



ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขต  
อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี

ธฤต เปานิล

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

2564

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา



771547144

BUU :Thesis 62930031 independent study / recv: 06072564 19:42:54 / seq: 75



62930031\_771547144

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขต  
อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี

ธฤต เปานิล

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา  
2564  
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา



771547144

BUU-IThesis 62930031 independent study / recv: 06072564 19:42:54 / seq: 75

THE RELATION BETWEEN THE QUALITY OF LIFE AND THE EMPLOYEES-ORGANIZATION  
RELATIONSHIPS AMONG EMPLOYEES IN PROVINCIAL ELECTRICITY AUTHORITY IN  
SRIRACHA DISTRICT, CHONBURI PROVINCE

THARIT PAONIL

AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF  
THE REQUIREMENTS FOR MASTER OF PUBLIC ADMINISTRATION  
GRADUATE SCHOOL OF PUBLIC ADMINISTRATION  
BURAPHA UNIVERSITY

2021

COPYRIGHT OF BURAPHA UNIVERSITY



771547144

BUU iThesis 62930031 independent study / recv: 06072564 19:42:54 / seq: 75

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณางาน  
นิพนธ์ของ ธฤต เปานิล ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐ  
ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

.....  
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไพฑูรย์ โพธิ์สว่าง)

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

.....  
(รองศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

..... ประธาน  
(รองศาสตราจารย์ ว่าที่เรือตรี ดร.เอกวิทย์ มณีธร)

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ไพฑูรย์ โพธิ์สว่าง)

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุปราณี ธรรมพิทักษ์)

.....  
คณบดีคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรพงษ์ บัวห่อ)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการ  
การศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา

.....  
(รองศาสตราจารย์ ดร.นุจรี ไชยมงคล)

วันที่ 9 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2564

62930031: รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต; รป.ม.

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร, การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค, พนักงาน, คุณภาพชีวิต, ชลบุรี

ชอุต เปานิล : ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี. (THE RELATION BETWEEN THE QUALITY OF LIFE AND THE EMPLOYEES-ORGANIZATION RELATIONSHIPS AMONG EMPLOYEES IN PROVINCIAL ELECTRICITY AUTHORITY IN SRIRACHA DISTRICT, CHONBURI PROVINCE)

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: ไพฑูรย์ โพธิสว่าง, พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต ปี พ.ศ. 2564.

การศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาเป็นพนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี จำนวน 152 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม ซึ่งผ่านการตรวจสอบเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญและได้ค่าความเชื่อมั่นที่ .937 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่, การหาค่าร้อยละ, ค่าเฉลี่ย, และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนการวิเคราะห์ทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน(Pearson's product moment correlation coefficient)โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิจัยพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี มีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร รองลงมาคือด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทและพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ตามลำดับ เมื่อศึกษาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี พบว่า ภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



771547144

62930031: MASTER OF PUBLIC ADMINISTRATION; M.P.A.

KEYWORDS: ORGANIZATION RELATIONSHIPS, PROVINCIAL ELECTRICITY AUTHORITY,  
EMPLOYEES, QUALITY OF LIFE, CHONBURI

THARIT PAONIL : THE RELATION BETWEEN THE QUALITY OF LIFE AND THE  
EMPLOYEES-ORGANIZATION RELATIONSHIPS AMONG EMPLOYEES IN PROVINCIAL ELECTRICITY  
AUTHORITY IN SRIRACHA DISTRICT, CHONBURI PROVINCE. ADVISORY COMMITTEE: PAITHOON  
BHOTHISAWANG, , PONGSATEAN LUENGALONGKOT 2021.

The objectives of the study on the relation between the quality of life and the employees-organization relationships among employees in Provincial Electricity Authority in Sriracha District, Chonburi province were to study the level of employees-organization relationships and to study the relation between the quality of life and the employees-organization relationships among employees in Provincial Electricity Authority in Sriracha District, Chonburi province. The sample group in the research was 152 employees in Provincial Electricity Authority in Sriracha District, Chonburi province. The research instrument was a survey, which was content verified by experts with the reliability level of .937. The statistical methods for analyzing data were frequency, percentage, mean, and standard deviation. To test the hypothesis of whether the quality of life factor positively related to the level of the employees-organization relationships, Pearson's product moment correlation coefficient was applied with the statistical significance of .01.

The research found that the level of the overall employees-organization relationships among employees in Provincial Electricity Authority in Sriracha District, Chonburi province was strongly high. When considering each aspect, it was found that employees in Provincial Electricity Authority in Sriracha District, Chonburi province had good relationships with the organization and had strong will in maintaining as members of the organization. The other following aspects were the aspect of the strong belief in committing the goal and value of the organization, and the aspect of willingness to devote themselves for the benefits of the organization, respectively. When the relation level between the quality of life and the employees-organization relationships among employees in Provincial Electricity Authority in Sriracha District was studied, it was found that the overall results obtained highly positive relation with statistical significance of .01.



771547144

## กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาจากรองศาสตราจารย์ ดร.ไพฑูรย์ โปธิสว่าง อาจารย์ที่ปรึกษาที่กรุณาให้คำปรึกษาและแนะนำ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่อง และผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณพระคุณบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ที่สละเวลาอันมีค่าของท่านให้ความร่วมมือให้ข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัย ทำให้นิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี รวมถึงเพื่อนนิสิตทุกท่านที่ให้ความร่วมมือสร้างความสามัคคีและร่วมกันแก้ปัญหาตลอดระยะเวลาที่ศึกษาร่วมกันมา

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา ทุกคนในครอบครัวที่ให้กำลังใจ และสนับสนุนแก่ผู้วิจัยด้วยดีมาโดยตลอด รวมถึงผู้เกี่ยวข้องทุกที่มีได้กล่าวนามคอยช่วยให้การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จได้ในที่สุด

ธฤต เปานิล



771547144

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฌ
สารบัญภาพ .....	ญ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
คำถามการวิจัย.....	2
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
สมมติฐานการวิจัย.....	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากงานวิจัย .....	4
ขอบเขตของการวิจัย .....	5
นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย.....	6
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร .....	8
ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร.....	10
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร .....	12
แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน .....	15
ข้อมูลเกี่ยวกับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี.....	19



771547144

BUU\_1Thesis\_62930031\_independent\_study / rev: 06072564 19:42:54 / seq: 75



งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	26
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	31
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	31
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล.....	32
การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	33
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	35
วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล.....	36
เกณฑ์การแปลผล.....	36
บทที่ 4 ผลการวิจัย.....	38
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	39
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	39
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์หาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค พื้นที่อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี.....	41
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี.....	47
บทที่ 5 สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ.....	48
สรุปผลการวิจัย.....	49
อภิปรายผลการวิจัย.....	50
ข้อเสนอแนะ.....	52
บรรณานุกรม.....	54
ภาคผนวก.....	58
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	71



771547144

## สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1	สรุปผลงานการสังเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	19
ตารางที่ 2	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสภาพส่วนบุคคล.....	39
ตารางที่ 3	จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคพื้นที่อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร .....	41
ตารางที่ 4	จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคพื้นที่อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทและพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร .....	43
ตารางที่ 5	จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคพื้นที่อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร .....	44
ตารางที่ 6	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคพื้นที่อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี สรุปในภาพรวมทั้ง 3 ด้าน.....	45
ตารางที่ 7	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคพื้นที่อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี.....	46
ตารางที่ 8	ค่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี.....	47
ตารางที่ 9	สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน .....	47



771547144

BUU\_1Thesis 62930031 independent study / rev: 06072564 19:42:54 / seq: 75

## สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด .....	4
ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดของ Steers .....	13
ภาพที่ 3 โครงสร้างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอศรีราชา.....	22
ภาพที่ 4 โครงสร้างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคแหลมฉบังและการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคบึง.....	23



771547144

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค หรือ กฟภ. (Provincial Electricity Authority / PEA) เป็นรัฐวิสาหกิจประเภทสาธารณูปโภคด้านพลังงาน สังกัดกระทรวงมหาดไทย ตั้งขึ้นด้วยพระราชบัญญัติการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค พ.ศ. 2503 มีวัตถุประสงค์เพื่อดำเนินงานจำหน่ายพลังงานไฟฟ้า และให้บริการด้านพลังงานไฟฟ้าและธุรกิจที่เกี่ยวข้องให้แก่ประชาชน ธุรกิจและอุตสาหกรรมต่างๆ ทั่วประเทศ เพื่อตอบสนองความต้องการการใช้พลังงานและสนองความต้องการของประชาชนให้เกิดความพอใจทั้งด้านคุณภาพและบริการ โดยการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง มีการใช้เทคโนโลยีเพื่อให้สามารถให้ดำเนินการได้ตรงตามวัตถุประสงค์และความรับผิดชอบซึ่งต้องจำหน่ายพลังงานไฟฟ้าในเขตพื้นที่ 74 จังหวัด(ยกเว้นกรุงเทพฯ นนทบุรี และสมุทรปราการ ซึ่งเป็นพื้นที่ในการรับผิดชอบของการไฟฟ้านครหลวง) คิดเป็นพื้นที่ 510,000 ตารางกิโลเมตรหรือร้อยละ 99 ของพื้นที่ประเทศไทย ปัจจุบันแบ่งพื้นที่จำหน่ายพลังงานไฟฟ้าเป็น 4 ภาค คือ ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลางและภาคใต้ โดยจัดตั้งสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขตรวมทั้งสิ้น 12 เขต แบ่งเป็นภาคละ 3 เขต และยังจัดตั้งสำนักงานการไฟฟ้าระดับจังหวัด/อำเภอ เพื่อให้สามารถให้บริการแก่ประชาชนได้อย่างทั่วถึง

ปัจจุบันการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ถูกจัดอยู่ 1 ใน 5 ของรัฐวิสาหกิจที่สามารถนำส่งรายได้แผ่นดิน สูงที่สุด ซึ่งถูกประเมินโดยสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) จึงทำให้ภาพลักษณ์ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นรัฐวิสาหกิจที่มีความมั่นคงและมีสวัสดิการที่อยู่ในระดับดี จนทำให้โครงสร้างองค์กรมีปริมาณบุคลากรเป็นจำนวนมากปฏิบัติงานเป็นพนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นเวลานานจนถึงเกษียณอายุงาน จึงสามารถกล่าวได้บุคลากรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคนี้มีความผูกพันต่อองค์กร

จากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยี รวมทั้งการแข่งขันทางการค้า ส่งผลให้องค์กรต้องปรับทางในการบริหารใหม่ เพื่อให้เกิดความสามารถในการแข่งขันเชิงธุรกิจ ดังนั้นองค์กรต้องมีการวางแผนกลยุทธ์ และนโยบายองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินอยู่ได้ และเจริญก้าวหน้าต่อไป โดยผู้บริหารมีความจำเป็นต้องมีการจัดการที่ดีกับทรัพยากรต่างๆ ซึ่งประกอบไปด้วย คน(Man) เครื่องจักร(Machine) วัสดุ(Material) และ



771547144

กระบวนการ(Method) ปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่ส่งผลให้องค์กรสามารถเจริญก้าวหน้าได้นั้นคือ ทรัพยากรคน ดังที่ ธนินท์ เจียรวนนท์ ประธานกรรมการผู้บริหารเครือเจริญโภคภัณฑ์ กล่าวว่า “ทุกสิ่งทุกอย่างล้วนมาจากคน เงินก็มาจากคน เทคโนโลยีมาจากคน ผมถือว่าคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญล้ำค่าอันเป็นหัวใจขององค์กรทุกองค์กร เราจึงต้องมีคนที่มีความรับผิดชอบสูง มีความมานะพยายาม มีความรู้ความสามารถ และมีความซื่อสัตย์สุจริตอยู่ในองค์กรให้มาก ๆ จึงจะสามารถนำองค์กรหรือบริษัทไปสู่ความสำเร็จได้” (ก่อก็คี๋ ไชยรัศมีศักดิ์, 2553)

ในยุคปัจจุบันการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้นก็ได้จำกัดขอบเขตแค่การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรเท่านั้นแต่ยิ่งไปกว่านั้นยังมีสิ่งสำคัญที่จะต้องดำเนินการควบคู่กันไป คือ การปลูกฝังหรือสร้างจิตสำนึกให้พนักงานภายในองค์กรเกิดความพึงพอใจ ความผูกพัน ความซื่อสัตย์ และจงรักภักดีที่จะร่วมมือและปฏิบัติงานให้กับองค์กรตลอดไป โดยองค์กรจะต้องใส่ใจดูแลรักษาความก้าวหน้าในอาชีพการงานให้กับพนักงาน อันจะส่งผลให้พนักงานมีความมุ่งมั่นที่จะสร้างชื่อเสียง และสร้างความสำเร็จให้กับองค์กรโดยไม่เห็นแก่ความเหน็ดเหนื่อยและยากลำบาก แต่การที่องค์กรจะคาดหวังและมุ่งผลให้พนักงานภายในองค์กรปฏิบัติเช่นนั้นได้ จำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องอาศัยแนวทางต่าง ๆ เป็นแรงเสริม เพื่อกระตุ้นและคอยผลักดันให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร (วิลาวรรณ รพีพิศาล, 2549, หน้า 261)

ด้วยเหตุนี้ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นกุญแจสำคัญที่จะทำให้พนักงานปฏิบัติงานและร่วมงานอยู่ในองค์กรไปได้นาน ความผูกพันเมื่อถูกพัฒนาไป และมีความมั่นคงจะส่งผลให้เป็นแรงผลักดันและจงใจให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างอุทิศตนให้องค์กร และเป็นส่วนช่วยในการขับเคลื่อนองค์กรไปยังเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

จากความสำเร็จและอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและการขับเคลื่อนองค์กรไปยังจุดหมาย ผู้ศึกษาในฐานะพนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จึงสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ในเขตอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี จึงตั้งคำถามวิจัยว่า

## คำถามการวิจัย

1. พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ในเขตอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี มีความผูกพันต่อองค์กรมากน้อยเพียงใด



771547144

2. ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ในเขตอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรีหรือไม่

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี

### สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ในเขตอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ในเขตอำเภอศรีราชา ได้แก่

1. ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน จากนักวิชาการต่างๆ ได้แก่ Skrovan (1983), Cummings and Huse (1985), Blackburn and Bruce (1992), Rosenzweig and Kast (1985), อริสา มงคลไพบุลย์สุข (2560), สุภักดิ์ วงศ์ภักดิ์ (2561) และ Dessler (1991) สรุปได้ว่า องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วยปัจจัย 8 ด้าน ได้แก่

- 1.1 ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม
- 1.2 สิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดี
- 1.3 โอกาสในการพัฒนาความสามารถในการทำงานของพนักงาน
- 1.4 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในอนาคต
- 1.5 การมีปฏิสัมพันธ์กับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน
- 1.6 การบริหารงานอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม
- 1.7 ความสมดุลของเวลาระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว
- 1.8 ความภาคภูมิใจองค์กร

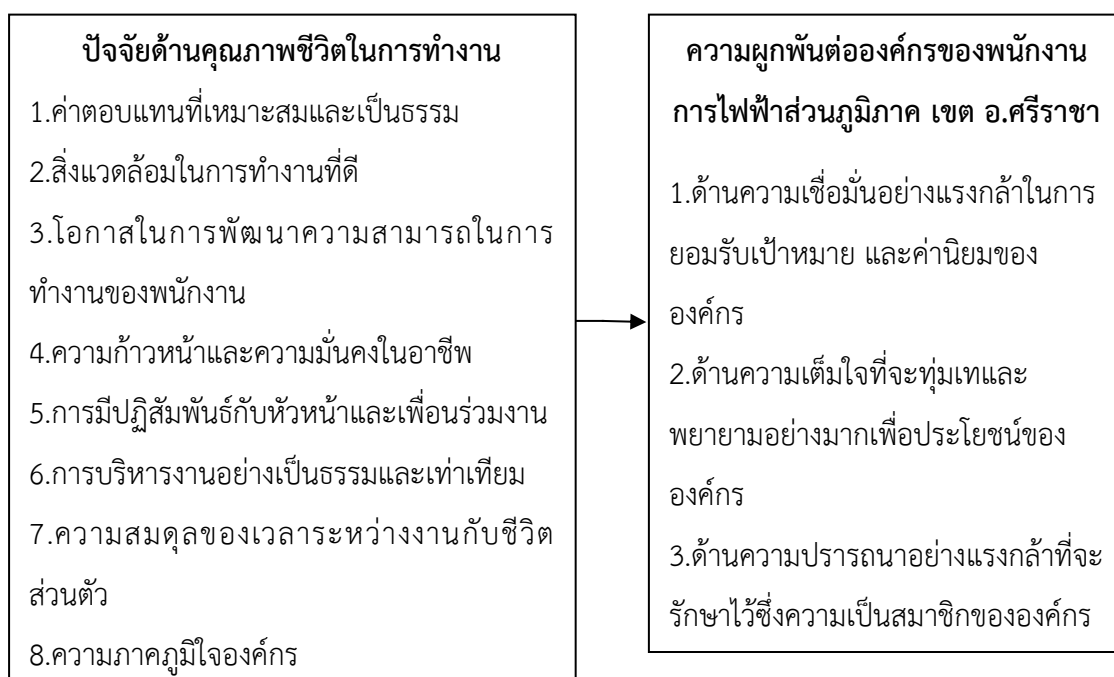


2. ทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นแนวคิดของ Steer (1977, p. 47) ซึ่งเกิดขึ้นกับพนักงานรายตัวบุคคล ได้แก่

- 2.1 ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร
- 2.2 ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทและพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร
- 2.3 ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

#### ตัวแปรต้น

#### ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากงานวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ในเขตอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี
2. ทำให้ทราบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ในเขต อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี
3. เพื่อนำผลการศึกษาเสนอต่อผู้บริหาร สำหรับใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายด้านการบริหารงานบุคคลและเพื่อเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ในเขตอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี



771547144

## ขอบเขตของการวิจัย

### 1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการศึกษาครั้งนี้ มุ่งศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ซึ่งเป็นการศึกษาความสัมพันธ์ของบุคลากรที่มีต่อองค์กรใน 3 ลักษณะ ตามแนวคิดทฤษฎี ของ Steer (1977, pp. 45-56) ดังนี้

- 1.1 ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร
- 1.2 ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทและพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร
- 1.3 ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

ตัวแปรที่ใช้การศึกษาครั้งนี้คือ

ตัวแปรต้น ได้แก่ องค์กรประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วยปัจจัย 8 ด้าน ประกอบไปด้วย 1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม 2. สิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดี 3. โอกาสในการพัฒนาความสามารถในการทำงานของพนักงาน 4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ 5. การมีปฏิสัมพันธ์กับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน 6. การบริหารงานอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม 7. ความสมดุลของเวลาระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว 8. ความภาคภูมิใจขององค์กร

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ประกอบด้วย 1. ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร 2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทและพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร 3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

### 2. ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ผู้วิจัยวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ในเขต อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ซึ่งประกอบไปด้วย 4 สาขา ได้แก่ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอศรีราชา มี พนักงานจำนวน 109 คน , การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคบึง มีพนักงานจำนวน 76 คน , การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคแหลมฉบัง มีพนักงานจำนวน 55 คน และการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสาขาย่อยอำเภอเกาะสีชัง มีพนักงานจำนวน 4 คน รวมทั้งสิ้น 244 คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร นักวิชาการ พนักงานวิชาชีพและลูกจ้าง (การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค, 2563) ในการวิจัยนี้จากการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 152 คน



771547144



## นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติที่พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ในเขต อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี มีต่อองค์กรและแสดงออกมาทางพฤติกรรมอย่างหนึ่งอย่างใดในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีองค์ประกอบ 3 ประการ ดังนี้

1. ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร หมายถึง พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขต อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี ยอมรับแนวทางการปฏิบัติงาน เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย และมีค่านิยมของตนที่สอดคล้องกับค่านิยมการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทและพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร หมายถึง การเสียสละเวลาส่วนตัว กำลังกาย กำลังใจ รวมถึงความคิดและสิ่งต่างๆ ให้แก่การปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ โดยมุ่งหวังให้งานนั้นประสบความสำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด อันจะส่งผลต่อภาพรวมขององค์กร

3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง ความสมัครใจที่พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขต อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี จะอยู่ปฏิบัติงานในองค์กร ถึงแม้ว่าจะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่าจากองค์กรอื่น หรือเมื่อองค์กรประสบกับสภาพปัญหา หรือสภาวะวิกฤติในด้านใดก็ตาม พนักงานจะไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากองค์กร

คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ผลที่เกิดขึ้นกับพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ในเขต อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี ประกอบด้วย

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม หมายถึง เงินเดือนและสวัสดิการที่พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขต อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี ได้รับจากการปฏิบัติงาน

2. สิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดี หมายถึง ความพร้อมของอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงาน รวมถึงพื้นที่ในการปฏิบัติงานที่ดีมีความเหมาะสม ไม่มีความเสี่ยงต่อมลภาวะและอันตรายที่อาจเกิดกับร่างกายกับพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขต อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี

3. โอกาสในการพัฒนาความสามารถในการทำงานของพนักงาน หมายถึง โอกาสในการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขต อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี และการใช้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มี ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่า ได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ หมายถึง การที่พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ในเขตอำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี มีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ มีการสนับสนุนส่งเสริมให้



771547144

พนักงานได้รับการพัฒนาตนเอง และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา อยู่บนพื้นฐานแห่งความยุติธรรม

5. การมีปฏิสัมพันธ์กับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน หมายถึง พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ในเขต อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี มีความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน สามารถปรึกษาปัญหาเรื่องงานกับเพื่อนร่วมงานได้

6. การบริหารงานอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารต้นสังกัดของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขต อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี มีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานและมีการปฏิบัติกับพนักงานอย่างเหมาะสม

7. ความสมดุลของเวลาระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว หมายถึง พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขต อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี มีความสมดุลระหว่างช่วงเวลาดำเนินงานและช่วงเวลาส่วนตัว มีภาระงานที่เหมาะสมตามตำแหน่งหน้าที่ ทำให้สามารถวางแผนปฏิบัติงานตามช่วงเวลาอย่างเหมาะสม

8. ความภาคภูมิใจองค์กร หมายถึง พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขต อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี มีความรู้สึกภูมิใจในองค์กรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค และมีความรู้สึกว่างานตนที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม



771547144

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษา ทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประเด็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี มีรายละเอียดตามหัวข้อดังนี้

1. ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร
2. ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร
3. แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
4. แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
5. ข้อมูลทั่วไปของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตอำเภอศรีราชา
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
7. กรอบแนวคิดในการศึกษา

#### ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กร หากบุคลากรภายในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะทำให้การดำเนินกิจกรรมหรือภารกิจขององค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากการค้นคว้าศึกษางานบทความวิชาการและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่าเป็นหัวเรื่องที่ได้รับความสนใจศึกษาเป็นจำนวนมาก ผู้ทำวิจัยจึงได้รวบรวมความหมายของความผูกพันต่อองค์กรได้ดังนี้

ดวงกมล ดวงสุภา (2553) ได้กล่าวว่า ความผูกพันองค์กร หมายถึง การที่บุคลากรมีความรู้สึกภาคภูมิใจเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความสุขในการทำงาน รู้เป้าหมาย และบทบาท หน้าที่ของตนในการทำงาน รวมทั้งเต็มใจที่จะทำงานให้กับองค์กรที่ตนสังกัดอยู่อย่างเต็มความสามารถ และมีความผูกพันที่ต้องการจะอยู่ทำงานในองค์กรนั้นต่อไปอีกในอนาคต พร้อมกับการมีความต้องการที่จะร่วมพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

Buchana (1974 อ้างถึงใน เบญจมาศ พูนันท์, 2550, หน้า 6) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ดังนี้ ความรู้สึกเป็นพรรคพวกเดียวกัน ความผูกพันต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและ



771547144

BUU\_1Thesis\_62930031\_independent\_study / revv: 06072564 19:42:54 / seq: 75

การปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรซึ่งความผูกพันต่อองค์กร จะประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร โดยการเต็มใจที่จะปฏิบัติงานยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์กรและถือเสมือนหนึ่งว่าเป็นของตนเช่นกัน
2. การเข้ามามีส่วนร่วมในองค์กร คือ การเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่
3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร คือ ความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กร

Sheldon (1971 อ้างถึงใน ธิดารัตน์ สวณเศรษฐ์, 2562, หน้า 20) ให้ความหมายของความผูกพันองค์กรว่า ทศนคติของผู้ปฏิบัติงานซึ่งเกี่ยวข้องกับบุคคลนั้น ๆ กับองค์กรเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากการที่บุคคลพิจารณาการลงทุนของเขาในองค์กรซึ่งเป็นในรูปของสิ่งที่เขาได้ลงทุนไปในการปฏิบัติ ได้แก่ อายุ กำลังกาย ตลอดจนระยะเวลาที่สมาชิกได้ทำงานในองค์กรนั้น ทำให้สูญเสียโอกาสในการที่จะไปทำงานที่อื่น โดยสิ่งที่เขาสูญเสียไปกับเวลานั้น จะส่งผลตอบแทนคืนมาอันจะเป็นไปในรูปของตำแหน่งตามความอาวุโสในการปฏิบัติงาน และยังได้รับการยอมรับเพราะระยะเวลาที่ได้ทำงานในองค์กรนั้นยิ่งนานเท่าไรก็ยิ่งมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเท่านั้น

กิตติยา อินทรอุดม (2556) ได้ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กรหมายถึง การแสดงออกถึงความรู้สึกและความเชื่อที่มีต่อองค์กรไปในทิศทางที่เป็นบวก รวมถึงมีความรู้สึกรวมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรและการที่สมาชิกในองค์กรมีความตั้งใจที่จะยอมเสียสละความสุขบางส่วนของตน โดยปรารถนาให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงเป็นสำคัญ

Porter and others (1974, p.603 อ้างถึงใน อัญชิตา มุลสัน, 2562, หน้า 19) ได้นิยามความหมายความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในลักษณะ ของความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกที่มีต่อองค์กร ซึ่งสามารถแสดงออกได้ 3 รูปแบบ คือ การมีความเชื่อถือและยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อช่วยให้้องค์กรประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายและความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพ

สมจิตร์ จันทร์เพ็ญ (2557) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์กรมหาชน) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน ได้แก่ ตัวแปร อายุ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการ ปฏิบัติงานในสถาบัน ความท้าทายในการทำงาน ความก้าวหน้าใน



771547144

การทำงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน ลักษณะการทำงานเป็นทีม เงินเดือนและสวัสดิการ การพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณการเป็นที่พึ่งได้

รสิตา สหยา (2556) ได้ให้ความหมายว่า ความรู้สึกที่ดีของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กรนั้น มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร มีความมุ่งมั่น เต็มใจ พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และมีความรู้สึกว่าคุณตนเองเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร

ประดิษฐ์พงษ์ สร้อยเพชร (2557) ได้ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กร เช่น ยอมรับเป้าหมายและวัฒนธรรมขององค์กรมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียว และมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ยินดีและพร้อมที่จะใช้ความรู้ความสามารถของตนเองที่มีอยู่ในการทุ่มเททำงานให้กับองค์กร รวมถึงทัศนคติและการแสดงออกทางพฤติกรรมที่พึงมีต่อภาวะเปียบขององค์กร เช่น การ มาปฏิบัติงานตามเวลา การแสดงออกถึงความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติ การกระตือรือร้นต่องานที่ทำ รักษาทรัพยากรขององค์กรเสมือนเป็นของตนเอง รวมไปถึงการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร และรวมไปถึงการแนะนำผู้อื่นให้เข้ามาเป็นสมาชิกในองค์กร

จากการศึกษาบทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงสรุปว่า ความผูกพันต่อองค์กรหมายถึง พฤติกรรมที่แสดงถึงความรู้สึกด้านบวกที่มีต่อองค์กร ความรู้สึกรักและจงรักภักดีกับองค์กรเสมือนว่าองค์กรเป็นครอบครัวของตน ส่งผลให้เกิดความเต็มใจและยินดีที่จะอุทิศร่างกายและเวลาให้องค์กร เพื่อที่จะปฏิบัติงานหรือภารกิจขององค์กรให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อบุคลากรในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรแล้วนั้นจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานขององค์กรนั้นๆ

### ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรไว้ ดังนี้

Buchanan (1974 อ้างถึงใน อรพรรณ ทรงสุวรรณ, 2556, หน้า 11) ได้ให้ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของคนกับจุดมุ่งหมายขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้
2. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่าคุณตนเองมีส่วนร่วมเสมือนเป็นเจ้าขององค์กร และมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างประสิทธิภาพขององค์กร



771547144

### 3. ช่วยในการลดการควบคุมจากภายนอก

Steers (1977, p. 48 อ้างถึงใน อรรถพรณ ทรงสุวรรณ, 2556, หน้า 11) ได้กล่าวไว้ว่า ความผูกพันขององค์กรสามารถคาดการณ์การเข้า-ออกจากงานของสมาชิกในองค์กรได้ดีกว่าการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานเสียอีก กล่าวคือ

1. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแนวคิดที่มีลักษณะครอบคลุมมากกว่า ความพึงพอใจในงานสามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์กรโดยรวม ในขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลทำงานในแง่ใดแง่หนึ่งเท่านั้น
2. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรปฏิบัติงานต่อองค์กรได้ดียิ่งขึ้น
3. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้วัดที่ดีถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กรอีกด้วย

Hellrigel and others (2001, p. 54 อ้างถึงใน ธนิต ณ เชียงใหม่, 2555, หน้า 12) กล่าวว่าผู้บริหารให้ความสนใจความผูกพันต่อองค์กรมากเพราะความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและการเปลี่ยนงานมีความสำคัญมากถ้าสมาชิกในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรอย่างเข้มแข็งก็จะลาออกน้อยลง ความผูกพันต่อองค์กรที่มีมากจะสัมพันธ์กับการขาดงานน้อยลงและทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ใส่ใจในงานมากขึ้น นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรส่วนบุคคลมีแนวโน้มที่จะไปสู่เป้าหมายขององค์กรโดยตรงและมีผลทางบวกต่อการวัดประสิทธิผลขององค์กร

ภรณ์ กิรีติบุตร (2529, หน้า 17 อ้างถึงใน สมเกียรติ อินยอม, 2560, หน้า 14) กล่าวว่า ความรู้สึกผูกพันจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพต่อองค์กร ดังนี้ คือ

1. พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง
2. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย
3. เมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรและเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กรบุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันดังกล่าว มักจะมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทาง ซึ่งตนสามารถทำ ประโยชน์ให้กับองค์กรให้บรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ
4. บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันสูง จะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากพอสมควร ทำงานให้กับองค์กร ทำให้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี

สมเกียรติ อินยอม (2560, หน้า 14) ได้ให้ความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรจะเปรียบเสมือนเป็นตัวกระตุ้นให้สมาชิกในองค์กรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้องค์กรสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล



771547144

จากการศึกษาค้นคว้า ผู้วิจัยจึงสรุปว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมีความสำคัญอย่างยิ่งและส่งผลกระทบต่อผลลัพธ์ตามเป้าหมายขององค์กร บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรมักมีพฤติกรรมแสดงออกทางบวก เช่น การทุ่มเทแรงกายแรงใจ หรือการสละเวลาส่วนตัว ที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ ส่งผลให้องค์กรเจริญก้าวหน้ามากกว่าองค์กรที่บุคลากรไม่มีความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรเกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กรด้วย มีความปรารถนาที่จะปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับอัตราการโยกย้ายหรือลาออก การขาดงาน และการมาทำงานสายของบุคลากรในองค์กรนั้นด้วย

### แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

การศึกษาแนวคิดทฤษฎีเรื่องความผูกพันต่อองค์กรนั้น เป็นเรื่องที่ถูกให้ความสนใจอย่างมาก เพราะสามารถบ่งบอกถึงพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรได้ มีนักวิชาการหลายท่านได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎีเรื่องความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันไว้ ดังนี้

Steer (1977, pp. 46-47 อ้างถึงใน สมเกียรติ อินยม, 2560, หน้า 10) ได้ให้ความเห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรมีลักษณะความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของสมาชิกในองค์กร และเป็นพฤติกรรมที่มีค่านิยมที่กลมกลืนกัน แสดงกลุ่มสมาชิกที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร และเต็มใจที่จะสละเวลาส่วนตัวเพื่อเข้าร่วมทำกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร สามารถแสดงให้เห็นถึง

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง การยอมรับหลักเกณฑ์และแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และเป็นไปตามค่านิยมขององค์กร เกิดความภาคภูมิใจในผลของความสำเร็จที่ได้ปฏิบัติต่อองค์กร

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทและพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร หมายถึง การแสดง ถึงความพยายามในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ด้วยความเต็มใจ อุทิศแรงกาย แรงใจ และสติปัญญา ใช้ความตั้งใจอย่างมากเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กร โดยให้งานนั้นสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีอย่างมีประสิทธิภาพ ตามระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งส่งผลดีต่อองค์กรในภาพรวม

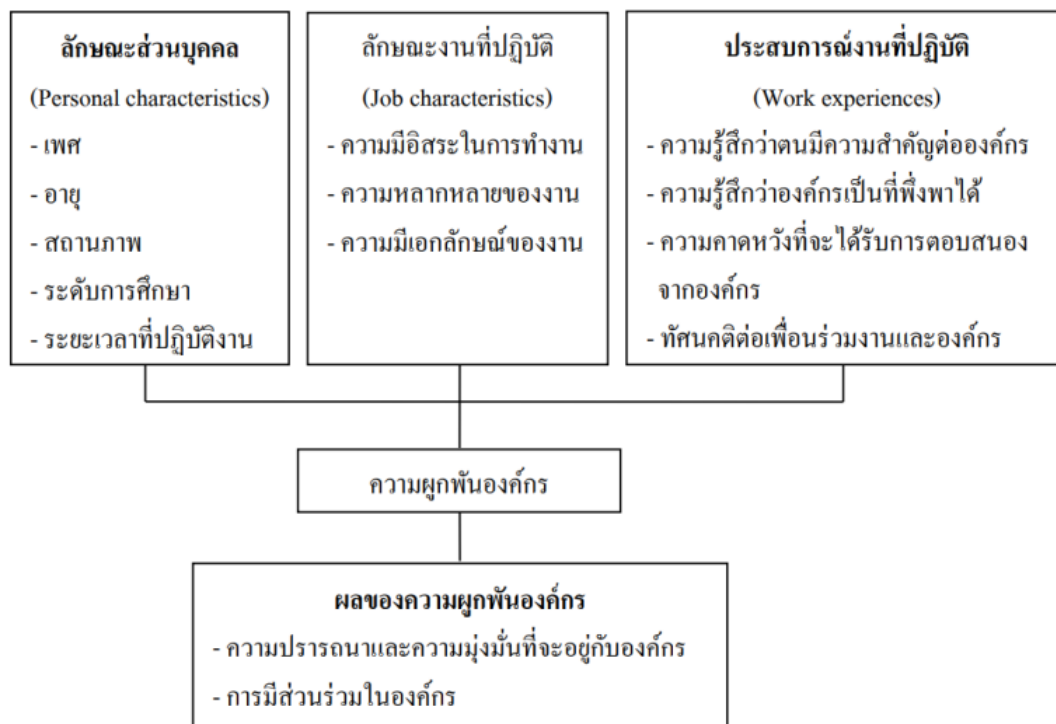
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง การที่สมาชิกหรือบุคลากรในองค์กรแสดงถึงความต้องการที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างแน่วแน่และมั่นคงต่อการปฏิบัติงาน โดยไม่โยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงงานที่ทำอยู่ และพยายามที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

Steers ได้ศึกษาปัจจัยเบื้องต้น ด้านความผูกพันต่อองค์กร พบว่า มีอยู่ 3 องค์ประกอบคือลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal characteristics) ลักษณะของงาน (Job



771547144

characteristics) ประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานในองค์กร (Work experiences) ที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร



ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดของ Steers

จากแบบจำลองของ Steers ข้างต้นจะเห็นว่า Steers ได้แบ่งปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal characteristics) ประกอบด้วย อายุ เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร ตำแหน่ง รายได้และเงินเดือน
2. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Job characteristic) ลักษณะงานที่แตกต่างกันจะมีอิทธิพลต่อระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันลักษณะงานที่ดีจะทำให้บุคลากรรู้สึกมีแรงจูงใจอยากทำงานเพื่อเพิ่มคุณค่ากับตนเองแม้ว่า ผลงานจะไม่ดีก็ยังคงทุ่มเทความพยายามให้มากขึ้นเพื่อเพิ่มรางวัลให้กับตนเองและคุณภาพงานที่ดีลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร ได้แก่

2.1 ความมีอิสระในการทำงาน หมายถึง ลักษณะงานที่บุคลากรสามารถปฏิบัติได้อย่างมีอิสระภาพ ตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง สามารถใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจได้ด้วยตนเอง โดยไม่มีการควบคุมจากภายนอกจะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถ



2.2 ความหลากหลายของงาน เป็นงานที่มีระดับความยากง่ายของงาน ที่ผู้ปฏิบัติต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถ มีลักษณะที่ไม่จำเจ หรือการทำกิจกรรมหลายๆ อย่างของหน่วยงานให้สำเร็จผลรวมถึงการใช้เทคโนโลยีพิเศษจึงเป็นงานที่ท้าทายและกระตุ้นให้บุคลากรมีความสนใจในงาน

2.3 ความมีเอกลักษณ์ของงาน หมายถึง งานที่ระบุขอบเขตของงานมีความชัดเจนของบทบาทหน้าที่ของตนเองในการปฏิบัติงาน เป็นระดับความยากง่ายของงานที่ผู้ปฏิบัติสามารถ ทำ งานนั้นได้ตั้งแต่ต้นจนบังเกิดผลงาน ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกสบายใจที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ถูกต้อง และมีผลงานที่สามารถพิจารณาได้ชัดเจน

2.4 ผลป้อนกลับของงาน เมื่อบุคลากรปฏิบัติงานให้แก่องค์กรแล้ว ก็ต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับโดยตรงด้วยตนเองรวมทั้งข้อคิดเห็นที่ได้รับจากผู้ร่วมงานหรือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อเป็นการประเมินผลงานว่ามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลหรือไม่

2.5 งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น หมายถึงลักษณะงานที่บุคลากรมีโอกาสจะติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น การได้เข้าสังคมทำให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคนอื่นก่อให้เกิดความคิดหลากหลายในการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน เมื่อมีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นก็จะกระตุ้น ให้เกิดความรู้สึกว่า ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเป็นเจ้าขององค์กรและจะรู้สึกผูกพันกับองค์กร

3. ประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ (Work experiences) หมายถึง การรับรู้ของสมาชิกต่อสิ่งแวดล้อมขององค์กร ซึ่งในช่วงที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรบุคคลหรือสมาชิกได้รับประสบการณ์ที่เป็นคุณหรือโทษ ประสบการณ์ที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร

Maslow (1964) ได้กล่าวถึงหลักการของทฤษฎีนี้ว่า “บุคคลพยายามสนองความต้องการของตนเพื่อความอยู่รอดและความสำเร็จของชีวิต” ได้แบ่งความต้องการของบุคคลออกเป็น 5 ระดับตามความสำคัญ ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านสรีระวิทยา (Physiological needs) เป็นความต้องการด้านพื้นฐานของมนุษย์ (Survival needs) ได้แก่ความต้องการในเรื่องของอากาศ, อาหาร, น้ำ , เครื่องนุ่งห่ม, ที่อยู่อาศัย, ยารักษาโรค และความต้องการทางเพศ เป็นต้น

2. ความต้องการความมั่นคงและความปลอดภัยของชีวิต (Safety and security needs) ได้แก่ความต้องการที่จะอยู่อย่างมั่นคง ปลอดภัยจากการถูกทำร้ายร่างกายหรือถูกขโมยทรัพย์สินหรือความมั่นคงในการทำงานและการมีชีวิตอยู่อย่างมั่นคงในสังคม

3. ความต้องการด้านสังคม (Social needs) ได้แก่ความต้องการความรัก ความต้องการที่จะให้สังคมยอมรับว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของสังคม (Belonging needs)

4. ความต้องการที่จะมีเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem needs) ได้แก่ความภาคภูมิใจความต้องการดีเด่นในเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่จะให้ได้รับการยกย่องจากบุคคลอื่น ความต้องการด้านนี้เป็นความ



771547144

ต้องการระดับสูงที่เกี่ยวกับความมั่นใจในตนเองในเรื่องความรู้ความสามารถและความสำคัญของบุคคล

5. ความต้องการความสำเร็จแห่งตน (Self-actualization needs) เป็นความต้องการในระดับสูงสุด ซึ่งเป็นความต้องการที่อยากจะให้เกิดความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความปรารถนาของตนเองเพื่อที่จะพัฒนาตนเองให้ดีที่สุดเท่าที่จะทำได้ ความต้องการด้านนี้จึงเป็นความต้องการพิเศษของบุคคล (Self-fulfillment needs) ที่จะพยายามผลักดันชีวิตของตนเองให้เป็นไปในแนวทางที่ดีที่สุดตามที่ตนคาดหวังไว้

## แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Hackman (1977) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง สิ่งที่สนองความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุกๆ คนในองค์กรไม่ว่าจะเป็นระดับคนงาน หัวหน้างาน ผู้บริหาร หรือแม้แต่เจ้าของบริษัท หรือหน่วยงานการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี นอกจากมีส่วนทำให้บุคลากรพึงพอใจแล้วยังอาจส่งผลต่อความเจริญรุ่งเรืองเรื่องด้านอื่นๆ เช่น สภาพสังคม เศรษฐกิจ หรือผลผลิตต่าง ๆ และสิ่งที่สำคัญ คุณภาพชีวิตในการทำงานจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันขององค์กรได้นอกจากนี้ยังช่วยให้อัตราการขาดงาน การลาออกและอุบัติเหตุลดน้อยลง ขณะที่ประสิทธิผลขององค์กรในแง่ขวัญ และกำลังใจความพึงพอใจในงาน ตลอดจนคุณภาพและปริมาณของผลผลิตเพิ่มสูงขึ้น

Guest (1979) ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ปฏิกริยาของปัจเจกบุคคลต่อการทำงานหรือผลที่เกิดขึ้นกับปัจเจกบุคคล อันเนื่องมาจากประสบการณ์ในการทำงาน เช่น สุขภาพจิต ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นต้น นั่นคือความรู้สึกทั้งหลายของบุคคลเกี่ยวกับทุกมิติของการทำงาน เช่น ความรู้สึกเกี่ยวกับผลตอบแทนหรือผลประโยชน์ในทางเศรษฐกิจ ความมั่นคงสภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับองค์กรและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและคุณค่าที่แฝงอยู่ภายในการทำงานในชีวิตของบุคคล

ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

Skrovan (1983) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า มีองค์ประกอบ 3 ประการ ได้แก่

1. การพัฒนา (Development) คือการพัฒนาทั้งในด้านวิธีการและการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ที่จะก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีและมีการพัฒนาในด้านคุณภาพชีวิตของบุคคล ซึ่ง



771547144

มีความสอดคล้องกับ หลักการของสิทธิมนุษยชน และแนวคิดประชาธิปไตยที่เคารพในศักดิ์ศรีของแต่ละบุคคล

2. การเคารพและยอมรับในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์(Dignity) คือ การได้รับการตอบสนอง ความพึงพอใจได้รับการยกย่องหรือยอมรับในความสามารถที่บุคคลได้รับการยอมรับจากบุคคลรอบข้างว่า ตนมีความสำคัญ ต่อองค์กรจะทำให้บุคคลนั้น เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้มากยิ่งขึ้น ส่งผลให้องค์กรได้ผลผลิตมากขึ้น

3. การปฏิบัติงานในแต่ละวัน (Daily practice) กล่าวคือโดยทั่วไปบุคคลต้องใช้เวลาอย่างน้อย 8 ชั่วโมงกับการทำงานในแต่ละวัน ย่อมต้องมีการปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคคลรวมทั้งการปรับปรุงการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ จำเป็นที่องค์กรจะต้องมีระเบียบวิธีปฏิบัติในการทำงาน มีการประสานงานที่ดีเพื่อให้บุคคลสามารถไปถึงเป้าหมายได้

Cummings and Huse (1985, pp. 198-200) ได้วิเคราะห์ลักษณะคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยแบ่งออกได้เป็นลักษณะต่าง ๆ 8 ด้าน ดังนี้

1. ด้านรายได้และค่าตอบแทนที่ยุติธรรม (Adequate and fair compensation) หมายถึงการได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐานผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกพอใจกับรายได้ที่ได้รับสอดคล้องกับเพื่อนร่วมงานภายในองค์กรและหน่วยงานอื่น

2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยในการทำงาน (Safe and healthy environment) หมายถึงการที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานมีมาตรฐานในการรักษาความปลอดภัยที่ดี มีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยประจำทุกสาขาของธนาคาร

3. ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน (Development of human capacities) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาความสามารถของตนจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติได้แก่งานที่ได้ใช้ทักษะความสามารถหลากหลายงานที่มีความท้าทาย งานที่สามารถนำไปต่อยอดทำงานอื่นที่มีความซับซ้อนมากขึ้น

4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ (Growth and security) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงาน มีโอกาสได้รับเลื่อนตำแหน่งในองค์กรโดยทุกคนสามารถมีโอกาสก้าวหน้า ถ้าทำได้ตามเป้าหมายและมีตำแหน่งที่สูงขึ้น ทำให้ผู้ปฏิบัติมีความรู้สึกภาคภูมิใจในความสามารถของตน และรู้สึกมีความมั่นคงในชีวิต

5. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Social integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติเป็นยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่าการทำงานมีความช่วยเหลือซึ่งกันและกันโดยปราศจากอคติ



771547144

6. ด้านความเสมอภาคและความยุติธรรมในองค์การ (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา บรรยากาศขององค์การมีความเสมอภาคและความยุติธรรม

7. ด้านความสมดุลของชีวิตการทำงาน (Total life space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงชีวิตระหว่างช่วงปฏิบัติงานกับ ช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ ผู้ปฏิบัติงานสามารถแบ่งเวลาการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างลงตัว

8. ด้านความภูมิใจในองค์การ (Organizational pride) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์การที่มีชื่อเสียงและรับรู้ว่างค์การอำนวยความสะดวกและรับผิดชอบต่อสังคม และผู้ปฏิบัติงานรู้สึกไม่อยากลาออกจากองค์การ มีความรักองค์การ ไม่พูดถึงองค์การในทางที่ไม่ดีหรือทำให้ชื่อเสียงองค์การเสื่อมเสีย

Dessler (1991) ได้กำหนดเกณฑ์วัดคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 10 ข้อ ดังนี้

1. ค่าของงานที่ทำ
2. งานที่มีความชัดเจนและปลอดภัย
3. ผลตอบแทนและรายได้ที่เหมาะสม
4. ความก้าวหน้าในงาน
5. มีการควบคุมอำนาจการทำงานที่เหมาะสมเพียงพอ
6. ได้ทราบสมรรถนะของตนในงานที่ทำ
7. ได้รับโอกาสในการหาความรู้และความเติบโตในงานที่ทำ
8. โอกาสในการไต่ตรองความดีความชอบ
9. มีความรู้สึกที่ดีต่อบรรยากาศขององค์การ
10. ได้รับการกระทำต่อตนเองอย่างยุติธรรม

Blackburn and Bruce (1992) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานได้ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม
2. สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย
3. โอกาสพัฒนาความสามารถในการทำงานและแสวงหาความรู้ใหม่
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงของงานที่ทำ
5. การมีปฏิสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน
6. การทำงานที่พนักงานไม่ต้องเครียดหรือวิตกกังวลและการมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างเท่าเทียมกัน



771547144

7. การแบ่งเวลาดำเนินงานและเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม

8. การยอมรับทางสังคม คือ มีความภูมิใจในงานที่ได้รับผิดชอบ

Kast (1985) ได้ให้เกณฑ์ชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคล 9 ประการ ดังนี้

1. บุคคลและครอบครัว
2. สุขภาพอนามัยและภาวะโภชนาการ
3. ที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อม
4. การติดต่อสื่อสาร
5. ความปลอดภัย
6. การศึกษาและการฝึกอบรม
7. การทำงาน
8. สวัสดิการและความมั่นคงทางสังคม
9. รายได้และผลผลิต

อริสา มงคลไพบุลย์สุข (2560) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและกำหนดตัวชี้วัดดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย
3. ได้โอกาสในการพัฒนาความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงาน
4. ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน
5. ด้านการมีส่วนร่วมและการเป็นที่ยอมรับของสังคม
6. ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน
7. ด้านความสมดุลระหว่างการดำเนินชีวิตและการทำงาน
8. ด้านการปฏิบัติงานในสังคม

สุภัก วงศ์ภักดี (2561) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาและได้กำหนดตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล
4. ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน
5. การบูรณาการด้านสังคม
6. สิทธิส่วนบุคคล
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว
8. ความเป็นประโยชน์แก่สังคม



771547144

ตารางที่ 1 สรุปผลงานการสังเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

นักวิจัยคนที่	1	2	3	4	5	6	7	
รายการ	Skrovan (1974)	Huse and Cummings (1985)	Dessler (1961)	Bruce and Blackburn (1992)	Kast and Rosenweig (1993)	อิริส มงคลไพฑูริย์สุข (2560)	สุภัค วงศ์ภัคิต(2561)	คะแนน
1. ค่าตอบแทน		✓	✓	✓	✓	✓	✓	6
2. สิ่งแวดล้อม		✓	✓	✓	✓	✓	✓	6
3. การพัฒนาความสามารถ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7
4. ความมั่นคงและความก้าวหน้า		✓	✓	✓	✓	✓	✓	6
5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	✓	✓		✓	✓			4
6. ความเท่าเทียมและความยุติธรรม	✓	✓	✓	✓				4
7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	✓	✓		✓	✓	✓	✓	6
8. ความภูมิใจในองค์กร			✓					1
9. ความมุ่งมั่นในงาน			✓					1
10. ได้ทราบสมรรถนะของตนในการทำงาน			✓					1
11. บุคคลและครอบครัว					✓			1
12. งานที่มีความชัดเจนและปลอดภัย			✓					1
13. การมีส่วนร่วมในองค์กร						✓		1

จากการเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของนักวิชาการ 8 ท่าน สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วยปัจจัย 8 ด้าน ได้แก่ 1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม 2. ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน 3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถในการทำงานของพนักงาน 4. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ 5. การมีปฏิสัมพันธ์กับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน 6. การบริหารงานอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม 7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และ 8. ความภาคภูมิใจในองค์กร

### ข้อมูลเกี่ยวกับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี

ข้อมูลเกี่ยวกับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค, 2563)

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคได้กำหนดกรอบนโยบายและทิศทางการดำเนินงานในด้านวิสัยทัศน์ภารกิจ เป้าหมายเชิงธุรกิจ ค่านิยม นโยบายของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค, 2562) ดังนี้



771547144

### 1. ภารกิจ(Mission)

จัดทำให้บริการพลังงานไฟฟ้าและดำเนินธุรกิจอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าให้เกิดความพึงพอใจทั้งด้านคุณภาพและบริการโดยการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่องมีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

### 2. วิสัยทัศน์(Vision)

มุ่งมั่นให้บริการพลังงานไฟฟ้าอย่างมีประสิทธิภาพเชื่อถือได้เพื่อคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจ และสังคมที่ยั่งยืน

### 3. ค่านิยมร่วม (Core Value)

ทันโลก บริการดี มีคุณธรรม

นโยบายการบริหารและพัฒนาของคณะกรรมการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

#### 1. ธุรกิจหลัก

1.1 การบูรณาการทิศทางขององค์กรกับแผนพัฒนาที่สำคัญของประเทศ เช่น ระบบ Smart Grid และแผนปฏิรูปประเทศ เป็นต้น

1.2 ให้ความสำคัญกับการร่วมลงทุนของภาคเอกชน ในการพัฒนาระบบ Smart Grid เพื่อให้เกิดการสร้าง Ecosystem ในการพัฒนาและลงทุนสู่ระดับ Efficient Scale

#### 2. ธุรกิจเกี่ยวเนื่อง

2.1 ทิศทางของธุรกิจเกี่ยวเนื่องควรมีการศึกษาเพิ่มเติมถึงแนวโน้มของแต่ละธุรกิจ ความเร่งด่วน ความพร้อมของทรัพยากร และการใช้ความสามารถพิเศษขององค์กรรวมถึงการร่วมลงทุนกับพันธมิตรเพื่อสนองต่อโอกาสทางธุรกิจดังกล่าว

2.2 การกำหนดบทบาทของ PEA ENCOM ให้มีความคล่องตัว และชัดเจน รวมถึงเป็นกลไกในการสนับสนุนการดำเนินงานของ กฟผ. อย่างมีประสิทธิภาพ และก้าวไปสู่ธุรกิจในต่างประเทศ

#### 3. บริหารจัดการองค์กร

3.1 ความพร้อมของบุคลากร ทั้ง Mind-set มุมมองการทำงานในรูปแบบธุรกิจเชิงรุกและการเตรียมความพร้อมของศักยภาพในการดำเนินงานเพื่อรองรับการแข่งขันรวมถึงโอกาสทางธุรกิจ

3.2 การกำหนดโครงสร้างองค์กรและบทบาทของหน่วยงานเกี่ยวข้องทั้งในส่วนของ กฟผ. และบริษัทในเครือที่รองรับต่อการบรรลุวิสัยทัศน์

3.3 ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาวัฒนธรรม เพื่อใช้กับทุกกระบวนการทำงานรวมถึงการต่อยอดงานวิจัยเพื่อไปใช้ประโยชน์ในเชิงโอกาสทางธุรกิจอื่น โดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ในเชิงธุรกิจอย่างแท้จริง



771547144

3.4 การแสดงความสอดคล้อง และการกำหนดเป้าหมายที่เป็นรูปธรรมของนโยบาย PEA 4.0 เพื่อนำไปกำหนดกลยุทธ์ขององค์กร

บุคลากร

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมีบุคลากรที่หลากหลายทั้งในด้านความสามารถ ความรู้ และความเชี่ยวชาญ โดยสามารถจำแนกได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ๆ ประกอบไปด้วยพนักงานและลูกจ้าง และสามารถแบ่งตามลักษณะงานออกเป็น 6 กลุ่มได้แก่

กลุ่มที่ 1 กลุ่มผู้บริหารระดับสูง ระดับตำแหน่งตั้งแต่ผู้อำนวยการฝ่าย/สำนัก ไปจนถึงรองผู้อำนวยการ

กลุ่มที่ 2 กลุ่มงานบริหาร ระดับตำแหน่งตั้งแต่ผู้ช่วยหัวหน้าแผนกไปจนถึงรองผู้อำนวยการฝ่าย/สำนัก

กลุ่มที่ 3 กลุ่มงานปริญญาสายงานหลัก หมายถึง ตำแหน่งที่จำเป็นต้องใช้ผู้มีระดับความรู้ปริญญาตรีทางด้านวิศวกรรมศาสตร์ขึ้นไป ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 4-13

กลุ่มที่ 4 กลุ่มงานปริญญาสาขาทั่วไป หมายถึง ตำแหน่งที่จำเป็นต้องใช้ผู้มีความรู้ระดับปริญญาตรีขึ้นไป ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 4-13

กลุ่มที่ 5 กลุ่มงานวิชาชีพ หมายถึง ตำแหน่งที่จำเป็นต้องใช้วิชาชีพระดับอนุปริญญา/ปวช. ปวส. แต่มีความสามารถพิเศษในสายวิชาชีพนั้นๆ เช่น พนักงานช่าง พนักงานบัญชี หรือพนักงานสารบรรณ เป็นต้น ซึ่งดำรงตำแหน่งตั้งแต่ ระดับ 2-9

กลุ่มที่ 6 กลุ่มงานทั่วไป หมายถึง ตำแหน่งที่ใช้วุฒิการศึกษาต่ำกว่า ปวช. ลูกจ้างของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นลูกจ้างรายเดือน มีสัญญาจ้าง 2 ปี ซึ่งไม่รวมไปถึงผู้รับงานจ้างเหมาและผู้ปฏิบัติงานชั่วคราว

ข้อมูลเกี่ยวกับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี

ตำแหน่งที่ตั้ง

สำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอศรีราชา เลขที่ 65 ถนนสุขุมวิท ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี 20110

สำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคแหลมฉบัง 93/35-37 หมู่ 10 ตำบลทุ่งสุขลา อำเภอศรีราชา ชลบุรี 20230

สำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคบึง เลขที่ 285/2 หมู่ 7 ตำบลบึง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี 20230

สำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสาขาย่อยเกาะสีชัง เลขที่ 28 หมู่ 2 ตำบลท่าเทววงษ์ อำเภอเกาะสีชัง ชลบุรี 20120

ในพื้นที่อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ได้มีการจัดตั้งการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคทั้งหมด 4 แห่ง ประกอบไปด้วย การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอศรีราชา การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคแหลมฉบัง การไฟฟ้าส่วน

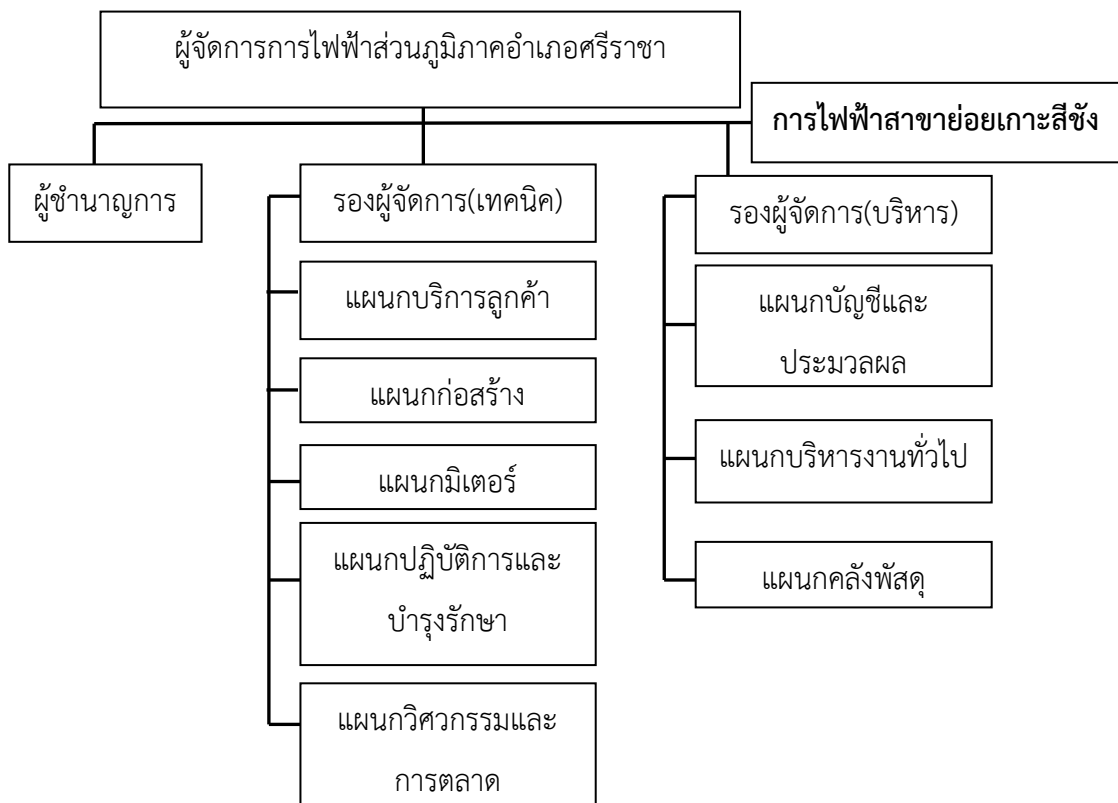


771547144



ภูมิภาคบึง และการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสาขาย่อยเกาะสีชัง โดยแต่ละสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมีโครงสร้าง ดังนี้

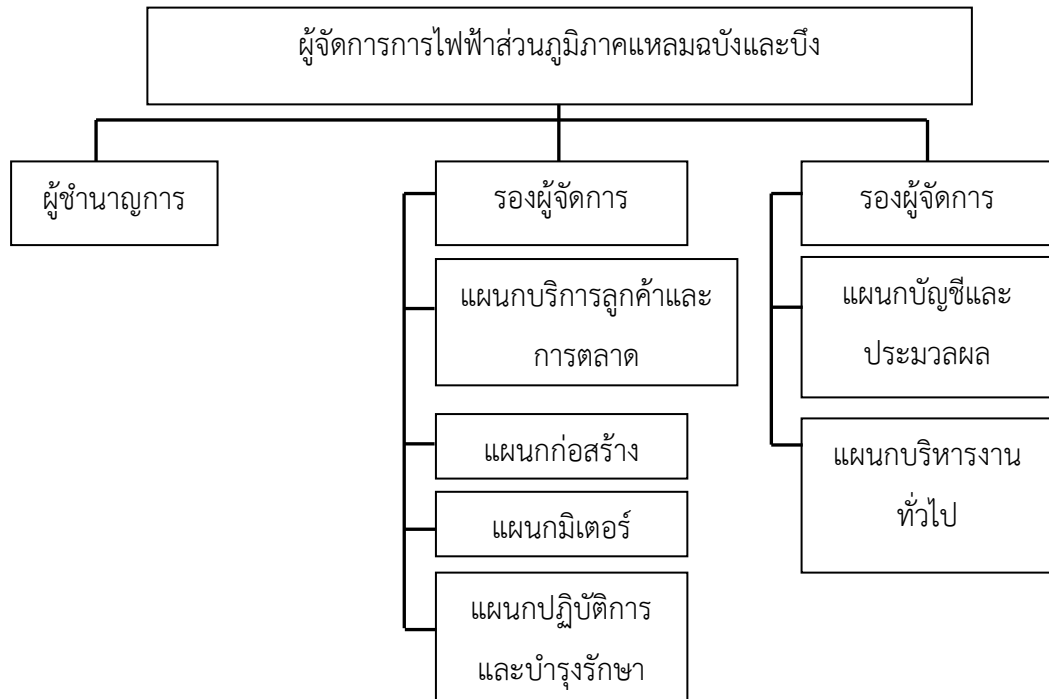
### การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอศรีราชา



ภาพที่ 3 โครงสร้างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอศรีราชา



### การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคแหลมฉบังและการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคบึง (มีโครงสร้างเดียวกัน)



ภาพที่ 4 โครงสร้างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคแหลมฉบังและการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคบึง

โดยสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคแต่ละแห่งจะถูกจัดโครงสร้างให้เหมาะสมกับปริมาณผู้ใช้ไฟฟ้าและพื้นที่รับผิดชอบ โดยแต่ละแผนกจะมีหน้าที่และความรับผิดชอบ (Job description) ดังนี้

1. แผนกบริการลูกค้า มีหน้าที่ดังนี้
  - 1.1 การบริการรับคำร้องขอติดตั้งมิเตอร์อุปกรณ์ไฟฟ้าและอื่น ๆ
  - 1.2 งานสำรวจ ตรวจสอบงานขยายเขตระบบไฟฟ้า
  - 1.3 งานตรวจสอบระบบไฟฟ้า
  - 1.4 จัดทำและปรับปรุงฐานข้อมูล GIS
2. แผนกก่อสร้าง มีหน้าที่ดังนี้
  - 2.1 งานสำรวจ ออกแบบ ปรับปรุงระบบไฟฟ้า สำรวจ ออกแบบ ประเมินการ

ค่าใช้จ่าย



771547144

- 2.2 งานก่อสร้าง-ปรับปรุงระบบจำหน่ายและสายส่งไฟฟ้า
  - 2.3 งานจัดทำและปรับปรุงฐานข้อมูล GIS
  - 2.4 งานยานพาหนะและเครื่องมือกล
  - 2.5 งานโยธาและซ่อมแซมสถานที่
  - 3. แผนกมิเตอร์มีหน้าที่ดังนี้
    - 3.1 งานติดตั้ง รื้อถอน ย้าย สับเปลี่ยน เพิ่ม/ลด ขนาดมิเตอร์และอุปกรณ์
    - 3.2 งานตรวจสอบมิเตอร์และอุปกรณ์ประกอบ
    - 3.3 งานอ่านหน่วยมิเตอร์สำหรับผู้ใช้ไฟรายใหญ่
    - 3.4 งานบริการหลังการขาย ให้บริการหลังการขายอื่น ๆ
  - 4. แผนกปฏิบัติการและบำรุงรักษา มีหน้าที่ดังนี้
    - 4.1 งานแก้ไขกระแสไฟฟ้าขัดข้อง
    - 4.2 งานวิเคราะห์วางแผนและควบคุมการจ่ายไฟฟ้า
    - 4.3 งานสำรวจออกแบบ ปรับปรุงระบบไฟฟ้า งานปรับปรุงเพิ่มประสิทธิภาพและการย้ายแนวระบบจำหน่ายฯ
    - 4.4 งานประเมินค่าเสียหาย กรณีละเมิดทำให้ระบบไฟฟ้าของ กฟภ. เสียหาย
    - 4.5 งานตรวจสอบและบำรุงรักษาระบบไฟฟ้า
    - 4.6 งานด้านฮอตไลน์
    - 4.7 งานตรวจสอบคุณภาพไฟฟ้า
    - 4.8 งานบริการหลังการขาย ให้บริการหลังการขายอื่น ๆ สำหรับลูกค้า
    - 4.9 งานตรวจสอบมาตรฐานการก่อสร้าง
    - 4.10 งานระบบผลิตและระบบไฟฟ้าสำรอง
    - 4.11 งานควบคุมสายสื่อสารโทรคมนาคม
  - 5. แผนกวิศวกรรมและการตลาด มีหน้าที่ดังนี้
    - 5.1 งานจัดทำฐานข้อมูล GIS
    - 5.2 งานวางแผนระบบไฟฟ้าและจัดการพลังงาน
    - 5.3 วิเคราะห์ความต้องการใช้ไฟฟ้าเบื้องต้น
    - 5.4 งานลูกค้าสัมพันธ์ รับข้อร้องเรียน/ข้อปัญหาต่าง ๆ จากลูกค้า/งานบริการธุรกิจ
- อุตสาหกรรม



771547144

6. แผนกบัญชีและประมวลผล มีหน้าที่ดังนี้

- 6.1 งานจดหน่วยแจ้งหนี้และตรวจสอบหน่วย(รายย่อย/รายใหญ่)
- 6.2 งานด้านประมวลผลบิลค่าไฟฟ้าและงานปรับปรุงค่ากระแสไฟฟ้า
- 6.3 งานเก็บเงินและรับชำระค่าไฟฟ้า
- 6.4 งานควบคุมการงดจ่ายไฟ
- 6.5 งานบัญชีลูกหนี้และเจ้าหนี้
- 6.6 งานบริหารการเงิน
- 6.7 งานด้านการจ่ายเงินและภาษี
- 6.8 งานด้านบริหารงบประมาณและการเงิน

7. แผนกบริหารงานทั่วไป มีหน้าที่ดังนี้

- 7.1 ดำเนินการด้านงานบุคคล
- 7.2 ตรวจสอบสิทธิ และตรวจสอบการเบิกจ่ายสวัสดิการต่าง ๆ
- 7.3 รับผิดชอบด้านธุรการและงานสารบรรณ
- 7.4 ดูแลความปลอดภัยและทรัพย์สิน
- 7.5 ดูแลรักษาความสะอาดสำนักงาน

8. แผนกคลังพัสดุ มีหน้าที่ดังนี้

- 8.1 งานรับจ่ายพัสดุ
- 8.2 รวบรวมข้อมูลและจัดทำแผนความต้องการพัสดุประจำปี
- 8.3 วิเคราะห์ข้อมูลการรับ-จ่ายพัสดุเข้างานและพยากรณ์การสำรอง

จำนวนบุคลากร (ข้อมูล ณ วันที่ 1 กันยายน 2563)

1. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอศรีราชา มีพนักงานจำนวน 80 คน มีลูกจ้างจำนวน 29 คน  
รวมทั้งสิ้น 109 คน
2. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคแหลมฉบัง มีพนักงานจำนวน 43 คน มีลูกจ้างจำนวน 12 คน  
รวมทั้งสิ้น 55 คน
3. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคบึง มีพนักงานจำนวน 52 คน มีลูกจ้างจำนวน 24 คน รวมทั้งสิ้น  
76 คน
4. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสาขาย่อยเกาะสีชัง มีจำนวนพนักงาน 4 คน



771547144

ดังนั้นการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในพื้นที่เขตอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี มีจำนวนบุคลากรทั้งสิ้น 244 คน

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เศรษฐพร เบญจศรีรักษ์ (2552) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ ผลการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านความคาดหวังต่อองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมขององค์กร และด้านความภาคภูมิใจและการยอมรับในองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง

มศารัตน์ วีระยุทธศิลป์ (2553) ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลประโคนชัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำจะได้ดังนี้ ด้านความภาคภูมิใจและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านการบังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการมีส่วนร่วม ในการจัดกิจกรรมขององค์กรและด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ

กิตติยา อินทรอุดม (2556) ศึกษาเรื่องระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน และเพื่อเปรียบเทียบความผูกพัน ต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาใน การปฏิบัติงาน สถานภาพตำแหน่ง และเงินเดือน ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน จำนวน 221 คน จากประชากรทั้งหมด 493 คน ผลการวิจัยในภาพรวมพบว่า บุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวนมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจึงพบว่า ด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป อยู่ในลำดับสุดท้าย โดยเฉพาะในข้อที่ว่าท่านรู้สึกมีความมั่นคงในชีวิตที่ ได้เข้ามาทำงานในเทศบาลเมืองบ้านสวน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

สุวิมล สุขสบาย (2556) ศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองจันทนิมิต อำเภอเมืองจังหวัดจันทบุรี เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพัน



771547144

ต่อองค์การของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองจันทน์มิต อำเภอเมืองจังหวัดจันทบุรีจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ประชากรทั้งหมดจำนวน 159 คน ในภาพรวมพบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองจันทน์มิต อำเภอเมืองจังหวัดจันทบุรี ภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรประเภทพนักงานราชการซึ่งเป็นตำแหน่งงานที่มีความมั่นคงและลักษณะการทำงานงานมีผลต่อความก้าวหน้าทีในหน้าที่การงานมาก

กวีวัฒน์ ฝไทพิสิษฐ์ (2557) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารออมสิน ภาค 15 เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารออมสิน และเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารออมสิน ภาค 15 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 215 คน มีอายุอยู่ระหว่าง 30-40 ปี จำนวน 119 คน เป็นกลุ่มที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 281 คน เป็นกลุ่มพนักงานปฏิบัติการจำนวน 161 คน มีอายุการทำงาน 5-10 ปี จำนวน 192 คน และมีรายได้อยู่ระหว่าง 10,001-20,000 บาท จำนวน 117 คน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานธนาคารออมสิน ภาค 15 มีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านสัมพันธภาพมีค่ามากที่สุดอยู่ในอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการสนับสนุนทางการบริหารและด้านสุดท้ายคือด้านความต้องการพื้นฐาน ผลการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารออมสิน ภาค 15 พบว่าปัจจัยด้านอายุ องค์ประกอบจิตใจ องค์ประกอบค้ำจุน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานออมสิน ภาค 15 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ธิตารัตน์ สวนเศรษฐ์ (2562) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยบูรพา มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและประสบการณ์ทำงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยบูรพา 2. เพื่อศึกษาความผูกพันองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยบูรพา 3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประสบการณ์ทำงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยบูรพา 4. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยบูรพา และ 5. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยบูรพา จากปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงาน ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยบูรพาจากปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงาน ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการใน



771547144

มหาวิทยาลัยบูรพาโดยใช้กลุ่มตัวอย่างจากพนักงานสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยบูรพาจำนวน 306 คน พบว่าความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยบูรพาภาพรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยบูรพา มีความภาคภูมิใจในการได้มาปฏิบัติงานและเป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัย ทำให้เกิดความรู้สึกเต็มใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์เพื่อให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จตลอดจนรู้สึกภูมิใจที่เลือกทำงานกับมหาวิทยาลัยบูรพาถึงแม้จะมีโอกาสเลือกที่อื่นก็ตาม

ลัดดา อุพงษ์ (2556) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันในองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสกลนคร ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความยึดมั่นผูกพันในองค์กรของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสกลนครในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ( $r = .65$ ) อภิปรายได้ว่า การรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการเป็นปัจจัยที่สำคัญในการกระตุ้นการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการให้มีคุณภาพ มีประโยชน์สูงสุดต่อผู้รับบริการ บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งตรงกับผลการศึกษาความยึดมั่นผูกพันในองค์กรในรายชื่อพบว่า พยาบาลประจำการมีความตั้งใจที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรกำหนดอยู่ในระดับสูง ( $M = 3.66, SD = 0.70$ ) พยาบาลประจำการที่มีความยึดมั่นผูกพันในองค์กร จะมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรจะส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานลดการโหน่ยย้ายและลาออกและขณะเดียวกันการที่พยาบาลประจำการได้รับการตอบสนองจากองค์กรมีการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการให้ดีขึ้น เป็นการสร้างความรู้สึกที่ดีในการปฏิบัติกรพยาบาล ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน และทุ่มเทในการปฏิบัติงานและมีความยึดมั่นผูกพันในองค์กรไม่คิดที่จะลาออก

นิลวรรณ ประแกกัน และนภาพรรณ เนตรประดิษฐ์(2561) ศึกษาเรื่อง พหุปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เขื่อนภูมิพล จังหวัดตาก ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานรัฐวิสาหกิจทำงานที่การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เขื่อนภูมิพล จังหวัดตาก จำนวน 368 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยสถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจคุณภาพชีวิตในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เขื่อนภูมิพล จังหวัดตาก อยู่ในระดับมาก โดยมี



771547144

ปัจจัยด้านพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมากที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และปัจจัยด้านความพึงพอใจมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ตามลำดับ

สุเทพ เนตรวรรณ (2556) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นกะของพนักงาน ฝ่ายผลิต โรงไฟฟ้าแม่เมาะ อำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) มีวัตถุประสงค์ 2 ประการคือ 1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพการทำงานและคุณภาพชีวิตของพนักงานฝ่ายการผลิตโรงไฟฟ้าแม่เมาะ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จังหวัดลำปาง 2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานฝ่ายการผลิต โรงไฟฟ้าแม่เมาะการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จังหวัดลำปาง การศึกษาครั้งนี้ดำเนินการรวบรวมข้อมูล โดยการสอบถามบุคลากรพนักงานฝ่ายผลิต โรงไฟฟ้าแม่เมาะ อำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปางประกอบด้วย กองการผลิต 1 กองการผลิต 2 กองเชื้อเพลิง ถ่านและน้ำ กองปฏิบัติการระบบลำเลียงถ่านหินและยิปซัมและกองปฏิบัติการระบบกาจัดก๊าซ ซัลเฟอร์ไดออกไซด์ จำนวน 210 คน ส่วนวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติโดยการหาค่าความถี่และค่าร้อยละ วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปตามแบบสอบถามตอนที่ 1 คือ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การหาค่าอิทธิพลเชิงสาเหตุและสถิติเชิงเส้นพหุ วิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานตามแบบสอบถามตอนที่ 2 ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรของพนักงานฝ่ายผลิต โรงไฟฟ้าแม่เมาะ อำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด (ร้อยละ 100) เป็นเพศชาย โดยผู้ตอบแบบสอบถามเกือบครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 47.1) มีอายุ 51 ปี ส่วนที่เหลือ (ร้อยละ 36.2) อายุระหว่าง 41-50 ปี (ร้อยละ 9.5) อายุระหว่าง 31-40 ปี ผู้ตอบแบบสอบถามครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 56.2) ปฏิบัติงานในกองเชื้อเพลิงถ่านและน้ำ (ร้อยละ 7.6) ปฏิบัติงานในกองการผลิต 1 (ร้อยละ 3.0) ปฏิบัติงานในกองการผลิต 2 (ร้อยละ 1.9) ปฏิบัติการระบบลำเลียงถ่านหินและยิปซัม ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรของพนักงานฝ่ายผลิต โรงไฟฟ้าแม่เมาะ อำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ตอบแบบสอบถามทั้งหมด (ร้อยละ 100) เป็นเพศชาย โดยมีอายุเฉลี่ย 20-30 ปี จำนวน 20 คน (ร้อยละ 9.5) อายุเฉลี่ย 31-40 ปี จำนวน 15 คน (ร้อยละ 7.1) อายุเฉลี่ย 41-50 ปี จำนวน 76 คน (ร้อยละ 36.2) และอายุเฉลี่ย 51 ปี ขึ้นไป จำนวน 99 คน (ร้อยละ 47.1) กองการผลิต 1 จำนวน 16 คน (ร้อยละ 7.6) กองการผลิต 2 จำนวน 63 คน (ร้อยละ 3.0) กองเชื้อเพลิง ถ่านและน้ำ จำนวน 118 คน (ร้อยละ 56.2) กองปฏิบัติการระบบลำเลียงถ่านหินและยิปซัม จำนวน 4 คน (ร้อยละ 1.9) มีความเห็นว่ามีคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.85$ ,  $SD = 0.58$ ) โดยมีรายละเอียดดังนี้ 1. ด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรมในภาพรวมพบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.84$ ,  $SD = 0.58$ ) 2. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยในภาพรวมพบว่า มีความเหมาะสม



771547144



อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.61$ ,  $SD = 0.71$ ) 3. ด้านความมั่นคงในการทำงานในภาพรวมพบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 34.80$ ,  $SD = 0.51$ ) 4. ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กรในภาพรวมพบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 33.67$ ,  $SD = 0.65$ ) 5. ด้านความสมดุลในชีวิตและส่วนตัวในภาพรวมพบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.53$ ,  $SD = 0.80$ ) ตามลำดับ

กิติพงษ์ สุวรรณมาโจ (2557) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัด สำนักงานเขตลำปาง ผลการวิจัยพบว่า 1. ข้อมูลทั่วไปของพนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุโดยเฉลี่ย 20-30 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-20,000 บาท ส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในตำแหน่งอาวุโส/ ซุปเปอร์ไวเซอร์ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1-10 ปี 2. ระดับความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อนำมาพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความภูมิใจในองค์กร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยในการทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ ด้านความเสมอภาคและความยุติธรรมในองค์กร ด้านรายได้และค่าตอบแทนที่ ยุติธรรม และด้านความสมดุลของชีวิตการทำงาน 3. ระดับความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ภาพรวมอยู่ใน ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณา รายด้านเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร ความต้องการอย่างเต็มที่ที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป และความเชื่อมั่นการยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กร 4. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงานทุกด้านเป็นไปทิศทางเดียวกัน มีระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างปานกลาง ด้านความสัมพันธ์ที่มากที่สุดคือ ด้านความเสมอภาคและความยุติธรรมในองค์กร



771547144

### บทที่ 3

## วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี มีรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล
3. การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. เกณฑ์การแปลผล

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ศึกษากับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานและลูกจ้าง ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคพื้นที่อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี จำนวนทั้งสิ้น 244 คน (ที่มา : การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค,2563)
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานและลูกจ้างของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคพื้นที่อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี จำนวน 244 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยด้วยการใช้สูตรของ Yamane (1973 อ้างถึงในไพฑูริย์ โพธิสว่าง, 2561, หน้า 394) กำหนดค่าความคลาดเคลื่อน 0.05 ดังนี้

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

โดยกำหนดค่า

$n$  = จำนวนของขนาดตัวอย่าง

$N$  = จำนวนของประชากรทั้งหมดที่ใช้ในการศึกษา

$e$  = ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง (0.05)



771547144

ซึ่งงานวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดค่าความเชื่อมั่น 95% และให้มีค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 0.05 แทนค่าในสูตรได้ ดังนี้

$$n = \frac{244}{1+(244 \times 0.0025)}$$

$$= 151.55 \text{ คน}$$

จากการคำนวณตามสูตรข้างต้น กลุ่มตัวอย่างที่ต้องใช้ในการวิจัย คือ 151.55 คน ดังนั้นกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยทั้งหมด จำนวน 152 คน และได้ทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่ายโดยใช้วิธีการจับฉลาก

### เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม โดยรวบรวมจากการศึกษา งานวิจัย ที่เกี่ยวข้องและนำมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบุคลากรและสภาพแวดล้อมของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคพื้นที่อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี โดยเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด (Close-ended question) ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนตัวของบุคคล ซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดแบบตรวจสอบรายการ (Check List) เกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และเงินเดือน รวม 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการผูกพันต่อองค์กร เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับ โดยเรียงลำดับ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร จำนวน 14 ข้อ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละระดับของ Best and Kahn (1993, pp. 246-250) ดังนี้

5 คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
4 คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
3 คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
2 คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
1 คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นแบบสอบถาม มาตรา ส่วนประมาณค่า แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุดแบบสอบถามมี ทั้งหมด 19 ข้อ แบ่งออกเป็น 8 ด้าน ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม จำนวน 2 ข้อ
2. ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน จำนวน 2 ข้อ
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถในการทำงานของพนักงาน จำนวน 3 ข้อ
4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ จำนวน 2 ข้อ
5. ด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน จำนวน 3 ข้อ
6. ด้านการบริหารงานอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม จำนวน 3 ข้อ
7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว จำนวน 2 ข้อ
8. ด้านความภาคภูมิใจองค์กร จำนวน 2 ข้อ

กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็น แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ของ Best and Kahn (1993, pp. 246-250)

- 5 หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับไม่ดี
- 1 หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับแย่

### การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

แบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น โดยมีขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร จากนั้น นำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย กำหนดนิยาม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามให้ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ในการศึกษา จากนั้นนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาและภาษาที่ใช้ ให้ความสอดคล้องของข้อคำถามกับกรอบแนวคิดในการวิจัย แล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา



771547144

3. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างและปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา นำเสนอแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบหาค่า ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม กับวัตถุประสงค์ (Item objective congruence index: IOC) ใช้สูตรดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC หมายถึง ค่าดัชนีความสอดคล้อง

$\sum R$  หมายถึง ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิทุกคน

N หมายถึง จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

โดยใช้หลักเกณฑ์การประเมินดังนี้

+1 หมายถึง สอดคล้อง

0 หมายถึง ไม่แน่ใจ

-1 หมายถึง ไม่สอดคล้อง

เกณฑ์การตัดสิน IOC ต้องที่มีค่า 0.50 ขึ้นไป ข้อคำถามนั้นวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์หรือตามเนื้อหานั้น แสดงว่าข้อคำถามนั้นสามารถใช้ได้ ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วยบุคคลดังต่อไปนี้

3.1 ดร.พรเทพ นามกร อาจารย์ประจำคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์

3.2 ดร.เอกลักษณ์ ณีถฤทธิ อาจารย์ประจำคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์

3.3 นายวิญญู นิมสุวรรณ ผู้จัดการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคแหลมฉบัง

การศึกษาครั้งนี้ได้ให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบสอบถาม ได้ค่า IOC ของแบบสอบถามทั้งชุดมีค่าอยู่ใน ระหว่าง 0.667-1.00 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่สามารถ ยอมรับได้ ดังนั้นแบบสอบถามดังกล่าว จึงตรงกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิและอาจารย์ที่ปรึกษาไปทดลองใช้ (Try out) พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคบางแสน ตำบลแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ที่มีได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน โดยจัดทำเป็นแบบสอบถามออนไลน์ Google Form และสร้าง QR Code เพื่อนำไปใช้ในการให้ผู้เข้าร่วมโครงการสแกนจากนั้นตอบและส่งแบบสอบถามกลับคืนด้วยโทรศัพท์ส่วนตัวของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย เมื่อได้ครบจำนวน 30 คนจึงนำมาหาค่าด้วยวิธีการของ Cronbach's Alpha วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยง หรือค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient alpha) ซึ่งจะต้องได้ค่าความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้มากกว่าหรือเท่ากับ 0.70 ขึ้นไป เพื่อแสดงว่าเป็นแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถืออยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ จึงสามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล



ต่อไป โดยงานวิจัยนี้ได้ค่าความเชื่อมั่นที่ 0.937 สามารถนำไปเก็บข้อมูลได้จริง (ไพฑูรย์ โปธิสว่าง, 2561, หน้า 357)

## การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บข้อมูลดังนี้

1. จัดเตรียมแบบสอบถามออนไลน์ Google Form เพื่อสร้างแบบสอบถาม Online ทำให้เกิดความสะดวกรวดเร็วต่อกลุ่มตัวอย่าง โดยสร้าง QR Code
2. สถานที่ในการดำเนินการแจกแบบสอบถามคือ สำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี จำนวน 4 แห่ง ได้แก่ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอศรีราชา, การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคบึง, การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคแหลมฉบัง และการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเกาะสีชัง
3. ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามด้วยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Sample Random Sampling) โดยใช้วิธีการจับฉลากจากรายชื่อการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ตามจำนวนที่ต้องการ จากนั้นทำการขอความอนุเคราะห์ฝ่ายประชาสัมพันธ์ของแต่ละสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการเข้าร่วมโครงการและส่ง QR Code ไปตามรายชื่อที่จับฉลาก ได้ดังกล่าว โดยขอความร่วมมือให้ผู้บริหาร พนักงาน ลูกจ้าง กฟภ. ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ที่มีรายชื่อตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ซึ่งการ เข้าร่วมโครงการฯ ในครั้งนี้เป็นไปโดยสมัครใจ (ไพฑูรย์ โปธิสว่าง, 2561, หน้า 412)
4. ระยะเวลาในการตอบแบบสอบถามใช้เวลาประมาณ 15 นาที
5. การส่งคืนแบบสอบถามนั้น เนื่องจากการเก็บแบบสอบถามผ่านระบบออนไลน์ Google Form ดังนั้น ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยที่ยินดีด้วยความสมัครใจจะตอบและส่งแบบสอบถามกลับคืนด้วยโทรศัพท์ส่วนตัวของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย โดยการกดคำว่าส่งแบบสอบถาม เพื่อยืนยันในขั้นตอนสุดท้ายของการตอบแบบสอบถามออนไลน์ด้วยความยินยอมและสมัครใจ แต่ถ้าผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยไม่ประสงค์ที่จะเข้าร่วมโครงการวิจัยก็ไม่ต้องตอบและส่งแบบสอบถามกลับคืน มายังผู้วิจัย
6. การนำเสนอข้อมูลนั้นเป็นการนำเสนอในภาพรวม เนื่องจากในแบบสอบถามจะไม่มีภาระข้อมูลที่สามารถระบุถึงตัวตนของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยได้
7. ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลทั้งหมดไว้เป็นความลับในส่วนของเอกสารจะเก็บในตู้เก็บเอกสารที่มีแม่กุญแจล็อก และเก็บลูกกุญแจไว้ที่ผู้วิจัยแต่เพียงผู้เดียว ในส่วนของการบันทึกข้อมูลที่เป็นไฟล์ข้อมูล จะเก็บไว้ในคอมพิวเตอร์ส่วนตัวที่มีรหัสผ่านซึ่งผู้วิจัยทราบคนเดียว ระยะเวลาในการเก็บ/ทำลายข้อมูลมีระยะเวลา 1 ปี เมื่อพ้นระยะเวลาในการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยจะรวบรวมเอกสารที่เป็น

กระดาษทั้งหมดนำเข้าเครื่องย่อเอกสาร/เครื่องทำลายเอกสาร และลบไฟล์ข้อมูลในคอมพิวเตอร์ ส่วนตัวทิ้ง หลังจากการเผยแพร่รายงานการวิจัยเสร็จสมบูรณ์

### วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ตอน โดยใช้วิธีการประมวลผลค่าทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยได้จัดทำข้อมูลและวิเคราะห์ตามขั้นตอนดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา วิเคราะห์โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และการหาค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์หาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคพื้นที่อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) โดยนำคะแนนเฉลี่ยที่ได้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ ที่ได้กำหนดไว้ เพื่อจัดระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคพื้นที่อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี และใช้ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) เพื่อแสดงถึงการกระจายของค่าคะแนน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson's product moment correlation coefficient โดยกำหนดค่าระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 (ไพฑูรย์ โปธิสว่าง, 2561, หน้า 533)

### เกณฑ์การแปลผล

1. เกณฑ์แปลผลระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ได้กำหนดช่วงคะแนนของแต่ละระดับไว้ โดยการใช้ค่าเฉลี่ยของคะแนนเป็นตัวชี้วัด (ไพฑูรย์ โปธิสว่าง, 2561, หน้า 478 - 481) ใช้สูตรดังนี้

$$\begin{aligned} \text{สูตร} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{ช่วงชั้นที่แบ่ง}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$



771547144

ระดับคะแนน	ความหมาย
4.21 ขึ้นไป	มีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด
3.41 – 4.20	มีความผูกพันต่อองค์กรมาก
2.61 – 3.40	มีความผูกพันต่อองค์กรปานกลาง
1.81 - 2.60	มีความผูกพันต่อองค์กรน้อย
ต่ำกว่า 1.80	มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด

2. เกณฑ์แปลผลระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ได้กำหนดช่วงคะแนนของแต่ละระดับไว้ โดยการใช้ค่าเฉลี่ยของคะแนนเป็นตัวชี้วัด

ระดับคะแนน	ความหมาย
4.21 ขึ้นไป	มีคุณภาพชีวิตในการทำงานดีมากที่สุด
3.41 – 4.20	มีคุณภาพชีวิตในการทำงานดีมาก
2.61 – 3.40	มีคุณภาพชีวิตในการทำงานดีปานกลาง
1.81 - 2.60	มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่ดี
ต่ำกว่า 1.80	มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแย่มาก

3. การแปลความหมายของระดับความสัมพันธ์ เกณฑ์การแปลผลความสัมพันธ์ของ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี กำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย 5 ระดับ ดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540, หน้า 144)

ค่า .81 ขึ้นไป	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
ค่าอยู่ระหว่าง 0.61-0.80	มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง
ค่าอยู่ระหว่าง 0.41-0.60	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
ค่าอยู่ระหว่าง 0.20-0.41	มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ
ค่าต่ำกว่า 0.20	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ



771547144



## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรและเพื่อเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ได้แก่ ผู้บริหาร จำนวน 12 คน นักวิชาการ จำนวน 9 คน พนักงานวิชาชีพ จำนวน 63 คน และลูกจ้าง กพล. จำนวน 68 คน รวมทั้งสิ้น 152 คน ด้วยการใช้สูตรการคำนวณของ Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และกำหนดความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ ร้อยละ 5 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี สถิติที่ใช้คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และการหาค่าร้อยละ (Percentage) และทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน

การวิเคราะห์หาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคพื้นที่อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) โดยนำคะแนนเฉลี่ยที่ได้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ ที่ได้กำหนดไว้ เพื่อจัดระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคพื้นที่อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี และใช้ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) เพื่อแสดงถึงการกระจายของค่าคะแนน

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson's product moment correlation coefficient โดยกำหนดค่าระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์เป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์หาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคพื้นที่อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี



## ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการรวบรวมข้อมูลแล้วมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิจัยทางสังคมศาสตร์ได้ผลการวิเคราะห์ที่สามารถอธิบายรายละเอียดดังต่อไปนี้

### ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสภาพส่วนบุคคล

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน(n = 152)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	82	53.95
หญิง	70	46.05
รวม	152	100.00
อายุ		
20 ปี – 30 ปี	28	18.42
31 ปี – 40 ปี	62	40.79
41 ปี – 50 ปี	48	31.58
51 ปี – 60 ปี	14	9.21
รวม	152	100.00
ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษา	9	5.92
ปวช./ปวส.	92	60.53
ปริญญาตรี	39	25.66
สูงกว่าปริญญาตรี	12	7.89
รวม	152	100.00



771547144

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน(n = 152)	ร้อยละ
ตำแหน่ง		
ลูกจ้าง กฟภ.	68	44.74
พนักงานวิชาชีพ	63	41.45
นักวิชาการ	9	5.92
ผู้บริหาร	12	7.89
รวม	152	100.00
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	38	25.00
5 ปีขึ้นไปถึง 15 ปี	76	50.00
15 ปีขึ้นไป	38	25.00
รวม	152	100.00
เงินเดือน		
น้อยกว่า 15,000 บาท	27	17.76
15,001 – 20,000 บาท	42	27.63
20,001 – 30,000 บาท	52	34.21
30,001 บาทขึ้นไป	31	20.39
รวม	152	100.00

จากตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 53.95 พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุ 31 ปี – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.79 รองลงมาคือ อายุ 41 ปี – 50 ปี, อายุ 20 ปี – 30 ปี และอายุ 51 ปี – 60 ปี ร้อยละ 31.58, 18.42 และ 9.21 ตามลำดับ ระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่จบการศึกษาปวช./ปวส. ร้อยละ 60.53 รองลงมาคือปริญญาตรี ร้อยละ 25.66 สูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 7.89 และมัธยมศึกษา ร้อยละ 5.92 ตามลำดับ ตำแหน่ง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นลูกจ้าง กฟภ. ร้อยละ 44.74 รองลงมาคือ พนักงานวิชาชีพ ร้อยละ 41.45 ผู้บริหาร ร้อยละ 7.89 และนักวิชาการ ร้อยละ 5.92 ตามลำดับ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5 ปีขึ้นไปถึง 15 ปี ร้อยละ 50.00 รองลงมาคือระยะเวลาในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 2 ปี และระยะเวลาในการ



771547144

ปฏิบัติงาน 15 ปี ขึ้นไป ร้อยละ 25.00 เงินเดือน พบว่า ส่วนใหญ่ได้รับเงินเดือน 20,001 – 30,000 บาท ร้อยละ 34.21 รองลงมาคือได้รับเงินเดือน 15,001 – 20,000 บาท ร้อยละ 27.63 ได้รับเงินเดือน 30,001 บาทขึ้นไป ร้อยละ 20.39 และ ได้รับเงินเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท ร้อยละ 17.76 ตามลำดับ

## ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์หาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคพื้นที่อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี

ตารางที่ 3 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคพื้นที่อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	ระดับ	
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			ความผูกพัน	อันดับ
1. ท่านเชื่อมั่นว่าเป้าหมายและนโยบายของหน่วยงาน ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้	1 (0.66)	0 (0)	7 (4.61)	58 (38.16)	86 (56.58)	4.51	.62	มากที่สุด	1
2. ท่านรู้สึกว่าคุณค่าในมโนการทำงานของท่านกับ ค่านิยมในการทำงานขององค์กรมีความเหมือนกัน	0 (0)	1 (0.66)	9 (5.92)	72 (47.37)	70 (46.05)	4.39	.63	มากที่สุด	4
3. ท่านรู้สึกว่าการบริหารงานขององค์กรปัจจุบัน มีความเหมาะสมกับสถานการณ์	0 (0)	1 (0.66)	5 (3.29)	70 (46.05)	76 (50.00)	4.45	.60	มากที่สุด	2



771547144

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	ระดับความผูกพัน	อันดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด				
4. ท่านจะรีบชี้แจงและกล่าวแก้ในทันที เมื่อมีคน ก่อกวน กฟภ. ในทางลบ	0 (0)	0 (0)	7 (4.61)	76 (50.00)	69 (45.39)	4.41	.58	มากที่สุด	3
5. ท่านมักจะบอกแก่เพื่อนฝูง อยู่เสมอว่า กฟภ. เป็นองค์กรที่เยี่ยมมาก	0 (0)	1 (0.66)	10 (6.58)	61 (40.13)	80 (52.63)	4.45	.65	มากที่สุด	2
	ภาพรวม					4.44	.45	มากที่สุด	

จากตารางที่ 3 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคพื้นที่อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคพื้นที่อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี มีระดับความผูกพันในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.44 (SD = .45) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคพื้นที่อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี มีระดับความผูกพันเกี่ยวกับความรู้สึกเชื่อมั่นว่าเป้าหมายและนโยบายของหน่วยงาน ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้เป็นลำดับที่ 1 โดยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.51 (SD = .62) รองลงมาคือ การรู้สึกว่าการบริหารงานขององค์กรปัจจุบันมีความเหมาะสมกับสถานการณ์ มีค่าเฉลี่ย 4.45 (SD = .60) และลำดับสุดท้ายคือรู้สึกว่าคุณค่าในการทำงานของท่านกับค่านิยมในการทำงานขององค์กรมีความเหมือนกัน มีค่าเฉลี่ย 4.39 (SD = .63)



771547144

ตารางที่ 4 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคพื้นที่อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทและพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทและพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	ระดับความผูกพัน	อันดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด				
1. ท่านเต็มใจที่จะทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมาย และท่านจะปฏิบัติงานอย่างทุ่มเทและเต็มความสามารถ	0 (0)	0 (0)	9 (5.92)	70 (46.05)	73 (48.03)	4.42	.60	มาก ที่สุด	3
2. ท่านเต็มใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์เพื่อให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จได้	1 (0.66)	0 (0)	2 (1.32)	77 (50.66)	72 (47.37)	4.44	.60	มาก ที่สุด	2
3. ท่านมีความรู้สึกห่วงใยอย่างยิ่งกับทุกปัญหา ที่เกิดขึ้นกับองค์กร	0 (0)	2 (1.32)	8 (5.26)	73 (48.03)	69 (45.39)	4.38	.65	มาก ที่สุด	4
4. ท่านเห็นด้วยกับนโยบายขององค์กร ในการแก้ปัญหาที่สำคัญๆ เกี่ยวกับพนักงาน	0 (0)	1 (0.66)	10 (6.58)	73 (48.03)	68 (44.74)	4.37	.64	มาก ที่สุด	5
5. ท่านไม่ลำบากใจในการยอมรับกับวิธีการปฏิบัติงานขององค์กร	0 (0)	0 (0)	3 (1.97)	61 (40.13)	88 (57.89)	4.56	.54	มาก ที่สุด	1
ภาพรวม						4.43	.43	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคพื้นที่อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทและพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร พบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคพื้นที่



771547144

อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี มีระดับความผูกพัน ในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทและพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.43 (SD = .43) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคพื้นที่อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี มีระดับความผูกพันเกี่ยวกับความรู้สึกไม่ลำบากใจในการยอมรับกับวิธีการปฏิบัติงานขององค์กร เป็นลำดับที่ 1 โดยอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.56 (SD = .54) รองลงมาคือ เต็มใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์เพื่อให้งานขององค์กรประสบ ความสำเร็จได้ มีค่าเฉลี่ย 4.44 (SD = .60) และลำดับสุดท้ายคือเห็นด้วยกับนโยบายขององค์กร ในการแก้ปัญหาที่สำคัญๆ เกี่ยวกับพนักงาน มีค่าเฉลี่ย 4.37 (SD = .64)

ตารางที่ 5 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคพื้นที่อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

ด้านความปรารถนา อย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่ง ความเป็นสมาชิกขององค์กร	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	ระดับ	
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			ความ ผูกพัน	อันดับ
1. ท่านจะยังคงทำงานที่องค์กร ต่อไปตราบเท่าที่องค์กรของ ท่านยังอยู่	0 (0)	0 (0)	4 (2.63)	75 (49.34)	73 (48.03)	4.45	.55	มาก ที่สุด	3
2. ท่านรู้สึกภูมิใจที่ท่านเลือก ทำงานกับ กฟภ. ถึงแม้ท่านจะ มีโอกาสเลือกที่อื่นก็ตาม	0 (0)	0 (0)	5 (3.29)	78 (51.32)	69 (45.39)	4.42	.56	มาก ที่สุด	4
3. หากสภาพการทำงานของ ท่านเปลี่ยนไปก็ไม่เป็นสาเหตุให้ ท่านลาออกจากองค์กรนี้ได้	0 (0)	1 (0.66)	6 (3.95)	64 (42.11)	81 (53.29)	4.47	.64	มาก ที่สุด	2
4. ท่านตั้งใจจะทำงานกับ องค์กรจนกว่าจะเกษียณอายุ	1 (0.66)	0 (0)	4 (2.63)	62 (40.79)	85 (55.92)	4.51	.62	มาก ที่สุด	1
ภาพรวม						4.47	.40	มากที่สุด	

จากตารางที่ 5 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคพื้นที่อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ด้านความปรารถนาอย่างแรง



771547144

กล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่า พนักงานมีระดับความผูกพันในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.47 (SD = .40) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคพื้นที่อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี มีระดับความผูกพันเกี่ยวกับความตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนกว่าจะเกษียณอายุ เป็นลำดับที่ 1 โดยอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.51 (SD = .62) รองลงมาคือ หากสภาพการทำงานเปลี่ยนไปก็ไม่เป็นสาเหตุให้ลาออกจากองค์กรนี้ มีค่าเฉลี่ย 4.47 (SD = .64) และลำดับสุดท้ายคือรู้สึกภูมิใจที่ท่านเลือกทำงานกับ กฟภ. ถึงแม้ท่านจะมีโอกาสเลือกที่อื่นก็ตาม มีค่าเฉลี่ย 4.42 (SD = .56)

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคพื้นที่อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี สรุปในภาพรวมทั้ง 3 ด้าน

ด้าน	$\bar{X}$	SD	ระดับความผูกพัน	อันดับ
1. ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	4.44	.45	มากที่สุด	2
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทและพยายาม อย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	4.43	.43	มากที่สุด	3
3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร	4.47	.40	มากที่สุด	1
ภาพรวม	4.45	.40	มากที่สุด	

จากตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคพื้นที่อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี สรุปในภาพรวม พบว่า มีค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กร 4.45 อยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร อยู่ในลำดับที่ 1 มีค่าเฉลี่ย 4.47 (SD = .40) รองลงมาคือด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีค่าเฉลี่ย 4.44 (SD = .45) และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทและพยายาม อย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีค่าเฉลี่ย 4.43 (SD = .43)



771547144



ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคพื้นที่อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี

ด้าน	$\bar{X}$	SD	ระดับ	
			คุณภาพชีวิตในการทำงาน	อันดับ
1. ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม	4.38	.60	ดีมากที่สุด	6
2. ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน	4.40	.53	ดีมากที่สุด	5
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถในการทำงานของพนักงาน	4.42	.53	ดีมากที่สุด	3
4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ	4.41	.50	ดีมากที่สุด	4
5. ด้านการบริหารงานอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม	4.47	.45	ดีมากที่สุด	2
6. ด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน	4.41	.48	ดีมากที่สุด	4
7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	4.29	.75	ดีมากที่สุด	7
8. ด้านความภาคภูมิใจองค์กร	4.64	.45	ดีมากที่สุด	1
ภาพรวม	4.43	.40	ดีมากที่สุด	

จากตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคพื้นที่อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 4.43 อยู่ในระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานดีมากที่สุด โดยด้านความภาคภูมิใจองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด 4.64 รองลงมาเป็นด้านการบริหารงานอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม ค่าเฉลี่ย 4.47 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29

### ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี

ตารางที่ 8 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี

	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	1.00	$r = .853^{**}$ $p = .000$
ความผูกพันต่อองค์กร		1.00

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 8 จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วยเพียร์สันระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับ .853 และมีทิศทางความสัมพันธ์ในทางบวก

ตารางที่ 9 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
1. ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ในเขต อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี	เป็นไปตามสมมติฐาน



771547144

## บทที่ 5

### สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรและเพื่อเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) จำนวนประชากร 244 คน และกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane (1973 อ้างถึงใน ไพฑูรย์ โพธิ์สว่าง, 2561, หน้า 394) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดตราด จำนวน 152 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนตัวของบุคคล จำนวน 6 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และเงินเดือน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการผูกพันต่อองค์กร จำนวน 3 ด้าน จำนวน 14 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน แบบสอบถามมีทั้งหมด 19 ข้อ แบ่งออกเป็น 8 ด้าน

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองได้แบบสอบถามกลับคืนมา 152 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามที่รวบรวม จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่ออธิบายระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ค่าสถิติที่ใช้ในการศึกษา คือ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ส่วนการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ค่าสถิติที่ใช้คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson's product moment correlation coefficient โดยกำหนดค่าระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01



771547144

## สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ที่เข้าร่วมโครงการวิจัยนี้ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 31 ปี – 40 ปี จบการศึกษาระดับ ปวช./ปวส. เป็นลูกจ้าง กฟภ. มีระยะเวลา ในการปฏิบัติงาน 5 ปีขึ้นไปถึง 15 ปี และได้รับเงินเดือน 20,001 – 30,000 บาท

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ข้อ 1 ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านที่พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุดคือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทและพยายาม อย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัยในแต่ละด้านได้ดังนี้

ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยในภาพรวมความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับมากที่สุด โดยพนักงานมีความตั้งใจที่จะทำงานกับองค์กรจนกว่าเกษียณอายุ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเป็นอันดับ 1 รองลงคือหากสภาพการทำงานเปลี่ยนไปก็ไม่เป็นสาเหตุให้ลาออกจากองค์กรนี้ และพนักงานจะยังคงทำงานที่องค์กรต่อไปตราบเท่าที่องค์กรยังอยู่ และลำดับสุดท้ายคือรู้สึกภูมิใจที่ท่านเลือกทำงานกับ กฟภ. ถึงแม้ท่านจะมีโอกาสเลือกที่อื่นก็ตาม

ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ในภาพรวมความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับมากที่สุด โดยพนักงานมีความรู้สึกเชื่อมั่นว่าเป้าหมายและนโยบายของหน่วยงาน ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ อยู่ในอันดับ 1 มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด และพนักงานมีความรู้สึกว่าการบริหารงานขององค์กรปัจจุบัน มีความเหมาะสมกับสถานการณ์ โดยรู้สึกว่าการดำเนินงานของท่านกับ ค่านิยมในการทำงานขององค์กรมีความเหมือนกัน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทและพยายาม อย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ในภาพรวมความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับมากที่สุด พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคพื้นที่อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี มีความรู้สึกไม่ลำบากใจในการยอมรับกับวิธีการปฏิบัติงานขององค์กร เป็นลำดับที่ 1 โดยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือพนักงานเต็มใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์เพื่อให้งานขององค์กรประสบ



771547144

ความสำเร็จได้ และลำดับสุดท้ายคือรู้สึกเห็นด้วยกับนโยบายขององค์กร ในการแก้ปัญหาที่สำคัญๆ เกี่ยวกับพนักงาน

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ข้อ 2 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี พบว่าเป็นไปตามสมมติฐานคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี

### อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. จากการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ทั้ง 3 ด้าน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก องค์การบริหารส่วนจังหวัดตราดเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งซึ่งมีขนาดใหญ่ มีความมั่นคง มีการจัดระบบการบริหารจัดการที่ดี ทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Steers (1977, pp. 46-57) ที่กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรคือลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กร โดยความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรเป็นมากที่สุด รองลงมาคือด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร และสุดท้ายด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รสिता สหยา (2562) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน เขตจันทบุรี โดยภาพรวมพบว่า พนักงานธนาคารออมสิน เขตจันทบุรี มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้ ในด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรเป็นอันดับแรก รองลงมาด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรและอันดับสุดท้ายด้านความเกี่ยวพันกับองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน เขตจันทบุรีมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ โดยในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

1.1 ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงาน มองว่าองค์กรแห่งนี้เป็นองค์กรที่ดีเยี่ยม จึงมีความเชื่อมั่นในตัวองค์กร มีการบริหารงานอย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน จนก่อให้เกิด



771547144

เป็นความภาคภูมิใจในผลสำเร็จขององค์กรแห่งนี้ ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการศึกษาของ ราตรี เสนาใจ (2562) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันที่มีต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด

1.2 ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทและพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถที่มี เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานทั้งงานในส่วนของตนและงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย และเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร พร้อมทั้งจะเสียสละเวลาเพื่อความสำเร็จขององค์กรเป็นเป้าหมายสำคัญในการสร้างประโยชน์ต่อสังคม ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ธิธาร์ตน์ สนวนเศรษฐ์ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ ในมหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า บุคลากรมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทและพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรอยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก โดยมีค่าเฉลี่ยภาพรวม 4.31 ซึ่งใกล้เคียงกับ ผลการวิจัยนี้ = 4.43

1.3 ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานมีความตั้งใจแน่วแน่ที่จะคงอยู่เพื่อปฏิบัติงาน มีความรู้สึกภาคภูมิใจและคิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรแห่งนี้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุพร ขำเจริญศักดิ์ (2553, หน้า 43) จินตนา จีระชีวิน (2557) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสตรีมารดาพิทักษ์ จันทบุรี ผลการศึกษาพบว่า มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้า ที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับมากเป็นอันดับที่หนึ่ง

2. จากการผลการทดสอบสมมติฐานคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี พบว่า เป็นไปตามสมมติฐานคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี เนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่ล้วนมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กร อีกทั้งมีจิตสำนึกในหน้าที่รับผิดชอบ มีความตระหนักถึงเป้าหมายและนโยบายขององค์กร ซึ่งแสดงให้เห็นจากค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับดีมากที่สุด

อย่างไรก็ตามคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภาคภูมิใจขององค์กรอยู่ในระดับปานกลางที่ค่อนข้างน้อย ( $r = .466$ ) เมื่อเทียบกับด้านอื่นๆ อาจเป็นเพราะขาดการปลูกจิตสำนึกว่าภารกิจที่



771547144

องค์กรดำเนินการอยู่นั้น ทำเพื่อประโยชน์ต่อสังคม และพนักงานควรภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินการกิจเพื่อสังคม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยูวดี พรหมเขต (2561, หน้า 14) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 2 จังหวัดนครศรีธรรมราช กล่าวว่าการวิเคราะห์ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วน ภูมิภาค เขต 2 จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก และปัจจัยด้านความอิสระใน การทำงาน ด้านการพัฒนาการทำงาน ด้านความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และ ด้านค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กร

### ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะบางประเด็น ดังนี้

#### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. สร้างความเข้าใจในเป้าหมายขององค์กรให้ชัดเจน โดยมุ่งเน้นให้พนักงานทุกระดับเข้าใจและสามารถแสดงความคิดเห็นได้
2. ผู้บริหารการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ควรเปิดโอกาสและปลูกฝังค่านิยมให้มีการวางแผนในการพัฒนาความรู้ความสามารถ สนับสนุนส่งเสริมและให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกตำแหน่ง ให้รู้สึกว่าคุณเองมีความสำคัญสำหรับองค์กร

#### ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. ควรจัดให้มีกิจกรรมแลกเปลี่ยนความรู้ แลกเปลี่ยนทัศนคติที่แต่ละคนมีต่อองค์กร เพื่อสร้างความตระหนักถึงความสำคัญของหน้าที่รับผิดชอบ ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นที่แตกต่างของพนักงาน และเกิดการหล่อหลอมเป็นความรู้สึกเดียวกันจะสามารถส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรได้
2. ควรจัดให้มีทรัพยากรที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานให้เพียงพอต่อบุคลากร เพื่อผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้สะดวก รวดเร็ว และมีคุณภาพ อันจะนำไปสู่เป้าหมายขององค์กร

#### ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. ควรสนับสนุนให้เกิดงานวิจัยถึงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เพื่อเป็นแนวทางให้การเฝ้าระวังหรือนำจุดผิดพลาดไปพัฒนาให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น



771547144

2. วรรศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรรองค้การการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขต  
อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี เชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่ครอบคลุมและมีความชัดเจนมาก  
ยิ่งขึ้น



771547144

BUU .IThesis 62930031 independent study / recv: 06072564 19:42:54 / seq: 75



## บรรณานุกรม

- ก่อกศักดิ์ ไชยรัศมีศักดิ์. (2553). CEO โลกตะวันออก: ฉบับเข้มข้น. กรุงเทพฯ: สยามอินเตอร์บุ๊คส์.
- กวีวัธน ฝไทพิสิษฐ์. (2557). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคาร  
ออมสิน ภาค 15. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐ  
และเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ก่อกศักดิ์ ไชยรัศมีศักดิ์. (2553). CEO โลกตะวันออก: ฉบับเข้มข้น. กรุงเทพฯ: สยามอินเตอร์บุ๊คส์.
- การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค. (2563). รายงานประจำปี 2563. กรุงเทพฯ : การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค.
- กิติพงศ์ สุวรรณมาโจ. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร  
ของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขตลำปาง. การค้นคว้าอิสระ  
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเนชั่น.
- กิตติยา อินทรอุดม. (2556). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี  
จังหวัดชลบุรี. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและ  
ภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จินตนา จีระชีวิน. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดชลบุรี.  
งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน, วิทยาลัย  
การบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ดวงกมล ดวงสุภา. (2553). ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ถ่ายโอนมาสังกัด  
องค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคเหนือตอนบน. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ธนิต ณ เชียงใหม่. (2555). ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าพระ  
ธาตุ อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา  
การจัดการทรัพยากรเพื่อความมั่นคง (พนัสนิคม), คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์, มหาวิทยาลัย  
บูรพา.
- ธิดารัตน์ สวนเศรษฐ์. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายสนับสนุน  
วิชาการในมหาวิทยาลัยบูรพา. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร  
การศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิลวรรณ ประแกกัน และนภาพรรณ เนตรประดิษฐ์. (2561). พหุปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อ  
องค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เชื้อนภูมิพล จังหวัดตาก,  
มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง, 7(2), 75-88.
- เบญจมาศ พูนันท์. (2550). ความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาของค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอ



771547144

ลัดทึบ จังหวัดชลบุรี. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารงานท้องถิ่น, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ประดิษฐพงษ์ สร้อยเพชร. (2557). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทโทรคมนาคมและเทคโนโลยีสารสนเทศแห่งหนึ่ง ส่วนงานวิศวกรรมที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร*. สาขาวิชาการบริหารรัฐกิจ, บริหารรัฐกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเนชั่น.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. (7) กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ไพฑูรย์ โปธิสว่าง. (2561). *การทำวิจัยทางสังคมศาสตร์ : หลักการ วิธีปฏิบัติ สถิติ และคอมพิวเตอร์ (eBook)*, (พิมพ์ครั้งที่ 2),. ชลบุรี ; ฝ่ายนวัตกรรมการเรียนการสอน สำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มศารัตน์ วีระยุทธศิลป์. (2553). *ความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์*. ภาคนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- รสิตา สหยา. (2556). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน เขตจันทบุรี*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ลัดดา อุปพงษ์. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันในองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสกลนคร*. งานนิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, คณะพยาบาลศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2549). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์วิจิตรหัตถกรรม.
- เศรษฐพร เบญจศรีรักษ์. (2552). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- สมเกียรติ อินยม. (2560). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมจิตร จันทร์เพ็ญ. (2557). *ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน)*. การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารพัฒนาสังคม, คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุเทพ เนตรวรรณ. (2556). *คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นกะของพนักงานฝ่ายการผลิต โรงไฟฟ้าแม่เมาะ อำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง*. การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท, คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.



771547144

- สุภัค วงศ์ภักดี. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- สุวิมล สุขสบาย. (2556). *ความผูกพันต่อองค์กรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองจันทน์นิมิต อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐ และเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- อรพรรณ ทรงสุวรรณ. (2556). *ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลห้วยกะปิ อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการเมืองการปกครอง, คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- อริสา มงคลไพบูลย์สุข. (2560). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- อัญชิสา มูลสัน. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางพระ อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- Bruce, W. M., & Blackburn, J. W., (1992). *Balanceing job satisfaction & performance: A guide for human recourse professionals.* Westport: Quaorum Books.
- Dessler, G. (1991). *Human Resource Management (8th ed).* New Jersey: Prentice-Hall.,
- Guest, R. H. (1979). *Quality of Work Life : Learning from Tarrytown. Harvard Business Review, 9 (7), 76-87.*
- Hackman, R. J., & Suttle, Lloyd J., (1977). *Improving Life at Work; Behavioral Science Approach to Organization Change.* Santa Monica. CAL: Goodyear.
- Huse, E. F., & Cummings, T. G., (1985). *Organization development and change.* Minnesota: West.
- Kast, F. E., & Rosenzweig, J. E., (1985). *Organization and management (4th ed.).* New York: McGraw-Hill.
- Maslow, A. H. (1964). *Motivation and personality.* New York: Harper and Rows.,
- Skrovan, D. J. (1983). *Quality of work life: Perspective for business and the public sector.* Massachusetts: Addisin-Wesley.
- Steer, R. M. (1977). *Antocedents and outcome of organizational commitment.*



771547144

BUU-IThesis 62930031 Independent study / recv: 06072564 19:42:54 / seq: 75

*Administrative Science Quarterly*, 22, 45-56.



771547144

BUU iThesis 62930031 independent study / recv: 06072564 19:42:54 / seq: 75

## ภาคผนวก



771547144

BUU iThesis 62930031 independent study / recv: 06072564 19:42:54 / seq: 75

**แบบสอบถามเพื่อการวิจัย**  
**เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับความผูกพันต่อองค์กร**  
**ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี**

-----

**คำชี้แจง**

1. แบบสอบถามฉบับนี้มี 3 ตอน คือ
  - ตอนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
  - ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี
  - ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี
2. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสัมพันธ์ต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี
3. ขอให้ท่านโปรดพิจารณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงให้ครบทุกข้อ
4. การตอบคำถามในแบบสอบถามนี้ไม่มีข้อใดถูกหรือผิดแต่เพื่อเป็นข้อมูล เพื่อประโยชน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งไม่มีผลกระทบต่อตัวท่านแต่อย่างใด จะใช้เป็นข้อมูลเพื่อการวิจัยเท่านั้นและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้



771547144

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (6 ข้อ)

คำชี้แจง โปรดเติมคำและเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  ของข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง

1.1 เพศ  ชาย  หญิง

1.2 อายุ  20 – 30 ปี  31 – 40 ปี

41 – 50 ปี  51 – 60 ปี

1.3 ระดับการศึกษา

มัธยมศึกษา  ปวช./ปวส.

ปริญญาตรี  สูงกว่าปริญญาตรี

1.4 ตำแหน่ง

ลูกจ้าง กฟภ.  พนักงานวิชาชีพ

นักวิชาการ  ผู้บริหาร

1.5 ระยะเวลาปฏิบัติงาน

น้อยกว่า 5 ปี  ตั้งแต่ 5 ถึง 15 ปี

15 ปี ขึ้นไป

1.6 เงินเดือน

น้อยกว่า 15,000 บาท  15,001 – 20,000 บาท

20,001 – 30,000 บาท  30,001 บาทขึ้นไป



771547144

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมความผูกพันต่อองค์กร โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  
ข้อความที่ตรงกับความเห็นหรือความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียง 1 ข้อ

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
<b>ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร</b>							
2.1	ท่านเชื่อมั่นว่าเป้าหมายและนโยบายของหน่วยงาน ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้						
2.2	ท่านรู้สึกว่าคุณค่าในการทำงานของท่านกับค่านิยมในการทำงานขององค์กรมีความเหมือนกัน						
2.3	ท่านรู้สึกว่าการบริหารงานขององค์กรปัจจุบันมีความเหมาะสมกับสถานการณ์						
2.4	ท่านจะรีบชี้แจงและกล่าวแก้ในทันที เมื่อมีคน กล่าวถึง กฟผ. ในทางลบ						
2.5	ท่านมักจะบอกแก่เพื่อนฝูงอยู่เสมอว่า กฟผ. เป็นองค์กรที่เยี่ยมมาก						
<b>ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร</b>							
2.6	ท่านเต็มใจที่จะทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายและท่านจะปฏิบัติงานอย่างทุ่มเทและเต็มความสามารถ						
2.7	ท่านเต็มใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์เพื่อให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จได้						
2.8	ท่านมีความรู้สึกห่วงใยอย่างยิ่งกับทุกปัญหาที่เกิดขึ้นกับองค์กร						
2.9	ท่านเห็นด้วยกับนโยบายขององค์กร ในการแก้ปัญหาที่สำคัญๆ เกี่ยวกับพนักงาน						
2.10	ท่านไม่ลำบากใจในการยอมรับกับวิธีการปฏิบัติงานขององค์กร						



771547144



ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
<b>ด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กรของตน</b>							
2.11	ท่านจะยังคงทำงานที่องค์กรต่อไปตราบเท่าที่ องค์กรของท่านยังอยู่						
2.12	ท่านรู้สึกภูมิใจที่ท่านเลือกทำงานกับ กฟผ. ถึงแม้ท่านจะมีโอกาสเลือกที่อื่นก็ตาม						
2.13	หากสภาพการทำงานของท่านเปลี่ยนไปก็ เป็นสาเหตุให้ท่านลาออกจากองค์กรนี้ได้						
2.14	ท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนกว่าจะ เกษียณอายุ						

**ตอนที่ 3** แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  
ข้อความที่ตรงกับความเห็นหรือความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียง 1 ข้อ

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
<b>ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม</b>							
3.1	ท่านมีความพอใจกับอัตราเงินเดือนใน ปัจจุบัน						
3.2	ได้รับผลประโยชน์ตอบแทนอย่างเหมาะสม เมื่อเทียบกับภาระงานที่รับผิดชอบ						
<b>ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน</b>							
3.3	อุปกรณ์สำนักงานที่ใช้ในการปฏิบัติงานได้รับ การดูแลและซ่อมบำรุง มีความพร้อมในการ ใช้งาน						
3.4	สภาพแวดล้อมในที่ทำงานเหมาะสมกับ การ ปฏิบัติงาน						



ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
<b>ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถในการทำงานของพนักงาน</b>							
3.5	มีโอกาสที่จะก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่						
3.6	แม้รู้สึกว่ายังทำงานเดิมทุกวัน แต่ยังได้รับโอกาสเรียนรู้เพิ่มเติม						
3.7	งานที่ได้รับมอบหมายช่วยทำให้ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่ม						
<b>ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ</b>							
3.8	มีการสนับสนุนส่งเสริมให้ท่านได้รับการพัฒนาตนเอง						
3.9	ท่านคิดว่าทำงานที่นี่จะได้รับความก้าวหน้า						
<b>ด้านการบริหารงานอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม</b>							
3.10	ท่านรู้สึกว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา อยู่บนพื้นฐานแห่งความยุติธรรม						
3.11	การบริหารงานในหน่วยงานมีรูปแบบที่น่าพึงพอใจ						
3.12	ผู้บังคับบัญชายอมรับในข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน						
<b>ด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน</b>							
3.13	ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน						
3.14	ท่านสามารถปรึกษาปัญหาเรื่องงานกับเพื่อนร่วมงานได้						
3.15	ท่านไม่รู้สึกโดดเดี่ยวอ้างว้างในกลุ่มเพื่อนร่วมงาน						
<b>ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว</b>							
3.16	ท่านพอใจในการจัดเวลาทำงาน และเวลาว่างจากการทำงานในแต่ละวัน						
3.17	ท่านรู้สึกว่าปริมาณงานที่ท่านได้รับมากเกินไป จนส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว						



771547144

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
<b>ด้านความภาคภูมิใจองค์กร</b>							
3.5	ท่านรู้สึกว่าคุณสมบัติของหน่วยงานของท่าน มีภารกิจที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม						
3.6	เมื่อมีผู้ถามว่าท่านทำงานที่ใด ท่านจะตอบอย่างภาคภูมิใจว่าทำงานที่ กฟภ.						



771547144

## สรุปผลการตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือ

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขต อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี

การทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ Cronbach's Alpha if Item Deleted

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมความผูกพันต่อองค์กร

ข้อที่	คำถาม	Cronbach's Alpha if Item Deleted
<b>ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร</b>		
2.1	ท่านเชื่อมั่นว่าเป้าหมายและนโยบายของหน่วยงาน ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้	.937
2.2	ท่านรู้สึกว่าคุณค่าในการทำงานของท่านกับ ค่านิยมในการทำงานขององค์กรมีความเหมือนกัน	.932
2.3	ท่านรู้สึกว่าการบริหารงานขององค์กรปัจจุบัน มีความเหมาะสมกับสถานการณ์	.934
2.4	ท่านจะรีบชี้แจงและกล่าวแก้ในทันที เมื่อมีคน กล่าวถึง กฟภ. ในทางลบ	.934
2.5	ท่านมักจะบอกแก่เพื่อนฝูงอยู่เสมอว่า กฟภ. เป็นองค์กรที่เยี่ยมมาก	.934
<b>ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร</b>		
2.6	ท่านเต็มใจที่จะทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายและท่านจะปฏิบัติงานอย่างทุ่มเทและเต็มความสามารถ	.933
2.7	ท่านเต็มใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถและ ประสบการณ์เพื่อให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จได้	.934



ข้อที่	คำถาม	Cronbach's Alpha if Item Deleted
2.8	ท่านมีความรู้สึกห่วงใยอย่างยิ่งกับทุกปัญหา ที่เกิดขึ้นกับองค์กร	.935
2.9	ท่านเห็นด้วยกับนโยบายขององค์กร ในการแก้ปัญหาที่สำคัญๆ เกี่ยวกับพนักงาน	.934
2.10	ท่านไม่ลำบากใจในการยอมรับกับวิธีการ ปฏิบัติงานขององค์กร	.934
<b>ด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กรของตน</b>		
2.11	ท่านจะยังคงทำงานที่องค์กรต่อไปตราบเท่าที่องค์กรของท่านยังอยู่	.934
2.12	ท่านรู้สึกภูมิใจที่ท่านเลือกทำงานกับ กฟผ. ถึงแม้ท่านจะมีโอกาสเลือกที่อื่นก็ตาม	.936
2.13	หากสภาพการทำงานของท่านเปลี่ยนไปก็ไม่เป็นสาเหตุให้ท่านลาออกจากองค์กรนี้ได้	.936
2.14	ท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนกว่าจะเกษียณอายุ	.934

### ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ข้อที่	คำถาม	Cronbach's Alpha if Item Deleted
<b>ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม</b>		
3.1	ท่านมีความพอใจกับอัตราเงินเดือนในปัจจุบัน	.935
3.2	ได้รับผลประโยชน์ตอบแทนอย่างเหมาะสม เมื่อเทียบกับภาระงานที่รับผิดชอบ	.933



771547144

ข้อที่	คำถาม	Cronbach's Alpha if Item Deleted
<b>ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน</b>		
3.3	อุปกรณ์สำนักงานที่ใช้ในการปฏิบัติงานได้รับ การดูแลและซ่อมบำรุง มีความพร้อมในการใช้งาน	.934
3.4	สภาพแวดล้อมในที่ทำงานเหมาะสมกับ การปฏิบัติงาน	.933
<b>ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถในการทำงานของพนักงาน</b>		
3.5	มีโอกาที่จะก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	.935
3.6	แม้รู้สึกว่ายังทำงานเดิมทุกวัน แต่ยังได้รับโอกาส เรียนรู้เพิ่มเติม	.932
3.7	งานที่ได้รับมอบหมายช่วยทำให้ท่านได้ใช้ ความคิดริเริ่ม	.934
<b>ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ</b>		
3.8	มีการสนับสนุนส่งเสริมให้ท่านได้รับการพัฒนาตนเอง	.934
3.9	ท่านคิดว่าทำงานที่นี่จะได้รับความก้าวหน้า	.935
<b>ด้านการบริหารงานอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม</b>		
3.10	ท่านรู้สึกว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา อยู่บนพื้นฐานแห่ง ความยุติธรรม	.935
3.11	การบริหารงานในหน่วยงานมีรูปแบบที่น่าพึงพอใจ	.933
3.12	ผู้บังคับบัญชายอมรับในข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน	.935
<b>ด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน</b>		
3.13	ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	.932
3.14	ท่านสามารถปรึกษาปัญหาเรื่องงานกับเพื่อนร่วมงานได้	.934



771547144

BUU\_1Thesis\_62930031\_independent\_study / rev: 06072564 19:42:54 / seq: 75

ข้อที่	คำถาม	Cronbach's Alpha if Item Deleted
3.15	ท่านไม่รู้สึกโดดเดี่ยวอ้างว้างในกลุ่มเพื่อนร่วมงาน	.935
<b>ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว</b>		
3.16	ท่านพอใจในการจัดเวลาทำงาน และเวลาว่างจากการทำงานในแต่ละวัน	.934
3.17	ท่านรู้สึกว่าปริมาณงานที่ท่านได้รับมากเกินไป จนส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว	.936
<b>ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร</b>		
3.18	ท่านรู้สึกว่าหน่วยงานของท่าน มีภารกิจที่เป็น ประโยชน์ต่อสังคม	.951
3.19	เมื่อมีผู้ถามว่าท่านทำงานที่ใด ท่านจะตอบ อย่างภาคภูมิใจว่าทำงานที่ กฟภ.	.936



771547144

Case Processing Summary		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.937	33

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
no2.1	132.1667	170.213	.444	.937
no2.2	130.6333	170.033	.836	.932
no2.3	130.7333	172.892	.616	.934
no2.4	130.6000	174.524	.670	.934
no2.5	130.5667	173.082	.674	.934
no2.6	130.7000	168.907	.720	.933
no2.7	130.6667	173.333	.601	.934
no2.8	130.6333	176.792	.618	.935
no2.9	130.7333	173.030	.662	.934
no2.10	130.7000	174.079	.706	.934
no2.11	130.5333	174.464	.715	.934
no2.12	130.4667	178.051	.381	.936
no2.13	130.5000	178.397	.479	.936
no2.14	130.6000	174.662	.660	.934
no3.1	130.5333	175.499	.566	.935
no3.2	130.9333	170.547	.663	.933
no3.3	130.9000	168.300	.617	.934



ข้อ3.4	130.7667	170.116	.744	.933
ข้อ3.5	130.7333	174.892	.548	.935
ข้อ3.6	130.6333	168.447	.755	.932
ข้อ3.7	130.6667	173.678	.581	.934
ข้อ3.8	130.6333	173.068	.651	.934
ข้อ3.9	130.6000	175.490	.491	.935
ข้อ3.10	130.5000	174.879	.539	.935
ข้อ3.11	130.5667	172.875	.687	.933
ข้อ3.12	130.7667	174.875	.523	.935
ข้อ3.13	130.6000	168.800	.823	.932
ข้อ3.14	130.5333	172.671	.629	.934
ข้อ3.15	130.7333	173.995	.514	.935
ข้อ3.16	130.6000	173.421	.612	.934
ข้อ3.17rev	130.5000	178.603	.353	.936
ข้อ3.18	131.6667	186.989	-.114	.951
ข้อ3.19	130.5000	179.293	.349	.936



771547144