

คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงาน  
ฝ่ายบำรุงรักษาเครื่องกล การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์  
คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
ปีการศึกษา 2566

THE QUALITY OF WORKING LIFE AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF EMPLOYEES  
IN THE MECHANICAL MAINTENANCE DEPARTMENT, ELECTRICITY GENERATING  
AUTHORITY OF THAILAND



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for the Degree of Master of Public Administration in Public Administration  
Department of Public Administration  
Faculty Of Political Science  
Chulalongkorn University  
Academic Year 2023

หัวข้อสารนิพนธ์	คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของ ผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาเครื่องกล การไฟฟ้าฝ่ายผลิต แห่งประเทศไทย
โดย	น.ส.พรรณอร รัชตมูธา
สาขาวิชา	รัฐประศาสนศาสตร์
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริพงศ์ ปาลกะวงศ์ ณ อยุธยา

---

คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของ  
การศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์

..... ประธานกรรมการ  
(ศาสตราจารย์ ดร.ไชยันต์ ไชยพร)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก  
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริพงศ์ ปาลกะวงศ์ ณ อยุธยา)

..... กรรมการ  
(อาจารย์ ดร.กุลพัช ศักดิ์วิทย์)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
CHULALONGKORN UNIVERSITY

พรรณอร รัชตมูทธา : คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาเครื่องกล การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. ( THE QUALITY OF WORKING LIFE AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF EMPLOYEES IN THE MECHANICAL MAINTENANCE DEPARTMENT, ELECTRICITY GENERATING AUTHORITY OF THAILAND) อ.ที่ปรึกษาหลัก : รศ. ดร.ศิริพงษ์ ปาลกะวงศ์ ณ อยุธยา

งานวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาเครื่องกล การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ในรูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการสำรวจความคิดเห็นและใช้การเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 231 คน ที่มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) จากผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาเครื่องกล การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย แล้วจึงดำเนินการสุ่มตัวอย่างตามความสะดวก (Convenient sampling) ให้ครบตามจำนวนที่กำหนด จากนั้นนำมาประมวลผลผ่านโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS และใช้การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ด้วยวิธีแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน อีกทั้งในกรณีวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน ได้เลือกใช้เทคนิคการทดสอบด้วยวิธีการถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression) เพื่อวิเคราะห์หาปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร

ผลการศึกษาพบว่า ในแง่ภูมิหลัง ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ และด้านระยะเวลาการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือระยะเวลาและประสบการณ์ที่เพิ่มมากขึ้นตามอายุมีส่วนเหนี่ยวนำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรอย่างเห็นได้ชัด ทั้งนี้เมื่อพิจารณาถึงปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยรายด้านอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน อีกทั้งเมื่อนำไปใช้พยากรณ์ระดับความผูกพันต่อองค์กร ก็พบว่าปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านชีวิตและการทำงานที่มีความสมดุลกันโดยส่วนรวม (2) ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมให้เกิดการเติบโตและมั่นคงในงาน และ (3) ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ต่างส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นปัจจัยทั้ง 3 ด้านนี้จึงเป็นสิ่งที่องค์กรต้องหันมาให้ความสำคัญ เพื่อเป็นรักษาไว้ซึ่งผู้ปฏิบัติงานของตนให้เกิดความผูกพันและคงอยู่กับองค์กรอย่างยั่งยืน

สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์

ลายมือชื่อนิสิต .....

ปีการศึกษา 2566

ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาหลัก .....

# # 6482037124 : MAJOR PUBLIC ADMINISTRATION

KEYWORD: Quality of working life, Commitment

Punnaorn Rajatamutha : THE QUALITY OF WORKING LIFE AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF EMPLOYEES IN THE MECHANICAL MAINTENANCE DEPARTMENT, ELECTRICITY GENERATING AUTHORITY OF THAILAND. Advisor: Assoc. Prof. SIRIPONG PALAKAWONG-NA-AYUDHYA, Ph.D.

This research aims to study the influence of personal factors and quality of life at work on the organizational affiliation of maintenance personnel at Mechanical Maintenance Division of the Electricity Generating Authority of Thailand. The research is survey research in the form of quantitative research, utilizing opinions and data collected through questionnaires from a sample group of 231 individuals selected through quota sampling from the maintenance personnel. Additionally, convenience sampling was employed to reach the predetermined sample size. The collected data were then processed through statistical software. Statistical analysis, including frequency distribution, mean, percentage, and standard deviation, was then applied to the data. In the case of inferential statistics, factors influenced organizational affiliation are determined by the multiple regression technique.

The study reveals that, in the background aspect, personal factors such as age and tenure significantly influence organizational commitment. Specifically, an increase in age and tenure significantly induces the level of organizational commitment. Furthermore, considering the quality of life at work, the respondents generally perceive it at a high level. The level of income is also at a high level. When used to predict the level of organizational commitment, it was found that all three dimensions of work quality, including (1) overall balanced work and life, (2) job descriptions that promote growth and stability, and (3) fair and adequate compensation, have statistically significant influences on organizational commitment. Therefore, these three dimensions are crucial for organizations to focus on to maintain and sustain the commitment of their personnel.

Field of Study: Public Administration

Student's Signature .....

Academic Year: 2023

Advisor's Signature .....

## กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์เรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาเครื่องกล การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย” สำเร็จไปด้วยดีด้วยความกรุณาจากรองศาสตราจารย์ ดร.ศิริพงศ์ ปาลกะวงศ์ ณ อยุธยา อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ช่วยชี้แนะแนวทางให้คำปรึกษาเพื่อปรับปรุงเนื้อหา แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์ต่อสารนิพนธ์ฉบับนี้ ขอกราบขอบพระคุณ ศาสตราจารย์ ดร.ไชยันต์ ไชยพร และอาจารย์ ดร.กุลพฐ ศักดิ์วิทย์ ประธานและคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ ที่ได้ให้คำแนะนำ จนสารนิพนธ์ฉบับนี้เรียบร้อยเสร็จสมบูรณ์ และขอกราบขอบพระคุณเหล่าคณาจารย์ทุกท่านในภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ให้ความกรุณาถ่ายทอดความรู้ต่าง ๆ รวมถึงบุคลากรทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือ อำนวยความสะดวกด้านต่าง ๆ แก่ผู้ศึกษาตลอดมา

ขอกราบขอบพระคุณผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาเครื่องกล การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

สุดท้ายนี้ขอกราบขอบพระคุณปีกกับมี และขอขอบคุณกลุ่มตัวแม่แต่หน้าพ่อ ชาว MPA 56 เหล่าเพื่อน พี่น้องและผู้ที่ไม่ได้เอ่ยถึง ที่คอยให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจในการศึกษาครั้งนี้ด้วยดีจนประสบผลสำเร็จ



พรรณอร รัชตมูทธา

## สารบัญ

	หน้า
.....	ค
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ค
.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ง
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ฌ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ที่มาและความสำคัญ.....	1
1.2 คำถามวิจัย.....	4
1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	4
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	4
1.5 ขอบเขตการวิจัย.....	5
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
บทที่ 2 การทบทวนวรรณกรรม.....	9
2.1 ฝ่ายบำรุงรักษาเครื่องกล การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย.....	9
2.2 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	13
2.3 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	26
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	34
2.5 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	37

บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย.....	39
3.1 รูปแบบการวิจัย .....	39
3.2 แหล่งข้อมูล .....	39
3.3 กลุ่มประชากรเป้าหมายและกลุ่มตัวอย่าง .....	40
3.4 เกณฑ์การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง และการเข้าถึง .....	40
3.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลและเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล .....	41
3.6 แนวทางวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอผลวิจัย .....	44
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตัวแปรเดียว .....	46
4.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	46
4.3 ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน .....	48
4.4 ข้อมูลระดับความผูกพันต่อองค์กร.....	56
บทที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตัวแปรคู่.....	60
5.1 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษา เครื่องกล การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย กับความผูกพันต่อองค์กร .....	60
5.2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานฝ่าย บำรุงรักษาเครื่องกล การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย กับความผูกพันต่อองค์กร .....	62
บทที่ 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตัวแปรพหุ.....	66
บทที่ 7 บทสรุปและการอภิปรายผล .....	73
7.1 สรุปสาระสำคัญของการออกแบบการวิจัย .....	73
7.2 สรุปผลการวิเคราะห์ .....	74
7.3 ข้อจำกัด.....	81
7.4 ข้อเสนอแนะ .....	81
บรรณานุกรม.....	84
ภาคผนวก.....	88



ประวัติผู้เขียน..... 97



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
**CHULALONGKORN UNIVERSITY**

## สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1 การเปรียบเทียบอัตราการลาออกของผู้ปฏิบัติงานส่วนงานบำรุงรักษาและส่วนสนับสนุนงาน .....	3
ตารางที่ 2 จำนวนผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาเครื่องกล แบ่งตามประเภทผู้ปฏิบัติงาน .....	12
ตารางที่ 3 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาตามประเภทผู้ปฏิบัติงาน .....	41
ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ในด้านเพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ ตำแหน่งงาน และประวัติการเปลี่ยนงานของกลุ่มตัวอย่าง .....	47
ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าสูงสุด ค่าต่ำสุด และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของกลุ่มตัวอย่างที่เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลในด้านอายุ และระยะเวลาการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง .....	48
ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างในภาพรวม .....	49
ตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านการได้รับค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเพียงพอ .....	50
ตารางที่ 8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านการมีสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย .....	50
ตารางที่ 9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านการเปิดโอกาสให้ได้พัฒนาความรู้ความสามารถเป็นอย่างดี .....	51
ตารางที่ 10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมให้เกิดการเติบโตและมั่นคงในงานแก่ผู้ปฏิบัติงาน .....	52
ตารางที่ 11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านลักษณะงานที่มีส่วนส่งเสริมการประสานกันทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน .....	53
ตารางที่ 12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านลักษณะงานที่ตั้งบนพื้นฐานของกฎหมายหรือความยุติธรรม .....	54
ตารางที่ 13 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านชีวิตและการทำงานที่มีความสมดุลกันโดยส่วนรวม .....	54

ตารางที่ 14 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านลักษณะงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกันทางสังคม.....	55
ตารางที่ 15 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างในภาพรวม.....	56
ตารางที่ 16 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร.....	57
ตารางที่ 17 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเต็มใจทุ่มเทและพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร.....	58
ตารางที่ 18 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความต้องการที่จะต้องเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร.....	59
ตารางที่ 19 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร ที่เป็นตัวแปรเชิงกลุ่ม.....	61
ตารางที่ 20 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรที่เป็นตัวแปรเชิงตัวเลข.....	62
ตารางที่ 21 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร.....	63
ตารางที่ 22 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ.....	66
ตารางที่ 23 ผลการทดสอบปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร.....	76

## สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1 ลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์ .....	26
ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดการวิจัย .....	38



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ที่มาและความสำคัญ

การทำงานขององค์กรต่าง ๆ ในปัจจุบัน มีการขับเคลื่อนการทำงานด้วยองค์ประกอบหลากหลายประการ ที่ส่งผลให้การบริหารงานขององค์กรสามารถดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จตามภารกิจ เป้าหมาย และแผนกลยุทธ์ที่องค์กรวางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ซึ่งองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญในการบริหารงานองค์กร คือ เรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่หลายองค์กรเริ่มเล็งเห็นความสำคัญ และตระหนักถึงการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเป็นอย่างมาก องค์กรจะต้องให้ความสนใจในการพัฒนา ส่งเสริมบุคลากรให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและช่วยส่งเสริมให้องค์กรประสบผลสำเร็จในการดำเนินงานตามเป้าหมาย

ทรัพยากรบุคคล ถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ช่วยผลักดันให้องค์กรดำเนินงานได้มีประสิทธิภาพและเกิดผลสำเร็จ องค์กรต้องทำการหาแนวทาง วิธีการต่าง ๆ ที่จะทำให้อุคลากรขององค์กรมีความรู้ ทักษะ และความสามารถ เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยองค์กรเป็นตัวช่วยส่งเสริมการพัฒนาตนเองของบุคลากรให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถปฏิบัติงานตามเป้าหมายกลยุทธ์ขององค์กร รวมถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่จะทำให้เกิดสภาพการทำงานที่ดี มีการยอมรับในองค์กร ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร และช่วยสร้างประโยชน์ต่อองค์กรให้องค์กรมีความเข้มแข็ง

ในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรในองค์กร ยังมีการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้อุคลากรเกิดความพึงพอใจและมีความสุขในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน หรือ Quality of work life ถือเป็นแนวคิดที่มีความสำคัญมากในการบริหารจัดการการทำงานขององค์กรต่าง ๆ ในปัจจุบัน เนื่องจากองค์กรจะมีการมองเห็นคนในองค์กรว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญ และเป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า คนส่วนใหญ่จึงต้องมีการทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการในขั้นพื้นฐานและการดำรงชีวิตในปัจจุบันของตนเอง บุคคลเหล่านี้ในแต่ละวันจะต้องมีการออกไปทำงาน ใช้ชีวิตในที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่ การสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความเหมาะสมกับคนในองค์กรนับเป็นสิ่งสำคัญ ที่จะทำให้

คนในองค์กรมีความสุข มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านร่างกาย อารมณ์ และด้านสังคม (กองสวัสดิการแรงงาน, 2547) คุณภาพชีวิตในการทำงานจึงเป็นสิ่งที่ทุกองค์กร ต้องหันมาให้ความสำคัญ รวมถึงดูแลเรื่องของสวัสดิการ ค่าตอบแทน ส่งเสริมจิตใจให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ให้บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และการมีสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดี เป็นต้น เนื่องจากถ้าบุคลากร มีความสุข มีความพึงพอใจกับการทำงาน รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า เกิดความผูกพันต่อองค์กร จะทำให้บุคลากรเกิดแรงผลักดันต่อการทำงานที่ดี มีความรับผิดชอบในงาน เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ทุกองค์กรจึงมีความจำเป็นที่ต้องมีการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในองค์กรให้มากขึ้น เพื่อให้องค์กรสามารถดำรงอยู่ได้ในสภาวะการณ์ปัจจุบัน ที่มีการเปลี่ยนแปลงผันผวนตลอดเวลาและมีการแข่งขัน กันสูง ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง สิ่งแวดล้อม และเทคโนโลยี

ดังนั้นการจะทำให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี องค์กรจะต้องรักษาบุคลากรที่มีความรู้ มีความสามารถ เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพดี ให้คงอยู่กับองค์กรต่อไป มีการปลูกฝังและสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีและผูกพันต่อองค์กร รู้สึกสำนึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งกับองค์กร เมื่อบุคลากร มีความผูกพันต่อองค์กรแล้วนั้น จะส่งผลให้เกิดแรงจูงใจ กระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ มีความทุ่มเทและปฏิบัติงานอย่างอุทิศตนเพื่อองค์กรช่วยเพิ่มผลิตภาพในงาน และส่งผลในเชิงบวกต่อผลความสำเร็จขององค์กรในทุก ๆ ด้าน สร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน องค์กร ให้บุคลากรทำงานสอดคล้องกับเป้าหมายองค์กร และบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) อยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของกระทรวงพลังงาน กระทรวงการคลัง เป็นรัฐวิสาหกิจด้านกิจการพลังงาน ที่ดำเนินธุรกิจหลักในการผลิต การจัดหาและการจำหน่ายเกี่ยวกับพลังงานไฟฟ้า ให้แก่การไฟฟ้านครหลวง (กฟน.) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (กฟภ.) และผู้ที่มีการใช้ไฟฟ้าตามที่กฎหมายได้กำหนดและประเทศใกล้เคียง รวมถึงธุรกิจอื่น ๆ ที่มีความเกี่ยวเนื่องกับกิจการไฟฟ้าภายใต้กรอบพระราชบัญญัติ กฟผ. (การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย, 2566)

หน่วยงานบำรุงรักษาเครื่องกล ของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เป็นส่วนหนึ่งของธุรกิจเดินเครื่องและบำรุงรักษาโรงไฟฟ้า ในส่วนธุรกิจอื่น ๆ ที่เกี่ยวเนื่องของ กฟผ. ที่ให้บริการครอบคลุมทั้งงานเดินเครื่องและบำรุงรักษาประจำโรงไฟฟ้า (Operation and Routine Maintenance) และงานบำรุงรักษาโรงไฟฟ้า (Maintenance) ซึ่งผู้ปฏิบัติงานหน่วยงานบำรุงรักษาเครื่องกล แบ่งเป็น 2 ส่วนหลัก คือ ส่วนสนับสนุนงาน ที่ปฏิบัติงานประจำอยู่ที่สำนักงาน

การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (สำนักงานโทรน้อย) และส่วนงานบำรุงรักษา ที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องเดินทางไปปฏิบัติงานที่โรงไฟฟ้าต่าง ๆ ไม่ได้ปฏิบัติงานประจำที่สำนักงาน ทั้งต้องไปปฏิบัติงานตามโรงไฟฟ้าของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย โรงไฟฟ้าของบริษัทในเครือ โรงไฟฟ้าเอกชน โรงงานอุตสาหกรรม หน่วยงานราชการ/รัฐวิสาหกิจ และโรงไฟฟ้าต่างประเทศอยู่เสมอ การไปปฏิบัติงานตามโรงไฟฟ้า จะเป็นการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ไม่มีวันหยุดเหมือนผู้ปฏิบัติงานที่ปฏิบัติงานอยู่สำนักงานประจำ และจะต้องพร้อมปฏิบัติงานอยู่เสมอ ตามวาระการบำรุงรักษาโรงไฟฟ้า ณ ช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงาน ฝ่ายบำรุงรักษาเครื่องกล การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เพื่อทราบถึงปัจจัยด้านคุณภาพชีวิต ในการทำงานด้านใด ที่จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และได้ทำการสำรวจข้อมูลอัตรา การลาออกของผู้ปฏิบัติงานส่วนงานบำรุงรักษาและส่วนงานสนับสนุน ฝ่ายบำรุงรักษาเครื่องกล การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (ฝ่ายบำรุงรักษาเครื่องกล, 2566)

#### ตารางที่ 1 การเปรียบเทียบอัตราการลาออกของผู้ปฏิบัติงานส่วนงานบำรุงรักษาและส่วนสนับสนุนงาน

ปี	จำนวนผู้ปฏิบัติงานบำรุงรักษา ที่ลาออก (ราย)	จำนวนผู้ปฏิบัติงานสนับสนุน ที่ลาออก (ราย)
2561	-	-
2562	3	-
2563	-	2
2564	3	-
2565	7	-

ข้อมูล ณ วันที่ 12 สิงหาคม 2566

จากข้อมูลอัตราการลาออกของผู้ปฏิบัติงานส่วนงานบำรุงรักษาและส่วนงานสนับสนุน พบว่ามีอัตราการลาออกของผู้ปฏิบัติงานส่วนงานบำรุงรักษา มากกว่าผู้ปฏิบัติงานในส่วนงานสนับสนุน รวมถึงมีแนวโน้มที่เกิดอัตราของผู้ที่จะลาออกมากขึ้นในแต่ละปี ซึ่งอาจมีสาเหตุมาจาก

คุณภาพชีวิตในการทำงานปัจจัยต่าง ๆ ดังนั้นผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาถึงเรื่องระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาเครื่องกล การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย นั้นอยู่ที่ระดับใด และคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลต่อเรื่องความผูกพันองค์กรหรือไม่ หากคุณภาพชีวิตในการทำงานมีการส่งผลต่อความผูกพันองค์กร แล้วปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านใดบ้างที่จะส่งผลต่อความผูกพันองค์กรเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงาน กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ เกิดเป็นความพึงพอใจในการทำงาน ที่จะเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีมีความผูกพัน เลือกว่าที่จะคงอยู่กับองค์กร สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพรวมถึงประสิทธิผล ก่อเกิดเป็นผลประโยชน์ต่อองค์กร นำไปสู่ผลสำเร็จขององค์กรในภายภาคหน้า

## 1.2 คำถามวิจัย

1.2.1 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาเครื่องกล การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย อยู่ในระดับใด

1.2.2 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านใดบ้าง ที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาเครื่องกล การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

## 1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาเครื่องกล การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

1.3.2 เพื่อศึกษาปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาเครื่องกล การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

1.3.3 เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาเครื่องกล การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

## 1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.4.1 เพื่อทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาเครื่องกล การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย



1.4.2 เพื่อทราบถึงปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาเครื่องกล การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

1.4.3 เพื่อเป็นแนวทางที่ใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาเครื่องกล การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

## 1.5 ขอบเขตการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือที่นำมาใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล สืบหาความคิดเห็นเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรจากผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาเครื่องกล การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

### 1.5.1 ขอบเขตด้านของเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเรื่องของคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาเครื่องกล การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย โดยศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยของด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 องค์ประกอบ ที่จะส่งผลต่อความผูกพันองค์กรตามองค์ประกอบทั้ง 3 ด้าน เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร

### 1.5.2 ขอบเขตด้านกลุ่มประชากรเป้าหมาย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ ผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาเครื่องกล การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ผลิตแห่งประเทศไทย จำนวน 549 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มีนาคม 2566) กำหนดกลุ่มตัวอย่าง 231 คน โดยใช้สูตรการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจาก Taro Yamane (1967)

### 1.5.3 ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาในการดำเนินงานวิจัยประมาณ 4 เดือน ตั้งแต่ช่วงเดือนสิงหาคม 2566 ถึง พฤศจิกายน 2566 และทำการเก็บข้อมูลในช่วงเดือนกันยายน 2566

## 1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.6.1 **คุณภาพชีวิตในการทำงาน** หมายถึง การที่องค์กรให้ความสำคัญกับความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาเครื่องกล การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ตามองค์ประกอบ

ทั้ง 8 ด้าน (Walton, 1973) ที่ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุขและปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

1) การได้รับค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเพียงพอ คือ ผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาเครื่องกล การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ได้รับค่าตอบแทน เงินเดือน ค่าจ้าง หรือค่าล่วงเวลาที่เพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน มีความเหมาะสมกับหน้าที่ตำแหน่ง ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน และมีความเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับลักษณะงานประเภทเดียวกันในองค์กรอื่น

2) มีสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย คือ ได้ปฏิบัติงานอยู่ในสถานที่หรือสภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัยต่อการปฏิบัติงาน ปราศจากภัยอันตรายที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานไม่ต้องปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยงจนเกินไป มีการกำหนดกฎเกณฑ์ ระเบียบในเรื่องของความปลอดภัยอย่างชัดเจนมีสิ่งที่จะช่วยอำนวยความสะดวกต่าง ๆ อุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงาน และส่งเสริมสุขภาพอนามัยในการปฏิบัติงาน ควบคุมมลภาวะทางเสียง กลิ่น การมองเห็น หรือมลภาวะที่เป็นพิษ

3) การเปิดโอกาสให้ได้พัฒนาความรู้ความสามารถเป็นอย่างดี คือ องค์กรให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้มีการพัฒนาขีดความสามารถของตนจากการฝึกอบรม สัมมนา การไปดูงาน เป็นต้น และมอบหมายงานที่สำคัญให้ผู้ปฏิบัติงานใช้ศักยภาพที่มีอย่างเต็มที่ ก่อให้เกิดความเชื่อมั่นกับตนเอง มีคุณค่าต่อองค์กร

4) ลักษณะงานที่ส่งเสริมให้เกิดการเติบโตและมั่นคงในงานแก่ผู้ปฏิบัติงาน คือ องค์กรมีการวางแผนส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีความก้าวหน้าในสายงานที่ได้ปฏิบัติงานอยู่ ไม่ว่าจะเป็นส่วนงานบำรุงรักษาหรือส่วนงานสนับสนุนต่างมีโอกาสในการเติบโต เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งสู่ระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ผู้ปฏิบัติงานเกิดความมั่นคงในการทำงาน

5) ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมการประสานกันทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน คือ การทำงานร่วมกันของผู้ปฏิบัติงาน และการได้รับการยอมรับจากผู้ปฏิบัติงานร่วมกัน ทั้งมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รวมถึงความสัมพันธ์อันดีกับผู้ปฏิบัติงานร่วมกันและกับผู้บังคับบัญชา ทั้งนี้องค์กรส่งเสริมให้มีกิจกรรมร่วมกันเพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ทุกระดับระหว่างกันในองค์กร

6) ลักษณะงานที่ตั้งบนพื้นฐานของกฎหมายหรือความยุติธรรม คือ ผู้ปฏิบัติงานได้รับการเคารพสิทธิส่วนบุคคล ความเป็นส่วนตัว มีสิทธิเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย ตรงไปตรงมา องค์กรมีการวางแผนกำหนดแนวทางการทำงานร่วมกันอย่างชัดเจน

ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิ์จัดสนใจที่จะเลือกปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติตามขอบเขตที่ถูกต้องเหมาะสมตามข้อกำหนด กฎเกณฑ์ ระเบียบต่าง ๆ ขององค์กรได้

7) ในด้านการใช้ชีวิตกับการทำงานที่มีความสมดุลกันโดยทั้งหมด คือ องค์กรได้ให้ความสำคัญกับชีวิตส่วนตัวของผู้ปฏิบัติงาน สามารถจัดสรรเวลาการทำงานกับชีวิตส่วนตัวมีความสมดุลกัน เช่น มีการวางกรอบของชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม เวลาในการทำงานไม่ก้าวก่ายเวลา และส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว ผู้ปฏิบัติงานสามารถใช้ชีวิตส่วนตัวได้อย่างเพียงพอ ไม่มีความเครียดและความกดดันในงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน

8) มีลักษณะงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกันทางสังคม คือ การปฏิบัติงานที่มีลักษณะแสดงถึงความรับผิดชอบและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม เช่น การพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม การทำกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ เป็นต้น องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดี ผู้ปฏิบัติเกิด ความภาคภูมิใจในองค์กรของตนเอง

**1.6.2 ความผูกพันต่อองค์กร** หมายถึง ทศนคติหรือความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงาน ฝ่ายบำรุงรักษาเครื่องกล การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ที่มีต่อองค์กรที่ตนได้ปฏิบัติงานอยู่ ซึ่งมองว่าตนเองมีความสำคัญ เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร สะท้อนออกมาในรูปแบบ ความจงรักภักดี การปฏิบัติงานอย่างทุ่มเท เสียสละ มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยมีองค์ประกอบ 3 ด้าน ดังนี้

1) ความเชื่อมั่นอย่างสูงที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ คือ เป็นสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเชื่อมั่นและยึดถือในเป้าหมาย ค่านิยมที่องค์กรวางไว้ ด้วยความเต็มใจ และพร้อมที่จะปฏิบัติตาม เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมาย ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรและก่อให้เกิดความภาคภูมิใจ

2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทและพยายามเพื่อผลประโยชน์ขององค์การ คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานมีความมุ่งมั่น ทุ่มเท พยายามที่จะปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรของตน

3) ความต้องอย่างมากที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานมีความพยายามและมีความตั้งใจ ที่จะรักษาสถานะภาพ การเป็นผู้ปฏิบัติงานขององค์กร อยู่กับองค์กรไปจนสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเกษียณอายุ โดยไม่คิดที่จะโยกย้ายงานหรือลาออกจากองค์กร ไม่ว่าจะองค์กรจะเป็นอย่างไร

**1.6.3 ปัจจัยส่วนบุคคล** หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาเครื่องกล การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ที่ประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ระดับรายได้ ตำแหน่งงาน และประวัติการเปลี่ยนงาน

**1.6.4 ฝ่ายบำรุงรักษาเครื่องกล** หมายถึง หน่วยงานที่ให้บริการงานบำรุงรักษาและงานวิศวกรรมด้านเครื่องกล ให้กับโรงไฟฟ้าของ กฟผ. โรงไฟฟ้าของบริษัทในเครือ โรงไฟฟ้าเอกชน โรงไฟฟ้าพลังงานหมุนเวียน โรงงานอุตสาหกรรม หน่วยงานราชการ/รัฐวิสาหกิจ และโรงไฟฟ้าต่างประเทศ

**1.6.5 ส่วนงานบำรุงรักษา** หมายถึง การให้บริการงานบำรุงรักษาเครื่องจักรและอุปกรณ์ของโรงไฟฟ้า งานตรวจสภาพและทดสอบอุปกรณ์ วิเคราะห์ปัญหา ปรับปรุง รื้อถอน และติดตั้งอุปกรณ์ ตามระบบมาตรฐานสากล รวมถึงการให้บริการด้านคำแนะนำ โดยจะต้องไปปฏิบัติงานนอกสถานที่ ตามโรงไฟฟ้าต่าง ๆ อยู่เสมอ

**1.6.6 ส่วนงานสนับสนุน** หมายถึง งานด้านการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล การจัดทำรายงานเพื่อใช้ในการบริหารงาน การจัดสรรงบประมาณ การดำเนินการจัดซื้อจัดจ้าง การประสานงานและจัดทำแผนการบำรุงรักษา รวมถึงการวิเคราะห์ ประเมินผล ตรวจสอบ และพัฒนาระบบงานต่าง ๆ ซึ่งปฏิบัติงานประจำอยู่ที่สำนักงาน

## บทที่ 2

### การทบทวนวรรณกรรม

ในการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงาน ฝ่ายบำรุงรักษาเครื่องกล การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้า โดยใช้แนวคิด ทฤษฎี จากหนังสือ เอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อสนับสนุนการค้นคว้า และนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา ประกอบด้วย

- 1) ฝ่ายบำรุงรักษาเครื่องกล การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย
- 2) แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- 3) แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
- 4) งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 5) กรอบแนวคิดการวิจัย

#### 2.1 ฝ่ายบำรุงรักษาเครื่องกล การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

##### 2.1.1 ข้อมูลเกี่ยวกับการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) Electricity Generating Authority of Thailand เป็นรัฐวิสาหกิจหนึ่งในกิจการด้านพลังงาน ภายใต้การควบคุมดูแลของกระทรวงพลังงาน กระทรวงการคลัง ดำเนินธุรกิจหลักในการผลิต การจัดหาไฟฟ้า และการจำหน่ายพลังงานไฟฟ้า ให้แก่การไฟฟ้านครหลวง (กฟน.) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (กฟภ.) และผู้ที่ได้มีการใช้ไฟฟ้าตามที่กฎหมายกำหนดและต่างประเทศ รวมถึงธุรกิจอื่น ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับกิจการด้านไฟฟ้าภายใต้กรอบพระราชบัญญัติ กฟผ. ซึ่งได้แก่<sup>1</sup>

- 1) ธุรกิจเกี่ยวกับการผลิตไฟฟ้าในธุรกิจใหญ่ คือ

<sup>1</sup> การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย, (2566, 24 เมษายน). เกี่ยวกับ กฟผ. <https://www.egat.co.th/home/about-egat/>

(1) การผลิตไฟฟ้า ที่ผลิตจากโรงไฟฟ้าของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ซึ่งตั้งอยู่ทุกภูมิภาคของประเทศรวมจำนวนทั้งสิ้น 53 แห่ง มีกำลังผลิตรวมทั้งสิ้น 16,920.32 เมกะวัตต์

(2) การรับซื้อไฟฟ้า การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยยังมีการรับซื้อไฟฟ้าจากผู้ผลิตไฟฟ้าที่เป็นเอกชนรายใหญ่ 12 ราย และผู้ผลิตไฟฟ้าที่เป็นเอกชนรายเล็ก รวมทั้งรับซื้อไฟฟ้าจากประเทศเพื่อนบ้าน ได้แก่ สปป.ลาว และมาเลเซีย

(3) การส่งไฟฟ้า จะมีการดำเนินการจัดส่งไฟฟ้าที่ได้ผลิตจากโรงไฟฟ้าของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยเอง และที่รับซื้อจากผู้ผลิตรายอื่นผ่านระบบส่งไฟฟ้าของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ซึ่งมีโครงข่ายครอบคลุมทั่วประเทศ เพื่อจำหน่ายไฟฟ้าให้แก่ผู้ใช้ไฟฟ้าที่รับซื้อโดยตรงจากการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย การไฟฟ้านครหลวง และ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ซึ่งนำไปจำหน่ายให้แก่ผู้ใช้ไฟฟ้าในประเทศต่อไป นอกจากนี้การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ยังจำหน่ายไฟฟ้าให้การไฟฟ้าของประเทศเพื่อนบ้านด้วย ได้แก่ สปป.ลาว และประเทศมาเลเซีย

2) ธุรกิจอื่น ๆ ที่เกี่ยวเนื่องของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ซึ่งในปี 2565 การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ได้ดำเนินธุรกิจเพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์สร้างรายได้เพิ่มจากความสามารถและทรัพยากรที่มีอยู่ ด้วยประสบการณ์และความเชี่ยวชาญด้านพลังงานไฟฟ้ากว่า 50 ปี จึงได้รับความไว้วางใจจากหน่วยงานทั้งในและต่างประเทศ โดยให้บริการด้านธุรกิจอุตสาหกรรมไฟฟ้าอย่างมีคุณภาพและครบวงจร ได้แก่ ธุรกิจวิศวกรรมและก่อสร้างโรงไฟฟ้าและระบบส่ง ธุรกิจเดินเครื่องและบำรุงรักษาโรงไฟฟ้า ธุรกิจบำรุงรักษาระบบส่งแก่กลุ่มลูกค้าโรงไฟฟ้าของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ธุรกิจผลิตภัณฑ์วัตถุพลอยได้จากการผลิตไฟฟ้า และงานบริการด้านธุรกิจโทรคมนาคม อีกทั้งยังได้ขยายขอบเขตการดำเนินธุรกิจไปยังประเทศในภูมิภาคอาเซียนอีกด้วย

### 2.1.2 วิสัยทัศน์การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

วิสัยทัศน์ คือ นวัตกรรมพลังงานไฟฟ้าเพื่อชีวิตที่ดีกว่า

### 2.1.3 พันธกิจ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

พันธกิจ คือ เป็นองค์กรหลักเพื่อรักษาความมั่นคงด้านพลังงานไฟฟ้าและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศด้วยนวัตกรรมเพื่อความสุขของคนไทย

### 2.1.4 ธรรมนูญ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ได้มีการดำเนินงานตามธรรมนูญ 6 ประการ ได้แก่

- 1) หลักนิติธรรม
- 2) หลักคุณธรรม
- 3) หลักความโปร่งใส
- 4) หลักการมีส่วนร่วม
- 5) หลักความรับผิดชอบต่อ
- 6) หลักความคุ้มค่า

### 2.1.5 ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

- 1) Synergy รวมพลังประสาน มุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน ทำงานร่วมกันเป็นทีม มีการแบ่งปันองค์ความรู้ ข้อมูลระหว่างกัน
- 2) Proactive Approach รุกงานก้าวไกล คิดอย่างเป็นระบบ ทำงานเชิงรุก อย่างมืออาชีพ มีความกระตือรือร้น
- 3) Empathy ใส่ใจสร้างมิตร สร้างความเข้าใจร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทั้งภายในและภายนอก มองลูกค้าเป็นศูนย์กลาง
- 4) Entrepreneurship คิดแบบผู้ประกอบการ ดำเนินงานอย่างมีจริยธรรม การบริหารจัดการทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด พร้อมรับความท้าทายและเรียนรู้จากความผิดพลาด
- 5) Digitalization ขับเคลื่อนงานด้วยดิจิทัล มีความคิดสร้างสรรค์ ความยืดหยุ่น คล่องตัว และทันสมัย

### 2.1.6 ข้อมูลเกี่ยวกับฝ่ายบำรุงรักษาเครื่องกล การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

ธุรกิจเดินเครื่องและบำรุงรักษาโรงไฟฟ้า เป็นส่วนหนึ่งในธุรกิจอื่น ๆ ที่เกี่ยวเนื่องของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ที่ให้บริการครอบคลุมทั้งงานเดินเครื่องและบำรุงรักษาประจำโรงไฟฟ้า (Operation and Routine Maintenance) และงานบำรุงรักษาโรงไฟฟ้า (Maintenance) ซึ่งแบ่งหน่วยงานออกเป็น 5 ฝ่ายหลัก คือ ฝ่ายบำรุงรักษาเครื่องกล ฝ่ายบำรุงรักษาไฟฟ้า ฝ่ายบำรุงรักษาโยธา ฝ่ายเคมี ฝ่ายโรงงานและอะไหล่

ฝ่ายบำรุงรักษาเครื่องกล เป็นฝ่ายที่มีจำนวนผู้ปฏิบัติงานมากที่สุด โดยมีหน้าที่และความรับผิดชอบด้านบำรุงรักษาเครื่องกลให้เป็นไปตามมาตรฐาน สอดคล้องกับกลยุทธ์ เป้าหมาย และนโยบายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ครอบคลุมการกำกับดูแลและการกำหนดแนวทางการบำรุงรักษา และแก้ไขปัญหาอุปกรณ์เครื่องกลของโรงไฟฟ้าทุกประเภท การบริหารงานวิศวกรรมบำรุงรักษา การสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์ ซึ่งจะแบ่งผู้ปฏิบัติงานหน่วยงานบำรุงรักษาเครื่องกลแบ่งเป็น 2 ส่วนหลัก คือ ส่วนสนับสนุนงาน ทำหน้าที่บริหารกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน และทำหน้าที่สนับสนุนการปฏิบัติงานของกลุ่มผู้ปฏิบัติงานหลัก สถานที่ปฏิบัติงานจะประจำอยู่ที่สำนักงาน การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (สำนักงานไทรน้อย) และส่วนงานบำรุงรักษา ที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องเดินทางไปปฏิบัติงานที่โรงไฟฟ้าต่าง ๆ จะไม่ค่อยได้ปฏิบัติงานประจำที่สำนักงาน ทั้งต้องไปปฏิบัติงานตามโรงไฟฟ้าของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย โรงไฟฟ้าของบริษัทในเครือ โรงไฟฟ้าเอกชน โรงงานอุตสาหกรรม หน่วยงานราชการ/รัฐวิสาหกิจ และโรงไฟฟ้าต่างประเทศ ซึ่งเป็นส่วนงานหลักของฝ่ายบำรุงรักษาเครื่องกล และมีจำนวนผู้ปฏิบัติงานมากกว่าผู้ปฏิบัติงานส่วนงานสนับสนุน

#### ตารางที่ 2 จำนวนผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาเครื่องกล แบ่งตามประเภทผู้ปฏิบัติงาน

ประเภทผู้ปฏิบัติงาน	จำนวน (ราย)
ผู้ปฏิบัติงานส่วนงานบำรุงรักษา (Supervisor/ Foreman/ Skilled)	466
ผู้ปฏิบัติงานส่วนงานสนับสนุน (Support / Administrative)	83



กล่าวได้ว่า นอกจากการผลิตไฟฟ้า การรับซื้อไฟฟ้า การจัดส่งไฟฟ้าที่เป็นภารกิจหลักของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยแล้ว ยังมีในส่วนของธุรกิจเกี่ยวเนื่องต่าง ๆ ดังเช่น ธุรกิจเดินเครื่องและบำรุงรักษาโรงไฟฟ้า เป็นหนึ่งในธุรกิจที่ช่วยสร้างรายได้เพิ่มให้แก่องค์กร การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ซึ่งหน่วยงานฝ่ายบำรุงรักษาเครื่องกล เป็นหน่วยงานหลักที่มีจำนวนผู้ปฏิบัติงานเยอะที่สุดของธุรกิจเดินเครื่องและบำรุงรักษาโรงไฟฟ้า โดยทรัพยากรที่สำคัญที่สุดของหน่วยงาน คือ ทรัพยากรบุคคล เนื่องจากการดำเนินงานภารกิจหลัก จะต้องใช้ทรัพยากรบุคคลในการขับเคลื่อนภารกิจ จะเห็นได้ว่าจำนวนผู้ปฏิบัติงานของส่วนงานบำรุงรักษาจะมีจำนวนมากกว่าส่วนงานสนับสนุน เนื่องจากเป็นส่วนงานที่เป็นภารกิจหลักของหน่วยงาน เป็นงานบำรุงรักษาโรงไฟฟ้าที่จะต้องมีผู้ปฏิบัติงานเข้าไปดำเนินการ ควบคุม ดูแลการปฏิบัติงานบำรุงรักษาทั้งหมด โดยส่วนใหญ่งานที่ปฏิบัติจะยังไม่สามารถใช้เครื่องจักรหรือเทคโนโลยีเข้ามาแทนที่ในส่วนงานนี้ได้มากนัก และผู้ปฏิบัติงานในส่วนงานนี้ต้องอาศัยประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญ และมีความชำนาญในงานเป็นอย่างสูง การรักษาไว้ซึ่งผู้ปฏิบัติงานเหล่านี้จึงเป็นเรื่องที่สำคัญสำหรับองค์กรมาก เนื่องจากการที่จะรับผู้ปฏิบัติงานใหม่เข้ามาต้องใช้ระยะเวลาในการเรียนรู้การทำงาน สัมผัสทักษะ ประสบการณ์และเชี่ยวชาญกับงาน

## 2.2 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่เป็นสิ่งสำคัญที่จะใช้บริหารจัดการองค์กร ในการจะวางแผนที่จะการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล ที่นับว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กร ที่องค์กรต้องเร่งพัฒนา เปลี่ยนแปลงและสร้างเสริมบุคลากรขององค์กรให้ได้มีคุณภาพชีวิตการทำงาน รวมถึงทำให้บุคลากรในองค์กรของตนเกิดความพึงพอใจกับการทำงาน และก่อเป็นความสุข เพื่อรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีคุณค่าต่อองค์กร

### 2.2.1 นิยาม

นักวิชาการหลายท่าน ได้ให้นิยามและมีการให้ความหมายเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้แตกต่างกันแต่ละมุมมอง ดังนี้

Arthur (1981, อ้างถึงใน (ดร.วิทยา อินทร์สอน, ม.ป.ป.)) ได้นิยามว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ถือได้ว่าเป็น ส่วนหนึ่งในเรื่องคุณภาพชีวิต หมายถึง ความรู้สึกเกี่ยวกับภายในจิตใจ

ของตัวบุคคลที่มีต่อสภาพของความเป็นอยู่ที่ดี (Well-Beings) หรือในเรื่องของการมีความสุขภาพรวมทั้งหมด (Whole Happiness) นับเป็นความพึงพอใจในชีวิตที่มีแนวโน้มไปในทิศทางที่เป็นแง่ดี

Davis (1977, อ้างถึงใน(นาวาตรีหญิงศรียา ยั่งศิริ, 2554)) ได้นิยามถึง คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นเรื่องของความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต ที่ให้ความสำคัญกับเรื่องของความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ ที่ส่วนมากถูกละเลยจากปัจจัยต่าง ๆ

Hackman and Suttle (1977, อ้างถึงใน (ธัญญาวดี เฟิงตะโต, 2562)) ได้ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานจะช่วยสร้างความพึงพอใจให้กับบุคลากรในทุกระดับขององค์กร เป็นสิ่งที่ส่งผลต่อความสุขแก่ผู้ปฏิบัติงาน เมื่อเกิดความสุขและความพึงพอใจในงานจะช่วยกระตุ้นให้เกิดความเจริญเติบโตในด้านอื่น ๆ ทั้งในเรื่องของคุณภาพผลงาน ผลผลิตที่ได้ อีกทั้งในเรื่องของสังคม เศรษฐกิจ ที่จะก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ที่จะช่วยให้จำนวนที่ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดการขาดงานและจำนวนของการลาออกของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรลดต่ำลง

Huse and Cummings (1985, อ้างถึงใน (นาวิ อุดร และคณะ, 2561)) ได้นิยามถึงการมีคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นความเกี่ยวโยงของความพึงพอใจของบุคคลในงานที่ทำกับประสิทธิผลขององค์กร อาจกล่าวได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานคือผลลัพธ์ที่มีประสิทธิผลสำหรับองค์กร เนื่องด้วยความสุขของการทำงานในแต่ละบุคคล อาจมาจากการได้รับรู้ และสั่งสมประสบการณ์โดยได้รับจากการทำงานอยู่ในองค์กร

Dubrin (1981, อ้างถึงใน (ยุทธการ ศิริดากุล, 2550)) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ระดับของความพึงพอใจแต่ละขั้นที่ผู้ปฏิบัติงานจะได้รับการตอบรับต่อสิ่งสำคัญที่ผู้ปฏิบัติงานคาดหวัง และได้เกิดความต้องการในการที่จะทำงานเมื่ออยู่ในองค์กร

Delamotte and Takezwa (1984, อ้างถึงใน (ลัดดาวิณัย สกุลสุข, 2550)) นิยามถึง คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ การพัฒนาปรับปรุงวิธีการทำงาน และสภาพแวดล้อมของการทำงานในองค์กร ให้ได้มีลักษณะงานที่มีความเหมาะสม รวมทั้งยังให้ความสำคัญกับเรื่องสวัสดิการของผู้ปฏิบัติงาน และการมีสิทธิ เสรีภาพ มีส่วนร่วม เคารพต่อความคิดเห็นที่มีผลต่อการทำงานของผู้ปฏิบัติงานแต่ละบุคคล

Skrovan (1983, อ้างถึงใน (สุทิน สายสงวน, 2533)) ได้นิยามความหมายว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นขั้นตอนที่องค์กรใช้เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมซึ่งกันและกันของ

ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ ที่จะทำการปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมในการทำงาน กระบวนการทำงาน รวมถึงผลลัพธ์ของงาน โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะช่วยส่งเสริมให้องค์กรบรรลุประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

Guest (1979, อ้างถึงใน (รุ่งวิศิษฐ์ หยอหมแหยม, 2554)) ให้คำนิยามว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์ทำงาน ที่แต่ละบุคคลได้รับมาจากการทำงาน เป็นความรู้สึกของแต่ละบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องกับการทำงาน ดังเช่น การได้รับผลตอบแทน ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในหน้าที่การงาน อีกทั้งความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานในองค์กร และคุณค่าการทำงานในชีวิตที่มีในแต่ละตัวบุคคล

วรรณภา วงษ์ (วรรณภา วงษ์ธง, 2558) ได้นิยามถึง คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ความรู้สึกของบุคคลที่จัดสรรเป็นหลายส่วนที่ได้มีต่องานที่ปฏิบัติ ซึ่งได้รับผลจากสภาพแวดล้อมของงานที่กระทำ เช่น ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและพอกับการใช้ชีวิต การมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย การพัฒนาศักยภาพ มีความมั่นคง และความก้าวหน้าในงาน การมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม มีความเป็นธรรมในการทำงาน รวมถึงความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ภาคภูมิใจในองค์กร และยังคงใจให้เกิดความต้องการทำงานอันก่อให้เกิดผลดีต่อตนเอง และทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นำพาความสำเร็จมาสู่องค์กรซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุงสถานที่ บรรยากาศในการทำงานให้ดีขึ้น จะก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีส่วนช่วยเพิ่มเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานได้อย่างดีขึ้น

กล่าวได้ว่า การที่ทำให้บุคคลมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นวิธีการสำคัญที่กระทำเพื่อตอบรับเรื่องของความสุขและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานต่อต้านร่างกายและจิตใจที่มีความเชื่อมโยงไปหลากหลายด้านในการทำงาน เช่น ค่าจ้าง ผลตอบแทน หรือสวัสดิการต่าง ๆ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงาน รวมไปถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน รวมถึงเป็นกระบวนการที่องค์กรนำมาใช้พัฒนาและปรับปรุงองค์กรเพื่อส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานขององค์กรได้มีการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานร่วมกันอย่างกลมเกลียว และการได้รับผลตอบแทนที่ตรงตามความต้องการเพื่อประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน และการบรรลุเป้าหมายขององค์กร

## 2.2.2 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงานที่จะได้ส่งผลมาถึงองค์กร ที่ทำให้บุคลากรขององค์กรได้บรรลุประสิทธิภาพรวมถึงประสิทธิผลของการทำงานได้ ควรจะมีองค์ประกอบด้านต่าง ๆ เพื่อได้พัฒนาปรับปรุงกระบวนการทำงานขององค์กร อย่างที่นักวิชาการหลายท่าน ได้วางนิยามไว้ดังนี้

Richard E. Walton (1973, อ้างถึงใน (นายขจรศักดิ์ สุขเปรม, 2565)) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงาน จากลักษณะของความเป็นบุคคลของแต่ละคน โดยทำการศึกษาเรื่องของความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน และมีการวางองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานจะต้องมีองค์ประกอบทั้ง 8 องค์ประกอบ ดังนี้

1) ค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเพียงพอ (Be Adequate and Fair Compensate) คือ ผู้ปฏิบัติงานจะมีการได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานที่มากพอกับการใช้จ่ายและค่าครองชีพในยุคสังคมปัจจุบัน โดยค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่การงานตามหน้าที่ที่ตนเองได้รับมอบหมายในการปฏิบัติงาน อีกทั้งในการเปรียบเทียบกับลักษณะงานประเภทเดียวกัน ค่าตอบแทนที่ได้รับต้องมีความเท่าเทียมกันเป็นมาตรฐาน

2) การมีสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและมีความปลอดภัย (Safe and Health Environment) คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานอยู่ในสภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัย ไม่เสี่ยงภัยมากจนเกินไป โดยไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่เหมาะสม ซึ่งจะก่อให้เกิดสุขภาพไม่ดี องค์กรจะต้องทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบายในการปฏิบัติงานต่าง ๆ และในการปฏิบัติงานจะต้องไม่ก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพร่างกาย ต้องมีการกำหนดกฎเกณฑ์ ระเบียบด้านความปลอดภัยอย่างชัดเจน

3) การเปิดให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสได้พัฒนาความรู้ความสามารถเป็นอย่างดี (Development of Human Capacities) คือ ลักษณะของงานที่ผู้ปฏิบัติงานได้ทำ มีการใช้ความรู้ทักษะและ ความสามารถของตัวผู้ปฏิบัติงานเอง และการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีการพัฒนาขีดความสามารถของตน จากการฝึกอบรม สัมมนา การไปดูงาน เป็นต้น และมอบหมายงานที่สำคัญให้ผู้ปฏิบัติงานใช้ศักยภาพที่มีอย่างเต็มที่ ก่อให้เกิดความเชื่อมั่นกับตนเอง มีคุณค่าต่อองค์กร

4) ลักษณะงานที่ส่งผลให้เกิดความเติบโตและความมั่นคงในหน้าที่การงานของผู้ปฏิบัติงาน (growth and security) คือ องค์กรจะต้องช่วยส่งเสริมความรู้ ทักษะ ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน และช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า เปิดโอกาสให้สามารถเลื่อนตำแหน่งเลื่อนระดับหน้าที่การงานให้สูงขึ้น เกิดเป็นความมั่นคงต่อการทำงานที่องค์กรนี้

5) ลักษณะงานที่มีส่วนส่งเสริมการประสานกันทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (social integration) คือ ผู้ปฏิบัติงานมีการทำงานร่วมกันกับผู้อื่น และการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีการช่วยเหลือให้ความร่วมมือระหว่างกัน รวมถึงความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปฏิบัติงานท่านอื่นและกับผู้บังคับบัญชา ทั้งนี้องค์กรส่งเสริมให้มีกิจกรรมร่วมกันเพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ทุกระดับระหว่างกันในองค์กร

6) ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือความยุติธรรม (Constitutionalism) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานได้รับการเคารพสิทธิส่วนบุคคล ความเป็นส่วนตัว มีสิทธิเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย ตรงไปตรงมา องค์กรมีการวางแผนกำหนดแนวทางการทำงานร่วมกันอย่างชัดเจน ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิตัดสินใจที่จะเลือกปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติตามขอบเขตที่ถูกต้องเหมาะสมตามข้อกำหนด กฎเกณฑ์ ระเบียบต่าง ๆ ขององค์กรได้

7) ชีวิตและการทำงานที่มีความสมดุลกันโดยส่วนรวม (the total life space) เป็นองค์กรให้ความสำคัญกับชีวิตส่วนตัวของผู้ปฏิบัติงาน สามารถจัดสรรเวลาการทำงานกับชีวิตส่วนตัวมีความสมดุลกัน เช่น การกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม เวลาในการปฏิบัติงานจะไม่ก้าวล่วงเวลาและส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว โดยที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถใช้ชีวิตส่วนตัวได้อย่างเพียงพอ ไม่มีความเครียดและไม่มีความกดดันในงานจนไม่มีเวลาพักผ่อนหรือเวลาส่วนตัว

8) ลักษณะงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องข้องกันทางสังคม (social relevance) คือ การปฏิบัติงานที่ดำเนินไปในลักษณะมีความรับผิดชอบต่อสังคม ถือเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างหนึ่งที่ผู้ปฏิบัติงานจะมีความรู้สึกและเกิดการยอมรับในองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ และเกิดความภาคภูมิใจในองค์กรของตนเอง

Herrick & Maccaby (1975, อ้างถึงใน (สุทธิลักษณ์ สุนทรโรดม, 2537)) อธิบายหลักการสำคัญในการทำงาน ที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี โดยการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีหลักสำคัญอยู่ 4 ประการ ดังนี้

1) หลักความมั่นคงและการรักษาความปลอดภัยในการทำงาน (The Principle of Security) เป็นการส่งเสริมที่ตอบโจทยความต้องการที่เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน มีความมั่นคง ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เนื่องจากถ้าผู้ปฏิบัติงานต้องเจอกับภาวะความไม่มั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน ทั้งต่อภาวะทางด้านร่างกายและเศรษฐกิจ หรือเกิดความวิตกกังวลใด ๆ อันเนื่องมาจากการทำงาน อย่างการได้รับค่าตอบแทนที่ไม่เพียงพอต่อดำรงชีวิต การขาดความมั่นคง

สำหรับการทำงานในระยะยาว จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่สามารถให้ความสนใจและรับผิดชอบในงาน หรือทำงานได้อย่างเต็มที่ จึงต้องการให้มีการคุ้มครองของเรื่องอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมกับหน้าที่ความ รับผิดชอบต่องานที่ทำ และมีความก้าวหน้าของตำแหน่งหน้าที่ในงาน

2) หลักความเสมอภาคและมีความเป็นธรรมในการทำงาน (The Principle of Equity) เป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าตอบแทนที่สอดคล้องกับการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของการบริการ หรือการผลิต ที่รายได้ระหว่างฝ่ายบริหารและฝ่าย แร่งงาน จะต้องมียาได้ที่มีความเท่าเทียมและเสมอภาคต่อกัน ไม่แบ่งแยกอย่างไม่เหมาะสม

3) หลักปัจเจกบุคคล (The Principle of Individuation) คนงานควรได้รับการ กระตุ้นให้มีพัฒนาการทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ฝีมือ หรือความชำนาญ ตลอดจนสามารถ เรียนรู้เกี่ยวกับงานที่ทำนั้นด้วยตนเองได้ต่อไป หลักการนี้เป็นการส่งเสริมให้คนงานรู้จักพัฒนาตนเอง และเรียนรู้เกี่ยวกับองค์กรทั้งหมดมากที่สุดเท่าที่เขาต้องการโดยให้คนงานมีโอกาสได้ใช้อำนาจการ ตัดสินใจด้วยตนเอง เกี่ยวกับงานที่ทำอยู่ได้มากที่สุดตามขอบเขต กล่าวคือ สามารถวางแผนการ ดำเนินการตามหน้าที่การงานของตนเองได้ ซึ่งความสามารถในการตัดสินใจหรือการกำหนดรูปแบบ การทำงานด้วยตนเองนี้ จะมีผลต่อทัศนคติที่ดีต่อการทำงานของคนงานทั้งในด้านวัตถุและจิตใจของ คนงาน ซึ่งส่งผลกับเรื่องสุขภาพกายและสุขภาพใจส่วนตน รวมไปถึงด้านการเกิดประสิทธิภาพในการ ทำงาน จึงต้องมาให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทักษะ ความสามารถของบุคคลในการทำงานด้วย

4) หลักการทางด้านประชาธิปไตย (The Principle of Democracy) คือ เรื่องของหลักประชาธิปไตยในการทำงาน โดยจะมองตัวบุคคลเป็นหลักที่สำคัญ ซึ่งตัวบุคคลนี้จะ เป็นผู้ใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานมากกว่าการที่จะให้ความสนใจในเฉพาะเนื้องาน เท่านั้น โดยแนวคิดของหลักการนี้เชื่อมโยงไปกับสิทธิเสรีภาพของประชาชนเรื่อง สิทธิในการพูด หรือการแสดงความคิดเห็น ซึ่งในการทำงานจะทำให้ได้เปิดโอกาสให้คนงานมีส่วนร่วมในทุก ๆ ขั้นตอนการทำงานเพื่อรับผิดชอบต่องานของตนอย่างเต็มที่

Delarmotte and Takezawa (1984, อ้างถึงใน (จำรัส อังศรีวิงษ์, 2559)) ได้กล่าว ไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้

1) เป้าหมายพื้นฐาน Traditional goals คือ การได้รับความคุ้มครองในปัญหา พื้นฐาน ได้แก่ ค่าจ้างสวัสดิการ สุขภาพ และความปลอดภัยในการทำงาน รวมถึงระยะเวลาและ ความมั่นคงของการทำงาน

2) ความเป็นธรรมในงาน Fair Treatment at Work คือ การได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมเกี่ยวกับการทำงานทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม ซึ่งไม่คำนึงถึงเพศ เชื้อชาติ ผู้ใช้แรงงาน ต้องได้รับการปฏิบัติโดยเท่าเทียมกัน

3) อิทธิพลในการตัดสินใจ Influence on Decisions คือ การได้โอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงานลักษณะต่าง ๆ ทั้งในระดับบุคคลกลุ่ม เช่น สหภาพแรงงาน

4) การทำงานที่ท้าทาย Challengers of Work คือ การได้ทำงานที่ท้าทายได้ทดสอบตนเอง มีการได้ใช้ความรู้ ความสามารถของตน

5) ชีวิตและการทำงาน Work and Life เป็นความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานและการดำเนินชีวิตทั่วไปทั้งกับครอบครัว และชุมชน

Huse & Cumming (1980, อ้างถึงใน (รองศาสตราจารย์ ดร. ทศนีย์ ชาติไทย, 2559)) มีการวางองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้ง 8 ด้าน ที่มีลักษณะดังนี้

1) ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมและเป็นธรรม (Adequate and Fair Compensation) คือ การที่ได้รับค่าจ้าง ค่าตอบแทนที่มากพอสำหรับการดำเนินชีวิตประจำวันในสังคม โดยที่ค่าจ้างค่าตอบแทนที่ตนเองได้รับจากองค์กรนั้น จะต้องมีความยุติธรรมจากการนำไปเปรียบเทียบกับลักษณะงานที่มีความใกล้เคียงกัน

2) การมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย มีสุขภาพลักษณะแวดล้อมที่ดี (Safe and Health Environment) คือ สภาพแวดล้อมที่ผู้ปฏิบัติงานมีความเป็นอยู่ในของการทำงานจะต้องมีสภาพที่ดี สภาพแวดล้อมของการทำงานจะต้องไม่ก่อให้เกิดผลเสียต่อร่างกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน โดยจะต้องมีการกำหนดมาตรฐานที่เกี่ยวกับให้สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่จะช่วยส่งเสริมสุขภาพ รวมไปถึงการควบคุมมลภาวะในเรื่องของเสียง กลิ่น และสิ่งรบกวนทางการมองเห็น

3) การพัฒนาความสามารถของตัวบุคคล (Development of Human Capacities) การที่หน่วยงานต้องมอบโอกาสให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีการพัฒนาทักษะความรู้ของตัวผู้ปฏิบัติงาน ได้ใช้ประโยชน์จากความรู้ความสามารถของตัวผู้ปฏิบัติงานเอง และส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดการมีส่วนร่วมในการทำงาน ได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถของตน ผู้ปฏิบัติงานจะรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง

4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน (Growth and Security) จะต้องมองถึงความสำคัญของ

(1) งานที่ได้รับมอบหมาย โดยเป็นงานที่จะส่งผลต่อความสามารถของตัวผู้ปฏิบัติงาน ทั้งการพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งความสามารถของผู้ปฏิบัติงานเอง

(2) ทักษะ ความรู้ ความสามารถต่าง ๆ ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อยอดกับหน้าที่การงานในอนาคตได้

(3) การเปิดโอกาสให้แก่ผู้ปฏิบัติงานได้มีการพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถ และความถนัดของตน

5) บูรณาการทางสังคม (Social Integration) การที่ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า และประสบผลสำเร็จในหน้าที่การงาน ซึ่งจะส่งผลทำให้บุคคลนั้นมีความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อชุมชนหรือสังคม มีความกล้าที่จะแสดงออกเกี่ยวกับตนเองกับผู้อื่น มองว่าในองค์กรไม่มีการแบ่งแยกระดับ และองค์ประกอบต่าง ๆ มีการปรับปรุงเป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น

6) ระเบียบข้อบังคับต่อการปฏิบัติงาน (Constitutionalism) การที่ผู้ปฏิบัติงานมีวิถีทางหรือแนวทางตามแบบที่ตนเป็น โดยขึ้นอยู่กับสภาพความเป็นอยู่ในองค์กรที่ให้ความเคารพสิทธิส่วนบุคคลเล็กน้อยเพียงใด โอกาสที่จะได้แสดงความคิดเห็น และการให้ผลประโยชน์ที่จะแสดงถึงความเป็นธรรม ความเสมอภาคในองค์กร

7) ชีวิตในการทำงานที่มีความสมดุลกัน (Total Life Space) เป็นเรื่องของความการใช้ชีวิตและความสมดุลในงาน ที่จะต้องมีการแบ่งเวลาในการปฏิบัติงานกับการใช้ชีวิตส่วนตัวของผู้ปฏิบัติงาน มีการกำหนดชั่วโมงการปฏิบัติงานโดยการจัดสรรระยะเวลาการทำงานให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมกับเวลาส่วนตัวของผู้ปฏิบัติงาน การมีเวลาว่างของผู้ปฏิบัติงานสามารถให้เวลาว่างแก่ตนเองและครอบครัวที่ต้องมีร่วมกัน ไม่ได้ได้รับความกดดันในงานมากเกินไปจนไม่มีเวลาพักผ่อน ตลอดจนความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบจากงาน

8) การปฏิบัติงานในสังคม (Social Relevance) คือกิจกรรมที่หน่วยงานดำเนินการมีลักษณะที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ โดยผู้ปฏิบัติงานเกิดการรับรู้ถึงองค์การของตนเองว่ามีส่วนรับผิดชอบต่อสังคมซึ่งจะเป็นการสร้างให้เกิดความสำคัญในหน้าที่การงาน สายงานและสายอาชีพของผู้ปฏิบัติงาน

Skrovan (1983, อ้างถึงใน (พจณี ฐอสุวรรณ, 2549)) นิยามถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานว่ามีอยู่ 3 ด้านที่สำคัญ คือ



1) การพัฒนา (Development) เป็นการพัฒนาวิธีการทำงาน การดำเนินการต่าง ๆ ในองค์กร ที่จะส่งผลให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี รวมทั้งยังเรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิตของตัวบุคคล ที่มีความสอดคล้องกับหลักสิทธิมนุษยชน และแนวคิดประชาธิปไตยที่ให้ความเคารพในศักดิ์ศรี

2) การเคารพและยอมรับในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ (Dignity) คือ การที่บุคคลได้รับการตอบสนองความพึงพอใจ และได้รับการยกย่องเป็นที่ยอมรับในความสามารถ หรือการเป็นผู้มีความสำคัญต่อองค์กรก็จะสามารถทำงานได้มีประสิทธิภาพอันเป็นการทำให้องค์กรได้รับผลผลิตเพิ่มมากขึ้น

3) การปฏิบัติงานในแต่ละวัน (Daily Practice) คือ การที่บุคคลทั่วไป จะต้องใช้เวลาเกือบครึ่งวันไปกับการทำงานในแต่ละวัน ย่อมมีการปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในที่ทำงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตของแต่ละบุคคลรวมทั้งการปรับปรุงการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพที่ดีของบุคคลจะไม่สามารถเกิดขึ้นได้เลยถ้าหากปรากฏว่าองค์กรนั้น ๆ ไม่มีระเบียบวิธีการปฏิบัติในการทำงานที่เอื้ออำนวยให้บุคคลสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้ ดังนั้นการประสานงานที่ดีเพื่อผลงานในแต่ละวันซึ่งต่อเนื่องไปยังผลงานในระยะยาวจึงเป็นสิ่งที่แต่ละองค์กรควรให้ความสำคัญมากด้วย

บุญเจือ วงษ์เกษม (บุญเจือ วงษ์เกษม, 2530) เสนอว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ชีวิตหรือระดับที่แต่ละบุคคลเกิดความพึงพอใจในหน้าที่ของการปฏิบัติงาน ผู้ร่วมงานซึ่งได้ทำงานร่วมกันและกัน รวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานซึ่งจะเกิดขึ้น โดยมีส่วนประกอบดังนี้

1) การควบคุมหรือให้อิสระในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่มีผลต่อสภาพแวดล้อมของการทำงาน การให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีอิสระในการทำงานระดับหนึ่ง ถือเป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

2) การยอมรับ คือ การที่องค์กรได้มองว่าแต่ละบุคคลล้วนเป็นส่วนที่สำคัญขององค์กร และมีส่วนช่วยเหลือต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร

3) การมีส่วนร่วมในเชิงสังคม คือ การที่แต่ละบุคคลมีส่วนร่วมในสังคมขององค์กร ไม่ว่าจะเป็ในแง่เป้าหมายขององค์กร หรือค่านิยมในการรับรู้ว่าคุณเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคมหรือองค์กรนั้น ๆ

4) ความก้าวหน้าและการพัฒนา เป็นผลที่ส่งต่อมาจากการทำงาน รวมไปถึง ผลพลอยได้อื่น ๆ จากงาน อย่างลักษณะงานประเภทที่เกิดความท้าทายในการทำงาน ให้ได้ใช้ ความสามารถอย่างเต็มที่ ได้มีการที่จะพัฒนาทักษะในการทำงาน และงานประสบผลสำเร็จ

5) การได้รับรางวัลตอบแทนที่เป็นผลที่ได้รับจากการทำงาน เช่น เงินเดือน ค่าแรง ค่าจ้าง สวัสดิการต่าง ๆ รวมถึงการเลื่อนตำแหน่ง ที่จะส่งเสริมให้บุคคลในองค์กรมีคุณภาพ ชีวิตที่ดีควรจัดให้พนักงานแต่ละคนมีเวลาพักในช่วงระยะเวลาในการทำงาน อย่างการมีวันหยุดให้ได้ พักผ่อน มีวันหยุดพักผ่อนประจำปี รวมไปถึงวันหยุดประจำสัปดาห์อย่างวันเสาร์ - อาทิตย์ และ วันหยุดพิเศษอย่างวันนักขัตฤกษ์หรือวันเทศกาลสำคัญต่าง ๆ

ชาญชัย อาจินสมจาร (2535, อ้างถึงใน (อวยพร ปานหนู, 2558)) เสนอแนวคิด เกี่ยวกับองค์ประกอบในเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับ สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีทั้งหมด 17 ด้าน ดังนี้

- 1) เป็นหลักมั่นคง
- 2) ความเท่าเทียมและความเสมอภาคของรายได้และรางวัล
- 3) ความเป็นธรรมในที่ทำงาน
- 4) ความปลอดภัยจากความเข้มงวดของระบบราชการ
- 5) เนื้องานสำคัญและน่าสนใจ
- 6) มีกิจกรรมที่มีความหลากหลาย
- 7) ลักษณะงานที่ท้าทาย
- 8) การควบคุมตน ลักษณะของงาน และที่ทำงาน
- 9) ขอบเขตการตัดสินใจ
- 10) โอกาสในการเรียนรู้และความก้าวหน้าเติบโตในงาน
- 11) ผลสะท้อนกลับ ความรู้เกี่ยวกับผลลัพธ์
- 12) อำนาจหน้าที่ในงาน
- 13) ได้รับการยอมรับจากการทำงาน
- 14) ได้รับการสนับสนุนทางสังคม
- 15) มีอนาคต
- 16) สามารถสัมพันธ์งานกับสิ่งแวดล้อมภายนอก

### 17) มีโอกาสเลือก ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความชอบ ความสนใจ และความคาดหวัง

สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วยองค์ประกอบต่าง ๆ ที่จะช่วยส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ และตอบสนองต่อความต้องการของผู้ปฏิบัติงานในแต่ละด้านที่แตกต่างกัน ทั้งในด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน การมีโอกาสเจริญเติบโตเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งงาน รวมถึงการพัฒนาความรู้ ความสามารถ เป็นต้น โดยในงานวิจัยนี้ได้เลือกใช้องค์ประกอบในเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้าน ที่ Richard E. Walton (1973) มีการนิยามเอาไว้ นำมาใช้วิเคราะห์เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาเครื่องกล การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

#### 2.2.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ทฤษฎีของปัจจัยคู่ (Two-Factor Theory) ที่ทาง Fredrick Herzberg ได้นิยามไว้ว่าระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานจะดีได้จาก 2 ปัจจัย เปรียบเสมือนตัวชี้หน้าที่ส่งผลถึงการทำงาน คือ

1) ปัจจัยจูงใจ (motivator factors) คือ ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและสร้างแรงจูงใจ เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรง และเป็นการตอบสนองความต้องการทางจิตใจเป็นส่วนใหญ่ จูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ได้แก่

(1) ความสำเร็จของงาน (achievement) สามารถทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย การมีส่วนร่วมกันในช่วงการทำงาน สามารถที่จะแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี และป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นได้ ทั้งนี้เมื่องานประสบความสำเร็จจะก่อให้เกิดความพึงพอใจต่อตนเอง

(2) การได้รับการยอมรับนับถือ (recognition) ทั้งจากบุคคลรอบข้างจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงผู้ร่วมงานทุกส่วนงาน เป็นต้น ที่อาจจะเป็นการร่วมแสดงความยินดี การชมเชย ให้กำลังใจ ให้รู้สึกเกิดความภาคภูมิใจ และเกิดความเชื่อมั่นในตนเอง

(3) ลักษณะของงาน (work itself) คือลักษณะของงานที่ได้ทำจะมีการใช้ความรู้ ความสามารถ มีความท้าทาย สามารถดำเนินงานได้เพียงลำพัง จูงใจให้เกิดความอยากทำงาน ได้ฝึกพัฒนาทักษะ

(4) โอกาสที่จะมีความก้าวหน้า (possibility of growth) จากการได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง แต่งตั้ง หรือความก้าวหน้าในด้านทักษะอาชีพ และเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ

(5) ความรับผิดชอบ (responsibility) จากการทำงานที่ได้รับมอบหมายงานที่ต้องรับผิดชอบงานใหม่ ๆ ที่ให้เกิดความท้าทายในการทำงาน เกิดความกระตือรือร้นที่จะทำงาน

2) ปัจจัยสุขอนามัย (hygiene factors) เป็นปัจจัยที่จะช่วยลดเรื่องความไม่พึงพอใจลง เป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง แต่สามารถทำให้เกิดความไม่พึงพอใจได้ เป็นองค์ประกอบเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน จะไม่ได้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานโดยตรง เป็นปัจจัยพื้นฐานที่สามารถทำให้ผู้ปฏิบัติงานพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจที่จะปฏิบัติงานได้ โดยจะมีอยู่ 10 ประการ ดังนี้

- (1) การบังคับบัญชา
- (2) นโยบายและการบริหาร
- (3) สภาพในการทำงาน
- (4) ความสัมพันธ์กับหัวหน้า
- (5) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- (6) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา
- (7) สถานภาพ ตำแหน่งงานในองค์กร
- (8) ความมั่นคงในหน้าที่การงาน
- (9) รายได้ เงินเดือน
- (10) ชีวิตส่วนตัว

ทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs) เป็นการศึกษาลำดับขั้นของความต้องการของมนุษย์ โดยมองว่ามนุษย์ทุกคนจะมีความต้องการในการที่เติมเต็มเรื่องของความสมบูรณ์แบบในชีวิต ซึ่งการที่จะไปสู่จุดสูงสุดนี้ได้จะต้องได้รับการเติมเต็มในแต่ละขั้น เมื่อขั้นแรกได้รับการตอบสนองแล้ว ก็จะขยับความต้องการไปยังขั้นถัดไป และในเรื่องความต้องการของบุคคลนี้ จะเป็นการจูงใจให้มนุษย์สามารถทำงานได้อย่างเต็มที่ ซึ่งมนุษย์จะมีลำดับความต้องการที่สามารถแบ่งออกมาได้เป็น 5 ขั้น ดังนี้

ขั้นที่ 1 ความต้องการด้านกายภาพ (Physiological) คือ ความต้องการขั้นพื้นฐานของชีวิต เพื่อการอยู่รอดและการดำรงชีพของมนุษย์ หรือปัจจัย 4 ซึ่งหากไม่ได้รับการตอบสนองในขั้นนี้ ก็อาจทำให้มนุษย์ไม่สามารถใช้ชีวิตหรือทำงานออกมาได้ดี เช่น ความต้องการ

อาหาร น้ำ เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค และที่พักอาศัย อย่างในการทำงาน คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน สภาพการทำงาน เงินเดือนพื้นฐานที่เหมาะสม

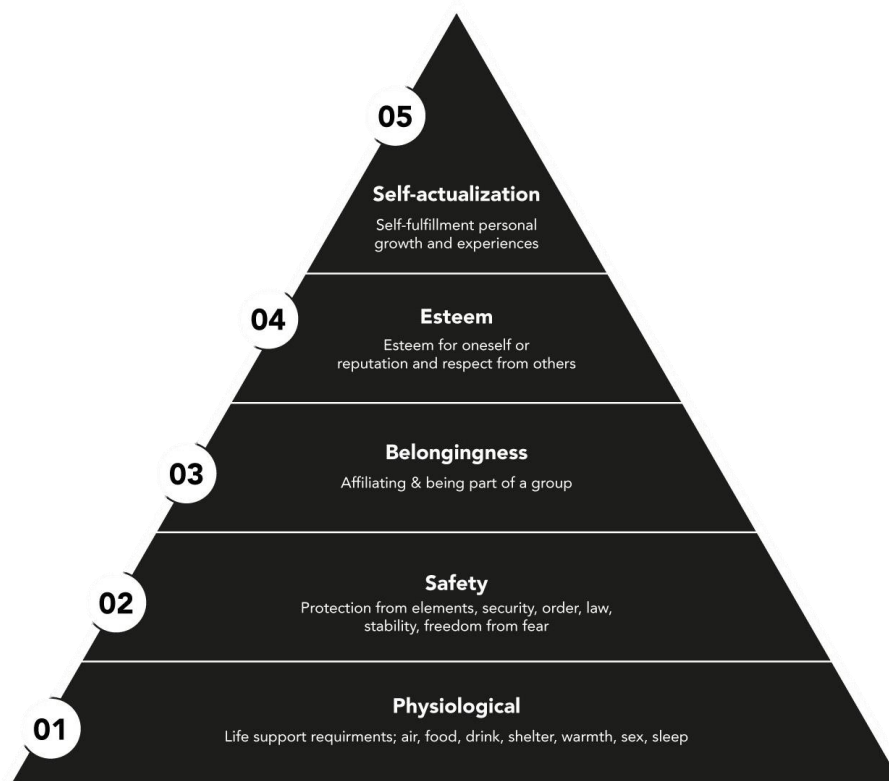
ขั้นที่ 2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety) เมื่อมนุษย์ได้รับความต้องการขั้นพื้นฐานแล้ว ก็จะเกิดความต้องการที่เพิ่มขึ้นและสลับซับซ้อนขึ้น เป็นความต้องการขั้นถัดไป มีความมั่นคงในการทำงาน มีความมั่นคงทางการเงิน การได้รับเงินเดือนตามระดับปกติ ความปลอดภัยด้านสุขภาพ และการอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย

ขั้นที่ 3 ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Belonging and Love) มนุษย์ทุกคนต้องการเป็นที่รัก การมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น และได้รับการยอมรับในกลุ่มครอบครัว เพื่อน คนรัก หรือผู้คนในสังคม เพราะไม่ต้องการอยู่อย่างโดดเดี่ยว หรือถูกทอดทิ้ง ได้มีส่วนร่วมในการทำงานทั้งกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

ขั้นที่ 4 ความต้องการได้รับการยกย่อง เคารพนับถือตนเอง (Esteem) เมื่อความต้องการทั้ง 3 ขั้น ได้รับการตอบสนองอย่างเต็มที่แล้ว ในขั้นที่ 4 คือการได้รับความเคารพนับถือจากผู้คนรอบข้าง เพื่อให้รู้สึกว่าคุณค่า มีความมั่นใจและภาคภูมิใจในตนเอง การได้รับการยกย่องจากผู้ร่วมงาน การได้เลื่อนตำแหน่ง ได้รับเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น

ขั้นที่ 5 ความสมบูรณ์แบบ (Self-actualization) เป็นความต้องการสูงสุดของมนุษย์ คือ ความต้องการที่จะสมบูรณ์แบบในชีวิต ได้รับผลสำเร็จในชีวิต มีความก้าวหน้าและความสำเร็จในการทำงาน ได้ทำงานที่ท้าทาย โดยการที่จะมาสู่ในขั้นนี้ได้ นั้นมนุษย์ต้องได้รับการตอบสนองจาก ทั้ง 4 ขั้นอย่างดีที่สุดก่อน จึงจะมาสู่จุดสูงสุดนี้ได้

ภาพที่ 1 ลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์



ที่มา <https://www.mrmattdavies.me/post/2018/02/22/tool-maslows-hierarchy-of-needs>

## 2.3 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันองค์กร เป็นอีกสิ่งที่มีความสำคัญกับการดำเนินงานขององค์กร เมื่อบุคลากรในองค์กรมีความผูกพันกับองค์กร จะทำให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นตั้งใจ และทุ่มเทกับการทำงานอย่างเต็มที่ ช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้เป็นอย่างดี

### 2.3.1 นิยาม

มีนักวิชาการหลายท่าน ได้ให้นิยามและความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้หลากหลาย ดังนี้

Becker (1960, อ้างถึงใน (นางอาริญา เสงทวีทรัพย์ศิริ, 2558)) ได้นิยามความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นการที่บุคคลหนึ่งเข้าไปเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับการกระทำหรือพฤติกรรมบางอย่าง โดยเรียกสิ่งนี้เสมือนการลงทุน ที่ต้องเสียเวลา เสียโอกาส ทุ่มเทพลังงานต่าง ๆ เป็นต้น ซึ่งบุคคลเหล่านี้ย่อมจะต้องหวังผลประโยชน์ตอบแทนจากองค์กรจากสิ่งที่ลงทุนไป หากเขาไม่อยู่กับ

องค์กรนี้จะเสียผลประโยชน์ในส่วนนี้ไป ดังนั้นระดับของความผูกพันจะขึ้นอยู่กับสิ่งที่คุณคนนั้นได้ลงทุนไปและผลประโยชน์ที่จะได้รับกลับมา

Kanter (1968, อ้างถึงใน (วัลภา พัวพงษ์พันธุ์, 2547)) ได้นิยามความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นความเต็มใจของสมาชิกในองค์กรที่ได้มีการเสียสละแรงงาน และมอบความจงรักภักดีแก่องค์กร

Mowday et. al (1982, อ้างถึงใน (กฤษดา มังคะตา, 2548)) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นสิ่งที่แสดงออกชัดเจนกว่าความจงรักภักดี เพราะเป็นความสัมพันธ์ที่แน่นหนา และส่งผลให้ตัวบุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตนเพื่อการเปลี่ยนแปลงให้องค์กรที่ตนอยู่ได้อยู่ในสภาพที่ดีขึ้น

March and Simon (1958, อ้างถึงใน (ปาริชาติ พงษ์ชัยศรี, 2552)) กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กร ที่ตัวบุคคลจะมีความผูกพันยึดมั่นกับองค์กรเพื่อให้ได้มาซึ่งรางวัลหรือผลลัพธ์จากองค์กร ซึ่งเป็นการมองความผูกพันต่อองค์กรไปในเชิงการแลกเปลี่ยน

Sheldon (1971, อ้างถึงใน (รัฐพล ศรีกตัญญู, 2551)) ได้กล่าวถึงความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นเรื่องของความคิด ทศนคติ ที่บุคคลได้มีความรู้สึกต่อตัวองค์กรในทิศทางที่ดี ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความรู้สึกผูกพันระหว่างตัวบุคคลกับตัวองค์กร และมีความตั้งใจที่จะทำงานให้องค์กรบรรลุเป้าหมายองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรเป็นการประเมินความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อองค์กรในด้านบวกและมีความตั้งใจทำงานเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายขององค์กร

Strelloff (2003, อ้างถึงใน (ชลวานา สะขานี, 2550)) ได้นิยามความหมายของความผูกพันต่อองค์กร คือ สภาวะที่เกี่ยวกับเรื่องเหตุผลและเรื่องอารมณ์ของบุคลากรในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานและองค์กร ที่จะให้เห็นในลักษณะของพฤติกรรม ที่มีอยู่ 3 แบบ คือ

1) การพูด (Say) เป็นกล่าวถึงองค์กรในด้านบวก แง่มุมดี ๆ ขององค์กรให้แก่บุคคลอื่นได้รับทราบ ทั้งกับเพื่อนร่วมงาน ลูกค้า และบุคคลอื่น ๆ ที่ได้มีส่วนเกี่ยวข้องกับงาน

2) การคงอยู่ (Stay) คือ ความต้องการในการอยู่กับองค์กรต่อไป แม้ว่าจะมีองค์กรอื่นใดที่จะให้ผลตอบแทนที่ดีกว่าก็ไม่คิดโยกย้าย หรือลาออกไป

3) การบริการ (Serve) คือ การมีความภูมิใจในงานที่ตนเองได้ทำ โดยมีส่วนหนึ่ง ที่ส่งเสริมให้องค์กรประสบความสำเร็จ และมีความเต็มใจที่จะทำงานอย่างตั้งใจและทุ่มเทเพื่อองค์กร

กัญยชกร ชัยนภัสภมร (กัญยชกร ชัยนภัสภมร, 2550) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติบุคคลและพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกต่อองค์กรที่ตนอยู่ โดยมีการยอมรับจุดมุ่งหมายขององค์กร มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร มีความมุ่งมั่นที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่และเต็มใจเพื่อความสำเร็จขององค์กร ทุ่มเทร่างกายและใจในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร มีความจงรักภักดีต่อองค์กรที่เขาปฏิบัติงานอยู่และต้องการอยู่กับองค์กรต่อไป

สมจิตร์ จันทรเพ็ญ (สมจิตร์ จันทรเพ็ญ, 2557) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร ไว้ว่า เป็นความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลและองค์กร เป็นความคิด ทัศนคติที่สมาชิกมีความรู้สึกต่อองค์กรว่าตนได้เข้าไปมีส่วนร่วม และได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เกิดการยอมรับในตัวองค์กร ก่อเกิดเป็นความจงรักภักดีต่อองค์กร และมีความตั้งใจที่จะใช้ความพยายามที่ตนมีทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป จนมีการแสดงลักษณะที่บ่งชี้ว่าตนเองพร้อมที่จะทุ่มเททุกอย่าง เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร ที่จำทำให้องค์กรได้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรวางไว้

สายธาร ทองอร่าม (สายธาร ทองอร่าม, 2550) กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กร ที่จะส่งผลกระทบระหว่างเรื่องความสัมพันธ์ในองค์กรกับความมีประสิทธิภาพขององค์กร ดังต่อไปนี้

- 1) บุคลากรจะมีความรู้สึกผูกพันกับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร และมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรในระดับที่ค่อนข้างสูง
- 2) บุคลากรที่มีความรู้สึกผูกพันและมีความต้องการที่มากในการที่ดำรงอยู่กับองค์กรตลอดไป เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตนเองเชื่อมั่น
- 3) การที่บุคคลมีความผูกพันเลื่อมใสและยึดมั่นในเป้าหมายขององค์กร จะเป็นบุคคลที่มีความผูกพันอย่างมากต่อหน้าที่การงานและองค์กร เนื่องจากจะมองว่าการทำงานเป็นสิ่งที่ตนช่วยสร้างประโยชน์ให้กับองค์กรให้บรรลุผลสำเร็จ
- 4) บุคคลที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในการทำงานให้กับองค์กร ให้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่ดีกว่าคนอื่น

กล่าวได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือเรื่องของความรู้สึกหรือทัศนคติที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีต่อองค์กรของตน โดยแสดงให้เห็นในรูปแบบของความจงรักภักดี การยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร โดยผู้ปฏิบัติงานจะมีความเชื่อมั่นกับตัวองค์กร มองตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรนี้เป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานพร้อมที่จะทุ่มเท เต็มใจที่จะ



ปฏิบัติงานให้กับองค์กร อย่างเต็มความสามารถของตนเอง และมีความต้องการจะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรตลอดไป

### 2.3.2 องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร

Mowday, Porter and Steers (1982, อ้างถึงใน (ดำรงฤทธิ จันทมงคล, 2550)) ได้นิยามความหมายว่าความผูกพันต่อองค์กร มีองค์ประกอบอยู่ด้วยกัน 3 ประการ ดังนี้

1) ความเชื่อมั่นอย่างมากที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (A definite belief in acceptance the value and goals of organization) เป็นเรื่องของบุคคลที่จะยอมรับแนวทางการปฏิบัติงานขององค์กร เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมายและมีค่านิยมที่สอดคล้องในแนวทางเดียวกันกับองค์กรที่ตนอยู่

2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทและพยายามเพื่อผลประโยชน์ต่อองค์กร (A willingness to exert of effort on behalf of the organization) คือ การที่จะใช้ความพยายามและความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จ

3) ความต้องการที่จะต้องเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (A strong desire to remain a member of a particular organization) คือ ความต้องการของพนักงานที่มีความสมัครใจที่จะคงอยู่ปฏิบัติงานในองค์กร ไม่เกิดความคิดและความต้องการที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์กร

Allen & Meyer (1990, อ้างถึงใน (ชนิษฐา เพิ่มชัย, 2550)) ได้นิยามว่าความผูกพันต่อองค์กร คือ สภาวะทางจิตใจที่ทำให้บุคคลได้ยึดมั่นอยู่กับองค์กร ประกอบด้วย 3 ลักษณะ ดังนี้

1) ความผูกพันต่อองค์กรทางด้านความรู้สึก หมายถึง พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรและการได้เข้าไปร่วมมีบทบาทกับองค์กรของตน

2) ความผูกพันทางด้านดำรงอยู่กับองค์กร หมายถึง ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร เนื่องจากการที่ได้รับผลตอบแทน การดูแลสวัสดิการต่าง ๆ ในการดำรงอยู่กับองค์กร

3) ความผูกพันในด้านพฤติกรรมและบทบาทภายในสังคม หมายถึง ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร ที่เกิดจากความรับผิดชอบหรือหน้าที่ต่าง ๆ โดยจะทำให้เกิดความจงรักภักดีและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรต่อไป

Greenberg (1993, อ้างถึงใน (จิระพร จันทภาโส, 2558)) มีการแบ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรที่จะเพิ่มคุณค่าของงานและก่อให้เกิดความพึงพอใจ โดยแบ่งเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1) ด้านการคงอยู่กับองค์กร คือ การที่บุคคลมีความต้องการทำงานกับองค์กร เมื่อเห็นว่าองค์กรจะช่วยสร้างความภูมิใจ องค์กรมีความน่าอยู่ มีความเชื่อถือกับหัวหน้าของตน มีการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และเมื่อได้รับรู้ว่างานที่ตนรับผิดชอบอยู่มีความสำคัญ หากลาออกไปจะไม่คุ้ม โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าอยู่มาเป็นเวลานาน หากลาออกจะทำให้สูญเสียเยอะ

2) ด้านความผูกพัน เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกผูกพันและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กร เชื่อมั่นในกระบวนการบริหารงานขององค์กรที่ประกอบด้วย นโยบายแผนงาน ระบบการควบคุม การตรวจสอบประเมินผลและการปรับปรุง ให้ผู้ปฏิบัติงานเชื่อมั่นต่อว่าจะมีโอกาสในความก้าวหน้าของตน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานและความผูกพันในองค์กร

3) ด้านบรรทัดฐานของสังคม โดยมองว่าความผูกพัน คือ ความจงรักภักดีและความเต็มใจที่จะอุทิศตนแก่องค์กร เป็นการที่บุคคลรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ย่อมต้องมีความผูกพันต่อองค์กร และถือเป็นหน้าที่ที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร

Buchanan (1974, อ้างถึงใน (วิจิตร เชื่อมสุวรรณ, 2550)) ได้นิยาม ความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นความผูกพันที่ส่งผลถึงเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยที่ผู้ปฏิบัติงานได้ปฏิบัติตามความรับผิดชอบของหน้าที่ตนเอง เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ประกอบด้วย 3 ส่วนดังนี้

1) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กร คือ การมองว่าวัตถุประสงค์และค่านิยมขององค์กรเป็นไปตามเป้าหมายของตนเอง

2) ความเชื่อมโยงมีส่วนร่วมกับตัวองค์กร คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้องค์กรประสบผลสำเร็จและเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร

3) ความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง การเชื่อมั่น มั่นคงกับองค์กร และมีความต้องการที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรต่อไป

Kannungo (1982, อ้างถึงใน (อนุสรณ์ ก้อนทอง, 2554)) กล่าวถึง ความผูกพันว่ามี 2 องค์ประกอบหลัก คือ

1) ความผูกพันในงาน (Job Involvement) หมายถึง ความรู้สึกที่บุคคลหนึ่ง มีต่องานที่ทำในปัจจุบันว่ามีความหมาย คิดว่างานเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในชีวิต มีความพึงพอใจในงาน ที่ทำและตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ จนบรรลุเป้าหมาย

2) ความผูกพันในการทำงาน (Work Involvement) หมายถึง ความรู้สึกที่มี ต่อการทำงาน เป็นประสบการณ์ที่ได้รับจากตำแหน่งงาน และกระบวนการสังคมในที่ทำงาน

กล่าวได้ว่า องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรนั้น จะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้อง ความรู้สึกภายในตัวบุคคลที่มีต่อองค์กรของตนในด้านต่าง ๆ มีความพึงพอใจในงาน การได้รับ ผลตอบแทนที่ดี มีโอกาสในการทำงาน เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานอยากที่จะเป็นส่วนหนึ่ง ยึดมั่นเชื่อถือกับองค์กรตลอดไป และมองว่าการอยู่กับองค์กรเป็นผลดีกับตนเองมากกว่าการลาออก จากองค์กร

Kanter (1968, อ้างถึงใน (ภัทรพล กาญจนปาน, 2552)) ได้กล่าวถึงความผูกพัน ต่อองค์กรมี 3 รูปแบบ คือ

1. ความผูกพันแบบคงอยู่เสมอ (Continuance Commitment) คือ การที่บุคคล ได้มีความทุ่มเทการทำงานและมีความเสียสละต่อกับองค์กร จนเกิดความคิดที่ว่าไม่สามารถจะจาก องค์กรไปได้

2. ความผูกพันแบบยึดติด (Cohesion) เป็นความผูกพันที่ทำให้บุคคลเกิดความ ยึดติดกับองค์กรโดยการใช้เทคนิค เช่น การสร้างเกียรติภูมิเพื่อให้บุคคลยึดติดกับสิ่งนั้น ๆ อย่างการที่ ได้รับยศ ตำแหน่งต่าง ๆ หรือเครื่องแบบ เป็นต้น

3. ความผูกพันแบบควบคุม (Control Commitment) คือ ความผูกพันที่บุคคล ถูกทำให้ยึดติดกับวัฒนธรรมขององค์กร เสมือนเป็นกรอบบังคับให้พฤติกรรมส่วนบุคคลเป็นไปตามที่ องค์กรต้องการ

### 2.3.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

Steers and Porter (1977, อ้างถึงใน (พิเชษฐ ไชยแป้น, 2552)) ได้สร้างแบบจำลองของปัจจัยเบื้องต้น และผลที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงาน (Work Environment) เป็นปัจจัยที่ได้มีอิทธิพลต่อเรื่องของความผูกพันต่อองค์กร โดยแบ่งออกเป็น 3 ประเภทใหญ่ ๆ ได้แก่

#### 1) ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal Characteristic) ดังนี้

(1) เพศ ในความแตกต่างทางเพศที่เพศชายจะมีความรู้สึกในเรื่องของความผูกพันต่อองค์กร การมีความคิดละเอียดถี่ถ้วน ความรอบคอบในการตัดสินใจ ที่น้อยกว่าเพศหญิง

(2) อายุ ยิ่งอายุมากยิ่งมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า เพราะอายุบ่งบอกได้ถึงวุฒิภาวะของบุคคลนั้น การที่บุคคลที่มีอายุมากจะผ่านประสบการณ์ต่าง ๆ ทำให้มีความรอบคอบ คิดถี่ถ้วนก่อนที่จะตัดสินใจมากกว่าการตัดสินใจของผู้ที่อายุน้อยกว่า

(3) สถานภาพ สำหรับบุคคลที่ได้สมรสแล้ว ได้สร้างครอบครัวมีลูก มีภรรยา มีสามี มักจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนที่อยู่ในสถานภาพโสด เพราะจะต้องมีภาระที่จะต้องรับผิดชอบมากขึ้น มีค่าใช้จ่ายภาระเลี้ยงดูบุตร ทำให้ต้องการความมั่นคงในหน้าที่การทำงาน

(4) ระดับการศึกษา บุคคลที่มีการศึกษาสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างต่ำ เนื่องจากจะมีความเชื่อมั่นและความคาดหวังสูง สามารถเปลี่ยนงานได้อยู่เสมอ

(5) ระยะเวลาการทำงาน บุคคลที่ปฏิบัติอยู่กับองค์กรเป็นระยะเวลานานย่อมรู้สึกผูกพันต่อองค์กร มองว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งกับองค์กร

(6) ระดับรายได้ มีรายได้ที่เพียงพอกับการดำรงชีวิตในปัจจุบัน ทั้งนี้ต้องมีความเท่าเทียมเมื่อทำการเปรียบเทียบกับระดับรายได้ที่อยู่ในส่วนงานเดียวกัน

2) ลักษณะเนื้องาน (Job Characteristic) เป็นลักษณะเนื้องานที่ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบอยู่ เช่น เป็นงานที่ต้องมีการใช้เรื่องทักษะความรู้ความสามารถ สร้างความท้าทายก่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าต่อการทำงาน เนื้องานที่ทำได้มีความหมายต่อองค์กร และความหลากหลายในเนื้องานได้ใช้ความสามารถหลายด้านมีประสบการณ์การทำงานที่หลากหลาย

3) ประสบการณ์การทำงาน (Work Experience) เป็นสิ่งที่แต่ละบุคคลจะได้รับและเรียนรู้ เมื่อได้เข้ามาทำงานอยู่ในองค์กรหนึ่ง เช่น เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ มีคุณค่าต่อองค์กร เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ รู้สึกว่าองค์กรเป็นที่ที่สามารถ

พึงพาได้ รู้สึกว่าได้รับการช่วยเหลือจากองค์กรเมื่อประสบปัญหา ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กรที่จะได้รับผลตอบแทนคุ้มค่าและเป็นธรรมจากการปฏิบัติงาน

Baron (1986, อ้างถึงใน (พิรินทร์ชา สมานสินธุ์, 2554)) ให้ความคิดเห็นว่าการผูกพันต่อองค์กรนั้น เป็นเรื่องของทัศนคติ ความคิดเห็นที่มีต่อองค์กร ที่จะไม่เหมือนกันกับเรื่องความพึงพอใจในงาน ที่จะมีการเปลี่ยนแปลงความพึงพอใจไปได้ช้าเร็วหรือไม่ จะขึ้นอยู่กับสภาพในการทำงาน คือเป็นทัศนคติที่คงอยู่เป็นระยะเวลานาน แต่ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่มีความมั่นคงมากกว่า ทั้งนี้ความผูกพันต่อองค์กรก็เกิดจากปัจจัยต่าง ๆ คล้ายกับความพึงพอใจในการทำงาน โดยมี 4 ปัจจัย ดังต่อไปนี้

1) จากลักษณะงาน ที่มีการได้รับมอบหมายงานให้มีความรับผิดชอบในงานที่มีบทบาทสำคัญ ความเป็นอิสระในงานที่ได้รับมอบ และงานที่ได้ทำนั้นมีความหลากหลายและน่าสนใจ ซึ่งทำให้เกิดความรู้สึกในความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่สูง ในทางกลับกันถ้ามีความกดดันและความไม่ชัดเจนในหน้าที่ บทบาทที่เกี่ยวกับงานของตน จะทำให้รู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ

2) จากการที่มีโอกาสที่จะเปลี่ยนงานใหม่ และการได้รับโอกาสค่อนข้างเยอะในการเปลี่ยนแปลงได้ทำงานอื่น ๆ และมีทางเลือกที่จะโยกย้ายงาน ส่งผลให้บุคคลจะมีแนวโน้มที่เกิดความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่น้อย

3) จากลักษณะส่วนบุคคล ยิ่งในบุคคลที่มีอายุค่อนข้างเยอะ ซึ่งจะมีช่วงเวลาของการทำงานในองค์กรอย่างยาวนาน ผ่านประสบการณ์การทำงานที่มากมายและหลากหลาย มีตำแหน่งหน้าที่การงานอยู่ในระดับสูง และคนที่มีความพึงพอใจในผลงานและการประเมินงานของตนเอง จะมีแนวโน้มที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่มาก

4) จากลักษณะและสภาพการทำงาน โดยผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจต่อหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา ที่มองว่าการประเมินผลของการปฏิบัติงานมีความยุติธรรม ได้มีความรู้สึกถึงองค์กรของตนมีความสนใจดูแลเรื่องของสวัสดิการของพนักงาน จึงเป็นผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่มาก

Buchanan (1974) มีการแบ่งปัจจัยที่จะส่งผลต่อความผูกพันออกเป็น 4 ปัจจัย ดังนี้

1) ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น ปัจจัยด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน สถานภาพสมรส เป็นต้น

2) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงาน เช่น ลักษณะงานที่จะมีความสำคัญ และท้าทาย การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน การมีโอกาสก้าวหน้า ความมีอิสระในการทำงาน จะมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางที่จะมีความผูกพันต่อองค์กร

3) ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะขององค์กร องค์กรที่มีลักษณะกระจายอำนาจ ในองค์กร ความสำคัญของภาระงานของตนต่อองค์กรหรือเพื่อนร่วมงาน ความชัดเจนของระเบียบ ข้อบังคับ ขั้นตอนต่าง ๆ ในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ล้วนมีความสัมพันธ์และส่งผลถึง ความผูกพันต่อองค์กร

4) ปัจจัยที่เกี่ยวกับประสบการณ์ทำงาน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับความรู้สึกรู้สึกของ ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนที่มีความรู้ในการปฏิบัติงานขององค์กรอย่างไร ในเรื่องความรู้สึกว่าตนสำคัญ ต่อองค์กร องค์กรที่ตนอยู่มีความยุติธรรมในการพิจารณาและประเมินการทำงาน รวมทั้ง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ที่จะมีส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กร

สรุปได้จากเรื่องความผูกพันต่อองค์กร เป็นสิ่งที่ยังองค์กรจะต้องบริหารจัดการ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาเครื่องกล การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ได้มีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งการที่ผู้ปฏิบัติงานจะมีความผูกพันต่อองค์กรได้นั้นจะต้องได้รับ ตอบสนองตามองค์ประกอบดังนี้ 1) ความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) ความเต็มใจทุ่มเทพยายามเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร 3) ความต้องการที่จะต้องเป็นส่วนหนึ่งของ องค์กร โดยนำองค์ประกอบทั้ง 3 ด้านนี้ มาใช้ศึกษากับ ผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาเครื่องกล การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย และใช้ปัจจัยส่วนบุคคลมาเป็นส่วนประกอบ

## 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชนิษฐา โมระกรานต์ (ชนิษฐา โมระกรานต์, 2560) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตกับความผูกพัน ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในภาครัฐและเอกชน ระหว่าง สำนักงาน กสทช. และ บริษัท เอไอเอส คอลเซ็นเตอร์ พบว่า 1) ด้านความพึงพอใจและคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งสององค์กร ความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วย ในด้านเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เนื่องจากในปัจจุบันค่าครองชีพสูงขึ้นเรื่อย ๆ ประกอบกับ กสทช. เป็นหน่วยงานภาครัฐ ทำให้ฐานเงินเดือนที่ได้รับเป็นไปตามการกำหนดของหน่วยงาน อาจทำให้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต

ในปัจจุบัน แต่ฐานเงินเดือนของพนักงานบริษัท เอไอเอส คอลเซ็นเตอร์ ขึ้นอยู่กับอายุงานและผลการทำงานในการประเมินประจำปี และรายได้อื่น ๆ จะขึ้นอยู่กับ ผลงานที่บริษัทกำหนด พนักงานต้องทำงานหนักเพื่อให้ได้ค่าตอบแทนอื่น ๆ เพิ่ม เมื่อเทียบกับค่าครองชีพที่สูงขึ้นในแต่ละปี อาจทำให้พนักงานรู้สึกไม่พอใจกับเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน 2) ด้านความความผูกพันต่อองค์กร ทั้งสององค์กรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วย ในด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เนื่องจากลักษณะงานของ กสทช. บริการลูกค้าที่มีปัญหาด้านโทรคมนาคม ซึ่งเจ้าหน้าที่บางท่านอาจต้องการเปลี่ยนสายงาน หรือตำแหน่งงานไปยังหน่วยงานอื่น ได้ลองทำงานอื่นใหม่ๆ ที่ท้าทายมากขึ้น แต่พนักงานบริษัท เอไอเอส คอลเซ็นเตอร์ ต้องทำงานเพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ให้กับลูกค้า ทำให้พนักงานไม่มีเวลาที่จะดูข้อมูลขององค์กร หรือรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เพราะต้องคอยรับสายลูกค้า และทำยอดการรับสายให้ได้ตามมาตรฐานของบริษัท ซึ่งมีเป็นจำนวนมาก จึงมีปฏิสัมพันธ์เพียงตัวพนักงานเองกับลูกค้าเท่านั้น อาจทำให้พนักงานไม่ได้สนใจในความจงรักภักดีต่อองค์กร

รณชฤดี ป้องกันภัย (รณชฤดี ป้องกันภัย, 2557) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ สำนักงานใหญ่ พบว่า ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง กล่าวคือ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน การมีโอกาที่จะพัฒนา เรื่องความสามารถของตนและการดำเนินชีวิตส่วนตัวกับการทำงานมีความสมดุลกันอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากการเคหะแห่งชาติ เป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ดังนั้นการทำงานที่จะมีความมั่นคง มีโอกาสได้เลื่อนขั้นตามระยะเวลาและไม่สามารถถูกไล่ออกได้โดยง่าย

เศรษฐศาสตร์ ไชยแสง (เศรษฐศาสตร์ ไชยแสง, 2553) ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันองค์กรบุคลากรในวิทยาลัยราชพฤกษ์ พบว่า 1) บุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ ได้มีคุณภาพชีวิตของการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่อยู่ในระดับปานกลาง 2) ปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านเพศ อายุ ระยะเวลาการทำงานกับองค์กร ระดับของเงินเดือนที่แตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่มีความแตกต่างกัน ในด้านของระดับของการศึกษาและสถานภาพสมรสที่มีความแตกต่างกัน จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรที่จะแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 3) คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01

อมรรัตน์ อ่อนนุช (อมรรัตน์ อ่อนนุช, 2546) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตของการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานระดับปฏิบัติการของโรงงานอุตสาหกรรม จากผลวิจัย คือ 1) ผู้ปฏิบัติงานระดับปฏิบัติการมีคุณภาพชีวิตการทำงานทุกด้านโดยในภาพรวมอยู่ในระดับที่สูง โดยได้เรียงลำดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแต่ละด้านจากน้อยสุดไปมากที่สุด ดังนี้ ด้านภาวะอิสระ ด้านช่วยพัฒนาศักยภาพของตัวผู้ปฏิบัติงาน ด้านของลักษณะการบริหารงานในด้านผลตอบแทนที่เพียงพอมีความยุติธรรม ด้านความมั่นคงกับงาน ด้านสังคมความสัมพันธ์ ด้านความก้าวหน้าเติบโตในงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน และด้านความภาคภูมิใจในองค์กรจากงานตามลำดับ 2) ผู้ปฏิบัติงานในระดับปฏิบัติการมีความผูกพันต่อองค์กรทุกด้านในโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยสามารถเรียงลำดับความผูกพันต่อองค์กรแต่ละด้านจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ความผูกพันต่อองค์กรของด้านบรรทัดฐาน ความผูกพันต่อองค์กรในด้านของความคงอยู่ และความผูกพันต่อองค์กรในด้านจิตใจ ตามลำดับ 3) ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลกับความผูกพันองค์กร คือ อายุและสถานภาพสมรส 4) คุณภาพชีวิตของการทำงานทุกด้านโดยรวมมีความสัมพันธ์ไปในทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรทุกด้านและโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

เอกลักษณ์ ชุมภูชัย (เอกลักษณ์ ชุมภูชัย, 2561) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ได้ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของผู้ปฏิบัติงานที่อยู่ภายใต้การดูแลของทางบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน) พบว่า การศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของการทำงาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมได้อยู่ที่ระดับปานกลาง ลำดับหนึ่งคือ คุณภาพชีวิตด้านสิ่งแวดล้อมถูกสุขลักษณะได้มีความปลอดภัย ที่ค่าเฉลี่ยอยู่ระดับที่สูง ลำดับต่อมา คือ โอกาสที่จะพัฒนาความรู้ความสามารถมีค่าเฉลี่ยที่อยู่ในระดับปานกลาง และท้ายที่สุด คือ เรื่องความก้าวหน้าและมั่นคงกับงานที่ทำ ได้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง การวิเคราะห์ปัจจัยภูมิหลังของบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่าปัจจัยภูมิหลังของบุคคลที่มีความแตกต่างกัน จะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรก็จะแตกต่างกันด้วย

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ได้กล่าวมาข้างต้นนั้น คือเพียงส่วนหนึ่งที่แสดงให้เห็นถึงการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงปัจจัยที่จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ที่เป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร จึงได้นำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของ



ผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาเครื่องกล การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เพื่อได้ทราบถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาเครื่องกล การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย และนำข้อมูลที่ได้มาเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานต่อไป และก่อให้เกิดผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์กร

## 2.5 กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้นที่กล่าวมา ในการจะศึกษาถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาเครื่องกล การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ได้มีการนำแนวความคิดที่นิยามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ Richard E. Walton (1973) รวมถึงแนวคิดที่ได้เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของ Mowday, Porter and Steers (1982) มากำหนดกรอบของแนวคิดในการวิจัยที่จะใช้ศึกษาในครั้งนี้ แสดงดังภาพที่ 2



## ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดการวิจัย

### ตัวแปรอิสระ

### ตัวแปรตาม



## บทที่ 3

### ระเบียบวิธีวิจัย

ในงานวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันองค์กรของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาเครื่องกล การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ที่ส่งผลต่อความผูกพันของผู้ปฏิบัติงาน และศึกษาปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของผู้ปฏิบัติงาน และมีขอบเขตการศึกษาโดยใช้แบบสอบถามสำรวจความคิดเห็นเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นเพื่อนำไปสู่การตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้างต้น การวิจัยครั้งนี้จึงได้วางแผนการออกแบบระเบียบวิธีวิจัยไว้ดังต่อไปนี้

#### 3.1 รูปแบบการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาเครื่องกล การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ในรูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการสำรวจความคิดเห็นและใช้การเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม

#### 3.2 แหล่งข้อมูล

**ข้อมูลปฐมภูมิ** เป็นการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่างของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาเครื่องกล การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เพื่อให้ได้ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร

**ข้อมูลทุติยภูมิ** เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารอ้างอิงต่าง ๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาสร้างเป็นแบบสอบถาม

### 3.3 กลุ่มประชากรเป้าหมายและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาเครื่องกล การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยทั้งหมด จำนวน 549 คน ประกอบไปด้วยผู้ปฏิบัติงานส่วนงานบำรุงรักษา จำนวน 466 คน และผู้ปฏิบัติงานส่วนงานสนับสนุน จำนวน 83 คน

การกำหนดกลุ่มตัวอย่าง ได้ใช้วิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีการคำนวณสูตรการหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane (1967) ด้วยความคลาดเคลื่อนที่ระดับ 0.05 ดังนี้

$$\text{สูตร } n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

โดยที่  $n$  = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$N$  = ขนาดของประชากร

$e$  = ค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาเครื่องกล การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยทั้งหมด จำนวน 549 คน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ค่าความคลาดเคลื่อน  $\pm 5\%$

$$\text{แทนค่าโดย } n = \frac{549}{1+549(0.05)^2}$$

$$= 231.40 \approx 231 \text{ ตัวอย่าง}$$

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาที่ได้จากการคำนวณ คือ ผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาเครื่องกล การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยทั้งหมด จำนวน 231 คน

### 3.4 เกณฑ์การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง และการเข้าถึง

ในการเลือกตัวอย่างเพื่อเลือกตัวแทนที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ โดยการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) จากผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาเครื่องกล การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยในส่วนงานบำรุงรักษา และส่วนงานสนับสนุน ตามสัดส่วนของจำนวนผู้ปฏิบัติงาน แล้วจึงดำเนินการ

การสุ่มตัวอย่างตามความสะดวก (Convenient sampling) เพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนที่ได้จากการคำนวณ ดังนี้

$$\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่าง} = \frac{(\text{จำนวนผู้ปฏิบัติงานในแต่ละประเภท } \times \text{ จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้คำนวณ})}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

เมื่อแทนค่าในสูตร จะสามารถคำนวณกลุ่มตัวอย่างออกมาได้ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาตามประเภทผู้ปฏิบัติงาน

จำแนกประเภทผู้ปฏิบัติงาน	จำนวนผู้ปฏิบัติงาน (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จากการคำนวณ (คน)
ผู้ปฏิบัติงานส่วนงานบำรุงรักษา (Supervisor/ Foreman/ Skilled)	466	196
ผู้ปฏิบัติงานส่วนงานสนับสนุน (Support / Administrative)	83	35
รวม	549	231

### 3.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลและเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

#### 3.5.1 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการทำแบบสอบถามผ่าน Google Form และดำเนินการส่งแบบสอบถามผ่านช่องทางสื่อออนไลน์ ได้แก่ Line Application และ Facebook ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาเครื่องกล การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา และนำข้อมูลที่ได้มาประมวลผลผ่านโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS

#### 3.5.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นการใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งข้อมูลแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

**ส่วนที่ 1** แบบสอบถามที่เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน ระดับรายได้ ตำแหน่งงาน และประวัติการทำงาน มีข้อคำถามทั้งหมดจำนวน 8 ข้อ โดยคำถามเป็นคำถามปลายปิด มีตัวเลือกให้เลือกตอบเพียงคำตอบเดียว (Check list) และในแต่ละข้อได้ใช้มาตราวัดข้อมูล ดังต่อไปนี้

- 1) เพศ ใช้มาตราวัดแบบนามบัญญัติ (Nominal Scale)
- 2) อายุ ใช้มาตราวัดแบบอัตราส่วน (Ratio Scale)
- 3) สถานภาพ ใช้มาตราวัดแบบนามบัญญัติ (Nominal Scale)
- 4) ระดับการศึกษา ใช้มาตราวัดแบบเรียงลำดับ (Ordinal Scale)
- 5) ระยะเวลาการทำงาน ใช้มาตราวัดแบบอัตราส่วน (Ratio Scale)
- 6) ระดับรายได้ ใช้มาตราวัดแบบเรียงลำดับ (Ordinal Scale)
- 7) ตำแหน่งงาน ใช้มาตราวัดแบบนามบัญญัติ (Nominal Scale)
- 8) ประวัติการเปลี่ยนงาน ใช้มาตราวัดแบบนามบัญญัติ (Nominal Scale)

**ส่วนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาเครื่องกล การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จากแนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ Richard E. Walton (1973) ทั้ง 8 ด้าน ซึ่งในแต่ละด้านจะมีข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ เป็นทั้งหมด 32 ข้อคำถาม แบ่งเป็น 8 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเพียงพอ
- 2) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย
- 3) ด้านการเปิดโอกาสให้ได้พัฒนาความรู้ความสามารถอย่างดี
- 4) ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมให้เกิดการเติบโตและมั่นคงในการงาน
- 5) ด้านลักษณะงานที่ได้มีส่วนส่งเสริมการประสานกันทางสังคม
- 6) ด้านลักษณะงานที่ตั้งบนพื้นฐานของกฎหมายหรือความยุติธรรม
- 7) ด้านชีวิตและการทำงานที่มีความสมดุลต่อกัน
- 8) ด้านลักษณะงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสังคม

**ส่วนที่ 3** แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาเครื่องกล การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จากแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของ

Mowday, Porter and Steers (1982) แบ่งเป็น 3 ด้าน ซึ่งแต่ละด้านจะมีข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ รวมเป็นทั้งหมด 12 ข้อคำถาม แบ่งได้ 3 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
- 2) ด้านความเต็มใจจะทุ่มเทและพยายามรักษาผลประโยชน์ขององค์กร
- 3) ด้านความต้องการที่จะต้องเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ทั้งนี้แบบสอบถามในส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 จะมีลักษณะเป็นแบบสอบถามระดับความคิดเห็นให้เลือกตอบ ตามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยจะแบ่งเป็น 5 ระดับ ตามมาตรวัตลิเคิร์ต (Likert Scale) ที่นำมาเป็นระดับในการใช้วัดข้อมูลแบบอันตรภาคชั้น (Interval scale) ที่มีเกณฑ์ในกำหนดระดับของแต่ละคะแนน ดังนี้

5 คะแนน	หมายถึง ระดับมากที่สุด
4 คะแนน	หมายถึง ระดับมาก
3 คะแนน	หมายถึง ระดับปานกลาง
2 คะแนน	หมายถึง ระดับน้อย
1 คะแนน	หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

การกำหนดเกณฑ์การประเมินจากการคำนวณช่วงความกว้างอันตรภาคชั้น โดยใช้สูตรตามนี้

$$\text{อันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$\text{แทนค่าโดย} = \frac{5-1}{5}$$

$$= 0.8$$

สำหรับเกณฑ์การประเมินค่าระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาเครื่องกล การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย มีเกณฑ์ค่าคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.21 - 5.00	หมายถึง ระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.41 - 4.20	หมายถึง ระดับมาก
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.61 - 3.40	หมายถึง ระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.81 - 2.60	หมายถึง ระดับน้อย
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 - 1.80	หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

### 3.6 แนวทางวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอผลวิจัย

#### 3.6.1 การวิเคราะห์ข้อมูล

เก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับตอบกลับคืนจากผู้ตอบแบบสอบถาม จากนั้นนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาตรวจสอบถึงความถูกต้องและสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แล้วจึงทำการลงรหัสตามคู่มือลงรหัส (Code Book) ที่กำหนดไว้ แล้วนำมาประมวลผลผ่านการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) และ สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

#### 3.6.2 สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล

1) สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าสูงสุด (Maximum) ค่าต่ำสุด (Minimum) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อนำมาใช้วิเคราะห์ตัวแปรเดียว ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน ระดับรายได้ และตำแหน่งงานของผู้ปฏิบัติงาน ฝ่ายบำรุงรักษาเครื่องกล การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ตลอดจนระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และระดับความผูกพันในองค์กร ในขณะที่เดียวกันผู้วิจัยก็นำเสนอผลการวิเคราะห์ สถิติเชิงพรรณนาระดับตัวแปรคู่ ซึ่งเป็นการมุ่งเน้นไปที่ระดับความผูกพันในองค์กรเป็นหลัก โดยจำแนกระดับความผูกพันตามภูมิหลังต่าง ๆ ที่เป็นตัวแปรอิสระตามที่ได้กล่าวไปในข้างต้น

2) สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 ค่า p-value ที่ 0.05 โดยมีจุดมุ่งหมายหลักคือการทดสอบว่าปัจจัยส่วนบุคคล และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน



ของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาเครื่องกล การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรหรือไม่/อย่างไร โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ซึ่งลักษณะแบบจำลอง (model) ของการวิเคราะห์การถดถอยในการศึกษาคั้งนี้ มีดังนี้

$$Y \text{ ระดับความผูกพันในองค์กร} = B_0 + Bx_{set1}(\text{กลุ่มตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล}) + Bx_{set2}(\text{กลุ่มตัวแปรปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน}) + E$$



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตัวแปรเดียว

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ที่ส่งผลต่อความผูกพันของ ผู้ปฏิบัติงาน และศึกษาปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของ ผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาเครื่องกล การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย โดยทำการศึกษาจากวิธีการ เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งหมด 231 ชุด จากนั้นจึงนำคำตอบ ที่ได้รับจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอผลการวิเคราะห์ได้เป็น 3 ส่วน ดังนี้

- 1) ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 2) ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- 3) ข้อมูลระดับความผูกพันในองค์กร

#### 4.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ประกอบไปด้วยด้านของ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน ระดับรายได้ ตำแหน่งงาน และประวัติ การเปลี่ยนงาน โดยแบ่งวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 2 ส่วน คือ วิเคราะห์จากค่าแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) และการวิเคราะห์ข้อมูลจากค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าสูงสุด (Maximum) และค่าต่ำสุด (Minimum) แสดงดังตารางด้านล่าง ดังนี้

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ในด้านเพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ ตำแหน่งงาน และประวัติการเปลี่ยนงานของกลุ่มตัวอย่าง

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
ชาย	200	86.58
หญิง	31	13.42
<b>รวม</b>	<b>231</b>	<b>100</b>
<b>สถานภาพ</b>		
ไม่เคยสมรส (โสด)	96	41.56
เคยสมรส (สมรส หรือหม้าย/หย่าร้าง)	135	58.44
<b>รวม</b>	<b>231</b>	<b>100</b>
<b>ระดับการศึกษา</b>		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	20	8.66
ปริญญาตรี	129	55.84
สูงกว่าปริญญาตรี	82	35.50
<b>รวม</b>	<b>231</b>	<b>100</b>
<b>ระดับรายได้</b>		
10,000 – 19,999 บาท	9	3.9
20,000 - 29,999 บาท	59	25.54
30,000 บาทขึ้นไป	163	70.56
<b>รวม</b>	<b>231</b>	<b>100</b>
<b>ตำแหน่งงาน</b>		
ส่วนงานบำรุงรักษา (Supervisor/ Foreman/ Skilled)	196	84.85
ส่วนงานสนับสนุน (Support/ Administrative)	35	15.15
<b>รวม</b>	<b>231</b>	<b>100</b>

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>ประวัติการเปลี่ยนงาน</b>		
เคยเปลี่ยนงานมาก่อน	96	41.56
ไม่เคยเปลี่ยนงาน	135	58.44
<b>รวม</b>	<b>231</b>	<b>100</b>

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าสูงสุด ค่าต่ำสุด และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของกลุ่มตัวอย่างที่เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลในด้านอายุ และระยะเวลาการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง

ปัจจัยส่วนบุคคล	$\bar{X}$	ค่าสูงสุด	ค่าต่ำสุด	S. D.	จำนวน (รวม)
อายุ (ปี)	37.52	58	25	8.63	231
ระยะเวลาการทำงาน (ปี)	13.15	38	0	9.025	231

จากตารางที่ 4 และตารางที่ 5 กล่าวได้ว่า จากการวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนาที่เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาเครื่องกล การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จะพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 86.58 ซึ่งมากที่สุดหนึ่งจะมีสถานภาพเคยสมรส (สมรส หรือหม้าย/หย่าร้าง) จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 58.44 รวมถึงมีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 55.84 นอกจากนี้เกินกว่าครึ่งมีระดับรายได้ที่ 30,000 บาทขึ้นไป จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 70.56 โดยเมื่อจำแนกตามตำแหน่งงานจะอยู่ส่วนตำแหน่งงานงานบำรุงรักษาเป็นส่วนใหญ่ จำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 84.85 และมีประวัติการเปลี่ยนงานที่เคยเปลี่ยนงานมาก่อน จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 58.44 โดยอายุของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด มีอายุมากที่สุด 58 ปี ะอายุน้อยสุด 25 ปี มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 37.52 และระยะเวลาในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามจะมีระยะเวลาการทำงานมากที่สุด 38 ปี และน้อยสุดคือ มีระยะเวลาการทำงานทั้งหมดไม่ถึง 1 ปี มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 13.15

#### 4.3 ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

เป็นการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งวิเคราะห์จากค่าเฉลี่ย

(Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยวิเคราะห์เรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของภาพรวม จากนั้นจึงทำการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงานในแต่ละด้าน แสดงดังตารางด้านล่าง ดังนี้

ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างในภาพรวม

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	S. D.	ระดับ
ด้านการได้รับค่าตอบแทนมีความเป็นธรรมและเพียงพอ	3.59	0.70	มาก
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย	3.65	0.65	มาก
ด้านการเปิดโอกาสให้ได้พัฒนาความรู้และ ความสามารถเป็นอย่างดี	3.54	0.71	มาก
ด้านลักษณะงานที่จะส่งเสริมให้เกิดการเติบโตและมั่นคงในงาน	3.53	0.61	มาก
ด้านลักษณะงานที่มีส่วนช่วยส่งเสริมการประสานกันทางสังคม	3.67	0.66	มาก
ด้านลักษณะงานที่ตั้งบนพื้นฐานของกฎหมายหรือความยุติธรรม	3.57	0.75	มาก
ด้านชีวิตและการทำงานที่มีความสมดุลกันโดยรวม	3.51	0.81	มาก
ด้านลักษณะงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกันทางสังคม	3.56	0.66	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.58</b>	<b>0.52</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 6 พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาเครื่องกล การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.52 ซึ่งมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก กล่าวได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งหากนำมาพิจารณา รายด้านจะพบว่าทุกด้านมีค่าเฉลี่ยในระดับที่ใกล้เคียงกัน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านลักษณะงานที่มีส่วนส่งเสริมการประสานกันทางสังคม ลำดับถัดมาคือ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเพียงพอ ด้านลักษณะงานที่ตั้งบนพื้นฐานของกฎหมายหรือความยุติธรรม ด้านลักษณะงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกันทางสังคม ด้านการเปิดโอกาสให้ได้พัฒนาความรู้ความสามารถเป็นอย่างดี ในด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมให้เกิด

การเติบโตมีความมั่นคงของงาน และด้านสุดท้าย คือ ด้านชีวิตส่วนตนและการทำงานที่ได้มีความสมดุลกันโดยส่วนรวม ตามลำดับ

**ตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านการได้รับค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเพียงพอ**

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	S. D.	ระดับ
1. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานและปริมาณงานที่รับผิดชอบ	3.51	0.85	มาก
2. ท่านได้รับค่าตอบแทนเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในการดำรงชีวิตประจำวันของท่านในปัจจุบัน	3.4	0.82	ปานกลาง
3. ท่านได้รับสวัสดิการที่เหมาะสมในปัจจุบัน	3.89	0.77	มาก
4. ท่านมีความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบัน	3.57	0.83	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.59</b>	<b>0.70</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 7 พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านการได้รับค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.70 ซึ่งมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และเมื่อนำมาพิจารณารายข้อจะพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานและปริมาณงานที่รับผิดชอบ รองลงมาคือ ท่านมีความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันและในข้อที่ท่านได้รับค่าตอบแทนเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในการดำรงชีวิตประจำวันของท่านในปัจจุบัน จะมีระดับความคิดเห็นที่อยู่ในระดับปานกลาง แต่ไม่ได้ส่งผลต่อระดับความคิดเห็นในภาพรวมของด้านการได้รับค่าตอบแทนมีความเป็นธรรมและเพียงพอ

**ตารางที่ 8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านการมีสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย**

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	S. D.	ระดับ
5. สถานที่ทำงานท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกครบถ้วนเพียงพอและพร้อมใช้งาน	3.72	0.70	มาก

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	S. D.	ระดับ
6. สถานที่ทำงานของท่านมีการป้องกันและการรักษาความปลอดภัย	3.82	0.81	มาก
7. สภาพแวดล้อมบริเวณที่ทำงานของท่านปราศจากมลพิษต่าง ๆ	3.56	0.85	มาก
8. สภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะงานของท่าน ส่งเสริมให้มีสุขภาพกายและใจที่ดี	3.49	0.85	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.65</b>	<b>0.65</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 8 พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านการมีสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.65 ซึ่งมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และเมื่อนำมาพิจารณารายชื่อจะพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สถานที่ทำงานของท่านมีการป้องกันและการรักษาความปลอดภัย รองลงมาคือ สถานที่ทำงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกครบถ้วนเพียงพอและพร้อมใช้งาน และสุดท้ายสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะงานของท่านส่งเสริมให้มีสุขภาพกายใจที่ดี ตามลำดับ

ตารางที่ 9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านการเปิดโอกาสให้ได้พัฒนาความรู้ความสามารถเป็นอย่างดี

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	S. D.	ระดับ
9. ท่านได้ใช้ความรู้และความสามารถต่อการที่จะทำงานอย่างเต็มที่	3.56	0.79	มาก
10. ทางหน่วยงานท่านได้เปิดโอกาสให้มีการอบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาความรู้รวมถึงความสามารถในการทำงานของท่าน	3.64	0.84	มาก
11. หน่วยงานของท่านมีการสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ	3.61	0.84	มาก

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	S. D.	ระดับ
12. ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมการ พัฒนาต่าง ๆ ของหน่วยงานอยู่เสมอ	3.33	0.86	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.54</b>	<b>0.71</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 9 พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.71 ซึ่งมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และเมื่อนำมาพิจารณารายข้อจะพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือทางหน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้มีการอบรม และการสัมมนา เพื่อพัฒนาความรู้กับความสามารถในการทำงานของท่าน รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีการสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ถึงผลงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ และในข้อที่ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมการพัฒนาต่าง ๆ ของหน่วยงานอยู่เสมอ จะมีระดับความคิดเห็นที่อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ตารางที่ 10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมให้เกิดการเติบโตและมั่นคงในงานแก่ผู้ปฏิบัติงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	S. D.	ระดับ
13. ผู้ปฏิบัติงานทุกท่านมีโอกาสที่จะก้าวหน้า ในหน้าที่การงานอย่างเท่าเทียมและยุติธรรม	3.28	0.71	ปานกลาง
14. ตำแหน่งงานของท่านมีโอกาสเจริญเติบโต เลื่อนระดับสูงขึ้นไปได้	3.38	0.79	ปานกลาง
15. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานของท่าน ช่วยส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน	3.63	0.82	มาก
16. องค์กรที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ มีความมั่นคงในการทำงาน	3.82	0.77	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.53</b>	<b>0.61</b>	<b>มาก</b>



จากตารางที่ 10 พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านการทำงานในลักษณะงานที่ส่งเสริมให้เกิดการเติบโตและมั่นคงของงานแก่ผู้ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.61 ซึ่งมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับที่มาก และนำมาพิจารณาแต่ละข้อจะพบว่าข้อที่ได้มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด จะมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ องค์กรที่ท่านได้ปฏิบัติงานมีความมั่นคงในการทำงาน รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานของท่านช่วยส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ทั้งนี้ในข้อตำแหน่งงานของท่านมีโอกาสเจริญเติบโต เลื่อนระดับสูงขึ้นไปได้ และผู้ปฏิบัติงานทุกท่านมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อย่างเท่าเทียมและยุติธรรม จะมีระดับความคิดเห็นที่อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

**ตารางที่ 11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านลักษณะงานที่มีส่วนส่งเสริมการประสานกันทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน**

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	S. D.	ระดับ
17. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน	3.71	0.80	มาก
18. หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือและสามารถ ทำงานร่วมกันได้อย่างดี	3.70	0.77	มาก
19. หน่วยงานของท่านมีการจัดกิจกรรมให้บุคลากร ได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ต่อกันอยู่เสมอ	3.42	0.90	มาก
20. ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	3.84	0.71	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.67</b>	<b>0.66</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 11 พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านลักษณะงานที่มีส่วนส่งเสริมการประสานกันทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.66 ซึ่งมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และเมื่อนำมาพิจารณารายข้อจะพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ของท่าน และสุดท้ายหน่วยงานของท่านมีการจัดกิจกรรมให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันอยู่เสมอ ตามลำดับ

**ตารางที่ 12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านลักษณะงานที่ตั้งบนพื้นฐานของกฎหมายหรือความยุติธรรม**

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	S. D.	ระดับ
21. หน่วยงานของท่านมีการเคารพสิทธิ เสรีภาพส่วนบุคคลซึ่งกันและกัน	3.61	0.90	มาก
22. หน่วยงานของท่านมีความเสมอภาคและเท่าเทียมกันในการทำงาน	3.52	0.85	มาก
23. หน่วยงานของท่านมีกฎระเบียบแบบแผนในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและยุติธรรม	3.59	0.83	มาก
24. ท่านมีอิสระในการทำงานตามกฎหมาย ระเบียบต่าง ๆ ขององค์กร	3.55	0.80	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.57</b>	<b>0.75</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 12 พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านลักษณะงานที่ตั้งบนพื้นฐานของกฎหมายหรือความยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.75 ซึ่งมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และเมื่อนำมาพิจารณารายข้อจะพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ หน่วยงานของท่านมีการเคารพสิทธิ เสรีภาพส่วนบุคคลซึ่งกันและกัน รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีกฎระเบียบแบบแผน ในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและยุติธรรม และสุดท้ายหน่วยงานของท่านมีความเสมอภาคและเท่าเทียมกันในการทำงานตามลำดับ

**ตารางที่ 13 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านชีวิตและการทำงานที่มีความสมดุลกันโดยรวม**

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	S. D.	ระดับ
25. หน่วยงานของท่านมีการกำหนด เวลาการทำงานอย่างเหมาะสม	3.47	0.86	มาก

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	S. D.	ระดับ
26. ท่านสามารถวางแผนจัดสรรเวลาในการทำงานและเวลาว่างในช่วงวันหยุดของตนเองได้	3.61	0.76	มาก
27. ท่านมีเวลาพักผ่อนหลังเวลาทำงานและมีเวลาส่วนตัวให้กับครอบครัวอย่างเพียงพอ	3.33	0.95	ปานกลาง
28. ท่านคิดว่าชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัวของท่านในปัจจุบันมีความสุขและมีความพึงพอใจดีแล้ว	3.85	0.80	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.56</b>	<b>0.68</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 13 พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านชีวิตและการทำงานที่มีความสมดุลกันโดยส่วนรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.68 ซึ่งมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และเมื่อนำมาพิจารณารายชื่อจะพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ท่านคิดว่าชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัวของท่านในปัจจุบันมีความสุขและมีความพึงพอใจดีแล้ว รองลงมาคือ ท่านสามารถวางแผนจัดสรรเวลาในการทำงานและเวลาว่างในช่วงวันหยุดของตนเองได้ และท่านมีเวลาพักผ่อนหลังเวลาทำงานและมีเวลาส่วนตัวให้กับครอบครัวอย่างเพียงพอ จะมีระดับความคิดเห็นที่อยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ตารางที่ 14 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านลักษณะงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกันทางสังคม

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	S. D.	ระดับ
29. หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือและสนับสนุนกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ต่อชุมชนและสังคมอยู่เสมอ	3.60	0.88	มาก
30. หน่วยงานของท่านได้รับความร่วมมืออย่างดีจากทุกภาคส่วนในการดำเนินกิจกรรมของหน่วยงาน	3.43	1.00	มาก
<b>คุณภาพชีวิตในการทำงาน</b>	<b><math>\bar{X}</math></b>	<b>S. D.</b>	<b>ระดับ</b>

31. ท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่ทางหน่วยงานของท่าน จัดขึ้นเพื่อสาธารณะประโยชน์ต่อชุมชนและสังคม	3.57	0.86	มาก
32. ท่านมีความภาคภูมิใจในองค์กรของท่าน	3.46	0.98	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.51</b>	<b>0.81</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 14 พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านลักษณะงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับทางสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.81 ซึ่งมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และเมื่อนำมาพิจารณารายชื่อจะพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือและสนับสนุนกิจกรรมที่เป็นสาธารณะประโยชน์ต่อชุมชนและสังคมอยู่เสมอ รองลงมาคือ ท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่ทางหน่วยงานของท่านจัดขึ้นเพื่อสาธารณะประโยชน์ต่อชุมชนและสังคม และสุดท้ายหน่วยงานของท่านได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากทุกภาคส่วนในการดำเนินกิจกรรมของหน่วยงาน ตามลำดับ

#### 4.4 ข้อมูลระดับความผูกพันต่อองค์กร

เป็นการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งวิเคราะห์จากค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม จากนั้นจึงทำการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละด้าน แสดงดังตารางด้านล่าง ดังนี้

ตารางที่ 15 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างในภาพรวม

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	S. D.	ระดับ
ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยม ขององค์กร	3.74	0.66	มาก
ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	S. D.	ระดับ

ความเต็มใจทุ่มเทและพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร	4.09	0.62	มาก
ความต้องการที่จะต้องเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	3.85	0.71	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.89</b>	<b>0.56</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 15 พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาเครื่องกล การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.56 ซึ่งมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก กล่าวได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งหากนำมาพิจารณาตามรายด้านจะพบว่าทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งด้านที่ได้มีค่าเฉลี่ยที่มากที่สุดคือ เรื่องของความเต็มใจทุ่มเทและพยายามที่จะสร้างประโยชน์แก่องค์กร ลำดับถัดมา คือ ความต้องการที่จะต้องเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ตามลำดับ

ตารางที่ 16 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น ของความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	S. D.	ระดับ
1. ท่านยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติตามเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.80	0.78	มาก
2. ท่านมีความเชื่อมั่นว่าเป้าหมายและค่านิยมองค์กร จะทำให้ท่านประสบผลสำเร็จในการทำงาน	3.62	0.82	มาก
3. ท่านมีความเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่องค์กร ได้จัดขึ้นมาอยู่เสมอ	3.62	0.80	มาก
4. ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	3.92	0.75	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.74</b>	<b>0.66</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 16 พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.66 ซึ่งมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และเมื่อนำมาพิจารณารายข้อจะพบว่า

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รองลงมาคือ ท่านยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติตามเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และสุดท้ายท่านมีความเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่องค์กรได้จัดขึ้นมาอยู่เสมอ ตามลำดับ

ตารางที่ 17 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของ ความผูกพันต่อองค์กรในด้านความตั้งใจทุ่มเทและพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	S. D.	ระดับ
5. ท่านมีความตั้งใจทุ่มเท และเสียสละในการทำงาน เพื่อประโยชน์ขององค์กร	4.00	0.74	มาก
6. ท่านเต็มใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ตามที่ได้รับมอบหมาย	4.14	0.74	มาก
7. ท่านมีความพยายามในการพัฒนาตนเอง เพื่อปฏิบัติหน้าที่ได้ ตามเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนด	4.15	0.66	มาก
8. ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานสำเร็จลุล่วงแม้จะลွ้งเลย ระยะเวลาในการทำงานของท่าน	4.06	0.76	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.09</b>	<b>0.62</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 17 พบว่าได้มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความตั้งใจทุ่มเทและพยายามเพื่อประโยชน์องค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.62 ซึ่งมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับที่มาก และเมื่อนำมาพิจารณาแต่ละข้อจะพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านมีความพยายามในการพัฒนาตนเองเพื่อปฏิบัติหน้าที่ ได้ตามเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนด รองลงมาคือ ท่านเต็มใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถตามที่ได้รับมอบหมาย และสุดท้ายท่านมีความตั้งใจทุ่มเท และเสียสละในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ตามลำดับ

ตารางที่ 18 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความต้องการที่จะต้องเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	x	S. D.	ระดับ
9. ท่านมีความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรไม่คิดที่จะลาออกจากองค์กรนี้	3.60	1.14	มาก
10. ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มองว่าองค์กรนี้เปรียบเสมือนบ้านหลังที่สองของท่าน	3.75	0.83	มาก
11. หากมีบุคคลใดกล่าวถึงองค์กรท่านในทางที่ไม่ดี ท่านพร้อมจะอธิบายชี้แจงบุคคลนั้นให้เข้าใจไปในทางที่ดีและถูกต้อง	3.89	0.94	มาก
12. ท่านรักษาผลประโยชน์ให้กับองค์กรอย่างเต็มที่	4.17	0.62	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.85</b>	<b>0.71</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 18 พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความต้องการที่จะต้องเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.71 ซึ่งมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และเมื่อนำมาพิจารณารายข้อจะพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านรักษาผลประโยชน์ให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ รองลงมาคือ หากมีบุคคลใดกล่าวถึงองค์กรท่านในทางที่ไม่ดี ท่านพร้อมจะอธิบายชี้แจงบุคคลนั้นให้เข้าใจไปในทางที่ดีและถูกต้อง และสุดท้ายท่านมีความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรไม่คิดที่จะลาออกจากองค์กรนี้ ตามลำดับ

## บทที่ 5

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตัวแปรคู่

จากการวิเคราะห์ตัวแปรเดียวในบทที่ 4 ที่ใช้วิธีสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) แล้วนั้น ผู้วิจัยจึงได้ทำการวิเคราะห์ตัวแปรคู่ โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inference Statistics) ในการทดสอบ เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสรุปผลการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

- 1) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาเครื่องกล การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย กับความผูกพันต่อองค์กร
- 2) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาเครื่องกล การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย กับความผูกพันต่อองค์กร

#### 5.1 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาเครื่องกล การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย กับความผูกพันต่อองค์กร

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาเครื่องกล การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย กับความผูกพันต่อองค์กร โดยปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน ระดับรายได้ ตำแหน่งงาน และประวัติการทำงาน ซึ่งแบ่งเป็น 2 ตาราง เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ โดยทำการสร้างตารางไขว้หาความสัมพันธ์สำหรับกรณีตัวแปรเชิงกลุ่ม และตัวแปรเชิงตัวเลข



ตารางที่ 19 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร ที่เป็น  
ตัวแปรเชิงกลุ่ม

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ	ระดับความคิดเห็น
<b>เพศ</b>			
ชาย	200	86.58	มาก
หญิง	31	13.42	มาก
<b>รวม</b>	<b>231</b>	<b>100</b>	
<b>สถานภาพ</b>			
ไม่เคยสมรส (โสด)	105	45.45	มาก
เคยสมรส (สมรส หรือหม้าย/หย่าร้าง)	135	58.44	มาก
<b>รวม</b>	<b>231</b>	<b>100</b>	
<b>ระดับการศึกษา</b>			
ต่ำกว่าปริญญาตรี	20	8.66	มาก
ปริญญาตรี	129	55.84	มาก
สูงกว่าปริญญาตรี	82	35.50	มาก
<b>รวม</b>	<b>231</b>	<b>100</b>	
<b>ระดับรายได้</b>			
10,000 – 19,999 บาท	9	3.9	มาก
20,000 - 29,999 บาท	59	25.54	มาก
30,000 บาทขึ้นไป	163	70.56	มาก
<b>รวม</b>	<b>231</b>	<b>100</b>	
<b>ตำแหน่งงาน</b>			
ส่วนงานบำรุงรักษา (Supervisor/ Foreman/ Skilled)	196	84.85	มาก
ส่วนงานสนับสนุน (Support/ Administrative)	35	15.15	มาก
<b>รวม</b>	<b>231</b>	<b>100</b>	

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ	ระดับความคิดเห็น
<b>ประวัติการเปลี่ยนงาน</b>			
เคยเปลี่ยนงานมาก่อน	122	52.81	มาก
ไม่เคยเปลี่ยนงาน	109	47.19	มาก
<b>รวม</b>	<b>231</b>	<b>100</b>	

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 19 พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลในด้าน เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ ตำแหน่งงาน และประวัติการเปลี่ยนงาน ของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาเครื่องกล การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จะพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลจะมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันองค์กรในระดับที่มาก

ตารางที่ 20 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรที่เป็นตัวแปรเชิงตัวเลข

	ความผูกพันต่อองค์กร	Pearson Correlation (r)
อายุ		0.196
ระยะเวลาการทำงาน		0.164

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 20 พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลในด้านอายุ และระยะเวลาการทำงานของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาเครื่องกล การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย มีความสัมพันธ์แปรผันกันกับความผูกพันต่อองค์กรในเชิงบวก

## 5.2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาเครื่องกล การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย กับความผูกพันต่อองค์กร

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาเครื่องกล การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย กับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีองค์ประกอบทั้งหมด 8 ด้าน คือ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเพียงพอ

ด้านสิ่งแวดล้อมถูกสุขลักษณะและจะปลอดภัย ด้านการที่ได้เปิดโอกาสให้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างดี ด้านลักษณะงานที่จะส่งเสริมให้เกิดการเติบโตและมีความมั่นคงในงาน ด้านลักษณะงานที่ได้ส่งเสริมการประสานกันทางสังคม ด้านลักษณะงานที่ได้อยู่บนพื้นฐานกฎหมายและความยุติธรรม ด้านชีวิตและการทำงานที่มีความสมดุลกันโดยส่วนรวม และด้านของลักษณะงานที่ได้เกี่ยวข้องกับทางสังคม

**ตารางที่ 21 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร**

ความผูกพันต่อองค์กร	Pearson Correlation (r)
ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเพียงพอ	0.516
ด้านสิ่งแวดล้อมถูกสุขลักษณะและมีความปลอดภัย	0.482
ด้านที่เปิดโอกาสให้มีการพัฒนาความรู้และความสามารถเป็นอย่างดี	0.414
ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมให้เกิดการเติบโตและมีความมั่นคงในงาน	0.515
ด้านลักษณะงานที่มีส่วนส่งเสริมการประสานกันทางสังคม	0.499
ด้านลักษณะงานที่ตั้งบนพื้นฐานของกฎหมายหรือความยุติธรรม	0.476
ด้านชีวิตและการทำงานที่มีความสมดุลกันโดยส่วนรวม	0.613
ด้านลักษณะงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกันทางสังคม	0.404

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 21 พบว่าปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานได้มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของกลุ่มตัวอย่างผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาเครื่องกล การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ทั้ง 8 องค์ประกอบ โดยสนำมาจัดระดับความสัมพันธ์จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ได้ดังนี้

1) **ด้านชีวิตและการทำงานที่มีความสมดุลกันโดยส่วนรวม** มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ.613 หมายถึง ได้มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาเครื่องกล การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยในระดับที่มาก และมีความสัมพันธ์ที่แปรผัน

ไปกับความผูกพันต่อองค์กรในเชิงบวก กล่าวคือ ปัจจัยด้านชีวิตและการทำงานที่มีความสมดุลกันโดยส่วนรวมเพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น

2) **ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเพียงพอ** มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .516 หมายถึง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาเครื่องกล การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ที่แปรผันไปกับความผูกพันต่อองค์กรในเชิงบวก กล่าวคือ ปัจจัยด้านการได้รับค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเพียงพอ เพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น

3) **ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมให้เกิดการเติบโตและมั่นคงในงานแก่ผู้ปฏิบัติงาน** มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .515 หมายถึง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาเครื่องกล การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ที่แปรผันไปกับความผูกพันต่อองค์กรในเชิงบวก กล่าวคือ ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมให้เกิดการเติบโตและมั่นคงในงานแก่ผู้ปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น

4) **ด้านลักษณะงานที่มีส่วนส่งเสริมการประสานกันทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน** มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .499 หมายถึง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาเครื่องกล การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ที่แปรผันไปกับความผูกพันต่อองค์กรในเชิงบวก กล่าวคือ ปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีส่วนส่งเสริมการประสานกันทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น

5) **ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย** มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .482 หมายถึง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาเครื่องกล การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ที่แปรผันไปกับความผูกพันต่อองค์กรในเชิงบวก กล่าวคือ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย เพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น

6) **ด้านลักษณะงานที่ตั้งบนพื้นฐานของกฎหมายหรือความยุติธรรม** มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .476 หมายถึง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาเครื่องกล การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ที่แปรผันไปกับความผูกพันต่อองค์กรในเชิงบวก กล่าวคือ ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ตั้งบนพื้นฐานของกฎหมายหรือความยุติธรรมเพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น

7) **ด้านการเปิดโอกาสให้ได้พัฒนาความรู้ความสามารถเป็นอย่างดี** มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .414 หมายถึง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาเครื่องกล การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ที่แปรผันไปกับความผูกพันต่อองค์กรในเชิงบวก กล่าวคือ ปัจจัยด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถเป็นอย่างดีเพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น

8) **ด้านลักษณะงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกันทางสังคม** มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .404 หมายถึง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาเครื่องกล การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ที่แปรผันไปกับความผูกพันต่อองค์กรในเชิงบวก กล่าวคือ ปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกันทางสังคมเพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น ตามลำดับ

จึงสรุปได้ว่าปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานจำนวน 8 องค์ประกอบ ดังนี้ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านของสิ่งแวดล้อมที่ได้ถูกสุขลักษณะและมีความปลอดภัย ด้านการที่เปิดโอกาสให้มีการพัฒนาความรู้และความสามารถอย่างดี ด้านลักษณะงานที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดการเติบโตและมั่นคงในงาน ด้านลักษณะงานที่มีส่วนส่งเสริมการประสานกันทางสังคม ด้านลักษณะงานที่อยู่บนพื้นฐานของกฎหมายหรือความยุติธรรม ด้านชีวิตและการทำงานที่มีความสมดุลกันโดยส่วนรวม และด้านลักษณะงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกันทางสังคม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาเครื่องกล การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

## บทที่ 6

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตัวแปรพหุ

ในการวิเคราะห์ข้อมูลตัวแปรพหุ หรือการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เป็นการวิเคราะห์ โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inference Statistics) ในการทดสอบปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาเครื่องกล การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาเครื่องกล การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร ซึ่งสรุปผลได้ดังนี้

ตารางที่ 22 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Beta)
<b>เพศ</b> (กลุ่มอ้างอิง = ชาย)	
หญิง	-.042
<b>อายุ</b>	
	.706*
<b>สถานภาพ</b> (กลุ่มอ้างอิง = ไม่เคยสมรส (โสด))	
เคยสมรส (สมรส หรือหม้าย/หย่าร้าง)	.046
<b>ระดับการศึกษา</b> (กลุ่มอ้างอิง = ต่ำกว่าปริญญาตรี)	
ปริญญาตรี	.153
สูงกว่าปริญญาตรี	.185
<b>ระยะเวลาการทำงาน</b>	
	.558*
<b>ระดับรายได้</b> (กลุ่มอ้างอิง = 10,000 – 19,999 บาท)	
20,000 - 29,999 บาท	.091
30,000 บาทขึ้นไป	.125

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Beta)
ตำแหน่งงาน (กลุ่มอ้างอิง = ส่วนงานบำรุงรักษา (Supervisor/ Foreman/ Skilled))	
ส่วนงานสนับสนุน (Support/ Administrative)	-.049
ประวัติการเปลี่ยนงาน (กลุ่มอ้างอิง = เคยเปลี่ยนงาน)	
ไม่เคยเปลี่ยนงาน	.091
ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเพียงพอ	.156*
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย	.042
ด้านการเปิดโอกาสให้ได้พัฒนาความรู้ ความสามารถเป็นอย่างดี	.028
ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมให้เกิดการเติบโตและมั่นคงในงาน	.210*
ด้านลักษณะงานที่มีส่วนส่งเสริมการประสานกันทางสังคม	.059
ด้านลักษณะงานที่ตั้งบนพื้นฐานของกฎหมายหรือ ความยุติธรรม	.028
ด้านชีวิตและการทำงานที่มีความสมดุลกันโดยส่วนรวม	.337*
ด้านลักษณะงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกันทางสังคม	.054

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาเครื่องกล การไฟฟ้าฝ่ายผลิต แห่งประเทศไทย ด้วยวิธีการถดถอยพหุคูณ พบว่า ค่า Adjusted R Square เท่ากับ .542 แสดงว่า ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลง เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร ของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาเครื่องกลการไฟฟ้าฝ่ายผลิต แห่งประเทศไทย ได้ร้อยละ 54.20 เมื่อพิจารณาตารางด้านบนจะมีรายละเอียดดังนี้

1) **ปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านเพศ** มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย เท่ากับ  $-0.042$  กล่าวได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านเพศ ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงาน ฝ่ายบำรุงรักษาเครื่องกล การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่  $0.05$

2) **ปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านอายุ** มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย เท่ากับ  $.706$  กล่าวได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านอายุ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาเครื่องกล การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $0.05$  โดยหากบุคคลมีอายุเพิ่มขึ้น 1 ปี จะมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น  $.706$  หน่วย

3) **ปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านสถานภาพ** โดยบุคคลที่มีสถานภาพเคยสมรส (สมรส หรือ หม้าย/หย่าร้าง) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย เท่ากับ  $.046$  กล่าวได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านสถานภาพ ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาเครื่องกล การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่  $0.05$

4) **ปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านระดับการศึกษา** โดยบุคคลที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีนั้น มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย เท่ากับ  $.153$  และ  $.185$  ตามลำดับ กล่าวได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านระดับการศึกษา ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาเครื่องกลการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่  $0.05$

5) **ปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านระยะเวลาการทำงาน** มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย เท่ากับ  $.558$  กล่าวได้ว่าปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านระยะเวลาการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาเครื่องกลการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $0.05$  โดยหากบุคคลที่มีระยะเวลาการทำงานเพิ่มขึ้น 1 ปี จะมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น  $.558$  หน่วย

6) **ปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านระดับรายได้** โดยบุคคลที่มีระดับรายได้ตั้งแต่  $20,000 - 29,999$  บาท และมีระดับรายได้ตั้งแต่  $30,000$  บาทขึ้นไป มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย เท่ากับ  $.091$  และ  $.125$  กล่าวได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านระดับรายได้ ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาเครื่องกลการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่  $0.05$



7) **ปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านตำแหน่งงาน** มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย เท่ากับ  $-0.049$  กล่าวได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านตำแหน่งงาน ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงาน ฝ่ายบำรุงรักษาเครื่องกลการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่  $0.05$

8) **ปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านประวัติการเปลี่ยนงาน** มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย เท่ากับ  $.091$  กล่าวได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านประวัติการเปลี่ยนงาน ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาเครื่องกลการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่  $0.05$

9) **ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานทางการได้รับค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเพียงพอ** มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย เท่ากับ  $.156$  กล่าวได้ว่าปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านที่ได้รับค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเพียงพอ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาเครื่องกลการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $0.05$  โดยเมื่อปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานทางการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอเพิ่มขึ้น  $1$  หน่วย จะมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น  $.156$  หน่วย

10) **ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย** มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย เท่ากับ  $.042$  กล่าวได้ว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาเครื่องกลการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $0.05$

11) **ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาความรู้และความสามารถเป็นอย่างดี** มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย เท่ากับ  $.029$  กล่าวได้ว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีการพัฒนาความรู้และความสามารถอย่างดี ไม่ได้ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาเครื่องกลการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $0.05$

12) **ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมให้เกิดการเติบโตและมั่นคงในงาน** มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย เท่ากับ  $.210$  กล่าวได้ว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมให้เกิดการเติบโตและมั่นคงในงานแก่ผู้ปฏิบัติงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาเครื่องกล การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $0.05$  โดยเมื่อปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะงาน

ที่ส่งเสริมให้เกิดการเติบโตและมั่นคงในงานแก่ผู้ปฏิบัติงาน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น .210 หน่วย

**13) ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านลักษณะงานที่มีส่วนส่งเสริมการประสานกันทางสังคม** มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย เท่ากับ .059 กล่าวได้ว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะงานที่มีส่วนส่งเสริมการประสานกันทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาเครื่องกลการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**14) ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านลักษณะงานที่ตั้งบนพื้นฐานของกฎหมายหรือความยุติธรรม** มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย เท่ากับ .028 กล่าวได้ว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะงานที่ตั้งบนพื้นฐานของกฎหมายหรือความยุติธรรม ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาเครื่องกลการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**15) ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านชีวิตและการทำงานที่มีความสมดุลกันโดยส่วนรวม** มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย เท่ากับ .337 กล่าวได้ว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านชีวิตและการทำงานที่มีความสมดุลกันโดยส่วนรวม ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเมื่อปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านชีวิตและการทำงานที่มีความสมดุลกันโดยส่วนรวม เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น .339 หน่วย

**16) ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านลักษณะงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับทางสังคม** มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย เท่ากับ .054 กล่าวได้ว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับทางสังคม ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาเครื่องกลการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จะพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่เป็นตัวแปรอิสระที่สามารถนำไปใช้ในการพยากรณ์ได้ คือ ตัวแปรทางด้านอายุ และระยะเวลาในการทำงาน ในส่วนของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เป็นตัวแปรอิสระ ที่สามารถนำไปใช้ในการพยากรณ์ได้ คือ ตัวแปรองค์ประกอบทางด้านการได้รับค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเพียงพอ ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมให้เกิดการเติบโตและมั่นคง

ในงานแก่ผู้ปฏิบัติงาน และในด้านชีวิตและการทำงานที่มีความสมดุลกันโดยรวม ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาเครื่องกล การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

จากการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณของปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาเครื่องกล การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร คือปัจจัยทางด้านอายุ และระยะเวลาในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับการที่บุคคลหนึ่งที่ได้มีอายุมากขึ้น ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรก็จะมากขึ้นตามกัน ส่งผลให้เกิดเป็นความผูกพันต่อองค์กร ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับองค์กรมากขึ้น และในส่วนของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร คือปัจจัยทางการได้รับค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเพียงพอ ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมให้เกิดการเติบโตและมั่นคงในงานแก่ผู้ปฏิบัติงาน และในด้านชีวิตและการทำงานที่มีความสมดุลกันโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

โดยสามารถเขียนสมการในการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาเครื่องกล การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ดังสมการต่อไปนี้

$$Y = 0.338 + Bx_{set1} (-0.042x_1 + 0.706x_2 + 0.046x_3 + 0.153x_4 + 0.185x_5 + 0.558x_6 + 0.091x_7 + 0.125x_8 - 0.049x_9 + 0.091x_{10} + Bx_{set2} (0.156x_{11} + 0.042x_{12} + 0.029x_{13} + 0.215x_{14} + 0.059x_{15} + 0.028x_{16} + 0.337x_{17} + 0.054x_{18}) + 0.402$$

โดยที่  $Y$  = ระดับความผูกพันต่อองค์กร

$Bx_{set2}$  = กลุ่มตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล

$x_1$  = เพศหญิง

$x_2$  = อายุ

$x_3$  = สถานภาพเคยสมรส (สมรส หรือหม้าย/หย่าร้าง)

$x_4$  = ระดับการศึกษาปริญญาตรี

$x_5$  = ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

$x_6$  = ระยะเวลาการทำงาน

$x_7$  = ระดับรายได้ 20,000 - 29,999 บาท

$x_8$  = ระดับรายได้ตั้งแต่ 30,000 บาทขึ้นไป

$x_9$  = ตำแหน่งงานส่วนงานสนับสนุน (Support/ Administrative)

$x_{10}$  = ประวัติการทำงานไม่เคยเปลี่ยนงาน

$Bx_{set2}$  = กลุ่มตัวแปรปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน

$x_{11}$  = ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเพียงพอ

$x_{12}$  = ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย

$x_{13}$  = ด้านการเปิดโอกาสให้ได้พัฒนาความรู้ความสามารถเป็นอย่างดี

$x_{14}$  = ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมให้เกิดการเติบโตและมั่นคงในงาน

$x_{15}$  = ด้านลักษณะงานที่มีส่วนส่งเสริมการประสานกันทางสังคม

$x_{16}$  = ด้านลักษณะงานที่อยู่บนพื้นฐานของกฎหมายหรือความยุติธรรม

$x_{17}$  = ด้านชีวิตและการทำงานที่มีความสมดุลกันโดยส่วนรวม

$x_{18}$  = ด้านลักษณะงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกันทางสังคม

$E$  = ค่าความคาดเคลื่อน

## บทที่ 7

### บทสรุปและการอภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาเครื่องกล การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

#### 7.1 สรุปสาระสำคัญของการออกแบบการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ในรูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการสำรวจความคิดเห็นและใช้การเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาเครื่องกล การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จำนวน 231 คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) ตามสัดส่วนของจำนวนผู้ปฏิบัติงาน แล้วจึงดำเนินการการสุ่มตัวอย่างตามความสะดวก Convenient sampling) เพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนที่ได้จากการคำนวณ คือ เป็นผู้ปฏิบัติงานส่วนงานบำรุงรักษา จำนวน 196 คน และผู้ปฏิบัติงานส่วนงานสนับสนุน จำนวน 35 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ การใช้แบบสอบถามผ่านสื่อออนไลน์ Google Form โดยแบ่งข้อมูลแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน ระดับรายได้ ตำแหน่งงาน และประวัติการทำงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาเครื่องกล การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จากแนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเพียงพอ 2) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและมีความปลอดภัย 3) ด้านการเปิดโอกาสให้ได้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถเป็นอย่างดี 4) ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมให้เกิดการเติบโตและมีความมั่นคงในงานแก่ผู้ปฏิบัติงาน 5) ด้านลักษณะงานที่มีส่วนส่งเสริมการประสานกันทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน

6) ด้านลักษณะงานที่ตั้งบนพื้นฐานของกฎหมายหรือความยุติธรรม 7) ด้านชีวิตและการทำงานที่มีความสมดุลกันโดยรวม และ 8) ด้านลักษณะงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับข้อกังขาทางสังคม

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาเครื่องกล การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จากแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทและพยายามเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร และ 3) ด้านความต้องอย่างมากที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

จากนั้นเมื่อทำการเก็บข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว จึงนำมาวิเคราะห์ผ่านการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS โดยการใช้สถิติเชิงพรรณนา ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าสูงสุด (Maximum) ค่าต่ำสุด (Minimum) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ) เพื่อวิเคราะห์ตัวแปรเดี่ยว ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน ระดับรายได้ และตำแหน่งงาน ตลอดจนระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และระดับความผูกพันในองค์กร อีกทั้งยังวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนาระดับตัวแปรคู่ที่ระดับความผูกพันในองค์กรเป็นหลัก โดยจำแนกระดับความผูกพันตามภูมิหลังต่าง ๆ ที่เป็นตัวแปรอิสระ และใช้สถิติเชิงอนุมาน เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม โดยมีจุดมุ่งหมายหลักคือการทดสอบว่าปัจจัยส่วนบุคคล และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาเครื่องกล การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรหรือไม่/อย่างไร โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

## 7.2 สรุปผลการวิเคราะห์

### 7.2.1 ผลของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 86.58 ซึ่งมากครึ่งหนึ่งจะมีสถานภาพเคยสมรส (สมรส หรือหม้าย/หย่าร้าง) จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 58.44 รวมถึงมีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 55.84 นอกจากนี้เกินกว่าครึ่งมีระดับรายได้ที่ 30,000 บาทขึ้นไป จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 70.56

โดยเมื่อจำแนกตามตำแหน่งงานจะอยู่ในตำแหน่งงานที่เป็นส่วนงานบำรุงรักษาเป็นส่วนใหญ่ จำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 84.85 และมีประวัติการเปลี่ยนงานที่เคยเปลี่ยนงานมาก่อน จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 58.44 โดยอายุของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด มีอายุมากที่สุด 58 ปี และอายุน้อยสุด 25 ปี มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 37.52 และระยะเวลาในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามจะมีระยะเวลาการทำงานมากที่สุด 38 ปี และน้อยสุดคือ มีระยะเวลาการทำงานทั้งหมดไม่ถึง 1 ปี มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 13.15

### 7.2.2 ผลของข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงาน

พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาเครื่องกล การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 ซึ่งมีระดับความคิดเห็นภาพรวมอยู่ในระดับมาก กล่าวได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งหากนำมาพิจารณารายด้านจะพบว่าทุกด้านมีค่าเฉลี่ยในระดับที่ใกล้เคียงกัน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านลักษณะงานที่มีส่วนส่งเสริมการประสานกันทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเพียงพอ ด้านลักษณะงานที่ตั้งบนพื้นฐานของกฎหมายหรือความยุติธรรม ด้านลักษณะงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกันทางสังคม ด้านการเปิดโอกาสให้ได้พัฒนาความรู้ความสามารถเป็นอย่างดี ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมให้เกิดการเติบโตและมั่นคงในงานแก่ผู้ปฏิบัติงาน และด้านสุดท้าย คือ ด้านชีวิตและการทำงานที่มีความสมดุลกันโดยรวม ตามลำดับ

### 7.2.3 ผลของข้อมูลความผูกพันต่อองค์กร

พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาเครื่องกล การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.56 ซึ่งมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก กล่าวได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งหากนำมาพิจารณารายด้านจะพบว่าทุกด้านมีค่าเฉลี่ยในระดับที่ใกล้เคียงกัน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือความเต็มใจที่จะทุ่มเทและพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร รองลงมาคือ ความต้องการที่จะต้องเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และความเชื่อมั่นอย่างสูงที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ตามลำดับ

## 7.2.4 ผลของข้อมูลการทดสอบปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

### ตารางที่ 23 ผลการทดสอบปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
<b>(Constant)</b>	0.338	0.402		0.84	0.402
<b>เพศ</b> (กลุ่มอ้างอิง = ชาย)					
หญิง	-0.069	0.092	-0.042	-0.751	0.453
<b>อายุ</b>	0.046	0.012	0.706*	3.706	<.001
<b>สถานภาพ</b> (กลุ่มอ้างอิง = ไม่เคยสมรส (โสด))					
เคยสมรส (สมรส หรือหม้าย/หย่าร้าง)	0.053	0.061	0.046	0.862	0.389
<b>สถานภาพ</b> (กลุ่มอ้างอิง = ต่ำกว่าปริญญาตรี)					
ปริญญาตรี	0.173	0.108	0.153	1.608	0.053
สูงกว่าปริญญาตรี	0.218	0.112	0.185	1.944	0.053
<b>ระยะเวลาการทำงาน</b>	0.035	0.012	0.558*	3.016	0.003
<b>ระดับรายได้</b> (กลุ่มอ้างอิง = 10,000 – 19,999 บาท)					
20,000 - 29,999 บาท	0.118	0.159	0.091	0.741	0.46
30,000 บาทขึ้นไป	0.154	0.166	0.125	0.928	0.355
<b>ตำแหน่งงาน</b> (กลุ่มอ้างอิง = ส่วนงานบำรุงรักษา)					
ส่วนงานสนับสนุน	-0.077	0.088	-0.049	-0.878	0.338



ตัวแปร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
ประวัติการเปลี่ยนงาน (กลุ่มอ้างอิง = เคยเปลี่ยนงาน)					
ไม่เคยเปลี่ยนงาน	0.104	0.056	0.091	1.87	0.063
ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรม และเพียงพอ	0.125	0.051	0.156*	2.472	0.014
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย	0.036	0.057	0.042	0.641	0.523
ด้านการเปิดโอกาสให้ได้พัฒนาความรู้ ความสามารถเป็นอย่างดี	0.023	0.058	0.029	0.391	0.696
ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมให้เกิดการ เติบโตและมั่นคงในงานแก่ผู้ปฏิบัติงาน	0.195	0.072	0.215*	2.695	0.008
ด้านลักษณะงานที่มีส่วนส่งเสริมการ ประสานกันทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน	0.051	0.066	0.059	0.762	0.447
ด้านลักษณะงานที่ตั้งบนพื้นฐานของ กฎหมายหรือความยุติธรรม	0.021	0.061	0.028	0.341	0.733
ด้านชีวิตและการทำงานที่มีความ สมดุลกันโดยส่วนรวม	0.279	0.059	0.337*	4.772	<.001
ด้านลักษณะงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกัน ทางสังคม	0.038	0.047	0.054	0.805	0.422

จากตารางที่ 23 พบว่า ผลการทดสอบปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร มีปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังต่อไปนี้

1) ปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านอายุ ได้ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยการที่ผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาเครื่องกล การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เมื่อมีอายุมากขึ้น ก็จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร การที่อายุมาก การเปลี่ยนแปลงโยกย้ายงานจะมีอัตราที่น้อยกว่าคน

ช่วงวัยที่อายุน้อย เนื่องจากเป็นช่วงอายุที่ต้องการความมั่นคง ทำงานเป็นหลักแหล่ง ไม่ต้องการในการเปลี่ยนแปลงที่มากนัก

2) ปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านระยะเวลาการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร สำหรับผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาเครื่องกล การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ที่ได้ปฏิบัติงานอยู่ที่องค์กรเป็นระยะเวลานาน ทำให้มีประสบการณ์ ความคุ้นเคย และมีความเชี่ยวชาญในงานมาก อีกทั้งระยะเวลาการทำงานที่มาก ตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบในงานก็จะสูงขึ้นตาม จึงก่อให้เกิดเป็นความผูกพันต่อองค์กร ไม่คิดโยกย้าย ลาออก สอดคล้องกับอายุที่มากขึ้นเช่นเดียวกัน

โดยปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านอายุและระยะเวลาในการทำงานมีความเชื่อมโยงกัน ทั้งอายุที่เพิ่มขึ้น ระยะเวลาในการทำงานจะเพิ่มขึ้นตาม ซึ่งแปรผันไปการส่งผลต่อความผูกพันขององค์กร ตามทฤษฎีของ Steer and Porter (1997) ที่สอดคล้องกับงานวิจัยของ (วริยา อาหลี, 2557) ที่ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย ผลการวิจัยพบว่า อายุและระยะเวลาของเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรที่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 หากผู้ปฏิบัติงานอยู่ในช่วงอายุน้อย จะเป็นกลุ่มที่มีความอดทนต่ำ มีโอกาสในการลาออกสูง และหากมีระยะเวลาในการทำงานน้อย จะมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ

3) ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านชีวิตและการทำงานที่มีความสมดุลกัน โดยส่วนรวม ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาเครื่องกล การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จะอยู่ในส่วนงานบำรุงรักษาที่มีการออกไปปฏิบัติงานตามโรงไฟฟ้าต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ซึ่งมักจะปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานาน ไม่มีการหยุดพักระหว่างสัปดาห์ อาจทำให้การไปปฏิบัติงานลักษณะนี้ ส่งผลกระทบถึงชีวิตส่วนตัวส่วนหนึ่ง จึงต้องมีการจัดสรรเวลาที่ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ (ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ, 2560) ที่ศึกษาในเรื่องของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงานกับชีวิตส่วนตัว มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงาน ที่การทำงานของคุณคนหนึ่งควรมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของคุณคนนั้น ๆ เพื่อสร้างความผูกพันและการคงอยู่กับองค์กร

4) ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมให้เกิดการเติบโตและมั่นคงในงานแก่ผู้ปฏิบัติงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในการทำงานมีการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของตนเองอยู่เสมอจากการที่มีการจัดอบรม การศึกษาดูงานอยู่เสมอ เพื่อเป็นการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ ปรับปรุงข้อบกพร่องของผู้ปฏิบัติงาน อีกทั้งมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่เป็นต่อนื่องในททุกปี มีการปรับระดับ เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งงาน เพื่อก่อให้เกิดความเจริญเติบโตก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่เสมอ และงานที่ได้ทำมีโอกาสที่จะก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง เป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน และทำให้เกิดความผูกพันและยึดติดกับองค์กร หากไม่มีโอกาสเติบโตก้าวหน้าในงาน อยู่ตำแหน่งงานเดิมหลายปี ไม่ได้พัฒนาตนเอง ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดการโยกย้ายงานเพื่อไปสู่โอกาสที่ดีขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ (ลลิตา จันทร์งาม, 2559) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่จะส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของผู้ปฏิบัติงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มของลูกค้าบุคคล จากการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกที่จะผูกพันต่อองค์กร คือ ปัจจัยในด้านของความคาดหวังในการก้าวหน้าเติบโตในหน้าที่การงาน เป็นเรื่องที่พนักงานจะให้ความสำคัญมากที่สุด และมีระดับความคิดเห็นอยู่ระดับมากเช่นเดียวกัน

5) ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานทางการได้รับการได้รับค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเพียงพอ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากรายได้ ค่าตอบแทน เป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างมากต่อการดำรงชีวิตประจำวัน บุคคลหนึ่งต้องมีการทำงานเพื่อหารายได้เข้ามา หากการทำงานนั้นทำให้ได้รับรายได้และค่าตอบแทนที่ไม่เพียงพอ บุคคลนั้นพร้อมที่จะลาออกจากองค์กร เพื่อหางานที่ให้ค่าตอบแทนที่เพียงพอเหมาะสมกับงานที่ตนต้องรับผิดชอบและปฏิบัติ รวมไปถึงสวัสดิการที่จะช่วยสนับสนุนค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ดังเช่น ค่ารักษาพยาบาล ที่องค์กรได้มีช่วยเหลือในส่วนนี้ จะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ถ้าค่าตอบแทน สวัสดิการขององค์กรดีเป็นไปตามความต้องการภายใต้สภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ (อมรรัตน์ อ่อนนุช, 2546) ศึกษาในเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านของผลตอบแทนที่ยุติธรรมและมีความเพียงพอส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากพนักงานระดับปฏิบัติการจะเป็นกลุ่มที่มีรายได้น้อย การทำงานที่องค์กรนี้ได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอ จึงเกิดความพึงพอใจ ต้องการอยู่ในองค์กรเกิดเป็นความผูกพัน ไม่คิดเปลี่ยนไปทำงานที่อื่น

สรุปได้ว่า ทั้ง 3 ด้านของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ได้กล่าวมาข้างต้น ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ตามลำดับ และมีความเกี่ยวเนื่องกันจากการทำงานในองค์กรหนึ่งที่สามารถเจริญเติบโต ก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้อย่างมั่นคง อีกทั้งการทำงานแล้วสามารถจัดสรรเวลางานกับเวลาชีวิตส่วนตัวออกจากกันได้เป็นเรื่องที่ผู้ปฏิบัติงานในปัจจุบันได้ให้ความสำคัญ โดยเป็นไปทิศทางเดียวกันกับการที่เมื่อเราได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ความรับผิดชอบและปริมาณงานเพิ่มมากขึ้น การทำงานที่อาจจะส่งผลต่อเวลาพักผ่อนส่วนตัวนอกเหนือเวลางาน การได้รับค่าตอบแทนที่ทดแทนในส่วนนี้ จึงเป็นเรื่องสำคัญที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเต็มใจที่จะทุ่มเทและรับผิดชอบต่องานต่าง ๆ มีความรู้สึกดีต่อองค์กร อยากที่จะคงอยู่กับองค์กรตลอดไป สำหรับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านของการมีสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและมีความปลอดภัย ด้านการเปิดโอกาสให้ได้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถเป็นอย่างดี ด้านลักษณะงานที่มีส่วนส่งเสริมการประสานกันทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ตั้งบนพื้นฐานของกฎหมายหรือความยุติธรรม และด้านลักษณะงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับกันทางสังคม โดยองค์ประกอบทั้ง 5 ด้านนี้ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เนื่องด้วยลักษณะของหน่วยงานฝ่ายบำรุงรักษาเครื่องกลอยู่ในองค์การรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่ ที่เป็นที่ยู่อัจและได้รับการยอมรับจากสังคมภายนอก และเป็นหน่วยงานที่ได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมค่อนข้างมาก มีการให้ความร่วมมือในจัดกิจกรรมสาธารณะประโยชน์อยู่เสมอ ผู้ปฏิบัติงานจึงมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในการทำงานอยู่ในองค์กรนี้ และในการปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้จะมีการวางกฎระเบียบ ที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด และยังรวมไปถึงองค์กรได้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ถูกลักษณะและปลอดภัยที่เป็นสิ่งพื้นฐานขององค์การขนาดใหญ่ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้โดยไม่เกิดความกังวลในด้านของสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน อีกทั้งในการทำงานทางหน่วยงานได้มีการจัดอบรม สอนงานอยู่เป็นระยะเพื่อเป็นการพัฒนาความรู้ความสามารถและสร้างเสริมประสบการณ์ตลอดระยะเวลาการปฏิบัติงาน รวมไปถึงลักษณะของการทำงาน ต้องประสานงานร่วมกันกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ทั้งนี้ยังมีการจัดกิจกรรมที่ให้ผู้ปฏิบัติงานได้พบปะสังสรรค์ พูดคุยกับบุคคลอื่น มีการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดี ซึ่งจากเบื้องต้นที่ได้กล่าวไปนั้น ล้วนเป็นปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านที่องค์กรมีอยู่เป็นพื้นฐานขององค์กรอยู่แล้ว เป็นเรื่องโดยทั่วไปที่ไม่ได้ส่งผลกระทบต่อผู้ปฏิบัติงานที่จะเป็นส่วนหนึ่งในการส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร เป็นไปตามทฤษฎีของ Richard E. Walton (1973) ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานได้

มีปัจจัยด้านใดบ้าง และปัจจัยเหล่านั้นได้มีด้านใดที่จะส่งผลต่อความพึงพอใจและความสุขในการทำงาน ที่นำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ (สมพงษ์ รัตนนุพงศ์, 2558) ที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพในการที่ปฏิบัติงานเป็นผู้ปฏิบัติงาน ศูนย์ข่าว SMM จากการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการให้ค่าตอบแทนที่มีความเพียงพอและเป็นธรรม ความสมดุลของชีวิตส่วนตัว การมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่องค์กรควรจะต้องมีการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในด้านเหล่านี้ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ และมีความสุข ใหพนักงานมีความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานเช่นเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ (เอกลักษณ์ ชุมภูชัย, 2561) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอยู่ภายใต้การดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน) พบว่า ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในองค์กร ซึ่งหากองค์กรทำการปรับปรุงนโยบายเรื่อง เวลาการทำงานและวันหยุดให้พนักงานมีสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวดีขึ้นได้ จะส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร

### 7.3 ข้อจำกัด

เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามในการสำรวจความคิดเห็น ที่มีข้อจำกัด คือ ตัวแบบสอบถามมีข้อคำถามที่ค่อนข้างเยอะ ทำให้ผู้ตอบแบบสอบถามบางท่านอาจจะรู้สึกไม่ยากทำแบบสอบถาม ทำให้มีการตอบแบบสอบถามแบบสุ่มให้แล้วเสร็จไป คำตอบที่ได้อาจจะไม่ตรงตามความคิดเห็นที่แท้จริงของผู้ตอบแบบสอบถามไปบ้าง

### 7.4 ข้อเสนอแนะ

#### 7.4.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) หน่วยงานฝ่ายบำรุงรักษาเครื่องกล ควรมีนโยบายเพิ่มเติมจากแผนงานและรูปแบบของการพัฒนาทรัพยากรบุคคล หรือการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่องค์กรมีอยู่ในภาพกว้าง โดยเป็นการเพิ่มเติมและปรับปรุงให้มีความชัดเจนและเหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของตนเอง เนื่องจากนโยบายขององค์กรจะเป็นเพียงภาพกว้างที่ใช้กันทั้งองค์กร

ทุกหน่วยงาน แต่ในความเป็นจริงลักษณะของงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ การปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงานจะมีความแตกต่างกัน

2) ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงาน อาจจะมีการจัดทำเป็นแผนงาน นำร่อง สำหรับให้ผู้ปฏิบัติงานได้เข้ามามีส่วนร่วม มีบทบาทในการวางแผน กำหนดทิศทางการทำงาน เสนอข้อคิดเห็น ที่จะช่วยเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับองค์กร

#### 7.4.2 ข้อเสนอแนะเชิงพฤติกรรม

1) ด้านชีวิตและการทำงานที่มีความสมดุลกันโดยส่วนรวม องค์กรต้องมีการจัดสรร เวลาทำงานและชั่วโมงในการทำงานที่เหมาะสม โดยเวลาทำงานจะไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวของผู้ปฏิบัติงาน และลดการปฏิบัติงานนอกเวลาทำงานที่กำหนดไว้ เพื่อเป็นการแยกชีวิตส่วนตัวออกจากงานอย่างชัดเจน อีกทั้งจะต้องจัดให้มีวันหยุดพักผ่อนประจำปี หากมีช่วงเวลาที่ต้องปฏิบัติงานมากขึ้น จากช่วงเวลางานปกติ อาจจะต้องจัดสรรเวลาหยุดพักผ่อนทดแทนหรือเพิ่มเติมแก่ผู้ปฏิบัติงาน เหล่านั้น เพื่อสุขภาพร่างกายและประสิทธิภาพของงานที่ดีขึ้น

2) ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมให้เกิดการเติบโตและมั่นคงในงานแก่ผู้ปฏิบัติงาน องค์กรจะต้องมีส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาเพิ่มพูนทักษะของตนเองอยู่เสมอ ดังเช่น การจัดอบรม สัมมนา การศึกษาต่อ หรือการศึกษาดูงานทั้งในประเทศ และต่างประเทศ เพื่อสนับสนุนผู้ปฏิบัติงาน ให้มีความก้าวหน้าในการทำงานที่สูงขึ้น มีตำแหน่งรองรับในการเลื่อนชั้น โดยพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญต่าง ๆ เกิดเป็นความมั่นคงในหน้าที่การงาน

3) ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเพียงพอ ผู้ปฏิบัติงานจะต้องได้รับค่าตอบแทนที่เป็นไปตามเนื้องาน ลักษณะงาน ความรู้ความสามารถที่ตนเองได้รับผิดชอบอย่างเหมาะสม เมื่อมีปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นค่าตอบแทนก็ต้องปรับขึ้นตามเพื่อความเป็นธรรม อีกทั้งจะต้องมีรายได้ที่สอดคล้องกับการดำรงชีพในสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน นอกจากนี้องค์กรยังต้องมีสวัสดิการที่เหมาะสมและเพียงพอ เพื่อลดรายจ่ายแก่ผู้ปฏิบัติงานในบางส่วนได้

### 7.4.3 ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1) ผู้วิจัยมองว่าสามารถนำไปศึกษาในปัจจัยด้านอื่น ๆ เพื่อสร้างผลลัพธ์ที่ดีในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรได้ เช่น ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน เป็นต้น เพื่อเป็นแนวทางการจัดทำแผนการพัฒนาและการแก้ไขปัญหาในการบริหารทรัพยากรบุคคล หรือผู้ปฏิบัติงานในเรื่องของความผูกพันต่อองค์กรต่อไปได้

2) การศึกษาครั้งนี้ เป็นเพียงการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างเพียงหน่วยงานเดียวเท่านั้น จึงควรศึกษาเพิ่มเติมกับฝ่ายงานหรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่มีลักษณะงานที่ใกล้เคียงกัน และลักษณะงานที่ต่างกัน เพื่อให้ได้ทราบข้อมูลที่ครอบคลุมครบถ้วนทั้งองค์กร ว่ามีความเหมือนหรือต่างกันในแต่ละหน่วยงานเป็นเช่นไร



## บรรณานุกรม

- กฤษฎา มังคะตา. (2548). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย].
- กองสวัสดิการแรงงาน. (2547). คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life). อนุสารแรงงาน, 18.
- กัญชกร ชัยนภัสภร. (2550). การรับรู้ของสมาชิกองค์กรที่มีต่อวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันองค์กร : กรณีศึกษา บริษัทด้านอสังหาริมทรัพย์ [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์].
- การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. (2566, 24 เมษายน). เกี่ยวกับ กฟผ.  
<https://www.egat.co.th/home/about-egat/>
- ชนิษฐา เข็มชัย. (2550). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไทย เคเค อุตสาหกรรม [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา].
- ชนิษฐา โมระกรานต์. (2560). คุณภาพชีวิตกับความผูกพันของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในภาครัฐและเอกชน กรณีศึกษา เปรียบเทียบระหว่าง กสทช. และบริษัท เอไอเอส คอลเซ็นเตอร์ [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์].
- จำรัส อังศรีวงษ์. (2559). การศึกษาเปรียบเทียบแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของวอลตัน อาร์ กับ เดลามอท์ วาย และเทคซาวา ไอ. วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม, 6(2), 134.
- จิระพร จันทภาโส. (2558). ความผูกพันต่อองค์กรข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคขนาดใหญ่ จังหวัดสงขลา [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่].
- ซ์ลวานา สะขานี. (2550). ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานของโรงเรียนกัศธรธรรมชาติจ. ระยอง บริษัท ปตท. จำกัด [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์].
- ดร.วิทยา อินทร์สอน. (ม.ป.ป.). แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิต ในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม. Thailand Industry.  
<http://www.thailandindustry.com/onlinemag/view2.php?id=773&section=30&issues=74>
- ดำรงฤทธิ์ จันทมงคล. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรกับอายุงานของผู้ปฏิบัติงานระดับปฏิบัติการของโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับ : ศึกษา บริษัท เอส.เอ็ม.วี (ไทยแลนด์) จำกัด [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่].
- ธัญญาวดี เฟื่องตะโต. (2562). คุณภาพชีวิตในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อความตั้งใจในองค์กรของวิศวกรบริษัทญี่ปุ่น ในเขตประกอบการเสรีนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จ.พระนครศรีอยุธยา [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร].
- นางอาริญา เสงวีทรัพย์ศิริ. (2558). ความผูกพันต่อองค์กรบุคลากรคุณภาพ 5 องค์ประกอบและความสุขในการทำงานของพยาบาล โดยมีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรเป็นตัวแปรสื่อ : ศึกษาในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยใน



- กำกับของรัฐแห่งหนึ่ง [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์].
- นายขจรศักดิ์ สุขเปรม. (2565). คุณภาพชีวิต ความสุขในการทำงานต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย (รายงานการวิจัย). กรมอนามัย.
- นาวาตรีหญิงศรียา ยังศิริ. (2554). ปัจจัยทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย].
- นาวิ อุดร และคณะ. (2561). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด 12(1), 215.
- บุญเจือ วงษ์เกษม. (2530). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับการเพิ่มผลผลิต. วารสารเพิ่มผลผลิต, 26(1), 29-33.
- ประพันธ์ ชัยกิจอุไรใจ. (2560). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ปาริชาติ พงษ์ชัยศรี. (2552). ความผูกพันองค์กรของข้าราชการกรมสรรพากรภาค 5 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์].
- ฝ่ายบำรุงรักษาเครื่องกล. (2566, 12 สิงหาคม). บริบทฝ่ายบำรุงรักษาเครื่องกล. <http://10.40.252.150/mmd/>
- พจนี ฐอสุวรรณ. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การ การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความเครียด และคุณภาพชีวิต ในการทำงานของพนักงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเสื้อผ้าแห่งหนึ่ง [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์].
- พิเชษฐ ไชยแป้น. (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลตำบลบ้านแป้นจังหวัดลำพูน [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่].
- พิรินทร์ชา สมานสินธุ์. (2554). การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความผูกพันของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท เบสท์ เพอฟอร์แมนซ์ เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย].
- ภัทรพล กาญจนปาน. (2552). จริยธรรมในองค์กรที่จะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานและผลในการดำเนินงานของการประปานครหลวง [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ].
- ยุทธการ ศิริดากุล. (2550). สภาวะคุณภาพชีวิตในการทำงานและองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน กรณีศึกษา ครูโรงเรียนวัดมหาบุศย์ (พิทักษ์ถาวรคุณ) [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์].
- รณชติ ป้องกันภัย. (2557). คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานการเคหะที่ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่ [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์].
- รองศาสตราจารย์ ดร. ทศนีย์ ชาติไทย. (2559). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต].
- รัฐพล ศรีกัตถุญ. (2551). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารธนชาติ จำกัด (มหาชน) สำนักงานอาคารกลาสเอน์ส์รัชดาภิเษก [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ].
- รุ่งวิกรัย หอมมเหยม. (2554). คุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานที่บริษัท เมวเซ เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด

- [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา].
- ลลิตา จันทร์งาม. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงาน ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์].
- ลัดดาวัลย์ สกลสุข. (2550). คุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานที่ปฏิบัติงานในท่าอากาศยานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร].
- วรรณภา วงษ์ธง. (2558). แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากร [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม].
- วริยา อาทลี. (2557). การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย].
- วัลภา พัวพงษ์พันธุ์. (2547). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานวิชาชีพเฉพาะของบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์].
- วิจิตร เชื่อมสุวรรณ. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างหลักจริยธรรมธุรกิจ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา : บริษัท แมนเทล กรุงเทพ จำกัด [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์].
- เศรษฐศาสตร์ ไชยแสง. (2553). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรบุคลากรในวิทยาลัยราชพฤกษ์. ศูนย์วิทยบริการวิทยาลัยราชพฤกษ์.  
[http://www.rpu.ac.th/Library\\_web/doc/RC\\_RR/2553\\_Res\\_Settasart.pdf](http://www.rpu.ac.th/Library_web/doc/RC_RR/2553_Res_Settasart.pdf)
- สมจิตร จันทร์เพ็ญ. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ในสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์].
- สมพงศ์ รัตนนุพงศ์. (2558). [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์].
- สายธาร ทองอร่าม. (2550). ความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษา บริษัท เดอะมอลล์กรุ๊ป จำกัด สาขารามคำแหง สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์].
- สุทธิลักษณ์ สุนทรโรตม. (2537). กลยุทธ์การพัฒนานคน สิ่งท้าทายความสำเร็จ. โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุทิน สายสงวน. (2533). ปัจจัยการศึกษาที่มีต่ออิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ : ศึกษากรณีข้าราชการในสังกัดกรมส่งเสริมการเกษตรที่ประจำสำนักงานเขตอำเภอในภาคใต้ [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์].
- อนุสรณ์ ก้อนทอง. (2554). ภาวะผู้นำแบบบารมี แรงจูงใจภายในตนเองของผู้นำที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร การรับรู้ ประสิทธิภาพ แรงจูงใจในการทำงาน และความพึงพอใจในงานของทีมบริหารสหกรณ์ การเกษตรระดับปทุมกลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบนในโครงการจัดตั้งสันนิบาตสหกรณ์ จังหวัด [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์].
- อมรรัตน์ อ่อนนุช. (2546). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการของโรงงานอุตสาหกรรม [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์].
- อวยพร ปานหนู. (2558). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของคนไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานคร [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิ

โรฒ].

เอกลักษณ์ ชุมภูชัย. (2561). การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ได้ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของผู้ปฏิบัติงานที่อยู่ภายใต้การดูแลของทาง บริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน) [สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่].



ภาคผนวก



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
**CHULALONGKORN UNIVERSITY**

## แบบสอบถาม

### เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงาน ฝ่ายบำรุงรักษาเครื่องกล การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

#### คำชี้แจงเกี่ยวกับแบบสอบถาม

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของสารนิพนธ์ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาเครื่องกล การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามชุดนี้ตามความเป็นจริง โดยคำตอบของท่านจะเป็นความลับ ข้อมูลที่ได้นำไปใช้ประกอบการศึกษาและเป็นลักษณะในภาพรวมเท่านั้น

#### แบบสอบถามนี้ได้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเรื่องข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาเครื่องกล การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาเครื่องกล การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาเครื่องกล การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

### ส่วนที่ 1 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง ผู้ตอบแบบสอบถามโปรดทำเครื่องหมาย  ลงใน  และกรอกข้อมูลเกี่ยวกับตัวท่าน ตามความเป็นจริง

1. เพศ  (1) ชาย  (2) หญิง
2. อายุ ..... ปี
3. สถานภาพ
  - (1) ไม่เคยสมรส (โสด)
  - (2) เคยสมรส (สมรส หรือหม้าย/หย่าร้าง)
4. ระดับการศึกษาสูงสุด
  - (1) ต่ำกว่าปริญญาตรี
  - (2) ปริญญาตรี
  - (3) สูงกว่าปริญญาตรี
5. ระยะเวลาการทำงาน ..... ปี (หากทำงานที่นี้ไม่ครบปี โปรดระบุเป็นเลข 0)
6. ระดับรายได้
  - (1) 10,000 – 19,999 บาท
  - (2) 20,000 - 29,999 บาท
  - (3) 30,000 บาทขึ้นไป
7. ตำแหน่งงาน
  - (1) ส่วนงานบำรุงรักษา (Supervisor/ Foreman/ Skilled)
  - (2) ส่วนงานสนับสนุน (Support/ Administrative)
8. ประวัติการเปลี่ยนงาน
  - (1) เคยเปลี่ยนงานมาก่อน
  - (2) ไม่เคยเปลี่ยนงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษา  
เครื่องกล การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน  
มากที่สุด เพียงช่องเดียว โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึง ระดับมากที่สุด  
4 คะแนน หมายถึง ระดับมาก  
3 คะแนน หมายถึง ระดับปานกลาง  
2 คะแนน หมายถึง ระดับน้อย  
1 คะแนน หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
<b>ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเพียงพอ</b>					
1. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่มีความเหมาะสม กับตำแหน่งงานและปริมาณงานที่รับผิดชอบ					
2. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายที่จะดำรงชีวิตประจำวันของท่านในปัจจุบัน					
3. ท่านได้รับสวัสดิการที่เหมาะสมในปัจจุบัน					
4. ท่านมีความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบัน					
<b>ด้านการมีสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย</b>					
5. สถานที่ทำงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกครบถ้วนเพียงพอและพร้อมใช้งาน					

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
6. สถานที่ทำงานของท่านมีการป้องกันและการรักษาความปลอดภัย					
7. สภาพแวดล้อมบริเวณที่ท่านทำงานของท่าน ปราศจากมลพิษต่าง ๆ					
8. สภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะงานของท่าน ส่งเสริมให้มีสุขภาพกายและใจที่ดี					
<b>การเปิดโอกาสให้ได้พัฒนาความรู้ความสามารถเป็นอย่างดี</b>					
9. ท่านได้ใช้ความรู้และความสามารถในการที่จะทำงานอย่างเต็มที่					
10. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้มีการอบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงานของท่าน					
11. หน่วยงานของท่านมีการสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ					
12. ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมการพัฒนาต่าง ๆ ของหน่วยงานอยู่เสมอ					
<b>ลักษณะงานที่ส่งเสริมให้เกิดการเติบโตและมั่นคงในงาน</b>					
13. ผู้ปฏิบัติงานทุกท่านมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างเท่าเทียมและยุติธรรม					
14. ตำแหน่งงานของท่านมีโอกาสเจริญเติบโต เลื่อนระดับสูงขึ้นไปได้					
15. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานของท่านช่วยส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					



คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
16. องค์กรที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ มีความมั่นคงในการทำงาน					
<b>ลักษณะงานที่มีส่วนส่งเสริมการประสานกันทางสังคม</b>					
17. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน					
18. หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือ และสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างดี					
19. หน่วยงานของท่านมีการจัดกิจกรรมให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันอยู่เสมอ					
20. ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน					
<b>ลักษณะงานที่ตั้งบนพื้นฐานของกฎหมายหรือความยุติธรรม</b>					
21. หน่วยงานของท่านมีการเคารพสิทธิเสรีภาพส่วนบุคคลซึ่งกันและกัน					
22. หน่วยงานของท่านมีความเสมอภาคและเท่าเทียมกันในการทำงาน					
23. หน่วยงานของท่านมีกฎระเบียบแบบแผนในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและยุติธรรม					
24. ท่านมีอิสระในการทำงานตามกฎระเบียบต่าง ๆ ขององค์กร					
<b>ด้านชีวิตและการทำงานที่มีความสมดุลกันโดยส่วนรวม</b>					
25. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดเวลาการทำงานอย่างเหมาะสม					

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
26. ท่านสามารถวางแผนจัดสรรเวลาในการทำงานและเวลาว่างในช่วงวันหยุดของตนเองได้					
27. ท่านมีเวลาพักผ่อนหลังเวลาทำงานและมีเวลาส่วนตัวให้กับครอบครัวอย่างเพียงพอ					
28. ท่านคิดว่าชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัวของท่านในปัจจุบันมีความสมดุลและมีความพึงพอใจดีแล้ว					
<b>ลักษณะงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับกันทางสังคม</b>					
29. หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือและสนับสนุนกิจกรรมที่เป็นสาธารณะประโยชน์ต่อชุมชนและสังคมอยู่เสมอ					
30. หน่วยงานของท่านได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากทุกภาคส่วนในการดำเนินกิจกรรมของหน่วยงาน					
31. ท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่ทางหน่วยงานของท่านจัดขึ้นเพื่อสาธารณะประโยชน์ต่อชุมชนและสังคม					
32. ท่านมีความภาคภูมิใจในองค์กรของท่าน					

### ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาเครื่องกล การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงช่องเดียว โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึง ระดับมากที่สุด  
 4 คะแนน หมายถึง ระดับมาก  
 3 คะแนน หมายถึง ระดับปานกลาง  
 2 คะแนน หมายถึง ระดับน้อย  
 1 คะแนน หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
<b>ความเชื่อมั่นที่ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร</b>					
1. ท่านยอมรับและเต็มใจจะปฏิบัติตามเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร					
2. ท่านได้เชื่อมั่นว่าเป้าหมายและค่านิยมองค์กรจะทำให้ท่านประสบความสำเร็จในการทำงาน					
3. ท่านมีความเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่องค์กรได้จัดขึ้นมาอยู่เสมอ					
4. ท่านมีความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร					
<b>ความเต็มใจที่จะทุ่มเทและพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร</b>					
5. ท่านมีความตั้งใจทุ่มเท และเสียสละในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร					
6. ท่านเต็มใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถตามที่ได้รับมอบหมาย					

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
7. ท่านมีความพยายามในการพัฒนาตนเองเพื่อปฏิบัติหน้าที่ได้ตามเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนด					
8. ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานสำเร็จ ลุล่วงแม้จะล่วงเลยระยะเวลาในการทำงานของท่าน					
<b>ความต้องการที่จะต้องเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร</b>					
9. ท่านมีความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรไม่คิดที่จะลาออกจากองค์กรนี้					
10. ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มองว่าองค์กรนี้เปรียบเสมือนบ้านหลังที่สองของท่าน					
11. หากมีบุคคลใดกล่าวถึงองค์กรท่านในทางที่ไม่ดี ท่านพร้อมจะอธิบายชี้แจงบุคคลนั้นให้เข้าใจไปในทางที่ดีและถูกต้อง					
12. ท่านรักษาผลประโยชน์ให้กับองค์กรอย่างเต็มที่					

ขอขอบพระคุณที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถาม

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	พรรณอร รัชตมูทธา
วัน เดือน ปี เกิด	17 มิถุนายน 2536
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
วุฒิการศึกษา	บริหารธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
CHULALONGKORN UNIVERSITY