความเชื่อมั่นว่าตนก็สามารถทำได้

การจงใจพนักงานประเภทนี้ จึงไม่ใช่เงินเดือน สวัสดิการ หรือความมั่นคง แต่เป็นการยอมรับความสามารถและให้มีโอกาสมีส่วนร่วมในการบริหารกิจการ ผู้บริหารอาจพิจารณา มอบหมายงาน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น การมอบหมายให้เป็นตัวแทนองค์กรไปเข้าร่วมประชุม เป็นต้น การกระทำดังกล่าวแสดงว่าผู้บริหารไว้วางใจ ยอมรับในความสามารถ ความรู้ และความเชื่อมั่นว่าพนักงานสามารถทำได้ดี

ขั้นที่ 5 ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Needs for self actualization) เป็นความต้องการที่จะใช้ความสามารถสูงสุดที่ตนมีอยู่ ทำให้สิ่งที่สามารถจะทำได้ เช่น ความต้องการเป็นเจ้าของกิจการ นักเขียนที่มีชื่อเสียง กล่าวโดยสรุป ความต้องการได้รับความสำเร็จและสมหวังในสิ่งที่ตนหวังหรือต้องการ ผู้บริหารจงใจพนักงานให้รู้สึกความสำเร็จของตน เช่น การจัดโครงการ

พนักงานดีเด่น การมอบรางวัล การชมเชย การประกาศเกียรติคุณต่อความสำเร็จของพนักงานเป็นต้น (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ 2541: 109-111)

ทฤษฎีความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's need theory)

ทฤษฎีความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์ หรือเรียกอีกอย่างว่าทฤษฎี E R G เป็นทฤษฎีที่เกิดขึ้นมาจากวิจัยของแอลเดอร์เฟอร์เพื่อทดสอบทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ตามแนวทางของทฤษฎีกับการปฏิบัติว่าจะเป็นอย่างไ ผลจากการวิจัยได้พบว่ามีทางปฏิบัติไม่ตรงกันกับในทฤษฎีการตอบสนองความต้องการ ไม่ได้เป็นไปตามลักษณะลำดับขั้นของมาสโลว์ แอลเดอร์เฟอร์จึงได้ปรับเปลี่ยนความต้องการให้เข้าใจได้ง่ายยิ่งขึ้น เพื่อสะดวกต่อการนำไปใช้อธิบาย โดยเปลี่ยนลำดับความต้องการ 5 ขั้น ของมาสโลว์ใหม่ให้เหลือเพียง 3 ลำดับขั้นเท่านั้น ดังนั้น แอลเดอร์เฟอร์จึงได้สร้างทฤษฎีความต้องการขึ้นอีกต่างหาก ซึ่งมีเนื้อหาแตกต่างกับทฤษฎีของมาสโลว์ แอลเดอร์เฟอร์ได้เรียกทฤษฎีความต้องการที่เขาตั้งใหม่ขึ้นว่า “ทฤษฎีความต้องการ อี อาร์ จี” โดยแบ่งความต้องการของมนุษย์ทุกๆ ไปว่ามีความต้องการอยู่ 3 ประการ คือ

1. ความต้องการดำรงอยู่ได้ (Existence needs) (E) เป็นความต้องการของมนุษย์ขั้นพื้นฐานที่จะต้องทำให้ชีวิตอยู่รอดได้ โดยเป็นการตอบสนองทางสรีระร่างกาย ได้แก่ ความต้องการทางกายและความต้องการความมั่นคงปลอดภัยให้แก่ร่างกายของตนเอง ความต้องการทางกายและความต้องการความมั่นคงปลอดภัยให้แก่ร่างกายของตนเอง ความต้องการข้อนี้ เป็นการรวบรวมความต้องการขั้นที่ 1 และขั้นที่ 2 ของมาสโลว์รวมเข้าด้วยกัน

2. ความต้องการมีสัมพันธภาพกับคนอื่น (Relatedness needs) (R) ความต้องการอันนี้ แอลเดอร์เฟอร์ได้ให้ความสำคัญ เพราะถือว่ามนุษย์จะดำรงชีวิตอยู่ได้ไม่ใช่ความต้องการพื้นฐานเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่การรวมตัวอยู่ด้วยกันเป็นกลุ่มหรือเป็นพวกนั้นก็มีความจำเป็นอย่างยิ่งขาด เป็นความต้องการของมนุษย์ที่ต้องการมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน บุคคลรอบข้างเข้าเป็นสมาชิกกลุ่มต่างๆ เพื่อหวังให้สังคมยอมรับในตัวของเขา ความต้องการนี้ตรงกับความต้องการขั้นที่ 3 ของมาสโลว์

3. ความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth needs) (G) เป็นความต้องการของมนุษย์อันเป็นเป้าหมายสูงสุดที่มนุษย์ทุกคนมีความคาดหวังไว้ เพื่อต้องการความสำเร็จในชีวิตในหนทางหน้าที่การงานของตน สังคมจะได้ยอมรับและยกย่องสรรเสริญ ความต้องการข้อนี้ตรงกับความต้องการขั้นที่ 4 และขั้นที่ 5 ของมาสโลว์รวมเข้าไว้ด้วยกัน (วิเชียร วิทษุฒ 2549:160-161)

ทฤษฎีความต้องการของแมคเคลเลนด (McClelland's acquired-needs theory) (เดวิด แมคเคลเลนด, 1961) กล่าวว่าตามต้องการของคนเรามีความแตกต่างและเป็นสิ่งที่ต้องเรียนรู้ไม่ใช่การถ่ายทอดทางพันธุกรรม เชื่อว่าความต้องการของมนุษย์จำนวนมากสืบเนื่องมาจากวัฒนธรรม 3 ด้าน

1. ความต้องการทางด้านความสำเร็จ (Need for achievement)
2. ความต้องการทางด้านสังคม (Need for affiliation)
3. ความต้องการทางด้านอำนาจ (Need for power)

1. ความต้องการทางด้านความสำเร็จ แมคเคลเลนด ชี้ให้เห็นปัจจัยต่างๆที่เป็นตัวสะท้อนให้เห็น รับผิดชอบการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน ต้องการผลจากงานที่ปฏิบัติ มีแรงกระตุ้นภายในตัวและกำกับพฤติกรรมของตนให้ไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ เขาจะเป็นคนที่มีคุณลักษณะ 3 ประการ

1.1 ต้องการกำหนดเป้าหมายเอง ไม่ชอบความเลื่อนลอย ไร้เป้าหมาย เช่น พนักงานขายกำหนดเป้าหมายการขายเอง

1.2 ไม่กำหนดเป้าหมายง่ายหรือยากเกินไป

1.3 ต้องการสิ่งย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ต้องการรู้ว่าตนทำงานได้ดีเพียงใดแค่ไหน

ความต้องการความสำเร็จ ในความคิดของ แมคเคลเลนด หมายถึงว่ามนุษย์เราต้องการทำสิ่งต่างๆให้เต็มที่และดีที่สุด เพื่อความสำเร็จ คนที่ปรารถนาความสำเร็จมักจะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย ต้องการได้รับข้อมูลย้อนกลับเพื่อประเมินผลงาน มีความรับผิดชอบสูง มีความชำนาญในการวางแผน แมคเคลเลนด วิจัยพบว่า ผู้ที่ประสบความสำเร็จ ย่อมมีความปรารถนาจะทำสิ่งต่างๆให้ดีขึ้น แสวงหาคำตอบของปัญหา โดยการย้อนกลับอย่างรวดเร็ว เพื่อปรับปรุงตั้งเป้าหมาย พอใจทำงานที่มีปัญหา ฝ่าฟันและชนะอุปสรรคจนกว่าจะบรรลุความสำเร็จ

2. ความต้องการทางด้านสังคม บุคคลต่างต้องการมีความสัมพันธ์และผูกพันกับสมาชิกในกลุ่ม มีสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลอื่น ต้องการการยอมรับ ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการมีความเป็นมิตรไมตรี ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ Dale Carnegie ที่ว่า บุคคลมีความปรารถนาจะให้ใครๆชอบตน ตนเองเป็นที่ยอมรับจากบุคคลอื่น ชอบสถานการณ์ในการร่วมมือมากกว่าการแข่งขัน ต้องการความผูกพันจึงมีสิ่งจูงใจด้านความเป็นมิตร มนุษย์มีความต้องการทางสังคม มีความปรารถนา และให้ความสำคัญกับสังคมมาก บางคนมากกว่าความสำเร็จ

3. ความต้องการทางด้านอำนาจ คนที่มีความต้องการทางด้านอำนาจสูง ก็มุ่งจะให้ได้มา

และใช้อำนาจหน้าที่ ใช้อิทธิพลเพื่อเอาชนะข้อโต้แย้งต่างๆ แบ่งบุคคลที่มีความต้องการทางด้านอำนาจ ออกเป็น 2 ประเภท

3.1 บุคคลที่ต้องการอำนาจของตนเองเป็นส่วนตัว พวกนี้มีพฤติกรรมที่แสดงออกในรูปของการอยากมีอำนาจเหนือคนอื่น ชอบข่มขู่ คุยโอ้อวด ยกตนข่มท่านมักไม่ค่อยคิดถึงส่วนรวม ชอบมีบริวาร ชอบให้ลูกน้องก้มหัวให้เฉพาะตนคนเดียว

3.2 บุคคลที่ต้องการอำนาจที่มาจากองค์กรที่ตนทำงานอยู่เป็นส่วนรวม ต้องการมีอำนาจ อิทธิพลเหนือคนอื่น ควบคุมคนอื่นได้ ต้องการให้คนอื่นเคารพ นับถือนยกย่องสรรเสริญ ให้เกียรติ ไม่หลงตัวเองว่ายิ่งใหญ่เสมอไป ยึดมั่นในระเบียบวินัย คิดถึงองค์กรอยู่เสมอ ความต้องการอำนาจ เป็นสัญชาตญาณของมนุษย์ ไม่ว่าบุคคลโดย้อมต้องการอำนาจมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ต้องการเป็นผู้นำในการตัดสินใจ ต้องการความภาคภูมิใจบุคคลประเภทนี้ มีความพอใจที่จะอยู่ในสถานการณ์แข่งขันหรือสถานการณ์ซึ่งมุ่งที่สถานภาพผู้บริหารนำพฤติกรรมนี้ไปใช้ในองค์กร โดยส่งเสริมให้เขามีอิทธิพลเหนือคนอื่นด้วยการทำงานที่มีประสิทธิภาพงานดีเด่นกว่าคนอื่น จนเป็นที่ยอมรับของกลุ่ม (พิภพ วังเงิน 2547: 164-165)

#### ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์เบิร์ต (Herzberg's two factor theory)

ทฤษฎีความต้องการ (Need theories) ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮร์เบิร์ต (Herzberg's two factor theory) ทฤษฎีนี้อาจเรียกว่า ทฤษฎีการจูงใจและธำรงรักษา (Motivation maintenance theory) หรือทฤษฎีการจูงใจ สุขอนามัย (Motivation-hygiene theory) โดยเฟรดเดอริก เฮร์เบิร์ต ได้แบ่งปัจจัยการจูงใจออกเป็น 2 องค์ประกอบดังนี้

1. ปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ (Motivation factor) หมายถึง ปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ผลผลิตเพิ่มขึ้น ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยที่ผลักดันให้เกิดแรงจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการชมเชยกยกย่อง การรับจากเพื่อนร่วมงานได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานในขั้นสูงขึ้นไป โอกาสในการเจริญก้าวหน้า การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จัก เป็นต้น ปัจจัยดังกล่าวทำให้บุคคลมีความรู้สึกนึกคิดในด้านดี ซึ่งจัดเป็นความต้องการในขั้นที่ 4 และขั้นที่ 5 ของทฤษฎีความต้องการของ เฮร์เบิร์ต คือ ความต้องการการยกย่องนับถือ และต้องการความสำเร็จ

2. ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene theory) หมายถึงปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความรู้สึกไม่พอใจในงานที่ทำ ไม่ใช่ปัจจัยที่จูงใจโดยตรงในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่

นโยบายและการบริหารงานขององค์กรการบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร อัตราค่าจ้าง ความมั่นคง สภาพการทำงาน สถานภาพในการทำงาน ปัจจัยสุขอนามัยมีความสัมพันธ์กับความต้องการทางกาย ความต้องการความปลอดภัย และความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ตามทฤษฎีความต้องการของ มาสโลว์

ปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจเป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลมีความกระตือรือร้นและพยายามทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังนั้นเมื่อต้องการจูงใจการทำงานของบุคคล ผู้บริหารจึงควรมอบหมายงานที่ท้าทายให้บุคคลมีความรับผิดชอบสูงขึ้น ตลอดจนสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น จะทำให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

หากขาดปัจจัยสุขอนามัย อาจก่อให้เกิดความไม่พอใจแก่พนักงานได้ เช่น การนัดหยุดงานของบริษัทห้างร้านหรือโรงงาน เพื่อเรียกร้องค่าจ้างแรงงาน ผู้บริหารจึงมักจัดโครงการด้านผลประโยชน์พิเศษต่างๆ เพื่อให้คนทำงานพึงพอใจ แต่จริงๆแล้วเป็นเพียงสิ่งที่พุง หรือชำระรักษาไว้ และป้องกันไม่ให้พนักงานเกิดความไม่พอใจ และรวมตัวกันเรียกร้องหรือต่อรองเท่านั้น

ทำนองเดียวกัน ปัจจัยสุขอนามัยไม่ใช่เป็นสิ่งจูงใจที่จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่ถือเป็นข้อกำหนดเบื้องต้นที่จะป้องกันไม่ให้คนไม่พอใจในงานที่ทำอยู่เท่านั้น แม้ว่าปัจจัยด้านนี้จะไม่ได้เป็นสิ่งจูงใจคนภายในองค์กรที่เป็นทางการนั้น ได้แก่ การลาป่วย การลาพักร้อน และโครงการที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพและสวัสดิการของพนักงาน

ทฤษฎีการจูงใจของ เฮอริเบิร์ก ได้รับการศึกษาให้กว้างขวางออกไปอีกจนกระทั่งมีความเชื่อว่า ความต้องการทางด้านการจูงใจจะประกอบด้วยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง กับปัจจัยที่เกี่ยวข้องด้านการบำรุงรักษา ซึ่งมีความสำคัญพอสรุปได้ดังนี้

1. งานที่มีความท้าทายก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีเกี่ยวกับความสำเร็จของงาน เกิดความรับผิดชอบ มีความรู้สึกก้าวหน้า ได้รับการยกย่อง และเกิดความเพลิดเพลินในงานเหล่านี้ถือเป็นสิ่งจูงใจพนักงานให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2. กฎในการทำงาน แสงสว่าง เวลาหยุดพัก สิทธิของความเป็นอาวุโส ค่าจ้างผลประโยชน์พิเศษและอื่นๆ หากเป็นไปอย่างเหมาะสมอาจเป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานเกิดความไม่พอใจในการทำงานได้

3. พนักงานจะเกิดความไม่พอใจเมื่อโอกาสที่เขาจะได้รับความรู้สึกเกี่ยวกับความสำเร็จของงานถูกขจัดออกไป ทำให้มีความรู้สึกที่ไม่ดีเกิดขึ้นและหาข้อผิดพลาดจากสภาพแวดล้อม

4. เมื่อปัจจัยด้านการจูงใจ เช่น ความก้าวหน้า ความสำเร็จ ความรับผิดชอบ และการยกย่องไม่ได้รับการตอบสนอง ผู้ปฏิบัติงานจะแสวงหาการตอบสนองความพอใจจากปัจจัยด้านการ

## บำรุงรักษา

5. ความต้องการด้านการบำรุงรักษาจะลดลงหากความต้องการด้านการจูงใจได้รับการตอบสนองความพึงพอใจแล้ว

## 4. พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคการเขต 1 ภาคใต้ จังหวัดเพชรบุรี

ลักษณะของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

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

4.1.1 ผลิต จัดให้ได้มา จัดส่ง และจำหน่ายพลังงานไฟฟ้า

4.1.2 ดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับพลังงานไฟฟ้า และธุรกิจอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่เป็นประโยชน์แก่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

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

1. ในเขตภูมิภาคซึ่งอยู่นอกเขตท้องที่ที่การไฟฟ้านครหลวงดำเนินการอยู่

2. ในประเทศใกล้เคียง

4.2.2 สร้าง ซ่อม จัดหา จำหน่าย เช่า ให้เช่า ให้เช่าซื้อ ยืม ให้ยืม และดำเนินงานเกี่ยวกับเครื่องใช้บริการ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

4.2.3 ซ่อม จัดหา จำหน่าย เช่า ให้เช่า เช่าซื้อ ให้เช่าซื้อ ยืม ให้ยืม รับจํานำ รับจํานอง โอน รับโอน แลกเปลี่ยน ถูกรรมสิทธิ์ ครอบครอง หรือดำเนินงานเกี่ยวกับทรัพย์สินใดๆ ตลอดจนรับทรัพย์สินที่มีผู้อุทิศให้

4.2.4 สํารวจและวางแผนที่จะทำหรือขยายเพิ่มเติมภายในท้องที่

4.2.5 กำหนดประเภท ขนาด และมาตรฐานของโรงงานผลิตพลังงานไฟฟ้า สายส่งสําคัญสูง หรือสายส่งสําคัญต่ำ และเครื่องมืออุปกรณ์อื่นๆ ตลอดจนเชื้อเพลิงซึ่งใช้ในการผลิต



พลังงานไฟฟ้าของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เพื่อให้ถูกต้องตามหลักวิชาและหลักเศรษฐกิจ รวมทั้งวางนโยบาย และควบคุมการผลิตพลังงานไฟฟ้าในโรงผลิต พลังงานไฟฟ้าต่างๆ ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

4.2.6 กำหนดอัตราราคาขายพลังงานไฟฟ้าภายใต้บังคับมาตรา 6 แห่งพระราชบัญญัติคณะกรรมการนโยบายพลังงานแห่งชาติ พ.ศ. 2535 กำหนดค่าบริการ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค และจัดระเบียบเกี่ยวกับวิธีชำระราคาค่าบริการ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค และจัดระเบียบเกี่ยวกับวิธีชำระค่าบริการและสิ่งอำนวยความสะดวก

4.2.7 จัดระเบียบเกี่ยวกับความปลอดภัยในการใช้และรักษาทรัพย์สิน ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

4.2.8 กู้ยืมเงินหรือลงทุน

4.2.9 ออกพันธบัตรหรือตราสารอื่นใดเพื่อการลงทุน

4.2.10 จัดตั้งบริษัทจำกัดหรือบริษัทหรือบริษัทมหาชนจำกัด เพื่อประกอบธุรกิจเกี่ยวกับพลังงานไฟฟ้า และธุรกิจอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่เป็นประโยชน์แก่กิจการของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

4.2.11 เข้าร่วมกิจการกับหน่วยงานอื่น ไม่ว่าจะ เป็นของเอกชนหรือรัฐ ทั้งในประเทศและนอกประเทศ หรือกับองค์กรระหว่างประเทศ หรือถือหุ้นในบริษัทจำกัด หรือบริษัทมหาชนจำกัด เพื่อประโยชน์แก่กิจการของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

4.2.12 กระทำการอย่างอื่นบรรดาที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวเนื่องในการจัดการให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

### 4.3 ประเภทของกิจการ

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นรัฐวิสาหกิจประเภทสาธารณูปโภค อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงมหาดไทย ก่อตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค พ.ศ. 2503 โดยโอนบรรดาทรัพย์สิน หนี้สินและความรับผิดชอบขององค์กร

### บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Survey Research) โดยมีวิธีดำเนินการศึกษาเป็นขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. วิธีการศึกษา
2. การสุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การประมวลผลและการวิเคราะห์ข้อมูล

#### วิธีการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งเน้นการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Survey Research) โดยจะแจกแบบสอบถามให้พนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจด้วยตนเอง และให้เวลาตอบแบบสอบถาม 1-2 วัน หลังจากนั้นจะรับแบบสอบถามคือเพื่อนำมาวิเคราะห์ตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ แล้วนำไปวิเคราะห์ด้วยวิธีทางสถิติ

#### การสุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

กลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มตัวอย่างในพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ จำนวน 315 คน โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) และกำหนดจำนวนโดยสูตร ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane 1970, อ้างถึงใน สุธรรม รัตน์ โชติ 2551: 101) ได้ตัวอย่างทั้งสิ้น 176 คน มีสูตรการคำนวณกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

สูตรการคำนวณกลุ่มตัวอย่าง

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ n คือ จำนวนตัวอย่าง หรือขนาดของกลุ่มตัวอย่าง  
 N คือ จำนวนหน่วยทั้งหมด หรือ ขนาดของประชากรทั้งหมด  
 e คือ ความคาดเคลื่อนในการสุ่มตัวอย่าง (sampling error) ในที่นี้จะ

กำหนดเท่ากับ  $\pm 0.05$  ภายใต้ความเชื่อมั่น 95% จึงแทนค่าสูตรได้ดังนี้

$$\text{แทนค่าสูตร } n = \frac{315}{1 + (315 \times 0.05^2)} = 176 \text{ คน}$$

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามด้านลักษณะประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ สมรส วุฒิการศึกษา อายุในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ เวลาปฏิบัติงาน โดยจะเป็นคำถามแบบปลายปิดให้เลือกตอบจำนวน 9 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ ทั้งหมด 8 ด้าน โดยคณะวิจัยใช้แนวคำถามตามงานวิจัยของ อิศราภรณ์ รัตนคช (2550) เป็นคำถามแบบปลายปิดให้เลือกตอบจำนวน 51 ข้อ ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ มีคำถามจำนวน 6 ข้อ
2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ มีคำถามจำนวน 7 ข้อ
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของตนเอง มีคำถามจำนวน 7 ข้อ
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน มีคำถามจำนวน 5 ข้อ
5. ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน มีคำถามจำนวน 4 ข้อ
6. ด้านลักษณะการบริหารงาน มีคำถามจำนวน 11 ข้อ
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว มีคำถามจำนวน 4 ข้อ
8. ด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม มีคำถามจำนวน 7 ข้อ

โดยเป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดแบบ Likert Scale จากระดับความคิดเห็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ให้เลือกตอบเพียงข้อเดียว และให้คะแนนคำตอบ เท่ากับ 5 4 3 2 1 ตามลำดับ เกณฑ์การแปลความหมายค่าคะแนนใช้สูตรช่วงความกว้างของข้อมูล แต่ละชั้น โดยกำหนดระดับการวัดเป็น 5 ระดับ ดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{ระดับการวัด}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.80$$

จะได้เกณฑ์การวัดระดับคะแนน แบ่งเป็น 5 ช่วง ได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง เห็นด้วยมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร 3 ด้าน โดยคณะวิจัยใช้แนวคำถามตาม งานวิจัยของ อิศราภรณ์ รัตนช (2550) เป็นคำถามแบบปลายเปิดให้เลือกตอบจำนวน 16 ข้อ ดังนี้

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีคำถาม จำนวน 6 ข้อ

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร มีคำถาม จำนวน 5 ข้อ

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร มีคำถาม จำนวน 5 ข้อ

ผลการสร้างมาตรวัดแบบ Likert Scale นำมาปรับแก้ให้เหมาะสมกับพฤติกรรมของผู้ตอบแบบสอบถาม จากระดับความคิดเห็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ให้เลือกตอบเพียงข้อเดียว และให้คะแนนคำตอบ เท่ากับ 5 4 3 2 1 ตามลำดับ เกณฑ์การแปลความหมายค่าคะแนนใช้สูตรช่วงความกว้างของข้อมูลแต่ละชั้น โดยกำหนดระดับการวัดเป็น 5 ระดับ ดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{ระดับการวัด}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.80$$

จะได้เกณฑ์การวัดระดับคะแนน แบ่งเป็น 5 ช่วง ได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง ความผูกพันมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง ความผูกพันมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง ความผูกพันปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง ความผูกพันน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง ความผูกพันน้อยที่สุด

#### การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลใช้วิธีทำแบบสอบถามที่เรียงเรียงขึ้นนำไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษาและอาจารย์ผู้เชี่ยวชาญ 2 ท่านคือ อาจารย์สุธรรม รัตณ โษติ และอาจารย์ณนท หอมสุด พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องและครอบคลุมเนื้อหาที่วัดมากยิ่งขึ้น ก่อนนำไปทดสอบกับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ราย เพื่อทดสอบความเข้าใจในเนื้อหา และเพิ่มเติมหรือแก้ไขแบบสอบถามและนำผลการทดสอบวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (reliability) ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของ Cronbach (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543) ซึ่งผลการทดสอบแบบสอบถามได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาในแต่ละด้านดังนี้

#### ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม

เท่ากับ 0.89

- ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ

เท่ากับ 0.82

- ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ

เท่ากับ 0.79

- ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของตนเอง

เท่ากับ 0.88

- ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน

เท่ากับ 0.84

- ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน

เท่ากับ 0.87

#### พัฒนาลักษณะการบริหารงาน

เท่ากับ 0.83

- ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

เท่ากับ 0.81

- ด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม

เท่ากับ 0.81

#### ด้านความผูกพันในองค์กร

เท่ากับ 0.85

- ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

เท่ากับ 0.83

- ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร

เท่ากับ

0.81

- ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

เท่ากับ 0.83

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้
2. คณะวิจัยส่งแบบสอบถามให้แก่พนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจพร้อมทั้งชี้แจงวัตถุประสงค์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและนัดหมายหรือขออนุญาตมารับแบบสอบถามคืน
3. คณะวิจัยส่งแบบสอบถามให้แก่พนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจจำนวน 200 ชุด ได้รับคืนจำนวน 195 ชุด แล้วนำมาตรวจสอบความถูกต้องและครบถ้วนของแบบสอบถาม
4. รวบรวมข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Science for Windows) สรุปและรายงานผล

### การประมวลผลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Science for Windows) โดยมุ่งหาความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตาม และเลือกใช้สถิติในการนำเสนอข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

1. แบบสอบถามส่วนที่ 1 ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่ออธิบายข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์โดยแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage)
2. หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของคะแนนคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันในองค์กรจากแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 เกณฑ์การแปลความหมายค่าคะแนนใช้สูตรช่วงความกว้างของข้อมูลแต่ละชั้น โดยกำหนดระดับการวัดเป็น 5 ระดับ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง เห็นด้วยมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

1. เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างลักษณะประชากรศาสตร์กับความผูกพันในองค์กรของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ โดยใช้สถิติ t-test และ F-test ในรูปแบบการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) โดยมีข้อกำหนดของ F-test ดังนี้

## ข้อกำหนดของ F-test

1. สิ่งที่จะเทียบกันทั้ง 2 กลุ่ม ถูกสุ่มมาจากประชากรแม้อย่างถูกต้อง (Randomly)
2. ประชากรที่ทำการสุ่มมานั้นจะต้องมีการกระจายตัวแบบ Normal distribution

ก่อนการทดสอบ F-test ได้วิเคราะห์ข้อมูลตามข้อกำหนด F-test โดยข้อมูลถูกสุ่มด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) และมีการกระจายตัวแบบ Normal distribution

2. หาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment) ซึ่งได้ให้ความหมายของค่าความสัมพันธ์ ( $r$ ) ตาม Rule of Thumb ของ Guildford ดังนี้

ถ้าค่า $r < .20$	หมายความว่า	ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันเพียงเล็กน้อยหรือน้อยมาก
ถ้าค่า $r > .20 - .40$	หมายความว่า	ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับน้อย
ถ้าค่า $r > .40 - .60$	หมายความว่า	ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
ถ้าค่า $r > .60 - .80$	หมายความว่า	ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
ถ้าค่า $r > .80$	หมายความว่า	ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน องค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้” คณะผู้ศึกษาใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และมี บุคคลากรของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ เป็นตัวอย่างทั้งสิ้น 176 คน ซึ่งในส่วนนี้เป็นการนำเสนอผลการศึกษา โดยลำดับดังนี้

ส่วนที่ 1 ลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจ ไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการ ไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ลักษณะประชากรศาสตร์กับความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้

#### ส่วนที่ 1 ลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นคำถามที่เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของ ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส วุฒิการศึกษา อายุในการปฏิบัติงานใน การไฟฟ้า ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และเวลาปฏิบัติงาน ตาม ตารางที่ 1 ดังต่อไปนี้



**ตารางที่ 1** จำนวนและร้อยละของบุคคลผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพการสมรส วุฒิการศึกษา อายุในการปฏิบัติงานในการไฟฟ้า ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และเวลาปฏิบัติงาน

n = 176

ลักษณะประชากรศาสตร์	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
ชาย	91	51.7
หญิง	85	48.3
<b>อายุ</b>		
20-25 ปี	8	4.5
26-30 ปี	24	13.6
31-35 ปี	36	20.5
36-40 ปี	24	13.6
41-45 ปี	34	19.3
46-50 ปี	26	14.8
51-55 ปี	18	10.2
56 ปีขึ้นไป	6	3.4
<b>สถานภาพสมรส</b>		
สมรส	100	56.8
โสด	62	35.2
หม้าย/หย่าร้าง	12	6.8
แยกกันอยู่	2	1.1
<b>วุฒิการศึกษา</b>		
มัธยมศึกษา	2	1.1
ปวช./ปวส.	37	21.0
ปริญญาตรี	125	71.0
ปริญญาโท	12	6.8

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>อายุในการปฏิบัติงานในการไฟฟ้า</b>		
น้อยกว่า 1 ปี	2	1.1
1-5 ปี	29	16.5
6-10 ปี	37	21.0
11-15 ปี	14	8.0
16-20 ปี	42	23.9
21-25 ปี	30	17.0
26 ปีขึ้นไป	22	12.5
<b>ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน</b>		
ระดับ 1-3	20	11.4
ระดับ 4-6	86	48.9
ระดับ 7 ขึ้นไป	58	33.0
อื่นๆ	12	6.8
<b>รายได้ต่อเดือน</b>		
ไม่เกิน 10,000 บาท	15	8.5
10,001-20,000 บาท	40	22.7
20,001-30,000 บาท	59	33.5
30,001-40,000 บาท	24	13.6
40,001-50,000 บาท	14	8.0
50,001 บาทขึ้นไป	24	13.6
<b>ลักษณะงานที่ปฏิบัติ</b>		
ปฏิบัติงานประจำสำนักงาน	111	63.1
ปฏิบัติงานภายนอกสำนักงาน	11	6.2
ปฏิบัติงานทั้งภายในและภายนอกสำนักงาน	54	30.7
<b>เวลาปฏิบัติงาน</b>		
08.30-16.30 น.	167	94.9
08.30-16.30 น. และเข้าเวร 16.30-08.30 น.	2	1.1
อื่นๆ	7	4.0
รวม	176	100.0

จากตารางที่ 1 พบว่า พนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ ผู้ให้ข้อมูลเป็นเพศชายและเพศหญิงในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน โดยเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 51.7 และเป็นเพศหญิง ร้อยละ 48.3 มีอายุระหว่าง 31-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.5 มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 56.8 มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 71.0 มีอายุในการปฏิบัติงานในการไฟฟ้าระหว่าง 16-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.9 โดยมีตำแหน่งที่ปฏิบัติงานระดับ 4-6 คิดเป็นร้อยละ 48.9 มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 33.5 ปฏิบัติงานประจำสำนักงาน คิดเป็นร้อยละ 63.1 และปฏิบัติงานในช่วงเวลา 08.30 -16.30 น. คิดเป็นร้อยละ 94.9

## ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของตนเอง ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน ด้านลักษณะการบริหาร ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม โดยผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์จากค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation, SD.) ผลการวิเคราะห์มีรายละเอียดตามลำดับ ดังนี้

ผลงานวิทยานิพนธ์ ระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 2 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ

ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1.1 ได้รับเงินเดือนและสวัสดิการอื่นๆเหมาะสมกับงานที่ท่านรับผิดชอบ	19 (10.8)	72 (40.9)	78 (44.3)	6 (3.4)	1 (0.6)	3.58	0.75	เห็นด้วยมาก
1.2 เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อการครองชีพในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน	13 (7.4)	37 (21)	104 (59.1)	16 (9.1)	6 (3.4)	3.20	0.84	เห็นด้วยปานกลาง
1.3 เมื่อได้คำนวณอย่างถี่ถ้วนแล้วเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆที่ได้รับ คຸ້ມคຸ້ມกับความอดสาหะของตนเอง	16 (9.1)	56 (31.8)	87 (49.4)	13 (7.4)	4 (2.30)	3.38	0.84	เห็นด้วยปานกลาง
1.4 เมื่อเปรียบเทียบกับเงินเดือนและผลตอบแทนที่ได้รับในองค์กรใกล้เคียงและทัดเทียมกับองค์กรที่มีลักษณะเดียวกัน เช่น กฟผ., กฟน.	10 (5.7)	29 (16.5)	74 (42)	56 (31.8)	7 (4)	2.88	0.93	เห็นด้วยปานกลาง
1.5 มีความพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับ	16 (9.1)	55 (31.2)	90 (51.1)	11 (6.2)	4 (2.3)	3.39	0.83	เห็นด้วยปานกลาง
1.6 มีความพอใจกับสวัสดิการที่ได้รับ	23 (13.1)	86 (48.9)	56 (31.8)	10 (5.7)	1 (0.6)	3.68	0.79	เห็นด้วยมาก
1.7 เงินเดือนที่ได้รับมีความยุติธรรมและเหมาะสมดี	16 (9.1)	48 (27.3)	95 (54)	12 (6.8)	5 (2.8)	3.33	0.85	เห็นด้วยปานกลาง
1.8 สวัสดิการที่ได้รับมีความยุติธรรมและเหมาะสมดี	20 (11.4)	71 (40.3)	76 (43.2)	8 (4.5)	1 (0.6)	3.57	0.78	เห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ยโดยรวม						3.38	0.66	เห็นด้วยปานกลาง

ตารางที่ 2 พบว่าพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ( $\bar{X} = 3.38$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่ 1.6 มีความพอใจกับสวัสดิการที่ได้รับมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอันดับแรก ( $\bar{X} = 3.68$ ) รองลงมาคือข้อ 1.1 ได้รับเงินเดือนและสวัสดิการอื่นๆ เหมาะสมกับงานที่ท่านรับผิดชอบ ( $\bar{X} = 3.58$ )

ตารางที่ 3 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ

ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
2.1 บริเวณที่ทำงานถูกสุขลักษณะ คือ สะอาด สว่างเพียงพอ มีระบบระบายอากาศที่ดีและอากาศถ่ายเทสะดวก	21 (11.9)	68 (38.60)	70 (39.8)	9 (5.1)	8 (4.5)	3.48	0.93	เห็นด้วยมาก
2.2 หน่วยงานมีอุปกรณ์เครื่องใช้ที่มีคุณภาพและอยู่ในสภาพที่ใช้งานได้ดีเสมอ	15 (8.5)	59 (33.5)	85 (48.3)	13 (7.4)	4 (2.3)	3.39	0.83	เห็นด้วยปานกลาง
2.3 หน่วยงานมีการให้ความรู้แก่พนักงานให้ตระหนักถึงความปลอดภัย การป้องกันอุบัติเหตุต่างๆและส่งเสริมสุขภาพในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	16 (9.1)	72 (40.9)	75 (42.6)	13 (7.4)	-	3.52	0.76	เห็นด้วยมาก
2.4 หน่วยงานมีการควบคุมการแพร่กระจายของเชื้อโรคและพาหะนำโรครวมถึงการกำจัดมูลฝอยอย่างเหมาะสม	11 (6.3)	62 (35.2)	70 (39.8)	28 (15.9)	5 (2.8)	3.26	0.91	เห็นด้วยปานกลาง

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและ ถูกสุขลักษณะ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
2.5 หน่วยงานมีห้องน้ำที่ สะอาดและมีการดูแลรักษา อย่างถูกสุขลักษณะ	15 (8.5)	72 (40.9)	80 (45.5)	9 (5.1)	-	3.53	0.73	เห็นด้วย มาก
2.6 หน่วยงานมีอุปกรณ์และ ระบบป้องกันอุบัติเหตุในสภาพ พร้อมใช้งาน	18 (10.2)	66 (37.5)	82 (46.6)	8 (4.5)	2 1.1	3.51	0.79	เห็นด้วย มาก
2.7 มีความพอใจใน สภาพแวดล้อมการทำงาน	18 (10.2)	67 (38.1)	79 (44.9)	8 (4.5)	4 (2.3)	3.49	0.83	เห็นด้วย มาก
ค่าเฉลี่ยโดยรวม						3.45	0.67	เห็นด้วย มาก

ตารางที่ 3 พบว่าพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{X} = 3.45$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่ 2.5 หน่วยงานมีห้องน้ำที่สะอาดและมีการดูแลรักษาอย่างถูกสุขลักษณะ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอันดับแรก ( $\bar{X} = 3.53$ ) รองลงมาคือ ข้อ 2.3 หน่วยงานมีการให้ความรู้แก่พนักงานให้ตระหนักถึงความปลอดภัย การป้องกันอุบัติเหตุต่างๆและส่งเสริมสุขภาพในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ( $\bar{X} = 3.52$ )

ตารางที่ 4 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ พนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ ด้านโอกาสในการ พัฒนาศักยภาพ และใช้ความสามารถของตนเอง

ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ และใช้ความสามารถของตนเอง	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
3.1 หน่วยงานให้โอกาสในการศึกษาต่อ ไปศึกษาดูงานและอบรมในหลักสูตรต่างๆ เพื่อเพิ่มความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน	13 (7.4)	49 (27.8)	86 (48.9)	24 (13.6)	4 (2.3)	3.24	0.86	เห็นด้วยปานกลาง
3.2 หน่วยงานของท่านจัดให้มีการสัมมนา/ฝึกอบรมอยู่เสมอเพื่อเพิ่มความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานแก่พนักงานให้สูงขึ้น	17 (9.7)	62 (35.2)	78 (44.3)	17 (9.7)	2 (1.1)	3.43	0.84	เห็นด้วยมาก
3.3 ท่านได้ใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานเต็มศักยภาพของตนเอง	16 (9.1)	74 (42)	75 (42.6)	9 (5.1)	2 (1.1)	3.53	0.78	เห็นด้วยมาก
3.4 ท่านมีอิสระในการวิจารณ์แนวทางการปฏิบัติงานหรือนโยบายในการปฏิบัติงานต่อผู้บริหารได้ โดยไม่มีผลกระทบในทางลบต่อการพิจารณาความดีความชอบ	5 (2.8)	37 (21)	91 (51.7)	30 (17)	13 (7.4)	2.95	0.89	เห็นด้วยปานกลาง
3.5 ท่านมีโอกาสเสนอผลงานจากความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของตนเองต่อสาธารณะ ทั้งภายในและภายนอกองค์กรของท่าน	9 (5.1)	36 (20.5)	84 (47.7)	41 (23.3)	6 (3.4)	3.01	0.89	เห็นด้วยปานกลาง

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ และใช้ความสามารถของตนเอง	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
3.6 ท่านสามารถตัดสินใจ แก้ปัญหาด้วยตนเองเมื่อการ ทำงานมีปัญหาและอุปสรรค	12 (6.8)	61 (34.7)	84 (47.7)	14 (8)	5 (2.8)	3.35	0.83	เห็นด้วยปานกลาง
3.7 ท่านสามารถแสดงความ คิดเห็น ประสานงานและ ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องร่วมกัน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	5 (2.8)	76 (43.2)	81 (46)	13 (7.4)	1 (0.6)	3.40	0.69	เห็นด้วยปานกลาง
ค่าเฉลี่ยโดยรวม						3.27	0.60	เห็นด้วยปานกลาง

ตารางที่ 4 พบว่าพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของตนเองโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ( $\bar{X} = 3.27$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อ 3.3 ท่านได้ใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานเต็มศักยภาพของตนเองมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอันดับแรก ( $\bar{X} = 3.53$ ) รองลงมาคือ ข้อ 3.2 หน่วยงานของท่านจัดให้มีการสัมมนา/ฝึกอบรมอยู่เสมอเพื่อเพิ่มความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานแก่พนักงานให้สูงขึ้น ( $\bar{X} = 3.43$ )

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี



ตารางที่ 5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ พนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ ด้านความก้าวหน้าและ มั่นคงในการทำงาน

ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
4.1 ท่านได้รับมอบหมายภารกิจและหน้าที่ในการทำงานที่เพิ่มขึ้นอยู่เสมอ	11 (6.2)	75 (42.6)	83 (47.2)	7 (4)	-	3.51	0.68	เห็นด้วยมาก
4.2 หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสท่าน ให้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ง่าย	7 (4.0)	34 (19.3)	89 (50.6)	27 (15.3)	19 (10.8)	2.90	0.97	เห็นด้วยปานกลาง
4.3 องค์กรรัฐวิสาหกิจเป็นหน่วยงานที่เปิดโอกาสให้พนักงานและลูกจ้างมีความก้าวหน้าในอาชีพ	6 (3.4)	60 (34.1)	79 (44.9)	25 (14.2)	6 (3.4)	3.20	0.85	เห็นด้วยปานกลาง
4.4 การเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงานของท่านเป็นไปด้วยความเสมอภาคและยุติธรรม	9 (5.1)	31 (17.6)	86 (48.9)	29 (16.5)	21 (11.9)	2.88	1.01	เห็นด้วยปานกลาง
4.5 องค์กรรัฐวิสาหกิจให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน	9 (5.1)	62 (35.2)	86 (48.9)	15 (8.5)	4 (2.3)	3.32	0.80	เห็นด้วยปานกลาง
ค่าเฉลี่ยโดยรวม						3.16	0.71	เห็นด้วยปานกลาง

ตารางที่ 5 พบว่าพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ( $\bar{X} = 3.16$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อ 4.1 ท่านได้รับมอบหมายภารกิจและหน้าที่ในการทำงานที่เพิ่มขึ้นอยู่เสมอมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอันดับแรก ( $\bar{X} = 3.51$ )

รองลงมา คือ ข้อ 4.5 องค์กรรัฐวิสาหกิจให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน ( $\bar{X} = 3.32$ )

ตารางที่ 6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ ด้านความสัมพันธอันดีในการทำงานร่วมกัน

ด้านความสัมพันธอันดีในการทำงานร่วมกัน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
5.1 พนักงานในหน่วยงานของท่านมีความเป็นมิตรต่อกันเป็นอย่างดี	14 (8)	60 (34.1)	75 (42.6)	22 (12.5)	5 (2.8)	3.32	0.90	เห็นด้วยปานกลาง
5.2 พนักงานทุกระดับมีโอกาสรับทราบปัญหาในการทำงานและได้แสดงความคิดเห็นร่วมกันแก้ปัญหา	8 (4.5)	38 (21.6)	100 (56.8)	26 (14.8)	4 (2.3)	3.11	0.79	เห็นด้วยปานกลาง
5.3 หน่วยงานของท่านมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้พนักงานได้พบปะสังสรรค์ปฏิสัมพันธ์กันเสมอ	15 (8.5)	44 (25)	88 (50)	24 (13.6)	5 (2.8)	3.23	0.89	เห็นด้วยปานกลาง
5.4 ท่านได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	14 (8)	59 (33.5)	89 (50.6)	14 (8)	-	3.41	0.75	เห็นด้วยมาก
	ค่าเฉลี่ยโดยรวม					3.27	0.71	เห็นด้วยปานกลาง

ตารางที่ 6 พบว่าพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสัมพันธอันดีในการทำงานร่วมกันโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ( $\bar{X} = 3.27$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อ 5.4 ท่านได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอันดับแรก ( $\bar{X} = 3.41$ ) รองลงมา คือ ข้อ 5.1 พนักงานในหน่วยงานของท่านมีความเป็นมิตรต่อกันเป็นอย่างดี ( $\bar{X} = 3.32$ )

ตารางที่ 7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ พนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ ด้านลักษณะการบริหาร

ด้านลักษณะการบริหาร	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
6.1 หน่วยงานของท่านมีนโยบายในการบริหารงานที่ดี	15 (8.5)	66 (37.5)	78 (44.3)	15 (8.5)	2 (1.1)	3.44	0.81	เห็นด้วยมาก
6.2 หน่วยงานของท่านกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งอย่างเหมาะสม	12 (6.8)	67 (38.1)	78 (44.3)	16 (9.1)	3 (1.7)	3.39	0.82	เห็นด้วยปานกลาง
6.3 การบริหารงานในหน่วยงานของท่านมีการแบ่งสายการบังคับบัญชาที่แน่นอนชัดเจน	16 (9.1)	90 (51.1)	60 (34.1)	8 (4.5)	2 (1.1)	3.62	0.76	เห็นด้วยมาก
6.4 ขั้นตอนในการบริหารในหน่วยงานมีความคล่องตัวรวดเร็ว	11 (6.2)	56 (31.8)	86 (48.9)	19 (10.8)	4 (2.3)	3.29	0.83	เห็นด้วยปานกลาง
6.5 ทุกคนในหน่วยงานได้รับความเสมอภาคในเรื่อง กฎระเบียบ การประเมินค่าตอบแทน สวัสดิการ	15 (8.5)	59 (33.5)	79 (44.9)	19 (10.8)	4 (2.3)	3.35	0.87	เห็นด้วยปานกลาง
6.6 การปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาทำให้รู้สึกว่าคุณค่าของตนเองมีคุณค่า	9 (5.1)	50 (28.4)	101 (57.4)	15 (8.5)	1 (0.6)	3.29	0.72	เห็นด้วยปานกลาง
6.7 มีการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาสม่ำเสมอ	7 (4)	38 (21.6)	92 (52.3)	32 (18.2)	7 (4)	3.03	0.85	เห็นด้วยปานกลาง
6.8 ระบบการพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนตำแหน่งในปัจจุบันมีความเหมาะสมดีแล้ว	6 (3.4)	29 (16.5)	99 (56.2)	23 (13.1)	19 (10.8)	2.89	0.93	เห็นด้วยปานกลาง

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ด้านลักษณะการบริหาร	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
6.9 ผู้บังคับบัญชาได้ติดตามผลการปฏิบัติงานของพนักงานทุกคนอย่างสม่ำเสมอ	15 (8.5)	42 (23.9)	85 (48.3)	28 (15.9)	6 (3.4)	3.18	0.92	เห็นด้วยปานกลาง
6.10 ผู้บังคับบัญชาได้ช่วยเหลือและเสนอแนะแก้ไขปัญหาดตามความเหมาะสมอยู่เสมอ	9 (5.1)	36 (20.5)	105 (59.7)	24 (13.6)	2 (1.1)	3.15	0.76	เห็นด้วยปานกลาง
6.11 ท่านมีสิทธิที่จะแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานโดยอิสระ	7 (4)	46 (26.1)	92 (52.3)	22 (12.5)	9 (5.1)	3.11	0.86	เห็นด้วยปานกลาง
ค่าเฉลี่ยโดยรวม						3.25	0.66	เห็นด้วยปานกลาง

ตารางที่ 7 พบว่าพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านลักษณะการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ( $\bar{X} = 3.25$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อ 6.3 การบริหารงานในหน่วยงานของท่านมีการแบ่งสายการบังคับบัญชาที่แน่นอนชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอันดับแรก ( $\bar{X} = 3.62$ ) รองลงมา คือ ข้อ 6.1 หน่วยงานของท่านมีนโยบายในการบริหารงานที่ดี ( $\bar{X} = 3.44$ )

ตารางที่ 8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ พนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ ความสมดุลระหว่าง ชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
7.1 ท่านพอใจในความเหมาะสมของช่วงเวลาทำงานกับช่วงเวลาพักในแต่ละวัน	16 (9.1)	91 (51.7)	63 (35.8)	6 (3.4)	-	3.66	0.69	เห็นด้วยมาก
7.2 ท่านได้วางแผนการดำเนินชีวิตไว้ล่วงหน้า	19 (10.8)	79 (44.9)	67 (38.1)	11 (6.2)	-	3.60	0.76	เห็นด้วยมาก
7.3 ท่านมีเวลาที่จะใช้ชีวิตตามบทบาทสามี,ภรรยา,บิดา,มารดาหรือบุตรที่ได้	14 (8)	85 (48.3)	65 (36.9)	11 (6.2)	1 (0.6)	3.57	0.75	เห็นด้วยมาก
7.4 ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงานประจำ, เวลาส่วนตัว,เวลาสำหรับครอบครัวและสังคมได้อย่างเหมาะสม	17 (9.7)	80 (45.5)	68 (38.6)	10 (5.7)	1 (0.6)	3.58	0.77	เห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ยโดยรวม						3.60	0.60	เห็นด้วยมาก

ตารางที่ 8 พบว่าพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{X} = 3.60$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อ 7.1 ท่านพอใจในความเหมาะสมของช่วงเวลาทำงานกับช่วงเวลาพักในแต่ละวัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอันดับแรก ( $\bar{X} = 3.66$ ) รองลงมาคือ ข้อ 7.2 ท่านได้วางแผนการดำเนินชีวิตไว้ล่วงหน้า ( $\bar{X} = 3.60$ )

ตารางที่ 9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ ด้านความภูมิใจในองค์กรที่คุณค่าทางสังคม

ด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
8.1 หน่วยงานของท่านได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญต่อสังคมโดยรวม	36 (20.5)	92 (52.3)	47 (26.7)	1 (0.6)	-	3.93	0.70	เห็นด้วยมาก
8.2 ท่านมีความภูมิใจในการเป็นพนักงานใน องค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งนี้	47 (26.7)	92 (52.3)	32 (18.2)	5 (2.8)	-	4.03	0.75	เห็นด้วยมาก
8.3 ท่านมีความรู้สึกภูมิใจ และมีความกระตือรือร้นในการทำงานเมื่อได้รับคำชม	35 (19.9)	94 (53.4)	45 (25.6)	2 (1.1)	-	3.92	0.71	เห็นด้วยมาก
8.4 ท่านเป็นส่วนหนึ่งที่สร้างความสำเร็จให้กับองค์กรรัฐวิสาหกิจและสังคม	20 (11.4)	88 (50)	63 (35.8)	5 (2.8)	-	3.70	0.71	เห็นด้วยมาก
8.5 ท่านอยากแนะนำญาติหรือคนรู้จักมาทำงานที่องค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งนี้	44 (25)	74 (42)	53 (30.1)	3 (1.7)	2 (1.1)	3.88	0.84	เห็นด้วยมาก
8.6 องค์กรรัฐวิสาหกิจให้ความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกอื่นๆเพื่อจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมสนับสนุนสาธารณประโยชน์ต่อชุมชนและสังคม	37 (21)	80 (45.5)	55 (31.2)	4 (2.3)	-	3.85	0.77	เห็นด้วยมาก
8.7 ท่านยินดีและเต็มใจที่จะให้ใครๆทราบว่าท่านปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งนี้	52 (29.5)	77 (43.8)	46 (26.1)	1 (0.6)	-	4.02	0.76	เห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ยโดยรวม						3.91	0.60	เห็นด้วยมาก

ตารางที่ 9 พบว่าพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{X} = 3.91$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อ 8.2 ท่านมีความภูมิใจในการเป็นพนักงานใน องค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งนี้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอันดับแรก ( $\bar{X} = 4.03$ ) รองลงมาคือ ข้อ 8.7 ท่านยินดีและเต็มใจที่จะให้ใครๆทราบว่าท่านปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งนี้ ( $\bar{X} = 4.02$ )

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน องค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ ในภาพรวม

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้	$\bar{X}$	SD.	แปลผล
ด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม	3.91	0.60	เห็นด้วยมาก
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	3.60	0.60	เห็นด้วยมาก
ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	3.45	0.67	เห็นด้วยมาก
ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	3.38	0.66	เห็นด้วยปานกลาง
ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของตนเอง	3.27	0.60	เห็นด้วยปานกลาง
ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน	3.16	0.71	เห็นด้วยปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน	3.27	0.71	เห็นด้วยปานกลาง
ด้านลักษณะการบริหาร	3.25	0.66	เห็นด้วยปานกลาง
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	3.41	0.52	เห็นด้วยปานกลาง

ตารางที่ 10 พบว่าพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมในระดับเห็นด้วยปานกลาง โดยค่าเฉลี่ยที่ 3.41 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าปัจจัยด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคมมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอันดับแรก ( $\bar{X} = 3.91$ ) รองลงมาคือปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ( $\bar{X} = 3.60$ ) และอันดับ 3 คือปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ( $\bar{X} = 3.45$ )

### ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์จากค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation, SD.) ผลการวิเคราะห์มีรายละเอียดตามลำดับ ดังนี้

**ตารางที่ 11** จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ระดับความผูกพันในองค์กร					$\bar{X}$	SD.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. องค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งนี้เป็นหน่วยงานที่มีศักดิ์ศรีทัดเทียมกับองค์กรรัฐวิสาหกิจอื่นๆ	56 (31.8)	89 (50.6)	29 (16.5)	2 (1.1)	-	4.13	0.72	มาก
2. องค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งนี้เป็นหน่วยงานที่ดีที่สุดแห่งหนึ่งสำหรับการเลือกทำงาน	51 (29)	84 (47.7)	40 (22.7)	1 (0.6)	-	4.05	0.74	มาก
3. ท่านจะชี้แจงกล่าวแก้ทันทีที่ได้ยินบุคคลอื่นพูดถึงองค์กรของท่านในทางเสียหาย	49 (27.8)	84 (47.7)	37 (21)	6 (3.4)	-	4.00	0.79	มาก
4. ท่านจะคำนึงถึงจุดเด่นขององค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งนี้อยู่เสมอ	43 (24.4)	82 (46.6)	47 (26.7)	4 (2.3)	-	3.93	0.78	มาก
5. การบริหารงานขององค์กรในปัจจุบันเป็นการบริหารที่มีประสิทธิภาพ	33 (18.8)	73 (41.5)	66 (37.5)	3 (1.7)	1 (0.6)	3.76	0.79	มาก
6. ท่านเห็นด้วยกับนโยบายหลายประการขององค์กร	21 (11.9)	68 (38.6)	83 (47.2)	4 (2.3)	-	3.60	0.73	มาก
ค่าเฉลี่ยโดยรวม						3.91	0.63	มาก



ตารางที่ 11 พบว่าพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมของ โดยรวมในระดับมาก ( $\bar{X}=3.91$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก มีจำนวน 6 ข้อ คือ 1.องค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งนี้เป็นหน่วยงานที่มีศักดิ์ศรีทัดเทียมกับองค์กรรัฐวิสาหกิจอื่นๆ 2. องค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งนี้เป็นหน่วยงานที่ดีที่สุดแห่งหนึ่งสำหรับการเลือกทำงาน 3. ท่านจะชี้แจงกล่าวแก้ทันทีที่ได้ยินบุคคลอื่นพูดถึงองค์กรของท่านในทางเสียหาย 4. ท่านจะคำนึงถึงจุดเด่นขององค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งนี้อยู่เสมอ 5. การบริหารงานขององค์กรในปัจจุบันเป็นการบริหารที่มีประสิทธิภาพ 6. ท่านเห็นด้วยกับนโยบายหลายประการขององค์กร ( $\bar{X} = 4.13, 4.05, 4.00, 3.93, 3.76,$  และ  $3.60$  ตามลำดับ)

ตารางที่ 12 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ ด้านความเต็มใจที่ทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร	ระดับความผูกพันในองค์กร					$\bar{X}$	SD.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
7. ท่านเต็มใจใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเพื่อทำงานขององค์กรให้ประสบความสำเร็จ	48 (27.3)	88 (50)	39 (22.2)	1 (0.6)	-	4.04	0.72	มาก
8. ท่านทำงานอย่างเต็มที่เต็มกำลังความรู้ความสามารถ	50 (28.4)	85 (48.3)	40 (22.7)	1 (0.6)	-	4.05	0.73	มาก
9. ท่านพอใจที่จะทำงานล่วงเวลาแม้ว่าผลตอบแทนจะไม่คุ้มค่าเหนื่อย	38 (21.6)	80 (45.5)	55 (31.2)	2 (1.1)	1 (0.6)	3.86	0.78	มาก
10. ท่านไม่เคยปฏิเสธที่จะช่วยเหลือองค์กรในทุกๆด้าน	33 (18.8)	78 (44.3)	60 (34.1)	4 (2.3)	1 (0.6)	3.78	0.79	มาก
11. ท่านพร้อมที่จะทำงานหนักเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร	44 (25)	84 (47.7)	47 (26.7)	1 (0.6)	-	3.97	0.74	มาก
ค่าเฉลี่ยโดยรวม						3.94	0.65	มาก

ตารางที่ 12 พบว่าพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กรโดยรวมในระดับมาก ( $\bar{X}=3.94$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก มีจำนวน 5 ข้อ คือ ข้อ 8. ท่านทำงานอย่างเต็มที่เต็มกำลังความรู้ความสามารถ 7. ท่านเต็มใจใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเพื่อทำงานขององค์กรให้ประสบความสำเร็จ 11. ท่านพร้อมที่จะทำงานหนักเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร 9. ท่านพอใจที่จะทำงานล่วงเวลาแม้ว่าผลตอบแทนจะไม่คุ้มค่าน้อย 10. ท่านไม่เคยปฏิเสธที่จะช่วยเหลือองค์กรในทุกๆด้าน ( $\bar{X} = 4.05, 4.04, 3.97, 3.86,$  และ  $3.78$  ตามลำดับ)

ตารางที่ 13 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร	ระดับความผูกพันในองค์กร					$\bar{X}$	SD.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
12. ท่านยินดีที่จะทำงานต่อไปแม้ว่าหน่วยงานอื่นจะให้ผลตอบแทนที่มากกว่า	43 (24.4)	79 (44.9)	45 (25.6)	8 (4.5)	1 (0.6)	3.88	0.85	มาก
13. ท่านจะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ต่อไปจนเกษียณอายุ	60 (34.1)	75 (42.6)	37 (21)	4 (2.3)	-	4.09	0.80	มาก
14. ท่านจะไม่ย้ายไปทำงานที่อื่นแม้มีโอกาส	55 (31.2)	64 (36.4)	50 (28.4)	6 (3.4)	1 (0.6)	3.94	0.89	มาก
15. ท่านตัดสินใจถูกต้องแล้วที่มาทำงานที่นี่	70 (39.8)	65 (36.9)	39 (22.2)	2 (1.1)	-	4.15	0.80	มาก
16. องค์กรแห่งนี้มีส่วนบันดาลใจให้เกิดการผลิิตผลงานที่ดี	57 (32.4)	71 (40.3)	45 (25.6)	3 (1.7)	-	4.03	0.81	มาก
ค่าเฉลี่ยโดยรวม						4.02	0.71	มาก

ตารางที่ 13 พบว่าพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยรวมในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.02$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก มีจำนวน 5 ข้อ คือ ข้อ 15. ท่านตัดสินใจถูกต้องแล้วที่มาทำงานที่นี่ 13. ท่านจะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ต่อไปจนเกษียณอายุ 16. องค์กรแห่งนี้มีส่วนบันดาลใจให้เกิดการผลิตผลงานที่ดี 14. ท่านจะไม่ย้ายไปทำงานที่อื่นแม้มีโอกาส 12. ท่านยินดีที่จะทำงานต่อไปแม้ว่าหน่วยงานอื่นจะให้ผลตอบแทนที่มากกว่า ( $\bar{X} = 4.15, 4.09, 4.03, 3.94$  และ  $3.88$  ตามลำดับ)

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ในภาพรวม

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้	$\bar{X}$	SD.	แปลผล
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร	4.02	0.71	มาก
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร	3.94	0.65	มาก
ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.91	0.63	มาก
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	3.96	0.61	มาก

ตารางที่ 14 พบว่าพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ มีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 3.96 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าปัจจัยด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอันดับแรก ( $\bar{X} = 4.02$ ) รองลงมา คือ ปัจจัยด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร ( $\bar{X} = 3.94$ ) และอันดับ 3 คือปัจจัยด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ( $\bar{X} = 3.91$ )

**ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ลักษณะทางประชากรศาสตร์และคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้**

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ เป็นการทดสอบสมมติฐาน ซึ่งวิเคราะห์โดยการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล โดยผู้ศึกษาได้ดำเนินการทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) ผลการศึกษามีรายละเอียดดังนี้

**สมมติฐานที่ 1 ลักษณะประชากรศาสตร์ของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน**

**1.1 เพศของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน**

H0: เพศของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H1: เพศของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

**ตารางที่ 15** เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ จำแนกตามเพศ

ความผูกพันต่อองค์กร	ชาย (n=91)		หญิง (n=85)		t-value	Sig.
	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.		
ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.99	0.62	3.83	0.65	1.654	0.100
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร	4.07	0.65	3.80	0.62	2.841*	0.005
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร	4.13	0.73	3.90	0.68	2.149*	0.033
รวม	4.06	0.62	3.84	0.59	2.411*	0.017

หมายเหตุ : \* Sig < 0.05    \*\* Sig < 0.01

จากตารางที่ 15 ผลการทดสอบด้วยสถิติ t-test พบว่า พนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมแตกต่างกัน ( $t = 2.411$ ,  $Sig = .017$ ) ปฏิเสธ  $H_0$  เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร ( $t = 2.841^{**}$ ,  $Sig = 0.005$ ) และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร ( $t = 2.149^*$ ,  $Sig = 0.033$ ) ปฏิเสธ  $H_0$  ส่วนด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรพบว่าไม่มีความแตกต่างกัน ( $t = 1.654$ ,  $Sig = 0.100$ ) ยอมรับ  $H_0$

## 1.2 อายุของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

$H_0$ : อายุของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : อายุของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 16 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ จำแนกตามอายุ

ความผูกพันต่อ องค์กร	20 -25 ปี (n=8)		26 - 30 ปี (n=24)		31 -35 ปี (n=36)		36 - 40 ปี (n=24)		41 - 45 ปี (n=34)		46 -50 ปี (n=16)		51 - 55 ปี (n=18)		56 ปี ขึ้นไป (n=6)	
	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.
ด้านความเชื่อมั่น อย่างแรงกล้าที่จะ ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมของ องค์กร	3.96	0.68	3.83	0.59	3.84	0.51	3.99	0.73	3.96	0.77	3.82	0.55	4.03	0.69	4.11	0.44
ด้านความเต็มใจที่จะ ทุ่มเทความพยายาม อย่างมากเพื่อทำ ประโยชน์ให้กับ องค์กร	4.05	0.78	3.68	0.58	3.91	0.59	3.95	0.56	4.14	0.64	3.82	0.73	4.07	0.74	4.03	0.64

ตารางที่ 16 (ต่อ)

ด้านความปรารถนา อย่างแรงกล้าที่จะรักษา ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิก ขององค์กร	4.08	1.07	3.88	0.78	3.94	0.55	3.98	0.71	4.19	0.65	3.89	0.78	4.11	0.77	4.43	0.56
รวม	4.03	0.83	3.79	0.61	3.90	0.52	3.97	0.59	4.10	0.61	3.85	0.65	4.07	0.72	4.19	0.42

ตารางที่ 17 การทดสอบความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการ  
ไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความ แปรปรวน	SS.	df.	MS.	F-Ratio	Sig.
ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่ จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยม ขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.276	7	0.182	0.442	0.875
	ภายในกลุ่ม	69.277	168	0.412		
	รวม	70.553	175			
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความ พยายามอย่างมากเพื่อทำ ประโยชน์ให้กับองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3.808	7	0.544	1.309	0.249
	ภายในกลุ่ม	69.818	168	0.416		
	รวม	73.625	175			
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้า ที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิก ขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3.412	7	0.487	0.959	0.463
	ภายในกลุ่ม	85.362	168	0.508		
	รวม	88.774	175			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2.361	7	0.337	0.897	0.510
	ภายในกลุ่ม	63.154	168	0.376		
	รวม	65.516	175			

จากในตารางที่ 16 และ 17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กร  
ของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ จำแนกตามอายุ ผู้วิจัย  
ดำเนินการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA)  
พบว่า พนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ ที่มีอายุต่างกันมีความผูกพัน  
ต่อองค์กรในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ( $F=0.897, p=0.510$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความผูกพัน

ต่อองค์กรของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ ไม่แตกต่างกันในทุกด้าน(ยอมรับ  $H_0$ )

### 1.3 สถานภาพสมรสของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

$H_0$ : สถานภาพสมรสของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : สถานภาพสมรสของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 18 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ จำแนกตามสถานภาพสมรส

ความผูกพันต่อองค์กร	โสด (n=62)		หม้าย/หย่าร้าง (n=12)		แยกกันอยู่ (n=2)		สมรส (n=100)	
	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.
ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.77	0.63	3.79	0.32	4.17	0.24	4.01	0.66
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร	3.77	0.64	3.88	0.32	4.40	0.57	4.05	0.66
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร	3.85	0.77	3.92	0.51	4.20	0.28	4.13	0.69
รวม	3.80	0.61	3.86	0.32	4.26	0.36	4.06	0.62

ตารางที่ 19 การทดสอบความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ จำแนกตามสถานภาพสมรส

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS.	df.	MS.	F-Ratio	Sig.
ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2.409	3	0.803	2.027	0.112
	ภายในกลุ่ม	68.144	172	0.396		
	รวม	70.553	175			
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3.425	3	1.142	2.797*	0.042
	ภายในกลุ่ม	70.201	172	0.408		
	รวม	73.625	175			

ตารางที่ 19 (ต่อ)

ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3.205	3	1.068	2.148	0.096
	ภายในกลุ่ม	85.569	172	0.497		
	รวม	88.774	175			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2.957	3	0.986	2.710*	0.047
	ภายในกลุ่ม	62.558	172	0.364		
	รวม	65.516	175			

หมายเหตุ : \* Sig < 0.0

จากในตารางที่ 18 และ 19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ จำแนกตามสถานภาพสมรส คณะวิจัยดำเนินการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) พบว่า พนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ ที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมแตกต่างกัน ( $F = 2.710^*$ , Sig = 0.047) ปฏิเสธ  $H_0$  เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ ที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร ( $F = 2.797^*$ , Sig = 0.042) ปฏิเสธ  $H_0$  ส่วนด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน ( $F = 2.027$ , Sig = 0.112 และ  $F = 2.148$ , Sig = 0.096 ตามลำดับ) ยอมรับ  $H_0$

#### 1.4 ระดับการศึกษาของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

$H_0$ : ระดับการศึกษาของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : ระดับการศึกษาของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน



ตารางที่ 20 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ จำแนกตามระดับการศึกษา

ความผูกพันต่อองค์กร	มัธยมศึกษา (n=2)		ปวช./ปวส. (n=37)		ปริญญาตรี (n=125)		ปริญญาโท (n=12)	
	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.
ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	4.42	0.82	3.91	0.63	3.93	0.64	3.68	0.55
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร	4.30	0.99	3.80	0.61	4.02	0.64	3.52	0.61
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร	4.40	0.85	4.00	0.78	4.06	0.69	3.57	0.64
รวม	4.37	0.89	3.90	0.63	4.00	0.60	3.59	0.54

ตารางที่ 21 การทดสอบความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ จำแนกตามระดับการศึกษา

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS.	df.	MS.	F-Ratio	Sig.
ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.179	3	0.393	0.974	0.406
	ภายในกลุ่ม	69.374	172	0.403		
	รวม	70.553	175			
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3.888	3	1.296	3.196*	0.025
	ภายในกลุ่ม	69.738	172	0.405		
	รวม	73.625	175			
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2.994	3	0.998	2.001	0.116
	ภายในกลุ่ม	85.78	172	0.499		
	รวม	88.774	175			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2.335	3	0.778	2.119	0.100
	ภายในกลุ่ม	63.18	172	0.367		
	รวม	65.516	175			

หมายเหตุ : \* Sig < 0.05

จากในตารางที่ 20 และ 21 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ จำแนกตามระดับการศึกษา ผู้วิจัยดำเนินการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) พบว่า พนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ( $F = 2.119$ ,  $Sig = 0.100$ ) ยอมรับ  $H_0$  เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร ( $F = 3.196^*$ ,  $Sig = 0.025$ ) ปฏิเสธ  $H_0$  ส่วนด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน ( $F = 0.974$ ,  $Sig = 0.406$  และ  $F = 2.001$ ,  $Sig = 0.116$  ตามลำดับ) ยอมรับ  $H_0$

#### 1.5 อายุการทำงานของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

$H_0$ : อายุการทำงานของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : อายุการทำงานของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 22 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ จำแนกตามอายุการทำงาน

ความผูกพันต่อ องค์กร	ไม่เกิน 1 ปี (n=2)		1-5 ปี (n=29)		6-10 ปี (n=37)		11-15 ปี (n=14)		16-20 ปี (n=42)		21-25 ปี (n=30)		26 ปีขึ้นไป (n=22)	
	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.
ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	4.67	0.47	3.85	0.55	3.65	0.53	3.85	0.90	4.18	0.59	3.87	0.70	3.96	0.54

ตารางที่ 22 (ต่อ)

ความผูกพันต่อ องค์กร	ไม่เกิน 1 ปี (n=2)		1-5 ปี (n=29)		6-10 ปี (n=37)		11-15 ปี (n=14)		16-20 ปี (n=42)		21-25 ปี (n=30)		26 ปีขึ้นไป (n=22)	
	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.
	ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามอย่างมากเพื่อทำ ประโยชน์ให้กับองค์กร	4.50	0.71	3.74	0.54	3.66	0.56	4.21	0.92	4.14	0.48	3.98	0.68	4.01
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้า ที่จะรักษาไว้ซึ่งความ เป็นสมาชิกขององค์กร	5.00	0.00	3.74	0.77	3.86	0.64	4.06	0.84	4.26	0.56	4.02	0.76	4.07	0.72
รวม	4.72	0.39	3.78	0.59	3.72	0.53	4.04	0.81	4.19	0.50	3.96	0.64	4.01	0.62

ตารางที่ 23 การทดสอบความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการ  
ไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ จำแนกตามอายุการทำงาน

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความ แปรปรวน	SS.	df.	MS.	F-Ratio	Sig.
ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่ จะยอมรับเป้าหมายและคำนิยาม ขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	6.964	6	1.161	3.085**	0.007
	ภายในกลุ่ม	63.589	169	0.376		
	รวม	70.553	175			
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความ พยายามอย่างมากเพื่อทำ ประโยชน์ให้กับองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	7.387	6	1.231	3.141**	0.006
	ภายในกลุ่ม	66.238	169	0.392		
	รวม	73.625	175			
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้า ที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิก ขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	7.608	6	1.268	2.640*	0.018
	ภายในกลุ่ม	81.166	169	0.48		
	รวม	88.774	175			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	6.585	6	1.098	3.148**	0.006
	ภายในกลุ่ม	58.93	169	0.349		
	รวม	65.516	175			

หมายเหตุ : \* Sig &lt; 0.05

\*\* Sig &lt; 0.01

จากในตารางที่ 22 และ 23 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ จำแนกตามอายุการทำงาน ผู้วิจัยดำเนินการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) พบว่า พนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ ที่มีอายุการทำงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมแตกต่างกัน ( $F = 3.148^{**}$ ,  $Sig = 0.006$ ) ปฏิเสธ  $H_0$  เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ ที่มีอายุการทำงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ( $F = 3.085^{**}$ ,  $Sig = 0.007$ ) ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร ( $F = 3.141^{**}$ ,  $Sig = 0.006$ ) และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร ( $F = 2.640^*$ ,  $Sig = 0.018$ )

#### 1.6 ระดับตำแหน่งของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

$H_0$ : ระดับตำแหน่งของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : ระดับตำแหน่งของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 24 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ความต้องการ	ระดับ 1-3 (n=20)		ระดับ 4-6 (n=86)		ระดับ 7 ขึ้นไป (n=58)		อื่นๆ (n=12)	
	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.
ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.88	0.58	3.92	0.66	3.96	0.62	3.71	0.60
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร	3.80	0.59	3.93	0.64	4.05	0.67	3.70	0.69
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร	3.87	0.83	4.10	0.70	4.04	0.68	3.60	0.69
รวม	3.85	0.64	3.98	0.61	4.02	0.59	3.67	0.63

ตารางที่ 25 การทดสอบความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS.	df.	MS.	F-Ratio	Sig.
ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.635	3	0.212	0.520	0.669
	ภายในกลุ่ม	69.918	172	0.407		
	รวม	70.553	175			
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.812	3	0.604	1.446	0.231
	ภายในกลุ่ม	71.814	172	0.418		
	รวม	73.625	175			
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3.136	3	1.045	2.099	0.102
	ภายในกลุ่ม	85.639	172	0.498		
	รวม	88.774	175			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.476	3	0.492	1.322	0.269
	ภายในกลุ่ม	64.039	172	0.372		
	รวม	65.516	175			

จากในตารางที่ 24 และ 25 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ จำแนกตามระดับตำแหน่ง ผู้วิจัยดำเนินการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) พบว่า พนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ ที่มีระดับตำแหน่งต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ( $F = 1.322, p = 0.269$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ ไม่แตกต่างกันในทุกด้าน (ยอมรับ  $H_0$ )

### 1.7 รายได้ของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

$H_0$ : รายได้ของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : รายได้ของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 26 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ จำแนกตามรายได้

ความผูกพันต่อองค์กร	ไม่เกิน 10,000 บาท (n=15)		10,000-20,000 บาท (n=40)		20,001-30,000 บาท (n=59)		30,001-40,000 บาท (n=24)		40,001-50,000 บาท (n=14)		50,000 บาท ขึ้นไป (n=24)	
	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.
ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.59	0.55	3.93	0.59	3.94	0.63	3.65	0.67	4.06	0.51	4.20	0.65
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร	3.47	0.47	3.91	0.62	3.93	0.61	4.04	0.68	4.03	0.63	4.18	0.75
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร	3.44	0.79	4.04	0.74	4.05	0.65	4.06	0.65	4.07	0.66	4.21	0.74
รวม	3.50	0.57	3.96	0.61	3.97	0.58	3.92	0.58	4.05	0.53	4.20	0.69

ตารางที่ 27 การทดสอบความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ จำแนกตามรายได้

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS.	df.	MS.	F-Ratio	Sig.
ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	5.638	5.000	1.128	2.953*	0.014
	ภายในกลุ่ม	64.915	170.000	0.382		
	รวม	70.553	175.000			
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	5.201	5.000	1.040	2.584*	0.028
	ภายในกลุ่ม	68.424	170.000	0.402		
	รวม	73.625	175.000			
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	6.035	5.000	1.207	2.480*	0.034
	ภายในกลุ่ม	82.740	170.000	0.487		
	รวม	88.774	175.000			

ตารางที่ 27 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS.	df.	MS.	F-Radio	Sig.
รวม	ระหว่างกลุ่ม	4.727	5.000	0.945	2.644*	0.025
	ภายในกลุ่ม	60.789	170.000	0.358		
	รวม	65.516	175.000			

หมายเหตุ : \* Sig < 0.05

\*\* Sig < 0.01

จากในตารางที่ 26 และ 27 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ จำแนกตามรายได้ ผู้วิจัยดำเนินการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) พบว่า พนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ ที่มีรายได้ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมแตกต่างกัน ( $F = 2.644^*$ ,  $Sig = 0.025$ ) ปฏิเสธ  $H_0$  เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ ที่มีรายได้ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกันในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ( $F = 2.953^*$ ,  $Sig = 0.014$ ) ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร ( $2.584^*$ ,  $Sig = 0.028$ ) และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร ( $F = 2.480^*$ ,  $Sig = 0.034$ )

### 1.8 ลักษณะการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

$H_0$ : ลักษณะการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : ลักษณะการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 28 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ จำแนกตามลักษณะการปฏิบัติงาน

ความต้องการ	ปฏิบัติงานประจำสำนักงาน (n=111)		ปฏิบัติงานภายนอกสำนักงาน (n=11)		ปฏิบัติงานทั้งภายในและภายนอกสำนักงาน (n=54)	
	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.
ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.82	0.65	4.18	0.78	4.05	0.54
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร	3.85	0.65	4.29	0.69	4.06	0.59
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร	3.89	0.74	4.20	0.79	4.25	0.58
รวม	3.85	0.62	4.22	0.73	4.12	0.52

ตารางที่ 29 การทดสอบความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ จำแนกตามลักษณะการปฏิบัติงาน

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS.	df.	MS.	F-Ratio	Sig.
ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2.763	2	1.382	3.526*	0.032
	ภายในกลุ่ม	67.79	173	0.392		
	รวม	70.553	175			
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3.049	2	1.524	3.737*	0.026
	ภายในกลุ่ม	70.577	173	0.408		
	รวม	73.625	175			
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	5.04	2	2.52	5.207**	0.006
	ภายในกลุ่ม	83.734	173	0.484		
	รวม	88.774	175			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3.405	2	1.703	4.743**	0.010
	ภายในกลุ่ม	62.11	173	0.359		
	รวม	65.516	175			

หมายเหตุ : \* Sig < 0.05, \*\* Sig < 0.01



จากในตารางที่ 28 และ 29 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ จำแนกตามลักษณะการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยดำเนินการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) พบว่า พนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ ที่มีลักษณะการปฏิบัติงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมแตกต่างกัน ( $F = 4.743^{**}$ ,  $Sig = 0.010$ ) ปฏิเสธ  $H_0$  เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ ที่มีลักษณะการปฏิบัติงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกันในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ( $F = 3.526^{**}$ ,  $Sig = 0.032$ ) ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร ( $3.737^{**}$ ,  $Sig = 0.026$ ) และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร ( $F = 5.207^{**}$ ,  $Sig = 0.006$ )

### 1.9 เวลาปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

$H_0$ : เวลาปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : เวลาปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 30 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้จำแนกตามเวลาปฏิบัติงาน

ความต้องการ	08.30 – 16.30 น. (n=111)		08.30 – 16.30 น. และ เช้าแหว 16.30 – 08.30 น. (n=11)		อื่นๆ (n=54)	
	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.
ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.90	0.64	4.42	0.12	4.05	0.64
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร	3.93	0.65	4.20	0.28	4.14	0.76
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร	4.01	0.71	4.40	0.28	4.09	0.79
รวม	3.95	0.61	4.34	0.23	4.09	0.73

ตารางที่ 31 การทดสอบความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ จำแนกตามเวลาปฏิบัติงาน

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS.	df.	MS.	F-Ratio	Sig.
ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.657	2	0.329	0.814	0.445
	ภายในกลุ่ม	69.896	173	0.404		
	รวม	70.553	175			
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.442	2	0.221	0.523	0.594
	ภายในกลุ่ม	73.183	173	0.423		
	รวม	73.625	175			
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.33	2	0.165	0.322	0.725
	ภายในกลุ่ม	88.445	173	0.511		
	รวม	88.774	175			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.434	2	0.217	0.577	0.562
	ภายในกลุ่ม	65.081	173	0.376		
	รวม	65.516	175			

จากในตารางที่ 31 และ 32 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ จำแนกตามเวลาปฏิบัติงาน ผู้วิจัยดำเนินการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) พบว่า พนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ ที่มีเวลาปฏิบัติงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ( $F = 0.577, p = 0.562$ ) เมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ ไม่แตกต่างกันในทุกด้าน ยอมรับ  $H_0$

**สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้า ส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร**

H0: คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

H1: คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

**ตารางที่ 32** ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) และค่า Sig ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร	
	r	Sig
คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวม	.624**	0.000
ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	.489**	0.000
ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	.450**	0.000
ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของตนเอง	.471**	0.000
ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน	.428**	0.000
ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน	.424**	0.000
ด้านลักษณะการบริหาร	.433**	0.000
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	.491**	0.000
ด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม	.814**	0.000

\*\* Sig < 0.01

จากตารางที่ 32 จะเห็นได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก ระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r = .624^{**}$ ) เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01 ในทุกๆ ด้าน (ยอมรับ H0) โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมากในด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม ( $r = .814^{**}$ ) และมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ( $r = .491^{**}$ ) ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ( $r = .489^{**}$ )

ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของตนเอง ( $r=.471^{**}$ ) ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ( $r=.450^{**}$ ) ด้านลักษณะการบริหาร ( $r=.433^{**}$ ) ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ( $r=.428^{**}$ ) และด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน ( $r=.424^{**}$ ) ตามลำดับ



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน องค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้” มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาดังนี้

1. ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้
2. ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้
3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะประชากรศาสตร์และคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้

#### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มตัวอย่างในพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ จำนวน 315 คน โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) และกำหนดจำนวนโดยสูตร ทาโร ยามาเน (Taro Yamane 1970, อ้างถึงใน สุธรรม รัตนโชติ 2551: 101) ได้ตัวอย่างทั้งสิ้น 176 คน

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามประกอบด้วย 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เป็นคำถามด้านลักษณะประชากรศาสตร์ ประกอบด้วยคำถามจำนวน 9 ข้อ ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ ทั้งหมด 8 ด้าน ประกอบด้วยคำถามจำนวน 51 ข้อ ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน ประกอบด้วยคำถามจำนวน 16 ข้อ ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม

### การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Science for Windows) โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา เพื่อแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ t-test, F-test และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment)

### สรุปผลการวิจัย

#### ส่วนที่ 1 ลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดพบว่า พนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ ส่วนใหญ่เป็นเพศชายและเพศหญิงในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน มีอายุระหว่าง 31-35 ปี มีสถานภาพสมรส มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีอายุในการปฏิบัติงานในการไฟฟ้าระหว่าง 16-20 ปี โดยมีตำแหน่งที่ปฏิบัติงานระดับ 4-6 มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท และปฏิบัติงานในช่วงเวลา 08.30-16.30 น.

#### ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้

จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดพบว่า พนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมในระดับเห็นด้วยปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าปัจจัยด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อันดับแรก รองลงมาคือปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และอันดับ 3 คือปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ

ผลงานวิทยานิพนธ์ ระดับปริญญาตรี

### ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้

จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดพบว่า พนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ โดยรวมในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าปัจจัยด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอันดับแรก รองลงมา คือ ปัจจัยด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร และอันดับ 3 คือ ปัจจัยด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ตามลำดับ

### ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ลักษณะประชากรศาสตร์และคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้

ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์พบว่า

เพศ พบว่า พนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กรและด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร ส่วนด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรพบว่าไม่มีความแตกต่างกัน

อายุ พบว่า พนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ ที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ ไม่แตกต่างกันในทุกด้าน

สถานภาพสมรส พบว่า พนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ ที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ ที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร ส่วนด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน

ระดับการศึกษา พบว่า พนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร ส่วนด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน

อายุการทำงาน พบว่า พนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ ที่มีอายุการทำงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ ที่มีอายุการทำงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

ระดับตำแหน่ง พบว่า พนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ ที่มีระดับตำแหน่งต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ ไม่แตกต่างกันในทุกด้าน



รายได้ พบว่า พนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ ที่มีรายได้ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ ที่มีรายได้ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

ลักษณะการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ ที่มีลักษณะการปฏิบัติงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ ที่มีลักษณะการปฏิบัติงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกันในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

เวลาปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ ที่มีเวลาปฏิบัติงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ ไม่แตกต่างกันในทุกด้าน

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้

ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01 ในทุกๆ ด้าน โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมากในด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม และมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ

ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของตนเอง ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ ด้านลักษณะการบริหาร ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน และด้าน ความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน ตามลำดับ

### อภิปรายผล

จากผลการวิจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กร รัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. พนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ มีระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมในระดับเห็นด้วยปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าปัจจัยด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคมมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอันดับแรก รองลงมาคือ ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และอันดับ 3 คือปัจจัยด้าน สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของพรทิพย์ ทับทิมทองคำ (2540) การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความภูมิใจในองค์กรเป็นอันดับแรก

2. พนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ มีระดับความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ โดยรวมในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าปัจจัยด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความ เป็นสมาชิกขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอันดับแรก รองลงมาคือปัจจัยด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร และอันดับ 3 คือปัจจัยด้านความเชื่อมั่นอย่าง แรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ตามลำดับ ซึ่งขัดแย้งกับผลการศึกษาของพร กนก จันทรศาสตร์ (2549: บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการ เเคหะแห่งชาติ: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานส่วนกลางในสำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง หาก พิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่า ความเต็มใจที่ใช้พลังงานอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานในองค์กร พนักงานการเคหะแห่งชาติมีความเห็นอยู่ในระดับสูง ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงรักษา ความเป็นสมาชิก ความศรัทธาและยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

3. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กร เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01 ในทุกๆ ด้าน โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมากในด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม และมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของตนเอง ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านลักษณะการบริหาร ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของโชติกา พลาศรี(2552) การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บุคลากรสายสนับสนุนมหาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

#### ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

จากผลการวิจัยสามารถเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในการหาแนวทางส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นสำหรับการเสนอแนะครั้งนี้ คือ

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ จากผลการวิจัยพบว่าด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของตนเอง ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน และด้านลักษณะการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น องค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าควรสนับสนุนให้บุคลากรได้รับสิ่งๆที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านต่างๆ ในระดับที่สูงขึ้น ก็จะทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้สูงขึ้น ดังนี้

1.1 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ รายได้ส่วนใหญ่ของพนักงานขึ้นอยู่กับเงินเดือนเพียงอย่างเดียว ซึ่งสภาวะทางเศรษฐกิจของประเทศในปัจจุบันมีความผันผวน ทำให้รายได้ไม่เพียงพอต่อการครองชีพ แม้จะมีสวัสดิการต่างๆ แล้วก็ตาม ดังนั้นจึงควรจัดหาสวัสดิการที่เหมาะสมและเป็นที่ต้องการของพนักงาน และพิจารณาเงินเดือนอย่างเป็นธรรมและให้สามารถครองชีพอยู่ในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบันได้

1.2 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของตนเอง องค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเต็มความสามารถ สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเองได้อย่างเต็มที่ ให้พนักงานมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นตามลักษณะหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง และเปิดโอกาสสนับสนุนให้พนักงานได้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะเพื่อพัฒนาความสามารถอย่างเต็มที่ หากพนักงานสามารถพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอโดยองค์กรให้โอกาสสนับสนุน ย่อมส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงขึ้นและการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร

1.3 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน องค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าควรเปิดโอกาสและส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากร ทุกสาย ทุกตำแหน่งสามารถเลื่อนตำแหน่งให้ก้าวหน้าสูงขึ้นได้อย่างเท่าเทียมกัน ด้วยความเสมอภาคยุติธรรม และที่สำคัญใช้ระเบียบกฎเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งที่เที่ยงตรงเป็นธรรม

1.4 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน แม้ว่าพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้า จะมีความรู้สึกถึงความเป็นมิตรที่ดีต่อกัน เป็นที่ปรึกษา ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือเกื้อกูลกันอย่างดีก็ตาม องค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าก็ควรส่งเสริมและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้จัดกิจกรรม เพื่อพบปะสังสรรค์ปฏิสัมพันธ์กัน มีการสนทนาร่วมกันให้มากขึ้นเพื่อความสัมพันธ์อันดีมีบรรยากาศของความเป็นมิตร ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และสามารถสร้างเครือข่ายและทีมงานที่ทำงานร่วมกันได้ นอกจากนี้ควรมีทักษะในการสื่อสารเพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็น รับข้อเสนอแนะให้คำแนะนำ และแก้ไขปัญหาร่วมกัน เพื่อให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในองค์กร พนักงานทุกฝ่ายก็จะมีความสบายใจในการทำงาน

1.5 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะการบริหาร องค์กรรัฐวิสาหกิจ การไฟฟ้าจะต้องกำหนดคกกฎเกณฑ์และแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดี ความชอบ การเลื่อนตำแหน่งให้ชัดเจน และผู้บริหารจะต้องแสดงให้เห็นถึงความ ยุติธรรม โปร่งใส ความสมเหตุสมผล สามารถตรวจสอบได้ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความยุติธรรม นำไปสู่ ความไว้วางใจและเต็มใจปฏิบัติงาน

2. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ พบว่ามีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผู้บริหารจึงควรชี้แจงนโยบายและให้พนักงานตระหนักถึงเป้าหมายขององค์กร ประชาสัมพันธ์ องค์กรให้พนักงานมีความภาคภูมิใจในองค์กร สร้างค่านิยมที่ในองค์กร และควรจัดการประชุม ชี้แจง รับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะเพื่อให้เกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมในองค์กร เป็นส่วนหนึ่งของ องค์กร ซึ่งจะทำให้เกิดความผูกพัน มีความรู้สึกที่ดี นำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ

#### ข้อเสนอแนะครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยในประเด็นเดียวกันนี้เพิ่มเติมเนื่องจากสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและวัฒนธรรม อาจส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตใน การทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

2. ควรศึกษาผลที่ตามมาจากการที่พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร เช่น การอุทิศเวลา การไม่โอนย้าย หรือลาออก เพื่อประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้า

3. ควรนำวิธีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพมาดำเนินการวิจัยเพื่อให้ได้องค์ความรู้ที่ลุ่มลึก มากยิ่งขึ้น

ผลงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี

### บรรณานุกรม

- กรองแก้ว อยู่สุข. พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533.
- กริชเพชร ชัยช่วย. คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมเจ้าท่า[Online]. เข้าถึงเมื่อวันที่ 22 กันยายน 2553. เข้าถึงได้จาก <http://tea.gspabuu.net/library>.
- ฉัตรสุดา ปัทมะสุคนธ์. คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาลสังกัดกองทัพ[Online]. เข้าถึงเมื่อวันที่ 3 กันยายน 2553. เข้าถึงได้จาก <http://library.cmu.ac.th>.
- โชติกา พลาศรี. “การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี.” สัมมนาปัญหาทางธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2552.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร : บริษัท วี พรินท์ 1991 จำกัด, 2551.
- ดรุนศรี สิริยศธารง. “คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลห้องผ่าตัดโรงพยาบาลศูนย์.” บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2540.
- บุญแสง ชีระภากร. “การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน.” จุลสารพัฒนาข้าราชการ, 25 (มกราคม – มีนาคม 2553) : 5 – 12.
- ปัทมา พรหมมินทร์. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เดอะมอลล์ กรุ๊ป จำกัด[Online]. เข้าถึงเมื่อวันที่ 22 กันยายน 2553. เข้าถึงได้จาก <http://tea.gspabuu.net/library>.
- ผจญ เฉลิมสาร. คุณภาพชีวิตการทำงาน[Online], เข้าถึงเมื่อวันที่ 3 กันยายน 2553. เข้าถึงได้จาก <http://www.m-society.go.th>.
- พรกนก จันทรศาลฑูล. “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติ กรณีศึกษาพนักงานส่วนกลางในสำนักงานใหญ่กรุงเทพมหานคร.” คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2549.
- พรทิพย์ ทับทิมทองคำศรี. “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2540.

- พิภพ วังเงิน. พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร : อักษรพิทยา, 2547.
- ภรณ์ มหามนต์. การประเมินประสิทธิผลขององค์กร. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, 2529.
- ลิจิต กาญจนภรณ์. จิตวิทยาเบื้องต้น. นครปฐม : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2548.
- วิชัย โสสุวรรณจินดา. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไพร์เพลส, 2535.
- วิเชียร วิทญูตม. พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธีระฟิล์มและไซเท็ก, 2547.
- วิรัช สงวนวงศ์วาน. การบริหารเวลา. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์13, 2553.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธีระฟิล์มและไซเท็ก, 2541.
- สมยศ นาวิการ. ทฤษฎีองค์กร. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2538.
- สุธรรม รัตนโชติ. การวิจัยเชิงพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : ท้อป, 2538.

อิสราภรณ์ รัตนคช. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี[Online]. เข้าถึงเมื่อวันที่ 3 กันยายน 2553. เข้าถึงได้จาก <http://kb.psu.ac.th>.

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ภาคผนวก



วันที่ 1 กันยายน พ.ศ. 2553

เรื่อง ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

เรียน ท่านผู้ตอบแบบสอบถาม

นางสาวอนามิกา กอบัวแก้ว และนางสาวปิยนันท์ พบสุขในธรรม นักศึกษาชั้นปีที่ 4 สาขาการจัดการธุรกิจทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี อยู่ในระหว่างการศึกษาค้นคว้าปัญหาทางธุรกิจ กำลังศึกษาวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้” ดังนั้นจึงใคร่ขอความกรุณาท่านตอบคำถามในแบบสอบถามให้ครบทุกข้อและตรงกับความรู้สึกที่เป็นจริงตามลักษณะของท่านมากที่สุด ข้อมูลทั้งหมดที่ได้รับคณะผู้วิจัยจะเก็บเป็นความลับ เพื่อประโยชน์ในการศึกษาวิจัยเท่านั้น

คณะผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับเกียรติจากท่าน ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านให้ความร่วมมือเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

นางสาวอนามิกา กอบัวแก้ว

นางสาวปิยนันท์ พบสุขในธรรม

นักศึกษาสาขาการจัดการธุรกิจทั่วไป

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

.....  
( ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดาวลอย กาญจนมณีเสถียร )

อาจารย์ที่ปรึกษา

## แบบสอบถาม

## คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

## ของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้

## คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีทั้งหมด 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ลักษณะประชากรศาสตร์

ตอนที่ 2 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นอื่นๆ หรือข้อเสนอแนะ

## ตอนที่ 1 ลักษณะประชากรศาสตร์

คำชี้แจง โปรดเติมข้อความในช่องว่างและใส่เครื่องหมาย / ลงใน ( ) หน้าข้อความที่ท่านต้องการ

## 1. เพศ

( ) ชาย

( ) หญิง

## 2. อายุ

( ) ไม่เกิน 20 ปี

( ) 20 – 25 ปี

( ) 26 – 30 ปี

( ) 31 - 35 ปี

( ) 36 – 40 ปี

( ) 41 – 45 ปี

( ) 46 - 50 ปี

( ) 51 – 55 ปี

( ) 56 ปีขึ้นไป

## 3. สถานภาพสมรส

( ) โสด

( ) หม้าย / หย่าร้าง

( ) แยกกันอยู่

( ) สมรส

## 4. วุฒิกการศึกษา

( ) ประถมศึกษา

( ) มัธยมศึกษา

( ) ปวช. / ปวส.

( ) ปริญญาตรี

( ) ปริญญาโท

( ) อื่นๆ ระบุ.....

สำหรับผู้วิจัย

1. ( )

2. ( )

3. ( )

4. ( )

## สำหรับผู้วิจัย

## 5. อายุในการปฏิบัติงานในการไฟฟ้า

- น้อยกว่า 1 ปี                       1 – 5 ปี                       6 – 10 ปี  
 11 – 15 ปี                       16 – 20 ปี                       21 – 25 ปี  
 26 ปีขึ้นไป

5. ( )

## 6. ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน

- ระดับ 1-3                       ระดับ 4-6                       ระดับ 7 ขึ้นไป  
 อื่นๆ (โปรดระบุ).....

6. ( )

## 7. รายได้ต่อเดือน

- ไม่เกิน 10,000 บาท                       10,001 – 20,000 บาท                       20,001 – 30,000 บาท  
 30,001 – 40,000 บาท                       40,001 – 50,000 บาท                       50,001 บาทขึ้นไป

7. ( )

## 8. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

- ปฏิบัติงานประจำสำนักงาน  
 ปฏิบัติงานภายนอกสำนักงาน  
 ปฏิบัติงานทั้งภายในและภายนอกสำนักงาน

8. ( )

## 9. เวลาปฏิบัติงาน

- 08.30 – 16.30 น.                       08.30 – 16.30 น. และ เข้าเวร 16.30 – 08.30 น.  
 อื่นๆ (โปรดระบุ).....

9. ( )

ตอนที่ 2 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
<b>1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ</b>						
1.1 ท่านได้รับเงินเดือนและสวัสดิการอื่นๆ เหมาะสมกับงานที่ท่านรับผิดชอบ						10. ( )
1.2 เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการครองชีพในสภาพ เศรษฐกิจปัจจุบัน						11. ( )
1.3 เมื่อท่านได้คำนวณอย่างถี่ถ้วนแล้วเงินเดือนและ ผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆที่ได้รับคุ้มค่ากับความอดสาหัส ของตนเอง						12. ( )
1.4 เมื่อเปรียบเทียบกับเงินเดือนและผลตอบแทนที่ได้รับใน องค์กรของท่าน ใกล้เคียงและทัดเทียมกับองค์กรที่มีลักษณะ เดียวกัน เช่น กฟผ., กฟน.						13. ( )
1.5 ท่านมีความพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับ						14. ( )
1.6 ท่านมีความพอใจกับสวัสดิการที่ได้รับ						15. ( )
1.7 เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความยุติธรรมและเหมาะสมดี						16. ( )
1.8 สวัสดิการที่ท่านได้รับมีความยุติธรรมและเหมาะสมดี						17. ( )
<b>2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ</b>						
2.1 บริเวณที่ท่านทำงานถูกสุขลักษณะ คือ สะอาด สว่างเพียงพอ มีระบบระบายอากาศที่ดีและอากาศถ่ายเท สะดวก						18. ( )

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
2.2 หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์เครื่องใช้ที่มีคุณภาพและอยู่ในสภาพที่ใช้งานได้ดีเสมอ						19. ( )
2.3 หน่วยงานของท่านมีการให้ความรู้แก่พนักงานให้ตระหนักถึงความปลอดภัย การป้องกันอุบัติเหตุต่างๆและส่งเสริมสุขภาพในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ						20. ( )
2.4 หน่วยงานของท่านมีการควบคุมการแพร่กระจายของเชื้อโรคและพาหะนำโรครวมถึงการกำจัดมูลฝอยอย่างเหมาะสม						21. ( )
2.5 หน่วยงานของท่านมีห้องน้ำที่สะอาดและมีการดูแลรักษาอย่างถูกสุขลักษณะ						22. ( )
2.6 หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์และระบบป้องกันอุบัติเหตุในสภาพพร้อมใช้งาน						23. ( )
2.7 ท่านมีความพอใจในสภาพแวดล้อมการทำงาน						24. ( )
<b>3. ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของตนเอง</b>						
3.1 หน่วยงานให้โอกาสในการศึกษาต่อ ไปศึกษาดูงานและอบรมในหลักสูตรต่างๆ เพื่อเพิ่มความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน						25. ( )
3.2 หน่วยงานของท่านจัดให้มีการสัมมนา/ฝึกอบรมอยู่เสมอเพื่อเพิ่มความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานแก่พนักงานให้สูงขึ้น						26. ( )

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
3.3 ท่านได้ใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานเต็มศักยภาพของตนเอง						27. ( )
3.4 ท่านมีอิสระในการวิจารณ์แนวทางการปฏิบัติงานหรือนโยบายในการปฏิบัติงานต่อผู้บริหารได้โดยไม่มีผลกระทบในทางลบต่อการพิจารณาความดีความชอบ						28. ( )
3.5 ท่านมีโอกาสเสนอผลงานจากความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของตนเองต่อสาธารณะ ทั้งภายในและภายนอกองค์กรของท่าน						29. ( )
3.6 ท่านสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเองเมื่อการทำงานมีปัญหาและอุปสรรค						30. ( )
3.7 ท่านสามารถแสดงความคิดเห็น ประสานงานและปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ						31. ( )
<b>4. ด้านความก้าวหน้าและมั่งคั่งในการทำงาน</b>						
4.1 ท่านได้รับมอบหมายภารกิจและหน้าที่ในการทำงานที่เพิ่มขึ้นอยู่เสมอ						32. ( )
4.2 หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสท่าน ให้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ง่าย						33. ( )
4.3 องค์กรรัฐวิสาหกิจเป็นหน่วยงานที่เปิดโอกาสให้พนักงานและลูกจ้างมีความก้าวหน้าในอาชีพ						34. ( )
4.4 การเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงานของท่านเป็นไปด้วยความเสมอภาคและยุติธรรม						35. ( )

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
4.5 องค์กรรัฐวิสาหกิจให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน						36. ( )
<b>5. ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน</b>						
5.1 พนักงานในหน่วยงานของท่านมีความเป็นมิตรต่อกันเป็นอย่างดี						37. ( )
5.2 พนักงานทุกระดับมีโอกาสรับทราบปัญหาในการทำงานและได้แสดงความคิดเห็นร่วมกันแก้ปัญหา						38. ( )
5.3 หน่วยงานของท่านมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้พนักงานได้พบปะสังสรรค์ปฏิสัมพันธ์กันเสมอ						39. ( )
5.4 ท่านได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ						40. ( )
<b>6. ด้านลักษณะการบริหาร</b>						
6.1 หน่วยงานของท่านมีนโยบายในการบริหารงานที่ดี						41. ( )
6.2 หน่วยงานของท่านกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งอย่างเหมาะสม						42. ( )
6.3 การบริหารงานในหน่วยงานของท่านมีการแบ่งสายการบังคับบัญชาที่แน่นอนชัดเจน						43. ( )
6.4 ขั้นตอนในการบริหารในหน่วยงานมีความคล่องตัวรวดเร็ว						44. ( )
6.5 ทุกคนในหน่วยงานได้รับความเสมอภาคในเรื่องกฎ ระเบียบ การประเมิน ค่าตอบแทน สวัสดิการ						45. ( )

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
6.6 การปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาทำให้รู้สึกว่าคุณค่า						46. ( )
6.7 มีการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่าง ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาม่าเสมอ						47. ( )
6.8 ระบบการพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อน ตำแหน่งในปัจจุบันมีความเหมาะสมดีแล้ว						48. ( )
6.9 ผู้บังคับบัญชาได้ติดตามผลการปฏิบัติงานของพนักงานทุก คนอย่างสม่ำเสมอ						49. ( )
6.10 ผู้บังคับบัญชาได้ช่วยเหลือและเสนอแนะแก้ไขปัญหา ตามความเหมาะสมอยู่เสมอ						50. ( )
6.11 ท่านมีสิทธิที่จะแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาและ ผู้ร่วมงาน โดยอิสระ						51. ( )
<b>7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว</b>						
7.1 ท่านพอใจในความเหมาะสมของช่วงเวลาทำงานกับ ช่วงเวลาพักผ่อนแต่ละวัน						52. ( )
7.2 ท่านได้วางแผนการดำเนินชีวิตไว้ล่วงหน้า						53. ( )
7.3 ท่านมีเวลาที่จะใช้ชีวิตตามทบบาทสามี, ภรรยา, บิดา, มารดาหรือบุตรที่ดีได้						54. ( )
7.4 ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงานประจำ, เวลาส่วนตัว , เวลาสำหรับครอบครัวและสังคมได้อย่างเหมาะสม						55. ( )



ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
<b>8. ด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม</b>						
8.1 หน่วยงานของท่านได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญต่อสังคมโดยรวม						56. ( )
8.2 ท่านมีความภูมิใจในการเป็นพนักงานใน องค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งนี้						57. ( )
8.3 ท่านมีความรู้สึกภูมิใจและมีความกระตือรือร้นในการทำงานเมื่อได้รับคำชม						58. ( )
8.4 ท่านเป็นส่วนหนึ่งที่สร้างความสำเร็จให้กับองค์กรรัฐวิสาหกิจและสังคม						59. ( )
8.5 ท่านอยากแนะนำญาติหรือคนรู้จักมาทำงานที่องค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งนี้						60. ( )
8.6 องค์กรรัฐวิสาหกิจให้ความสำคัญร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกอื่นๆเพื่อจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมสนับสนุนสาธารณประโยชน์ต่อชุมชนและสังคม						61. ( )
8.7 ท่านยินดีและเต็มใจที่จะให้ใครๆทราบว่าท่านปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งนี้						62. ( )

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
<b>ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของ</b>						
1. องค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งนี้เป็นหน่วยงานที่มีศักดิ์ศรี ทัดเทียมกับองค์กรรัฐวิสาหกิจอื่นๆ						63. ( )
2. องค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งนี้เป็นหน่วยงานที่ดีที่สุดแห่ง หนึ่งสำหรับการเลือกทำงาน						64. ( )
3. ท่านจะชี้แจงกล่าวแก้ทันที่ได้ยินบุคคลอื่นพูดถึง องค์กรของท่านในทางเสียหาย						65. ( )
4. ท่านจะคำนึงถึงจุดเด่นขององค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งนี้ อยู่เสมอ						66. ( )
5. การบริหารงานขององค์กรในปัจจุบันเป็นการบริหารที่ มีประสิทธิภาพ						67. ( )
6. ท่านเห็นด้วยกับนโยบายหลายประการขององค์กร						68. ( )
<b>ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร</b>						
7. ท่านเต็มใจใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเพื่อทำงาน ขององค์กรให้ประสบความสำเร็จ						69. ( )
8. ท่านทำงานอย่างเต็มที่เต็มกำลังความรู้ความสามารถ						70. ( )
9. ท่านพอใจที่จะทำงานล่วงเวลาแม้ว่าผลตอบแทนจะไม่ คุ้มค่าเหนื่อย						71. ( )

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
10. ท่านไม่เคยปฏิเสธที่จะช่วยเหลือองค์กรในทุกๆด้าน						72. ( )
11. ท่านพร้อมที่จะทำงานหนักเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร						73. ( )
<b>ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร</b>						
12. ท่านยินดีที่จะทำงานต่อไปแม้ว่าหน่วยงานอื่นจะให้ผลตอบแทนที่มากกว่า						74. ( )
13. ท่านจะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ต่อไปจนเกษียณอายุ						75. ( )
14. ท่านจะไม่ย้ายไปทำงานที่อื่นแม้มีโอกาส						76. ( )
15. ท่านตัดสินใจถูกต้องแล้วที่มาทำงานที่นี่						77. ( )
16. องค์กรแห่งนี้มีส่วนบันดาลใจให้เกิดการผลิตผลงานที่ดี						78. ( )

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นอื่นๆ หรือข้อเสนอแนะ

---



---



---



---



### ประวัติผู้จัดทำ

ชื่อ-สกุล	นางสาวอนามิกา กอบัวแก้ว
ที่อยู่	215/1 หมู่บ้านพิมพาราม ตำบลปากช่อง อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา 30130
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2549	สำเร็จการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายจาก โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย นนทบุรี
พ.ศ. 2553	ศึกษาต่อระดับปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ธุรกิจทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร