



การสนับสนุนจากองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อ
ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร

วิทยานิพนธ์

ของ

ณดนัย พุดดวงเงิน

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

มีนาคม 2565

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

การสนับสนุนจากองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อ
ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร

วิทยานิพนธ์

ของ

ณดนัย พุดดวงเงิน

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

มีนาคม 2565

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ORGANIZATIONAL SUPPORT AND QUALITY OF WORK LIFE AFFECTING
THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF SAKON NAKHON PROVINCIAL
ELECTRICITY AUTHORITY'S PERSONNEL

BY

NADON POODDUANGNERN

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
The Master of Public Administration Degree in Public Administration
at Sakon Nakhon Rajabhat University

March 2022

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ การสนับสนุนจากองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ
ของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ ณตณย์ พุดด้วงเงิน

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปณิธิ การสมดี) และผู้ทรงคุณวุฒิ (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น) ประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร) แต่งตั้งเพิ่มเติม (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์โรจน์) กรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล) แต่งตั้งเพิ่มเติม

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร)
ประธานหลักสูตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 28 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2565
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้อย่างดี ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือ เป็นอย่างดีจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย รมเย็น ประธานกรรมการที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง กรรมการที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาแนะนำ เสนอแนะ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอา ใจใส่ตลอดมาตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง และ ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ให้การช่วยเหลือการทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ ผู้เชี่ยวชาญ และคณะกรรมการสอบเค้าโครงและสอบป้องกัน ทุกท่าน ที่กรุณาตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย พร้อมให้คำแนะนำ การพัฒนาวิธีดำเนินการวิจัยให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมทั้งบุคคลที่ผู้วิจัยได้อ้างอิง ทางวิชาการตามที่ปรากฏในบรรณานุกรม

ขอขอบพระคุณผู้จัดการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร ที่ให้ความ อนุเคราะห์และความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย ตลอดจนบุคลากรสังกัด การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร ทุกท่าน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ให้ความร่วมมือในการ เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ บิดา มารดา และญาติพี่น้องทุกท่านที่คอยช่วยเหลือสนับสนุน ทั้งด้านกำลังใจและกำลังทรัพย์ด้วยดีตลอดมา

ขอขอบคุณเพื่อนนักศึกษาสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำ และคอยให้กำลังใจตลอดมา นอกจากนี้ยังมีผู้ที่ให้ความร่วมมือช่วยเหลืออีกหลายท่าน ซึ่งผู้วิจัยไม่สามารถกล่าวนามในที่นี้ได้หมด จึงขอขอบคุณทุกท่านเหล่านั้นไว้ ณ โอกาส นี้ด้วย

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บิดา มารดาของ ผู้วิจัย และบูรพาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนจนผู้วิจัยสามารถดำรงตนและบรรลุผล สำเร็จในปัจจุบัน

ณคนย์ พุดดวงเงิน

ชื่อเรื่อง	การสนับสนุนจากองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อ ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดสกลนคร
ผู้วิจัย	ณคนย์ พุดดวงเงิน
กรรมการที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง
ปริญญา	รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2565

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายของการวิจัย 1) เพื่อศึกษาระดับการสนับสนุนจากองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของการสนับสนุนจากองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร กลุ่มตัวอย่างได้แก่ บุคลากรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร จำนวน 216 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ค่า IOC ระหว่าง 0.80-1.00 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.434-0.844 ค่าความเชื่อมั่น .985 และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า

1. สนับสนุนจากองค์การของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$) ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$)

2. การสนับสนุนจากองค์การด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา ($\beta=.620$) มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อธิบายได้ว่าองค์ประกอบดังกล่าวสามารถพยากรณ์ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 33.80 (Adjusted $R^2=.338$)

3. คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน ($\beta=.279$) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย ($\beta=.217$) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ($\beta=.200$) ด้านการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ($\beta=.169$) ด้านความสมดุลระหว่างภาระงานกับชีวิตส่วนตัว ($\beta=.158$) ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\beta=.147$) และด้านโอกาสความก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ ($\beta=.132$) มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อธิบายได้ว่าองค์ประกอบดังกล่าวสามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 61.20 (Adjusted $R^2=.612$)

คำสำคัญ : การสนับสนุนจากองค์การ, คุณภาพชีวิตการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์การ

TITLE	Organizational Support and Quality of Work Life Affecting the Organizational Commitment of Sakon Nakhon Provincial Electricity Authority's Personnel
AUTHOR	Nadon Poodduangngern
ADVISORS	Asst. Prof. Dr. Lamai Romyen Asst. Prof. Dr. Sanyasorn Swasthaisong
DEGREE	M.P.A. (Public Administration)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2022

ABSTRACT

The purposes of this research included the following: 1) To study the level of the organizational support, the quality of working life, and the organizational commitment of Sakon Nakhon Provincial Electricity Authority's personnel, 2) To investigate the influence of the organizational support on the organizational commitment of Sakon Nakhon Provincial Electricity Authority's personnel, and 3) to examine the influence of the quality of work life on the organizational commitment of Sakon Nakhon Provincial Electricity Authority's personnel. Using a stratified sampling method, the samples were composed of 216 personnel of Sakon Nakhon Provincial Electricity Authority. A questionnaire with 0.80–1.00 IOC, 0.434–0.844 discrimination index, and .985 reliability, was employed as a tool to collect the data. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient, and Multiple Regression Analysis.

The study revealed these results:

1. The overall organizational support of Sakon Nakhon Provincial Electricity Authority was at a high level ($\bar{X} = 4.06$). The overall quality of work life of the personnel of Sakon Nakhon Provincial Electricity Authority was at a high level as well ($\bar{X} = 3.69$). In similar vein, the overall organizational commitment of the personnel of Sakon Nakhon Provincial Electricity Authority was at a high level ($\bar{X} = 3.88$).

2. Superior's organizational support ($\beta=.620$) significantly influenced on the organizational commitment of Sakon Nahon Provincial Electricity Authority's personnel at .05 statistical level. This was explainable that this element could be used to correctly predict the organizational commitment of Sakon Nahon Provincial Electricity Authority's personnel 33.80% (Adjusted $R^2=.338$).

3. Regarding the quality of work life, the personal rights in the workplace ($\beta=.279$), comfortable and safe work environment ($\beta=.217$), job advancement and security ($\beta=.200$), recognition and acceptance from colleagues ($\beta=.169$), balance of work life and personal life ($\beta=.158$), social benefit ($\beta=.147$), and career progress opportunity and capability development ($\beta=.132$), significantly influenced on the organizational commitment of Sakon Nahon Provincial Electricity Authority's personnel at .05 statistical level. This meant that these elements could be used together to correctly predict the organizational commitment of Sakon Nahon Provincial Electricity Authority's personnel 61.20% (Adjusted $R^2=.612$).

Keywords: Organizational support, quality of work life, organizational commitment of Sakon Nakhon Provincial Electricity Authority

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย	6
ความมุ่งหมายของการวิจัย	7
สมมติฐานของการวิจัย	7
ความสำคัญของการวิจัย	7
ขอบเขตของการวิจัย	8
กรอบแนวคิดของการวิจัย	9
นิยามศัพท์เฉพาะ	11
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	15
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการสนับสนุนจากองค์การ	15
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	26
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ	46
บริบทของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค	68
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	73
3 วิธีดำเนินการวิจัย	87
ประชากรกลุ่มตัวอย่าง	87
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	88
วิธีการสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ	91
การเก็บรวบรวมข้อมูล	94
การวิเคราะห์ข้อมูล	95
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	97

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	99
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	99
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	101
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	134
สรุปผลการวิจัย	134
อภิปรายผลการวิจัย	136
ข้อเสนอแนะการวิจัย	145
บรรณานุกรม	148
ภาคผนวก	161
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์	162
ภาคผนวก ข รายนามผู้เชี่ยวชาญ	172
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	174
ภาคผนวก ง ค่าความเชื่อมั่นและค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม	187
ประวัติย่อของผู้วิจัย	198

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย	88
2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	102
3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการสนับสนุนจากองค์การ ของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร โดยรวมและรายด้าน	104
4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการสนับสนุนจากองค์การ ของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร ด้านความยุติธรรม รายข้อ .	105
5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการสนับสนุนจากองค์การ ของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร ด้านการสนับสนุน จากหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา รายข้อ	107
6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการสนับสนุนจากองค์การ ของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร ด้านรางวัลและสภาพ การทำงาน รายข้อ	108
7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร รายด้าน	109
8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม รายข้อ	111
9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม รายข้อ	112
10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร ด้านโอกาสความก้าวหน้า และพัฒนาความสามารถ รายข้อ	114
11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร ด้านการได้รับการยอมรับ ..	115

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร ด้านความสมดุลระหว่าง ภาระงานกับชีวิตส่วนตัว รายชื่อ	116
13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร ด้านความก้าวหน้าและ ความมั่นคงในงาน รายชื่อ	117
14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร ด้านสิทธิส่วนบุคคล ในสถานที่ทำงาน รายชื่อ	119
15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร ด้านความเป็นประโยชน์ ต่อสังคม รายชื่อ	120
16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร โดยรวมและรายด้าน	121
17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร ด้านการยอมรับเป้าหมาย นโยบาย การบริหารงานขององค์กร รายชื่อ	122
18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร ด้านความทุ่มเท ความพยายามในการปฏิบัติงาน รายชื่อ	123
19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร ด้านความต้องการที่จะ ดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร รายชื่อ	124
20 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างการสนับสนุนจากองค์กร และคุณภาพชีวิต การทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร	126

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
21 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของการสนับสนุนจากองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร	129
22 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร	130
23 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	132

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1 กรอบแนวคิดของการวิจัย	10
-------------------------------	----

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

“ทรัพยากรมนุษย์” เป็นหนึ่งในทรัพยากรทางการบริหารที่ผู้บริหารทุกองค์กร ทั้งภาครัฐและเอกชนต้องให้ความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะการที่ผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ จะบริหารจัดการให้เป็นไปตามเป้าหมาย วัตถุประสงค์ขององค์กรได้นั้น องค์กรจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพที่พร้อมปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างมากซึ่งการพัฒนาให้แรงงานที่เข้ามาทำงานในภาคอุตสาหกรรมเหล่านี้รู้จักปรับตัวให้มีชีวิตที่มีความสุขจากการทำงานและสภาพการทำงานของระบบโรงงานเป็นสิ่งสำคัญเพราะงานเป็นสิ่งสำคัญต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์ การมีงานทำช่วยให้มนุษย์สามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานในการดำรงชีวิตซึ่งเป็นแหล่งที่มาของรายได้ งานเป็นตัวกำหนดสถานภาพ และตำแหน่งทางสังคม ลักษณะของงานเป็นส่วนหนึ่งของการกำหนดคุณภาพชีวิตของมนุษย์ (ภัทรนันท์ ศิริไทย, 2559)

ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญต่อองค์กร เพราะความผูกพันต่อองค์กร คือ ความเชื่อมั่นความเต็มใจที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไป และการทุ่มเทให้กับการทำงานยอมเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จในการทำงานในองค์กรดีกว่าความพึงพอใจ ซึ่งความพึงพอใจนั้นสามารถแปรปรวนได้ง่ายตามสภาพความต้องการ รวมไปถึงปัญหาที่สมาชิกในองค์กรต้องเผชิญหน้าในแต่ละวันในสถานที่ทำงาน ซึ่งต่างจากความผูกพันต่อองค์กรที่มีแนวโน้มที่จะผูกพันตัวเองเข้ากับเป้าหมายของหน่วยงาน ดังนั้น ความสำเร็จในการทำงานที่เกิดขึ้นย่อมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันไปหากหน่วยงานใดมีความสำเร็จในการทำงานสูง ย่อมสันนิษฐานได้ว่าบุคลากรในองค์กรนั้นมีความผูกพันต่อองค์กรสูงเช่นเดียวกัน (Steers and Porter, 1983, p. 443)

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) มีความสำคัญยิ่งในการทำงาน เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ ในปัจจุบันคนเราทำงานเพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ได้ และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน ดังนั้นสถานที่ทำงานต้องมีความเหมาะสมคือ ทำให้เกิดความสุข ความมั่นคง หากเกิดความรู้สึกที่ดีต่องานจะส่งผลดีต่อทั้งตัวบุคคล และองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อองค์กร เช่น 1) ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร

2) ช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ทำงาน 3) ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนเป็นแรงจูงใจในการทำงาน ดังนั้นคนเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ายิ่ง องค์กรทุกภาคส่วนพยายามที่จะหันมาใส่ใจเรื่องคนกันมากขึ้น ยิ่งในช่วงภาวะเศรษฐกิจถดถอย ย่อมมีผลกระทบต่อการค้าขายของพนักงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ องค์กรเองคงจะไม่มุ่งเน้นที่คุณภาพของผลิตภัณฑ์ขององค์กรอย่างเดียวควรจะหันมาใส่ใจเรื่องคุณภาพชีวิตของพนักงานควบคู่ไปด้วย เพราะสภาพเศรษฐกิจตกต่ำเช่นนี้ มีส่วนกระทบต่อการดำเนินชีวิตของพนักงานอย่างแน่นอน องค์กรจะมีส่วนช่วยผลักดันให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานอย่างไร (วิทยา อินทร์สอน, 2559)

เมื่อแต่ละบุคคลได้ใช้ชีวิตการทำงานอยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจก็จะทำให้มีสภาพจิตใจ และอารมณ์ที่ดี ซึ่งส่งผลให้การทำงานดีตามไปด้วย ดังนั้น จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่แต่ละองค์กรจะต้องศึกษาหรือแสวงหาหนทางให้เกิดความสอดคล้องต้องกันของความพึงพอใจระหว่างพนักงานและองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายสูงสุด คุณภาพชีวิตการทำงานต่ำลง ผลที่ตามมาคือ ความเสียหายอย่างใหญ่หลวงที่เกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการผลิตที่ต้องหยุดชะงัก จนมีผลทำให้การส่งออกไม่สามารถดำเนินการไปตามเป้าหมายได้ ซึ่งนอกจากองค์กรจะสูญเสียรายได้จำนวนมหาศาลแล้ว พนักงานเองก็ต้องประสบกับความลำบาก และขาดรายได้ อีกทั้งส่งผลกระทบต่อสังคมและประเทศชาติโดยรวมด้วย (ผจญ เฉลิมสาร, 2558)

ทั้งนี้หากบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม ย่อมทำให้เกิดขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงาน และทำงานอย่างเต็มความสามารถและช่วยให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงานที่องค์กรเข้าใจ และให้ความสำคัญต่อความต้องการของบุคลากรและสามารถสร้างปัจจัยที่ก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงาน ทำให้บุคลากรของตนนำความรู้ความสามารถที่มีอยู่มาใช้อย่างเต็มความสามารถ เพราะคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีนั้นย่อมส่งผลให้องค์กรมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายที่องค์กรต้องการ ขณะเดียวกันสถานการณ์ในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทำให้เกิดการแข่งขันกันสูง เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินกิจการได้ องค์กรต้องมีการพัฒนาในส่วนทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญ ดังนั้นจะเห็นได้ว่า การศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นกับทุกองค์กรในปัจจุบัน และการที่บุคลากรในองค์กรมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ย่อมแสดงถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรได้เป็นอย่างดี (สมคิด บางโม, 2558)

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life) มีผลต่อการทำงานมาก ซึ่ง Huse and Cummings (1985) ได้กล่าวถึง ความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตการทำงาน ส่งผลต่อองค์การ 3 ประการ คือ ประการแรก ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร ประการที่สอง ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนเป็นแรงจูงใจให้แก่พวกเขาในการทำงาน ประการสุดท้าย คุณภาพชีวิตการทำงานจะช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานด้วย นอกจากนี้คุณภาพชีวิตการทำงานยังส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานความผูกพันต่อองค์การ (Organization Commitment) เพราะความผูกพันต่อองค์การ คือ ความเชื่อมั่น ความเต็มใจที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไป และการทุ่มเทให้กับการทำงานยอมเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จในการทำงานในองค์กร ดีกว่าความพึงพอใจซึ่งความพึงพอใจนั้นสามารถแปรปรวนได้ง่ายตามสภาพความต้องการ รวมไปถึงปัญหาที่สมาชิกในองค์กรต้องเผชิญหน้าในแต่ละวันในสถานที่ทำงาน ซึ่งต่างจากความผูกพันต่อองค์การที่มีแนวโน้มที่จะผูกพันตัวเองเข้ากับเป้าหมายของหน่วยงาน ดังนั้น ความสำเร็จในการทำงานที่เกิดขึ้นย่อมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกันไปหากหน่วยงานใดมีความสำเร็จในการทำงานสูง ย่อมสันนิษฐานได้ว่าบุคลากรในองค์กรนั้น มีความผูกพันต่อองค์การสูงเช่นเดียวกันในทางตรงข้ามหากบุคลากรในองค์กรไม่มีความผูกพันต่อองค์การจะส่งผลให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นปัญหาแก่องค์กร เช่น ปัญหาการลาออกจางาน ปัญหาการขาดงานปัญหาการทำงานสาย เป็นต้น (Steers and Porter, 1983, p. 443)

นอกจากคุณภาพชีวิตการทำงานที่เป็นตัวแปรหรือปัจจัยหนึ่งที่จะมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรแล้วยังพบว่าการสนับสนุนจากองค์กรก็เป็นอีกปัจจัยที่จะมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ซึ่งการสนับสนุนจากองค์กรเป็นการสะท้อนถึงคุณภาพความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับองค์กร โดย Rhoades and Eisenberger (2002) ได้ให้ความเห็นไว้ว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร จะสร้างความรู้สึกลึกซึ้งตอบแทน ทำให้บุคลากรเข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์กรและมีบทบาททางสังคม ส่งเสริมความคิดของบุคลากรที่ว่า องค์กรตระหนักรู้และให้รางวัลเพื่อเพิ่มการปฏิบัติงาน ซึ่งจะให้ประโยชน์ที่ดีทั้งต่อบุคลากรในแง่ของการมีความพึงพอใจในงานเพิ่มมากขึ้นและต่อองค์กรในแง่ของการมีการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น การสนับสนุนจากหัวหน้างานและรางวัลจากองค์กรและสภาพการทำงานเป็นส่วนหนึ่งที่ส่งผลต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ซึ่งจะส่งผลกับองค์กรในหลาย ๆ ด้าน เช่น เพิ่มความผูกพันกับองค์กร

การรู้สึกถึงความเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในงาน ผลการปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้น ความตึงเครียดน้อยลง (Eisenberger, Armeli, Rexwinkel, Lynch & Rhoades, 2002 อ้างถึงในมาริสสา อินทรเกิด และวิโรจน์ เกษภูงาฬักษณ์, 2559, หน้า 1)

ประเทศไทยมีหน่วยงานรัฐวิสาหกิจที่รับผิดชอบด้านการให้บริการ สาธารณูปโภคด้านพลังงานไฟฟ้า เพื่อผลิต จัดหา และจำหน่ายพลังงานไฟฟ้า จำนวน 3 รัฐวิสาหกิจ ประกอบด้วย การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (กฟภ. หรือ PEA) การไฟฟ้านครหลวง และการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยและสำหรับ กฟภ. มีหน้าที่จัดหาและจำหน่าย พลังงานไฟฟ้าในพื้นที่ภูมิภาค 74 จังหวัด ยกเว้นพื้นที่กรุงเทพมหานคร สมุทรปราการ และปทุมธานี ทำให้ กฟภ. พัฒนาและขยายเขตระบบไฟฟ้าให้บริการประชาชนและ ผู้ประกอบการเข้าถึงและครอบคลุมทุกพื้นที่ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการใช้ไฟฟ้า ที่เพิ่มขึ้น รวมถึงประชาชนในพื้นที่ชนบทที่ห่างไกลยังไม่มีไฟฟ้าใช้ ในการดำเนินการ ของ กฟภ.ดังกล่าวย่อมเกิดผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ตลอดจน ความเป็นอยู่ของประชาชน และผู้มีส่วนได้เสีย (สมภพ เต็งทับทิม, 2559)

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร สังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นรัฐวิสาหกิจสังกัดกระทรวงมหาดไทย มีหน้าที่บริการจำหน่าย ไฟฟ้าแก่ประชาชนในสวนภูมิภาคทุกจังหวัดทั่วประเทศไทย ยกเว้น จังหวัดนนทบุรี สมุทรปราการ และกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นเขตรับผิดชอบของการไฟฟ้านครหลวง ซึ่งการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนครมีเป้าหมายในการปฏิบัติงาน คือ การปรับปรุง จัดหา และการบริการพลังงานไฟฟ้าอย่างมีประสิทธิภาพ ปลอดภัย มีความมั่นคง สม่าเสมอ รวดเร็วทันแก่ความต้องการในการใช้พลังงานไฟฟ้าอย่างมีประสิทธิภาพ การวางแผนและพัฒนาระบบไฟฟ้าเพื่อให้มีระบบไฟฟ้าที่ได้มาตรฐาน โดยให้ระบบไฟฟ้า ที่สนองความต้องการของลูกค้าทุกประเภทอย่างพอเพียงและทั่วถึง (การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดสกลนคร, 2562)

บุคลากรที่ปฏิบัติงานในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร แต่ละบุคคล มีความหลากหลายด้านต่าง ๆ ไม่เหมือนกัน เช่น ด้านครอบครัว อายุ ระดับการศึกษา อายุ งาน รายได้ มาอยู่รวมกัน ประกอบกับปัจจุบันโลกได้มีการเปลี่ยนแปลงไปมาก ทั้งทางด้าน วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จึงส่งผลกระทบต่อการทำงานดำเนินชีวิตของคนทั้งด้านส่วนตัว และหน้าที่การงาน จึงทำให้การดำรงชีวิตประจำวันเป็นไปอย่างสับสน ซึ่งการเปลี่ยนแปลง

ดังกล่าว ทำให้ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพการดำรงชีวิตของบุคคลเข้ามามีอิทธิพลในการกำหนดบทบาทหน้าที่ และคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลมากขึ้น ดังนั้นจะเห็นได้ว่า สิ่งในแต่ละองค์การหลีกเลี่ยงไม่ได้และต่างพยายามทุ่มเทให้แก่พนักงานก็คือ การให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน และให้การสนับสนุนแก่พนักงาน เนื่องจากหากพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะส่งผลให้พนักงานในองค์การมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีความผูกพันต่อองค์การ นอกจากนี้หากบุคลากรได้รับการสนับสนุนจากองค์การที่ดีแล้ว บุคลากรย่อมมีความสุขในการทำงาน มีความพึงพอใจในการทำงาน และสามารถปฏิบัติงานออกมาได้ดีและมีประสิทธิภาพ และเมื่อบุคลากรได้รับรู้ถึงการเอาใจใส่และการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีแล้ว จะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์การขึ้น และจากการที่พนักงานมีความพึงพอใจต่อการตอบสนองความต้องการที่สำคัญในการทำงานจะทำให้การดำเนินงานขององค์การบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งพนักงานจะมีความผูกพันอยู่กับองค์การพร้อมที่จะพัฒนาองค์การให้เจริญเติบโตก้าวหน้าต่อไปในอนาคต คุณภาพชีวิตการทำงาน จึงเป็นเรื่องสำคัญที่มีผลกระทบโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร หากบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ได้รับการสนับสนุนจากองค์การที่ดีย่อมส่งผลต่อการให้บริการต่อประชาชน และการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบรรลุตามเป้าหมายและภารกิจของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร (การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร, 2562)

ทั้งนี้ บุคลากรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสัมฤทธิ์ผลนั้นต้องขึ้นอยู่กับการสนับสนุนจากองค์การ และคุณภาพชีวิตการทำงานของตัวบุคลากรด้วย คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นลักษณะการทำงานที่ทำให้เกิดความสุขใจ และความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การ บุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะมีความรู้สึกว่าได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน มีโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล มีการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน มีประชาธิปไตยในองค์การ มีความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม การที่องค์กรจะเสริมสร้างบุคลากรให้มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีนั้น องค์กรต้องพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญและมีทักษะเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้ปรับตัวอยู่ได้ในสถานการณ์

การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ทั้งทางด้านวิทยาการและเทคโนโลยีใหม่ รวมทั้งการสร้างสัมพันธภาพที่ดีให้เกิดขึ้นระหว่างบุคคลากรให้บุคลากรมีส่วนร่วมกับองค์กรในการดำเนินงานการแก้ไขปัญหา การตัดสินใจ และรับรู้ในความก้าวหน้าขององค์กร รวมถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อตนเองในทุกช่วงเวลาของการเปลี่ยนแปลงด้วย ถ้าบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรที่ดี และมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ย่อมทำให้บุคลากรสามารถอยู่กับองค์กรได้นาน และทำให้เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการผลิตขององค์กรได้ดียิ่งขึ้น ด้วยหลักการและเหตุผลที่กล่าวมาทั้งหมด จึงทำให้ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร จึงเกิดความสนใจที่จะศึกษา การสนับสนุนจากองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร เพื่อศึกษาว่าบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร ได้รับการสนับสนุนจากองค์กร มีคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับใด มีความมีลักษณะที่เอื้อหรือเป็นอุปสรรคต่อการบริหารงานอย่างไร มีปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานอย่างไร และมีข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร อย่างไรก็ตาม ซึ่งผลที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร ในการนำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนครให้ดียิ่งขึ้น อันจะส่งผลต่อการพัฒนาการแรงจูงใจในการทำงาน ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจ มีความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน มีความพึงพอใจสูงสุดต่อการทำงาน และมีจิตสำนึกรักองค์กร อันจะนำมาซึ่งความเจริญก้าวหน้าของหน่วยงานตลอดจนเพื่อให้เกิดองค์ความรู้ สามารถนำความรู้ที่ได้จากการศึกษาไปใช้ประโยชน์ในการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรต่อไป

คำถามของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัยไว้ดังต่อไปนี้

1. การสนับสนุนจากองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร อยู่ในระดับใด
2. การสนับสนุนจากองค์กรส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร หรือไม่

3. คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร หรือไม่

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับการสนับสนุนจากองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของการสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร

สมมติฐานของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานของการวิจัยไว้ดังนี้

1. การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร
2. คุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร

ความสำคัญของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดความสำคัญของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ทำให้ทราบระดับการสนับสนุนจากองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร ซึ่งผู้บริหารสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการกำหนดนโยบายและวางแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตและความผูกพันต่อองค์กร
2. ทำให้ทราบถึงอิทธิพลของการสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร ซึ่งผู้บริหารสามารถ

นำความรู้จากการวิจัยไปประยุกต์ใช้ เพื่อพัฒนาการสนับสนุนจากองค์กร และนำมาเป็นแผนการทำงานขององค์กร

3. ทำให้ทราบถึงอิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร ซึ่งผู้บริหารสามารถนำความรู้จากการวิจัยไปประยุกต์ใช้ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน มาเป็นแผนการทำงานขององค์กร

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร จำนวนทั้งสิ้น 454 คน (การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร, 2563)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร จำนวน 216 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการเทียบตารางสำเร็จรูปคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (สรชัย พิศาลบุตร, 2556) และจะทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling)

2. ขอบเขตด้านตัวแปร

2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

2.1.1 การสนับสนุนจากองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร ตามทฤษฎีการสนับสนุนขององค์กร (Organizational Support Theory) ของ Rhoades and Eisenberger (2002) ประกอบด้วย

- 1) ด้านความยุติธรรม (Fairness)
- 2) ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา (Supervisor Support)
- 3) ด้านรางวัลและสภาพการทำงาน (Organization Rewards and Job Conditions)

2.1.2 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร ตามองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน ของ Walton (1973, pp. 11-21) ประกอบด้วย

- 1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
- 2) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย
- 3) ด้านโอกาสความก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ
- 4) ด้านการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน
- 5) ด้านความสมดุลระหว่างภาระงานกับชีวิตส่วนตัว
- 6) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
- 7) ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน
- 8) ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร ตามแนวความคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ ของ Steers (1977, pp. 46-75) ประกอบด้วย

- 2.1 การยอมรับเป้าหมาย นโยบาย การบริหารงานขององค์กร
- 2.2 ความทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน
- 2.3 ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร

3. ขอบเขตด้านพื้นที่ของการวิจัย

พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษา คือ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร

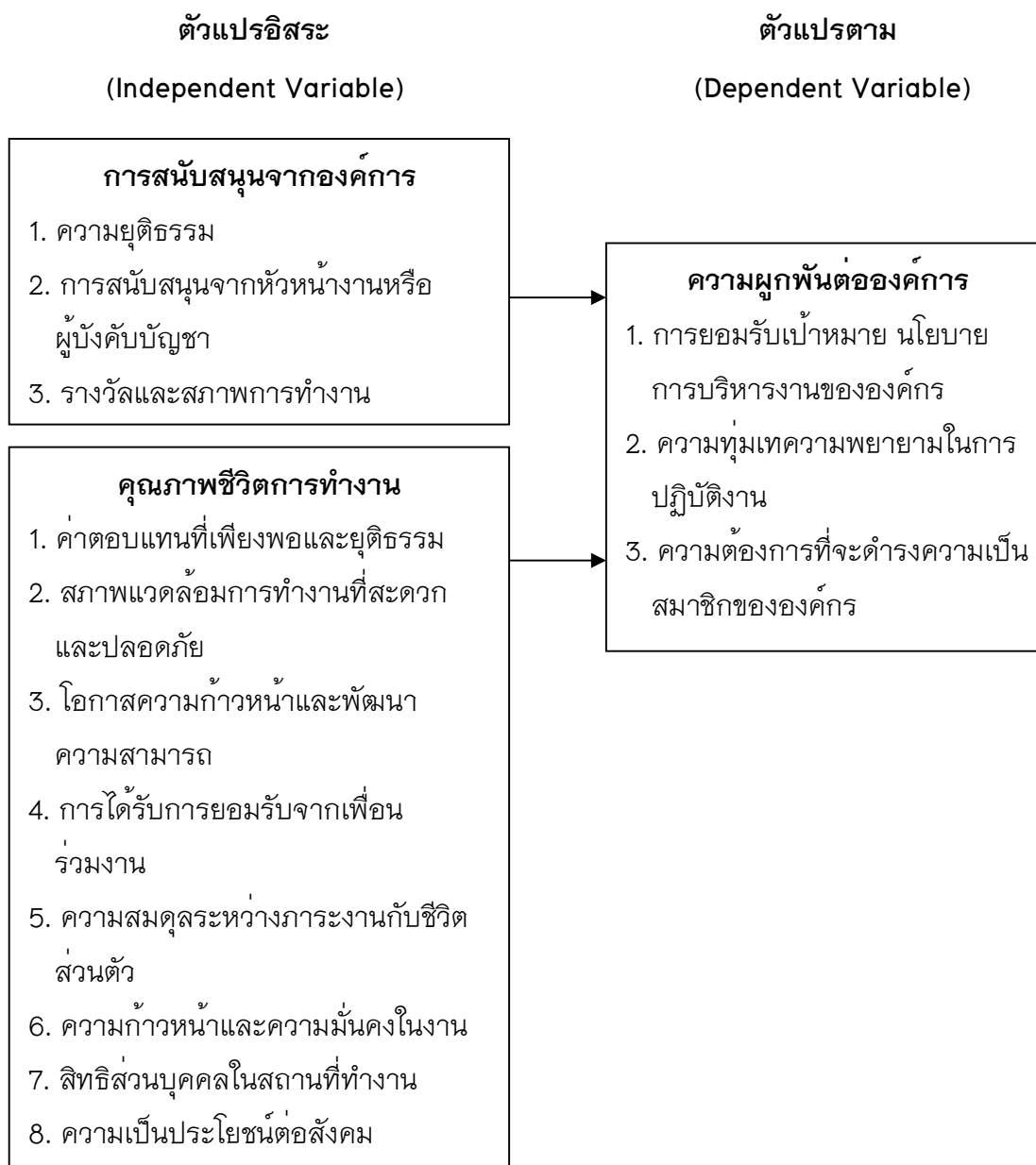
4. ขอบเขตด้านระยะเวลาดำเนินการวิจัย

ช่วงเวลาที่ทำการศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูล คือ ระยะเวลาวันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2563 ถึงวันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2564

กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับ 1) ทฤษฎีการสนับสนุนจากองค์กร (Organizational Support Theory) ของ Rhoades and Eisenberger (2002) 2) องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน ของ Walton (1973, pp. 11-21) และ 3) แนวความคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อ

องค์การ ของ Steers (1977, pp. 46–75) มาบูรณาการและประยุกต์ เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ ดังนี้

1. การสนับสนุนของจากองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร ว่าองค์กรได้ให้การสนับสนุนช่วยเหลือในด้านการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากร ด้วยการเสริมสร้างธรรมาภิบาลให้เกิดการรับรู้และปฏิบัติได้ทั่วทั้งองค์กร ยกกระดับคุณภาพการพัฒนาบุคลากรให้ได้ตามมาตรฐานสายงาน สร้างความสมดุลของชีวิตและการทำงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ผ่านนโยบายและตัวแทนองค์กร ประกอบการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร 3 ด้าน ได้แก่

1.1 ด้านความยุติธรรม หมายถึง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร มีความยุติธรรมในการพิจารณาเรื่องต่าง ๆ ที่จะส่งผลกระทบต่อบุคลากร ทั้งในแง่ของการประเมินผลงาน กฎระเบียบต่าง ๆ โดยมีการแจ้งให้บุคลากรทราบล่วงหน้าก่อนที่จะการบังคับใช้ ในกระบวนการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงานที่มีความโปร่งใส ผู้บังคับบัญชาสามารถชี้แจงข้อมูลให้ทราบได้ เมื่อต้องตัดสินใจใด ๆ เกี่ยวกับการทำงาน ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อบุคลากรด้วยการให้เกียรติ ให้คำปรึกษาหารือ ปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างตรงไปตรงมาและเปิดเผย และมีการรับฟังข้อเสนอแนะของบุคลากรเพื่อประกอบในกระบวนการตัดสินใจ

1.2 ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา หมายถึง ผู้บังคับบัญชาเห็นคุณค่าต่อการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา การให้คำแนะนำปรึกษา และช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ สนับสนุนให้มีโอกาสก้าวหน้า เอาใจใส่ในความเป็นอยู่

1.3 ด้านรางวัลและสภาพการทำงาน หมายถึง บุคลากรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนครได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้ได้รับโอกาสในการพัฒนาโอกาสให้มีความก้าวหน้า และสภาพการทำงาน พิจารณาจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสะดวกสบาย และความพอเพียงของอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ และให้ความสำคัญต่อความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากร

2. คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สภาพการทำงานที่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากร และมีความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว ทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน ชีวิตมีคุณค่าจากการทำงาน โดยได้รับการยอมรับจากสังคม มีความผูกพันกับงาน มีแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้การปฏิบัติงานเกิด

ประสิทธิภาพและประสิทธิผล ประเมินได้จากความรู้สึกของบุคลากรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร ที่แสดงออกจากการตอบแบบสอบถาม จำนวน 8 ด้าน ได้แก่

2.1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร ที่มีต่อการรับเงินเดือน อัตราการขึ้นเงินเดือน สวัสดิการค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเพียงพอเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ปริมาณงานที่รับผิดชอบ และเหมาะสมกับตำแหน่ง เพียงพอสำหรับใช้จ่ายภายในครอบครัว เพียงพอสำหรับเก็บออมเพื่อใช้จ่ายในอนาคต รวมทั้งเพียงพอและเหมาะสมต่อความต้องการขั้นพื้นฐาน

2.2 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร ที่มีต่อสถานที่ทำงานในด้านความสะดวกสบาย สะอาดปราศจากสิ่งรบกวนและมีการป้องกันรักษาความปลอดภัย การมีเครื่องมืออุปกรณ์ที่อำนวยความสะดวก อย่างเพียงพอ และทันสมัย มีการตรวจสุขภาพบุคลากรอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และมีการตรวจสุขภาพอย่างต่อเนื่อง

2.3 ด้านโอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร ที่มีต่อโอกาสที่จะได้ดำรงตำแหน่งที่มีความสำคัญสูงขึ้น และการได้รับการส่งเสริมสนับสนุนโดยเปิดโอกาสให้ได้รับการพัฒนาความรู้และความสามารถของตนเอง

2.4 ด้านการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร ที่มีต่อการทำงานในด้านการมีส่วนร่วม ในการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ การได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา การได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน และได้รับความช่วยเหลือ จากผู้บังคับบัญชาในการทำงานเป็นอย่างดี

2.5 ด้านความสมดุลระหว่างภาระงานกับชีวิตส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร ที่มีต่อปริมาณงานที่ปฏิบัติในแต่ละวันและที่ได้รับความหมาย ว่ามีความเหมาะสมกับช่วงเวลาของการทำงาน และช่วงเวลาส่วนตัว

2.6 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง บุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร ได้รับการสนับสนุนให้มีแนวทางหรือโอกาส

ในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นในลักษณะของคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้รับโอกาสในการศึกษาอบรมในวิชาชีพเพิ่มเติม ผู้บังคับบัญชามีนโยบายสนับสนุนความก้าวหน้าของบุคลากรในหน่วยงานอย่างเหมาะสม มีการพิจารณาความดีความชอบ ปรับเปลี่ยนหรือเลื่อนตำแหน่ง ด้วยความเป็นธรรมและโปร่งใส โดยยึดหลักความรู้ความสามารถ ทำให้บุคลากรรู้สึกถึงความมั่นคงในงาน

2.7 ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน หมายถึง การที่บุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร ได้มีสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งองค์การมีการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน โดยบุคคลต้องได้รับการเคารพสิทธิส่วนตัว โดยองค์การมีการประเมินการปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่กำหนดไว้และนำมาใช้ในการให้คุณให้โทษกับบุคลากร มีนโยบาย ระเบียบที่เป็นแนวทางปฏิบัติงานที่ดีสำหรับบุคลากร ผู้บังคับบัญชามีการปฏิบัติต่อบุคลากรทุกคนอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน มีการรับฟังความคิดเห็น ปัญหาและดำเนินการแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของบุคลากร ให้อำนาจการตัดสินใจในงานที่มอบหมายกับบุคลากรตามความเหมาะสม รวมทั้งเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน รวมถึงการเสียสละและมีความรับผิดชอบร่วมกันกับผู้ปฏิบัติงาน

2.8 ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง องค์การมีนโยบายและเป้าหมายการดำเนินงานเพื่อช่วยเหลือสังคม ที่ไม่ใช่งานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร ซึ่งจะก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพของผู้ปฏิบัติ เช่น การช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาทางสังคม การให้ความร่วมมือในการดำเนินโครงการต่าง ๆ ของส่วนราชการอื่น การให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม การสนับสนุนด้านการอนุรักษ์วัฒนธรรม และประเพณี รวมทั้งบุคลากรในองค์การช่วยกันรักษาภาพพจน์ที่ดีของหน่วยงาน

3. ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกในทางที่ดีของของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร ที่มีต่อองค์การอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจ ทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร และความต้องการอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร จำนวน 3 ด้าน ได้แก่

3.1 การยอมรับเป้าหมาย นโยบาย การบริหารขององค์กร หมายถึง การที่เป้าหมายขององค์กรและของบุคลากร สามารถรวมไปในทิศทางเดียวกันได้ หรือเกิด

ความสอดคล้องกัน บรรทัดฐานและระบบค่านิยมขององค์กรเป็นสิ่งที่ยอมรับได้ ซึ่งบุคลากรมีความเชื่อมั่นและยอมรับแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน แสดงตนเองว่าเห็นด้วยกับจุดหมายขององค์กรและตั้งใจที่จะยอมรับจุดหมายเหล่านั้น บุคลากรจะประเมินองค์กรและรู้สึกต่อองค์กรในทางที่ดี และรู้สึกภูมิใจกับความเป็นสมาชิกหรือเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และเชื่อว่าองค์กรจะนำเขาไปสู่ความสำเร็จได้ และมองเห็นแนวทางที่จะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย บุคลากรรู้สึกว่าอยู่ในสถานะที่มีโอกาสและสามารถประสบความสำเร็จในการทำงานได้

3.2 การทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน หมายถึง การแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่ และตั้งใจที่จะอุทิศร่างกาย แรงใจ สติปัญญาในการทำงาน เพื่อประโยชน์และความก้าวหน้าขององค์กรและสร้างสรรค์ให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย หรืออยู่ในสถานะที่ดี มีการแสดงออกในรูปของพฤติกรรม ความสม่ำเสมอในการใช้ความพยายามเพื่อตอบสนอง หรือมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กรได้สะดวกขึ้น

3.3 ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง การแสดงออกถึงความรู้สึกจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อองค์กร มีความศรัทธาและความภาคภูมิใจที่เป็นพนักงานและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานนี้ เน้นการต่อเนื่องในการปฏิบัติงานโดยไม่โยกย้ายไปไหน จะแสดงให้เห็นถึงการที่จะลาออกจากองค์กรหรือเปลี่ยนงานไม่ว่าจะเป็นการเพิ่มรายได้ เงินเดือน สถานภาพ ตำแหน่ง ความมีอิสระทางวิชาชีพ ตลอดจนความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดีขึ้นเป็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกต่อไป เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งไม่คิดจะลาออก ไม่ว่าองค์กรจะอยู่ในสถานะใดก็ตาม

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง การสนับสนุนจากองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยได้ทบทวนเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามลำดับดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการสนับสนุนจากองค์การ
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ
4. บริบทของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการสนับสนุนจากองค์การ

การสนับสนุนจากองค์การเป็นความคิด ความเชื่อ หรือความรู้สึกของพนักงานซึ่งเกิดจาก ประสบการณ์ในการทำงานว่าองค์การได้ให้ความสำคัญและเห็นคุณค่าในการทำงานของพนักงาน มีนโยบายที่สนับสนุนการทำงานและพร้อมที่จะช่วยเหลือด้วยวิธีการต่าง ๆ เมื่อพนักงานต้องการ

ความหมายของการสนับสนุนจากองค์การ

จากการศึกษางานวิจัย พบว่า นักวิชาการหลายท่านได้อธิบายความหมายของการสนับสนุนจากองค์การไว้ดังนี้

รชฎ ชยสดมภ์ (2550) อธิบายว่า การสนับสนุนจากองค์การ หมายถึง การรับรู้ของพนักงานว่าองค์การ และหัวหน้างานในฐานะตัวแทนองค์การได้มองเห็นคุณค่ามองเห็นความสำคัญในสิ่งที่พนักงานกระทำเพื่อองค์การ และตอบแทนพวกเขาด้วยการแสดงให้เห็นถึงความห่วงใยต่อความเป็นอยู่ของพวกเขา ด้วยการให้การสนับสนุนหรือการตอบสนองต่อความต้องการของพวกเขา

มุกิตา คงกระพันธ์ (2554) ให้ความหมายของการสนับสนุนจากองค์การว่า หมายถึง ความเชื่อหรือความคิดเห็นของพนักงานจากประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน

ในองค์การว่า องค์การให้คุณค่าให้การยอมรับและเห็นความสำคัญในการทุ่มเททำงาน มีความห่วงใย ความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานและมีความผูกพันต่อพนักงาน โดยการให้การสนับสนุนการทำงานในด้านต่าง ๆ ผ่านนโยบาย บรรทัดฐาน กฎระเบียบและตัวแทนขององค์การเพื่อให้พนักงานมีความเป็นอยู่ในการทำงานที่ดี

วรารคณา แก้วมณี (2554) อธิบายว่า การสนับสนุนจากองค์การ หมายถึง ความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานในองค์การว่า องค์การให้การยอมรับและเห็นคุณค่าและความสำคัญในการทุ่มเทการทำงาน มีความห่วงใย และเอาใจใส่ในความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน โดยการให้การสนับสนุนการทำงานในด้านต่าง ๆ ผ่านนโยบายและตัวแทนขององค์การ

ธิดา เชื้อนแก้ว (2554) อธิบายว่า การสนับสนุนจากองค์การ หมายถึง ความเชื่อของพนักงานว่าองค์การเห็นคุณค่าความพยายามทุ่มเททำงาน และให้การดูแลเรื่องความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน รวมถึงการรับฟังความคิดเห็น เต็มใจให้การช่วยเหลือให้โอกาสก้าวหน้าในงาน และพร้อมให้อภัยเมื่อทำงานผิดพลาด โดยที่พนักงานรับรู้ได้จากนโยบายและการกระทำขององค์การ

ศศิรินทร์ ทิพย์โอสถ (2556) อธิบายว่า การสนับสนุนจากองค์การ หมายถึง ความเชื่อและความคิดของพนักงานที่มีต่อองค์การ หัวหน้างาน ผู้บริหารหรือตัวแทนขององค์การ ผ่านนโยบายหรือการกระทำใด ๆ ที่แสดงถึงการยอมรับ เห็นคุณค่าและให้ความสำคัญตลอดจนให้การดูแลเอาใจใส่พนักงาน และตอบสนองความต้องการของพนักงานในด้านต่าง ๆ

Wayne et al. (1997) ให้ความหมายว่า การสนับสนุนจากองค์การ หมายถึง ความเชื่อของพนักงานที่มีต่อองค์การ ว่าองค์การให้ความสำคัญต่อพนักงาน เห็นคุณค่าการทำงานและเป็นห่วงความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน โดยแสดงออกให้พนักงานเห็นว่า องค์การพร้อมให้ความช่วยเหลือ ให้ความสำคัญต่อการแสดงความคิดเห็นของพนักงาน ดูแลความพึงพอใจในการทำงาน ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อส่งเสริมการทำงานของพนักงาน และพร้อมให้อภัยเมื่อพนักงานทำงานผิดพลาด

Moorman, Blakely and Niehoff (1998) อธิบายว่าการสนับสนุนจากองค์การ หมายถึง การตัดสินใจของพนักงานถึงความเต็มใจที่องค์การให้การดูแลความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน ซึ่งพนักงานประเมินจากการได้รับการสนับสนุนด้านต่าง ๆ ผ่าน

นโยบาย กิจกรรม และผลประโยชน์ที่องค์กรจัดสรรให้แก่พนักงาน ทำให้พนักงานเชื่อว่าตนเป็นบุคคลที่องค์กรจะรักษาไว้ให้ทำงานกับองค์กรต่อไป

George and Jones (2002) ได้ให้ความหมายการสนับสนุนจากองค์กรว่าเป็นการที่องค์กรดูแลเอาใจใส่ความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน รับฟังข้อร้องเรียนของพนักงาน พยายามช่วยเหลือพนักงานในด้านต่าง ๆ และปฏิบัติต่อสมาชิกด้วยความเป็นธรรม

Eisenberger et al., (2002) ได้ให้ความหมายว่า การสนับสนุนจากองค์กร เป็นความเชื่อของพนักงานในเรื่องการดูแลเอาใจใส่ขององค์กรที่มีต่อพนักงาน ทั้งในด้านสวัสดิการและการดูแลในด้านความเป็นอยู่ของพนักงาน ตลอดจนรางวัลหรือค่าตอบแทนที่คุ้มค่าต่อการทุ่มเทในการทำงานของพนักงาน

Peelle and Henry (2007) อธิบายว่า การสนับสนุนจากองค์กร หมายถึง ความเชื่อของพนักงานเกี่ยวกับการดูแลเอาใจใส่ขององค์กร เต็มใจให้การช่วยเหลือ เห็นความพยายาม ตระหนักถึงคุณค่าและเป้าหมายของพนักงานที่ได้อุทิศตนเพื่อทำงานให้กับองค์กร เพื่อให้พนักงานพึงพอใจในการทำงาน และทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ

จากคำนิยามของการสนับสนุนจากองค์กร ผู้วิจัยขอสรุปความหมายดังนี้ การสนับสนุนจากองค์กร หมายถึง การที่พนักงานมีความเชื่อว่าตนเองได้รับการสนับสนุนจากองค์กรให้คุ้มค่า ให้การยอมรับแก่พนักงาน ส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานมีความเป็นอยู่ที่ดี มีการทำงานที่มีประสิทธิภาพ โดยพนักงานรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรผ่านทางนโยบายและการปฏิสัมพันธ์กับพนักงานในด้านต่าง ๆ อาทิ ค่าจ้างผลตอบแทน สวัสดิการความเป็นอยู่ในการทำงาน โอกาสในการเติบโตในสายอาชีพ โอกาสในการพัฒนาตนเอง ความมั่นคงในการทำงาน เป็นต้น

ความสำคัญของการสนับสนุนจากองค์กร

สุพานี สฤษฏ์วานิช (2552, หน้า 130) กล่าวว่า การสนับสนุนจากองค์กรมีผลต่อทัศนคติของพนักงานที่มีต่อองค์กร เมื่อบุคลากรได้รับรู้ก็จะส่งผลต่อทัศนคติ แรงจูงใจ ความรู้สึกนึกคิดต่าง ๆ รวมถึงพฤติกรรมที่บุคคลนั้นจะแสดงออกด้วย

มุขิตา คงกระพันธ์ (2554) กล่าวว่า การสนับสนุนจากองค์กรเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมายขององค์กร โดยองค์กรต้องดำเนินการทำให้บุคลากรรับรู้ได้ว่าองค์กรมองเห็นคุณค่าการเสียสละในการทำงานพร้อมทั้งให้การช่วยเหลือและสนับสนุนความต้องการขั้นพื้นฐานให้ดี ในรูปแบบของการตอบแทน

ต่าง ๆ เช่น การให้ความช่วยเหลือหรือการจัดหาอุปกรณ์ในการทำงานเพื่อให้สามารถทำงานได้สำเร็จการจัดบรรยากาศขององค์กรที่เอื้อต่อการทำงาน การให้โอกาส ความก้าวหน้าในงาน และโอกาสการพัฒนาตนเองโดยดำเนินการผ่านนโยบาย กฎระเบียบต่าง ๆ ขององค์กร เพื่อให้บุคลากรมีความเป็นอยู่ในการทำงานที่ดี

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนจากองค์กร

ทฤษฎีการสนับสนุนจากองค์กร (Organizational Support Theory : OST) ที่เกิดจากแนวคิด ของ Eisenberger และคณะ (อ้างถึงใน วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์, 2553) ซึ่งมีความเชื่อว่าองค์กรจะมีความสามารถรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กรไว้ได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยความรู้สึก นึกคิด ความเชื่อต่าง ๆ ในสิ่งที่ดีต่อองค์กร ทำให้พนักงานในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กร และการแสดงพฤติกรรมสำคัญที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ดังนั้นต้องเกิดจากการที่องค์กรต้องให้การสนับสนุนในด้านต่าง ๆ แก่พนักงาน ไม่ว่าจะเป็นรางวัลที่เป็นตัวเงิน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การสนับสนุนในด้านการยกระดับสภาพชีวิตความเป็นอยู่ให้ดีขึ้น รวมทั้งการสนับสนุนในด้านการยอมรับความคิดเห็น การมีส่วนร่วม การพัฒนายกระดับความรู้ความสามารถของพนักงานในองค์กร เป็นต้น ซึ่งเมื่อองค์กรมีการสนับสนุนในด้านต่าง ๆ ดังกล่าวแล้วก็จะสร้างการรับรู้ให้เกิดขึ้นกับพนักงาน ซึ่งเรียกว่าการสนับสนุนจากองค์กร

Rhoades and Eisenberger (2002) ได้กล่าวว่า การสนับสนุนจากองค์กร จะมีผลต่อกระบวนการทางจิตใจ ดังนี้ ประการที่หนึ่ง คือ จากบรรทัดฐานของการแลกเปลี่ยนตอบแทน การสนับสนุนจากองค์กรจะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกที่ต้องดูแลเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพขององค์กร รวมทั้งต้องช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จดังที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ ประการที่สอง คือ การดูแล การให้การยอมรับ และการให้ความเคารพ โดยการสนับสนุนจากองค์กรจะช่วย ตอบสนองความต้องการด้านอารมณ์ สังคม ซึ่งส่งผลให้พนักงานประพฤติตนเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร และร่วมมือกันทำงานไปตามบทบาทหน้าที่ของตน ประการที่สาม คือ การสนับสนุนจากองค์กร จะส่งเสริมความเชื่อในเรื่องความคาดหวังในรางวัลที่เพิ่มมากขึ้นเมื่อผลงานมากขึ้น ไอเซนเบอร์เกอร์ และ คณะ ได้กล่าวว่าระดับการสนับสนุนจากองค์กร จะมีผลทำให้พนักงานมีความคาดหวังต่อองค์กรแตกต่างกันไป รวมทั้งยังส่งผลต่อการขาดงาน การทำความผิด และผลงานของหัวหน้างาน พนักงานจะมี ความคาดหวังในรางวัลที่มากขึ้น ถ้าองค์กรประสบความสำเร็จดังที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ การแผ่ขยายการ รับรู้การสนับสนุนจากองค์กรจะต้องได้รับการยอมรับ

และการให้ความร่วมมือจากสมาชิกในองค์กร ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะพัฒนาให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร โดยพนักงานจะมีความตั้งใจและทุ่มเทในการทำงานมากขึ้น จากที่กล่าวมาข้างต้นทั้งประสิทธิภาพ ความคาดหวังต่อรางวัล และการตอบแทนองค์กรด้วยการทุ่มเทในการทำงานของพนักงานจะเป็นสิ่งที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน และทำให้ องค์กรประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสนับสนุนจากองค์กร

แนวความคิดเกี่ยวกับการสนับสนุนจากองค์กร ได้รับความสนใจจากนักวิจัยมาเป็นเวลานาน ซึ่ง Rhoades and Eisenberger (2002) ได้พัฒนาแนวความคิดขึ้นเพื่ออธิบายปัจจัยที่ส่งผลต่อการสนับสนุนจากองค์กร และผลของการสนับสนุนจากองค์กร ดังนี้

1. การสนับสนุนจากหัวหน้างาน (Supervisor Support)

การสนับสนุนจากองค์กร จะเกิดจากการที่พนักงานพิจารณาว่าองค์กรเห็นคุณค่าต่อการทำงานของพวกเขาอย่างน้อยเพียงใด ซึ่งการพิจารณาดังกล่าวจะเกี่ยวเนื่องถึงการพิจารณาหัวหน้างานว่า เห็นคุณค่าต่อการทำงานของพวกเขาอย่างน้อยเพียงใดด้วยเช่นกัน การกระทำต่าง ๆ ของหัวหน้างานนั้น เปรียบเสมือนตัวแทนขององค์กรเพราะหัวหน้างานจะมีความรับผิดชอบโดยตรงต่อพนักงาน และมีหน้าที่ในการประเมินผลงานของพนักงาน ดังนั้น การกระทำต่าง ๆ ของหัวหน้างานอาจส่งผลให้เกิดทั้งความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจของพนักงาน ซึ่งพนักงานจะพิจารณาส่งเหล่านี้ คือการสนับสนุนจากองค์กร ดังเช่น จากการศึกษาของไอเซนเบอร์เกอร์และคณะ พบว่าการสนับสนุนจากหัวหน้างาน ทำให้เกิดการ รับรู้การสนับสนุนจากองค์กร โดยจากการศึกษาเกี่ยวกับพนักงานในองค์กรต่าง ๆ จำนวน 314 คน พบว่า การสนับสนุนจากหัวหน้างานกับการสนับสนุนจากองค์กรจะขึ้นอยู่กับสถานะภายในขององค์กรของหัวหน้างาน กล่าวคือพนักงานจะมีระดับการสนับสนุนจากหัวหน้างานในระดับสูงต่อสถานะภายในองค์กรของหัวหน้างานที่มีระดับต่ำ เนื่องจากมีการทำงานที่ใกล้ชิดกับพนักงานมากกว่า หัวหน้างานที่มีสถานะภายในองค์กรระดับสูง และจากความเชื่อของพนักงานในเรื่องการประเมินผลงานของพนักงานโดยหัวหน้างานนั้น ข้อมูลที่ได้ในการประเมินจะถูกส่งต่อไปใช้ในการจัดการระดับสูงของ องค์กรต่อไป ซึ่งเหตุผลนี้ทำให้พนักงานเชื่อมโยงการสนับสนุนจากหัวหน้างานกับการสนับสนุนจากองค์กร

2. ความยุติธรรมในองค์การ (Fairness)

กระบวนการยุติธรรม เป็นสิ่งที่แสดงถึงหนทางที่นำไปสู่ความยุติธรรมที่ใช้ในการพิจารณา ผลตอบแทนให้กับพนักงาน มอร์แมนและคณะ (Moorman et al., 1998) ได้ศึกษาเกี่ยวกับหัวหน้างาน และลูกน้องที่ทำงานในโรงพยาบาลทหาร จำนวน 157 คู่ พบว่าความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการสนับสนุนจากองค์การ อย่างไรก็ตามความยุติธรรมอาจจะไม่ส่งผลต่อการสนับสนุนจากองค์การเสมอไป เนื่องจากองค์การอาจจะปฏิบัติต่อพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่สนับสนุนพนักงานทุกคนในองค์การ เช่น การไม่ส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่ของพนักงานทุกคนในองค์การ ในกรณีนี้องค์การมีความยุติธรรม แต่ความยุติธรรมนี้ไม่ได้ทำให้พนักงานรับรู้ถึงการสนับสนุนจากองค์การ

3. รางวัลและสภาพการทำงาน (Organization Rewards and Job Conditions)

เป็นการปฏิบัติงานเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ขององค์การจะเป็นการแสดงให้เห็นการรับรู้ของ องค์การที่มีต่อการทุ่มเทในการทำงานของพนักงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการสนับสนุนจากองค์การ นอกจากนี้จากการศึกษา พบว่า รางวัลและสภาพการทำงานที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์ต่อการสนับสนุนจากองค์การ ซึ่งรางวัลและสภาพการทำงานดังกล่าวสามารถจำแนกได้ดังต่อไปนี้

3.1 การยอมรับและเห็นคุณค่า ค่าตอบแทน และการเลื่อนตำแหน่งงาน (Recognition, Pay and Promotion) จากทฤษฎีการสนับสนุนจากองค์การของไอเซนเบอร์เกอร์ และคณะได้ศึกษา พบว่า รางวัลและผลตอบแทนสามารถทำให้พนักงานมีเจตคติในทางบวกต่อองค์การ และทำให้พนักงานมีความพยายามและทุ่มเทในการทำงานมากยิ่งขึ้น เนื่องจากพนักงานรับรู้ว่าองค์การให้การสนับสนุนพนักงานเป็นอย่างดี ส่งผลให้เกิดความรู้สึกต้องตอบแทนบุญคุณขององค์การ จึงทำให้พนักงานทุ่มเทในการทำงาน เพื่อให้องค์การประสบผลสำเร็จตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้

3.2 ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) การสร้างความเชื่อมั่นว่าองค์การจะยังคงจ้าง พนักงานให้ทำงานแก่องค์การนั้นเป็นสิ่งที่แสดงให้พนักงานรู้สึกที่องค์การให้การสนับสนุนต่อพนักงานในระดับสูง

3.3 ความเป็นอิสระในการตัดสินใจ (Autonomy) คือ การที่พนักงานสามารถควบคุมการทำงานของตนเอง เช่น การวางตารางเวลาในการทำงาน กระบวนการทำงาน และความหลากหลายของงาน ความเป็นอิสระในการตัดสินใจ ทั้งหมดนี้เป็นสิ่งที่แสดงถึง

ความเชื่อใจขององค์การที่มีต่อพนักงานว่าจะสามารถตัดสินใจในการทำงาน และสามารถวางระบบการทำงานได้ด้วยตนเอง ซึ่งจะทำให้งานประสบความสำเร็จได้ตามที่องค์การคาดหวัง นอกจากนี้ความเป็นอิสระในการตัดสินใจในระดับที่สูงจะส่งผลให้การสนับสนุนจากองค์การมีระดับที่เพิ่มขึ้นด้วย

3.4 ความเครียด (Role Stressors) หมายถึง การที่พนักงานไม่สามารถจัดการกับสภาพการทำงานของตนเองได้ ในปัจจุบันธุรกิจทั้งภาครัฐและเอกชนต่างต้องมีการแข่งขันกันสูงในทุก ๆ ด้าน ส่งผลให้เกิดแรงกดดันภายในองค์การ ในการที่เพิ่มประสิทธิภาพให้แก่องค์การดังนั้นพนักงานจึงเกิดภาวะความเครียดขึ้น ความเครียดจะส่งผลให้การสนับสนุนจากองค์การลดลง และแหล่งกำเนิดของความเครียดอาจเกิดมาจากภาวะดังต่อไปนี้ เช่น ภาระงานที่มากเกินไปและต้องทำให้สำเร็จตามเวลาที่ กำหนด และความไม่ชัดเจนของหน้าที่ความรับผิดชอบ เป็นต้น

3.5 การฝึกอบรม (Training) การฝึกอบรมเป็นการกระทำที่สื่อให้เห็นถึงการลงทุนขององค์การที่มีต่อพนักงาน ซึ่งจะมีผลนำไปสู่การเพิ่มระดับการสนับสนุนจากองค์การดังเช่น การศึกษาของ Wayne, Shore and Liden (1997) ซึ่งศึกษากับหัวหน้างาน และลูกน้องจากบริษัทต่าง ๆ พบว่า จำนวนของการฝึกอบรมและพัฒนา มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการสนับสนุนจากองค์การ

3.6 ขนาดขององค์การ (Organization Size) พนักงานจะมีความรู้สึกว่ามีคุณค่าน้อยลงในองค์การที่มีขนาดใหญ่ เนื่องจากองค์การที่มีขนาดใหญ่มักมีนโยบายที่เป็นทางการสูง และมีกระบวนการทำงานที่ไม่ยืดหยุ่น ทำให้ไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของพนักงาน ซึ่งส่งผลให้ระดับการสนับสนุนจากองค์การของพนักงานลดลง

4. ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล

คุณลักษณะส่วนบุคคล เช่น อายุ การศึกษา เพศ และอายุงาน เป็นคุณลักษณะที่มีความสัมพันธ์ต่อการสนับสนุนจากองค์การ เช่น พนักงานที่มีอายุน้อยจะมีความรู้สึกไม่พอใจต่อองค์การ และมีแนวโน้มลาออกจากงานสูง ส่วนพนักงานที่มีอายุงานมาก จะมีการสนับสนุนจากองค์การในระดับสูง มีความพอใจต่อการกระทำและสิ่งต่าง ๆ ที่ได้รับจากองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของโรเดส และไอเซนเบอร์เกอร์ พบว่าพนักงานที่มีอายุงานมากจะมีความรู้สึกที่ดีต่อการกระทำต่าง ๆ ที่ตนเองได้รับจากองค์การ โดยจะมีการสนับสนุนจากองค์การสูง

จากทฤษฎีการสนับสนุนจากองค์การของไอเซนเบอร์เกอร์และคณะ (Eisenberger et al., 1986) ได้เสนอว่า การกระทำขององค์การโดยผ่านนโยบายขององค์การ กฎเกณฑ์และกระบวนการต่าง ๆ จะทำให้พนักงานเกิดเจตคติในทางที่ดีและไม่ดีต่อองค์การ โดยมีทัศนคติที่ดีและไม่ดีนั้นจะขึ้นอยู่กับมุมมองของแต่ละบุคคล ซึ่งทัศนคติที่ดีต่อองค์การจะทำให้พนักงานมองการกระทำขององค์การว่ามีความใจดี มีเมตตาต่อพนักงาน แต่ถ้าพนักงานมีเจตคติที่ไม่ดีต่อองค์การก็จะทำให้พนักงานมองการกระทำขององค์การว่าเป็นแบบโหดร้ายและไม่เอื้ออำนวยต่อพนักงาน จากเจตคติที่กล่าวในข้างต้นนั้น จะมีผลต่อการสนับสนุนจากองค์การ และในที่สุดจะส่งผลต่อพฤติกรรมของพนักงาน เช่น หากพนักงานมีเจตคติในทางที่ดีต่อองค์การ ก็จะนำไปสู่พฤติกรรมที่เป็นมิตร ซึ่งก็จะทำให้เกิดความประทับใจต่อเพื่อนร่วมงาน และเกิดความสัมพันธ์อันดีต่อเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน แต่ถ้าพนักงานมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อองค์การ จะส่งผลให้เกิดพฤติกรรมก้าวร้าว หรือพฤติกรรมการขาดงาน ซึ่งส่งผลในทางลบต่อสัมพันธภาพที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและการสนับสนุนจากองค์การ

ผลจากการสนับสนุนขององค์การ

Rhoades and Eisenberger (2002, pp. 701-702; อ้างถึงใน สุพิมล มาลีสีรังสี, 2554, หน้า 18-21) กล่าวถึง กระบวนการทางจิตวิทยา 7 ด้าน ซึ่งเป็นผลจากการรับรู้การสนับสนุนขององค์การ ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การ, ความรู้สึกที่เกี่ยวข้องกับงาน, ความผูกพันในงาน, ผลการปฏิบัติการ, ความตื่นเครียด, ความต้องการที่จะทำงานต่อในองค์การ และพฤติกรรมหลีกเลี่ยงงาน ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment) จากแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับบรรทัดฐานของการตอบแทนซึ่งกันและกัน (The Reciprocity Norm) การสนับสนุนขององค์การจะสร้างให้เกิดความรู้สึกของการตอบแทนบุญคุณแก่กัน เช่น องค์การควรให้สวัสดิการที่ดีแก่พนักงาน และพนักงานควรทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ซึ่งจะช่วยเพิ่มความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment) ของพนักงานที่มีต่อองค์การเสมือน (The Personified Organization) นอกจากนี้การสนับสนุนขององค์การยังช่วยเพิ่มความผูกพันด้านจิตใจผ่านการเติมเต็มความต้องการ ทางด้านสังคมและอารมณ์ การเติมเต็มความต้องการ ในลักษณะนี้จะก่อให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การอย่างแน่นแฟ้น ตลอดจนเป็นเครื่องแสดงถึงสมาชิกภาพและสถานภาพตามบทบาท เช่น ตำแหน่งหัวหน้างานจัดเป็นสมาชิกคนหนึ่งขององค์การ แต่ในขณะที่ตำแหน่งนี้

ก็เป็นสิ่งบ่งบอกถึงอัตลักษณ์ทางสังคมเช่นกัน นอกจากนี้การสนับสนุนขององค์กรยังกระตุ้นให้พนักงานเกิดสำนึกแห่งเป้าหมาย

2. ความรู้สึกที่เกี่ยวข้องกับงาน (Job-Related Affect) การสนับสนุนขององค์กรถูกตั้งสมมุติฐานว่ามีความสัมพันธ์กับปฏิกริยาโต้ตอบทางความรู้สึกของพนักงานที่มีต่องานพวกเขา รวมไปถึงความพึงพอใจในงานและอารมณ์ทางบวกของพวกเขาด้วยเช่นกัน ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ทศนคติทางด้านอารมณ์ความรู้สึกที่มีต่องาน (Witt, 1991) การสนับสนุนขององค์กรจะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงานโดยรวมหากพนักงานได้รับการตอบสนองของความต้องการทางด้านสังคมและอารมณ์อย่างเต็มที่ และมีความคาดหวังระหว่างผลงานกับรางวัลตอบแทนสูงมากขึ้น รวมทั้งได้รับสัญญาณว่าองค์กรพร้อมให้ความช่วยเหลือยามที่พวกเขาต้องการ แนวคิดเกี่ยวกับอารมณ์ทางบวกแตกต่างไปจากความพึงพอใจในงานตรงที่อารมณ์ ทางบวกเป็นภาวะทางอารมณ์ทั่วไปที่ปราศจากภาวะวิสัยที่ชัดเจน (ซึ่งอารมณ์เป็น สภาวะที่เกิดขึ้นชั่วขณะหนึ่งเมื่อถูกกระทบจากสิ่งแวดล้อม และเป็นเพียงภาวะหนึ่งของความรู้สึก นอกจากนี้การสนับสนุนขององค์กรยังส่งผลต่อความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อขีดความสามารถและคุณค่าในตัวของพวกเขา อีกทั้งยังช่วยส่งเสริมอารมณ์ทางบวกของพนักงานอีกด้วย

3. ความผูกพันในงาน (Job Involvement) ความผูกพันในงาน คือ การแสดงออกของพนักงานถึงความสนใจและความต้องการมีส่วนร่วมในการมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะการศึกษาของ Eisenberger et al., (1999) พบว่าการรับรู้ขีดความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์กับความสนใจในงาน และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการสนับสนุนขององค์กร รวมทั้งการศึกษาของ O' Driscoll and Randall (1999; Quoted in Zagenczyk, 2006, p. 25) แสดงให้เห็นว่าการสนับสนุนขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงานด้วย

4. ผลการปฏิบัติงาน (Performance) การสนับสนุนขององค์กร จะเพิ่มผลการ ปฏิบัติงานตามที่ George and Brief (1992) กล่าวไว้ว่า การทำงานที่นอกเหนือบทบาท ของตนเอง แสดงให้เห็นจากการช่วยเหลืองานของผู้ร่วมงาน การลงมือทำ สิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อป้องกัน องค์กรจากความเสี่ยงต่าง ๆ การให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์และการเพิ่มพูนทักษะความรู้ของตนเองเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร ซึ่งแตกต่างไปจากพฤติกรรมที่แสดงออกนอกเหนือบทบาทที่ได้รับตรงที่พนักงานจะมุ่งเน้นไปที่การให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานและองค์กรในทุกสถานการณ์อย่างเท่าเทียมกัน

ทั้งนี้การสนับสนุนขององค์การจะช่วยต่อยอดความเชื่อของพนักงานที่ว่าองค์การจะให้ การรับรองและให้รางวัลแก่พนักงานที่มีผลการปฏิบัติสูงขึ้น

5. ความตึงเครียด (Strain) งานวิจัยของ George et al., (1993) และ Robblee (1998) พบว่า เมื่อพนักงานเผชิญหน้ากับความคาดหวังจากองค์การว่าจะต้อง สร้าง ผลงานให้ดีขึ้นและรับรู้ได้ว่าองค์การสนับสนุนพวกเขาเป็นอย่างดีด้วยการให้ความ ช่วยเหลือทั้ง ด้านทรัพยากรและด้านอารมณ์ความรู้สึก พวกเขาจะสามารถลดปฏิกิริยา ทางจิตใจที่ไม่พึงประสงค์ หรืออาการทางการเกิดจากสิ่งเร้าความเครียดของตนได้ เช่น ความเหนื่อยล้าทางร่างกาย ความเหนื่อยหน่ายทางจิต และอาการปวดศีรษะ นอกจากนี้ ยังมีการศึกษา พบว่า การสนับสนุนขององค์การสามารถลดระดับความเครียดทั่ว ๆ ไป ของ พนักงานได้เช่นกัน (cf. Viswesvaran, Sanchez, and Fisher, 1999)

6. ความต้องการที่จะทำงานต่อไปในองค์การ (Desire to Remain) Witt et al., (1991, 1992, 1993) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของ องค์การกับความ ต้องการของพนักงานที่จะทำงานต่อไปในองค์การโดยใช้มาตรวัดของ Hrebiniak and Alutto (1972) เพื่อประเมินหาแนวโน้มการลาออกของพนักงานหากองค์การ เพิ่มค่าตอบแทนให้น้อยกว่าเพื่อนร่วมงานในสายตาเดียวกัน ซึ่งความต้องการที่จะทำงาน ต่อให้กับองค์การของพนักงานมีความแตกต่างจากความผูกพันด้านการคงอยู่ต่อเนื่อง อันเกิดจากความรู้สึกผูกติดกับองค์การ เพื่อไม่ให้้องค์การต้องมีค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นหาก ตนเองลาออก

7. พฤติกรรมหลีกเลี่ยงงาน (Withdrawal Behavior) พฤติกรรมหลีกเลี่ยง งานของ พนักงานจะแสดงให้เห็นได้จากที่พนักงานเข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การ น้อยลง มีงานวิจัยหลายชิ้น พบว่า การสนับสนุนขององค์การมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจ ลาออกของพนักงาน ซึ่งพฤติกรรมหลีกเลี่ยงงานที่แท้จริงจะเห็นได้จากความเชื่องช้าในการ ทำงาน (Tardiness) การขาดงานเป็นประจำ (Absenteeism) และการลาออกโดยสมัครใจ (Voluntary Turnover) ทั้งนี้หากเป็นองค์การสร้างการสนับสนุนขององค์การให้แก่พนักงาน ผ่านวิธีต่าง ๆ เช่น การพยายามรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์การ การให้ความดูแลเอาใจ ใส่เป็นอย่างดีและสม่ำเสมอ ตลอดจนให้ผลตอบแทนตรงตามเวลา เพื่อให้พนักงานเกิด ความรู้สึกอยากจะทำแทน ให้กับองค์การ ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การ ทางด้านจิตใจสูงขึ้น และยังสามารถลดพฤติกรรมหลีกเลี่ยงงานของพนักงานได้ด้วย

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษา การสนับสนุนจากองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยได้เลือกใช้แนวคิดของ Rhoades and Eisenberger (2002) มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยเกี่ยวกับการสนับสนุนจากองค์การของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร ซึ่งประกอบไปด้วย

1) ความยุติธรรมในองค์การ (Fairness) ถือเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญต่อพฤติกรรมของพนักงานในองค์การ โดยศึกษาทั้ง 2 ด้าน คือ ด้านโครงสร้าง ศึกษากระบวนการในการกำหนดผลตอบแทน ซึ่งพิจารณาจากข้อกำหนดกฎ ระเบียบและนโยบายอย่างเป็นทางการในการตัดสินใจกระทำในสิ่งที่มีผลกระทบต่อพนักงาน ว่ามีเกณฑ์มาตรฐาน มีความถูกต้อง โปร่งใส ตรวจสอบได้ และในด้านสังคม (Social Aspect) หรือความยุติธรรมเชิงปฏิสัมพันธ์ (Interpersonal Justice) ศึกษากระบวนการของการมีปฏิสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกัน ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน โดยผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความสุภาพ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน รวมถึงด้านการจัดการในงาน สามารถอธิบายการตัดสินใจในงานของตนให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชารับทราบอย่างถูกต้อง เหมาะสม บนพื้นฐานข้อมูลที่เชื่อถือได้ สร้างความนับถือ และไว้วางใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

2) การสนับสนุนจากหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา (Supervisor Support) พิจารณาจากผู้บังคับบัญชาว่าเห็นคุณค่าต่อการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา เพราะการกระทำต่าง ๆ ของผู้บังคับบัญชานั้นเปรียบเสมือนตัวแทนขององค์การ ซึ่งมีความรับผิดชอบโดยตรงต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นผู้ประเมินผลการทำงาน ให้คำแนะนำปรึกษา และช่วยเหลือในการปฏิบัติงานเสมอ เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ สนับสนุนให้มีโอกาสก้าวหน้า เอาใจใส่ในความเป็นอยู่

3) รางวัลและสภาพการทำงาน (Organizational Reward and Job Condition) โดยที่รางวัล ได้แก่ การให้ค่ายกย่องชมเชยเมื่อทำความดี การคัดเลือกให้ได้รับโอกาสในการพัฒนา การสนับสนุนด้านสภาพการทำงาน หมายถึง การจัดให้มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน และวางระบบการทำงานที่ช่วยส่งเสริมความสะดวกในการทำงานเป็นอย่างดี การจัดสรรอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างเหมาะสมเพียงพอ ตลอดจนทั้งให้ความสำคัญต่อความปลอดภัยในการทำงาน

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life) ได้นำมาใช้เป็นครั้งแรกในประเทศอุตสาหกรรม ตั้งแต่ ค.ศ. 1970 เนื่องมาจากปัญหาด้านแรงงานอันเป็นผลมาจากการพัฒนาระบบอุตสาหกรรมที่ได้ทำให้เกิดระบบวิธีการทำงาน และเงื่อนไขในการทำงานแบบใหม่ซึ่งก่อให้เกิดความยากลำบาก ภาวะอันตรายต่อผู้ทำงานและครอบครัว ซึ่งวิธีแก้ไขปัญหาแรงงานของกลุ่มประเทศอุตสาหกรรมนั้น มีข้อแตกต่างกันไปสุดแล้วแต่ว่าสังคมจะมองว่าสิ่งใดเป็นปัญหา ด้วยเหตุนี้แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานจึงเป็นเรื่องของการแก้ไขปัญหาระบบแรงงานให้ผู้ทำงาน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้นนั่นเอง และนับว่าเป็นเรื่องที่แต่ละสังคมของประเทศอุตสาหกรรมจะพิจารณาว่าจะใช้วิธีการอย่างไร ดังนั้นในการให้คำนิยามหรือการให้ความหมาย จึงมีความแตกต่างกันไปตามสภาพภูมิประเทศ วัฒนธรรมระบบเศรษฐกิจสังคมและการเมืองของแต่ละประเทศ อย่างไรก็ตามการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานในช่วงระหว่าง ค.ศ. 1970-1979 นั้นได้เกิดจากสถานการณ์ที่ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายบริหารและฝ่ายพนักงานไม่เป็นมิตรต่อกันและเป็นปรปักษ์ต่อกันซึ่งวิธีแก้ไขปัญหาระบบแรงงานของกลุ่มประเทศอุตสาหกรรมนั้นแตกต่างกันไปในแต่ละสังคมว่ามีสิ่งใดเงื่อนไขใดเป็นปัญหาประเทศต่าง ๆ ในยุโรปได้มีการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยผ่านการเรียกร้องทางกฎหมายในเรื่องที่เกี่ยวกับงาน ส่วนในอเมริกาบ่อยครั้งที่ได้มีการดำเนินการร่วมกันระหว่างพนักงานและฝ่ายบริหารในการยอมรับร่วมกันถึงความปรารถนาและความเอาใจใส่ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน (Lehrer, 1982, p. 327)

สำหรับแนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน นักพฤติกรรมศาสตร์สมัยใหม่ได้พยายามศึกษาค้นคว้า เพื่อสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในองค์การไปพร้อม ๆ กับการพัฒนางาน เพื่อที่ว่าคนงานและองค์การจะได้เจริญเติบโตก้าวหน้าไปพร้อมกันกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยได้เริ่มขึ้นในตอนปลายของทศวรรษ 1960 ในสหรัฐอเมริกาและมีการเคลื่อนไหวกันมากในช่วงทศวรรษ 1970 ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นพลังด้านหนึ่งของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์ประกอบและค่านิยมของแรงงานในองค์การประการแรกพนักงานในปัจจุบันได้รับการศึกษาสูงกว่าในอดีตและมีวิธีการทำงานต่างจากพนักงานในอดีต พนักงานต้องการตอบสนองความก้าวหน้าในการทำงาน และต้องการในสิ่งที่มีมากกว่าเงินเดือน และค่าตอบแทนประการที่สองสัญญาทางจิตใจ (Psychological contract) ระหว่างลูกจ้างกับองค์การ

ดูเหมือนจะเปลี่ยนไปในแนวทางที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงค่านิยมของลูกจ้าง พนักงาน และฝ่ายบริหารซึ่งแสดงความสนใจในการตอบสนองความต้องการที่สูงขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการพัฒนาตนเองและคุณภาพชีวิตดูจะมีความสำคัญเพิ่มขึ้น การที่ลูกจ้างจะทำงานตามหน้าที่อย่างเดียวดูจะไม่เพียงพอแล้ว เพราะองค์การต้องการลูกจ้างที่มีแรงจูงใจสูง และสามารถแสดงความคิดสร้างสรรค์กับนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่มีอยู่ได้สิ่งที่ท้าทายฝ่ายบริหาร คือ การจูงใจลูกจ้างด้วยวิธีใหม่ที่จะทำให้ลูกจ้างทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยไม่ต้องมีการแนะนำมากนักแม้ว่าค่าจ้างจะเป็นตัวจูงใจพื้นฐาน แต่ต่อไปค่านิยมอื่น เช่น ความมีคุณค่าของตนเองเวลาพักผ่อน การสื่อสารกับฝ่ายบริหารที่ดีกว่าเดิม เริ่มมีความสำคัญต่อลูกจ้างมากขึ้น

ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

นักทฤษฎีได้ให้นิยามความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับแนวคิดในเรื่องเกี่ยวกับการทำงานและความพึงพอใจในด้านต่าง ๆ อย่างไรก็ตาม จากการศึกษา พบว่า มีผู้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้มากมาย ซึ่งมีทั้ง นักวิชาการชาวต่างประเทศ และในประเทศ ดังเช่น Huse and Cummings, (1985, pp. 198-200) ได้นิยามความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็น ความสอดคล้องกันระหว่างความปรารถนาหรือความพึงพอใจในงานของบุคคล กับประสิทธิผลขององค์การ หรืออีกนัยหนึ่งคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ประสิทธิภาพขององค์การสืบเนื่องมาจากการความผาสุก (well-being) ในงานของผู้ปฏิบัติงานซึ่งเป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงานซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้น ๆ และยังได้อธิบายว่าคุณภาพชีวิตการทำงานจะส่งผลต่อองค์การ 3 ประการ คือ ประการแรก ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์การ ประการที่สอง ช่วยเพิ่มพูนขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนเป็นแรงจูงใจในการทำงาน และประการสุดท้ายช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย

Schermerhom, et al. (1991, p. 31) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็น กุญแจที่ทำให้ลูกจ้างมีความพึงพอใจในงานสูง และเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญของ ประสบการณ์มนุษย์ในองค์การ เป็นแนวคิดที่คำนึงถึงความเป็นมนุษย์งาน และองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงานมีจุดหมายว่าการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและความพึงพอใจในงานที่จะต้องดำเนินควบคู่กันไป การมีพันธะร่วมกันระหว่างพนักงานและองค์การ หรือ การแลกเปลี่ยนคุณค่ากัน

Knox and Irving (1997, p. 32) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน ว่า หมายถึง ความสุขใจและความพึงพอใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานที่อยู่ในองค์การ การทำงานของผู้ปฏิบัติงานที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะมีความสุข รู้สึกว่างาน มีความสำคัญ มีความผูกพันกับงาน รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า มีแรงจูงใจ เสียสละและทุ่มเท ใ้กับการทำงาน มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เกิดความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การรวมถึงการมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่าง บุคคลในองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลมีความสัมพันธ์โดยตรงกับ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในองค์การ

ในส่วนแนวคิดของ Stephen (1991, pp. 670-671) ได้ให้ความหมายของ คุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า คือ กระบวนการซึ่งองค์การจะต้องตอบสนองต่อความ ต้องการของลูกจ้าง โดยการพัฒนาวีธีการทำงานและยินยอมให้ลูกจ้างมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจอย่างเต็มที่ในการออกแบบชีวิตการทำงานของพวกเขาเองและแนวคิดเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงาน ยังมีความหมายครอบคลุมไปถึงวิธีการจัดการในชีวิตการทำงาน อีกด้วย โดยได้แบ่งออกเป็น 8 องค์ประกอบ คือ 1) ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ 2) มีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ 3) เป็นงานที่บุคคลได้พัฒนา ความสามารถของตนเอง 4) บุคคลมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและมีความ มั่นคง 5) มีการจัดเตรียมสภาพแวดล้อมทางสังคม 6) เคารพการตัดสินใจและการปฏิบัติ ตามสิทธิของปัจเจกบุคคล 7) กฎของการทำงานจะต้องละเมิดเวลาว่างของบุคคล และ ความต้องการของครอบครัวให้น้อยที่สุด และ 8) พฤติกรรมองค์การจะต้องตอบสนอง ต่อสังคม

ในส่วนของนักวิชาการชาวไทย ได้มีนักวิชาการหลายท่านกล่าวถึงคุณภาพชีวิต การทำงาน ไว้ในหลายลักษณะดังเช่นที่ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อการทำงานซึ่งสามารถตอบสนอง ความต้องการ ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ และบุคลากรเกิดความพึงพอใจในงาน มีความสุขในการทำงาน และรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าจากการทำงานนั้น ๆ ซึ่งวัดได้จากความรู้สึกตามการรับรู้ของ บุคลากรในเรื่องต่าง ๆ ที่บ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอ และ ยุติธรรม สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพ ของบุคคลความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สิทธิ ส่วนบุคคล จังหวะชีวิต โดยส่วนรวม และการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

อมรรัตน์ พงษ์ปวน (2550, หน้า 5) ได้เสนอว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความเป็นอยู่และการทำงานที่ทำให้ชีวิตมีคุณค่าหรือมีชีวิตการทำงานที่สามารถตอบสนองความจำเป็นพื้นฐานของบุคคล ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอ สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพโอกาสความก้าวหน้า และมั่นคงในงานโอกาสในการพัฒนา และการใช้ความสามารถของบุคคล การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สิทธิส่วนบุคคล จังหวะชีวิต และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม เช่นเดียวกับ พรรณีภา ม่วงคราม (2550, หน้า 6) ได้เสนอว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การบริหารจัดการที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีสภาพการทำงานที่ดี อยู่ภายใต้การทำงานที่เหมาะสม มีความปลอดภัยได้รับประโยชน์และสิทธิต่าง ๆ อย่างยุติธรรมและเสมอภาคในสังคมนั้น ๆ หรือการทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุขในการทำงาน ทั้งทางร่างกายและจิตใจ ซึ่งวัดได้จากตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่ปลอดภัย และคำนึงถึงสุขภาพอนามัย ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล การบูรณาการด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ธรรมเนียมในองค์กร จังหวะชีวิตโดยส่วนรวมและการเกี่ยวข้องกับสังคมโดยสอดคล้องกับ ภาคทิพภา ศรีสว่าง (2551, หน้า 8) ที่ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สภาพการทำงานที่บุคลากรมีความรู้สึกพึงพอใจ ซึ่งประเมินได้จากค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะ และปลอดภัยการพัฒนา ความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการด้านสังคม ระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน การปฏิบัติงานในสังคม ในส่วนของ แสง ไชยสุวรรณ (2551, หน้า 6) ได้เสนอว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสภาพชีวิตความเป็นอยู่และการทำงานในองค์กรที่ทำให้ชีวิตมีความสุขทั้งทางร่างกายและทางจิตใจ ทำให้มีความพึงพอใจในการทำงาน ก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์โดยนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงานด้วยความเต็มใจ โดยวัดได้จากการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ และเป็นธรรม สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สิทธิส่วนบุคคล ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และลักษณะงานที่มีคุณค่าหรือประโยชน์ต่อสังคมเช่นเดียวกันกับแนวคิดของ กาญจนา บุญเพิ่มวิทยา, พรทิพย์ พลอยวิสัย และสมพร ประดิษฐ์ศร (2552, หน้า 6)

ได้เสนอความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้อย่างมีความสุขทั้งทางร่างกายและจิตใจ มีเกียรติ มีคุณค่า มีขวัญและกำลังใจภายใน สภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม โดยประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ การพัฒนาทักษะและความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับของสังคม ความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน ความสมดุลในชีวิตการทำงานและความภูมิใจในองค์การ

สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (2552) ได้ให้นิยามและกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน 6 ด้าน ดังนี้

1. ด้านสุขภาวะทางกาย หมายถึง ภาวะการรับรู้ และดำรงรักษาสุขภาพร่างกายให้มีความสมบูรณ์ แข็งแรง ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ สามารถจัดการต่ออาการปวดหรือเจ็บป่วยเล็กน้อยได้สามารถผ่อนคลายความตึงเครียดหรืออาการปวดเมื่อยได้ มีความกระปรี้กระเปร่าและกระฉับกระเฉงในการทำงาน สามารถทำงานได้ตามสภาพร่างกายที่มีกำลังใจในการทำงานเพียงพอโดยไม่เป็นภาระผู้อื่น ได้รับอาหารดีและเพียงพอในแต่ละวัน มีเวลาออกกำลังกายและพักผ่อนอย่างเพียงพอ และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างปกติสุข โดยมีการปฏิบัติกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพต่าง ๆ เพื่อรักษาสุขภาพร่างกายที่สมบูรณ์ไว้

2. ด้านสุขภาวะทางจิตใจ หมายถึง ภาวะการรับรู้ของสภาพอารมณ์ ความรู้สึกของตนเองและผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมและสร้างสรรค์ กล่าวคือ การมีสุขภาพจิตที่ดี สบายใจ มีกลไกหรือวิธีจัดการความเครียดอย่างเหมาะสม ไม่ซึมเศร้า มีทัศนคติที่ดี มองโลกในแง่ดี รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา พึงพอใจในตนเอง ยอมรับและเพียงพอในสิ่งที่มีความมั่นใจในตนเอง และทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จได้ มีสติปัญญา ความจำดี ไม่หลงลืม มีสมาธิในการทำงานสามารถผ่อนคลายและให้กำลังใจคนในครอบครัวและเพื่อนร่วมงาน และมีกำลังในการทำงานไม่มีความกดดัน และมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจเมื่อมีความทุกข์

3. ด้านสุขภาวะทางสังคม หมายถึง ภาวะการรับรู้การมีสัมพันธภาพของตนกับบุคคลอื่นทั้งในกลุ่มเพื่อนร่วมงานและต่อสาธารณชน กล่าวคือ การมีความเชื่อมั่นศรัทธาต่อเพื่อนร่วมงานมีการพึ่งพาอาศัยและช่วยเหลือกันในการทำงาน สามารถทำบางอย่างแทนกันได้ รู้จักบทบาทหน้าที่ในงานโดยไม่ต้องรอคำสั่งในการทำงาน

มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่น ร่วมสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี มีการเสนอข้อคิดเห็นหรือแนวทางแก้ไขปัญหาในงานร่วมกัน และยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และเข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรได้

4. ด้านสุขภาวะทางสิ่งแวดล้อม หมายถึง การมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินทั้งในสถานที่ทำงาน และระหว่างการเดินทางจากบ้านไปทำงาน มีที่ทำงานปลอดภัย สะอาด ถูกสุขลักษณะ อยู่ใกล้บ้าน สามารถเดินทางได้สะดวก มีแหล่งบริการและอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน เช่น หน่วยรักษาพยาบาล มีช่องทางรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และความรู้ต่าง ๆ มีกฎระเบียบและวันหยุดที่เหมาะสม และมีอุปกรณ์ในการทำงานที่ทันสมัยเพียงพอ

5. ด้านสุขภาวะทางจิตวิญญาณ หมายถึง ภาวะการรับรู้ของความรู้สึกสุขสงบ และภูมิใจในงานที่ทำ มีความพึงพอใจในการดำรงชีวิตอย่างมีเป้าหมายเข้าใจธรรมชาติและความเป็นจริงของชีวิต รวมทั้งการมีสิ่งยึดเหนี่ยวที่มีความหมายสูงสุดในชีวิต นอกจากนี้ยังหมายถึงความรวมถึงการมีอิสระในการทำงาน การได้รับการยอมรับและชื่นชมจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน มีความภาคภูมิใจและพึงพอใจในงานที่ทำ มีความภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร มีความจริงใจที่จะคงอยู่ในงาน มีความเชื่อมั่นและศรัทธาในตัวองค์กร มีความตั้งใจทำงานอย่างเต็มกำลัง มีความรู้ความสามารถ ภูมิใจในงานที่มีประสิทธิภาพ มีส่วนร่วมเผยแพร่ความดีงามและปกป้องชื่อเสียงขององค์กร ตลอดจนมีโอกาสได้ใช้ และได้พัฒนาความรู้ความสามารถของตนในการทำงาน

6. ด้านสุขภาวะทางความมั่นคงในชีวิต หมายถึง การมีรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และเพียงพอใช้จ่ายในยุคเศรษฐกิจปัจจุบัน ไม่มีภาวะหนี้เกินกำลัง ไม่สร้างหนี้ที่ไม่จำเป็นและไม่ช่วยให้มีความมั่นคงในระยะยาว มีเงินออมเมื่อเกษียณจากงาน มีสวัสดิการที่เหมาะสม และครอบคลุม มีการตรวจร่างกายประจำปีฟรี มีการเลื่อนปรับตำแหน่ง ขึ้นขั้นเงินเดือนตามความสามารถเพื่อประกันความมั่นคงในงาน ตลอดจนงานที่ทำเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ สะดวกสบายไม่หนักหรือเหนื่อยเกินไป

จากแนวคิดของนักวิชาการที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สภาพการทำงานที่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากร และมีความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว ทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน ชีวิตมีคุณค่าจากการทำงาน โดยได้รับการยอมรับจากสังคม

มีความผูกพันกับงาน มีแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งสามารถวัดได้จากการรับรู้ของบุคลากรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนครเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) สภาพแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย 3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล 4) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน 5) การบูรณาการด้านสังคม 6) ประชาธิปไตยในองค์การ 7) ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว และ 8) ความเกี่ยวข้องอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

ได้มีนักวิชาการทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศหลายท่าน กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้หลายทัศนะ ดังนี้

ศิริกานต์ ทิมย้ายงาม (2550, หน้า 6) ได้เสนอว่าคุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม หมายถึง ผลประโยชน์ตอบแทนจากการทำงาน ที่เพียงพอต่อสภาพการดำเนินชีวิตในปัจจุบัน และมีความยุติธรรม
2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย หมายถึง ความปลอดภัยในการทำงาน มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตดี มีความล่องตัวในการทำงานและมีบรรยากาศในการทำงานที่ดี
3. การพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน หมายถึง การให้โอกาสในการพัฒนา ความรู้ความสามารถ และนำความรู้ออกมาใช้ในการทำงานให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานให้มากที่สุด ตามกำลังความสามารถของแต่ละบุคคล อีกทั้งเป็นงานที่สำคัญและมีความหมายสำหรับตนด้วย
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง การส่งเสริมให้มีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพการทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล ให้พัฒนาความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานอันมีผลต่อการเลื่อนตำแหน่งและประหยัดเวลาในการทำงานได้นานตามความต้องการของแต่ละบุคคล
5. การบูรณาการด้านสังคม หมายถึง โอกาสที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่นหรือหน่วยงานอื่น และในขณะเดียวกันก็เป็นการสร้างความรู้สึกรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของเพื่อนร่วมงาน มีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงาน และได้รับความเสมอภาคในความก้าวหน้าด้วยความยุติธรรม

6. ความมีระเบียบกฎเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการใช้สิทธิในเรื่องส่วนตัว ความมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน สิทธิที่พึงได้รับเกี่ยวกับสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล หรือรางวัล ด้วยความเป็นธรรม

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การทำงานในลักษณะที่มีปริมาณเหมาะสมกับสภาพการดำเนินชีวิตส่วนตัว เพื่อให้มีโอกาสได้พักผ่อนหรือมีเวลาใช้ชีวิตส่วนตัวบ้าง

8. การปฏิบัติงานในสังคม หมายถึง ได้ทำงานที่เป็นประโยชน์หรือมีส่วนร่วมต่อชุมชนหรือต่อสังคม เพื่อให้สังคมได้เห็นคุณค่าและมีความศรัทธา ทำให้เกิดความรู้สึกภูมิใจ

Walton (1973, pp. 12-16) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงาน แบ่งออกเป็น 8 องค์ประกอบ คือ

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) ค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานได้เนื่องจากทุกคนมีความต้องการทางเศรษฐกิจ และจะมุ่งทำงานเพื่อให้ได้รับค่าตอบแทนทางเศรษฐกิจซึ่งความต้องการนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการมีชีวิตอยู่รอด บุคคลนอกจากจะสร้างความคาดหวังในค่าตอบแทนสำหรับตนแล้ว ยังมองในเชิงเปรียบเทียบกับผู้อื่นในประเภทงานแบบเดียวกัน ดังนั้น เกณฑ์ในการตัดสินใจ เกี่ยวกับค่าตอบแทนที่จะบ่งชี้ว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นจะพิจารณาในเรื่องดังต่อไปนี้

1.1 ความเพียงพอ คือ ค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงานนั้นเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานและสังคม

1.2 ความยุติธรรม คือ การประเมินความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนกับลักษณะงาน พิจารณาได้จากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนที่ได้รับจากงานของตนกับงานอื่นที่มีลักษณะคล้าย ๆ กัน

2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Working Conditions) คือ ผู้ปฏิบัติงานควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ป้องกันอุบัติเหตุและไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพและปลอดภัย ซึ่งเป็นการควบคุมสภาพทางกายภาพ

3. โอกาสก้าวหน้าและมั่นคงในงาน (Opportunity for continued growth and security) คือ งานที่ปฏิบัติและได้รับมอบหมาย จะมีผลต่อการคงไว้และขยายความสามารถของตนเองให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นในลักษณะของคุณภาพการทำงานตัวเองซึ่งเรื่องความก้าวหน้า และความมั่นคงในการทำงานมีเกณฑ์การพิจารณา คือ

3.1 มีการพัฒนาการทำงาน หมายถึง ได้รับผิดชอบได้รับมอบหมายงานมากขึ้น

3.2 มีแนวทางก้าวหน้า หมายถึง มีความคาดหวังว่าจะได้รับการเตรียมความรู้สำหรับงานในหน้าที่ที่สูงขึ้น

3.3 โอกาสความสำเร็จ เป็นความก้าวหน้าของโอกาสที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จในองค์การหรือในสายงานอาชีพ อันเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน สมาชิกครอบครัวหรือผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ

3.4 ความมั่นคง หมายถึง มีความมั่นคงของการว่าจ้างและรายได้ที่จะได้รับ

4. โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล (Opportunity to use and Develop Human Capacities) การพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลในการทำงานนี้เป็นการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษา อบรม การพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคล เป็นสิ่งบ่งบอกถึงคุณภาพชีวิต การทำงานประการหนึ่งซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ มีความเชื่อมั่นในตนเอง และเมื่อมีปัญหา ก็จะใช้การแก้ไขตอบสนองในรูปแบบของการดำเนินชีวิตที่เหมาะสม เป็นผลให้บุคคลประสบความสำเร็จในชีวิต การพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลนี้ในด้านทักษะ ความรู้ที่จะทำให้งานมีคุณภาพสามารถพิจารณาจากเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

4.1 ความเป็นอิสระหรือการเป็นตัวของตัวเอง หมายถึง ความมากน้อยที่ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระสามารถควบคุมงานด้วยตนเอง

4.2 ทักษะที่ซับซ้อน เป็นการพิจารณาจากความมากน้อยของงานที่ผู้ปฏิบัติได้ใช้ความรู้ ความชำนาญมากขึ้นกว่าที่จะปฏิบัติด้วยทักษะของเดิม เป็นการขยายขีดความสามารถในการทำงาน

4.3 ความรู้ใหม่และความเป็นจริงที่เด่นชัด คือ บุคคลได้รับการพัฒนา

ให้รู้จักหาความรู้เกี่ยวกับกระบวนการทำงานและแนวทางต่าง ๆ ในการปฏิบัติ ตลอดจนผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากแนวทางนั้น ทำให้บุคคลมีการคาดคะเนเลือกแนวทางปฏิบัติงาน และผลที่จะเกิดขึ้นอย่างถูกต้องและเป็นที่ยอมรับ

4.4 ภารกิจทั้งหมดของงาน เป็นการพิจารณาสมรรถภาพของบุคคล ที่เกี่ยวกับการทำงาน ผู้ปฏิบัติจะได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความชำนาญที่จะปฏิบัติงาน นั้นได้ด้วยตนเองทุกขั้นตอนมิใช่ปฏิบัติได้เป็นบางส่วนของงาน

5. การบูรณาการทางสังคม (Social integration) การทำงานร่วมกันเป็นสิ่ง ที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่า สามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จได้ มีการ ยอมรับและร่วมมือกันทำงาน ด้วยดี ซึ่งเป็นการทำงานเกี่ยวข้องกับสังคมขององค์การ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ มีผลต่อบรรยากาศในการทำงาน ซึ่งลักษณะ ดังกล่าวพิจารณาได้ ดังนี้

5.1 ความเป็นอิสระจากอคติ เป็นการพิจารณาการทำงานร่วมกัน โดยคำนึงถึงทักษะ ความสามารถ ศักยภาพของบุคคล ไม่ควรมีอคติหรือไม่ควรคำนึง ถึงพวกพ้อง และยึดถือเรื่องส่วนตัวมากกว่าความสามารถในการทำงาน

5.2 ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในองค์การหรือทีมงาน

5.3 การเปลี่ยนแปลงในการทำงานร่วมกัน คือ ควรมีความรู้สึก ว่า ทุกคนมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีกว่าเดิมได้

5.4 มีการสนับสนุนในกลุ่ม คือ มีลักษณะการทำงานที่ช่วยเหลือซึ่งกัน และกัน มีความเข้าใจในลักษณะของบุคคลในการสนับสนุนทางอารมณ์และสังคม

5.5 มีการติดต่อสื่อสารในลักษณะเปิดเผย คือ สมาชิกในองค์การ หรือบุคคลที่ทำงาน ควรแสดงความคิดเห็น ความรู้สึกของตนอย่างแท้จริงต่อกัน

6. สิทธิส่วนบุคคล (Constitutionalism) หมายถึง การบริหารจัดการที่ให้ เจ้าหน้าที่ ได้มีสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายและแสดงออกในสิทธิ ซึ่งกันและกัน หรือการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน บุคคลต้องได้รับการเคารพ ในสิทธิส่วนบุคคลซึ่งสามารถพิจารณาได้ ดังนี้

6.1 ความเฉพาะตน เป็นการปกป้องข้อมูลเฉพาะของตนในลักษณะ การปฏิบัติงาน ผู้บริหารอาจต้องการข้อมูลต่าง ๆ เพื่อการดำเนินงานซึ่งผู้ปฏิบัติ ก็จะทำให้ข้อมูลเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน มีสิทธิที่จะไม่ให้ข้อมูลอื่น ๆ ที่เป็นเฉพาะ ส่วนตน ครอบครัวซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

6.2 มีอิสระในการพูด คือ การมีสิทธิที่จะพูดถึงการปฏิบัติงานนโยบาย เศรษฐกิจหรือสังคมขององค์การต่อผู้บริหาร โดยปราศจากความกลัวว่าจะมีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบของตน

6.3 มีความเสมอภาค เป็นการพิจารณาถึงความต้องการรักษา ความเสมอภาคในเรื่องของบุคคล กฎระเบียบ ผลที่พึงได้รับค่าตอบแทน และความมั่นคงในงาน

6.4 มีความเคารพต่อหน้าที่ ความเป็นมนุษย์ของผู้ร่วมงาน

7. การทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวม (Work and the total life space) คือ การที่บุคคลจัดเวลาในการทำงานของตนเองให้เหมาะสม และมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของตนเอง ครอบครัว และกิจกรรมอื่น ๆ

8. ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (Social Relevance) คือ กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งจะก่อให้เกิดความเพิ่มพูนคุณค่า ความสำคัญของงานและอาชีพของผู้ปฏิบัติ เช่น ความรู้สึกของกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่าองค์การของตนได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมเกี่ยวกับผลผลิต การกำจัดของเสีย เทคนิคทางการตลาด การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่น ๆ Huse and Cummings (1985, pp. 198-199) ได้เสนอว่าคุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and fair compensation) หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐานที่สังคมกำหนดไว้ โดยผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีค่าเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ

2. สภาพแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย (Safe and healthy environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of human capacities) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง โดยพนักงานมีโอกาสได้พัฒนา ความรู้ความสามารถของตนด้วยการฝึกอบรม และการเรียนรู้จากประสบการณ์ทำงานของพนักงานได้ด้วยความชำนาญจากงานที่ทำอยู่

จนเกิดทักษะความชำนาญในการทำงานอย่างสูงและนำกลับไปพัฒนาองค์การให้เกิดประโยชน์ยิ่งขึ้นไป

4. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (Growth and security)

หมายถึง ลักษณะงานนั้นจะต้องส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงานนั้น ๆ ด้วยพนักงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพ โดยการพิจารณาตามความรู้ความสามารถ ตำแหน่งงาน ตลอดจนมีความมั่นใจต่อความมั่นคงในการทำงานต่อการปฏิบัติงานที่ปฏิบัติอยู่

5. การบูรณาการด้านสังคม (Social integration) หมายถึง การที่

ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับหรือรู้สึกว่ามีคุณค่าในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในการทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา ความเป็นกันเอง ช่วยเหลือซึ่งกันและกันทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

6. ประชาธิปไตยในองค์การ (Constitutionalism) หมายถึง การมี

ความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม มีการเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ผู้บังคับบัญชา ยอมรับข้อคิดเห็นของบุคลากร บรรยากาศขององค์การมีความเสมอภาคและมีความยุติธรรม

7. ความสมดุลระหว่างการทำงาน และชีวิตส่วนตัว (The total life space) หมายถึง

ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลของช่วงเวลากการทำงานกับช่วงเวลากการดำเนินชีวิตโดยส่วนรวม มีความสมดุลของการทำงานกับการใช้เวลาว่างที่ให้กับครอบครัว เวลาพักผ่อนและเวลาให้กับสังคม ไม่ให้มีผลกระทบต่อบริวาร เช่น การทำงานล่วงเวลามากเกินไปและมีช่วงเวลาที่ได้พักผ่อนคลายความเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ

8. ความเกี่ยวข้องอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social relevance) หมายถึง

การทำงานนั้น ๆ ต้องมีส่วนเกี่ยวข้องกับสังคมและความรับผิดชอบต่อองค์การ ชุมชน มีกิจกรรมหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม รวมทั้งหน่วยงานของตนได้ทำประโยชน์ต่อสังคม ช่วยเหลือสังคมเพื่อเป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพพนักงานโดยเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์การของตนเอง

Bruce and Blackburn (1992, p. 35) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 8 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้ 1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและ

เพียงพอ 2) สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและไม่ทำลายสุขภาพ 3) การมีโอกาสในการพัฒนาความสามารถ โดยทำงานที่มีความหมายและแสวงหาแนวทางใหม่ ๆ ในการทำงาน 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคง ซึ่งหมายความว่ารวมถึงโอกาสในการพัฒนาความรู้ทักษะและความสามารถ รวมทั้งรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน 5) การบูรณาการทางสังคม ซึ่ง หมายถึง การมี โอกาสได้มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บริหาร 6) การที่พนักงานทำงานในสภาพการทำงานที่ปราศจากความวิตกกังวล และมีโอกาสก้าวหน้าอย่างเท่าเทียมกัน 7) การมีเวลาว่าง หมายถึง ความสามารถในการแบ่งเวลาให้กับเรื่องส่วนตัวและงานได้อย่างเหมาะสม และ 8) การยอมรับทางสังคม คือ มีความภูมิใจต่องานที่รับผิดชอบและต่อนายจ้าง

ประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน

บุคลากรทุกระดับในองค์การถือเป็นทรัพยากรหลักและมีความสำคัญในกระบวนการดำเนินงาน ฉะนั้นคุณภาพของกระบวนการและคุณภาพของผลงานขององค์การย่อมขึ้นอยู่กับชีวิตที่มี "คุณภาพ" ของ "คนทำงาน" ที่ต้องได้รับการเอาใจใส่ดูแลจากผู้บริหาร ประโยชน์ของการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์การ (สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, 2552, หน้า 51) ได้แก่

1. ประโยชน์ต่อพนักงาน พนักงานเป็นผู้ที่ได้รับประโยชน์โดยตรงในด้านของการมีคุณภาพชีวิตที่ดี คือ การได้รับการดูแลครอบคลุมสุขภาวะทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ สุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางสังคม และสุขภาวะทางจิตวิญญาณ ซึ่งแสดงผลลัพธ์ออกมาให้เห็น คือ มีความสุขกาย สบายใจ อารมณ์ดี ผลการปฏิบัติงานที่ดี มีความมั่นคงในอาชีพ ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี มีความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้า และได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีความรู้ในการสร้างเริ่มสุขภาพที่ได้จากการทำงานสามารถนำไปเผยแพร่ต่อบุคคลในครอบครัว ตลอดจนชุมชนให้เกิดประโยชน์ได้

2. ประโยชน์ต่อองค์การ เมื่อพนักงานมีความสุขในการทำงานก็จะส่งผลให้เกิดศักยภาพในการทำงาน ซึ่งก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานตามมา โดยสามารถแสดงให้เห็นเป็นรูปธรรมได้ คือ ผลงานมีคุณภาพมากขึ้น องค์การมีภาพลักษณ์ที่ดีขึ้นลดอัตราการลาขาด มาสายของพนักงาน และลดอัตราการลาออกของพนักงาน รวมทั้งจำนวนค่ารักษาพยาบาลที่ลดลง ความสัมพันธ์ของคนในองค์การดีขึ้น พนักงานมีความภักดีต่อองค์การมากขึ้น

3. ประโยชน์ต่อประเทศชาติ สังคมไทยโดยรวมจะเป็นสังคมแห่งสุขภาพถือเป็นสังคมที่มีสุขภาพะ ซึ่งประเทศชาติจะได้รับประโยชน์ คือ เกิดองค์การที่มีคุณภาพ เป็นแบบอย่างได้ องค์การเติบโต สร้างงาน สร้างรายได้ให้รัฐ ลดภาระของภาครัฐในการจัดสวัสดิการการรักษาโรคเรื้อรังและโรคที่ป้องกันได้ ประเทศชาติมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ

Schuler, Beutell, and Youngblood (1989, p.492) กล่าวสรุปถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคคลไว้ ดังนี้

1. เพิ่มความพึงพอใจในการทำงานสูงสุด เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงาน

2. ลดการขาดงานและการลาออกจากงานของพนักงาน

3. มีมาตรฐานความเป็นอยู่ที่ดี

4. ได้ผลผลิตมากกว่า

5. ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น

6. ลดต้นทุนการรักษาพยาบาล และต้นทุนค่าประกันด้านสุขภาพ

7. ลดอัตราการจ่ายค่าตอบแทน ในเรื่องของสิทธิจากการทำประกัน

8. ความยืดหยุ่นของกำลังคนมีมากขึ้น และความสามารถในการปรับเปลี่ยนงานมีมากขึ้น

9. อัตราการสรรหาและการคัดเลือกพนักงานดีขึ้น

10. ลดอัตราการขาดงานและการเปลี่ยนพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานที่ดี

นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องของกาย สุขภาพจิต ช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้คนที่มีคุณภาพขององค์การและยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก ลดอุบัติเหตุ และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณ

Dessler (1991, p. 4) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานจะทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ เกิดวัฒนธรรมองค์การ เกิดขวัญและกำลังใจ เกิดผลดีในทางจิตวิทยาและสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์การ

Fields and Thacker (1992) และ Buck (1992) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานทำให้เกิดประโยชน์ที่ดี 3 ด้าน คือ

1. ผลโดยตรงต่อการเพิ่มความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน สร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ และลดอัตราการเปลี่ยนแปลง

2. ทำให้ผลผลิตสูงขึ้น

3. เพิ่มประสิทธิภาพขององค์การ เช่น ผลกำไรเพิ่มขึ้น การบรรลุเป้าหมายขององค์การ

จะเห็นได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้น มีความเป็นอยู่ที่ดี และช่วยลดอัตราการลาออกหรือโอดนัย

มาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน

(Management System of Quality of Work Life : MS-QWL)

มาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน (Management System of Quality of Work Life, หน้า MS-QWL) (สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, 2552) เป็นมาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์การซึ่งประกอบไปด้วยข้อกำหนด (Requirements) และแนวทางปฏิบัติ (Guideline) เพื่อให้้องค์การสามารถนำไปใช้ควบคุม ปรับปรุง และใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาเพื่อให้เกิดระบบการบริหารจัดการด้านคุณภาพชีวิตของคนทำงานในองค์การที่ต่อเนื่อง ยั่งยืน และครอบคลุมสุขภาวะทั้ง 4 ด้าน อัน ได้แก่ สุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางสังคม และสุขภาวะทางจิตวิญญาณ ซึ่งได้มีการพัฒนาร่างมาตรฐานระบบบริหารจัดการคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Management System of Quality of Work Life, หน้า MS-QWL) โดยอาศัยมาตรฐานที่ได้รับการยอมรับในระดับโลกเป็นแนวทางในการจัดทำ อัน ได้แก่ เครื่องมือชี้วัดคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลก (WHOQOL-100) และข้อกำหนดในลักษณะของระบบการบริหารจัดการของระบบการจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (OHSAS 18001 : 1999) และมาตรฐานต่าง ๆ ที่มีอยู่มาประยุกต์กับร่างมาตรฐาน เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์การ และสร้างมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานของคนไทยให้เป็นที่ยอมรับและมีความเหมาะสมนำไปสู่การปฏิบัติอย่างแพร่หลาย

ทั้งนี้สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (2552, หน้า 25) ได้กำหนดปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน 6 ด้าน ดังนี้

1. ด้านร่างกาย หมายถึง ภาวะการณ์รับรู้ และดำรงรักษาสุขภาพร่างกายให้มีความสมบูรณ์แข็งแรง ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ สามารถจัดการต่ออาการปวดหรือ

เจ็บป่วยเล็กน้อยได้สามารถผ่อนคลายความตึงเครียดหรืออาการปวดเมื่อยได้ มีความกระปรี้กระเปร่าและกระฉับกระฉ่งในการทำงาน สามารถทำงานได้ตามสภาพร่างกายที่มี มีกำลังใจในการทำงานเพียงพอโดยไม่เป็นภาระผู้อื่น ได้รับอาหารดีและเพียงพอในแต่ละวัน มีเวลาออกกำลังกายและพักผ่อนอย่างเพียงพอ และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างปรกติสุข โดยมีการปฏิบัติกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพต่าง ๆ เพื่อรักษาสุขภาพร่างกายที่สมบูรณ์ไว้

2. ด้านจิตใจ หมายถึง ภาวะการรับรู้ของสภาพอารมณ์ ความรู้สึกของตนเองและผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมและสร้างสรรค์ กล่าวคือ การมีสุขภาพจิตที่ดี สบายใจ มีกลไกหรือวิธีจัดการความเครียดอย่างเหมาะสม ไม่ซึมเศร้า มีทัศนคติที่ดี มองโลกในแง่ดี รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเราเพียงพอใจในตนเอง ยอมรับและเพียงพอในสิ่งที่มี มีความมั่นใจในตนเอง และทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จได้ มีสติปัญญา ความจำดี ไม่หลงลืม มีสมาธิในการทำงานสามารถผ่อนคลายและให้กำลังใจคนในครอบครัวและเพื่อนร่วมงาน และมีกำลังใจในการทำงานไม่มีความกดดัน และมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจเมื่อมีความทุกข์

3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม หมายถึง ภาวะการรับรู้การมีสัมพันธภาพของตนกับบุคคลอื่น ทั้งในกลุ่มเพื่อนร่วมงานและต่อสาธารณชน กล่าวคือ การมีความเชื่อมั่นศรัทธาต่อเพื่อนร่วมงาน มีการพึ่งพาอาศัยและช่วยเหลือกันในการทำงาน สามารถทำบางอย่างแทนกันได้รู้จักบทบาทหน้าที่ในงานโดยไม่ต้องรอคำสั่งในการทำงาน มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่น ร่วมสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี มีการเสนอข้อคิดเห็นหรือแนวทางแก้ไขปัญหาในงานร่วมกัน และยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และเข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การได้

4. ด้านสิ่งแวดล้อม หมายถึง การมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินทั้งในสถานที่ทำงาน และระหว่างการเดินทางจากบ้านไปทำงาน มีที่ทำงานปลอดภัย สะอาด ถูกสุขลักษณะ อยู่ใกล้บ้าน สามารถเดินทางได้สะดวก มีแหล่งบริการและอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน เช่น หน่วยรักษาพยาบาล มีแหล่งประโยชน์ด้านการเงินในหน่วยงาน มีช่องทางรับรู้ข้อมูล ข่าวสาร และความรู้ต่าง ๆ มีกฎระเบียบและวันหยุดที่เหมาะสม และมีอุปกรณ์ในการทำงานที่ทันสมัยเพียงพอ

5. ด้านจิตวิญญาณ หมายถึง ภาวะการรับรู้ของความรู้สึกสุขสงบ และภูมิใจในงานที่ทำ มีความพึงพอใจในการดำรงชีวิตอย่างมีเป้าหมายเข้าใจธรรมชาติ และ

ความเป็นจริงของชีวิต รวมทั้งการมีสิ่งยึดเหนี่ยวที่มีความหมายสูงสุดในชีวิตนอกจากนี้ยังหมายรวมถึงการมีอิสระในการทำงาน การได้รับการยอมรับและชื่นชมจากผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงาน มีความภาคภูมิใจและพึงพอใจในงานที่ทำ มีความภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์การ มีความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน มีความเชื่อมั่นและศรัทธาในตัวองค์การ มีความตั้งใจทำงานอย่างเต็มกำลัง มีความรู้ความสามารถ ภูมิใจในงานที่มีประสิทธิภาพ มีส่วนร่วมเผยแพร่ความดีงามและปกป้องชื่อเสียงขององค์การ ตลอดจนมีโอกาสได้ใช้ และได้พัฒนาความรู้ความสามารถของตนในการทำงาน

6. ด้านความมั่นคงในชีวิต หมายถึง การมีความมั่นคงในเชิงเศรษฐกิจ อันได้แก่การมีรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และเพียงพอใช้จ่ายในยุคเศรษฐกิจปัจจุบัน ไม่มีภาระหนี้สินเกินกำลัง ไม่สร้างหนี้ที่ไม่จำเป็นและไม่ช่วยให้มีความมั่นคงในระยะยาว มีเงินออมเมื่อเกษียณจากงาน มีสวัสดิการที่ดี เหมาะสมและครอบคลุม มีการตรวจร่างกายประจำปีมีการเลื่อนปรับตำแหน่ง ขึ้นขั้นเงินเดือนตามความสามารถ เพื่อประกันความมั่นคงในงานตลอดจนงานที่ทำเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ สะดวกสบายไม่หนักหรือเหนื่อยเกินไป

ความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ไม่ควรละเลย เนื่องจากเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงาน และมีผลทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ (Rose, Beh, Uli and Idris, 2006) มีความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ เกิดวัฒนธรรมองค์การ เกิดขวัญกำลังใจ (Desslers, 1991 อ้างถึงใน สมหวัง โอซารส, 2542) รวมทั้งเอื้อให้พนักงานสามารถบริหารจัดการคุณภาพชีวิตของตนเองอย่างเหมาะสมอีกด้วย ในทางกลับกัน หากมีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำก็จะส่งผลให้เกิดความไม่มั่นใจในความมั่นคงของตนเอง ความพึงพอใจต่อองค์การลดลง ซึ่งส่งผลกระทบต่อในแง่ลบต่อองค์การ (Saraji and Dargahi, 2006)

โดย อัสนียา สุวรรณศิริกุล (2549) ได้สัมภาษณ์หัวหน้าคณะผู้ตรวจประเมินเพื่อรับรองระบบบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ซึ่งสามารถสรุปความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานได้ว่า

1. เป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จของการบูรณาการ ระหว่างเป้าประสงค์ และผลผลิตขององค์การกับคุณภาพชีวิตของการทำงานในองค์การ

2. เป็นการดูแลสุขภาพกายและใจของคนทำงาน สร้างขวัญและกำลังใจพนักงานให้เพิ่มขึ้น

3. ลดความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อม ความปลอดภัย และสภาพการทำงาน
4. อัตราการลาออกลดลง
5. อัตราการป่วย สาย ลา ขาดงานสัมพันธ์กับวินัยการทำงาน
6. คุณภาพงานที่แสดงออกอย่างชัดเจนในเรื่องความใส่ใจและทัศนคติที่ทำงานด้วยใจ

Hackman and Suttle (1977) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่งตอบสนองความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุก ๆ คนในองค์การ การมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี นอกจากมีส่วนทำให้บุคลากรพึงพอใจแล้วยังอาจส่งผลต่อความเจริญทางด้านอื่น ๆ เช่น สภาพแวดล้อมทางสังคม เศรษฐกิจ หรือผลผลิตต่าง ๆ และที่สำคัญคุณภาพชีวิตในการทำงานจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การได้ นอกจากนี้ยังช่วยให้อัตราการขาดงาน การลาออก และอุบัติเหตุ น้อยลง ขณะที่ประสิทธิผลขององค์การในแง่ขวัญและกำลังใจ ความพึงพอใจในงาน ตลอดจนคุณภาพและปริมาณผลผลิตเพิ่มสูงขึ้น

ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานจะมีผลต่อการทำงานอย่างมากมาย ได้แก่

1. ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตัวเอง
2. ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน สร้างความพึงพอใจและมีส่วนร่วมในงาน
3. ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ เกิดความผูกพันต่อองค์การ

Schuler, Beutell and Youngblood (1989) สรุปถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า

1. เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน สร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงาน
2. ผลผลิตเพิ่มขึ้น อย่างน้อยที่สุดก็เกิดจากอัตราการขาดงานที่ลดลง
3. ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น จากการที่พนักงานมีส่วนร่วม และมีความสนใจในงานมากขึ้น
4. ลดความเครียด อุบัติเหตุ และความเจ็บป่วยจากการทำงาน ซึ่งจะส่งผลถึง
 - 4.1 การลดต้นทุนด้านค่ารักษาพยาบาล รวมถึงต้นทุนประกันด้านสุขภาพ
 - 4.2 ลดอัตราการจ่ายผลตอบแทน

5. ความยืดหยุ่นของกำลังคนมีมาก และความสามารถในการสลับ
สับเปลี่ยนพนักงานมีมากขึ้น ซึ่งเป็นผลจากความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์การ
และการมีส่วนร่วมในการทำงานที่เพิ่มขึ้น

6. สรรหาและคัดเลือกพนักงานง่ายมากขึ้น เนื่องจากความน่าเชื่อถือ
เรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขององค์การ

7. ลดอัตราการขาดงานและการลาออกของพนักงาน

8. ทำให้พนักงานรู้สึกสนใจงานมากขึ้น จากการให้พนักงานมีส่วนร่วม
ในการตัดสินใจการใช้สิทธิออกเสียง การรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน การเคารพ
ในสิทธิของพนักงาน

9. ทำให้เกิดมาตรฐานคุณภาพชีวิตที่ดี ตามมาตรฐานความเป็นอยู่ที่ดี

การสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน

การสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น ต้องเกิดจากความมุ่งมั่น ตั้งใจจริง
ขององค์การโดยผู้บริหารมีความสำคัญที่สุดในการทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานเกิดขึ้น
องค์การสามารถสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของสมาชิกในองค์การได้

(สมยศ นาวิการ, 2553, หน้า 4) ดังนี้

1. ผู้บริหารต้องสร้างความสอดคล้องระหว่างลักษณะทางเทคนิคและ
ลักษณะทางสังคมขององค์การให้ดี ความมีประสิทธิภาพขององค์การจะขึ้นอยู่กับความ
สอดคล้องระหว่างสังคมและระบบสังคมและระบบเทคนิคขององค์การ เทคโนโลยีใหม่ ๆ
ที่จะเข้ามาสู่องค์การ องค์การต้องคำนึงถึงลักษณะและความต้องการของ
บุคลากรในองค์การด้วย

2. องค์การจะต้องถูกออกแบบเพื่อปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของ
สภาพแวดล้อมและจิตใจสมาชิกขององค์การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ อาจใช้วิธีกลุ่ม
งานอิสระเป็นพื้นฐานของการทำงานภายในองค์การ สมาชิกของกลุ่มงานอิสระจะมีความ
เป็นอิสระและความรับผิดชอบส่วนบุคคลสูง และต้องการทำงานที่ทำหายแตกต่างกัน
หลายอย่างเพื่อให้งานที่ทำอยู่สำเร็จเรียบร้อย

3. ความมีประสิทธิภาพขององค์การจะขึ้นอยู่กับระดับความผูกพันที่สูงของ
คนทุกคนเพื่อบรรลุเป้าหมายองค์การ ซึ่งจะเกิดจากวิธีบริหารที่เน้นการติดต่อสื่อสารที่เปิด
กว้าง และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของสมาชิกทุกคนในองค์การ

เนตรพัฒนา ยาวีราช (2549, หน้า 122) ได้กล่าวว่า ในการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นผู้บริหาร หรือผู้นำขององค์การควรพิจารณาสิ่งเหล่านี้ คือ

1. การให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสม เช่น ค่าจ้าง เงินเดือนที่สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างเป็นสุข

2. การสร้างความปลอดภัยในการทำงานให้พนักงานรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของตน รวมทั้งความมั่นคงในด้านการจ้างงาน

3. การพัฒนาความสามารถของพนักงาน อันจะทำให้พนักงานได้รับรู้และเก็บเกี่ยวประสบการณ์ได้เรียนรู้จากการทำงาน

4. ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพการงาน พนักงานต้องรู้สึกว่ามีความก้าวหน้าในอาชีพเพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานต่อไป

5. การมีจังหวะชีวิตที่ดี เช่น มีเวลาพักผ่อนกับครอบครัว มีเวลาเป็นส่วนตัว มีจังหวะชีวิตในการดำเนินชีวิตที่เป็นอิสระ

6. มีความสัมพันธ์กันในสังคม เช่น การจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ให้ความช่วยเหลือสังคมต่อโอกาส ให้ความร่วมมือกับหน่วยงานของรัฐในการรณรงค์จัดกิจกรรมสังคมจะทำให้พนักงานรู้สึกดี และสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีต่อสังคมและตัวพนักงานเอง รวมทั้งหน่วยงาน

จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศข้างต้น ผู้วิจัยจึงใช้แนวคิด ทฤษฎี องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของ Walton (1973, pp. 11-21) เป็นแนวทางในการบ่งบอกและ เป็นตัวกำหนดระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน บุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร โดยได้ปรับปรุงให้เหมาะสมกับลักษณะการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย 3) ด้านโอกาสความก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ 4) ด้านการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน 5) ด้านความสมดุลระหว่างภาระงานกับชีวิตส่วนตัว 6) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการงาน 7) ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน และ 8) ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ

นักวิชาการได้ให้คำจำกัดความของความผูกพันต่อองค์การไว้หลากหลาย สอดคล้องและใกล้เคียงกันโดยสรุปได้ดังนี้

สุพานี สฤษฏ์วาณิช (2549, หน้า 98-99) ได้ให้ความหมาย ความผูกพันต่อองค์การ มีความ หมายถึง องค์การที่จะประสบความสำเร็จ องค์การที่สร้างประโยชน์ให้กับสังคม องค์การที่ให้โอกาสแก่พนักงาน สมาชิกก็มักจะมีความรู้สึกรักองค์การ ภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความรู้สึกร่วมกับองค์การสูง และทำตนเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เช่น ตั้งใจทำงาน ดูแลรักษาทรัพย์สินขององค์การ เหมือนกับของของตน แก้วตัวแทนองค์การเมื่อถูกคนกล่าวหาและมักจะให้สรรพนามตัวว่าเราหรือของเรา เช่น องค์การของเรา หน่วยงานของเรา ความผูกพันต่อองค์การจะมีอยู่ 2 ลักษณะ คือ

1. การผูกพันในเชิงความรู้สึก (Affective Commitment) ซึ่งเป็นความตั้งใจของพนักงานที่จะคงอยู่กับองค์การอันเนื่องมาจาก

ก. เชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ

ข. เต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ

2. ความผูกพันเนื่องจากต้องการอยู่กับองค์การ เพราะที่องค์การนี้เหมาะสมที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกต่อไป (Continuance Commitment)

เทพประสิทธิ์ อุตตะโมท (2549, หน้า 41) กล่าวว่า Employee Engagement คือ ความรักความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์การและส่งผลถึงความอุทิศทุ่มเทให้แก่องค์การ ดังนั้น องค์การที่ชาญฉลาดจึงต้องเข้าใจลักษณะ ความรู้สึกนึกคิดของพนักงานทั้งพนักงานประจำและพนักงานจ้างในลักษณะแบบพิเศษหรือแบบชั่วคราวรวมทั้งให้ความสำคัญและหาวิธีการบริหารคนที่เหมาะสม

ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์ (2551, หน้า 105 – 107) กล่าวว่าความผูกพันกับองค์การ (Organization Commitment) หมายถึง ทัศนคติที่สะท้อนความเกี่ยวข้องระหว่างบุคคลกับองค์การ ซึ่งเขายินดีที่จะมีส่วนร่วมเป็นสมาชิก และไม่เต็มใจที่จะจากองค์การไป โดยนักวิชาการได้อธิบายความผูกพันระหว่างบุคคลและองค์การจาก 2 มุมมองคือ

1. ความผูกพันอย่างต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หรือที่เรียกว่า Side – bets Orientation พนักงานมีแนวโน้มจะอยู่กับองค์กร เนื่องจากเขาไม่สามารถจะออกไปได้ ตัวอย่างเช่น เขาอาจจะสูญเสียเวลา แรงพยายาม ประโยชน์ที่จะได้รับ ถ้าเขาออกจากองค์กรไป

2. ความสอดคล้องของเป้าหมายระหว่างบุคคลและองค์กร (Individual–Organization Goal Congruence Orientation) หรือที่เรียกว่า มโนทัศน์ที่บุคคลพร้อมที่จะยอมรับ (Affective Commitment) และปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของตนและองค์กร ซึ่งมีความสอดคล้องกัน โดยบุคคลจะยังคงปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรเนื่องจากปัจจัยสำคัญ 3 ประการ ได้แก่

2.1 มีความเชื่อในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

2.2 มีความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์กร

2.3 ความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรเป็นเรื่องที่ยุ่ยากซับซ้อน Becker และ Billings ได้พยายามเสนอแง่มุมมองเรื่องนี้เพื่อให้ง่ายแก่การเข้าใจยิ่งขึ้น โดยได้แบ่งจุดเน้นของความผูกพันของพนักงานออกเป็น 2 ระดับคือ

1. จุดเน้นของความผูกพันต่อระดับล่างขององค์กร เช่น เพื่อนร่วมงาน ระดับเดียวกันและหัวหน้างาน

2. จุดเน้นความผูกพันต่อระดับสูง เช่น ผู้บริหารสูงสุดและองค์กรที่เป็นภาพรวมโดย Becker และ Billing ได้อธิบายถึงการผสมระหว่างจุดเน้นทั้ง 2 ระดับดังกล่าว ทำให้ได้พนักงานตามระดับความผูกพันขึ้น ซึ่งสามารถแบ่งระดับของความผูกพันเป็น 4 แบบ ได้แก่

แบบที่ 1 แบบขาดความผูกพัน (Uncommitted) เป็นพนักงานที่ไม่มีจุดเน้นของความผูกพันทั้งระดับล่างและระดับบนแต่อย่างใด

แบบที่ 2 แบบผูกพันมาก (Committed) เป็นพนักงานที่มีความรู้สึกเน้นความผูกพันทั้งคนในระดับล่างและระดับบน

แบบที่ 3 แบบผูกพันใกล้ตัว (Locally Committed) ซึ่งมีลักษณะผูกพันกับบุคคลระดับล่างใกล้ตน แต่จะไม่ผูกพันต่อบุคคลระดับบริหารสูงสุดหรือองค์กร

แบบที่ 4 แบบผูกพันไกลตัว (Globally Committed) พนักงานแบบนี้จะผูกพันกับหัวหน้าสูงสุดหรือองค์กร แต่จะไม่ผูกพันกับบุคคลระดับล่างใกล้ตน

นอกจากมุมมองพื้นฐานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การดังกล่าวมาแล้ว นักวิชาการได้ชี้ให้เห็นว่าการที่คนผูกพันต่อองค์การจะมีเหตุผลสำคัญ 3 ประการ ได้แก่

1. ความผูกพันเพราะอยากอยู่ต่อ (Continuance Commitment) ซึ่ง หมายถึง การที่บุคคลอยู่ทำงานกับองค์การต่อไปเพราะไม่สามารถหางานอื่นได้
2. ความผูกพันด้วยใจรัก (Affective Commitment) เป็นประเด็นที่เกิดจากความสอดคล้องกับเป้าหมาย เป็นเหตุให้บุคคลปรารถนาที่จะอยู่ทำงานกับองค์การต่อไป เพราะเห็นด้วยกับเป้าหมายและต้องการทำงานแบบเดียวกัน
3. ความผูกพันเพราะจำต้องอยู่ต่อ (Normative Commitment) ความผูกพันแบบนี้เกิดจากความรู้สึกจำใจต้องอยู่กับองค์การ เพราะแรงกดดันบังคับ เช่น ไม่ชอบอาชีพพยาบาล แต่พ่อแม่ชอบจึงบังคับหรือกดดันให้เรียนพยาบาลและมีอาชีพเป็นพยาบาล เป็นต้น

Steers (1977, pp. 46-75) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกของสมาชิกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความเต็มใจ เสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อองค์การ และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การนั้นตลอดไป นอกจากนี้ความผูกพันขององค์การยังเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิผลขององค์การในลักษณะหนึ่ง

ความผูกพันต่อองค์การจะประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์การ
3. ความปรารถนาอย่างยิ่งยวดที่จะรักษาไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิกในองค์การ

Allen and Meyer (1990 อ้างถึงใน ญัฐพฤทธิ ศรีภักดี, 2552, หน้า18) เสนอว่า ความผูกพันต่อองค์การ เป็นความรู้สึกที่พนักงานมีต่อองค์การ โดยเป็นสิ่งยึดเหนี่ยว (Golden Handcuff) ให้คนยังคงอยู่ในองค์การ และความผูกพันต่อองค์การ เป็นสภาวะทางจิตของบุคคลที่มีต่อองค์การ ซึ่งเกิดจากองค์ประกอบของความผูกพันสามด้าน ได้แก่ ความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์ ความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุน ความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่ ซึ่งสอดคล้องกับ Werbel and Gould (1984) ที่กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์การว่า เป็นความยึดมั่นผูกพันทางจิตใจที่บุคคลมีต่อองค์การ และ Rusbut and Farrell (1983) ให้นิยามความผูกพันต่อองค์การว่า เป็นแนวโน้มที่บุคคลจะยังคงอยู่กับองค์การ และมีความรู้สึกยึดมั่นทางใจต่อองค์การ

Eisenberger, Fasolo, and LaMastro (1990 อ้างถึงใน ญัฐพฤทธิ ศรีภักดี, 2552, หน้า18) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นทัศนคติซึ่งแสดงถึงความรู้สึกที่รวมเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร เป็นความสัมพันธ์ระหว่างการที่บุคคลรับรู้ถึงการถือคุณสนับสนุนขององค์กร และผลที่ตามมาคือ ความอุทิศสละของสมาชิกและความเต็มใจที่จะทุ่มเททำงานเพื่อองค์กร

Theresa Welbourne (2003 อ้างถึงใน สมชื่น นาคพลัง, 2547, หน้า 8) ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร พัฒนาขึ้นมาจากทฤษฎีบทบาท (Role Theory) โดยทฤษฎีบทบาทจะพิจารณาบทบาทที่หลากหลายที่ตนจะผูกพันในที่ทำงาน โดยอธิบายว่าปัจจัยใดที่คนจึงผูกพันในบทบาทที่ชัดเจนมากกว่าบทบาทอื่น ๆ โดยบทบาทในที่ทำงานแบ่งเป็น 5 บทบาท ดังนี้

1. บทบาทเจ้าของงาน (Job Holder Role) พนักงานจะทำงานตามลักษณะงานที่กำหนดไว้
2. บทบาทสมาชิกในทีมงาน (Team Member Role) พนักงานจะทำเกินกว่าที่ได้รับมอบหมาย เพื่อช่วยให้เพื่อนสมาชิกในกลุ่มก้าวไปสู่เป้าหมาย
3. บทบาทเจ้าของกิจการ (Entrepreneur Role) พนักงานค้นคิดความคิดใหม่ ๆ และกระบวนการทำงาน และทำการทดสอบเพื่อให้บรรลุตามที่คิดไว้
4. บทบาทผู้เชี่ยวชาญในสายอาชีพ (Career Role) พนักงานทำสิ่งที่ตนอยากพัฒนาความสามารถ ความเชี่ยวชาญสายอาชีพของตน พวกเขาเรียนรู้ นำไปปฏิบัติทำให้เกิดเป็นทักษะมากยิ่งขึ้นเรื่อย ๆ ไป
5. บทบาทของสมาชิกในองค์กร (Organization Member Role) พนักงานทำสิ่งที่ส่งเสริมและช่วยบริษัท ถึงแม้ว่างานนั้นจะไม่ใช่ของตน และไม่ใช่งานของทีมงานเช่นกัน

Charlie Watts (2003 อ้างถึงใน สมชื่น นาคพลัง, 2547, หน้า 8) ความผูกพันของพนักงาน คือ ความมุ่งมั่น และความสามารถที่จะอุทิศตนเพื่อความสำเร็จขององค์กร หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นระดับความพยายามอย่างละเอียดรอบคอบ อุทิศเวลา สติปัญญา และแรงงานของพนักงานที่ใส่ไปในงาน นอกจากนี้ สิ่งที่เป็นที่พนักงานจะแสดงออกถึงความผูกพัน คือ

1. ความตั้งใจ (The Will) ประกอบด้วยความรู้สึกถึงเป้าหมาย หวังแทน และภูมิใจ ซึ่งทำให้พยายามอย่างสุดความสามารถในการทำงาน

2. วิธีการ (The Way) คือ แหล่งทรัพยากร การสนับสนุน เครื่องมือ และอุปกรณ์จากองค์การเพื่อนำไปใช้สร้างความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์การซึ่งมีลักษณะของความลุ่มพ้ออันเหนียวแน่นและเป็นไปในทิศทางที่ดี โดยแสดงออกมาในรูปของการกระทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์การเพราะมีความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายขององค์การ และทุ่มเทด้วยความเต็มใจในการ ปฏิบัติงานเพื่อองค์การอันเกิดจากการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การการมีส่วนร่วมและต้องการเป็นสมาชิกขององค์การบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การจะมีความภาคภูมิใจในองค์การของตนเอง และจะมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในองค์การรวมถึงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์การเสมอ

แนวความคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

แนวความคิดในเรื่องความผูกพันของพนักงาน (Employee Engagement) นั้น เป็นแนวคิดในเชิงจิตวิทยาได้รับความสนใจภายหลังที่ The Gallup Organization ซึ่งเป็นสถาบันวิจัยและเป็นองค์การที่ปรึกษาได้เริ่มทำการศึกษาในเรื่องความผูกพันของพนักงาน ในปี 1985 (Ferguson, 2005 อ้างถึงใน สุรัสวดี สุวรรณเวช, 2549, หน้า 2) ภายหลังจากนั้น Kahn (1990 อ้างถึงใน สุรัสวดี สุวรรณเวช, 2549, หน้า 2) ซึ่งเป็นนักจิตวิทยาได้กล่าวถึงเรื่องความผูกพันของพนักงานว่ามีความแตกต่างจากโครงสร้างทางบทบาทต่าง ๆ ของพนักงานในงาน เช่น การมีส่วนร่วมในงานหรือแรงจูงใจภายใน แต่ความผูกพันของพนักงานจะมุ่งเน้นไปที่ประสบการณ์ในการทำงานนั้น ๆ ที่จะขัดเกลากระบวนการของคนให้แสดงออกมาระหว่างที่ทำงานอยู่ได้อย่างไร โดย Kahn ได้กล่าวว่า ความผูกพันของพนักงานนั้นเป็นโครงสร้างที่มีหลายมิติ ซึ่งอาจจะเป็นมิติด้านความรู้สึกผูกพันของพนักงาน มิติด้านการเรียนรู้ การคิด หรือความผูกพันของพนักงานเป็นความพยายามของสมาชิกในองค์การที่มีต่องานและองค์การ ซึ่งความผูกพันพนักงานจะแสดงออกมาทางด้าน พฤติกรรม การนึกคิด และทางความรู้สึกระหว่างที่ปฏิบัติงานแนวความคิดของ Kahn นั้น เป็นแนวความคิดที่กลายมาเป็นพื้นฐานแนวคิดให้กับสถาบัน องค์การที่ปรึกษาต่าง ๆ

เรื่องแนวคิดและปัจจัยของการเกิดความผูกพันของพนักงาน จะ พบว่า แนวคิดในเรื่องความผูกพันของพนักงานในแต่ละสถาบันหรือนักวิชาการแต่ละคนนั้น มีความแตกต่างกันไป ข้อสังเกต พบว่า ในการเกิดความผูกพันของพนักงานมีลักษณะที่เหมือนกัน

คือ การมีส่วนร่วมในงานของพนักงานอย่างต่อเนื่อง และเกี่ยวข้องกับการแสดงความรู้สึก การแสดงออกทางพฤติกรรมของพนักงานที่มีต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรที่ใช้กันมากในวันนี้ คือ Say, Stay, Strive ของ Hewitt Associates

Hewitt Associates (2003 อ้างถึงใน สภาว สำราญคง, 2547, หน้า 16) เป็นบริษัทที่ปรึกษาในงานด้านทรัพยากรมนุษย์ สำหรับเรื่องความผูกพันของพนักงานได้ให้มุมมองว่า ความผูกพันของพนักงานเป็นสิ่งที่แสดงออกได้โดยพฤติกรรม คือ สามารถดูได้จากการพูด (Say) โดยจะพูดถึงองค์การเฉพาะในแง่บวก กล่าวคือ การที่คนอยู่ทำงานอย่างชื่นชม ภาคภูมิใจ และอยากจะทำบอกคนอื่นว่าทำงานอยู่ในองค์การใด อยากจะชักชวนคนอื่นให้มาทำงานในองค์การนี้ ถ้ามีความผูกพันรักองค์การ เขาจะรู้สึกภูมิใจ โดยแสดงจากพฤติกรรมและพูดถึงองค์การในทางที่ดีและพิจารณาได้จากการดำรงอยู่ (Stay) นั่นคือพนักงานปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป มีความยึดมั่นอยู่กับองค์การ หากมีองค์การอื่นมาชักชวน โดยเสนอค่าตอบแทนและตำแหน่งที่ดีกว่าก็จะไม่ไปเพราะรู้สึกว่าตัวเองเป็นบุคคลที่มีความสำคัญ มีคุณค่า พอใจที่จะอยู่กับเพื่อนร่วมงานที่นี้ ส่วนประเด็นสุดท้ายจะดูว่าพนักงานนั้นมีความผูกพันกับองค์การได้จากการใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถ (Strive) คือ อยู่อย่างเต็มใจ เพื่อช่วยเหลือหรือสนับสนุนธุรกิจขององค์การ ใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถทำงานรับใช้องค์การ ไม่ใช้การอยู่แบบรอรับเงินเดือน แต่อยู่เพราะอยากจะทำผลงานที่ดีให้กับองค์การ อยากทำงานอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งถือเป็นอุดมคติ (Ideal) ของคนในองค์การที่ต้องการ โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน มี 7 ประการดังนี้

1. ภาวะผู้นำ (Leadership)
2. วัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์การ (Culture / Purpose)
3. ลักษณะงาน (Work Activity)
4. ค่าตอบแทนโดยรวม (Total Compensation)
5. คุณภาพชีวิต (Quality of Life)
6. โอกาสที่ได้รับ (Opportunity)
7. ความสัมพันธ์ (Relationship)

จากปัจจัยความผูกพันทั้ง 7 ประการ ตามแนวคิดของ Hewitt Associates นั้น ได้กลายมาเป็นเครื่องมือหนึ่งที่ใช้วัดความผูกพันของพนักงานในองค์การต่าง ๆ เช่น

ในการศึกษาถึงความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในประเทศแคนาดา จำนวน 120 องค์กร จากพนักงานมากกว่า 80,000 ราย ผลการศึกษา พบว่า บริษัทที่ดีอันดับ ในกลุ่มผู้ว่าจ้างที่ดีที่สุด จำนวน 50 องค์กรโดยเฉลี่ยมีพนักงานที่มีความผูกพันต่อ องค์กรสูงกว่าบริษัทที่ไม่ดีอันดับกลุ่มผู้ว่าจ้างที่ดีที่สุดถึง 21% และมีอัตราการ เจริญเติบโตของรายรับสูงถึง 16.1% เปรียบเทียบกับอัตราการเจริญเติบโตของรายรับ ของบริษัทที่ไม่ดีอันดับกลุ่มผู้ว่าจ้างที่ดีที่สุด ซึ่งคิดเป็น 6.1% จะเห็นได้ว่า จากการสำรวจ บริษัทที่ดีอันดับผู้ว่าจ้างที่ดีที่สุดนั้น จะมีระดับของความผูกพันของพนักงานที่สูงกว่า บริษัทที่ไม่ดีอันดับผู้ว่าจ้างที่ดีที่สุด และมีอัตราการเจริญเติบโตสูงกว่าเช่นกัน แสดงให้ เห็นว่าความผูกพันของพนักงานเป็นตัวแปรหนึ่งที่จะสะท้อนให้เห็นถึงแนวโน้มผล ประกอบการของบริษัทที่มีทิศทางที่สอดคล้องกันมา

Steers and Porter (1977, pp. 46-75) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีความหมายใน 3 ลักษณะ คือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของ องค์กรเป็นลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่อด้านทัศนคติในเชิงบวกต่อองค์กร มีความ ผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริงต่อค่านิยม และเป้าหมายขององค์กร พร้อมสนับสนุน กิจการขององค์กร ซึ่งเป็นเป้าหมายของตนด้วยความเชื่อว่างค์การนี้เป็นองค์กรที่ดี ที่สุดที่ตนเองทำงานด้วยความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร เป็นลักษณะที่บุคลากรเต็มใจที่จะเสียสละอุทิศตน พยายามทำงานเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์การประสบผลสำเร็จบรรลุเป้าหมาย เกิดผลประโยชน์ต่อองค์กร และมีความ ห่วงใยต่อความเป็นไปขององค์กร
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ องค์กรเป็นลักษณะที่บุคลากรแสดงความต้องการ และตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ ตลอดไปมีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร และพร้อมที่จะบอกคนอื่นว่าตนเป็นสมาชิกขององค์กร การรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่ง ขององค์กร สนับสนุนและสร้างสรรค์องค์กรให้ดียิ่งขึ้น

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ

พิชิต เทพวรรณ (2554, หน้า 176) ให้ความสำคัญความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ (Commitment) จะมุ่งมั่นให้เกิดกับองค์การ โดยองค์การต่าง ๆ ต้องการให้พนักงานมีทั้งความผูกพันของพนักงานต่อองค์การและความผูกพันในงานของพนักงาน เนื่องจากความผูกพันของพนักงานต่อองค์การจะมีความสัมพันธ์กับอัตราลาออก (Turnover Rate) ถ้าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์การสูง อัตราการลาออกก็จะต่ำ ในขณะที่ความผูกพันในงานของพนักงานจะมีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน ซึ่งถ้าพนักงานมีความผูกพันในงานสูง อัตราการขาดงานก็จะต่ำ ดังนั้นองค์การจึงต่างให้ความสำคัญกับความผูกพันใน 2 ลักษณะ ทั้งความผูกพันในงานของพนักงาน (Employee Engagements) และความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ (Employee Commitment) จากแนวคิดเรื่องความผูกพันของพนักงานต่อองค์การดังกล่าวมาแล้ว The Gallup Organization ได้ศึกษาความผูกพันของพนักงานและได้แบ่งประเภทของพนักงานไว้ 3 ประเภท คือ

1. พนักงานที่มีความผูกพันในงาน (Engaged) คือ พนักงานที่ทำงานด้วยความเต็มใจตั้งใจ และคำนึงถึงองค์การ
2. พนักงานที่ไม่ยึดติดกับความผูกพันในงาน (Not-engaged) คือ พนักงานที่ไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน และ/หรือทำงานโดยไม่ตั้งใจ
3. พนักงานที่ไม่มีความผูกพันในงาน (Actively Disengaged) คือ พนักงานที่ไม่มีความสุขในการทำงาน

โดยองค์ประกอบของความผูกพันในงานของพนักงานนั้นประกอบไปด้วย ค่านิยมของบุคคล (Individual Value) เป้าหมายของงาน (Focused Work) และการสนับสนุนระหว่างบุคคล (Interpersonal Support) ซึ่งในแต่ละองค์ประกอบมีส่วนประกอบย่อยที่แตกต่างกันไป โดยในแต่ละส่วนนั้นประกอบไปด้วยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันในงานของพนักงานที่มีผลให้ความผูกพันดังกล่าวมีระดับที่สูงขึ้น โดยแนวทางในการสร้างความผูกพันในงานของพนักงานมีดังนี้

1. เป้าหมายของงาน (Focus Work) ประกอบด้วย ความสอดคล้องกับกลยุทธ์ (Align Effort with Strategy) คือ ในการมอบหมายงานควรมีความสอดคล้องกันระหว่างความสามารถ ความถนัดของพนักงานกับกลยุทธ์ ทั้งนี้พนักงานแต่ละคนต้องมีความเข้าใจถึงสิ่งที่องค์การคาดหวัง และได้รับรู้ข้อมูลที่มีผลกระทบต่อการทำงานมอบอำนาจ

(Empowerment) คือ พนักงานมีอำนาจที่เหมาะสมที่สามารถใช้ในการตัดสินใจและจัดการงานของตนเอง

2. ค่านิยมของบุคคล (Individual Value) ประกอบด้วยแผนการพัฒนา (Development Plans) คือ พนักงานต้องมีโอกาสและได้รับการสนับสนุนให้ก้าวหน้าในงาน การสนับสนุนและการยอมรับ (Support and Recognition) คือ พนักงานได้รับปัจจัยที่ใช้ในการสนับสนุนการปฏิบัติงาน ตลอดจนองค์การต้องยอมรับถึงความแตกต่างในด้านความคิดเห็นของพนักงานแต่ละคน

3. การสนับสนุนร่วมมือกันระหว่างบุคคล (Interpersonal Support) ประกอบด้วยการทำงานเป็นทีม (Teamwork) คือ การมีความร่วมมือกันในการทำงาน และมีสภาพแวดล้อมที่พนักงานสามารถไว้วางใจกันได้

ความร่วมมือกัน (Collaboration) คือ การมีความร่วมมือกันในการทำงาน ระหว่างกลุ่มการร่วมมือกันในการแก้ปัญหา และการมีเป้าหมายร่วมกัน

จากความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ ความผูกพันในงานของพนักงาน จะเกิดขึ้นได้นั้นจะต้องเชื่อมโยงส่วนประกอบ 3 ส่วนด้วยกัน (Gubman, 2003) ได้แก่ คุณค่าและความรับผิดชอบ (Values and Responsibilities), โปรแกรม (Program) และความสัมพันธ์ (Relationships) สามารถอธิบายถึงความผูกพันในงานของพนักงานได้ว่าการที่องค์การจะเพิ่มความผูกพันในงานของพนักงานให้เกิดขึ้นนั้น เกิดจากการมีความสัมพันธ์กับ 3 ลำดับชั้นกล่าว คือ ในเรื่องคุณค่าและความรับผิดชอบเป็นฐานที่ทำให้เกิดความผูกพัน เพราะการให้คุณค่าของพนักงานที่สอดคล้องกับค่านิยมหรือวัฒนธรรมขององค์การนั้น เป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้พนักงานดังกล่าวเต็มใจที่จะทำงาน

ขณะเดียวกันในเรื่องของโปรแกรมหรือโครงการต่าง ๆ ที่จะจัดให้พนักงาน เช่น เรื่องการจ่ายค่าตอบแทน สวัสดิการหรือการพัฒนาและการฝึกอบรมนั้น มีผลต่อความผูกพันของพนักงานทั้งสิ้น ซึ่งหากองค์การสามารถจัดหาปัจจัยเหล่านี้ได้ตรงกับความต้องการของพนักงานได้อย่างแท้จริงแล้ว ก็จะช่วยให้พนักงานทำงานอย่างเต็มความสามารถ อย่างไรก็ตาม ในบางองค์การที่ทรัพยากรขององค์การมีจำกัด จึงส่งผลให้ไม่อาจที่จะตอบสนองความต้องการของพนักงานได้ทั้งหมด ดังนั้นองค์การจึงจำเป็นต้องคำนึงถึงความเหมาะสมด้วย

ความสัมพันธ์ของความผูกพันทั้ง 3 ลำดับชั้น มีผลอย่างยิ่งต่อการสร้างให้เกิดความผูกพันในงานของพนักงาน เพราะเกี่ยวข้องกับความรู้สึกของพนักงาน ทั้งนี้เพราะการ

จัดการกับอารมณ์หรือความรู้สึก (Management of Mood) ของมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้เกิดการรับรู้และตัดสินใจต่าง ๆ ทั้งสัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างาน จึงมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานทั้งสิ้น

ในการพัฒนากลยุทธ์ความผูกพันในงานของพนักงานเพื่อให้องค์กรมีความได้เปรียบทางการแข่งขันสามารถพัฒนาในปัจจัยดังต่อไปนี้

1. การทำงานด้วยตนเอง (Work Itself) เป็นการเปิดโอกาสให้กับพนักงานให้สามารถทำงานด้วยตนเอง ภายใต้การดูแลและการให้ความช่วยเหลือจากหัวหน้างาน
2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน (The Work Environment) เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวัฒนธรรมและการสร้างทัศนคติเชิงบวกในการทำงาน
3. ภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นการพัฒนาทักษะการเป็นผู้นำให้กับพนักงานที่มีโอกาสได้รับการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งพนักงานจะต้องมีความเข้าใจในทักษะการปฏิบัติงาน ตลอดจนเข้าใจในความคาดหวังถึงสิ่งที่องค์กรต้องการจะได้รับ
4. โอกาสของการก้าวหน้าส่วนบุคคล (Opportunities for Personal Growth) กลยุทธ์นี้จะเป็นการแสดงให้เห็นถึงขั้นตอนที่จำเป็นที่พนักงานจะมีโอกาสก้าวหน้าในการเรียนรู้ และการเติบโตบทบาทหรือตำแหน่งหน้าที่ของพนักงาน
5. การให้โอกาสกับพนักงาน (Opportunities for Contribute) เป็นการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานในลักษณะหนึ่งที่ทำให้โอกาสกับพนักงานในการแสดงความคิดเห็นและส่งเสริมพนักงานให้กระทำในสิ่งที่ต้องการในงาน ทั้งนี้ต้องมีความสอดคล้องกับค่านิยมหลักขององค์กรด้วย

การพัฒนาความผูกพันในงานของพนักงานเป็นกลยุทธ์ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างหนึ่งขององค์กร เพื่อที่จะสะท้อนให้องค์กรทราบว่า ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ๆ ความผูกพันของพนักงานมีต่องานอย่างไร ตลอดจนทำให้ผู้บริหารทราบถึงแนวโน้มของความผูกพันในงานของพนักงานในอนาคตว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงในลักษณะหรือรูปแบบใด ทั้งนี้เพื่อที่องค์กรจะสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปปรับปรุงหรือสร้างความผูกพันในงานให้กับพนักงานได้อย่างเหมาะสม นอกจากกลยุทธ์ในการส่งเสริมความผูกพันในงานของพนักงาน กระบวนการในการพัฒนาความผูกพันในงานของพนักงานยังสามารถทำได้ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การเรียนรู้จากประสบการณ์ โดยการเรียนรู้จากประสบการณ์นั้นสามารถเรียนรู้ได้จากทั้งภายใน ได้แก่ การสำรวจความพึงพอใจของพนักงานหรือจาก

ข้อมูลของพนักงานที่ออกจากองค์กรไปแล้ว หรือเรียนรู้จากภายนอก เช่น จากการบริหารงานของคู่แข่ง หรือการเป็นพันธมิตรทางธุรกิจ ซึ่งจะสามารถทำให้ผู้บริหารทราบสาเหตุที่ทำให้พนักงานเหล่านั้นมีความผูกพันกับงานน้อยมาจากสาเหตุใด อะไรเป็นอุปสรรคต่อการทำงาน ทั้งนี้จะทำให้ผู้บริหารสามารถหาวิธีการในการที่จะลดอุปสรรคหรือหาทางป้องกันแก้ไขสาเหตุเหล่านั้น

ขั้นตอนที่ 2 การวัดความผูกพันโดยการวัดความผูกพันเป็นการระบุหรือชี้ให้เห็นว่าพนักงานมีความผูกพันกับงานในระดับใดและเป็นอย่างไร ทั้งนี้เพื่อจะสามารถปรับปรุงหรือพัฒนาให้เกิดความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น ในการวัดความผูกพันในงานของพนักงานนั้นมีวิธีการ คือ การออกแบบสำรวจผ่านกระบวนการวิจัยและทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการใช้สถิติ เช่น การหาค่าเฉลี่ยในการวัดระดับความผูกพันในงานของพนักงานในภาพรวม เปรียบเทียบกับผลการดำเนินงานขององค์กร (รายได้หรือกำไร) เปรียบเทียบกับผลผลิตภาพของพนักงานหรือเปรียบเทียบกับเป้าหมายขององค์กร เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 3 การปรับปรุงแก้ไข เมื่อทราบสาเหตุที่ทำให้เกิดอุปสรรคในการทำงานหรือสาเหตุที่ทำให้พนักงานมีความผูกพันกับงานในระดับต่ำแล้ว ก็นำเอาข้อมูลที่ได้มาหากกลยุทธ์หรือแนวทางในการแก้ไขปรับปรุง โดยสามารถกระทำได้ในระดับองค์กร กลุ่ม และบุคคล ซึ่งขึ้นอยู่กับปัญหาและสาเหตุเหล่านั้น แต่หากองค์กรยังไม่มีความพร้อมในการปรับปรุง ก็ควรมีการชี้แจงให้กับสมาชิกในองค์กรทราบถึงเหตุผลหรือความจำเป็นที่ชัดเจน และในขั้นตอนนี้เป็นกระบวนการสำคัญที่ต้องมีการกระทำอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เพื่อให้ปัจจัยเหล่านี้สามารถผูกใจพนักงานได้อย่างเหมาะสมต่อไป

ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์ (2551, หน้า 107-108) ได้ให้ความสำคัญของความผูกพันกับองค์กรการส่งเสริมให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กรจึงมีความสำคัญกับการดำเนินงานขององค์กรปัจจุบันเนื่องจากพนักงานที่ผูกพันและทุ่มเทให้กับองค์กรจะช่วยให้องค์กรดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและช่วยลดต้นทุนขององค์กร โดยการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ความผูกพันกับองค์กรมีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน ผลผลิตภาพ และคุณภาพของผลงาน ที่สำคัญความผูกพันกับองค์กร ที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไม่ให้ออกไปอยู่กับคู่แข่ง ซึ่งอาจจะก่อให้เกิดค่าใช้จ่ายที่ไม่สามารถประเมินได้ เพราะเมื่อพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ จะทำให้เกิดผลกระทบที่สำคัญหลายประการต่อพฤติกรรมการทำงานในประเด็นต่อไปนี้

1. ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ มักมีแนวโน้มที่จะขาดงานและสมัครใจลาออกจากงานสูง ส่วนผู้ที่มีความผูกพันสูงมักจะเปลี่ยนแปลงงานใหม่น้อยกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่ำ โดยผู้ที่มีความโน้มเอียงที่จะผูกพันตั้งแต่เริ่มเข้าทำงาน มักจะอยู่กับองค์กรค่อนข้างถาวร

2. ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ มักไม่เต็มใจที่จะเสียสละหรือมีส่วนรับผิดชอบใด ๆ ต่อส่วนรวม จะอยู่ในลักษณะค่อนข้างเห็นแก่ตัว พยายามทำงานน้อยหรือหลบเลี่ยงงานเท่าที่จะทำได้

3. ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำมักจะมีชีวิตส่วนตัวค่อนข้างไปทางลบ จากการสำรวจเจตคติการทำงานของพนักงานภาคราชการ พบว่า ผู้ที่มีความรู้สึกไม่ผูกพันต่อองค์กร มักจะไม่พอใจต่อชีวิตส่วนตัวของตนด้วยเช่นกัน

ฉะนั้นการส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อพนักงาน และการที่พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร ย่อมก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อตัวพนักงานและองค์กรโดยรวมอีกด้วย ซึ่งการส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรสามารถทำได้ด้วยวิธีต่อไปนี้

1. เพิ่มความสำคัญต่องาน ทั้งนี้เพราะคนเรามีแนวโน้มที่จะผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น ถ้าตนได้รับโอกาสความไว้วางใจที่มีอำนาจในการกำกับดูแล และเลือกวิธีทำงานอย่างอิสระด้วยตนเองรวมทั้งได้รับการยอมรับว่างานที่ตนทำมีความสำคัญต่อการดำรงอยู่ขององค์กร

2. การกำหนดให้ผลประโยชน์ของพนักงานสอดคล้องกับผลประโยชน์ขององค์กรเนื่องจากพนักงานจะรู้สึกผูกพันต่อองค์กรตราบที่ทั้ง 2 ฝ่ายต่างมีประโยชน์ร่วมกันจากการทำงาน เช่น กิจการบริษัทดีมีกำไร ผลกำไรส่วนนี้ก็ทำให้เงินโบนัสตอบแทนและเงินเดือนของพนักงานเพิ่มสูงขึ้นอย่างน่าพอใจ เป็นต้น ซึ่งจะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น

3. ใช้วิธีคัดเลือกบรรจุบุคลากรใหม่ที่มีแนวคิดและค่านิยมสอดคล้องกับองค์กร ซึ่งโดยทั่วไปสิ่งที่เป็นค่านิยมขององค์กรจะปรากฏอยู่ในข้อความที่บ่งบอกถึงพันธกิจขององค์กรเนื่องจากการที่ค่านิยมองค์กรยิ่งใกล้เคียงกับบุคคลที่จะบรรจุมากเพียงไร ยิ่งทำให้พนักงานใหม่ที่ได้รับบรรจุมีความผูกพันต่อองค์กรมากเพียงนั้น

นอกจากนี้การให้รางวัลก็มีความสำคัญต่อการพัฒนาความผูกพันกับองค์กรถึงแม้ค่าตอบแทนผลประโยชน์ และโอกาสที่จะบรรลุเป้าหมายที่ท้าทายจะมีความสำคัญ

แต่พนักงานที่มีความผูกพันกับองค์กรจะให้ความสำคัญกับรางวัลระหว่างบุคคลด้วย เช่นกัน เช่น การได้รับการยอมรับการเลื่อนตำแหน่งหรือเป็นผู้มีส่วนร่วมกับโครงการใหม่ ๆ ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องสร้างระบบการให้รางวัลที่ให้ความสำคัญกับบุคคล และความภาคภูมิใจที่บูรณาการเข้ากับเป้าหมายของบุคคลและองค์กร ซึ่งจะช่วยกระตุ้นและธำรงรักษาความผูกพันกับองค์กรให้แก่พนักงาน

สรุป ความผูกพันต่อองค์กรความผูกพันต่อองค์กรเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวให้สมาชิกในองค์กรได้มีเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน ร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ร่วมแก้ปัญหา ร่วมพัฒนาและร่วมยินดีในผลสำเร็จของงานอย่างมีคุณภาพ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่อความผูกพันต่อองค์กร

ในการศึกษาเรื่องปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่อความผูกพันต่อองค์กร มีหลายแนวคิด ดังนี้

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจอันก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่าง ๆ และปัจจัยเหล่านี้ใช้เป็นเครื่องมือชี้บ่งถึงปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งมีปัจจัยอยู่ 3 ประการ คือ (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553, หน้า 123-129)

- ก. ปัจจัยด้านบุคคล (Personal Factors)
- ข. ปัจจัยด้านงาน (Factors the Job)
- ค. ปัจจัยด้านการจัดการ (Factors Controllable by Management)

ก. ปัจจัยด้านบุคคล (Personal Factors)

ปัจจัยด้านบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงาน ดังนี้

1. ประสบการณ์ จากการศึกษาในงานวิจัย พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจงานบุคคลที่ทำงานนานจนมีความรู้ความชำนาญในงานมากขึ้น ทำให้เกิดความพึงพอใจกับงานที่ทำ
2. เพศ แม้ว่าการวิจัยหลายชิ้นจะแสดงว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานก็ตาม แต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ทำด้วยว่าเป็นงานลักษณะใด รวมทั้งเกี่ยวข้องกับระดับความทะเยอทะยานและความต้องการทางการเงิน เพศหญิงมีความอดทน ที่จะทำงานต้องใช้ฝีมือและงานที่ต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าชาย

3. จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบ กลุ่มที่ทำงานด้วยกัน มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน งานซึ่งต้องการความสามารถหลายอย่างประกอบกัน ต้องมีสมาชิกที่มีลักษณะในงานหลายด้าน และความปองดองกันของสมาชิกในการทำงาน ก็มีส่วนที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน

4. อายุ อายุแม้จะมีผลต่อการทำงานไม่เด่นชัด แต่อายุก็เกี่ยวข้องกับระยะเวลา และประสบการณ์ในการทำงานผู้ที่อายุมากมักจะมีประสบการณ์ในการทำงานนานด้วย แต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงาน และสถานการณ์ในการทำงานด้วย

5. เวลาในการทำงาน งานที่ทำในเวลาปรกติ จะสร้างความพึงพอใจในการทำงานมากกว่างานที่ต้องทำในเวลาที่ไม่บุคคลอื่นไม่ต้องทำงาน เพราะเกี่ยวกับการพักผ่อน และการสร้างสรรค์กับผู้อื่นด้วย

6. เซาวันปัญญา ปัญหาเรื่องเซาวันปัญญากับความพึงพอใจในการทำงาน ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ และลักษณะงานที่ทำในบางลักษณะไม่พบความแตกต่างระหว่างเซาวันปัญญากับความพึงพอใจในการทำงาน แต่ในลักษณะงานบางอย่าง พบว่า มีความแตกต่างกัน พนักงานในโรงงานที่มีเซาวันปัญญาในระดับสูงแต่งงานที่ทำงานประจำ พบว่า มักจะเบื่อหน่ายงานได้ง่ายและมีเจตคติที่ไม่ดีต่อการทำงานในโรงงาน เพราะเป็นงานที่ไม่ท้าทาย และไม่เหมาะสมกับความสามารถของเขา

7. การศึกษา การศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานนั้นมีผลต่อการวิจัยไม่เด่นชัดนักจากงานวิจัยบางแห่ง พบว่า การศึกษาไม่แสดงถึงความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน แต่มักจะขึ้นอยู่กับงานที่ทำว่าเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของเขาหรือไม่ ในรายงานวิจัยหลายชิ้น พบว่า นักวิชาการวิชาชีพ เช่น แพทย์ วิศวกร ทัศนศาสตร์ มีความพึงพอใจในงานสูงกว่าคนงานและพนักงานลูกจ้างที่ใช้แรงงานทั่วไป รวมทั้งเสมียนพนักงานด้วย

8. บุคลิกภาพ ปัญหาเรื่องบุคลิกภาพ กับความพึงพอใจในการทำงานนั้นอยู่ที่เครื่องมือวัดบุคลิกภาพ เนื่องจากเครื่องมือนี้ มีความไม่เที่ยงตรงอย่างไรก็ตาม บุคลิกภาพที่เห็นได้ชัดเจนนก็คือ คนที่มีอาการของโรคประสาทมักจะพอใจในการทำงานมากกว่าคนปกติ ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะความไม่พึงพอใจในการทำงานเป็นเหตุให้เกิดโรคประสาทได้ เพราะต้องเครียดกับภาวะของความไม่พึงพอใจในการทำงาน

9. ระดับเงินเดือนจากงานวิจัยหลายชิ้น พบว่า เงินเดือนมีส่วนในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เงินเดือนที่มากพอแก่การดำรงชีพตามสถานภาพ ทำให้บุคคล

ไม่ต้องตื่นนอนมากนักที่จะไปทำงานเพิ่มนอกเวลาทำงาน และเงินเดือนยังเกี่ยวข้องกับการสามารถหาปัจจัยอื่นที่สำคัญแก่การดำรงชีวิตอีกด้วย ผู้ที่มีเงินเดือนสูงจึงมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีเงินเดือนต่ำ

10. แรงจูงใจในการทำงาน แรงจูงใจเป็นการแสดงออกถึงความต้องการของบุคคลโดยเฉพาะแรงจูงใจจากปัจจัยตัวผู้ทำงานเองก็จะสร้างความพึงพอใจในการทำงาน

11. ความสนใจในงาน บุคคลที่สนใจในงาน และได้ทำงานที่ตนเองถนัดและพอใจ จะมีความสุขและพึงพอใจในการทำงานมากกว่าบุคคลที่มีศูนย์ความสนใจในชีวิตไม่ได้อยู่ที่งาน

ข. ปัจจัยด้านงาน (Factors the Job)

ลักษณะงาน ได้แก่ ความน่าสนใจของงาน ความท้าทายของงาน ความแปลกของงานโอกาสที่ได้เรียนรู้และศึกษางาน โอกาสที่จะทำให้งานนั้นสำเร็จ การรับรู้หน้าที่รับผิดชอบ การควบคุมการทำงานและวิธีการทำงานการที่ผู้ทำงานมีความรู้สึกต่องานที่ทำอยู่ว่า เป็นงานที่สร้างสรรค์ เป็นประโยชน์ท้าทาย เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานนั้น ๆ และเกิดความผูกพันต่องาน

1. ทักษะในการทำงาน ความชำนาญในงานที่ทำ มักจะต้องพิจารณาควบคู่ไปกับลักษณะของงาน ฐานะทางอาชีพ ความรับผิดชอบเงินเดือนที่ได้รับต้องพิจารณาไปด้วยกันจึงจะเกิดความพึงพอใจในงาน

2. ฐานะทางวิชาชีพ จากการศึกษาวิจัย พบว่า ประมาณครึ่งหนึ่งของเสมียนพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน แต่มีถึงร้อยละ 17 ที่ พบว่า ถ้ามีโอกาสก็อยากเปลี่ยนงาน ในสถานะที่เศรษฐกิจดี มีงานให้เลือกทำ จะมีการเปลี่ยนงานบ่อย เพื่อจะเลื่อนเงินเดือน เลื่อนฐานะของตนเอง ดังนั้น ตำแหน่งทางการงานที่มีฐานะทางวิชาชีพสูง เช่น การเป็นเจ้าของกิจการผู้จัดการจะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าระดับอาชีพที่มีฐานะทางอาชีพต่ำกว่า ความจริงแล้วต้องพิจารณาควบคู่ไปกับความอิสระในงาน ความภาคภูมิใจในงานประกอบไปด้วย ทั้งนี้ก็เพราะฐานะทางอาชีพ นอกจากขึ้นอยู่กับบุคคลนั้นเป็นผู้พิจารณาตัดสินด้วยในแต่ละสังคม แต่ละหน่วยงานให้ความสำคัญของฐานะทางวิชาชีพแตกต่างกันไป ระยะเวลาที่ผ่านไปความคิดเห็นเกี่ยวกับฐานะทางวิชาชีพก็เปลี่ยนไปด้วย

3. ขนาดของหน่วยงาน ความพึงพอใจในการทำงานในหน่วยงานขนาดเล็ก จะดีกว่าหน่วยงานขนาดใหญ่ เนื่องจากหน่วยงานขนาดเล็กพนักงานมีโอกาสรู้จักกัน ทำงานคุ้นเคยกันได้ง่ายกว่าหน่วยงานใหญ่ทำให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นกันเอง และร่วมมือช่วยเหลือกัน ขวัญในการทำงานดีทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

4. ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน การที่บ้านอยู่ห่างไกลจากที่ทำงาน การเดินทางไม่สะดวก ต้องตื่นแต่เช้ามือ รถติดและเหน็ดเหนื่อยจากการเดินทาง มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน คนที่เป็นคนจังหวัดหนึ่งแต่ต้องไปทำงานในอีกจังหวัดหนึ่ง สภาพของท้องถิ่น ความเป็นอยู่ภาษาไม่คุ้นเคย ทำให้เกิดความไม่คุ้นเคยในการทำงาน เนื่องจากการปรับตัว และการสร้างความคุ้นเคยต้องใช้เวลา

5. สภาพทางภูมิศาสตร์ ในแต่ละท้องถิ่น แต่ละพื้นที่มีส่วนสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานคนงานในเมืองใหญ่มีความพึงพอใจในการทำงานน้อยกว่าคนงานในเมืองเล็ก ทั้งนี้ เนื่องจากความคุ้นเคย ความใกล้ชิดระหว่างคนงานในเมืองเล็กมีมากกว่าในเมืองใหญ่ ทำให้เกิดความอบอุ่นและมีความสัมพันธ์กัน

6. โครงสร้างของงาน โครงสร้างของงาน หมายถึง ความชัดเจนของงาน ที่สามารถอธิบายชี้แจงเป้าหมายของงาน รายละเอียดของงาน ตลอดจนมาตรฐานในการปฏิบัติงาน หากโครงสร้างของงานชัดเจน ย่อมสะดวกแก่ผู้ปฏิบัติงานสามารถป้องกันมิให้เกิดความผิดพลาดในการทำงานด้วย นอกจากนี้ยัง พบว่า งานใดที่มีโครงสร้างของงานดีรู้ว่า จะทำอะไร และดำเนินการอย่างไรสภาพการณ์ควบคุมจะง่ายขึ้น

ค. ปัจจัยด้านการจัดการ (Factors Controllable by Management)

1. ความมั่นคงในงาน สรุปรูปจากการศึกษาค้นคว้าส่วนใหญ่จะ พบว่า พนักงานมีความต้องการงานที่มีความแน่นอนมั่นคง แม้ว่าในปัจจุบันบุคคลจะสนใจในงานน้อยลงก็ตาม แต่บริษัทที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงาน เช่น บริษัทญี่ปุ่นก็ยังคิดถึง ความมั่นคงของงานคือ มีการจ้างงานตลอดชีวิต (Life Long Employment) จากการสำรวจ โดยการสอบถามเกี่ยวกับความต้องการความมั่นคงของงาน ปรากฏว่าร้อยละ 80 ต้องการงานที่มีความมั่นคง พนักงานของบริษัทและโรงงาน ต้องการจะอยู่ทำงาน จนถึงวัยเกษียณ แม้ว่าเขาจะมีเงินมากพอที่จะเลี้ยงตัวในวัยชราก็ตาม ก็ยังยินดีจะอยู่จนถึงทำงานไม่ไหว ความมั่นคงในงาน ถือเป็นสวัสดิการอย่างหนึ่งโดยเฉพาะในวัยที่พ้นจากการทำงานแล้ว และเป็นความต้องการของพนักงาน ได้แก่ ความสนใจในงานที่ตนเองถนัดและมี

ความสามารถ ไม่ทำงานที่หนักและมากจนเกินไป งานที่ทำให้ความก้าวหน้าและได้รับรางวัลตอบแทนจากความตั้งใจทำงาน

2. รายรับ ฝ่ายบริหารและฝ่ายจัดการของบริษัทเชื่อมั่นว่า รายรับที่ดีของพนักงานจะเยียวยาโรคไม่พอใจงานได้ การสำรวจส่วนใหญ่ พบว่า รายรับมาทีหลังความมั่นคงในการทำงาน ลักษณะของงาน และความก้าวหน้าของงาน แต่ในสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบันที่ค่าครองชีพสูง รายรับอาจเป็นความสำคัญอันดับแรก นักวิชาการที่เปลี่ยนงานเนื่องจากรายรับของหน่วยงานอีกแห่งหนึ่งดีกว่าผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานของรัฐลาออกไปสู่ภาคเอกชนก็เพราะรายรับที่ดีกว่า

3. ผลประโยชน์ เช่นเดียวกับรายรับ ฝ่ายบริหารของบริษัทและโรงงานเห็นว่า การได้รับผลประโยชน์เป็นสิ่งชดเชยและสร้างความพึงพอใจในงานได้ แต่จากการศึกษาซึ่งก็พบเช่นเดียวกับรายรับ พนักงานบางส่วนอาจให้ความสนใจน้อยกว่าความมั่นคงในงานและความก้าวหน้าในการทำงานทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า จ่ายค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าประกันสังคมและประกันชีวิตต่าง ๆ ถูกจัดอยู่ในด้านความมั่นคง และสวัสดิการในการทำงาน

4. โอกาสก้าวหน้า โอกาสที่จะมีความก้าวหน้าในการทำงานมีความสำคัญสำหรับอาชีพหลายอาชีพ เช่น การขาย เสมียนพนักงานและบุคคลที่ใช้ฝีมือและความชำนาญงาน มีความสำคัญน้อยสำหรับบุคคลที่ไม่ต้องใช้ความชำนาญงานแต่มีการศึกษาสูงและอยู่ในตำแหน่งสูงจากการศึกษา พบว่า คนสูงวัยให้ความสนใจกับโอกาสก้าวหน้าในงานน้อยกว่าคนที่อ่อนวัยอาจเป็นเพราะว่าคนสูงวัยได้ผ่านโอกาสความก้าวหน้ามาแล้ว

5. อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง อำนาจที่หน่วยงานมอบให้ตามตำแหน่ง เพื่อควบคุมสั่งการ ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติงานที่มอบหมายให้สำเร็จ งานบางอย่างมีอำนาจตามตำแหน่งที่เด่นชัด งานบางอย่างมีอำนาจที่ไม่เด่นชัด ทำให้ผู้ทำงานปฏิบัติงานยากและอึดอัด อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ จึงมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

6. สภาพการทำงาน พนักงานมีความคิดเห็นแตกต่างกันมากมาย เรื่องสถานการณ์และสภาพการทำงานมีพนักงานที่ทำงานในสำนักงานที่ให้ความสำคัญกับสภาพการทำงาน ความพอใจในการทำงาน มาจากสาเหตุของสภาพในที่ทำงาน

7. เพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานเป็นส่วนหนึ่งที่จัดเข้าในปัจจัยที่เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานทำให้คนเรามีความสุขในที่

ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนจึงเป็นความสำคัญและเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

8. ความรับผิดชอบงาน จากการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีขวัญดีจะมีความรับผิดชอบในงานสูง ความพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบร่วมกับปัจจัยอื่น เช่น อายุ ประสบการณ์ เงินเดือน และตำแหน่งด้วย

9. การนิเทศงานสำหรับพนักงาน การนิเทศงานก็คือ การชี้แนะนำในการทำงานจากหน่วยงาน ดังนั้น ความรู้สึกต่อผู้นิเทศก็มักจะเน้นความรู้สึกที่มีต่อหน่วยงานและองค์การด้วย จากการศึกษากรณีฮอร์ธอร์น พบว่า ขวัญและเจตคติของพนักงานขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์กับผู้นิเทศงานการสร้างความเข้าใจที่ดีระหว่างผู้นิเทศงานและพนักงานจะเกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

10. การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา การศึกษาหลายแห่ง พบว่า พนักงานมีความต้องการรู้ว่าการทำงานของตนเป็นอย่างไร จะปรับปรุงการทำงานของตนอย่างไร ข่าวสารจากบริษัทหน่วยงานต่าง ๆ จึงมีความหมายและความสำคัญสำหรับผู้ปฏิบัติงานงานของตนจะก้าวหน้าต่อไปหรือไม่ พนักงานมักจะได้อะไรของหน่วยงานน้อยกว่าที่ต้องการ

11. ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร พนักงานที่ชื่นชมความสามารถของผู้บริหารมีขวัญและกำลังใจในการทำงานเป็นผลให้เกิดกำลังใจในการทำงานด้วย ความศรัทธาในความสามารถและความตั้งใจที่ผู้บริหารมีต่อหน่วยงาน ทำให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดความพึงพอใจในการทำงานในหน่วยงานด้วย

12. ความเข้าใจกันระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน ความเข้าใจดีต่อกัน ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน จากการสำรวจของ National Industrial Conference Board พบว่า ความเข้าใจกันระหว่างผู้บริหาร และหัวหน้างานตรงกันว่ารายรับเป็นเรื่องสำคัญที่สุด แต่สำหรับพนักงานเองกลับมองว่า ความมั่นคงความก้าวหน้าในงานเป็นเรื่องสำคัญที่สุด

ในปี 1983 Steer and Porter (1983 อ้างถึงใน สุรัสวดี สุวรรณเวช, 2549, หน้า 22) ได้สรุปว่าสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ แบ่งออกเป็น 4 กลุ่มคือ

1. โครงสร้างขององค์การ (Structural Characteristic) จะต้องมิลักษณะเป็นระบบที่มีแบบแผน มีหน้าที่ที่เด่นชัด มีการรวมอำนาจ การกระจายอำนาจให้ผู้ร่วมงาน มีการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ ความเป็นทางการ

2. ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal Characteristic) เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ สถานภาพสมรส ความต้องการประสบความสำเร็จ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นต้น

3. ลักษณะของบทบาท (Role-Related Characteristic) หมายถึง ลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบอยู่ เช่น งานที่มีความท้าทาย ความก้าวหน้าในการทำงาน การป้อนข้อมูลกลับ การมีความหมายของงานที่ทำ เป็นงานที่มีคุณค่า มีบทบาทที่เด่นชัดความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

4. ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experience) หมายถึง สิ่งทีบุคคลได้รับทราบและเรียนรู้เมื่อเข้าไปทำงานในองค์การ เช่น ทักษะดีของกลุ่มทำงานที่มีผลต่อองค์การ ความน่าเชื่อถือขององค์การ การรู้สึกว่าเป็นบุคคลสำคัญ ความสามารถในการพึ่งพาได้และการปฏิบัติตัวของผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

Allen and Meyer (1990 อ้างถึงใน Susan Curtis, 2001, pp. 60-62) ได้แบ่งความผูกพันต่อองค์การเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันต่อเนื้อ และความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานของสังคม ดังนี้

1. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านความรู้สึก คือ การรับรู้ลักษณะของงาน ได้แก่อิสระในงาน ลักษณะเฉพาะของงาน ความสำคัญของงาน ทักษะที่หลากหลาย และปฏิภริยาของหัวหน้างาน เช่น การรู้สึกว่างค์การสามารถไว้วางใจได้ การรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในการบริหาร ซึ่งปัจจัยเหล่านี้มีความสอดคล้องกับการค้นพบของ Steer (1983 อ้างถึงใน สุรัสวดี สุวรรณเวช, 2549, หน้า 22) และ Mottaz (1987 อ้างถึงใน สุรัสวดี สุวรรณเวช, 2549, หน้า 23) ซึ่งกล่าวว่า ปัจจัยเหล่านี้จะทำให้เกิดสถานการณ์การให้รางวัลภายใน ซึ่งจะพัฒนาให้เกิดความผูกพันด้านความรู้สึก

2. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อเนื้อ ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานความพึงพอใจในอาชีพ และความตั้งใจจะลาออก ซึ่งอายุมีความสัมพันธ์ทางลบกับโอกาสของทางเลือกในงานอื่น ๆ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานใช้เป็นเครื่องบ่งชี้ถึงการไม่เคลื่อนย้ายการลงทุน เช่น ความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดกับเพื่อนร่วมงาน การปลดเกษียณ ความตั้งใจจะลาออก มีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อเนื้อ เพราะพนักงานที่ตั้งใจจะลาออกจะมีความผูกพันต่อองค์การในระดับต่ำ แม้ว่าความผูกพันต่อเนื้อจะมีอิทธิพลต่อความตั้งใจจะลาออกของบุคคลก็ตาม นอกจากนี้ ลักษณะของงาน การมีส่วนร่วมในการ

บริหารและการพึ่งพาอาศัยขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อเนื่อง ซึ่งจะมีความแตกต่างกันตามการรับรู้ของพนักงานกับงานอื่น ๆ ที่พบ

3. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานของสังคม ได้แก่ ความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน การพึ่งพาองค์กร การมีส่วนร่วมในการบริหาร

Gubman (1998 อ้างถึงใน สุรัสวดี สุวรรณเวช, 2549, หน้า 25) ได้กล่าวถึงปัจจัย 7 ประการ ที่สร้างให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

1. แบ่งปันค่านิยม/เข้าถึงเป้าหมาย (Shared Values/Sense of Purpose) คือ การปรับค่านิยมของพนักงานให้สอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร ซึ่งจะช่วยขยายขอบเขตให้พนักงานได้แสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่และตรงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

2. คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) คือ ความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมของการทำงาน ซึ่งรวมถึงอุปกรณ์ เครื่องใช้ สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ การมีส่วนร่วมในงานและกิจกรรมต่าง ๆ ที่บริษัทจัดให้

3. ลักษณะงาน (Job Tasks) คือ ขอบเขตงานที่มีความท้าทายและน่าสนใจ

4. ความสัมพันธ์ในงาน (Relationships) คือ ความพึงพอใจในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่ง ได้แก่ หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และลูกค้า

5. ผลรวมค่าตอบแทน (Total Compensation) คือ ความพึงพอใจในค่าจ้างสวัสดิการและผลตอบแทนอื่น ๆ

6. โอกาสก้าวหน้าในงาน (Opportunities for Growth) คือ โอกาสในการเรียนรู้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่และได้รับผลสำเร็จในงาน

7. ภาวะผู้นำ (Leadership) คือ ความเชื่อมั่นและนับถือในผู้นำองค์กร

โสภกา ทรัพย์มากอุดม (2533, หน้า 33) ได้กำหนดปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรดังนี้

1. ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา อายุ สถานภาพ สมรรถนะระยะเวลาทำงานในองค์กร ระดับตำแหน่ง

2. ปัจจัยประสบการณ์ในงาน ได้แก่ ความรู้สึกที่ตนมีความสำคัญ ความรู้สึกที่หน่วยงานเป็นที่พึ่งพิงได้ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากหน่วยงาน ความรู้สึกที่หน่วยงานมีชื่อเสียง และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

3. ปัจจัยลักษณะของงาน ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงานความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

4. ปัจจัยเกี่ยวข้องกับบทบาท ได้แก่ ความขัดแย้งในบทบาท และความคลุมเครือในบทบาท

จากปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ขององค์การนั้น จะเห็นได้ว่ามีหลายปัจจัยด้วยกันที่เกี่ยวข้อง ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นนั้นต่างเป็นผลที่ได้มาจากการศึกษาและวิจัยของนักวิจัยต่าง ๆ อย่างไรก็ตามแม้ว่าในการศึกษาและวิจัยนั้นจะมี ตัวแปร หรือสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน แต่จะสังเกตได้ว่าในบางปัจจัยนั้น มีความคล้ายคลึงกัน คือ ความรู้สึกที่ว่าตนมีส่วนสำคัญ การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น/การบริหาร และด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน/อาชีพ ซึ่งปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การดังกล่าว เมื่อทำการพิจารณาให้ดีแล้วจะ พบว่า ปัจจัย แต่ละตัวนั้นมีความเชื่อมโยงและเกี่ยวข้องกันใน 3 ด้าน คือ ในส่วนของพนักงาน งาน และองค์การ และจากการเชื่อมโยงนี้เององค์การสามารถนำมาเป็นแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์การได้ กล่าวคือ ในด้านของพนักงาน (Employee) สิ่งสำคัญที่องค์การต้องตระหนักถึง คือ การทำให้พนักงานได้รับรู้ว่าตนมีความสำคัญ (Self-Esteem) ในด้านของงาน (Work) การมอบหมายงานให้กับพนักงาน ควรให้พนักงานมีส่วนเกี่ยวข้องในทุก ๆ ด้าน ที่เกี่ยวกับงานให้มากที่สุด สำหรับในด้านขององค์การ สิ่งสำคัญที่องค์การต้องมีการจัดเตรียมให้แก่พนักงาน คือ โอกาสในด้านความก้าวหน้าในงาน/อาชีพ

ผลของความผูกพันต่อองค์การที่มีต่อพฤติกรรมอื่น ๆ

ผลของความผูกพันต่อองค์การใช้ทำนายอัตราการขาดงาน อัตราการลาออก หรือการเปลี่ยนงาน ผลการปฏิบัติงาน การบรรลุเป้าหมายขององค์การ และสุขภาพของพนักงาน ดังนี้

1. อัตราการขาดงาน (Absenteeism) จากทฤษฎีทางพฤติกรรมศาสตร์มีความเชื่อว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะมีแรงจูงใจในการมาทำงานมากกว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การต่ำ และจากการศึกษาตัวแบบของ Rhodes และ Steers (1990 อ้างถึงใน สุรัสวดี สุวรรณเวช, 2549, หน้า 28) ที่เกี่ยวกับการเข้างานของพนักงานพบว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นแรงกดดันอย่างหนึ่ง ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการขาดงาน จึงถือได้ว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวทำนายแรงจูงใจในการเข้างาน

2. อัตราการลาออกหรือการเปลี่ยนงาน (Turnover) ความผูกพันต่อองค์กร นั้น มีอิทธิพลต่อความคงอยู่ในองค์กร เพราะสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าออกจากการ ของสมาชิกองค์กร ได้ดีกว่าการศึกษาในเรื่องความพึงพอใจ กล่าวคือ ความผูกพันต่อ องค์กรเป็นแนวคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมเพราะสามารถสะท้อนถึงความรู้สึกของ พนักงานที่มีต่อองค์กร ซึ่งมีลักษณะที่ยาวนานกว่าความพึงพอใจ นอกจากนี้ความผูกพัน ต่อองค์กรนั้นในภาพรวม ยังรวมถึงเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรด้วย ส่วนความพึง พอใจนั้นเน้นเฉพาะในด้านของงานเท่านั้น Steers และ Porter (1979 อ้างถึงใน สุกานดา ศุภคดีสันติ, 2540, หน้า 18) ได้แสดงลักษณะและผลของความผูกพันต่อองค์กรโดย พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงผกผันกับความต้องการลาออกของ บุคลากรในองค์กร กล่าวคือ หากบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ความต้องการ ลาออกก็จะอยู่ในระดับต่ำ ในทางตรงกันข้ามบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ ก็จะมี ความต้องการลาออกมากขึ้น

3. ผลการปฏิบัติงาน (Job Performance) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัย หนึ่งที่สามารถสะท้อนให้เห็นถึงผลการปฏิบัติงานขององค์กรนั้น ๆ กล่าวคือ องค์กรใด ที่พนักงานมีระดับความผูกพันอยู่ในระดับที่สูง ย่อมมีแนวโน้มของผลการปฏิบัติงานที่สูง ตาม (The Gallup Organization, 2004 ; ISR, 2004 ; Hewitt, 2004 and Development Dimensions International, Inc, 2004 อ้างถึงใน สุรัสวดี สุวรรณเวช, 2549, หน้า 29)

4. การบรรลุเป้าหมายขององค์กร (Organization Goal Attainment) พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร จะมีความต่อเนื่องในการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร และมีความเชื่อในวัตถุประสงค์ขององค์กร และมีความพยายามในการทำงาน เพื่อต้องการทำให้องค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า บุคคลที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรนั้นจะมีความผูกพันต่องานด้วยเช่นกัน (Steers, 1977, p. 198 อ้างถึงใน สุกานดา ศุภคดีสันติ, 2540, หน้า 20)

5. สุขภาพของพนักงาน (Employee Health) จากการศึกษาเรื่องผลกระทบ ของงานในด้านสุขภาพ แสดงให้เห็นว่า งานที่ทำอยู่นั้นมีผลกระทบทางด้านสุขภาพร่างกาย และสุขภาพใจและความแตกต่างระหว่างพนักงานที่มีความผูกพันและไม่มี ความผูกพัน โดยพนักงานที่มีความผูกพันจะมีแนวโน้มที่จะมีสุขภาพที่ดีกว่า เพราะมีความผูกพันในงาน ที่ทำ และได้ทำในงานที่ตนเองนั้นพึงพอใจ ตรงกันข้ามกับพนักงานที่ไม่มี ความผูกพัน ที่ไม่มี

ความพึงพอใจในการทำงานทำให้สุขภาพจิตเสีย ไม่อยากทำงานหรือทำงานผิดพลาด เกิดอุบัติเหตุ ยังผลให้สุขภาพกายเสียด้วย

กล่าวโดยสรุปคือ ผลของความผูกพันต่อองค์กรทำให้เราทราบทิศทางของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เช่น ถ้าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรก็จะทำให้ไม่เกิดปัญหาในเรื่องของการขาดงาน ไม่คิดที่จะเปลี่ยนงานหรือสถานที่ทำงาน ผลการปฏิบัติงานก็จะออกมาสูง ทำให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

บริบทของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ได้รับการสถาปนาตามพระราชบัญญัติการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค พุทธศักราช 2503 ณ วันที่ 28 กันยายน 2503 โดยรับช่วงภารกิจต่อจาก องค์การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมาดำเนินการ อย่างต่อเนื่อง ด้วยทุนประเดิมจำนวน 87 ล้านบาทเศษ มีการไฟฟ้าอยู่ในความรับผิดชอบ 200 แห่ง มีผู้ใช้ไฟจำนวน 137,377 ราย และพนักงาน 2,119 คน กำลังไฟฟ้าสูงสุดในปี พ.ศ. 2503 เพียง 15,000 กิโลวัตต์ ผลิตด้วยเครื่องกำเนิดไฟฟ้า ที่ขับเคลื่อนด้วยเครื่องยนต์ดีเซลล์ทั้งสิ้น สามารถผลิตพลังงานไฟฟ้าบริการประชาชนได้ 26.4 ล้านหน่วย (กิโลวัตต์-ชั่วโมง) ต่อปี และมีประชาชน ได้รับประโยชน์จากการใช้ไฟฟ้าประมาณ 1 ล้านคน หรือร้อยละ 5 ของประชาชนที่มีอยู่ทั่วประเทศ ในขณะนั้น 23 ล้านคน

การแบ่งเขตรับผิดชอบ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคแบ่งพื้นที่รับผิดชอบออกเป็น 4 ภาค แต่ละภาคแบ่งเป็น 3 เขตย่อย

1. ภาคเหนือ

- กพน.1 เชียงใหม่
- กพน.2 พิชณุโลก
- กพน.3 ลพบุรี

2. ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

- กพฉ.1 อุตรธานี
- กพฉ.2 อุบลราชธานี
- กพฉ.3 นครราชสีมา

3. ภาคกลาง

- กพก.1 พระนครศรีอยุธยา

- กฟก.2 ชลบุรี
- กฟก.3 นครปฐม

4. ภาคใต้

- กฟต.1 เพชรบุรี
- กฟต.2 นครศรีธรรมราช
- กฟต.3 ยะลา

สำหรับกิจการไฟฟ้าในส่วนภูมิภาค เริ่มต้นอย่างเป็นทางการเมื่อทางราชการได้ตั้งแผนกไฟฟ้าขึ้น ในกองบวรภิบาล กรมสาธารณสุขุ กระทรวงมหาดไทย และได้ก่อสร้างไฟฟ้าเทศบาลเมืองนครปฐมขึ้น เพื่อจำหน่ายไฟฟ้าให้แก่ประชาชนเป็นแห่งแรก เมื่อปี พ.ศ. 2473 จากนั้น มาไฟฟ้าจึงได้แพร่หลายไปสู่หัวเมืองต่าง ๆ ขณะเดียวกัน ก็มีเอกชน ขอสัมปทาน จัดตั้งการไฟฟ้าขึ้นหลายแห่ง ต่อมาในปี พ.ศ. 2477 มีการปรับปรุงแผนกไฟฟ้า เป็นกองไฟฟ้า สังกัดกรมโยธาเทศบาล กระทรวงมหาดไทย และภายหลังเปลี่ยนชื่อเป็นกองไฟฟ้าภูมิภาค

หลังจากก่อสร้างไฟฟ้าที่เทศบาลเมืองนครปฐมเป็นแห่งแรกแล้ว ก็มีการทยอยก่อสร้างไฟฟ้าให้ชุมชนขนาดใหญ่ ระดับจังหวัด และอำเภอ ต่าง ๆ เพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ แต่ในช่วงสงครามโลกครั้งที่ 2 กิจการไฟฟ้า ขาดแคลนอะไหล่ และน้ำมันเชื้อเพลิง ระบบผลิตชำรุดทรุดโทรม จนถึง ปี 2490 สภาวะทางเศรษฐกิจเริ่มดีขึ้น ประเทศไทยเริ่มพัฒนาท้องถิ่นให้เจริญขึ้น ดังนั้นภารกิจของไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จึงหนักหน่วงขึ้น รัฐบาลเริ่มเห็นความจำเป็นในการเร่งขยายการก่อสร้างกิจการไฟฟ้าเพิ่มขึ้นใหม่ และดำเนินกิจการไฟฟ้าที่มีอยู่เดิมให้ดีขึ้นจึงได้จัดตั้งองค์การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เมื่อปี พ.ศ. 2497 เพื่อรับผิดชอบดำเนินกิจการการไฟฟ้าในส่วนภูมิภาค

องค์การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ได้รับการก่อตั้งขึ้นเป็นองค์การเอกเทศ ตามพระราชกฤษฎีกา ซึ่งให้ไว้เมื่อวันที่ 6 มีนาคม พุทธศักราช 2497 และประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 16 มีนาคม พุทธศักราช 2497 มีการแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นเป็นผู้ควบคุมการบริหาร อยู่ภายใต้การควบคุมของ กรมโยธาเทศบาล กระทรวงมหาดไทย และรัฐบาล โดยมีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย มีอำนาจกำกับโดยทั่วไป องค์การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มีทุนประเดิมตามกฎหมาย จำนวน 5 ล้านบาท มีการไฟฟ้าอยู่ในความดูแล จำนวน 117 แห่ง เริ่มกิจการใหม่ คณะกรรมการองค์การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค กำหนดโครงการและแผนงาน ดังนี้

1. ให้ตั้งสำนักงานชั่วคราวที่ตีกรมโยธาธิการเชิงสะพานผ่านฟ้าลีลาศ
 2. ให้ก่อสร้างการไฟฟ้าทุกอำเภอที่ยังไม่มีไฟฟ้าใช้ ซึ่งขณะนั้นมีอยู่ 227 อำเภอ ในขั้นแรกให้ก่อสร้าง เฉพาะอำเภอ ที่ดำเนินการแล้วไม่ขาดทุน 87 แห่ง ให้แล้วเสร็จภายใน 2 ปี และให้ดำเนินการเป็นรูปบริษัท เรียกว่า บริษัทไฟฟ้าอำเภอแต่ละอำเภอ องค์การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ถือหุ้นร้อยละ 51 อีกร้อยละ 49 ขายให้เอกชน กำหนดมูลค่าหุ้นละ 100 บาท ชำระครั้งแรกหุ้นละ 25 บาท
 3. ให้ซื้อเครื่องกำเนิดไฟฟ้า และอุปกรณ์ติดตั้ง ช่วยการไฟฟ้าของเอกชน ที่ไม่มีทุนทรัพย์จะขยายกิจการได้ โดยให้คิดเป็นราคาหุ้นที่รวมลงทุน
 4. ให้ซื้อเครื่องกำเนิดไฟฟ้า และอุปกรณ์เพื่อติดตั้ง และบูรณะการไฟฟ้าของเทศบาล ที่ไม่มีงบประมาณผ่อนชำระ และให้คิดค่า ส่วนแบ่งเป็นรายหน่วยที่ผลิตได้ในระหว่างที่ยังชำระไม่หมด
 5. ให้รับซื้อกิจการไฟฟ้าของเอกชน ที่มีอาจดำเนินการได้มาดำเนินการต่อไป เป็นรูปบริษัท เพื่อระงับความเดือดร้อนของประชาชน ถ้าเป็นการไฟฟ้าจังหวัด ให้เรียกว่า บริษัทไฟฟ้าจังหวัด
 6. พนักงานที่ดำเนินการในองค์การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ถ้าไม่จำเป็นให้ยืมตัวจาก กรมโยธาธิการเทศบาลก่อน โดยจ่ายเงินพิเศษให้ ซึ่งรวมทั้งตัวผู้อำนวยการด้วย
- (th.wikipedia.org/wiki/การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค)

นโยบาย (Policy) ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

1. มุ่งเน้นการสร้างมูลค่าเพิ่มขององค์การให้มีฐานะทางการเงินที่มั่นคง และมีการเจริญเติบโต อย่างยั่งยืน โดยพัฒนากระบวนการบริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง เพิ่มการใช้ประโยชน์จากสินทรัพย์ที่มีอยู่อย่างเต็มประสิทธิภาพ แสวงหาโอกาสในการลงทุนและพัฒนาธุรกิจทั้งในประเทศและต่างประเทศ ผ่านช่องทางการสร้างพันธมิตรทางธุรกิจและการขยายการลงทุนของบริษัทในเครือ และบริหารความเสี่ยงอย่างเหมาะสม
2. มุ่งไปสู่การเป็นองค์การที่มีลูกค้าเป็นศูนย์กลาง (Customer-centric organization) โดยเน้นการสร้างและบริหารความสัมพันธ์กับลูกค้า เพื่อตอบสนองความต้องการและสร้างความพึงพอใจ ให้กับลูกค้า รวมถึงการเพิ่มพูนสมรรถนะในการส่งมอบบริการผ่านการสร้างนวัตกรรม และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยอย่างเหมาะสม

3. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านไฟฟ้าอย่างต่อเนื่องเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศตามนโยบายของรัฐบาล มุ่งพัฒนาโครงข่ายไฟฟ้าอัจฉริยะ (Smart Grid) ที่มีศักยภาพ เพื่อให้บริการพลังงานไฟฟ้าได้อย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพในเชิงต้นทุน ตลอดจนมีความมั่นคงและเชื่อถือได้ตามมาตรฐานสากล

4. ส่งเสริมการพัฒนาพลังงานทดแทน พลังงานหมุนเวียน และการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสนองตอบต่อวิกฤตภาวะโลกร้อน และเป็นกลไกของรัฐในการขับเคลื่อนและรองรับ การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจของประเทศไปสู่การเป็นเศรษฐกิจสีเขียว (Green economy) ในอนาคต

5. มุ่งไปสู่การเป็นองค์การเสมือนมีชีวิต (Live organization) ที่มุ่งเน้นการพัฒนาทุนมนุษย์ และทุนทางปัญญาส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและการจัดการความรู้ภายในองค์การ เน้นหลักการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรควบคู่ไปกับการพัฒนาศักยภาพให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงอย่างเหมาะสม เพื่อนำไปสู่สร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์การ

6. นำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและหลักธรรมาภิบาลมาใช้เป็นแกนหลักในการขับเคลื่อนขององค์การ ควบคู่ไปกับการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมเพื่อนำไปสู่การเติบโตอย่างสมดุลและยั่งยืน

มาตรฐานคุณภาพบริการของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

มาตรฐานที่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคกำหนดไว้ นั้น คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบเมื่อวันที่ 14 พ.ศ. 2545 ให้กำหนดเป็นมาตรฐานบริการไว้สำหรับอ้างอิง ประกอบด้วย 3 มาตรฐาน คือ 1. มาตรฐานด้านเทคนิค 2. มาตรฐานการให้บริการทั่วไป 3. มาตรฐานการให้บริการที่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค รับประกันกับผู้ใช้ไฟฟ้า

1. มาตรฐานด้านเทคนิค (Technical standard)

1.1 มาตรฐานแรงดันไฟฟ้าที่จุดจ่ายไฟ (จุดที่ซื้อ-ขาย)

1.1.1 แรงดัน 115 เควี

1.1.1.1 ระดับแรงดันกรณีจ่ายไฟปกติ ต่ำสุด 109.2 เควี สูงสุด 120.7 เควี.

1.1.1.2 ระดับแรงดันกรณีจ่ายไฟฉุกเฉิน ต่ำสุด 103.5 เควี สูงสุด 126.5 เควี.

- 1.1.2 แรงดัน 33 เควี.
- 1.1.2.1 ระดับแรงดันกรณีจ่ายไฟปกติ ต่ำสุด 31.3 เควี สูงสุด 34.7 เควี.
- 1.1.2.2 ระดับแรงดันกรณีจ่ายไฟฉุกเฉิน ต่ำสุด 29.7 เควี สูงสุด 36.3 เควี.
- 1.1.3 แรงดัน 22 เควี
- 1.1.3.1 ระดับแรงดันกรณีจ่ายไฟปกติ ต่ำสุด 20.9 เควี สูงสุด 23.1 เควี.
- 1.1.3.2 ระดับแรงดันกรณีจ่ายไฟฉุกเฉิน ต่ำสุด 19.8 เควี สูงสุด 24.2 เควี.
- 1.1.4 แรงดัน 220 โวลต์
- 1.1.4.1 ระดับแรงดันกรณีจ่ายไฟปกติ ต่ำสุด 200 โวลต์ สูงสุด 240 โวลต์
- 1.1.4.2 ระดับแรงดันกรณีจ่ายไฟฉุกเฉิน ต่ำสุด 200 โวลต์ สูงสุด 240 โวลต์
- 1.1.5 แรงดัน 380 โวลต์
- 1.1.5.1 ระดับแรงดันกรณีจ่ายไฟปกติ ต่ำสุด 342 โวลต์ สูงสุด 418 โวลต์
- 1.1.5.2 ระดับแรงดันกรณีจ่ายไฟฉุกเฉิน ต่ำสุด 342 โวลต์ สูงสุด 418 โวลต์
- 1.2 มาตรฐานความเชื่อถือได้ของระบบไฟฟ้า
- 1.2.1 ค่าดัชนีจำนวนไฟฟ้าดับต่อรายต่อปี (SAIFI)
- 1.2.1.1 เขตเมือง (เทศบาล) 13.70 ครั้ง/ปี/ ผู้ใช้ไฟหนึ่งราย
- 1.2.1.2 เขตอุตสาหกรรม 4.95 ครั้ง/ปี/ ผู้ใช้ไฟหนึ่งราย
- 1.2.1.3 เขตชนบท 21.28 ครั้ง/ปี/ ผู้ใช้ไฟหนึ่งรายค่าเฉลี่ย 18.85 ครั้ง/ปี/ ผู้ใช้ไฟหนึ่งราย
- 1.2.2 ค่าดัชนีระยะเวลาไฟฟ้าดับต่อรายต่อปี (SAIDI)
- 1.2.2.1 เขตเมือง (เทศบาล) 884 นาที/ปี/ ผู้ใช้ไฟหนึ่งราย
- 1.2.2.2 เขตอุตสาหกรรม 324 นาที/ปี/ ผู้ใช้ไฟหนึ่งราย

1.2.2.3 เขตชนบท 1,615 นาที่/ ปี/ ผู้ใช้ไฟหนึ่งรายค่าเฉลี่ย 1,496
นาที่/ ปี/ ผู้ใช้ไฟหนึ่งราย

2. มาตรฐานการให้บริการทั่วไป (Overall standard)

2.1 การจ่ายไฟคืนหลังจากระบบจำหน่ายขัดข้อง สามารถจ่ายไฟฟ้าคืนได้ร้อยละ 90 ภายใน 4 ชั่วโมง นับจากเวลาที่ได้รับแจ้งยกเว้นกรณี อุบัติเหตุ เหตุสุดวิสัย ภัยธรรมชาติ หรือเหตุขัดข้องจากแหล่งผลิตไฟฟ้า

2.2 การร้องเรียนในเรื่องแรงดันไฟฟ้า สามารถแก้ไขข้อร้องเรียนของผู้ใช้ไฟฟ้าได้ร้อยละ 80 ภายใน 6 เดือน

2.3 การอ่านค่าหน่วยไฟฟ้าที่ใช้จริง

2.3.1 สามารถอ่านค่าหน่วยไฟฟ้าที่ใช้จริงของผู้ใช้ไฟฟ้าในเขตชนบททุก 2 เดือนคิดเป็นร้อยละ 25

2.3.2 สามารถอ่านค่าหน่วยไฟฟ้าที่ใช้จริงของผู้ใช้ไฟฟ้าในเขตเมืองในแต่ละเดือน คิดเป็นร้อยละ 100

2.4 ใบแจ้งหนี้ค่าไฟฟ้า สามารถจัดส่งใบแจ้งหนี้ค่าไฟฟ้าให้กับผู้ใช้ไฟฟ้าในแต่ละเดือน คิดเป็นร้อยละ 90

2.5 การตอบข้อร้องเรียนจากผู้ใช้ไฟฟ้า สามารถตอบคำถามของผู้ใช้ไฟฟ้าที่เขียนมาคิดเป็นร้อยละ 95 ของคำถามทั้งหมด ภายใน 30 วันทำการหลังจากได้รับคำร้อง

สรุป การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นรัฐวิสาหกิจที่ให้บริการจำหน่ายกระแสไฟฟ้าให้แก่ประชาชน โดยจะต้องจัดดำเนินการโดยสม่ำเสมอไม่มีการหยุดชะงัก ถ้าจะต้องหยุดชะงักลงด้วยประการใดก็ตามประชาชนย่อมได้รับความเดือดร้อนหรือได้รับความเสียหาย ดังนั้นการปฏิบัติงานจะต้องดำเนินการอยู่ตลอดเวลา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ประภาพรพรณ พิชะ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ (1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา (2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน (3) ศึกษา

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพัน ต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน ประชากรที่ใช้ในการศึกษาเป็นบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงาน จำนวน 642 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 278 คน โดยใช้การสุ่มแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ค่าไคสแควร์

ผลการศึกษา พบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงาน และ พบว่า โดยภาพรวมมีระดับปานกลาง โดยมีด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการเกี่ยวข้อง และเป็นประโยชน์กับสังคม 2) ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัย พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา ตำแหน่งที่ปฏิบัติ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้าน รายได้ การได้รับการพัฒนาศึกษาอบรมดูงาน เพิ่มเติม ด้านวิชาชีพ การเป็นศิษย์เก่า ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ (4) ความสัมพันธ์ระหว่าง คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานทุกด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ยกเว้นด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกันมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

สิรินทร์ทิพย์ อุดมวงศ์ (2557) ได้ทำการศึกษา การสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 จังหวัดขอนแก่น การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงวิเคราะห์แบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional analytical research) เพื่อศึกษาการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 จังหวัดขอนแก่น

ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชายร้อยละ 58.4 อายุเฉลี่ย 45.20 ปี (S.D. = 9.34) ต่ำสุด 21 ปี สูงสุด 60 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าร้อยละ 43.4 สถานภาพสมรสคู่ร้อยละ 71.7 รายได้เฉลี่ย 24,087.41 บาท (S.D. = 9,111.40) ต่ำสุด 10,000 บาท สูงสุด 58,000 บาท ระยะเวลา

ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 จังหวัดขอนแก่นเฉลี่ย 18 ปี (S.D. = 9.63) ต่ำสุด 1 ปี สูงสุด 39 ปี ตำแหน่งเจ้าพนักงานอื่น ด้านสาธารณสุขร้อยละ 25.3 และเป็นบุคลากรสายงานหลักร้อยละ 61.4 ภาพรวมการสนับสนุนจากองค์การอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.68 (S.D.=0.58) ภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.74 (S.D. = 0.51) ภาพรวมการสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.823$, $p\text{-value} < 0.001$) และ มีการสนับสนุนจากองค์การ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านเทคโนโลยี ด้านการบริหาร และด้านวัสดุอุปกรณ์ ($r = 0.796$, $r = 0.665$, $r = 0.662$ ตามลำดับ) $p\text{-value} < 0.001$ สามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 จังหวัดขอนแก่นได้ร้อยละ 69.7

เหมือนฝัน กันทา (2557, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจจราจร กลุ่มงานจราจร ตำรวจภูธร จังหวัดเชียงใหม่ การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจจราจร กลุ่มงานจราจร ตำรวจภูธร จังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย เก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร กลุ่มงานจราจร ตำรวจภูธร จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 232 คน แบ่งเป็นนายตำรวจชั้นประทวน 135 นาย และชั้นสัญญาบัตร 97 นาย และนำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ สรุปผลการศึกษาโดยรวม พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจจราจร กลุ่มงานจราจร ตำรวจภูธร จังหวัดเชียงใหม่ โดยระดับความคิดเห็นในปัจจัยทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เรียงอันดับค่าเฉลี่ยตามปัจจัย 6 ด้าน ดังนี้ ด้านจิตใจ รองลงมา คือ ด้านจิตวิญญาณ ด้านร่างกาย ด้านสัมพันธ์ภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม และ ด้านความมั่นคงในชีวิต ตามลำดับ ด้านภาพรวมการทำงาน พบว่า ระดับความคิดเห็นในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า ปัจจัยย่อยเรียงตามลำดับ คือ การทำงานที่องค์การมีความหมายและมีความสำคัญและการได้รับคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมกับปัจจัยคุณภาพชีวิตทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสถานภาพทางสังคม

ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต มีความสัมพันธ์กับคุณภาพการทำงานในภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้ามีการให้ความสำคัญกับปัจจัยคุณภาพชีวิต ทั้ง 6 ด้าน มากขึ้น ตำรวจจราจร กลุ่มงานจราจร ศูนย์การจราจร ตำรวจภูธร จังหวัดเชียงใหม่ จะมีคุณภาพการทำงานในภาพรวมเพิ่มมากขึ้น

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพการทำงานในภาพรวม โดยการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพการทำงานในภาพรวมของตำรวจจราจร กับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสถานภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต มีการแปรผันตามกันในเชิงบวก ($R=0.761$) ซึ่งสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมได้ร้อยละ 57.90 ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจจราจร อีกร้อยละ 42.10 เป็นผลที่เกิดจากด้านอื่น ๆ และเมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ปัจจัยด้านสถานภาพทางสังคม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กนกวรรณ เต็มโคกหินกุล (2558) ได้ทำการศึกษา การสนับสนุนจากองค์การและความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการสนับสนุนจากองค์การและความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ผลวิจัย พบว่า ระดับการสนับสนุนจากองค์การของข้าราชการ กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากผล การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์การ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุต่างกัน ระดับการศึกษาต่างกัน และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน

กัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ และผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์พบว่า ระดับการสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในทางบวกในระดับปานกลาง

รุ่งอรุณ ศิลป์ประกอบ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ

ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติในภาพรวมระดับปานกลาง 2) ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติในภาพรวมระดับสูง 3) บุคลากรของโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ ที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ในด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ฝ่ายงานที่สังกัด แตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน และในด้านรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) บุคลากรของโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ ที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ในด้านเพศ รายได้ต่อเดือน ฝ่ายงานที่สังกัด แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์การ ไม่แตกต่างกัน และในด้านอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีระดับ ความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 5) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ในภาพรวมระดับปานกลาง ($r_{xy} = .54$) อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้าน มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยด้านความรู้สึก มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = .56$) เป็นอันดับแรก รองลงมา ได้แก่ ด้านความต่อเนื่อง ($r_{xy} = .42$) และด้านบรรทัดฐานทางสังคม ($r_{xy} = .42$) อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

วิวรรธณี วงศาไชโย (2558) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลการสนับสนุนจากหัวหน้างานและการสนับสนุนจากองค์การที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกผ่านความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจของพนักงานจ้างเทศบาลนครนครปฐม การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อ 1) ศึกษาการสนับสนุนจากหัวหน้างาน การสนับสนุนจากองค์การ ความผูกพันด้านจิตใจของพนักงานจ้างเทศบาลนครนครปฐม และ ความตั้งใจลาออกของพนักงานจ้าง 2) ศึกษาอิทธิพลของการสนับสนุนจากหัวหน้างานที่มีต่อการรับรู้ การสนับสนุนจาก

องค์การ 3) ศึกษาอิทธิพลการสนับสนุนจากหัวหน้างานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การ ด้านจิตใจ 4) ศึกษาอิทธิพลการสนับสนุนจากองค์การที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การด้าน จิตใจ 5) ศึกษาอิทธิพลความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจที่มีต่อความตั้งใจลาออก กลุ่ม ตัวอย่าง คือ พนักงานจ้าง เทศบาลนครนครปฐม จำนวน 239 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็น เครื่องมือในการวิจัย สถิติที่ใช้ใน การวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และ ทดสอบสมมติฐานการวิเคราะห์ความถดถอย อย่างง่าย ผลการวิจัย พบว่า 1) ศึกษาการสนับสนุนจากหัวหน้างาน การสนับสนุนจาก องค์การ ความผูกพันด้านจิตใจของพนักงานจ้าง เทศบาลนครนครปฐมภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก 2) ความตั้งใจลาออกของพนักงานจ้างภาพรวมอยู่ใน ระดับปานกลาง ผลการ ทดสอบสมมติฐาน พบว่า 1) การสนับสนุนจากหัวหน้างานเทศบาล นครนครปฐมมีอิทธิพล ทางบวกต่อการสนับสนุนขององค์การเทศบาลนครนครปฐม 2) การรับรู้ การสนับสนุนจาก หัวหน้างานเทศบาลนครนครปฐมมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันด้านจิตใจของ พนักงานจ้างเทศบาลนครนครปฐมต่อองค์การเทศบาลนครนครปฐม 3) การสนับสนุนจาก องค์การ เทศบาลนครนครปฐมมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันด้านจิตใจของพนักงานจ้างต่อ องค์การ เทศบาลนครนครปฐม 4) ความผูกพันด้านจิตใจของพนักงานจ้างองค์การเทศบาล นครนครปฐมมี อิทธิพลทางลบต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานจ้างเทศบาลนคร นครปฐม จากการศึกษาเทศบาล นครนครปฐมสามารถนำข้อมูลที่วิเคราะห์ไปประยุกต์ใช้ เพื่อแก้ปัญหาการลาออกของพนักงานและพัฒนาให้สอดคล้องในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิด ประสิทธิภาพ ตามเป้าหมายขององค์การที่วางไว้

ปาริชาติ เยพิทักษ์ (2558) ได้ทำการศึกษา การสนับสนุนขององค์การและ ความพอใจในงานที่มีผลต่อความผูกพันขององค์การ มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ 1) เพื่อ ศึกษาทบทวนพื้นฐานความรู้เกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัย ของปัจจัยที่นำไปสู่ความ ผาสุกขององค์การ 2) เพื่อเสนอกรอบแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่นำไปสู่ความ ผาสุกของ องค์การ โดยใช้การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่า ปัจจัยที่นำไปสู่ความ ผาสุกของ องค์การเชิงสาเหตุ 2 ปัจจัย คือการสนับสนุนจากองค์การ และความพอใจในงาน มี อิทธิพลผลต่อความ ผาสุกขององค์การ นอกจากนี้ความ ผาสุกขององค์การยังส่งผลต่อ ความผูกพันขององค์การ วัฒนธรรมองค์การที่น่าอยู่ และผลการปฏิบัติงานที่มี ประสิทธิภาพ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์การอย่างยั่งยืนต่อไป

รชยา ภูวดลกิจ (2559) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของเจเนเนอเรชั่น
 ในองค์กร ค่านิยมในการทำงานและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีต่อความผูกพันต่อ
 องค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ความผูกพันต่อองค์กร
 เกี่ยวข้องทั้งปัจจัยด้านบุคคลและปัจจัยด้านองค์กร งานวิจัยนี้มุ่งเน้นศึกษาเจเนเนอเรชั่น
 ในองค์กร ค่านิยมในการทำงาน และการสนับสนุนจากองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพัน
 ต่อองค์กรเนื่องจากเล็งเห็นถึงความสำคัญของการสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้
 เกิดขึ้นในตัวพนักงานอย่างต่อเนื่อง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานการไฟฟ้า
 ส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) จำนวน 320 คน โดยมีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วย
 แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ และการวิเคราะห์การ
 ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัย พบว่า เจเนเนอเรชั่นในองค์กร ค่านิยมในการ
 ทำงาน และการสนับสนุนจากองค์กร สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร
 ได้ร้อยละ 34 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เฉลิมขวัญ เมฆสุข (2559) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน
 ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สยามพิตติ้งส์
 จำกัด จากผลการวิจัย พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง
 ระดับของความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก และ พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิต
 การทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมี 3 ปัจจัย คือ การทำงานร่วมกันและ
 ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และความเกี่ยวข้อง
 และเป็นประโยชน์ต่อสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วิรัช สงวนวงค์วาน (2560) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของ
 พยาบาลในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตในการ
 ทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง
 ($\bar{X} = 3.43$) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีด้านที่คุณภาพชีวิตในการทำงานระดับ
 มากเป็นอันดับแรกคือ ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม ($\bar{X} = 3.75$)
 รองลงมาคือ ด้านการบูรณาการทางสังคม ($\bar{X} = 3.57$) และด้านสภาพการทำงานที่มี
 ความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($\bar{X} = 3.56$) ส่วนด้านที่มีคุณภาพชีวิตปานกลางและ
 เป็นอันดับท้ายสุด คือ ด้านการได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ($\bar{X} = 3.09$)

ดวงสมร มะโนวรรณ (2560) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับ
 ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลที่สังกัดโรงพยาบาลในกรุงเทพมหานคร และได้

รับรองสถานพยาบาลของ JCI การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลที่สังกัดโรงพยาบาล 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล 3) เพื่อศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลที่สังกัดโรงพยาบาลในกรุงเทพมหานครและได้รับรองสถานพยาบาลของ JCI กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพยาบาลที่สังกัดโรงพยาบาลในกรุงเทพมหานครและได้รับรองสถานพยาบาลของ JCI จำนวน 400 คน การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้แบบประเมินคุณภาพชีวิตการทำงาน และแบบวัดความผูกพันต่อองค์กร โดยค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.815 จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์วิธีทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันและสร้างสมการทำนายโดยการวิเคราะห์ถดถอยด้วยสหสัมพันธ์พหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยของคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากโดยสูงสุด คือ ด้านการเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านสถานที่ทำงานปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล ตามลำดับระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและทุก ๆ ด้านอยู่ในระดับมากที่สุดระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการได้รับผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสถานที่ทำงานปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านความมีปฏิสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและด้านการเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีอิทธิพลในทิศทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ณัฐกร โสภานันท์ (2560) ได้ทำการศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสถิติแห่งชาติ ผลการวิจัย พบว่า 1) กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยรวมมีค่าเท่ากับ 4.5342) กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยรวมมีค่าเท่ากับ 4.5213) กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยรวมมีค่าเท่ากับ 4.529 และ 4) ผลจากการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ พบว่าตัวแปรอิสระสามารถอธิบายความผันแปรของความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสถิติแห่งชาติ โดยรวมได้ร้อยละ 92.5 ($R^2=0.925$) โดยที่ปัจจัยที่มีผลต่อความ

พึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสถิติแห่งชาติโดยรวม ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพ ด้านภาวะอิสระจากงาน และความผูกพันด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐาน

พระมหาธีรพงษ์ พรหมากุล (2563) ได้ทำการศึกษา อิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 ประกอบด้วย จังหวัดอุดรธานี หนองคาย สกลนคร บึงกาฬ จำนวน 218 คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ และการสุ่มแบบง่าย ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติก และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$) ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$) 2) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ สถานภาพ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือนส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ และระดับการศึกษา 3) ตัวแปรอิสระ คือ คุณภาพชีวิตการทำงานทุกตัวแปร สามารถนำไปใช้ในการพยากรณ์ความความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 8 ได้ร้อยละ 51.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ (β) สูงที่สุด คือ ธรรมนุญในองค์กร ($\beta = .326$) รองลงมาคือ การบูรณาการทางสังคม ($\beta = .258$)

ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\beta=.240$) และการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร ($\beta=.200$) ตามลำดับ ยกเว้นตัวแปรค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน และความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

กัญญา บุคตาจันทร์ (2563) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม 3) เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม กลุ่มตัวอย่างได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม จำนวน 216 คน

ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.71$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และสุขภาพของพนักงาน ($\bar{X}=3.99$) รองลงมาคือ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{X}=3.89$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{X}=3.15$) 2) ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.89$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความผูกพันต่อองค์การในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.17$) รองลงมาคือ ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การ ($\bar{X}=3.77$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการยอมรับเป้าหมาย นโยบาย การบริหารงานขององค์การ ($\bar{X}=3.68$) 3) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยถูกสุขลักษณะและสุขภาพของพนักงาน ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์การ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม อย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม ได้ร้อยละ 56.60 4) แนวทางในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม ได้แก่ ควรมีการกำหนดนโยบายและการบริหารงานที่มีแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้กับบุคลากรมีความเป็นอิสระในการทำงานที่เหมาะสม ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ในการประเมินผลการปฏิบัติงานควรใช้ระบบคุณธรรมมากกว่าระบบอุปถัมภ์ โดยเน้นคุณภาพงานและผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก และนำหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ โปร่งใส ยุติธรรม และได้มาตรฐานมาใช้ในการประเมินผล และควรจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกทั้งวัสดุอุปกรณ์ที่มีปริมาณและคุณภาพให้มากพอกับการทำงาน

งานวิจัยต่างประเทศ

Rossmiller (1992 อ้างถึงใน อมรรัตน์ อ่อนนุช, 2546, หน้า 15) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและอาจารย์ใหญ่ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งการศึกษาครั้งนี้ได้ทำการสัมภาษณ์ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา 8 ท่าน เพื่อหาและอธิบายถึงการปฏิบัติงานของผู้บริหารว่ามีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูได้อย่างไรและ พบว่า อาจารย์ใหญ่มีอิทธิพลทางบวกกับครู ในแง่ของการมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจที่มีผลกระทบต่องานของครู รวมทั้ง มีผลกระทบเชิงบวกต่อความร่วมมือและปฏิสัมพันธ์การใช้ทักษะและความรู้ และสภาพการเรียนรู้การสอน

Kells (1996 อ้างถึงใน อมรรัตน์ อ่อนนุช, 2546, หน้า 15) ได้ศึกษาการรับรู้ถึงคุณภาพชีวิตการทำงานในวิทยาลัยเทคโนโลยีและศิลปประยุกต์ 2 แห่ง ณ เมืองฮอนดารีโอ ประเทศแคนาดา สืบเนื่องจากว่ามีสัญญาณบ่งบอกให้เห็นถึงการตกต่ำของคุณภาพชีวิตการทำงานของคณาจารย์ในวิทยาลัยดังกล่าวมาเป็นเวลานานพอสมควร อีกทั้งกำลังใจในการทำงานของคณาจารย์เหล่านี้อยู่ในระดับต่ำ ผู้วิจัยได้ทำการสำรวจดูคุณลักษณะเด่น ๆ ของผลตอบแทนที่คณาจารย์ฝ่ายวิชาการของวิทยาลัย เห็นว่า สำคัญต่อคุณภาพชีวิตพร้อมทั้งสำรวจถึงการรับรู้ว่าคุณภาพปัจจุบันที่เขาทำงานอยู่เป็นอย่างไร และอีกด้านหนึ่งผู้วิจัยได้ทำการสำรวจเช่นเดียวกันกับผู้บริหารวิทยาลัย และได้นำผลมาเปรียบเทียบ เพื่อดูความสัมพันธ์และผลกระทบที่มีต่องาน ผลการวิจัย พบว่า คุณลักษณะเด่นของผลตอบแทนที่คณาจารย์ประสงค์จะได้รับส่วนมาก เป็นผลตอบแทนด้านภายในเป็นส่วนใหญ่มากกว่าสิ่งตอบแทนภายนอก และยัง พบว่า คุณลักษณะเหล่านั้นสัมพันธ์

กับกระบวนการและค่านิยมทางด้านครอบครัวขององค์กรในขณะที่คณาจารย์เหล่านี้รู้สึกว่าการสภาพการทำงานของเขาสัมพันธ์กับระดับชั้นทางการบริหารในองค์กร ความรู้สึกของคณาจารย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความรู้สึกของฝ่ายบริหาร และยังพบว่า พื้นฐานทางครอบครัวและด้านข้อมูลส่วนตัวมีผลน้อยมาก และไม่สม่ำเสมอต่อเท่าที่ของคณาจารย์ รูปแบบการจัดการและการปฏิบัติจะเป็นตัวแปรที่สำคัญที่กำหนดเท่าที่และความประพฤตินของคณาจารย์

Wright (2001, Abstract) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานโดย ศึกษาการจูงใจในหน่วยงานของรัฐบาล ผลการศึกษา พบว่า การทำงานในสภาพโดยทั่ว ๆ ไปในหน่วยงานของรัฐบาลจะมีองค์ประกอบ คือ เป้าหมายขององค์กร ความขัดแย้ง ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ และเป้าหมายที่พิเศษเฉพาะของแต่ละองค์การซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้จะเป็นสิ่งจูงใจในลำดับแรกของการทำงาน และผลการศึกษาพบอีกว่า กรอบของเหตุผลที่หนักแน่น จะมีความสำคัญต่อแรงจูงใจในการทำงานขององค์กรในอนาคต ซึ่งจะสามารถเป็นพลังพิเศษที่เพิ่มแรงจูงใจมีความสอดคล้องกัน คือ ผู้บริหารส่วนใหญ่มีแรงจูงใจสูงในการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วนำมาเปรียบเทียบกับทฤษฎีของแมคคิลแลนด์ ผลการวิจัยส่วนใหญ่ พบว่า ความต้องการความสำเร็จในงาน ความต้องการความสัมพันธ์ ผู้ร่วมงานความต้องการใช้อำนาจอยู่ในระดับสูงนอกจากนี้การศึกษาวิจัย พบว่า การเพิ่มแรงจูงใจให้เกิดขึ้นสำหรับผู้บริหารและบุคลากรในหน่วยงานทำได้หลายแบบ เช่น เริ่มจากการให้ผู้ร่วมงานได้เข้าใจถึงเป้าหมายขององค์กร ระเบียบข้อบังคับและเป้าหมายที่พิเศษขององค์กร สิ่งเหล่านี้ถือเป็นแรงจูงใจเบื้องต้นและหลายงานวิจัยได้ข้อสรุปที่คล้ายคลึงกันว่าสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะของผู้นำ ความมีเหตุผลในการทำงาน สามารถเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานได้

Duncan (2003 อ้างถึงใน ธรรมนูญ บัณฑิต, 2551) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของประเทศในแถบสแกนดิเนเวียกับประเทศอื่น ๆ ในสหภาพยุโรป พบว่า ยังไม่พบข้อมูลเด่นชัดที่จะอธิบายความแตกต่างได้ แต่จากข้อมูลที่ได้ในมุมมองของพนักงานในองค์กรในด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ระดับการมีส่วนร่วมในงานและการตัดสินใจโอกาสเติบโตในอาชีพ และความมั่นคงในงาน พบว่า พนักงานในประเทศเดนมาร์ก สวีเดน และกลุ่มตัวอย่างบางส่วนของประเทศฟินแลนด์ มีคุณภาพในการทำงานและโอกาสการ

มีส่วนร่วมในการตัดสินใจต่าง ๆ มากกว่าประเทศอื่น ๆ ในสหภาพยุโรป โดยให้เหตุผลถึงความแตกต่างของลักษณะสภาพสังคม ธุรกิจ และเศรษฐกิจในแต่ละกลุ่ม

Louis, Kathryn and Kate (2003 อ้างถึงใน ญัฎฐา บัวหลวง, 2551) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในมหาวิทยาลัยจอร์จเมสัน (George Mason University) ประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า แหล่งของความพึงพอใจ แบ่งเป็น 6 มิติ คือ ความเป็นธรรม สภาพการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ อิสระในการทำงานและการเติบโต การมีโอกาสทำกิจกรรมอื่น ๆ ที่ไม่ใช่งาน ความพึงพอใจโดยรวมในชีวิตและงาน นอกจากนี้ ยังได้ศึกษาวัฒนธรรมระหว่างการทำงานและครอบครัว ข้อตกลงขององค์การที่มีให้กับพนักงาน และแหล่งความเครียด แบ่งเป็น 6 มิติ คือ ความเป็นธรรม สภาพการทำงาน กฎระเบียบ ความสัมพันธ์กับคนอื่น ที่จอดรถและการเดินทางไปมาระหว่างบ้านกับสำนักงาน และเรื่องส่วนตัวในครอบครัว

Ackdeth Piyadeth (2010) ศึกษาบรรยากาศขององค์การและคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลส่วนกลาง ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พยาบาลประจำการจำนวน 288 คนที่ทำงานอยู่ในโรงพยาบาลส่วนกลาง 3 แห่ง ของประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า บรรยากาศขององค์การตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการโดยรวมอยู่ในระดับต่ำ คุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการโดยรวมอยู่ในระดับต่ำ ส่วนบรรยากาศขององค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 การศึกษาครั้งนี้ผู้บริหารสามารถนำไปทำแผนปรับปรุงองค์การเพื่อให้พยาบาลประจำการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้นต่อไป

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life) มีผลต่อการทำงานมาก กล่าวคือ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน และทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ หลายประการ เช่น ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์การ ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนเป็นแรงจูงใจ ให้แก่พวกเขาในการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงานจะช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานด้วย นอกจากนี้ คุณภาพชีวิตการทำงานยังส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานความผูกพันต่อองค์การ เพราะความผูกพันต่อองค์การ คือ

ความเชื่อมั่น ความเต็มใจที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไป และการทุ่มเทให้กับการทำงานยอมเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จในการทำงานในองค์กร

นอกจากคุณภาพชีวิตการทำงานที่เป็นตัวแปรหรือปัจจัยหนึ่งที่จะมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร แล้ว ยัง พบว่าการสนับสนุนจากองค์กร ก็เป็นอีกปัจจัยที่จะมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร การสนับสนุนจากองค์กร จะสร้างความรู้สึกลึกซึ้งตอบสนอง ทำให้บุคลากรเข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์กรและมีบทบาททางสังคม ส่งเสริมความคิดของบุคลากรที่ว่า องค์กรตระหนักและให้รางวัลเพื่อเพิ่มการปฏิบัติงาน ซึ่งจะให้ ประโยชน์ที่ดีทั้งต่อบุคลากรในแง่ของการมีความพึงพอใจในงานเพิ่มมากขึ้นและต่อองค์กรในแง่ของการมีการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น การสนับสนุนจากหัวหน้างานและรางวัลจากองค์กรและสภาพการทำงาน เป็นส่วนหนึ่งที่จะส่งผลต่อการสนับสนุนจากองค์กร ซึ่งจะส่งผลกับองค์กรในหลาย ๆ ด้าน เช่น เพิ่มความผูกพันกับองค์กร การรู้สึกถึงความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในงาน ผลการปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้น

โดยในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีการสนับสนุนขององค์กร (Organizational Support Theory) ของ Rhoades and Eisenberger (2002) มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยเกี่ยวกับการสนับสนุนจากองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร นำองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของ Walton (1973, pp. 11–21) มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร และนำแนวความคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ของ Steers (1977, pp. 46–75) มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง การสนับสนุนจากองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร เป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. วิธีการสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่างดังนี้

1. ประชากร (Population) ได้แก่ บุคลากรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดสกลนคร จำนวนทั้งสิ้น 454 คน (การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร, 2563)
2. กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ได้แก่ บุคลากรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดสกลนคร จำนวน 216 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการเทียบตารางสำเร็จรูปคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (สรชัย พิศาลบุตร, 2556) และจะทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) เพื่อให้ได้จำนวนตัวอย่าง มากน้อยตามสัดส่วนของจำนวนประชากรในแต่ละอำเภอ ทำการสุ่มตัวอย่างในแต่ละสังกัด จนครบจำนวนตามที่กำหนด

จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนขนาดของประชากรกลุ่มตัวอย่าง ในแต่ละสังกัด รายละเอียดดังตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

สังกัด		จำนวน (คน)	
		ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1	กองอำนวยการ	122	63
2	ฝ่ายวิศวกรรมและบริการ	111	57
3	ฝ่ายปฏิบัติการและบำรุงรักษา	149	71
4	ฝ่ายบัญชีและพลังงานไฟฟ้า	72	25
รวม		454	216

ที่มา : การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร (2563)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่ง และสังกัด ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 การสนับสนุนจากองค์การของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยผู้วิจัยกำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามระบุระดับการสนับสนุนจากองค์การของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร ทั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดคะแนนในการตอบแบบสอบถามออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย
- 1 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของ Likert scale ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	4.51-5.00	หมายถึง	ได้รับการสนับสนุนจากองค์การ อยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.51-4.50	หมายถึง	ได้รับการสนับสนุนจากองค์การ อยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย	2.51-3.50	หมายถึง	ได้รับการสนับสนุนจากองค์การ อยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.51-2.50	หมายถึง	ได้รับการสนับสนุนจากองค์การ อยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00-1.50	หมายถึง	ได้รับการสนับสนุนจากองค์การ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัด
สกลนคร แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยผู้วิจัย
กำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามระบุระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้า
ส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร ทั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดคะแนนในการตอบแบบสอบถามออกเป็น 5
ระดับ ดังนี้

5	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับมากที่สุด
4	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับมาก
3	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับปานกลาง
2	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับน้อย
1	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของ Likert scale ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	4.51-5.00	หมายถึง	มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับ มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.51-4.50	หมายถึง	มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับ มาก
ค่าเฉลี่ย	2.51-3.50	หมายถึง	มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับ ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.51-2.50	หมายถึง	มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับ น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับ
น้อยที่สุด

ตอนที่ 4 ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัด
สกลนคร แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยผู้วิจัย
กำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามระบุระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการไฟฟ้า
ส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร ทั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดคะแนนในการตอบแบบสอบถามออกเป็น 5
ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย
- 1 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของ Likert scale ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับ
มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับ
มาก

ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับ
ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับ
น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับ
น้อยที่สุด

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการ
ทำงานและความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร
ลักษณะแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended Form)

วิธีการสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ

1. ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร นิยามศัพท์เฉพาะ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งระเบียบวิธีวิจัย เพื่อหาแนวทางในการกำหนดรูปแบบของแบบสอบถาม และข้อคำถาม
2. สร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยจากการสังเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำ 1) การสนับสนุนจากองค์การของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร 2) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร มากำหนดเป็นตัวแปรอิสระ และนำความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร มากำหนดเป็นตัวแปรตาม
3. กำหนดองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของข้อคำถามโดยการสังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี 1) ทฤษฎีการสนับสนุนขององค์การ (Organizational Support Theory) ของ Rhoades and Eisenberger (2002) ออกมาเป็นข้อคำถามวัดระดับเกี่ยวกับการสนับสนุนจากองค์การของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร 2)) องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของ Walton (1973, pp. 11–21) ออกมาเป็นข้อคำถามวัดระดับเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร และ 3) แนวความคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ ของ Steers (1977, pp. 46–75) ออกมาเป็นข้อคำถามวัดระดับเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร
4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจแก้ไขเนื้อหา และความถูกต้อง
5. การหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) ของเครื่องมือ กระทำโดยนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) หลังจากนั้นนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยใช้สูตร ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2541, หน้า 253–254)

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

เมื่อ IOC หมายถึง ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item congruency)

R หมายถึง ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โดยที่ ค่า +1 หมายถึงข้อคำถามสามารถนำไปวัดได้อย่างแน่นอน, ค่า 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าจะวัดได้ และค่า -1 หมายถึง ข้อคำถามไม่สามารถนำไปวัดได้อย่างแน่นอน

N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยเลือกข้อที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 ส่วนข้อใดมีค่าน้อยกว่า 0.5 ผู้วิจัยนำมาปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ดังนั้น ข้อคำถามทุกข้อ จึงผ่านความเห็นชอบจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่านที่ได้ตรวจสอบและเห็นว่ามีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ครอบคลุมในแต่ละด้านและครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยแล้ว ดังมีรายชื่อต่อไปนี้ โดยผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย

5.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล กรรมการบริหาร หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5.2 ว่าที่ร้อยตรี ดร.พิศดาร แสนชาติ อาจารย์ประจำสาขารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร ประธานกรรมการบริหาร หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5.4 นายจิระศักดิ์ ศรีมงคล หัวหน้าแผนกปฏิบัติการและบำรุงรักษา การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร

5.5 นายเนตรชนก เหง้าละคร ผู้ช่วยหัวหน้าแผนกมิเตอร์ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านผู้เชี่ยวชาญและปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

7. นำแบบสอบถามส่งให้ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ตรวจสอบแก้ไขปรับปรุงก่อนนำไปขอจริยธรรมวิจัยกับสถาบันวิจัยและพัฒนา

8. นำแบบสอบถามไปเสนอขอจริยธรรมวิจัยกับสถาบันวิจัยและพัฒนา ปรับปรุงแก้ไขตามที่คณะกรรมการจริยธรรมวิจัยเสนอแนะมาก่อนนำไปทดลองใช้

(Try out) (เลขที่ใบรับรอง 075/2564)

9. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษาจำนวน 30 ชุด คือ บุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดนครพนม

10. นำข้อคำถามที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination Power) โดยใช้วิธีการหาค่าสหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) คัดข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.361 ขึ้นไป ค่าวิกฤตของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05 จากสูตรต่อไปนี้ (นพพร ณะชัยพันธ์, 2550, หน้า 22)

$$p = \frac{R_U + R_L}{2f}$$

$$r = \frac{R_U - R_L}{f}$$

เมื่อ p หมายถึง ค่าความยากง่าย

r หมายถึง ค่าอำนาจจำแนก

R_U หมายถึง จำนวนผู้ที่ตอบถูกในกลุ่มสูง

R_L หมายถึง จำนวนผู้ที่ตอบถูกในกลุ่มต่ำ

f หมายถึง จำนวนผู้ที่เข้าสอบในกลุ่มสูง

ซึ่งแบบสอบถามได้ค่าอำนาจจำแนกระหว่างในข้อคำถาม ดังนี้

1) ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามภาพรวมทั้งฉบับ อยู่ระหว่าง 0.365–.895

2) ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามการสนับสนุนจากองค์การของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร อยู่ระหว่าง 0.399–0.842

3) ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร อยู่ระหว่าง 0.398–0.787

4) ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร อยู่ระหว่าง 0.402–0.895

11. นำข้อคำถามจากแบบสอบถามตอนที่ 2–4 มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ด้วยวิธีการของ Cronbach ทั้งนี้ทำการวิเคราะห์แบบสอบถามด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ต้องมากกว่า 0.70 จึงจะถือว่าแบบสอบถามนั้น

ใช้ได้ โดยมีสูตร ดังนี้ (Alpha Coefficient Method อ้างใน นพพร ณะชัยจันทร์, 2550, หน้า 19)

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{s^2} \right)$$

- เมื่อ α แทน ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม
 k แทน จำนวนข้อของแบบสอบถาม
 $\sum s_i^2$ แทน ผลรวมของความแปรปรวนแต่ละข้อของแบบสอบถาม
 s^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวมของผู้ตอบแต่ละคน

$$s^2 = \frac{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}{n(n-1)}$$

โดยได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามดังนี้

- 1) แบบสอบถามภาพรวมทั้งฉบับ ได้ค่าความเชื่อมั่น .855
 - 2) แบบสอบถามการสนับสนุนจากองค์การของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร ได้ค่าความเชื่อมั่น .981
 - 3) แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร ได้ค่าความเชื่อมั่น .982
 - 4) แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร ได้ค่าความเชื่อมั่น .973
12. นำแบบสอบถามดังกล่าว ที่ผ่านการทดลองใช้ และหาค่าความเชื่อมั่น มาทำการปรับปรุงเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจะเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึงผู้จัดการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร จำนวน 216 คน

2. ส่งแบบสอบถามไปให้ผู้ที่เกี่ยวข้องพร้อมชี้แจงรายละเอียด ความมุ่งหมายของการออกแบบสอบถามนี้ เพื่อทำความเข้าใจให้ตรงกันในการตอบแบบสอบถาม

3. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง และการลงพื้นที่จริง เพื่อนำแบบสอบถามไปแจกแก่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 216 คน พร้อมทั้งชี้แจงรายละเอียด ความมุ่งหมายของการออกแบบสอบถาม

4. ตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อนำแบบสอบถามไปประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยทำการคำนวณโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยดำเนินการ ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถาม
2. ตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วลงรหัส (Coding form)
3. ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 การวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคล ตามแบบสอบถาม ตอนที่ 1 ใช้การแจกแจงความถี่ (Frequencies) และค่าร้อยละ (Percentage)

3.2 การวิเคราะห์ แบบสอบถามตอนที่ 2 การสนับสนุนจากองค์การของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ของคำถามเป็นรายข้อและรายด้าน โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายตามแนวคิดของ Best (1993 อ้างถึงใน สิ้น พันธุ์พิณีจ, 2554, หน้า 155) ดังนี้

4.51–5.00 หมายถึง ได้รับการสนับสนุนจากองค์การในระดับมากที่สุด

3.51–4.50 หมายถึง ได้รับการสนับสนุนจากองค์การในระดับมาก

2.51–3.50 หมายถึง ได้รับการสนับสนุนจากองค์การในระดับ

ปานกลาง

1.51–2.50 หมายถึง ได้รับการสนับสนุนจากองค์การในระดับน้อย

1.00–1.50 หมายถึง ได้รับการสนับสนุนจากองค์การในระดับน้อยที่สุด

3.3 การวิเคราะห์ แบบสอบถามตอนที่ 3 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ของคำถามเป็นรายข้อและรายด้าน โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายตามแนวคิดของ Best (1993 อ้างถึงใน สนิท พันธุ์พินิจ, 2554, หน้า 155) ดังนี้

4.51–5.00 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมากที่สุด

3.51–4.50 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก

2.51–3.50 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง

1.51–2.50 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับน้อย

1.00–1.50 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับน้อยที่สุด

3.4 การวิเคราะห์ แบบสอบถามตอนที่ 4 ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ของคำถามเป็นรายข้อและรายด้าน โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายตามแนวคิดของ Best (1993 อ้างถึงใน สนิท พันธุ์พินิจ, 2554, หน้า 155) ดังนี้

4.51–5.00 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์การในระดับมากที่สุด

3.51–4.50 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์การในระดับมาก

2.51–3.50 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์การในระดับปานกลาง

1.51–2.50 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์การในระดับน้อย

1.00–1.50 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์การในระดับน้อยที่สุด

3.5 การทดสอบสมมติฐานเพื่อศึกษาการสนับสนุนจากองค์การมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.6 การทดสอบสมมติฐานเพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.7 วิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม จากแบบสอบถามปลายเปิด โดยวิธีพรรณนาวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล ใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. การหาคุณภาพของเครื่องมือ ใช้สถิติเพื่อหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญและใช้ค่าดัชนี IOC (Index of Item-objective congruence) หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการหาค่าสหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)
3. การวิเคราะห์ระดับ 1) การสนับสนุนจากองค์การของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร 2) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร และ 3) ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร ใช้สถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
4. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน 1) การสนับสนุนจากองค์การมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร และ 2) คุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร ดำเนินการโดย
 - 4.1 ในเบื้องต้นจะทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรในตัวแบบที่ใช้ในการศึกษาเพื่อป้องกันการเกิด Multicollinearity คือ การมีสหสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปรอิสระซึ่งการที่ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันในระดับที่สูงมาก อาจส่งผลให้สมการตัวแบบที่ใช้ในการพยากรณ์ตัวแปรตามมีความคลาดเคลื่อน ดังนั้นจึงต้องตรวจสอบ

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระเพื่อให้แน่ใจว่าตัวแปรอิสระสามารถคงอยู่ในสมการตัวแบบได้โดยกำหนดระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ซึ่งการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากองค์กร และคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

สำหรับการแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรใช้เกณฑ์ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2541, หน้า 324)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.91–1.00 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.71–0.90 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.31–0.70 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.01–0.30 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0 แสดงว่ามีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

4.2 การศึกษาเกี่ยวกับการสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.3 การศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยเรื่อง การสนับสนุนจากองค์การและคุณภาพชีวิต การทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัด สกลนคร ผู้วิจัยได้อันดับการวิเคราะห์ข้อมูล ไว้ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมาย ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
R	แทน	ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ
R^{2Adj}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจที่ปรับแล้ว
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานของตัวพยากรณ์
OS	แทน	ผลรวมของการสนับสนุนจากองค์การของบุคลากร การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร
OS ₁	แทน	การสนับสนุนจากองค์การด้านความยุติธรรม
OS ₂	แทน	การสนับสนุนจากองค์การด้านการสนับสนุนจาก หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา
OS ₃	แทน	การสนับสนุนจากองค์การด้านรางวัลและสภาพการทำงาน

QWL	แทน	ผลรวมของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรไฟฟ้า ส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร
QWL ₁	แทน	คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและ ยุติธรรม
QWL ₂	แทน	คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ที่สะดวกและปลอดภัย
QWL ₃	แทน	คุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสความก้าวหน้าและ พัฒนาความสามารถ
QWL ₄	แทน	คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับการยอมรับจากเพื่อน ร่วมงาน
QWL ₅	แทน	คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างภาระงาน กับชีวิตส่วนตัว
QWL ₆	แทน	คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ในงาน
QWL ₇	แทน	คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ ทำงาน
QWL ₈	แทน	คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม
OC	แทน	ผลรวมของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรไฟฟ้า ส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร
OC ₁	แทน	ความผูกพันต่อองค์กรด้านการยอมรับเป้าหมายนโยบาย การบริหารงานขององค์กร
OC ₂	แทน	ความผูกพันต่อองค์กรด้านความทุ่มเทความพยายาม ในการปฏิบัติงาน
OC ₃	แทน	ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการที่จะดำรง ความเป็นสมาชิกขององค์กร
P-Value	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติ/ค่าความน่าจะเป็น
Sig.	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

*** แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับขั้นตอน แยกออกเป็น 5 ตอน
ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับการสนับสนุนจากองค์การของบุคลากรการ
ไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรการ
ไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการ
ไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของการสนับสนุนจากองค์การ และ
คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการไฟฟ้าส่วน
ภูมิภาคจังหวัดสกลนคร

สำหรับรายละเอียดในแต่ละตอน มีดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่ง และสังกัด รายละเอียดดังตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

(n=216)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวนคน	ร้อยละ
1. เพศ		
- ชาย	145	67.13
- หญิง	71	32.87
2. อายุ		
- ไม่เกิน 30 ปี	58	26.85
- 31-40 ปี	82	37.96
- 41-50 ปี	57	26.39
- 51 ปี ขึ้นไป	19	8.80
3. ระดับการศึกษา		
- ต่ำกว่าปริญญาตรี	43	19.91
- ปริญญาตรี	139	64.35
- สูงกว่าปริญญาตรี	34	15.74
4. สถานภาพสมรส		
- โสด	91	42.13
- สมรส	110	50.93
- หม้าย/หย่าร้าง	15	6.94
5. ประสบการณ์การทำงาน		
- ไม่เกิน 5 ปี	38	17.59
- 6-10 ปี	73	33.80
- 11-20 ปี	70	32.41
- 21 ปีขึ้นไป	35	16.20

ตาราง 2 (ต่อ)

(n=216)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวนคน	ร้อยละ
6. สังกัด		
- กองอำนวยการ	63	29.17
- ฝ่ายวิศวกรรมและบริการ	57	26.39
- ฝ่ายปฏิบัติงานและบำรุงรักษา	71	32.87
- ฝ่ายบัญชีและพลังงานไฟฟ้า	25	11.57
รวม	216	100.00

จากตาราง 2 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากร การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร มีจำนวนทั้งสิ้น 216 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 67.13 และเพศหญิง จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 32.87

เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 37.96 รองลงมาคือ อายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 26.85 อายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 26.39 และอายุ 51 ปี ขึ้นไป จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 8.80

เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี. จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 64.35 รองลงมาคือระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 19.91 และระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 15.74

เมื่อจำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สมรส แล้ว จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 50.93 มีสถานภาพโสด จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 42.13 และสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 6.94

เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 33.80 มีประสบการณ์การทำงาน 11-20 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 32.41 มีประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 5 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 17.59 และมีประสบการณ์การทำงาน 21 ปี ขึ้นไป จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 16.20

เมื่อจำแนกตามสังกัด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สังกัดฝ่ายปฏิบัติงาน และบำรุงรักษา จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 32.87 สังกัดกองอำนวยการ จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 29.71 สังกัดฝ่ายวิศวกรรมและบริการ จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 26.39 และสังกัดฝ่ายบัญชีและพลังงานไฟฟ้า จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 11.57

โดยสรุป ผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร มีจำนวนทั้งสิ้น 216 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 67.13 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.96 มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 64.35 มีสถานภาพสมรสแล้ว คิดเป็นร้อยละ 50.93 และมีประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.80

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับการสนับสนุนจากองค์การของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร

ผลการวิเคราะห์ระดับการสนับสนุนจากองค์การของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร รายละเอียดดังตาราง 3-6

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการสนับสนุนจากองค์การของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมและรายด้าน

(n=216)

ด้านที่	การสนับสนุนจากองค์การ	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	ด้านความยุติธรรม	3.97	0.51	มาก
2	ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา	3.86	0.62	มาก
3	ด้านรางวัลและสภาพการทำงาน	4.06	0.50	มาก
	รวม	3.96	0.36	มาก

จากตาราง 3 พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับการสนับสนุนจากองค์การของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$)

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีการสนับสนุนจากองค์การอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านรางวัลและสภาพการทำงาน ($\bar{X} = 4.06$) รองลงมาคือ ด้านความยุติธรรม ($\bar{X} = 3.97$) และด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.86$) ตามลำดับ

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการสนับสนุนจากองค์การของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร ด้านความยุติธรรม รายข้อ

(n=216)

ข้อ ที่	ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	บุคลากรทุกคนได้รับการพิจารณาผลตอบแทนด้วยกฎเกณฑ์ และมาตรฐานอันเดียวกัน	3.74	0.73	มาก
2	การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนครมีกฎเกณฑ์และมาตรฐานที่เหมาะสมในการพิจารณาผลการปฏิบัติงานของท่าน	3.75	0.69	มาก
3	กระบวนการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงานของท่านมีความโปร่งใสและผู้บังคับบัญชาสามารถชี้แจงข้อมูลให้ท่านทราบได้	3.61	0.79	มาก
4	เมื่อต้องตัดสินใจใด ๆ เกี่ยวกับการทำงานของท่าน ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อท่านด้วยการให้เกียรติ	4.03	0.72	มาก
5	เมื่อต้องพิจารณาหรือตัดสินใจใด ๆ เกี่ยวกับงานของท่านผู้บังคับบัญชามักจะปรึกษาหารือกับท่าน	4.02	0.75	มาก
6	ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อท่านโดยตรงไปตรงมาและเปิดเผย	4.19	0.68	มาก

ตาราง 4 (ต่อ)

(n=216)

ข้อ ที่	ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
7	การพิจารณาเรื่องต่าง ๆ ที่จะส่งผลกระทบต่อบุคลากรทั้งในแง่ของการประเมินผลงาน กฎระเบียบต่าง ๆ มีการแจ้งให้บุคลากรทราบล่วงหน้าก่อนที่จะบังคับใช้	4.21	0.72	มาก
8	การพิจารณาเรื่องต่าง ๆ ที่จะส่งผลกระทบต่อบุคลากรทั้งในแง่ของการประเมินผลงาน กฎระเบียบต่าง ๆ มีการชี้แจงให้บุคลากรรับทราบข้อมูลที่ต้องการ	4.18	0.67	มาก
9	การพิจารณาเรื่องต่าง ๆ ที่จะส่งผลกระทบต่อบุคลากรทั้งในแง่ของการประเมินผลงาน กฎระเบียบต่าง ๆ มีการรับฟังข้อเสนอแนะของบุคลากรเพื่อประกอบการตัดสินใจ	4.03	0.79	มาก
รวม		3.97	0.51	มาก

จากตาราง 4 พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับการสนับสนุนจากองค์การของบุคลากรกรไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร ด้านความยุติธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีการสนับสนุนจากองค์การอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การพิจารณาเรื่องต่าง ๆ ที่จะส่งผลกระทบต่อบุคลากรทั้งในแง่ของการประเมินผลงาน กฎระเบียบต่าง ๆ มีการแจ้งให้บุคลากรทราบล่วงหน้าก่อนที่จะบังคับใช้ ($\bar{X} = 4.21$) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อท่านอย่างตรงไปตรงมาและเปิดเผย ($\bar{X} = 4.19$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ กระบวนการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงานของท่าน มีความโปร่งใสและผู้บังคับบัญชาสามารถชี้แจงข้อมูลให้ท่านทราบได้ ($\bar{X} = 3.61$)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการสนับสนุนจากองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา รายข้อ

(n=216)

ข้อ ที่	ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	องค์กรหรือผู้บริหารเห็นคุณค่าการทำงานของ ผู้ใต้บังคับบัญชา	4.05	0.70	มาก
2	ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ในความเป็นอยู่ของ ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.82	0.82	มาก
3	ผู้บังคับบัญชามักชื่นชมในความสำเร็จจากการ ทำงานของท่าน	3.86	0.78	มาก
4	ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำปรึกษาและช่วยเหลือ ในการปฏิบัติงานเสมอ	3.91	0.81	มาก
5	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดง ความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ	3.93	0.83	มาก
6	ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนท่านให้มีความก้าวหน้า	3.59	1.04	มาก
รวม		3.86	0.62	มาก

จากตาราง 5 พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับการสนับสนุนจากองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีการสนับสนุนจากองค์กรอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ องค์กรหรือผู้บริหารเห็นคุณค่าการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.05$) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ ($\bar{X} = 3.93$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนท่านให้มีความก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.59$)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการสนับสนุนจากองค์การ
ของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร ด้านรางวัลและสภาพ
การทำงาน รายข้อ

(n=216)

ข้อ ที่	ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	องค์การสนับสนุนให้ท่านมีโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถในงานอาชีพส่งเสริมให้ศึกษาต่อ อบรม และศึกษาดูงาน	4.18	0.67	มาก
2	องค์การสนับสนุนให้ท่านก้าวหน้าในสายงาน อาชีพมากขึ้นหากท่านมีคุณสมบัติและ ประสบการณ์พอ	4.00	0.75	มาก
3	องค์การมีการวางระบบของการทำงานที่ช่วย ส่งเสริมความสะดวกในการทำงาน	4.14	0.72	มาก
4	สภาพแวดล้อมในการทำงานเอื้อต่อการทำงาน ของท่านเป็นอย่างดี	4.22	0.73	มาก
5	องค์การจัดสรรอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก สะดวกในการทำงานที่เพียงพอและสอดคล้อง กับความต้องการของท่าน	3.78	0.77	มาก
6	องค์การให้ความสำคัญต่อความปลอดภัยในการ ทำงานของท่าน	4.03	0.79	มาก
รวม		4.06	0.50	มาก

จากตาราง 6 พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับการสนับสนุนจากองค์การของ
บุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร ด้านรางวัลและสภาพการทำงาน
โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.06$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีการสนับสนุนจาก
องค์การอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ สภาพแวดล้อมในการ
ทำงานเอื้อต่อการทำงานของท่านเป็นอย่างดี ($\bar{X}=4.22$) รองลงมาคือ องค์การสนับสนุน
ให้ท่านมีโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถในงานอาชีพส่งเสริมให้ศึกษาต่อ อบรม และ

ศึกษาคูงาน ($\bar{X} = 4.18$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ องค์การจัดสรรอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานที่เพียงพอและสอดคล้องกับความต้องการของท่าน ($\bar{X} = 3.78$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร

ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร แสดงรายละเอียดดังตาราง 7-15

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร รายนาม

(n=216)

ด้าน ที่	คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.15	0.64	ปานกลาง
2	ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย	3.99	0.68	มาก
3	ด้านโอกาสความก้าวหน้าและพัฒนา ความสามารถ	3.53	0.66	มาก
4	ด้านการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.88	0.68	มาก
5	ด้านความสมดุลระหว่างภาระงานกับชีวิต ส่วนตัว	3.67	0.64	มาก
6	ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.82	0.63	มาก
7	ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน	3.69	0.63	มาก
8	ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.89	0.64	มาก
รวม		3.69	0.51	มาก

จากตาราง 7 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย ($\bar{X} = 3.99$) รองลงมาคือ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{X} = 3.89$) ด้านการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.88$) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 3.82$) ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน ($\bar{X} = 3.69$) ด้านความสมดุลระหว่างภาระงานกับชีวิตส่วนตัว ($\bar{X} = 3.67$) ด้านโอกาสความก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ ($\bar{X} = 3.53$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{X} = 3.15$) ตามลำดับ

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ
และยุติธรรม รายข้อ

(n=216)

ข้อ ที่	ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	รายได้แต่ละเดือนของท่านเพียงพอสำหรับใช้จ่าย ภายในครอบครัว	3.09	0.99	ปานกลาง
2	รายได้เพียงพอสำหรับเก็บออมเพื่อใช้จ่ายใน อนาคต	2.82	0.95	ปานกลาง
3	การเลื่อนขั้นเงินเดือนเหมาะสมเมื่อเทียบกับผล การปฏิบัติงาน	3.28	0.83	ปานกลาง
4	สวัสดิการ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียน บุตร ค่าลดหย่อน ค่าเลี้ยงกำย และอื่น ๆ มีความ เพียงพอและเหมาะสมต่อความต้องการขั้น พื้นฐาน	3.30	0.92	ปานกลาง
5	องค์การกำหนดค่าตอบแทนเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ	3.17	0.86	ปานกลาง
6	องค์การกำหนดค่าตอบแทนเหมาะสมกับ ปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ	3.26	0.83	ปานกลาง
7	องค์การกำหนดค่าตอบแทนเหมาะสมกับ ตำแหน่ง	3.16	0.82	ปานกลาง
รวม		3.15	0.64	ปานกลาง

จากตาราง 8 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วน
ภูมิภาคจังหวัดสกลนคร ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับ
ปานกลาง ($\bar{X}=3.15$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ใน
ระดับปานกลาง ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ สวัสดิการ เช่น ค่ารักษาพยาบาล
ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าลดหย่อน ค่าเลี้ยงกำย และอื่น ๆ มีความเพียงพอและเหมาะสมต่อความ

ต้องการขั้นพื้นฐาน ($\bar{X} = 3.30$) รองลงมาคือ การเลื่อนขั้นเงินเดือนเหมาะสมเมื่อเทียบกับผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.28$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ รายได้เพียงพอสำหรับเก็บออมเพื่อใช้จ่ายในอนาคต ($\bar{X} = 2.82$)

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร ด้านสภาพแวดล้อม
การทำงานที่สะดวกและปลอดภัย รายข้อ

(n=216)

ข้อ ที่	ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	องค์กรมีการตรวจสอบสุขภาพบุคลากรอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และมีการตรวจสอบอย่างต่อเนื่อง	4.53	0.78	มากที่สุด
2	องค์กรมีแผนการป้องกันความเสี่ยงหรืออันตรายที่อาจเกิดขึ้นขณะปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม	3.91	0.85	มาก
3	องค์กรมีระบบการรักษาความปลอดภัยที่เหมาะสม	3.73	0.91	มาก
4	องค์กรมีอุปกรณ์ เครื่องมือ ที่มีคุณภาพ และไม่ เป็นอันตรายต่อการทำงาน	3.86	0.78	มาก
5	องค์กรให้ความใส่ใจต่อความปลอดภัยของสถานที่ ทำงาน	3.94	0.75	มาก
6	องค์กรมีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ และเสียง อย่าง เหมาะสม	4.01	0.71	มาก
7	องค์กรมีมาตรการในการจัดสภาพการทำงาน เพื่อป้องกันอุบัติเหตุหรือวินาศภัยอย่างเหมาะสม	3.94	0.78	มาก
รวม		3.99	0.68	มาก

จากตาราง 9 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ องค์การมีการตรวจสุขภาพบุคลากรอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และมีการตรวจสุขภาพอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.53$) มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ องค์การมีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ และเสียง อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.01$) มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ องค์การมีระบบการรักษาความปลอดภัยที่เหมาะสม ($\bar{X} = 3.73$) มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร ด้านโอกาสความก้าวหน้า
และพัฒนาความสามารถ รายข้อ

(n=216)

ข้อ ที่	ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	ท่านได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญ และ ช่วยพัฒนาความรู้ความสามารถ ความคิด และ ทักษะ	3.50	0.90	ปานกลาง
2	ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการ ทำงานอย่างเต็มที่	3.55	0.83	มาก
3	ท่านมีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการ ทำงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน	3.49	0.97	ปานกลาง
4	องค์การสนับสนุนให้บุคลากรไปอบรมหลักสูตร ต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการ ทำงาน	3.55	0.80	มาก
5	ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน สามารถให้ความรู้ หรือคำปรึกษาแนะนำ เมื่อเกิดปัญหาในการ ปฏิบัติงานได้	3.55	0.79	มาก
6	องค์การมีการส่งเสริมความรู้ความสามารถของ บุคลากรในการปฏิบัติงาน	3.56	0.80	มาก
7	องค์การส่งเสริมให้ท่านมีโอกาสที่จะได้ดำรง ตำแหน่งที่มีความสำคัญสูงขึ้น	3.54	0.95	มาก
รวม		3.53	0.66	มาก

จากตาราง 10 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วน
ภูมิภาคจังหวัดสกลนคร ด้านโอกาสความก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ ($\bar{X} = 3.53$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ องค์การมีการส่งเสริมความรู้
ความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.56$) มีคุณภาพชีวิตการทำงานใน

ระดับมาก รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน สามารถให้ความรู้หรือคำปรึกษา
แนะนำ เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานได้ ($\bar{X} = 3.55$) มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับ
มาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านมีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน
เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.49$) มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร ด้านการได้รับการยอมรับ
จากเพื่อนร่วมงาน รายข้อ

(n=216)

ข้อ ที่	ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	องค์การส่งเสริมให้ท่านมีส่วนร่วมในการแสดง ความคิดเห็น	4.07	0.81	มาก
2	องค์การส่งเสริมให้ท่านมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจ	3.98	0.76	มาก
3	ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชา	3.82	0.72	มาก
4	ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็น อย่างดี	3.76	0.80	มาก
5	ท่านได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาใน การทำงานเป็นอย่างดี	3.75	0.75	มาก
รวม		3.88	0.68	มาก

จากตาราง 11 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วน
ภูมิภาคจังหวัดสกลนคร ด้านการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.88$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดย
ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ องค์การส่งเสริมให้ท่านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น
($\bar{X} = 4.07$) รองลงมาคือ องค์การส่งเสริมให้ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ($\bar{X} = 3.98$)

ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาในการทำงาน เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.75$)

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร ด้านความสมดุลระหว่าง
ภาระงานกับชีวิตส่วนตัว รายข้อ

(n=216)

ข้อ ที่	ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	ท่านไม่ได้ทำงานนอกเวลาปฏิบัติงานหรือนำงาน กลับไปทำที่บ้าน	3.55	1.02	มาก
2	ภาระงานที่ท่านรับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหา เกี่ยวกับสุขภาพร่างกายและจิตใจ เช่น เครียด นอนไม่หลับ ปวด	3.48	0.82	ปานกลาง
3	ท่านมีความพึงพอใจในวันหยุดปฏิบัติงานที่มีอยู่ ในปัจจุบัน	3.74	0.79	มาก
4	การปฏิบัติงานของท่านไม่มีผลกระทบต่อเวลาที่เป็น ส่วนตัวในการดูแลสุขภาพหรือพักผ่อน	3.62	0.90	มาก
5	ปัจจุบันท่านพอใจกับการมีเวลาให้ครอบครัว สังคม และการมีเวลาเป็นส่วนตัวของท่าน	3.83	0.77	มาก
6	องค์การมีการกำหนดเวลาการทำงานที่ เหมาะสมในแต่ละวัน	3.81	0.70	มาก
รวม		3.67	0.64	มาก

จากตาราง 12 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วน
ภูมิภาคจังหวัดสกลนคร ด้านความสมดุลระหว่างภาระงานกับชีวิตส่วนตัว ($\bar{X} = 3.67$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ปัจจุบันท่านพอใจกับการมีเวลา
ให้ครอบครัว สังคม และการมีเวลาเป็นส่วนตัวของท่าน ($\bar{X} = 3.83$) มีคุณภาพชีวิตการ

ทำงานในระดับมาก รองลงมาคือ องค์การมีการกำหนดเวลาการทำงานที่เหมาะสมในแต่ละวัน ($\bar{X}=3.81$) มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ภาระงานที่ทำรับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพร่างกายและจิตใจ เช่น เครียด นอนไม่หลับ ป่วย ($\bar{X}=3.48$) มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร ด้านความก้าวหน้าและ
ความมั่นคงในงาน รายข้อ

(n=216)

ข้อ ที่	ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นในลักษณะของคุณภาพชีวิตการทำงาน	3.72	0.69	มาก
2	ท่านพึงพอใจต่อโอกาสกับความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.85	0.67	มาก
3	ท่านได้รับโอกาสในการศึกษาอบรมในวิชาชีพเพิ่มเติม	3.84	0.76	มาก
4	หน่วยงานพิจารณาความดีความชอบปรับเปลี่ยน หรือเลื่อนตำแหน่งโดยยึดหลักความรู้ความสามารถ	3.75	0.88	มาก
5	หน่วยงานพิจารณาความดีความชอบปรับเปลี่ยน หรือเลื่อนตำแหน่งด้วยความเป็นธรรมและโปร่งใส	3.92	0.74	มาก
6	ผู้บังคับบัญชามีนโยบายสนับสนุนความก้าวหน้าของบุคลากรในหน่วยงานอย่างเหมาะสม	3.85	0.73	มาก
7	ท่านรู้สึกถึงความมั่นคงในงาน	3.83	0.76	มาก
รวม		3.82	0.63	มาก

จากตาราง 13 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 3.82$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หน่วยงานพิจารณาความดีความชอบ ปรับเปลี่ยน หรือเลื่อนตำแหน่ง ด้วยความเป็นธรรมและโปร่งใส ($\bar{X} = 3.92$) รองลงมาคือ ท่านพึงพอใจต่อโอกาสกับความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 3.85$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นในลักษณะของคุณภาพชีวิตการทำงาน ($\bar{X} = 3.72$)

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร ด้านสิทธิส่วนบุคคล
ในสถานที่ทำงาน รายข้อ

(n=216)

ข้อ ที่	ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาให้ความเคารพ ในสิทธิส่วนบุคคลไม่ก้าวร้าวในเรื่องส่วนตัวของ ท่าน	3.74	0.69	มาก
2	องค์กรมีการประเมินการปฏิบัติงานตาม ระเบียบแบบแผนที่กำหนดไว้และนำมาใช้ในการ ให้คุณให้โทษกับบุคลากร	3.68	0.70	มาก
3	องค์กรมีนโยบาย ระเบียบที่เป็นแนวทาง ปฏิบัติงานที่ดีสำหรับบุคลากร	3.70	0.68	มาก
4	ผู้บังคับบัญชามีการปฏิบัติต่อบุคลากรทุกคน อย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน	3.67	0.79	มาก
5	ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็น ปัญหา และ ดำเนินการแก้ไข ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของ ผู้ปฏิบัติงาน	3.67	0.73	มาก
6	ผู้บังคับบัญชาให้อำนาจการตัดสินใจในงานที่ มอบหมายให้กับบุคลากร	3.72	0.74	มาก
7	ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน รวมถึง การเสียสละและมีความรับผิดชอบรวมกันกับ ผู้ปฏิบัติงาน	3.67	0.79	มาก
รวม		3.69	0.63	มาก

จากตาราง 14 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วน
ภูมิภาคจังหวัดสกลนคร ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน ($\bar{X} = 3.69$) เมื่อพิจารณา
เป็นรายข้อ พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง

ที่สุด คือ เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลไม่ก้าวร้าวในเรื่องส่วนตัวของท่าน ($\bar{X}=3.74$) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาให้อำนาจการตัดสินใจในงานที่มอบหมายให้กับบุคลากร ($\bar{X}=3.72$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน รวมถึงการเสียสละและมีความรับผิดชอบร่วมกันกับผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.67$)

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม รายข้อ

(n=216)

ข้อที่	ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	องค์กรมีนโยบายและเป้าหมายการดำเนินงานเพื่อการช่วยเหลือสังคม	3.86	0.59	มาก
2	องค์กรมีส่วนช่วยเหลือสังคมในด้านต่าง ๆ เช่นช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาทางสังคม	3.83	0.79	มาก
3	องค์กรให้ความร่วมมือในการดำเนินโครงการต่าง ๆ ของส่วนราชการอื่น	3.93	0.74	มาก
4	องค์กรให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.98	0.73	มาก
5	องค์กรให้การสนับสนุนด้านการอนุรักษ์วัฒนธรรม และประเพณี	3.90	0.73	มาก
6	บุคลากรในองค์กรช่วยกันรักษาภาพพจน์ที่ดีของหน่วยงาน	3.83	0.66	มาก
รวม		3.89	0.64	มาก

จากตาราง 15 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{X}=3.89$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด

คือ องค์การให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{X} = 3.98$) รองลงมาคือ องค์การให้ความร่วมมือในการดำเนินโครงการต่าง ๆ ของส่วนราชการอื่น ($\bar{X} = 3.93$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ องค์การมีส่วนช่วยเหลือสังคมในด้านต่าง ๆ เช่น ช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาทางสังคม ($\bar{X} = 3.83$)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร

ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร รายละเอียดดังตาราง 16-19

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์การ
ของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมและรายด้าน

(n=216)

ด้าน ที่	ความผูกพันต่อองค์การ	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	การยอมรับเป้าหมาย นโยบาย การบริหารงาน ขององค์กร	3.78	0.59	มาก
2	ความทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน	4.08	0.60	มาก
3	ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกของ องค์กร	3.79	0.63	มาก
รวม		3.88	0.53	มาก

จากตาราง 16 พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความผูกพันต่อองค์การ อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ความทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.08$) รองลงมาคือ ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร ($\bar{X} = 3.79$) และการยอมรับเป้าหมาย นโยบาย การบริหารงานขององค์กร ($\bar{X} = 3.78$) ตามลำดับ

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กร
ของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร ด้านการยอมรับเป้าหมาย
นโยบาย การบริหารงานขององค์กร รายข้อ

(n=216)

ข้อ ที่	ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	หน่วยงานมีการบริหารงานที่เหมาะสมและ สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน	3.79	0.80	มาก
2	ท่านมีเป้าหมายการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับ เป้าหมายของหน่วยงาน	3.72	0.75	มาก
3	ท่านมีความเชื่อมั่นและยอมรับแนวทางในการ ปฏิบัติงานของหน่วยงาน	3.70	0.73	มาก
4	ท่านรู้สึกมีแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานอย่าง สม่ำเสมอ	3.74	0.67	มาก
5	ท่านเห็นด้วยกับเป้าหมายขององค์กร	3.57	0.83	มาก
6	ท่านคิดว่าองค์กรจะนำท่านไปสู่ความสำเร็จได้	4.17	0.69	มาก
รวม		3.78	0.59	มาก

จากตาราง 17 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วน
ภูมิภาคจังหวัดสกลนคร ด้านการยอมรับเป้าหมาย นโยบาย การบริหารงานขององค์กร
โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.78$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความผูกพันต่อ
องค์กร อยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านคิดว่าองค์กรจะนำ
ท่านไปสู่ความสำเร็จได้ ($\bar{X}=4.07$) รองลงมาคือ หน่วยงานมีการบริหารงานที่เหมาะสม
และสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ($\bar{X}=3.79$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านเห็น
ด้วยกับเป้าหมายขององค์กร ($\bar{X}=3.57$) ตามลำดับ

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กร
ของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร ด้านความทุ่มเท
ความพยายามในการปฏิบัติงาน รายข้อ

(n=216)

ข้อ ที่	ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	ท่านเต็มใจยอมสละเวลาส่วนตัวเพื่อให้งานที่ปฏิบัติประสบความสำเร็จ	4.20	0.64	มาก
2	ท่านปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท เพื่อให้งานนั้นบรรลุผลตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายด้วยความสม่ำเสมอ	4.14	0.68	มาก
3	ท่านพร้อมที่จะอุทิศร่างกายและแรงใจในการปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าของหน่วยงาน	4.18	0.76	มาก
4	ท่านใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ในการทำงานเพื่อองค์กร	4.15	0.67	มาก
5	ท่านพยายามศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับใช้ในการทำงานให้ดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ	3.71	0.86	มาก
รวม		4.08	0.60	มาก

จากตาราง 18 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร ด้านความทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.08$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านเต็มใจยอมสละเวลาส่วนตัวเพื่อให้งานที่ปฏิบัติประสบความสำเร็จ ($\bar{X}=4.20$) รองลงมาคือ ท่านพร้อมที่จะอุทิศร่างกายและแรงใจในการปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าของหน่วยงาน ($\bar{X}=4.189$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านพยายามศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับใช้ในการทำงานให้ดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ ($\bar{X}=3.71$) ตามลำดับ

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กร
ของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร ด้านความต้องการที่จะ
ดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร รายข้อ

(n=216)

ข้อ ที่	ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	หน่วยงานท่านเป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ท่านจะทำงานด้วย	3.81	0.78	มาก
2	ท่านมีความศรัทธาและความภาคภูมิใจที่เป็นพนักงานและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานนี้	3.86	0.83	มาก
3	ท่านมีความรู้สึกจงรักภักดีกับหน่วยงาน	3.90	0.83	มาก
4	ท่านมีความรู้สึกเสมือนว่าตนเองเป็นเจ้าของหน่วยงาน	3.58	1.01	มาก
5	ท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรไปตลอดอายุการทำงาน	3.79	0.78	มาก
รวม		3.79	0.63	มาก

จากตาราง 19 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านมีความรู้สึกจงรักภักดีกับหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.90$) รองลงมาคือ ท่านมีความศรัทธาและความภาคภูมิใจที่เป็นพนักงานและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานนี้ ($\bar{X} = 3.86$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านมีความรู้สึกเสมือนว่าตนเองเป็นเจ้าของหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.58$) ตามลำดับ

**ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของการสนับสนุนจากองค์การ
และคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร
การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร**

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของการสนับสนุนจากองค์การ และคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร รายละเอียดดังตาราง 20-22

ในเบื้องต้นจะทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรในตัวแบบที่ใช้ในการศึกษา เพื่อป้องกันการเกิด Multicollinearity คือ การมีสหสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปรอิสระ ซึ่งการที่ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันในระดับที่สูงมาก อาจส่งผลให้สมการตัวแบบที่ใช้ในการพยากรณ์ตัวแปรตามมีความคลาดเคลื่อน ดังนั้น จึงต้องตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระเพื่อให้แน่ใจว่า ตัวแปรอิสระสามารถคงอยู่ในสมการตัวแบบได้ โดยกำหนด ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์จะพิจารณาจากค่า Sig. (2-tailed) หากค่า Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าตัวแปรสองตัวมีความสัมพันธ์กัน ในทางตรงกันข้าม หากค่า Sig. (2-tailed) มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าตัวแปรสองตัวไม่มีความสัมพันธ์กัน หลังจากนั้นจึงจะทำการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรโดยจะพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ตามเกณฑ์ต่อไปนี้ (อโนทัย ศรีวานิช, 2552)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.91-1.00 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.71-0.90 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.31-0.70 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.01-0.30 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0 แสดงว่ามีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง
ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากองค์การ และคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนครรายละเอียดดังตาราง 20

ตาราง 20 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างการสนับสนุนจากองค์กร และคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
ของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร

ตัวแปร	OS ₁	OS ₂	OS ₃	QWL ₁	QWL ₂	QWL ₃	QWL ₄	QWL ₅	QWL ₆	QWL ₇	QWL ₈	OC ₁	OC ₂	OC ₃	OC
Mean	3.97	3.86	4.36	3.15	3.99	3.53	3.88	3.67	3.82	3.69	3.89	3.78	4.38	3.79	3.88
S.D.	0.51	0.62	0.50	0.64	0.68	0.66	0.68	0.64	0.63	0.63	0.64	0.59	0.60	0.63	0.53
OS ₁	1	.346**	.398**	.330**	.367**	.383**	.120**	.129*	.110*	.369*	.351*	.137*	.368*	.359*	.104*
OS ₂		1	.343	.160*	.148*	.274**	.377**	.282**	.361**	.399**	.306**	.461**	.438**	.614**	.580**
OS ₃			1	.336*	.364*	.360**	.325**	.342*	.360*	.345*	.334*	.333*	.334*	.314*	.121*
OS				.382*	.388*	.161*	.248**	.200**	.220**	.219**	.167*	.296**	.244**	.343**	.340**
QWL ₁				1	.525**	.632**	.383**	.557**	.546**	.384**	.432**	.480**	.354**	.226**	.411**
QWL ₂					1	.541**	.506**	.505**	.623**	.455**	.557**	.489**	.289**	.136*	.358**
QWL ₃						1	.524**	.596**	.681**	.582**	.494**	.632**	.467**	.380**	.574**
QWL ₄							1	.457**	.783**	.765**	.599**	.728**	.529**	.452**	.662**
QWL ₅								1	.637**	.503**	.562**	.595**	.501**	.352**	.560**
QWL ₆									1	.677**	.653**	.666**	.580**	.476**	.605**
QWL ₇										1	.582**	.658**	.595**	.482**	.610**
QWL ₈											1	.645**	.531**	.317**	.578**
QWL												.602**	.604**	.441**	.616**
OC ₁												1	.687**	.584**	.682**
OC ₂													1	.628**	.680**
OC ₃														1	.644**
OC															1

จากตาราง 20 พบว่า การสนับสนุนจากองค์กร โดยภาพรวม (OS) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวม (OC) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.340$)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวม (OC) กับการสนับสนุนจากองค์กร เป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน ดังนี้

1. ด้านความยุติธรรม (OS_1) มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.164$)
2. ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา (OS_2) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.580$)
3. ด้านรางวัลและสภาพการทำงาน (OS_3) มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.121$)

ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวม (QWL) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวม (OC) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.616$)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวม (OC) กับคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (QWL_1) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.441$)
2. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย (QWL_1) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.358$)
3. ด้านโอกาสความก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ (QWL_1) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.574$)
4. ด้านการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (QWL_1) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.662$)

5. ด้านความสมดุลระหว่างภาระงานกับชีวิตส่วนตัว (QWL₁) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.560$)

6. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (QWL₁) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.605$)

7. ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน (QWL₁) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.610$)

8. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (QWL₁) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.578$)

จากข้อมูลดังกล่าว พบว่า การสนับสนุนจากองค์การ โดยภาพรวม (OS) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวม (OC) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.340$) และคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวม (QWL) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวม (OC) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.616$) ซึ่งตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันในระดับที่อยู่ในเกณฑ์ข้อจำกัดหรือต่ำกว่า 0.80 (Stevens, 2002, p. 189) ไม่ทำให้เกิดปัญหาภาวะพหุสัมพันธ์รวม (Multicollinearity) ซึ่งไม่ส่งผลกระทบต่อผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ และไม่ส่งผลให้สมการตัวแบบที่ใช้ในการพยากรณ์ตัวแปร ขณะเดียวกันตัวแปรอิสระไม่เกิดปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ เนื่องจากค่า VIF (Variance inflation factor) ไม่เกิน 10 และค่า Tolerance เข้าใกล้ 1

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของการสนับสนุนจากองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร แสดงรายละเอียดดัง

ตาราง 21 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของการสนับสนุนจากองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพัน
ต่อองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร

ตัวแปรพยากรณ์	B	Std.error	(β)	t	P-value	Collinearity	
						Tolerance	VIF
(Constant)	2.227	.341		6.531	.000		
ความยุติธรรม (OS ₁)	.116	.062	.112	1.885	.061	.300	3.333
การสนับสนุนจาก หัวหน้างานหรือ ผู้บังคับบัญชา (OS ₂)	.529	.051	.620	10.448	.000	.378	2.642
รางวัลและสภาพการ ทำงาน (OS ₃)	.017	.059	.016	.294	.769	.252	3.456

R=590, R²=.348, R²Adj=.338, F=37.660, Sig.=.000**

จากตาราง 21 การวิเคราะห์การถดถอยพหุเพื่อพยากรณ์อิทธิพลของการสนับสนุนจากองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร พบว่า ตัวแปรของการสนับสนุนจากองค์การสามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 33.80 (Adjusted R² = .338) เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อย พบว่า การสนับสนุนจากองค์การด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา (OS₂) มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ = .620 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านความยุติธรรม (OS₁) และด้านรางวัลและสภาพการทำงาน (OS₃) ซึ่งไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร ขณะเดียวกันตัวแปรอิสระไม่เกิดปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ เนื่องจากค่า VIF (Variance inflation factor) ไม่เกิน 10 และค่า Tolerance เข้าใกล้ 1 ดังนั้น จึงนำมาเขียนเป็นสมการถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังต่อไปนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 2.227 + .529 * (OS_2) *$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z_Y = .620 * (OS_2) *$$

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร รายละเอียดดังตาราง 22

ตาราง 22 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร

ตัวแปรพยากรณ์	B	Std.error	(β)	t	P-value	Collinearity	
						Tolerance	VIF
(Constant)	1.197	.168		7.146	.000		
ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (QWL ₁)	.008	.048	.010	.164	.870	.325	3.387
สภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย (QWL ₂)	.169	.046	.217	3.695	.000*	.336	2.875
โอกาสความก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ (QWL ₃)	.105	.053	.132	1.986	.048*	.289	3.685
การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (QWL ₄)	.130	.059	.169	2.212	.028*	.298	4.264
ความสมดุลระหว่างภาระงานกับชีวิตส่วนตัว (QWL ₅)	.130	.050	.158	2.588	.010*	.286	4.526
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (QWL ₆)	.168	.079	.200	2.138	.034*	.289	3.968
สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน (QWL ₇)	.233	.063	.279	3.683	.000*	.201	4.967
ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (QWL ₈)	.122	.051	.147	2.413	.017*	.246	4.062

R=791, R²=.626, R^{2Adj}=.612, F=43.332, Sig.=.000**

จากตาราง 22 การวิเคราะห์การถดถอยพหุเพื่อพยากรณ์อิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร พบว่า ตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานสามารถรวมกันพยากรณ์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 61.20 (Adjusted R²=.612) เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อย พบว่า ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน (QWL₇) มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ =.279 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย (QWL₂) มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ =.217 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (QWL₆) มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ =.200 ด้านการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (QWL₄) มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ =.169 ด้านความสมดุลระหว่างภาระงานกับชีวิตส่วนตัว (QWL₅) มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ =.158 ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (QWL₈) มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ =.147 และด้านโอกาสความก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ (QWL₃) มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ =.132 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร ขณะเดียวกันตัวแปรอิสระไม่เกิดปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ เนื่องจากค่า VIF (Variance inflation factor) ไม่เกิน 10 และค่า Tolerance เข้าใกล้ 1 ดังนั้น จึงนำมาเขียนเป็นสมการถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังต่อไปนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 1.197 + .008(QWL_1) + .169(QWL_2) + .105(QWL_3) + .130(QWL_4) + .130(QWL_5) + .168(QWL_6) + .233(QWL_7) + .122(QWL_8)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z_Y = .217(QWL_2) + .132(QWL_3) + .169(QWL_4) + .158(QWL_5) + .200(QWL_6) + .279(QWL_7) + .147(QWL_8)$$

ทั้งนี้ จากผลการวิจัยสามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

1. การสนับสนุนจากองค์การมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร
2. คุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร

รายละเอียดดังตาราง 23

ตาราง 23 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
1. การสนับสนุนจากองค์การด้านความยุติธรรมมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร	ปฏิเสธ
2. การสนับสนุนจากองค์การด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร	ยอมรับ
3. การสนับสนุนจากองค์การด้านรางวัลและสภาพการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร	ปฏิเสธ
4. คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร	ยอมรับ
5. คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัยมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร	ปฏิเสธ
6. คุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสความก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร	ยอมรับ
7. คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร	ยอมรับ
8. คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างภาระงานกับชีวิตส่วนตัวมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร	ยอมรับ

ตาราง 23 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
9. คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร	ยอมรับ
10. คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร	ยอมรับ
11. คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร	ยอมรับ

จากตาราง 23 ผลการทดสอบสมมติฐาน

1. การสนับสนุนจากองค์กรด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร จึงยอมรับสมมติฐาน ส่วนการสนับสนุนจากองค์กรด้านความยุติธรรม และด้านรางวัลและสภาพการทำงาน ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร จึงปฏิเสธสมมติฐาน

2. คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ด้านความสมดุลระหว่างภาระงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม และด้านโอกาสความก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร จึงยอมรับสมมติฐาน ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การสนับสนุนจากองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร ได้ผลสรุปดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร มีจำนวนทั้งสิ้น 216 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 67.13 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 37.96 มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี. จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 64.35 มีสถานภาพสมรสแล้ว จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 50.93 และมีประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 33.80

2. การสนับสนุนจากองค์การของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีการสนับสนุนจากองค์การอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านรางวัลและสภาพการทำงาน ($\bar{X} = 4.06$) รองลงมาคือ ด้านความยุติธรรม ($\bar{X} = 3.97$) และด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.86$) ตามลำดับ

3. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย ($\bar{X} = 3.99$) รองลงมาคือ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{X} = 3.89$) ด้านการได้รับการยอมรับจากเพื่อน

ร่วมงาน ($\bar{X}=3.88$) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ($\bar{X}=3.82$) ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน ($\bar{X}=3.69$) ด้านความสมดุลระหว่างภาระงานกับชีวิตส่วนตัว ($\bar{X}=3.67$) ด้านโอกาสความก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ ($\bar{X}=3.53$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{X}=3.15$) ตามลำดับ

4. ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.88$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความผูกพันต่อองค์การ อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ความทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.08$) รองลงมาคือ ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร ($\bar{X}=3.79$) และการยอมรับเป้าหมาย นโยบาย การบริหารงานขององค์กร ($\bar{X}=3.78$) ตามลำดับ

5. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อพยากรณ์อิทธิพลของการสนับสนุนจากองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร พบว่า ตัวแปรของการสนับสนุนจากองค์การสามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 33.80 (Adjusted $R^2 = .338$) เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อย พบว่า การสนับสนุนจากองค์การด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา (OP_2) มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ = .620 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านความยุติธรรม (OP_1) และด้านรางวัลและสภาพการทำงาน (OP_3) ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร

6. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อพยากรณ์อิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร พบว่า ตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานสามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 61.20 (Adjusted $R^2=.612$) เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อย พบว่า ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน (QWL_7) มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ = .279 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย (QWL_2) มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ = .217 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (QWL_6) มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ = .200 ด้านการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (QWL_4) มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ = .169 ด้านความสมดุลระหว่างภาระงานกับชีวิตส่วนตัว (QWL_5) มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ = .158 ด้านความเป็น

ประโยชน์ต่อสังคม (QWL₈) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = .147 และด้านโอกาส ความก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ (QWL₃) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = .132 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลสรุปการวิจัย สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความผูกพันต่อองค์การ อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ความทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.08$) รองลงมาคือ ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร ($\bar{X} = 3.79$) และการยอมรับเป้าหมาย นโยบาย การบริหารงานขององค์กร ($\bar{X} = 3.78$) ตามลำดับ

โดยด้านความทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความผูกพันต่อองค์การ อยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านเต็มใจอมสละเวลาส่วนตัวเพื่อให้งานที่ปฏิบัติประสบความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.20$) รองลงมาคือ ท่านพร้อมที่จะอุทิศร่างกายและแรงใจในการปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าของหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.189$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ท่านพยายามศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับใช้ในการทำงานให้ดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.71$) ส่วนด้านการยอมรับเป้าหมาย นโยบาย การบริหารงานขององค์กร ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความผูกพันต่อองค์การ อยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านคิดว่าองค์การจะนำท่านไปสู่ความสำเร็จได้ ($\bar{X} = 4.07$) รองลงมาคือ หน่วยงานมีการบริหารงานที่เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.79$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านเห็นด้วยกับเป้าหมายขององค์กร ($\bar{X} = 3.57$) ตามลำดับ

ผลการวิจัยในครั้งนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงสมร มะโนวรรณ (2560) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลที่สังกัดโรงพยาบาลในกรุงเทพมหานคร และได้รับรองสถานพยาบาลของ JCI ผลการวิจัย

พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมและทุก ๆ ด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ เฉลิมขวัญ เมฆสุข (2559) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สยามฟิตติ้งส์ จำกัด จากผลการวิจัยพบว่า ระดับของความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งอรุณ ศิลป์ประกอบ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาล ธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ ผลการวิจัย พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาล ธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ ในภาพรวมระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกวรรณ เต็มโศภินกุล (2558) ได้ทำการศึกษา การสนับสนุนจากองค์การ และความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ผลการวิจัย พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญา บุคตาจันทร์ (2563) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.89$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความผูกพันต่อองค์การในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.17$) รองลงมาคือ ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การ ($\bar{X}=3.77$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการยอมรับเป้าหมาย นโยบาย การบริหารงานขององค์การ ($\bar{X}=3.68$)

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาอิทธิพลของการสนับสนุนจากองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร พบว่า ตัวแปรของการสนับสนุนจากองค์การสามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 33.80 ($\text{Adjusted } R^2 = .338$) เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อย พบว่า การสนับสนุนจากองค์การด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา (OP_2) มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ $=.620$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่า การสนับสนุนจากองค์การจะเกิดจากการที่พนักงานพิจารณาว่าองค์การเห็นคุณค่าต่อการทำงานของพวกเขาอย่างน้อยเพียงใด ซึ่งการพิจารณาดังกล่าวจะเกี่ยวเนื่องถึงการพิจารณาหัวหน้างานว่า

เห็นคุณค่าต่อการทำงานของพวกเขามากน้อยเพียงใดด้วยเช่นกัน การกระทำต่าง ๆ ของหัวหน้างานนั้น เปรียบเสมือนตัวแทนขององค์การเพราะหัวหน้างานจะมีความรับผิดชอบโดยตรงต่อพนักงาน และมีหน้าที่ ในการประเมินผลงานของพนักงาน ดังนั้น การกระทำต่าง ๆ ของหัวหน้างานอาจส่งผลให้เกิดทั้งความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจของพนักงาน ซึ่งพนักงานจะพิจารณาสิ่งเหล่านี้ คือการสนับสนุนจากองค์การ ดังเช่น จากการศึกษาของไอเซนเบอร์เกอร์และคณะ พบว่า การสนับสนุนจากหัวหน้างาน ทำให้เกิดการ รับรู้การสนับสนุนจากองค์การ โดยจากการศึกษากับพนักงานในองค์การต่าง ๆ จำนวน 314 คน พบว่า การสนับสนุนจากหัวหน้างานกับการสนับสนุนจากองค์การจะขึ้นอยู่กับสถานะภายในขององค์การของหัวหน้างาน กล่าวคือพนักงานจะมีระดับการสนับสนุนจากหัวหน้างานในระดับสูงต่อสถานะภายในขององค์การของหัวหน้างานที่มีระดับต่ำ เนื่องจากมีการทำงานที่ใกล้ชิดกับพนักงานมาก กกว่า หัวหน้างานที่มีสถานะภายในขององค์การระดับสูง และจากความเชื่อของพนักงานในเรื่องการประเมินผลงานของพนักงานโดยหัวหน้างานนั้น ข้อมูลที่ได้ในการประเมินจะถูกส่งต่อไปใช้ในการจัดการระดับสูงของ องค์การต่อไป ซึ่งเหตุผลนี้ทำให้พนักงานเชื่อมโยงการสนับสนุนจากหัวหน้างานกับการสนับสนุนจากองค์การ

จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า การสนับสนุนจากองค์การมีผลต่อทัศนคติของพนักงานที่มีต่อองค์การ เมื่อบุคลากรได้รับรู้ก็จะส่งผลต่อทัศนคติ แรงจูงใจ ความรู้สึกนึกคิดต่าง ๆ รวมถึงพฤติกรรมที่บุคคลนั้นจะแสดงออกด้วย นอกจากนี้การสนับสนุนจากองค์การเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาองค์การให้ประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมายขององค์การ โดยองค์การต้องดำเนินการทำให้บุคลากรรับรู้ได้ว่าองค์การมองเห็นคุณค่าการเสียสละในการทำงานพร้อมทั้งให้การช่วยเหลือและสนับสนุนความต้องการขั้นพื้นฐานให้ดี ในรูปแบบของการตอบแทนต่าง ๆ เช่น การให้ความช่วยเหลือหรือการจัดหาอุปกรณ์ในการทำงานเพื่อให้สามารถทำงานได้สำเร็จการจัดการจัดบรรยากาศขององค์การที่เอื้อต่อการทำงาน การให้โอกาสความก้าวหน้าในงาน และโอกาสการพัฒนาตนเองโดยดำเนินการผ่านนโยบาย กฎระเบียบต่าง ๆ ขององค์การ เพื่อให้บุคลากรมีความเป็นอยู่ในการทำงานที่ดี สอดคล้องกับทฤษฎีการสนับสนุนจากองค์การ (Organizational OPport Theory : OST) ที่เกิดจากแนวคิด ของ Eisenberger และคณะ (อ้างถึงใน วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์, 2553) ซึ่งมีความเชื่อว่าองค์การจะมีความสามารถรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์การไว้ได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยความรู้สึก นึกคิด ความเชื่อ ต่าง ๆ ในสิ่งที่ดีต่อองค์การ ทำให้พนักงานในองค์การมีความผูกพันต่อองค์การ และการแสดงพฤติกรรม

สำคัญที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ดังนั้นต้องเกิดจากการที่องค์กรต้องให้การสนับสนุนในด้านต่าง ๆ แก่พนักงาน ไม่ว่าจะเป็นรางวัลที่เป็นตัวเงิน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การสนับสนุนในด้านการยกระดับสภาพชีวิตความเป็นอยู่ให้ดีขึ้น รวมทั้งการสนับสนุนในด้านการยอมรับความคิดเห็น การมีส่วนร่วม การพัฒนายกระดับความรู้ความสามารถของพนักงานในองค์กร เป็นต้น ซึ่งเมื่อองค์กรมีการสนับสนุนในด้านต่าง ๆ ดังกล่าวแล้ว ก็จะช่วยสร้างการรับรู้ให้เกิดขึ้นกับพนักงาน ซึ่งเรียกว่าการสนับสนุนจากองค์กร และแนวคิดของ Rhoades and Eisenberger (2002) ได้กล่าวว่า การสนับสนุนจากองค์กร จะมีผลต่อกระบวนการทางจิตใจ ดังนี้ ประการที่หนึ่ง คือ จากบรรทัดฐานของการแลกเปลี่ยนตอบแทน การสนับสนุนจากองค์กรจะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกที่ต้องดูแลเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพขององค์กร รวมทั้งต้องช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จดังที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ ประการที่สอง คือ การดูแล การให้การยอมรับ และการให้ความเคารพ โดยการสนับสนุนจากองค์กรจะช่วยตอบสนองความต้องการด้านอารมณ์ สังคม ซึ่งส่งผลให้พนักงานประพฤติตนเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร และร่วมมือกันทำงานไปตามบทบาทหน้าที่ของตน ประการที่สาม คือ การสนับสนุนจากองค์กร จะส่งเสริมความเชื่อในเรื่องความคาดหวังในรางวัลที่เพิ่มมากขึ้นเมื่อผลงานมากขึ้น ไอเซนเบอร์เกอร์ และ คณะ ได้กล่าวว่าระดับการสนับสนุนจากองค์กร จะมีผลทำให้พนักงานมีความคาดหวังต่อองค์กรแตกต่างกันไป รวมทั้งยังส่งผลต่อการขาดงาน การทำความผิด และผลงานของหัวหน้างาน พนักงานจะมี ความคาดหวังในรางวัลที่มากขึ้น ถ้าองค์กรประสบความสำเร็จดังที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ การแผ่ขยายการ รับรู้การสนับสนุนจากองค์กรจะต้องได้รับการยอมรับ และการให้ความร่วมมือจากสมาชิกในองค์กร ซึ่งสิ่ง เหล่านี้จะพัฒนาให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร โดยพนักงานจะมีความตั้งใจและทุ่มเทในการทำงานมากขึ้น จากที่กล่าวมาข้างต้นทั้งประสิทธิภาพ ความคาดหวังต่อรางวัล และการตอบแทนองค์กรด้วยการทุ่มเทในการทำงานของพนักงานจะเป็นสิ่งที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานและทำให้ องค์กรประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับแนวคิดของ Rhoades and Eisenberger (2002, pp. 701-702; อ้างถึงใน สุพิมล มาลีสีรังสี, 2554, หน้า 18-21) กล่าวถึง กระบวนการทางจิตวิทยา 7 ด้าน ซึ่งเป็นผลจากการรับรู้ การสนับสนุนขององค์กร ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร, ความรู้สึกที่เกี่ยวข้องกับงาน ความผูกพันในงาน ผลการปฏิบัติการ ความตั้งใจเด็ด ความต้องการที่จะทำงานต่อในองค์กร และพฤติกรรมหลีกเลี่ยงงาน โดยความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) จากแนวคิด

พื้นฐานเกี่ยวกับบรรทัดฐานของการตอบแทนซึ่งกันและกัน (The Reciprocity Norm) การสนับสนุนขององค์การจะสร้างให้เกิดความรู้สึกของการตอบแทนบุญคุณแก่กัน เช่น องค์การควรให้สวัสดิการที่ดีแก่พนักงาน และพนักงานควรทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ซึ่งจะช่วยเพิ่มความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment) ของพนักงานที่มีต่อองค์การเสมือน (The Personified Organization) นอกจากนี้การสนับสนุนขององค์การยังช่วยเพิ่มความผูกพันด้านจิตใจผ่านการเติมเต็มความต้องการ ทางด้านสังคมและอารมณ์ การเติมเต็มความต้องการ ในลักษณะนี้จะก่อให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ อย่างแน่นแฟ้น ตลอดจนเป็นเครื่องแสดงถึงสมาชิกภาพและสถานภาพตามบทบาท เช่น ตำแหน่งหัวหน้างานจัดเป็นสมาชิกคนหนึ่งขององค์การ แต่ในขณะตำแหน่งนี้ก็บ่งบอกถึงอัตลักษณ์ทางสังคมเช่นกัน นอกจากนี้การสนับสนุนขององค์การยังกระตุ้นให้พนักงานเกิดสำนึกแห่งเป้าหมาย

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ รชยา ภูวดลกิจ (2559)

ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของเงินเนอเรชั่นในองค์การ ค่านิยมในการทำงานและการสนับสนุนจากองค์การที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ผลการวิจัยพบว่า เงินเนอเรชั่นในองค์การ ค่านิยมในการทำงาน และการสนับสนุนจากองค์การ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปารีชาติ เยพิทักษ์ (2558) ได้ทำการศึกษา การสนับสนุนขององค์การและความพอใจในงานที่มีผลต่อความผูกพันขององค์การ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่นำไปสู่ความผูกพันขององค์การ ซึ่งสาเหตุ 2 ปัจจัย คือการสนับสนุนจากองค์การ และความพอใจในงาน มีอิทธิพลผลต่อความผูกพันขององค์การ นอกจากนี้ความผูกพันขององค์การยังส่งผลต่อความผูกพันขององค์การ วัฒนธรรมองค์การที่น่าอยู่ และผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์การอย่างยั่งยืนต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิวรรธณี วงศาไชย (2558) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของการสนับสนุนจากหัวหน้างานและการสนับสนุนจากองค์การที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกผ่านความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจของพนักงานจ้างเทศบาลนครนครปฐม ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การรับรู้ การสนับสนุนจากหัวหน้างานเทศบาลนครปฐมมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันด้านจิตใจของ พนักงานจ้างเทศบาลนครปฐมต่อองค์การเทศบาลนครปฐม การสนับสนุนจาก องค์การเทศบาลนครปฐมมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันด้านจิตใจของพนักงานจ้างต่อองค์การ

เทศบาลนครนครปฐม สอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกวรรณ เต็มโคกินกุล (2558) ได้ทำการศึกษา การสนับสนุนจากองค์การและความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรม พินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ พบว่า ระดับการสนับสนุน จากองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในทางบวกในระดับปานกลาง

ส่วนการสนับสนุนจากองค์การด้านความยุติธรรม (OP₁) และด้านรางวัลและสภาพการทำงาน (OP₃) ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ในด้านความยุติธรรม ผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร มีการปฏิบัติต่อใต้บังคับบัญชาตรงไปตรงมาและเปิดเผย มีการปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง เวลาที่มีการประเมินผลงาน กฎระเบียบต่าง ๆ มีการแจ้งให้บุคลากรทราบล่วงหน้าก่อนที่จะบังคับใช้ ซึ่งกระบวนการยุติธรรม เป็นสิ่งที่แสดงถึงหนทางที่นำไปสู่ความยุติธรรมที่ใช้ในการพิจารณา ผลตอบแทนให้กับพนักงาน มอร์แมนและคณะ (Moorman et al., 1998) ได้ศึกษาเกี่ยวกับหัวหน้างาน และลูกน้องที่ทำงานในโรงพยาบาลทหาร จำนวน 157 คู่ พบว่าความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการสนับสนุนจากองค์การ อย่างไรก็ตามความยุติธรรมอาจจะไม่ส่งผลต่อการสนับสนุนจากองค์การเสมอไป เนื่องจากองค์การอาจจะปฏิบัติต่อพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่สนับสนุนพนักงานทุกคนในองค์การ เช่น การไม่ส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่ของ พนักงานทุกคนในองค์การ ในกรณีนี้องค์การมีความยุติธรรม แต่ความยุติธรรมนี้ไม่ได้ทำให้พนักงานรับรู้ถึง การสนับสนุนจากองค์การ ส่วนด้านรางวัลและสภาพการทำงาน ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร อาจเป็นเพราะว่า การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ที่มีรายได้สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ให้แก่บุคลากรในอัตราที่สูง และมีอัตราที่ตามตัวอยู่แล้ว รวมทั้งเป็นงานที่มีความมั่นคงเมื่อเทียบกับหน่วยงานราชการ จึงทำให้การสนับสนุนจากองค์การด้านรางวัลและสภาพการทำงาน ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร พบว่า

ตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานสามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 61.20 (Adjusted R²=.612) เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อย พบว่า ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน (QWL₇) มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ =.279 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย (QWL₂) มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ =.217 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (QWL₆) มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ =.200 ด้านการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (QWL₄) มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ =.169 ด้านความสมดุลระหว่างภาระงานกับชีวิตส่วนตัว (QWL₅) มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ =.158 ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (QWL₈) มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ =.147 และด้านโอกาสความก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ (QWL₃) มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ =.132 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า หากเพื่อร่วมงานและผู้บังคับบัญชาของบุคลากรให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ไม่ก้าวร้าวในเรื่องส่วนตัวของบุคลากรที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน หน่วยงานมีการประเมินการปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่กำหนดไว้และนำมาใช้ในการให้คุณให้โทษ หน่วยงานมีนโยบาย ระเบียบที่เป็นแนวทางปฏิบัติงานที่ดีสำหรับบุคลากร ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคในการทำงาน ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็น ปัญหา และดำเนินการแก้ไข ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ปฏิบัติ ผู้บริหารให้อำนาจในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย ผู้บริหารให้ความสนใจและเอาใจใส่ในการปฏิบัติ รวมถึงการเสียสละและมีความรับผิดชอบร่วมกันกับผู้ปฏิบัติงาน ย่อมจะส่งผลให้บุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร แสดงพฤติกรรมที่ดีต่อองค์กร มีความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร มีความเชื่อมั่นและเลื่อมใสศรัทธาในค่านิยมขององค์กร พร้อมที่จะปฏิบัติงานให้องค์กรอย่างเต็มกำลังความสามารถ ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ นอกจากนี้หากบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร มีความสุขและมีความพึงพอใจในการทำงาน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี จะทำให้บุคลากรมีสุขภาพจิตที่ดีและส่งผลให้บุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาล นครพนม มีทัศนคติและพฤติกรรมการแสดงออกที่ดี มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน และเกิดความผูกพันจงรักภักดีและต้องการที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป เพราะคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่บอกถึงลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการของมนุษย์ การรับรู้ถึงสภาพความเป็นอยู่หรือความสุขในการดำเนินชีวิตที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ทำให้ชีวิตการทำงานสามารถตอบสนองความจำเป็นขั้นพื้นฐานของมาตรฐานสังคม มีการ

ประสานระหว่างการค้าเงินชีวิตและงานให้ชีวิตและงานผลานกลมกลืน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจและมีความสุขในการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญ เนื่องจากเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงาน และมีผลทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ (Rose, Beh, Uli and Idris, 2006) มีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร เกิดวัฒนธรรมองค์กร เกิดขวัญกำลังใจ (Desslers, 1991 อ้างใน สมหวัง โอชารส, 2542) รวมทั้งเอื้อให้พนักงานสามารถบริหารจัดการคุณภาพชีวิตของตนเองอย่างเหมาะสมอีกด้วย ในทางกลับกัน หากมีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำก็จะส่งผลให้เกิดความไม่มั่นใจในความมั่นคงของตนเอง ความพึงพอใจต่อองค์กรลดลง ซึ่งส่งผลกระทบต่อองค์กร (Saraji and Dargahi, 2006) โดย Hackman and Suttle (1977) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่งตอบสนองของความพอใจและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุก ๆ คนในองค์กร การมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี นอกจากมีส่วนทำให้บุคลากรพึงพอใจแล้วยังอาจส่งผลต่อความเจริญทางด้านอื่น ๆ เช่น สภาพแวดล้อมทางสังคม เศรษฐกิจ หรือผลผลิตต่าง ๆ และที่สำคัญคุณภาพชีวิตในการทำงานจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรได้ นอกจากนี้ยังช่วยให้อัตราการขาดงาน การลาออก และอุบัติเหตุตื้นน้อยลง ขณะที่ประสิทธิผลขององค์กรในแง่ขวัญและกำลังใจ ความพึงพอใจในงาน ตลอดจนคุณภาพและปริมาณผลผลิตเพิ่มสูงขึ้น

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญา บุคดาจันทร์ (2563) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม ผลการวิจัยพบว่า 3) คุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยถูกสุขลักษณะและสุขภาพของพนักงาน ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม ได้ร้อยละ 56.60 สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาฐพงษ์ พรหมากุล (2563) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อ

องค์การของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษากลุ่มที่ 8 ผลการวิจัยพบว่า 3) ตัวแปรอิสระ คือ คุณภาพชีวิตการทำงานทุกตัวแปร สามารถนำไปใช้ในการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 8 ได้ร้อยละ 51.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ (β) สูงที่สุด คือ ธรรมเนียมในองค์การ ($\beta=.326$) รองลงมาคือ การบูรณาการทางสังคม ($\beta=.258$) ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\beta=.240$) และการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร ($\beta=.200$) ตามลำดับ ยกเว้นตัวแปรค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน และความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงสมร มะโนวรรณ (2560) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลที่สังกัดโรงพยาบาลในกรุงเทพมหานคร และได้รับรองสถานพยาบาลของ JCI ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสถานที่ทำงานปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านความมีปฏิสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและด้านการเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีอิทธิพลในทิศทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ เฉลิมขวัญ เมฆสุข (2559) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สยามพิตติ้งส์ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การมี 3 ปัจจัย คือ การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งอรุณ ศิลป์ประกอบ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ในภาพรวมระดับปานกลาง ($r_{xy} = .54$) อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้าน มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยด้านความรู้สึกรู้สึกมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = .56$) เป็นอันดับแรก รองลงมา ได้แก่ ด้านความต่อเนื่อง ($r_{xy} = .42$) และด้านบรรทัดฐานทางสังคม ($r_{xy} = .42$) อยู่ในระดับปาน

กลาง ตามลำดับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประภาพรณ พิชะ (2556) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา ผลการศึกษา พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่าง คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ยกเว้นด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานรวมกันมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร เกิดขึ้นจากปัจจัยอื่น ๆ มากกว่า อัตราเงินเดือน ถูกกำหนดให้เป็นอัตราที่เป็นมาตรฐานเดียวกันโดยการกำหนดจากการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค และมีอัตราที่ตามตัวอยู่แล้ว ถึงแม้ว่าจะมีการเพิ่มอัตราเงินเดือนและค่าตอบแทนเพิ่มมากขึ้น ในความรู้สึกของบุคลากรก็มักจะคิดว่าไม่เพียงพอ อยากได้เพิ่มมากขึ้น จึงทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ผลจากการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ขอเสนอแนะการวิจัยดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร ควรส่งเสริมและพัฒนาสนับสนุนจากองค์กร ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา โดยผู้บังคับบัญชาและผู้บริหารควรสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้า และเอาใจใส่ในความเป็นอยู่ของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้มากขึ้น และด้านความยุติธรรม โดยผู้บังคับบัญชาและผู้บริหาร ควรชี้แจงกระบวนการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทราบ ด้วยความโปร่งใส และในการพิจารณาผลตอบแทนความดีความชอบควรตั้งกฎเกณฑ์ และมาตรฐานอันเดียวกัน ไม่เลือกปฏิบัติ

1.2 การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร ควรส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยหน่วยงานในระดับนโยบาย ควรพิจารณากำหนดค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับตำแหน่ง และความรู้ความสามารถของบุคลากร และด้านโอกาสความก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ โดยผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน และมอบหมายงานที่มีความสำคัญ เพื่อช่วยพัฒนาความรู้ความสามารถ ความคิด และทักษะของบุคลากร

1.3 การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านการยอมรับเป้าหมาย นโยบาย การบริหารงานขององค์กร โดยผู้บังคับบัญชาควรสื่อสารให้บุคลากรเห็นเห็นด้วยกับเป้าหมายขององค์กร และมีความเชื่อมั่นและยอมรับแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน โดยผู้บังคับบัญชาควรสื่อสารให้บุคลากรมีความรู้สึกเสมือนว่าตนเองเป็นเจ้าของหน่วยงาน และตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรไปตลอดอายุการทำงาน

1.4 การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร ควรส่งเสริมสนับสนุนและให้ความสำคัญเกี่ยวกับการสนับสนุนจากองค์กรด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา เนื่องจากเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร

1.5 การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร ควรส่งเสริมสนับสนุนและให้ความสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ด้านความสมดุลระหว่างภาระงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม และด้านโอกาสความก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ เนื่องจากเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร ตามลำดับ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาถึงปัจจัยหรือตัวแปรอื่น ๆ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร เช่น วัฒนธรรมองค์กร

การสร้างทีมงานของผู้บริหาร การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
ความสุขในการทำงาน เป็นต้น

2.1 ควรทำการศึกษาวิจัยเรื่องดังกล่าว โดยทำการเปรียบเทียบกับ
การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดใกล้เคียง เช่น จังหวัดนครพนม จังหวัดมุกดาหาร จังหวัด
กาฬสินธุ์ จังหวัดอุดรธานี เพื่อที่จะได้ทราบการสนับสนุนจากองค์กรและคุณภาพชีวิต
การทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ของแต่
ละจังหวัด

2.3 ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับการ
สนับสนุนจากองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ
บุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์มากขึ้น โดยใช้
การสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group) เป็นต้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กนกวรรณ เต็มโคภินกุล. (2558). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- กัญญา บุคตาจันทร์. (2563). คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม. วิทยานิพนธ์ รป.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- กาญจนา บุญเพิ่มวิทยา, พรทิพย์ พลอยวิสัยและ สมพร ประดิษฐ์ศร. (2552). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค. (2556). กรอบนโยบายและทิศทางการดำเนินงานของ กฟภ. เข้าถึงได้จาก www.pea.co.th/introduction/Documents/นโยบายองค์กร.pdf
- การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร. (2562). สรุปผลการดำเนินงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร. สกลนคร: การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร.
- เฉลิมขวัญ เมฆสุข. (2559). ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สยามพิตติ้งส์ จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ. นครปฐม: คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2541). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : เทพเนรมิตการพิมพ์.
- ณัฐกร โสภานัส. (2560). คุณภาพชีวิตในการทำงานความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสถิติแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์ บธ.ม.(บริหารธุรกิจอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: คณะการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2551). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น

- ณัฐพฤทธิ ศรีภักดี. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของหัวหน้างาน ความรู้ในงานที่ทำและบรรยากาศองค์กร ต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน ในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน*. การศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเอง บธ.ม. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ดวงสมร มะโนวรรณ. (2560). *คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลที่สังกัดโรงพยาบาลในกรุงเทพมหานคร*. รายงานการวิจัยสาขาวิชาพาณิชยศาสตร์และการจัดการ. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- เทพประสิทธิ์ อุดตะโมท. (2549). “การบริหารกำลังคนในองค์กรยุคใหม่: การจ้างงานแบบพิเศษหรือแบบชั่วคราว” *วารสารข้าราชการ*. 51,4 (กรกฎาคม-สิงหาคม 2549), หน้า 41.
- ธิดา เขื่อนแก้ว. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาโรงงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง*. การศึกษาค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นพพร ธนะชัยพันธ์. (2550). *สถิติเบื้องต้นสำหรับการวิจัย*. กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์.
- เนตรพัฒนา ยาวีราช. (2549). *ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส.
- ประภาพรรณ พิชะ. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา*. ภาคนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. พะเยา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริม กรุงเทพ.
- ปาริชาติ เยพิทักษ์. (2558). *การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรและความพอใจในงานที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต. นครปฐม: สาขาวิชาการจัดการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ผจญ เฉลิมสาร. (2558). *ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร กรณีศึกษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.*

พรรนิภา ม่วงคราม.(2550). *มิติบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.*

พระมหารัฐพงษ์ พรหมากุล. (2563). *อิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษากลุ่มที่ 8. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*

พิชิต เทพวรรณ. (2554). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.*

ภัคทิภา ศรีสว่าง. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาจันทบุรี เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา. ชลบุรี: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา*

ภัทรพร เกษสังข์. (2549). *การวิจัยทางการศึกษา. เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.*

ภัทรนันท์ ศิริไทย. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากรวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป. ชลบุรี: วิทยาลัย การบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.*

มูทิตา คงกระพันธ์. (2554). *การศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรผ่านความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.*

- รชฎ ชยสดมภ์. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง*. การศึกษาค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม และองค์การ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- รชยา ภูวดลกิจ. (2559). *อิทธิพลของเจเนอเรชันในองค์การ ค่านิยมในการทำงาน และการสนับสนุนจากองค์การที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)*. วิทยานิพนธ์สาขาวิชาจิตวิทยา อุตสาหกรรมและองค์การ. กรุงเทพฯ: คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- รุ่งอรุณ ศิลป์ประกอบ. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับ ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ ภาคนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ. ปทุมธานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์*.
- วรางคณา แก้วมณี. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ความผูกพันในงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ: กรณีศึกษา โรงพยาบาลรัฐบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ*. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิทยา อินทร์สอน. (2559). “แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรม.” *อินดัสเทรียล รีวิว (Industrial technology review)*, 22 (282), หน้า 103-111.
- วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2560). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2553). “ความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมด้านผลลัพธ์และ ด้านกระบวนการกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และผลการ ปฏิบัติงานตาม บทบาทหน้าที่ผ่านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร.” *วารสาร มหาวิทยาลัย ศิลปากร ฉบับภาษาไทย* 30, 2: 63 – 79

- จิรวรรณณี วงศาไชโย. (2558). *อิทธิพลการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกผ่านความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของพนักงานจ้างเหมาบุคลากรนครปฐม*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศิริกานต์ ทิมย้ายงาม. (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัด ฉะเชิงเทรา*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษา. ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศศิรินทร์ ทิพย์โอสถ. (2556). *การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของพนักงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในภาคธุรกิจธนาคาร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สกาภ สํารายคง. (2547). *การพัฒนาแบบวัดความผูกพันของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทในกลุ่มสมบูรณ. ภาคนิพนธ์โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ, กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.*
- สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. (2552). *มาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน*. สมุทรสาคร : กู๊ดเนส.
- สมคิด บางโม. (2558). *องค์การและการจัดการ*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์.
- สรชัย พิศาลบุตร. (2556). *การวิจัยทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์.
- สมชื่น นาคพลังง. (2547). *ความมุ่งมั่นผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีบริษัทฮิวเลตต์-แพคการ์ด (ประเทศไทย) จำกัด*. วิทยานิพนธ์ พบ.ม. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สมภพ เต็งทับทิม. (2559). *สิทธิมนุษยชนกับการบริหารการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค*. รายงานการฝึกอบรมหลักสูตรหลักนิติธรรมเพื่อประชาธิปไตย. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยรัฐธรรมนญ สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ.
- สมยศ นาวิการ. (2553). *การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ*. กรุงเทพฯ: บรรณกิจเทรตติ้ง.

- สมหวัง โอชารส. (2542). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล ตำรวจ สำนักงานแพทย์ใหญ่กรมตำรวจ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สิน พันธุ์พินิจ. (2554). *เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: บริษัทวิทยพัฒน์ จำกัด.
- สิรินทร์ทิพย์ อุดมวงศ์. (2557). *การสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 จังหวัดขอนแก่น*. รายงานการวิจัย. ขอนแก่น: สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 จังหวัดขอนแก่น.
- สุกานดา ศุภคติสันต์. (2540). *ลักษณะส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมขององค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัทเงินทุนในเขตกรุงเทพมหานคร*. ภาคนิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุพานี สฤกษ์วานิช. (2549). *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิดและทฤษฎี*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- _____. (2552). *พฤติกรรมองค์การ: แนวคิด และทฤษฎี*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุพิมล มาลีลีรังสี. (2554). *การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ และการรับรู้แบบอย่างปฏิบัติของผู้นำที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงาน: กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง*. (สารนิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุรัสวดี สุวรรณเวช. (2549). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อการสร้างความผูกพันในองค์การ*. วารสารข้าราชการ. 51 (พฤษภาคม-มิถุนายน), หน้า 10.
- แสง ไชยสุวรรณ. (2551) *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*. รายงานการวิจัย. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- โสภา ทรัพย์มากอุดม. (2533). *ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ ศป.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- เหมื่อนผัน กันทา. (2557). *คุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจจราจร กลุ่มงานจราจร ตำรวจภูธร จังหวัดเชียงใหม่*. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ. เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อโนทัย ตริวานิช. (2552). *สถิติธุรกิจ*. ขอนแก่น: สำนักพิมพ์ขอนแก่นการพิมพ์.
- อมรัตน์ พงษ์ปวน (2550). *ความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในจังหวัดเชียงใหม่*. การค้นคว้าแบบอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อมรัตน์ อ่อนนุช. (2546). *คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษา โรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อัสนีญา สุวรรณศิริกุล. (2549). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่แท้จริงสู่ความภาคภูมิใจที่ยั่งยืน*. *การบริหารสำหรับนักบริหารงานบุคคลมืออาชีพ*, 27(4), 81–83.
- Ackdeth Piyadeth . (2010) *Organizational Climate and Quality of Work Life Among Staff Nurses in Central Hospitals, Lao People's Democratic Republic*, Unpublished master's thesis, Chiang Mai University, Chiang Mai.
- Allen, N. J. and Meyer, J. P. (1990). "The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization". *Journal of Occupational Psychology*. 63, pp. 1–18.
- Best, J.W. (1993). *Research in Education*. Boston, M.A. : Allyn and Bacon.
- Bruce, W. M., & Blackburn, J. W. (1992). *Balanceing Job Satisfaction & Performance: A Guide for Human Recourse Professionals*. Westport: Quorum Books.
- Charles W. (2003). "Employee Engagement: The Real Secret of Winning a Crucial Edge Over your Rival." *Resource Magazine*. (November 2003), pp. 19–22.
- Dessler, G (1991). *Human Resource Management* (8th ed). New Jersey: Prentice–Hall.
- Duncan, K., & Pozehl, B. (2003). Effects of an exercise adherence intervention on outcomes in patients with heart failure. *Rehabilitation Nursing*, 28(4), pp. 117 – 122.

- Development Dimensions International, Inc., (2004). *Employee Engagement: The Key to Realizing Competitive Advantage*. Retrieve January 10, 2010, from <http://www.docstoc.com/docs/5294654/Employee-Engagement-The-key-to-improving-Performance>.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S. and Sowa, D. (1986). "Perceived Organizational Support." *Journal of Applied Psychology*, 71, 3. 500-507.
- Eisenberger, R., Fasolo, P., & David-LaMastro, V. (1990). Perceived Organizational Support and Employee Diligence, Commitment, and Innovation. *Journal of Applied Psychology*, 75, pp. 51-59.
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. L. and Rhoades, L. (2002). "Perceived supervisor support: Contributions to perceived organizational support and employee retention." *Journal of Applied Psychology*, 87, 3. 565-573.
- Ferguson, A. (2005). *Employee engagement: does it exist, and if so, how does it relate to performance, other constructs and individual differences*. Macquarie University.
- George, J. M. & Brief, A. P. (1993). Feeling Gooddoing good: A Conceptual Analysis of the Mood at Work-Organizational Spontaneity Relationship. *Psychological Bulletin*, 112(2): 310.
- George, J.M. and Jone, G. R. (2002). *Organizational behavior*. (3rd ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- Greenberg, J. and R. A. Baron. (2003). *Behavior in Organizations: Understanding and Managing the Human Side of Work*. 5th ed. NJ: Prentice-Hall.
- Gubman, L.E. (1998). *The Talent Solution: Aligning Strategy and People to Achieve Extraordinary Results*. The United States of America: McGraw-Hill Companies, Inc.

- Hackman, R.J. & Suttle, L. J. (1977). *Improving Life at Work: Behavioral Science Approach to Organizational Chang*. Santa Monica: Goodyear Publishinf.
- Hewitt Associates. (2003). *Best Employers in Asia Research. The engagement model*. Retrieved October 7, 2017.
- Hewitt Associates. (2004). *Best employers in Canada* [Online]. Available: <http://www.hrpro.org/files/Studyfinding.pdf>.
- Huse, E.F. and T.G. Cummings. (1985). *Organization and Change*. Minnesota: West Publishing.
- ISR. (2004). *3 D Model Employee Engagement*. Retrieved December 2 2009, From <http://short.strange-company.info>
- Kahn, W.A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work, *Academy of Management Journal*, Vol. 33, pp. 692–724.
- Kells, P.S. (1996). A Study of Perceptions of Quality of Working Life in two Ontario Applied arts And technology. *Dissertation Abstracts International*, 56(07), 2631–A.
- Knox, S., & Irving, J.A. (1997). *Nurse manager perceptions of healthcare executive behavior during organization change*. JONA.
- Lehrer, R. N. (1982). *Participative Productivity and Quality of Work Life*. London: Prentice – Hall.
- Louis, Kathryn and Kate. (2003). Enchancing Quality of Working Life : Development in The United States. *International Labour Review*. 116 (July–August): 53.
- Moorman, R.H. and Blakely, G.L. and Niehoff, B. P. (1998). “Does perceived organizational support mediate the relationship between procedural justice and organizational citizenship behavior?.” *Academy of Management Journal*, 41. 351–357.
- Mottaz, C.J. (1987). An Analysis of the Relationship between Work Satisfaction and Organizational commitment. *The Sociological Quarterly*. 28(4). p. 549.

- O'Driscoll, M.P. and Randall, D.M. (1999) Perceived organizational support, satisfaction with rewards, and employee involvement and organizational commitment. *Applied Psychology: An International Review*, 48, 197–209.
- Peelle, D.M. and Henry, E. (2007). "Reciprocating perceived organization support through citizenship behaviors." *Journal of Managerial Issues*, 4. 554–575.
- Rhoades, L., and Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 87
- Rhodes, S. R. & Steers. R. M., (1993). Major influences on employee attendance : A process model. *Journal of Applied Psychology*. 63(4), 39 1–407.
- Robblee, M. A. (1998). Confronting the threat of organizational downsizing: Coping and health. *Dissertation Abstracts International: Section B: The Sciences and Engineering*, 59(6-B), 3072.
- Rose, R.C., Beh, L.S., Uli, J. & Idris, K. (2006). Quality of work life: Implication Of career dimensions. *Journal of Social Sciences*, 2(2), 61–67.
- Rossmiller, R. A. (1992). The secondary school principals and teachers quality of work life. *Educational management and administration*, 20(3), p. 145.
- Rusbult, C.E. & Farrell, D., 1983. A longitudinal test of the investment model. The impact on job satisfaction, job commitment and turnover of variations in rewards, costs, alternatives and investments. *Journal of Applied Psychology*, 68, pp. 429–438.
- Saraji, N. & Dargahi, H. (2006). Study of Quality of Work Life (QWL). *Iranian Journal of Public Health*, 35(4), 8–14.
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., & Osborn, R. N. (1991). *Managing organizational behavior* (4th ed.). New York: John Wiley & Sons.
- Schuler, R.S., Beutell, N.J. & youngblood., S.A. (1989). *Effective Personnel Management* (3rd ed). Minnesota: Nest Publishing.
- Steer, Richard M. and Porter, Lyman W. (1977). *Organizational Work. Personal Factor In Employee and Absenteeism*. "Psychological Bulletin 80 No.2".

- Steers Richard M. (1977). *Antecedents and Outcome of Organizational Commitment*.
Administrative Science quarterly.
- Steers, R. M. & Porter, L. W. (1983). *Motivation and Work Behavior*. (3rd ed.).
New York: McGraw – Hill.
- Stephen. P. Robbins., (1991). *Organization Behavior*. Englewood Cliffs: Prentice – Hall
- Stephen P. Robbins, Mary Coulter. (2005). *Management*. Wallingford, United Kingdom.
Publisher: Prentice Hall.
- Susan Curtis and Dennis Wright. (2001). “Retaining Employees–The Fast Track to
Commitment” *Management Research News*. 24,8 (November 2001),
pp. 60 – 62.
- The Gallup Organization. (2004). *Employee Engagement*. Gallup’s Research–Based
Approach. Retrieved February 25, 2010.
- Theresa Welbourn (2003) *The role-based performance scale: Validity Analysis of
a theory-based measure* (CAHRS Working Paper #97–05). Ithaca, NY:
Cornell University, School of Industrial and Labor Relations, Center for
Advanced Human Resource Studies.
- Viswesvaran, C., Sanchez, J.I. and Fisher, J. (1999) The Role of Social Support in
the Process of Work Stress: A Meta–Analysis. *Journal of Vocational
Behavior*, 54, 314–334.
- Walton, Richard E. (1973). *Improving the Quality of work Life*. Harvard Business
Review.
- Werbel, J.D. & Gould, S., (1984). A comparison of the relationship of commitment to
turnover in recent hires and tenured employees. *Journal of Applied
Psychology*, 69(4), pp. 687–690.
- Wayne, S.J., Shore, L.M. and Liden, R.C. (1997). “Perceived Organizational Support
and Leader–member Exchange: A Social Exchange Perspective.” *Academy
of Management Journal*, 40. 82–111.
- Wright (2001). Human resources and the resource based view of the firm *CAHRS
Working Paper*. 01–03

Yamane, T. (1973). *Statistic: An introductory analysis* (3rded.). New York: Harper and Row.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
หนังสือขอความอนุเคราะห์



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๖๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายณดณย์ พดด้วงเงิน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๖๔๒๓๑๒๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การสนับสนุนจากองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ภคพล คติวิวัฒน์)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและประกันคุณภาพ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายณดณย์ พดด้วงเงิน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๗๓๑๒ ๓๐๓๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๖๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ว่าที่ร้อยตรี ดร.พิศดาร แสนชาติ

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายณดณย์ พุดด้วงเงิน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๖๔๒๓๑๒๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การสนับสนุนจากองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ภคพล คติวิวัฒน์)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและประกันคุณภาพ รักษาการแทน
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายณดณย์ พุดด้วงเงิน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๗๓๑๒ ๓๐๓๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๖๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายณดณย์ พุดด้วงเงิน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๖๔๒๓๑๒๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การสนับสนุนจากองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ภคพล คติวัฒน์)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและประกันคุณภาพ รักษาการแทน
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายณดณย์ พุดด้วงเงิน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๗๓๑๒ ๓๐๓๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๖๑



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายวีระศักดิ์ ศรีมงคล

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายณดนัย พุดด้วงเงิน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๖๔๒๓๑๒๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การสนับสนุนจากองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ภคพล คติวัฒน์)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและประกันคุณภาพ รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายณดนัย พุดด้วงเงิน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๗๓๑๒ ๓๐๓๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๖๑



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายเนตรชนก เหง้าละคร

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายณคนย์ พุดด้วงเงิน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๖๔๒๓๑๒๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การสนับสนุนจากองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ภคพล คติวัฒน์)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและประกันคุณภาพ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายณคนย์ พุดด้วงเงิน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๗๓๑๒ ๓๐๓๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/๑๓๕๗



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย
เรียน ผู้จัดการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดนครพนม
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายณดนัย พุดด้วงเงิน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๖๔๒๓๑๒๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การสนับสนุนจากองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาครณ์ สวัสดิ์ไธสง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๙๔/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ทำอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายณดนัย พุดด้วงเงิน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๗๓๑๒ ๓๐๓๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/๑๔๘๘



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้จัดการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายณคนย์ พุดด้วงเงิน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๖๔๒๓๑๒๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การสนับสนุนจากองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิตบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศร สวัสดิ์ไธสง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษารุ่งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๙๔/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายณคนย์ พุดด้วงเงิน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๗๓๑๒ ๓๐๓๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



แพลตฟอร์มเพื่อการเรียนรู้ออนไลน์ตลอดชีวิต | กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

Na Don

ได้ผ่านการเรียนออนไลน์ตามเกณฑ์การวัดผลในรายวิชา

จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์เบื้องต้น (5 ชั่วโมงการเรียนรู้)

พัฒนายารักษาโดย มหาวิทยาลัยนเรศวร

รศ.ดร.พิชราภรณ์ สุดชาภา
เลขานการและกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ Panel 1 & 3
มหาวิทยาลัยนเรศวร

นายแพทย์สมบูรณ์ ดันสุภสวัสดิ์กุล
ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ Panel 1 & 3
มหาวิทยาลัยนเรศวร

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วนาลัย ดาดี
ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ Panel 2
มหาวิทยาลัยนเรศวร



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สถาบันวิจัยและพัฒนา สำนักงานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โทร. IP (๒๖๓)

ที่ อว ๐๖๒๑.๐๘/ว ๒๕๙

วันที่ ๑๑ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง แจ้งผลการพิจารณาโครงการวิจัยเบื้องต้น

เรียน นางสาวเรียวฤดี รันศรี

ตามที่ท่านได้ยื่นเสนอโครงการวิจัยเพื่อขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ เรื่อง อิทธิพลของปัจจัยทางการบริหาร ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการให้บริการ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม (Influence of Administrative factors Strategic Leadership that affect the Service Efficiency of local Government Organizations in Mueang Nakhon Phanom District Nakhon Phanom Province) หมายเลขสำคัญโครงการ HE ๖๕ - ๐๕๙ นั้น

ในการนี้ คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครได้พิจารณา ในคราวประชุม ครั้งที่ ๓/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๘ เมษายน ๒๕๖๕ เห็นสมควรแจ้งให้ผู้วิจัยชี้แจงหรือแก้ไขเพิ่มเติม ดังรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

ทั้งนี้ เมื่อท่านดำเนินการชี้แจงหรือแก้ไขเพิ่มเติมเสร็จเรียบร้อยแล้ว ให้จัดส่งเอกสารที่ชี้แจง หรือแก้ไขเพิ่มเติมที่สำนักงานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ผ่านทางอีเมล ethics@snru.ac.th โดยดำเนินการให้แล้วเสร็จ ภายในวันจันทร์ที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๖๕ หากพ้นกำหนดระยะเวลาดังกล่าวจะถือว่าท่านไม่ประสงค์ขอรับการพิจารณาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

ศกฉ ฉกษ๗

(นางสาวสุธาณี คุปตะบุตร)

ประธานกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ข
รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล กรรมการบริหารหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. ว่าที่ร้อยตรี ดร.พิศดาร แสนชาติ อาจารย์ประจำสาขารัฐประศาสน
ศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร ประธานกรรมการบริหาร
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร
4. นายจิระศักดิ์ ศรีมงคล หัวหน้าแผนกปฏิบัติการและบำรุงรักษา
การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร
5. นายเนตรชนก เหง้าละคร ผู้ช่วยหัวหน้าแผนกมิเตอร์ การไฟฟ้าส่วน
ภูมิภาคจังหวัดสกลนคร

ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

การสนับสนุนจากองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อ ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการสนับสนุนจากองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร คำตอบจากแบบสอบถามฉบับนี้จะเก็บเป็นความลับซึ่งไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่ประการใด เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง จึงขอความอนุเคราะห์ให้ท่านตอบแบบสอบถามตามเป็นจริงมากที่สุด

2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 5 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัด

สกลนคร

ตอนที่ 2 การสนับสนุนจากองค์การของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

จังหวัดสกลนคร

ตอนที่ 3 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัด

สกลนคร

ตอนที่ 4 ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัด

สกลนคร

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร

ขอขอบคุณท่านที่ให้ความอนุเคราะห์แบบสอบถามเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ ข้อมูลที่ได้รับจากท่านจะเป็นข้อมูลเฉพาะบุคคล และจะนำไปเป็นประโยชน์เฉพาะทางวิชาการเท่านั้น โดยจะไม่เปิดเผยให้ผู้อื่นได้ทราบ ผู้วิจัยขอขอบคุณอย่างสูงที่ท่านได้กรุณาให้ความร่วมมือในการทำวิจัยครั้งนี้

นายณดนัย พุดด้วงเงิน

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รุ่น 12

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หรือข้อความลงในช่องว่างตามความเป็นจริง หรือระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

1. เพศ

1. ชาย 2. หญิง

2. อายุ

1. ไม่เกิน 30 ปี 2. 31-40 ปี
 3. 41-50 ปี 4. 51 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี 2. ปริญญาตรี
 3. สูงกว่าปริญญาตรี

4. สถานภาพสมรส

1. โสด 2. สมรส
 4. หม้าย/หย่าร้าง

5. ประสบการณ์การทำงาน

1. ไม่เกิน 5 ปี 2. 6-10 ปี
 3. 11-20 ปี 4. 21 ปีขึ้นไป

6. สังกัด

1. กองอำนวยการ
 2. ฝ่ายวิศวกรรมและบริการ
 3. ฝ่ายปฏิบัติงานและบำรุงรักษา
 4. ฝ่ายบัญชีและพลังงานไฟฟ้า

7. พื้นที่/สาขาที่ปฏิบัติงาน

(ระบุ).....

ตอนที่ 2 การสนับสนุนจากองค์การของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
จังหวัดสกลนคร

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความในรายการเป็นการสำรวจตามความคิดเห็นของท่าน
เกี่ยวกับ การสนับสนุนจากองค์การของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัด
สกลนคร โดยเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน
มากที่สุด โดยมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

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

ข้อ	ประเด็น/ ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านความยุติธรรม						
1	บุคลากรทุกคนได้รับการพิจารณาผลตอบแทนด้วย กฎเกณฑ์ และมาตรฐานอันเดียวกัน					
2	การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนครมีกฎเกณฑ์และ มาตรฐานที่เหมาะสมในการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน ของท่าน					
3	กระบวนการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงานของท่าน มีความ โปร่งใสและผู้บังคับบัญชาสามารถชี้แจงข้อมูลให้ท่าน ทราบได้					
4	เมื่อต้องตัดสินใจใด ๆ เกี่ยวกับการทำงานของท่าน ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อท่านด้วยการให้เกียรติ					
5	เมื่อต้องพิจารณาหรือตัดสินใจใด ๆ เกี่ยวกับการงานของท่าน ผู้บังคับบัญชามักจะปรึกษาหารือกับท่าน					
6	ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อท่านโดยตรงไปตรงมาและ เปิดเผย					

ข้อ	ประเด็น/ ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านความยุติธรรม (ต่อ)						
7	การพิจารณาเรื่องต่าง ๆ ที่จะส่งผลกระทบต่อบุคลากร ทั้งในแง่ของการประเมินผลงาน กฎระเบียบต่าง ๆ มีการ แจ้งให้บุคลากรทราบล่วงหน้าก่อนที่จะบังคับใช้					
8	การพิจารณาเรื่องต่าง ๆ ที่จะส่งผลกระทบต่อบุคลากร ทั้งในแง่ของการประเมินผลงาน กฎระเบียบต่าง ๆ มีการ ชี้แจงให้บุคลากรรับทราบข้อมูลที่ต้องการ					
9	การพิจารณาเรื่องต่าง ๆ ที่จะส่งผลกระทบต่อบุคลากร ทั้งในแง่ของการประเมินผลงาน กฎระเบียบต่าง ๆ มีการรับฟังข้อเสนอนะของบุคลากรเพื่อประกอบการ ตัดสินใจ					
ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา						
1	องค์กรหรือผู้บริหารเห็นคุณค่าการทำงานของ ผู้ใต้บังคับบัญชา					
2	ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ในความเป็นอยู่ของ ผู้ใต้บังคับบัญชา					
3	ผู้บังคับบัญชามักชื่นชมในความสำเร็จจากการทำงาน ของท่าน					
4	ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำปรึกษาและช่วยเหลือในการ ปฏิบัติงานเสมอ					
5	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ					
6	ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนท่านให้มีความก้าวหน้า					

ข้อ	ประเด็น/ ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านรางวัลและสภาพการทำงาน						
1	องค์การสนับสนุนให้ท่านมีโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถในงานอาชีพส่งเสริมให้ศึกษาต่อ อบรม และศึกษาดูงาน					
2	องค์การสนับสนุนให้ท่านก้าวหน้าในสายงานอาชีพมากขึ้นหากท่านมีคุณสมบัติและประสบการณ์พอ					
3	องค์การมีการวางระบบของการทำงานที่ช่วยส่งเสริมความสะดวกในการทำงาน					
4	สภาพแวดล้อมในการทำงานเอื้อต่อการทำงานของท่านเป็นอย่างดี					
5	องค์การจัดสรรอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานที่เพียงพอและสอดคล้องกับความต้องการของท่าน					
6	องค์การให้ความสำคัญต่อความปลอดภัยในการทำงานของท่าน					

**ตอนที่ 3 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
จังหวัดสกลนคร**

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความในรายการเป็นการสำรวจตามความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนครโดยเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

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

ข้อ	ประเด็น/ ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านคำตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม						
1	รายได้แต่ละเดือนของท่านเพียงพอสำหรับใช้จ่ายภายในครอบครัว					
2	รายได้เพียงพอสำหรับเก็บออมเพื่อใช้จ่ายในอนาคต					
3	การเลื่อนขึ้นเงินเดือนเหมาะสมเมื่อเทียบกับผลการปฏิบัติงาน					
4	สวัสดิการ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าลดหย่อน ค่าเลี้ยงกำย และอื่น ๆ มีความเพียงพอและเหมาะสมต่อความต้องการขั้นพื้นฐาน					
5	องค์การกำหนดคำตอบแทนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ					
6	องค์การกำหนดคำตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ					
7	องค์การกำหนดคำตอบแทนเหมาะสมกับตำแหน่ง					
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย						
1	องค์การมีการตรวจสอบสุขภาพบุคลากรอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และมีการตรวจสอบอย่างต่อเนื่อง					
2	องค์การมีแผนการป้องกันความเสี่ยงหรืออันตรายที่อาจเกิดขึ้นขณะปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม					
3	องค์การมีระบบการรักษาความปลอดภัยที่เหมาะสม					
4	องค์การมีอุปกรณ์ เครื่องมือ ที่มีคุณภาพ และไม่เป็นอันตรายต่อการทำงาน					
5	องค์การให้ความใส่ใจต่อความปลอดภัยของสถานที่ทำงาน					
6	องค์การมีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ และเสียง อย่างเหมาะสม					
7	องค์การมีมาตรการในการจัดสภาพการทำงานเพื่อป้องกันอุบัติเหตุหรือวินาศภัยอย่างเหมาะสม					

ข้อ	ประเด็น/ ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านโอกาสความก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ						
1	ท่านได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญ และช่วยพัฒนาความรู้ความสามารถ ความคิด และทักษะ					
2	ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่					
3	ท่านมีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน					
4	องค์การสนับสนุนให้บุคลากรไปอบรมหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน					
5	ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน สามารถให้ความรู้หรือคำปรึกษาแนะนำ เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานได้					
6	องค์การมีการส่งเสริมความรู้ความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงาน					
7	องค์การส่งเสริมให้ท่านมีโอกาสที่จะได้ดำรงตำแหน่งที่มีความสำคัญสูงขึ้น					
ด้านการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน						
1	องค์การส่งเสริมให้ท่านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น					
2	องค์การส่งเสริมให้ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ					
3	ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา					
4	ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี					
5	ท่านได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาในการทำงานเป็นอย่างดี					

ข้อ	ประเด็น/ ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านความสมดุลระหว่างภาระงานกับชีวิตส่วนตัว						
1	ท่านไม่ได้ทำงานนอกเวลาปฏิบัติงานหรือนำงานกลับไปทำต่อที่บ้าน					
2	ภาระงานที่ท่านรับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพร่างกายและจิตใจ เช่น เครียด นอนไม่หลับ ป่วย					
3	ท่านมีความพึงพอใจในวันหยุดปฏิบัติงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน					
4	การปฏิบัติงานของท่านไม่มีผลกระทบต่อเวลาที่เป็นส่วนตัวในการดูแลสุขภาพหรือพักผ่อน					
5	ปัจจุบันท่านพอใจกับการมีเวลาให้ครอบครัว สังคม และการมีเวลาเป็นส่วนตัวของท่าน					
6	องค์กรมีการกำหนดเวลาการทำงานที่เหมาะสมในแต่ละวัน					
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน						
1	ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นในลักษณะของคุณภาพชีวิตการทำงาน					
2	ท่านพึงพอใจต่อโอกาสกับความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
3	ท่านได้รับโอกาสในการศึกษาอบรมในวิชาชีพเพิ่มเติม					
4	หน่วยงานพิจารณาความดีความชอบ ปรับเปลี่ยน หรือเลื่อนตำแหน่งโดยยึดหลักความรู้ความสามารถ					
5	หน่วยงานพิจารณาความดีความชอบ ปรับเปลี่ยน หรือเลื่อนตำแหน่งด้วยความเป็นธรรมและโปร่งใส					
6	ผู้บังคับบัญชามีนโยบายสนับสนุนความก้าวหน้าของบุคลากรในหน่วยงานอย่างเหมาะสม					
7	ท่านรู้สึกถึงความมั่นคงในงาน					

ข้อ	ประเด็น/ ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน						
1	เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลไม่ก้าวร้าวในเรื่องส่วนตัวของท่าน					
2	องค์กรมีการประเมินการปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่กำหนดไว้และนำมาใช้ในการให้คุณให้โทษกับบุคลากร					
3	องค์กรมีนโยบาย ระเบียบที่เป็นแนวทางปฏิบัติงานที่ดีสำหรับบุคลากร					
4	ผู้บังคับบัญชามีการปฏิบัติต่อบุคลากรทุกคนอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน					
5	ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็น ปัญหา และดำเนินการแก้ไข ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ปฏิบัติงาน					
6	ผู้บังคับบัญชาให้อำนาจการตัดสินใจในงานที่มอบหมายให้กับบุคลากร					
7	ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน รวมถึงการเสียสละและมีความรับผิดชอบร่วมกันกับผู้ปฏิบัติงาน					
ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม						
1	องค์กรมีนโยบายและเป้าหมายการดำเนินงานเพื่อการช่วยเหลือสังคม					
2	องค์กรมีส่วนช่วยเหลือสังคมในด้านต่าง ๆ เช่น ช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาทางสังคม					
3	องค์กรให้ความร่วมมือในการดำเนินโครงการต่าง ๆ ของส่วนราชการอื่น					
4	องค์กรให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม					
5	องค์กรให้การสนับสนุนด้านการอนุรักษ์วัฒนธรรม และ ประเพณี					
6	บุคลากรในองค์กรช่วยกันรักษาภาพพจน์ที่ดีของหน่วยงาน					

**ตอนที่ 4 ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
จังหวัดสกลนคร**

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความในรายการเป็นการสำรวจตามความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร โดยเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

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

ข้อ	ประเด็น/ ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	การยอมรับเป้าหมาย นโยบาย การบริหารงานขององค์การ					
1	หน่วยงานมีการบริหารงานที่เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน					
2	ท่านมีเป้าหมายการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงาน					
3	ท่านมีความเชื่อมั่นและยอมรับแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน					
4	ท่านรู้สึกมีแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ					
5	ท่านเห็นด้วยกับเป้าหมายขององค์การ					
6	ท่านคิดว่าองค์การจะนำท่านไปสู่ความสำเร็จได้					

ข้อ	ประเด็น/ ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ความทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน						
1	ท่านเต็มใจยอมสละเวลาส่วนตัวเพื่อให้งานที่ปฏิบัติประสบความสำเร็จ					
2	ท่านปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท เพื่อให้งานนั้นบรรลุผลตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายด้วยความสม่ำเสมอ					
3	ท่านพร้อมที่จะอุทิศร่างกายและแรงใจในการปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าของหน่วยงาน					
4	ท่านใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ในการทำงานเพื่อองค์กร					
5	ท่านพยายามศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับใช้ในการทำงานให้ดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ					
ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร						
1	หน่วยงานท่านเป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ท่านจะทำงานด้วย					
2	ท่านมีความศรัทธาและความภาคภูมิใจที่เป็นพนักงานและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานนี้					
3	ท่านมีความรู้สึกจงรักภักดีกับหน่วยงาน					
4	ท่านมีความรู้สึกเสมือนว่าตนเองเป็นเจ้าของหน่วยงาน					
5	ท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรไปตลอดอายุการทำงาน					

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิต
การทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
จังหวัดสกลนคร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ง

ค่าความเชื่อมั่นและค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

เรื่อง

การสนับสนุนจากองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อ
ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร

แบบสอบถาม	ค่าความเชื่อมั่น	แปลผล
1. การสนับสนุนจากองค์การของบุคลากรการไฟฟ้า ส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร	.936	ใช้ได้
1.1 ด้านความยุติธรรม	.888	ใช้ได้
1.2 ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างานหรือ ผู้บังคับบัญชา	.818	ใช้ได้
1.3 ด้านรางวัลและสภาพการทำงาน	.862	ใช้ได้
2. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้า ส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร	.924	ใช้ได้
2.1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	.713	ใช้ได้
2.2 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและ ปลอดภัย	.893	ใช้ได้
2.3 ด้านโอกาสความก้าวหน้าและพัฒนา ความสามารถ	.796	ใช้ได้
2.4 ด้านการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	.864	ใช้ได้
2.5 ความสมดุลระหว่างภาระงานกับชีวิตส่วนตัว	.895	ใช้ได้
2.6 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	.792	ใช้ได้
2.7 ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน	.816	ใช้ได้
2.8 ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	.926	ใช้ได้

	แบบสอบถาม	ค่าความเชื่อมั่น	แปลผล
3	ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร	.841	ใช้ได้
	3.1 การยอมรับเป้าหมาย นโยบาย การบริหารงานขององค์กร	.831	ใช้ได้
	3.2 ความทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน	.776	ใช้ได้
	3.3 ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร	.793	ใช้ได้
	ภาพรวมทั้งหมด	.930	ใช้ได้

ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม

เรื่อง

การสนับสนุนจากองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อ
ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร

ตอนที่ 2 การสนับสนุนจากองค์การของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
จังหวัดสกลนคร

	ด้านความยุติธรรม	ค่าอำนาจจำแนก
1	บุคลากรทุกคนได้รับการพิจารณาผลตอบแทนด้วยกฎเกณฑ์ และมาตรฐานอันเดียวกัน	.678
2	การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนครมีกฎเกณฑ์และมาตรฐานที่ เหมาะสมในการพิจารณาผลการปฏิบัติงานของท่าน	.429
3	กระบวนการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงานของท่าน มีความโปร่งใส และผู้บังคับบัญชาสามารถชี้แจงข้อมูลให้ท่านทราบได้	.679
4	เมื่อต้องตัดสินใจใด ๆ เกี่ยวกับการทำงานของท่าน ผู้บังคับบัญชา ปฏิบัติต่อท่านด้วยการให้เกียรติ	.371
5	เมื่อต้องพิจารณาหรือตัดสินใจใด ๆ เกี่ยวกับงานของท่าน ผู้บังคับบัญชามักจะปรึกษาหารือกับท่าน	.413
6	ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อท่านโดยตรงไปตรงมาและเปิดเผย	.442
7	การพิจารณาเรื่องต่าง ๆ ที่จะส่งผลกระทบต่อบุคลากรทั้งในแง่ ของการประเมินผลงาน กฎระเบียบต่าง ๆ มีการแจ้งให้บุคลากร ทราบล่วงหน้าก่อนที่จะบังคับใช้	.382
8	การพิจารณาเรื่องต่าง ๆ ที่จะส่งผลกระทบต่อบุคลากรทั้งในแง่ ของการประเมินผลงาน กฎระเบียบต่าง ๆ มีการชี้แจงให้บุคลากร รับทราบข้อมูลที่ถูกต้อง	.371

ด้านความยุติธรรม (ต่อ)		ค่าอำนาจจำแนก
9	การพิจารณาเรื่องต่าง ๆ ที่จะส่งผลกระทบต่อบุคลากรทั้งในแง่ของการประเมินผลงาน กฎระเบียบต่าง ๆ มีการรับฟังข้อเสนอแนะของบุคลากรเพื่อประกอบการตัดสินใจ	.445
ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา		ค่าอำนาจจำแนก
1	องค์การหรือผู้บริหารเห็นคุณค่าการทำงานของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา	.494
2	ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ในความเป็นอยู่ของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา	.398
3	ผู้บังคับบัญชามักชื่นชมในความสำเร็จจากการทำงานของท่าน	.419
4	ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำปรึกษาและช่วยเหลือในการปฏิบัติงานเสมอ	.452
5	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ	.381
6	ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนท่านให้มีความก้าวหน้า	.394
ด้านรางวัลและสภาพการทำงาน		ค่าอำนาจจำแนก
1	องค์การสนับสนุนให้ท่านมีโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถในงานอาชีพ ส่งเสริมให้ศึกษาต่อ อบรม และศึกษาดูงาน	.547
2	องค์การสนับสนุนให้ท่านก้าวหน้าในสายงานอาชีพมากขึ้นหากท่านมีคุณสมบัติและประสบการณ์พอ	.394
3	องค์การมีการวางระบบของการทำงานที่ช่วยส่งเสริมความสะดวกในการทำงาน	.368
4	สภาพแวดล้อมในการทำงานเอื้อต่อการทำงานของท่านเป็นอย่างดี	.374
5	องค์การจัดสรรอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานที่เพียงพอและสอดคล้องกับความต้องการของท่าน	.389
6	องค์การให้ความสำคัญต่อความปลอดภัยในการทำงานของท่าน	.402

ตอนที่ 3 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
จังหวัดสกลนคร

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม		ค่าอำนาจจำแนก
1	รายได้แต่ละเดือนของท่านเพียงพอสำหรับใช้จ่ายภายในครอบครัว	.444
2	รายได้เพียงพอสำหรับเก็บออมเพื่อใช้จ่ายในอนาคต	.375
3	การเลื่อนขั้นเงินเดือนเหมาะสมเมื่อเทียบกับผลการปฏิบัติงาน	.457
4	สวัสดิการ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าลดหย่อน ค่าเลี้ยงชีพ และอื่น ๆ มีความเพียงพอและเหมาะสมต่อความ ต้องการขั้นพื้นฐาน	.368
5	องค์การกำหนดค่าตอบแทนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	.393
6	องค์การกำหนดค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบ	.459
7	องค์การกำหนดค่าตอบแทนเหมาะสมกับตำแหน่ง	.425
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย		ค่าอำนาจจำแนก
1	องค์การมีการตรวจสุขภาพบุคลากรอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และมี การตรวจสุขภาพอย่างต่อเนื่อง	.508
2	องค์การมีแผนการป้องกันความเสี่ยงหรืออันตรายที่อาจเกิดขึ้น ขณะปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม	.676
3	องค์การมีระบบการรักษาความปลอดภัยที่เหมาะสม	.380
4	องค์การมีอุปกรณ์ เครื่องมือ ที่มีคุณภาพ และไม่เป็นอันตรายต่อ การทำงาน	.453
5	องค์การให้ความใส่ใจต่อความปลอดภัยของสถานที่ทำงาน	.365
6	องค์การมีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ และเสียง อย่างเหมาะสม	.455
7	องค์การมีมาตรการในการจัดสภาพการทำงานเพื่อป้องกัน อุบัติเหตุหรือวินาศภัยอย่างเหมาะสม	.420

ด้านโอกาสความก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ		ค่าอำนาจจำแนก
1	ท่านได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญ และช่วยพัฒนาความรู้ความสามารถ ความคิด และทักษะ	.424
2	ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่	.497
3	ท่านมีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน	.372
4	องค์การสนับสนุนให้บุคลากรไปอบรมหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน	.458
5	ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน สามารถให้ความรู้หรือคำปรึกษาแนะนำ เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานได้	.365
6	องค์การมีการส่งเสริมความรู้ความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงาน	.714
7	องค์การส่งเสริมให้ท่านมีโอกาสที่จะได้ดำรงตำแหน่งที่มีความสำคัญสูงขึ้น	.487
ด้านการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน		ค่าอำนาจจำแนก
1	องค์การส่งเสริมให้ท่านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น	.565
2	องค์การส่งเสริมให้ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	.587
3	ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	.564
4	ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	.574
5	ท่านได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาในการทำงานเป็นอย่างดี	.567

ด้านความสมดุลระหว่างภาระงานกับชีวิตส่วนตัว		ค่าอำนาจจำแนก
1	ท่านไม่ได้ทำงานนอกเวลาปฏิบัติงานหรือนำงานกลับไปทำต่อที่บ้าน	.422
2	ภาระงานที่ท่านรับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพร่างกายและจิตใจ เช่น เครียด นอนไม่หลับ ป่วย	.445
3	ท่านมีความพึงพอใจในวันหยุดปฏิบัติงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน	.419
4	การปฏิบัติงานของท่านไม่มีผลกระทบต่อเวลาที่เป็นส่วนตัวในการดูแลสุขภาพหรือพักผ่อน	.471
5	ปัจจุบันท่านพอใจกับการมีเวลาให้ครอบครัว สังคม และการมีเวลาเป็นส่วนตัวของท่าน	.459
6	องค์กรมีการกำหนดเวลาการทำงานที่เหมาะสมในแต่ละวัน	.453
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน		ค่าอำนาจจำแนก
1	ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นในลักษณะของคุณภาพชีวิตการทำงาน	.577
2	ท่านพึงพอใจต่อโอกาสกับความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	.365
3	ท่านได้รับโอกาสในการศึกษาอบรมในวิชาชีพเพิ่มเติม	.470
4	หน่วยงานพิจารณาความดีความชอบ ปรับเปลี่ยน หรือเลื่อนตำแหน่งโดยยึดหลักความรู้ความสามารถ	.368
5	หน่วยงานพิจารณาความดีความชอบ ปรับเปลี่ยน หรือเลื่อนตำแหน่งด้วยความเป็นธรรมและโปร่งใส	.361
6	ผู้บังคับบัญชามีนโยบายสนับสนุนความก้าวหน้าของบุคลากรในหน่วยงานอย่างเหมาะสม	.459
7	ท่านรู้สึกถึงความมั่นคงในงาน	.469

ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน		ค่าอำนาจจำแนก
1	เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ไม่ก้าวร้าวในเรื่องส่วนตัวของท่าน	.521
2	องค์กรมีการประเมินการปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่กำหนดไว้และนำมาใช้ในการให้คุณให้โทษกับบุคลากร	.365
3	องค์กรมีนโยบาย ระเบียบที่เป็นแนวทางปฏิบัติงานที่ดีสำหรับบุคลากร	.367
4	ผู้บังคับบัญชามีการปฏิบัติต่อบุคลากรทุกคนอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน	.367
5	ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็น ปัญหา และดำเนินการแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ปฏิบัติงาน	.523
6	ผู้บังคับบัญชาให้อำนาจการตัดสินใจในงานที่มอบหมายให้กับบุคลากร	.467
7	ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน รวมถึงการเสียสละและมีความรับผิดชอบรวมกันกับผู้ปฏิบัติงาน	.604
ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม		ค่าอำนาจจำแนก
1	องค์กรมีนโยบายและเป้าหมายการดำเนินงานเพื่อการช่วยเหลือสังคม	.402
2	องค์กรมีส่วนช่วยเหลือสังคมในด้านต่าง ๆ เช่น ช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาทางสังคม	.568
3	องค์กรให้ความร่วมมือในการดำเนินโครงการต่าง ๆ ของส่วนราชการอื่น	.464
4	องค์กรให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	.616
5	องค์กรให้การสนับสนุนด้านการอนุรักษ์วัฒนธรรม และประเพณี	.661
6	บุคลากรในองค์กรช่วยกันรักษาภาพพจน์ที่ดีของหน่วยงาน	.609

ตอนที่ 4 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

จังหวัดสกลนคร

การยอมรับเป้าหมาย นโยบาย การบริหารงานขององค์กร		ค่าอำนาจจำแนก
1	หน่วยงานมีการบริหารงานที่เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน	.421
2	ท่านมีเป้าหมายการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงาน	.404
3	ท่านมีความเชื่อมั่นและยอมรับแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน	.438
4	ท่านรู้สึกมีแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	.444
5	ท่านเห็นด้วยกับเป้าหมายขององค์กร	.410
6	ท่านคิดว่าองค์กรจะนำท่านไปสู่ความสำเร็จได้	.646
ความทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน		ค่าอำนาจจำแนก
1	ท่านเต็มใจยอมสละเวลาส่วนตัวเพื่อในงานที่ปฏิบัติประสบความสำเร็จ	.519
2	ท่านปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท เพื่อให้งานนั้นบรรลุผลตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายด้วยความสม่ำเสมอ	.411
3	ท่านพร้อมที่จะอุทิศร่างกายและแรงใจในการปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าของหน่วยงาน	.451
4	ท่านใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร	.420
5	ท่านพยายามศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับใช้ในการทำงานให้ดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ	.418

	ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร	ค่าอำนาจจำแนก
1	หน่วยงานท่านเป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ท่านจะทำงานด้วย	.388
2	ท่านมีความศรัทธาและความภาคภูมิใจที่เป็นพนักงานและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานนี้	.429
3	ท่านมีความรู้สึกจงรักภักดีกับหน่วยงาน	.459
4	ท่านมีความรู้สึกเสมือนว่าตนเองเป็นเจ้าของหน่วยงาน	.416
5	ท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรไปตลอดอายุการทำงาน	.439

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	ณคนธ์ พุดดวงเงิน
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 12 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2530
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 704/4 หมู่ 3 ถนนเลี้ยวเมือง ตำบลธาตุเชิงชุม อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร 47000 โทรศัพท์ 091-404-6885
ตำแหน่งปัจจุบัน	พนักงานช่างระดับ 4 แผนกปฏิบัติการและบำรุงรักษา
สถานที่ทำงาน	การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร 376 หมู่ 13 ถนนเลี้ยวเมือง ตำบลธาตุเชิงชุม อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร 47000
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2550	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง วิทยาลัยเทคนิคสกลนคร อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2552	ปริญญาอุตสาหกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาเทคโนโลยี ไฟฟ้า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขต สกลนคร
พ.ศ. 2565	ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2558 ถึงปัจจุบัน	พนักงานช่าง แผนกปฏิบัติการและบำรุงรักษา การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร