ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.)เขื่อนภูมิพล

กัลยกร รัญชิดา

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (นโยบายสาธารณะและการจัดการภาครัฐ)
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล
พ.ศ. 2557

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร:
ศึกษากรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.)เขื่อนภูมิพล

.....

นายกัลยกร รัญชิดา

ผู้วิจัย

.....

รองศาสตราจารย์สุรีย์ กาญจนวงศ์, Ph.D.

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

.....

รองศาสตราจารย์สมบูรณ์ ศิริสรรหิรัญ, Ph.D.

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

.....

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ภัทร์ พลอยแหวน, Ph.D.

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

.....

ศาสตราจารย์บรรจง มไหสวริยะ,
พ.บ., ว.ว.ออร์โธปิดิคส์
คณบดี
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล

.....

รองศาสตราจารย์สมบูรณ์ ศิริสรรหิรัญ, Ph.D.
ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชานโยบายสาธารณะและการจัดการภาครัฐ
คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหิดล

วิทยานิพนธ์
เรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.)เขื่อนภูมิพล

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (นโยบายสาธารณะและการจัดการภาครัฐ)
วันที่ 10 มีนาคม พ.ศ. 2557

.....
นายกัลยกร รัญชิดา
ผู้วิจัย

.....
ผู้ช่วยศาสตราจารย์กมลพร สอนศรี, D.P.A.
ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....	.....
รองศาสตราจารย์สุรีย์ กาญจนวงศ์, Ph.D.	รองศาสตราจารย์สมบูรณ์ ศิริสรรหิรัญ, Ph.D.
กรรมการสอบวิทยานิพนธ์	กรรมการสอบวิทยานิพนธ์
.....	.....
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ภัทร์ พลอยแหวน, Ph.D.	รองศาสตราจารย์ พ.ต.อ.นพรุจ ศักดิ์ศิริ, Ph.D.
กรรมการสอบวิทยานิพนธ์	กรรมการสอบวิทยานิพนธ์
.....	.....
ศาสตราจารย์บรรจง มไหสวริยะ,	รองศาสตราจารย์วริยา ชินวรรโณ, Ph.D.,
พ.บ., ว.ว.ออร์โธปิดิคส์	คณบดี
คณบดี	คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล	มหาวิทยาลัยมหิดล

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณี การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.)เขื่อนภูมิพล” นี้สำเร็จได้ด้วยความอนุเคราะห์จาก รองศาสตราจารย์ ดร.สุรีย์กาญจนวงศ์ ที่กรุณาให้ความช่วยเหลือ ตรวจสอบ ชี้แนะ และแก้ไขในทุกขั้นตอนตลอดการทำวิทยานิพนธ์ อีกทั้งยังคอยให้ความห่วงใยเอาใจใส่เสมอมา ขอขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านที่ให้วิชาความรู้และให้ความช่วยเหลือแนะนำ ให้กำลังใจในการทำวิทยานิพนธ์จนสำเร็จได้ด้วยดี

ขอขอบคุณผู้อำนวยการเขื่อนภูมิพลที่ให้ความกรุณาจัดส่งแบบสอบถามไปยังแผนกต่างๆ รวมถึงรวบรวมแบบสอบถาม

ขอขอบคุณพี่ๆบุคลากรเจ้าหน้าที่ในมหาวิทยาลัยมหิดลทุกท่าน ขอบคุณพี่น้ำอ้อย ที่ได้ให้ความช่วยเหลือตลอดระยะเวลาการศึกษาและอำนวยความสะดวกในการจัดทำวิทยานิพนธ์ รวมถึงเพื่อนๆ รปศ. ทุกท่านที่ให้ มิตรภาพที่ดีในครั้งนี้

ท้ายนี้ข้าพเจ้าขอขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ มิโกะ และครอบครัว ที่ให้กำเนิดและเลี้ยงข้าพเจ้าจนเติบโต และคอยให้กำลังใจ ให้โอกาสทางการศึกษาที่ดีที่สุดแก่ข้าพเจ้าเสมอมา

กัลยกร รัญชิดา

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.)เขื่อนภูมิพล

THE RELATIONSHIP BETWEEN QUALITY OF WORK LIFE AND OGANIZATIONAL COMMITMENT OF EMPLOYEES: A STUDY OF ELECTRICITY GENERATING AUTHORITY OF THAILAND (EGAT) BHUMIBOL DAM

กัลยกร รัญชิดา 5536460 SHPP/M

รป.ม. (นโยบายสาธารณะและการจัดการภาครัฐ)

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์: สุรีย์ กาญจณวงศ์, Ph.D., สมบูรณ์ ศิริสรรหิรัญ, Ph.D., ภัทร์ พลอยแหวน, Ph.D.

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.)เขื่อนภูมิพลมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรเพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยเขื่อนภูมิพลโดยใช้กลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับที่ 1- 7 จำนวน 191 คน

ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เขื่อนภูมิพลทั้ง 8 ด้านได้แก่ ปัจจัยค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ปัจจัยด้านประชาธิปไตยในองค์กรปัจจัยด้านประโยชน์ต่อสังคม ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานความปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ การพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยอยู่ในระดับมาก

ด้านความผูกพันองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก คุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้านและความผูกพันองค์กรมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ผลการทดสอบสมการทดถอยพหุคูณพบว่ามี 3 ตัวแปร ที่สามารถอธิบายการผันแปรความผูกพันองค์กรได้แก่ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านการบูรณาการทางสังคม โดยตัวแปรความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัวเป็นตัวแปรที่ทำนายความผูกพันองค์กรดีที่สุดที่ β .392

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตการทำงาน

132 หน้า

THE RELATIONSHIP BETWEEN QUALITY OF WORK LIFE AND ORGANIZATION COMMITMENT OF EMPLOYEES: A STUDY OF ELECTRICITY GENERATING AUTHORITY OF THAILAND (EGAT) BHUMIBOL DAM

KANYAKORN RANSHIDA 5536460 SHPP/M

M.P.A. (PUBLIC POLICY AND PUBLIC MANAGEMENT)

THESIS ADVISORY COMMITTEE: SUREE KANJANAWONG, Ph.D.,
SOMBOON SIRISUNHIRUN, Ph.D., PHUT PLOYWAN, Ph.D.

ABSTRACT

The objectives of this study were to study the quality of work life, organization commitment, and the relationship between the quality of work life and organization commitment of employees at the Electricity Generating Authority of Thailand (EGAT) Bhumibol Dam. The sample of group was 191 employees, at positions level 1-7.

The results showed that the overall quality of work life was at a high level. However, when each component was considered separately, it was found that 3 components were at in moderate levels ; relating to adequate and fair compensation, constitutionalism, and social relevance. The other 5 components, including the working environment with concerns about safety and health promotion, opportunities for development of capacities, growth and security, social integration, and total life space were high.

The commitment of employees was high. Regression analysis results predicting quality of work life that is related to the organizational commitment all of 8components, only 3 variables that can do equation predicting: the total life space variable, growth and security variable, and integrating social elements variable. These 3 variables can be included as predicting the variation in organizational commitment by 47.1 percent, while the variable of total life space is the best predictor at β .392.

KEY WORDS : QUALITY OF WORK LIFE

132 pages

สารบัญ

		หน้า
กิตติกรรมประกาศ		**ค**
บทคัดย่อภาษาไทย		**ง**
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ		**จ**
สารบัญตาราง		**ซ**
สารบัญแผนภาพ		**ฌ**
บทที่ 1	**บทนำ**	**1**
	1.1 ความสำคัญของปัญหา	1
	1.2 วัตถุประสงค์การศึกษา	4
	1.3 ปัญหาการวิจัย	4
	1.4 ขอบเขตการวิจัย	4
	1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
	1.6 นิยามศัพท์	6
	1.7 สมมติฐาน	6
	1.8 กรอบแนวคิดการวิจัย	7
บทที่ 2	**ทบทวนวรรณกรรม**	**8**
	2.1 หลักการและแนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	8
	2.2 แนวคิดทฤษฎีความผูกพันองค์กร	17
	2.3 ลักษณะสังเขปของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เขื่อนภูมิพล	27
	2.4 สวัสดิการของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย	31
	2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	35
	2.6 การวิเคราะห์และสังเคราะห์กรอบแนวความคิดสำหรับการวิจัย	44

สารบัญ (ต่อ)

		หน้า
บทที่ 3	**วิธีการวิจัย**	**45**
	3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	45
	3.2 ระยะเวลาในการรวบรวมข้อมูล	47
	3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวมรวมข้อมูล	47
	3.4 การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ	49
	3.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	50
	3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล	51
บทที่ 4	**ผลการศึกษา**	**53**
	4.1 ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล	53
	4.2 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน	55
	4.3 ระดับความผูกพันต่อองค์กร	70
	4.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน	74
บทที่ 5	**การอภิปรายผล**	**79**
	5.1 การอภิปรายผลการศึกษาตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานและตัวแปรความผูกพันองค์กร	79
	5.2 การอภิปรายผลการทดสอบ Correlation Analysis	79
	5.3 การอภิปรายผลการทดสอบ Multiple Regression Analysis	80
บทที่ 6	**บทสรุปและข้อเสนอแนะ**	**82**
	6.1 ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เขื่อนภูมิพล	82
	6.2 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันองค์กรของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เขื่อนภูมิพล	83
	6.3 ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร	83
	6.4 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	83
	6.5 ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป	84

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทสรุปแบบสมบูรณ์ภาษาไทย	**85**
บทสรุปแบบสมบูรณ์ภาษาอังกฤษ	**97**
บรรณานุกรม	**109**
ภาคผนวก	**118**
ภาคผนวก ก แบบสอบถามในการวิจัย	119
ภาคผนวก ข ผลการวิเคราะห์จากคอมพิวเตอร์	129
ประวัติผู้วิจัย	**132**

สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
1.1	สถิติความต้องการไฟฟ้าสูงสุด ปี 2538-2556	1
1.2	สถิติการลาออกจากงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย	3
4.1	จำนวนร้อยละข้อมูลส่วนบุคคล	54
4.2	คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความหมายระดับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้าน	56
4.3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความหมายระดับปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	56
4.4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความหมายระดับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ความปลอดภัยและการส่งเสริมสุขภาพ	58
4.5	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความหมายระดับปัจจัยด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	60
4.6	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความหมายระดับปัจจัยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	62
4.7	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความหมายระดับปัจจัยด้านการบูรณาการทางสังคม ของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยเขื่อนภูมิพล	64
4.8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความหมายระดับปัจจัยด้านประชาธิปไตยในองค์กร	66
4.9	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความหมายระดับปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	68
4.10	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความหมายระดับปัจจัยด้านประโยชน์ต่อสังคม	69
4.11	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความหมายระดับปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร	70
4.12	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันองค์กร	77

สารบัญภาพ

ภาพ		หน้า
1.1	กรอบแนวความคิดในการศึกษา	7
2.1	โครงสร้างสายการบังคับบัญชา	30

บทที่ 1
บทนำ

1.1 หลักการและเหตุผล

ในปัจจุบันทรัพยากรพลังงานไฟฟ้าถือเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญต่อมนุษย์ชาติในการดำรงชีวิตจะเห็นได้จากสถานการณ์ด้านพลังงานไฟฟ้าไม่ว่าจะเป็นกรณีพม่าปิดแท่นก๊าซเพื่อบำรุงรักษาระบบ ส่งผลให้ประเทศไทยประสบกับปัญหาพลังงานไฟฟ้าที่ไม่เพียงพอต่อความต้องการเนื่องจากประเทศไทยต้องอาศัยและใช้วัตถุดิบในการผลิตกระแสไฟฟ้าจากประเทศเพื่อนบ้าน ณ ปัจจุบันมีความต้องการที่จะใช้ทรัพยากรพลังงานมากขึ้นตามจำนวนประชากรที่เพิ่มขึ้นในขณะที่กำลังการผลิตมีไม่สอดคล้องกับความต้องการใช้พลังงาน (Energy Thai, 2556)

พลังงานไฟฟ้าเป็นปัจจัยในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจทุกอุตสาหกรรมทุกภาคส่วนมีความจำเป็นต้องใช้พลังงานไฟฟ้าส่งผลให้ความต้องการในการใช้พลังงานไฟฟ้าในประเทศเพิ่มสูงขึ้นจนเรียกว่าพลังงานไฟฟ้าเป็นเสมือนปัจจัย 5ในการดำเนินชีวิตซึ่งพลังงานที่ใช้อยู่ปัจจุบันส่วนใหญ่เป็นพลังงานที่ใช้แล้วหมดไป ประเทศไทยยังต้องนำเข้าพลังงานจากต่างประเทศและมีแนวโน้มที่จะสูงขึ้นทุกปี ส่งผลให้การผลิตไฟฟ้าไม่เพียงพอต่อความต้องการบริโภคของภาคครัวเรือนและอุสาหกรรมส่งผลให้การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยมีแผนที่จะขยายการผลิตพลังงานไฟฟ้าเพิ่มขึ้น

ตารางที่ 1.1 สถิติความต้องการไฟฟ้าสูงสุด ปี 2538-2556

ปี	กำลังผลิตรวม (เมกะวัตต์)	ความต้องการไฟฟ้าสูงสุด (เมกะวัตต์)
2538	14,659.15	12,267.90
2539	15,725.29	13,310.90
2540	16,966.89	14,506.30
2541	17,935.29	14,179.90
2542	19,097.69	13,712.40
2543	21,073.99	14,918.30

ตารางที่ 1.1 สถิติความต้องการไฟฟ้าสูงสุด ปี พ.ศ. 2538-2556 (ต่อ)

ปี	กำลังผลิตรวม (เมกะวัตต์)	ความต้องการไฟฟ้าสูงสุด (เมกะวัตต์)
2544	22,004.79	16,126.40
2545	23,754.79	16,681.10
2546	25,646.99	18,121.40
2547	25,969.01	19,325.80
2548	26,450.16	20,537.50
2549	27,107.20	21,064.00
2550	28,530.25	22,586.10
2551	29,840.90	22,568.20
2552	29,212.02	22,044.90
2553	30,920.02	24,009.90
2554	31,446.72	23,900.21
2555	32,184.72	26,121.10

ที่มา: การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สถิติความต้องการไฟฟ้า (2555)

การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยเป็นรัฐวิสาหกิจสังกัดกระทรวงพลังงานได้รับการสถาปนาเมื่อวันที่ 1 พฤษภาคม พ.ศ. 2512 มีภารกิจหลักคือ เป็นผู้ควบคุมระบบไฟฟ้าผลิตกระแสไฟฟ้า จัดส่งและจำหน่ายพลังงานไฟฟ้าให้แก่ประชาชนภาคธุรกิจต่างๆรวมทั้งเป็นเจ้าของโครงข่ายระบบส่งไฟฟ้าของประเทศจากภารกิจความรับผิดชอบกระบวนการผลิตไฟฟ้าของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยเพื่อตอบสนองความต้องการใช้พลังงานไฟฟ้าที่มีแนวโน้มสูงขึ้นซึ่งทรัพยากรที่สำคัญในองค์กรในกระบวนการผลิตกระแสไฟฟ้าที่ขาดไม่ได้ก็คือทรัพยากรมนุษย์ หรือพนักงานที่เป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานรวมถึงกระบวนการผลิตกระแสไฟฟ้าให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยหลักที่สำคัญที่สุดเพราะการที่องค์กรจะเจริญเติบโตอยู่รอดได้นั้นบุคคลากรจำเป็นต้องมีประสิทธิภาพในการทำงาน การที่บุคลากรจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นจะขึ้นอยู่กับความร่วมมือ เสียสละในการอย่างเต็มที่จากบุคคลในองค์กรสาเหตุประการหนึ่งคือ คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) ซึ่งส่งผลไปยังความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) ของบุคลากรในองค์กรหากพนักงานไม่มีความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน (Job unsatisfaction) อาจก่อให้เกิดผลกระทบต่อหน่วยงาน เช่น การหยุดงาน การลาออก เป็นต้น

ส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ปัญหาที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสะท้อนให้เห็นถึงความผูกพันต่อองค์กรในทางกลับกันถ้าพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร พนักงานมีความจงรักภักดีมีความสุขกับการปฏิบัติงาน การลาออกการขาดงานของพนักงานจึงมีอัตราที่น้อย

ตารางที่ 1.2 สถิติการลาออกจากงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เขื่อนภูมิพล ปี พ.ศ. 2551-2555

ปี	จำนวน (คน)
2551	8
2552	15
2553	14
2554	13
2555	16

ที่มา: การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สถิติการลาออกของพนักงาน กฟผ. เขื่อนภูมิพล (2556)

จะเห็นได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานถือเป็นเรื่องที่มีความสำคัญในอันดับต้นๆของการทำงานโดยคาดว่าคุณภาพชีวิตการทางานหมายถึงลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคลโดยพิจารณาจากคุณลักษณะของความเป็นบุคคลและสังคม (สรวงสรรค์ ต๊ะปินตา. 2541 : 19) และอาจหมายถึงในแง่ของความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานและสภาพแวดล้อมทั้งหมดในการทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงานอาจเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานลักษณะงานและบรรยากาศในการทำงานร่วมกันด้วยซึ่งพนักงานในองค์กรจะสะท้อนให้เห็นถึงคุณภาพชีวิตการทำงาน

จากความต้องการใช้พลังงานไฟฟ้าที่เพิ่มมากขึ้นส่งผลให้พนักงานมีภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นแต่อัตราการลาออกของพนักงานจากสถิติอัตราการลาออกจากงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยเขื่อนภูมิพลมีปริมาณที่น้อยมากซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรวมถึงความผูกพันต่อองค์กรซึ่งถือเป็นความสำเร็จในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร

ด้วยเหตุผลดังกล่าวจะเห็นได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันกับองค์กร การที่พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรสูงก็ย่อมส่งผลต่อการปฏิบัติงานทุ่มเทความรู้ความสามารถเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้นการทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ

คุณภาพชีวิตการทำงานจึงเป็นข้อมูลที่ดีจากพนักงานในองค์กรทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย กรณีศึกษา เขื่อนภูมิพล เพื่อที่จะได้ข้อมูลด้านวิชาการที่สามารถพิสูจน์ได้จริงจากผลการศึกษามาเป็นแนวทางการพัฒนารักษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยที่ดีนำไปสู่องค์กรที่มีศักยภาพและยั่งยืนต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เขื่อนภูมิพล

1.2.2 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เขื่อนภูมิพล

1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เขื่อนภูมิพล

1.3 ปัญหาการวิจัย

1.3.1 คุณภาพชีวิตการทำงาน และ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เขื่อนภูมิพล อยู่ในระดับใด

1.3.2 คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เขื่อนภูมิพลหรือไม่

1.4 ขอบเขตการวิจัย

1.4.1 กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา คือ พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เขื่อนภูมิพล ระดับ 1-7พนักงานระดับปฏิบัติงานที่ปฏิบัติงานในระยะเวลาที่ศึกษา จำนวน 191คน

1.4.2 การศึกษาในครั้งนี้ทำการศึกษาเฉพาะคุณภาพชีวิตการทำงานตามกรอบแนวคิดของ Richard E. Waltonประกอบไปด้วย 8 ด้าน ได้แก่ 1.ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2. สภาพแวดล้อมการทำงานความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 4. ด้านการ

พัฒนาศักยภาพในการทำงาน 5.การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น 6. ประชาธิปไตยในองค์กร 7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานกับชีวิตส่วนตัว 8.ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

1.4.3 ความผูกพันองค์กร โดยใช้นิยามตามทฤษฎีของ Steersประกอบไปด้วยความเชื่อมั่นอย่างศรัทราในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กรความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ซึ่งความผูกพันองค์กรตามทฤษฎีของ Steers นั่นมีขอบเขตของเนื้อหาความผูกพันองค์กรที่ชัดเจน เนื้อหาเข้าใจง่าย สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในงานวิทยานิพนธ์

1.4.4 ขอบเขตเนื้อหาครั้งนี้ประกอบไปด้วย

ตัวแปรต้น (คุณภาพชีวิตการทำงาน)

- ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
- สภาพแวดล้อมการทำงานความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
- ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
- ด้านการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน
- การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น
- ประชาธิปไตยในองค์กร
- ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานกับชีวิตส่วนตัว
- ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ตัวแปรตาม

- ความผูกพันองค์กร

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

เพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เขื่อนภูมิพลอันจะส่งผลให้เพิ่มประสิทธิภาพของพนักงานต่อไปในอนาคต รวมถึงเป็นข้อมูลเชิงวิชาการใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้ที่สนใจที่จะทำการศึกษาวิจัยในเรื่องที่มีความเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานต่อไป

1.6 นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ

1.6.1 คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ที่ดี ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เขื่อนภูมิพล ภายใต้หลักเกณฑ์ 8 ประการ ได้แก่

1.6.1.1 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมหมายถึงความเพียงพอและความยุติธรรมของเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับจากองค์กร

1.6.1.2 สภาพแวดล้อมการทำงานความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพหมายถึงสภาพแวดล้อมการทำงานรวมถึงความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

1.6.1.3 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึงความมั่นคงของงาน ความพร้อมของตัวพนักงานที่จะเรียนรู้ความรู้ ทักษะใหม่ๆ เพื่อตำแหน่งงานในหน้าที่ที่สูงขึ้น

1.6.1.4 ด้านการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน หมายถึงโอกาสที่ได้รับการฝึกอบรมเพิ่มทักษะความรู้ในสายงานและมีโอกาสในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถนัด ความรู้ความสามารถของบุคคล

1.6.1.5 การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น หมายถึงการได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน

1.6.1.6 ประชาธิปไตยในองค์กรหมายถึงความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบในการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาการเลื่อนตำแหน่งรวมถึงความเท่าเทียมของพนักงานงานเมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานคนอื่น

1.6.1.7 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานกับชีวิตส่วนตัว หมายถึงระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมมีเวลาในการพักผ่อนที่เพียงพอ

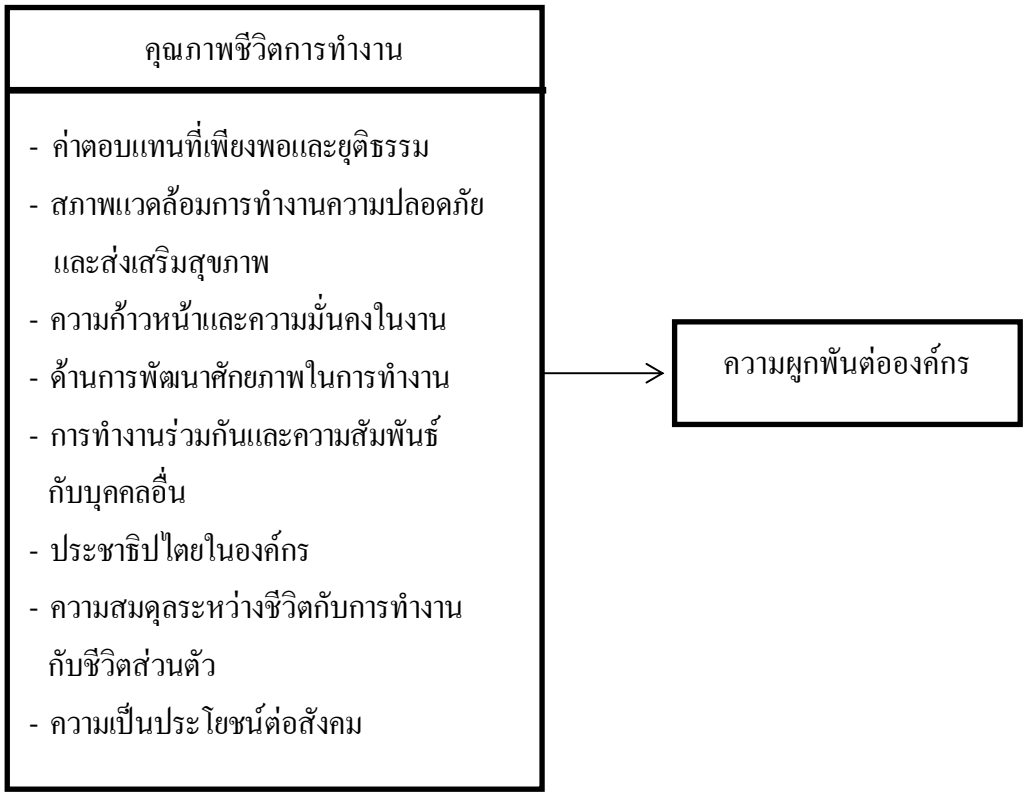
1.6.1.8 ความเป็นประโยชน์ต่อสังคมหมายถึง องค์กรเป็นที่ยอมรับต่อสังคมการปฏิบัติงานไม่ส่งผลกระทบต่อสังคม

1.6.2 ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่มีความผูกพันเหนียวแน่นเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับกับสมาชิกในองค์กร มีค่านิยมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันตามกรอบแนวคิดของ Steers

1.7 สมมติฐานการวิจัย

คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

1.8 กรอบแนวความคิด



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวความคิดในการศึกษา

บทที่ 2
ทบทวนวรรณกรรม

ในการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.)เขื่อนภูมิพลครั้งนี้ จากการตรวจเอกสารผู้วิจัยได้นำแนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยมาเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย โดยแบ่งเป็น 4 หัวข้อ ดังนี้

2.1 หลักการและแนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.2 แนวคิดและทฤษฎีความผูกพันองค์กร

2.3 ลักษณะสังเขปของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เขื่อนภูมิพล

2.4 สวัสดิการของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.6 การวิเคราะห์และสังเคราะห์กรอบแนวความคิดสำหรับการวิจัย

2.1 หลักการและแนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

การทำงานให้บรรลุผลของงานหรือองค์การนั้น การทำงานจะต้องเป็นไปตามระเบียบแบบแผน ขั้นตอนที่วางไว้อย่างมีคุณภาพและประสิทธ์ภาพ ซึ่งแนวคิดนี้ได้วิวัฒนาการมาจากแนวคิดทางการบริหารงานในอดีตโดยมีการพัฒนาอย่างเป็นลำดับ ซึ่งมีแนวคิดที่มีความสำคัญที่ต่อเนื่องคือ การบริหารที่มีเกณฑ์ที่มุ่งเน้นให้ความสำคัญกับงานเป็นสำคัญบุคคลในแนวคิดนี้คือ Taylor.โดยมุ่งเน้นที่หลักเกณฑ์ว่าด้วยปฏิบัติงานเช่นไรจึงจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพเพิ่มประสิทธิภาพ นอกจากนี้ Fayol ให้ความสำคัญกับตัวผู้บริหารและหลักการบริหารทฤษฎีที่มีชื่อเสียงคือ หลักการบริหารงานทั่วไป ต่อมา Mayo ได้ทดสอบการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องราวของบุคคลก่อให้เกิดความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง โดยพบว่าบุคคลเป็นปัจจัยที่แปรผันได้และเป็นหัวใจที่สำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพของงาน จึงเกิดการบริหารแบบมนุษย์สัมพันธ์ ที่ต้องให้ความสนใจเอาใจใส่ให้ผู้ปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจ และสามารถทำงานอยู่ในองค์การได้อย่างมีความสุข (ธงชัย, 2530:4)

จากการที่บุคคลจะมีความต้องการของคนเป็นสาเหตุให้มีแรงจูงใจในการทำงานและมีพื้นที่ยอมรับกันทั่วไปว่างานเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญต่อชีวิตและมีคุณค่าในตัวของงานนั้นๆเองการทำงานเป็นเครื่องมือหรือเป็นวิธีการที่จะหาเงินเพิ่มมากขึ้นทำให้เกิดความมั่นคงในการงานมากยิ่งขึ้น เกิดความสุข หรือบางคนทำงานเพราะมีความสนใจในงานนั้นๆซึ่งมีความท้าทายความสามารถจุดมุ่งหมายของการทำงานจึงเปลี่ยนแปลงไปขึ้นอยู่กับตัวบุคคล แต่ไม่ว่าจะเป็นพนักงาน คนงานต่างมีความตั้งใจและพยายามที่จะปฏิบัติงานจนเกิดผลสำเร็จที่จะได้มาซึ่งคุณภาพชีวิตของตน (เทพนม และ สวิง, 2529):100) นอกจากนี้ ความคิดของมนุษย์ที่จะให้เพื่อนมนุษย์ด้วยกันมีคุณลักษณะบางประการ เพื่อความสงบสุข ความสุขของมนุษย์เองและสังคมส่วนรวม นั่นก็คือการมีคุณภาพชีวิตที่ดี (อุ่นตา, 2523 : 9) หรือคุณภาพชีวิตอันเป็นลักษณะชีวิตของคนที่ได้รับความพึงพอใจในสิ่งที่ตนมีอยู่ ได้รับการยอมรับจากคนในชุมชน สังคม จึงมีผู้ให้ความสนใจในแนวคิดการทำงานที่ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการจัดรูปแบบงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจแก่ผู้ปฏิบัติงานมีชีวิตที่มีความสุขในการปฏิบัติงานและบรรลุเป้าหมายขององค์การที่ตั้งไว้ (Davis, 1977 : 53) เรียกว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life)

2.1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตของมนุษย์ถ้ามองให้ครบระบบแล้วจะควบคุมไปถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ด้วย ซึ่งแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life) มาจากแนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิต (Quality of life) คือ การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นเรื่องที่ควรจะให้ความสำคัญเนื่องจากการพัฒนาบุคคลให้มีชีวิตที่มีคุณภาพ สภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นมีรายได้ที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต รวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสุขและปลอดภัย ตลอดจนได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมและได้รับสิทธิประโยชน์ต่างๆ ตอบแทนจากการทำงาน เพื่อให้บุคคลมีความเป็นอยู่ที่ดีมีความสุขและปลอดภัย นั่นคือ คุณภาพชีวิตการทำงานนั่นเองเนื่องจากคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญต่อการดำรงชีวิตดังนั้นจึงมีนักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนั้น จึงได้มีนักวิชาการอธิบายความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้หลากหลายต่างกันโดยสามารถจัดเป็นหมวดหมู่ดังนี้

คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความหมายถึงการมีส่วนร่วมและประชาธิปไตยในการปฏิบัติงาน

Davis (1977 : 53) เป็นผู้ซึ่งนำคำศัพท์คุณภาพชีวิตการทำงานมาใช้ครั้งแรกได้นิยามไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อม

โดยการมีส่วนรวมในการทำงานของตัวพนักงาน และให้ความสำคัญกับมิติที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่ามนุษย์ ซึ่งมักจะไม่ให้ความสำคัญจากปัจจัยทางเทคนิค และปัจจัยทางเศรษฐศาสตร์ในการออกแบบการทำงาน

Huse (1980 : 237) ได้กล่าวไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นคำที่มีความนิยมและแพร่หลายไปในหน่วยงาน องค์การกลุ่มงานต่าง ๆ แต่ละบุคคลก็มีความเห็นที่แตกต่างกันออกไปบ้างก็อ้างถึงสิทธิหน้าที่ความเท่าเทียม ในความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน (Industrial Democracy) และเป็นการเพิ่มโอกาสในการมีส่วนร่วมของคนงานในการร่วมกันตัดสินใจในงานบ้างก็กล่าวว่าเป็นรายละเอียดในการบริหาร คำนี้ยังหมายความถึงความพยายามต่าง ๆ ในการเพิ่มผลผลิตให้กับองค์กรโดยผ่านกระบวนการเปลี่ยนแปลงในตัวมนุษย์มากกว่าการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี

Cascio (1995 : 23) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานให้ว่ามี 2 ลักษณะ คือ เรื่องของสภาพและการปฏิบัติต่างๆ ภายในองค์การ เช่น การมีส่วนร่วมของพนักงาน (Employee involvement) การจัดการอย่างประชาธิปไตย (Democratic supervision) สภาพการทำงานที่ปลอดภัย (Safe working conditions) ลักษณะที่สอง คือ มุมมองของฝ่ายพนักงานเกี่ยวกับเรื่องมั่นคงความปลอดภัย การมีความสัมพันธ์ที่ดีซึ่งกันและกันระหว่างพนักงานและฝ่ายจัดการ และสามารถเติบโตและพัฒนาในด้านของความเป็นอยู่ให้ดียิ่งขึ้น

คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความหมายถึงสภาพแวดล้อมการทำงาน

Bluestone (1977 : 44) ได้กล่าวถึงความหมายของคุณภาพงาน ชีวิตการทำงานไว้ว่าเป็นการสร้างสรรค์บรรยากาศการทำงานที่ดีที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงาน บุคลากร ได้รับความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้น โดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาที่มีความสำคัญขององค์กร ซึ่งจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกเขานั่นคือการปรับปรุงพัฒนาการบริหาร เกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ โดยทำให้มีประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้นให้โอกาสในการแสดงความคิดเห็นเพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ ทั้งนี้เพราะเป็นการเปิดโอกาสใหม่ ๆ ให้สมาชิกขององค์กรในทุกระดับได้นำสติปัญญาทักษะความรู้ ความเชี่ยวชาญ และความสามารถอื่นๆมาปรับใช้ในงาน การทำงานในองค์กรย่อมทำให้สมาชิกหรือกำลังแรงงาน บุคลากรได้รับความพึงพอใจสูงขึ้นซึ่งส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มองค์กรนั้น เช่น การขาดงานลดลง คุณภาพของผลิตภัณฑ์ดีขึ้นการกวดขันเกี่ยวกับวินัยผ่อนคลายลง ความคับข้องใจลดลง เป็นต้น

Delamotteและ Takezawa (1984 : 2-3) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานยังมีความหมายไม่ชัดเจน คลุมเครือ (Vague) เป็นความหมายที่กว้าง แต่ทั้งสองท่านได้ให้แนวคิดไว้หลายแง่มุม ดังนี้คุณภาพชีวิตการทำงานในอีกมุมที่หมายถึงการคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ที่มีชีวิตจิตใจในการทำงาน (Humanization of work) ซึ่งในประเทศฝรั่งเศสและประเทศที่พูดภาษาฝรั่งเศส ใช้คำว่า การปรับปรุงสภาพการทำงาน (Improvement of working condition) ประเทศสังคมนิยมใช้ว่าการคุ้มครองแรงงาน (Worker's protection) ในกลุ่มประเทศสแกนดิเนเวีย ใช้คำว่า สภาพแวดล้อมการทำงาน (Working environment) ส่วนในประเทศญี่ปุ่น คำว่า Hatarakigaiคุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายครอบคลุมถึงกระบวนการ วิธีการ แนวทางปฏิบัติ หรือเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมสิ่งแวดล้อมการทำงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้น ในการปรับปรุงผลลัพธ์ทั้งขององค์การและปัจเจกบุคคล

Klatt , Murdickและ Schuster (1985 : 583) ได้ให้ความหมายไว้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึงการตอบสนองความต้องการพื้นฐานของพนักงานทำให้เกิดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีลดความเครียดจากการทำงานพนักงานมีความพึงพอใจในในการทำงานและชีวิตส่วนตัว

Davis และ Newstrom (1989 : 387) กล่าวถึง คุณภาพชีวิตการทำงานว่าเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ความเป็นประโยชน์ หรือความไม่เป็นประโยชน์ของสภาพแวดล้อมในการทำงานของตัวบุคคล โดยมีจุดประสงค์พื้นฐานเพื่อพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งเป็นผลดีต่อบุคคลเท่า ๆ กับความสมบูรณ์ทางเศรษฐกิจขององค์กร

White และ Bednar (1991:643) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นเรื่องของสภาพแวดล้อมในการทำงานทั้งหลายที่ก่อให้เกิดทรัพยากรองค์กรและเวลาในการพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงาน ซึ่งส่งผลดีต่อบุคคลและผลผลิต

คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความหมายถึงแวดล้อมการทำงานและประชาธิปไตย

สรวงสรรค์ ต๊ะปินตา (2541 : 34) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึงสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน เช่น ความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงานการปรับปรุงสภาพการทำงาน และสภาพแวดล้อมการทำงานรวมถึงการให้ความเสมอภาคแก่บุคคลและส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตยในสถานที่ทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความหมายถึงความพึงพอใจในการทำงาน

Dressler (1991:4) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึงระดับของความรู้สึกพึงพอใจของพนักงานบุคลากรในองค์การในการได้รับการตอบสนองความต้องการในสิ่งที่สำคัญจากการปฏิบัติงานของตน อย่างน้อยในสิ่งต่อไปนี้

1. งานที่ทำมีคุณค่า (Job worth doing)

2. สภาพการทำงานที่มั่นคงและปลอดภัย (Safe and Secure working conditions)

3. ผลประโยชน์และค่าตอบแทนที่เพียงพอ (Adequate Pay and Benefits)

4. งานที่มีความมั่นคง (Job security)

5. มีอำนาจในการควบคุมงาน (Competent supervision)

6. รับรู้ผลสะท้อนกลับในการปฏิบัติงาน (Feedback on job performance)

7. โอกาสในการเรียนรู้และความก้าวหน้าในงาน (Opportunities to learn and grow in the job)

8. โอกาสที่จะได้รับความดีความชอบ (A chance to get ahead on merit)

9. มีบรรยากาศทางสังคมที่ดี (Positive social climate)

10. ความยุติธรรมและการแสดงบทบาทที่ดี (Justice and fair play)

Wagner และ Hollenbeck (1995 : 615) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึง ระดับความต้องการและความพึงพอใจในสิ่งที่สำคัญสำหรับบุคคล ซึ่งได้จากการทำงานและการเป็นสมาชิกขององค์กร

Mondyและ Noe (1996 : 45) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน คือขอบเขตทั้งหมดของปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของพนักงาน บุคลากร คนงานจากการทำงานในองค์การนั้น ๆ หรือระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่ได้รับการสนองตอบตามความต้องการในการทำงานจากองค์การนั้นๆ

คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความหมายถึงปัจเจกบุคคลต่อการปฏิบัติงาน

Guest (1979 : 76) ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึงปฏิกิริยาตอบสนองของปัจเจกบุคคลต่อการทำงานหรือผลที่เกิดขึ้นกับปัจเจกบุคคล อันเนื่องมาจากประสบการณ์ในการทำงานนั่นคือ คุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึง ความรู้สึกทั้งหลายของบุคคลเกี่ยวกับทุกมิติของการทำงาน เช่น ความรู้สึกเกี่ยวกับค่าจ้างผลตอบแทน หรือผลประโยชน์ในทางเศรษฐกิจความมั่นคง สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์ผูกพันที่เกี่ยวข้องกับองค์กร และความสัมพันธ์ผูกพันระหว่างบุคคลและคุณค่าที่แฝงอยู่ภายในการทำงานในชีวิตของบุคคล

Schermerhorn , Jr (1996 : 3) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า คือ คุณภาพของประสบการณ์ต่างๆในสถานที่ทำงานทั้งหลายของมนุษย์

2.1.2 องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน

Richard E. Walton (1973 : 12-16) เป็นบุคคลหนึ่งที่ศึกษาคุณภาพชีวิตในแนวทางความเป็นบุคคล (Humanistic) และสภาพแวดล้อมตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องสังคมขององค์กรที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จ ผลผลิตของงานและการเติบโตของภาวะเศรษฐกิจที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคลในการทำงาน และกำหนดว่าบุคคลที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานต้องมีข้อบ่งชี้ต่างๆใน 8 ด้านเป็นเกณฑ์ตัดสินดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม(Adequate and Fair Compensation)

ค่าตอบแทนเป็นสิ่งหนึ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานได้ เนื่องจากบุคคลทุกคน มีความต้องการทางเศรษฐกิจและจะมุ่งทำงานเพื่อให้ได้รับการตอบสนองทางเศรษฐกิจ ซึ่งความต้องการนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการมีชีวิตอยู่รอด บุคคลนอกจากจะสร้างความคาดหมายใน ค่าตอบแทนสำหรับตนแล้วบุคคลยังมองในเชิงเปรียบเทียบกับผู้อื่นประเภทของงานแบบเดียวกัน ดังนั้น เกณฑ์ในการตัดสินเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่จะบ่งชี้ว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นจะพิจารณาในเรื่อง

- ความเพียงพอ คือ ค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงานนั้น เพียงพอที่จะดำรงชีวิตมาตรฐานของสังคม
- ความยุติธรรม ซึ่งประเมินจากความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนมีลักษณะงานพิจารณาได้จากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนที่ได้รับจากงานของตนกับงานอื่นที่มีลักษณะ คล้ายๆ กัน

2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ(Safe and Healthy Environment)

สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ คือ ผู้ปฏิบัติงานควรอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ป้องกันอุบัติเหตุและไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพและควรจะได้กำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่จะส่งเสริมสุขภาพและปลอดภัย ซึ่งเป็นการควบคุมสภาพทางกายภาพ

3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Development of Human Capacities)

ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน คือ งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมายมีผลต่อการคงไว้ และการเพิ่มความสามารถของตนเองให้ได้รับทักษะความรู้ใหม่ๆ มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานที่หวังไว้ในลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงานมีดังบ่งชี้เรื่องความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานมีหลักการพิจารณา ดังนี้

- มีการทำงานที่พัฒนา หมายถึง มีความรับผิดชอบในการรับมอบหมายงานที่เพิ่มมากขึ้น

- มีแนวทางก้าวหน้า หมายถึง มีความหวังและความพร้อมที่จะเรียนรู้ความรู้ ทักษะใหม่ๆ เพื่อตำแหน่งงานในหน้าที่ที่สูงขึ้น

- โอกาสความสำเร็จ คือความมากน้อยของโอกาสที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จลุล่วงในองค์กร หรือในสายงานอาชีพเป็นที่ยอมรับขององค์การและผู้ร่วมงานรวมถึงสมาชิกในครอบครัวหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

- ความมั่นคง หมายถึง ความมั่นคงของการจ้างงานรวมถึงรายได้ที่ควรจะได้รับ

4. ด้านการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน (Growth and Security)

การพัฒนาสมรรถนะของบุคคลในการทำงานเป็นการให้ความสำคัญกับการศึกษา การฝึกอบรม การพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคล เป็นส่งที่บอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างหนึ่ง ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่ได้อย่างเต็มที่เต็มศักยภาพมีความเชื่อมั่นในตนเอง และเมื่อประสบกับปัญหาก็จะสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็วและเหมาะสมการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลในด้านทักษะความรู้ที่จะทำให้งานมีคุณภาพสามารถพิจารณาจากเรื่องต่างๆดังนี้

- ความอิสระหรือการเป็นตัวของตัวเอง หมายถึง ความสามารถควบคุมงานด้วยตัวเองจากความมีอิสระ

- ทักษะที่ซับซ้อน เป็นการพิจารณาจากความมากน้อยของงานที่ผู้ปฏิบัติได้ใช้ความชำนานมากขึ้นกว่าที่จะปฏิบัติด้วยความรู้ ความชำนาญ ทักษะเดิมๆ เป็นการขยายขีดความสามารถในการทำงาน

- ความรู้ใหม่และความจริงที่ชัดเจน คือ บุคคลที่ได้รับการพัฒนาให้รู้จักหาความรู้เกี่ยวกับขั้นตอนกระบวนการทำงานรวมถึงแนวทางต่างๆ ในการปฏิบัติ ตลอดจนผลลัพธ์ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากกระบวนการแนวทางนั้นๆ เพื่อที่จะทำให้บุคคลมีการคาดเดา คาดคะเนในการเลือกแนวทางปฏิบัติงานและผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นได้อย่างที่ประสงค์ไว้และเป็นที่ยอมรับ

- ภารกิจทั้งหมดของงาน เป็นการพิจารณาสมรรถภาพของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยผู้ปฏิบัติงานได้รับการฝึกฝน พัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ทักษะต่างๆ ที่สามารถปฏิบัติงานนั้นได้ด้วยตนเองทุกขั้นตอน

- การวางแผน คือ บุคคลที่มีสมรรถภาพในการทำงาน มีระเบียบแบบแผน มีการวางแผนที่ดีอย่างรอบคอบในการปฏิบัติกิจกรรมการทำงาน

5. การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Social Integration)

การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น คือการทำงานร่วมกัน เป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่า เหมาะสมกับงาน สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายประสบความสำเร็จได้ มีการยอมรับและร่วมมือกันทำงานอย่างดีซึ่งเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อม สังคมขององค์กร รวมถึงความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์การมีผลต่อบรรยากาศในการทำงานซึ่งพิจารณาได้จาก

- ความเป็นอิสระจากอคติ คือการพิจารณาการทำงานร่วมกัน โดยคำนึงถึงทักษะความรู้ความสามารถ ศักยภาพของบุคคล มี่ไม่ควรมีอคติ หรือไม่ควรคำนึงถึงพวกพ้องและให้ความสำคัญกับเรื่องส่วนตัวมากกว่าความสามารถในการปฏิบัติงาน
- ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในองค์กรหรือทีมงาน
- การเปลี่ยนแปลงผลการทำงานร่วมกัน คือ ควรเปิดใจรับสิ่งที่แตกต่าง ควรมีความรู้สึกว่าบุคคลทุกคนสามารถเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีกว่าเดิมได้
- มีการสนับสนุนในกลุ่ม คือ มีลักษณะการทำงานที่มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ช่วยเหลือซึ่งกันและกันสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อการทำงานร่วมกัน เข้าใจในลักษณะของบุคคลให้การสนับสนุนเกื้อกูลซึ่งกันและกัน
- มีความรู้สึกที่ดีว่าการทำงานร่วมกันในองค์การมีความสำคัญ
- มีการติดต่อสื่อสารลักษณะเปิดเผย คือสมาชิกในองค์การ หรือบุคคลที่ทำงานควรแสดงความคิดเห็น ความรู้สึกอย่างเปิดเผยต่อกัน

6. ประชาธิปไตยในองค์กร(Constitutionalism)

สิทธิส่วนบุคคล หมายถึง การบริหารจัดการที่ให้พนักงานได้มีสิทธิในการปฏิบัติงานตามขอบเขตที่ได้รีบมอบหมายไว้แสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน หรือแนวทางในการทำงานร่วมกันโดยบุคคลต้องได้รับการเคารพในสิทธิส่วนบุคคลซึ่งเป็นองค์ประกอบของการบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงาน สามารถพิจารณาได้ดังนี้

- ความเฉพาะของตน เป็นการจัดเก็บข้อมูลในการปฏิบัติงาน และไม่เปิดเผยข้อมูลให้กับบุคคลที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน
- มีอิสระในการพูด คือ สิทธิที่จะพุดถึงการปฏิบัติงาน นโยบายการปฏิบัติงาน เศรษฐกิจสังคมขององค์การต่อผู้บริหาร
- มีความเท่าเทียม เป็นการพิจารณาถึงความต้องการรักษาความเท่าเทียมในเรื่องของบุคคล ระเบียบแบบแผน ผลที่ควรได้รับ ค่าตอบแทน และความมั่นคงในหน้าที่การงาน
- ให้ความเคารพต่อหน้าที่ ความเป็นมนุษย์ของผู้ร่วมงาน

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานกับชีวิตส่วนตัว (The Total Life Space)

ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานกับชีวิตส่วนตัวคือ การที่บุคคลจัดสรรเวลาในการทำงานของตนเองให้เหมาะสมและสมดุลกับบทบาทวิถีชีวิตของตนเองเป็นเรื่องของการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอก องค์การอย่างสมดุล นั่นคือองค์กรไม่ควรให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยง การที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคมหรือเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม(Social Relevance)

ความเป็นประโยชน์ต่อสังคมหรือเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม คือ กิจกรรมกระบวนการทำงานการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่รับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพการงานของผู้ปฏิบัติงาน

สรุปการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นสิ่งที่สำคัญต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน เมื่อบุคลากรหรือผู้ปฏิบัติงานได้ปฏิบัติงานกับงานที่ตนพอใจจะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน รวมถึงเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความต้องการที่จะปฏิบัติงาน ซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเกิดการเพิ่มผลผลิตให้แก่องค์กรในที่สุด เป็นการบรรลุเป้าหมายของบุคคลในฐานะบุคลากรของหน่วยงานและตัวหน่วยงานเอง การพัฒนาหน่วยงานด้วยการปรับปรุงปัจจัยต่างๆให้สมบูรณ์ดูเป็นเรื่องยากที่จะปรับปรุงให้สมบูรณ์ แต่อย่างไรก็ตามเราควรพิจารณาจากความสำคัญของปัจจัยแต่ละปัจจัยซึ่งปัจจัยที่สำคัญสามารพิจารณาได้จากความต้องการและปัญหาที่เกิดขึ้นจากความต้องการของบุคลากรในหน่วยงานว่ามีความต้องการปัจจัยใดเป็นอันดับแรกและปัจจัยใดที่ส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายของหน่วยงานมากที่สุด แล้วจึงดำเนินการให้มีความสัมพันธ์กับความต้องการของหน่วยงานและตัวบุคลากร

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เขื่อนภูมิพล โดยใช้แนวคิดคุณภาพชีวิตของ Richard E. Walton (1973) ซึ่งเป็นแนวคิดที่นักวิจัยเลือกใช้กันมาก องค์ประกอบ หรือตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงานแสดงรายละเอียดที่ครอบคลุม และสามารถประเมินได้ง่ายชัดเจน รวมถึงองค์ประกอบต่างๆ ของคุณภาพชีวิตการทำงานแสดงถึงปัจจัยที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคลากรทั้งทางร่างกาย จิตใจ สังคม ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของ Richard E. Walton(1973) ประกอบไปด้วย ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมการทำงานความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพความก้าวหน้า

และความมั่นคงในงานการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเรื่องความผูกพันองค์กร

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อความอยู่รอดและความมีประสิทธิผลขององค์กรและเป็นตัวทำนายอัตราการลาออกได้ดีกว่าความพึงพอใจในการทำงานผลของความผูกพันต่อองค์การจะมีผลต่อพฤติกรรมต่างๆของพนักงานอย่างมากมายเช่นผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะปฏิบัติงานดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การต่ำหรือไม่มีเลยนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรไว้ดังนี้

Buchanun II (1974 อ้างถึงในจิรประภา, 2545:14) กล่าวว่าความผูกพันเป็นทัศนคติที่สำคัญสำหรับองค์กรไม่ว่าเป็นองค์กรแบบใดเพราะความผูกพันเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของมนุษย์กับจุดมุ่งหมายขององค์กรทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การและเป็นผู้มีส่วนร่วมในการเสริมสร้างสภาพและความเป็นอยู่ที่ดีขององค์กรรวมทั้งช่วยลดการควบคุมจากภายนอกอีกด้วยโดยสรุปแล้วความผูกพันต่อองค์กรเป็นเงื่อนไขล่วงหน้าสำหรับองค์กรทางสังคมที่ประสบความสำเร็จ

Steers (1977 อ้างถึงในทิพวรรณ, 2542: 55) กล่าวว่าความสำคัญของทัศนคติและพฤติกรรมอันมีผลต่อความผูกพันในองค์กรเป็นหัวข้อที่มีผู้รู้น้อยมากแต่จากรากฐานความเข้าใจที่มีอยู่ในปัจจุบันเราอาจคาดหวังได้ว่าความผูกพันทำให้เกิดผลได้ 4 ประการคือ

1. พนักงานซึ่งมีความผูกพันอันแท้จริงต่อเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรจะแสดงระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การสูงกว่าและการตั้งใจขาดงานก็จะมีอัตราต่ำกว่าในกลุ่มของพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรน้อย

2. พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีความปรารถนาที่จะอยู่กับนายจ้างของเขาโดยที่เขาจะช่วยเหลือและทำให้บรรลุจุดมุ่งหมายตามที่พวกเขายอมรับซึ่ง Steers ได้ยกตัวอย่างงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ Koch และ Steers ในงานวิจัย 2 ชิ้นนี้พบว่าความผูกพันเป็นเสมือนตัวแทนในการทำนายการลาออกซึ่งจะทำให้เห็นได้ชัดเจนมากกว่าเรื่องความพึงพอใจในการทำงาน

3. เนื่องจากพนักงานมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและมีความเชื่อถือในจุดมุ่งหมายขององค์กรบุคคลที่มีความผูกพันสูงจะกลายมาเป็นบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในงานมากขึ้นทั้งนี้จากงานที่ทำอยู่เปรียบเสมือนตัวจักรที่สำคัญในการช่วยสนับสนุนให้องค์การบรรลุความสำเร็จในเป้าหมาย

4. คำจำกัดความของความผูกพันเราคาดได้ว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามโดยพิจารณาแล้วว่าเป็นการกระทำเพื่อองค์กรบางกรณีความพยายามดังกล่าวสามารถเปลี่ยนไปเป็นผลงานที่มีคุณภาพเยี่ยมยอด

Steers และ Porter (1983 อ้างถึงในพรเทพ, 2544: 11-12) กล่าวว่ามีผลที่เกิดตามมาจากความผูกพันต่อองค์กร 4 อย่างที่ควรพิจารณาได้แก่

1. ผลการปฏิบัติงานความผูกพันกับผลการปฏิบัติงานมีการค้นพบที่น่าผิดหวังว่าความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันกับผลการปฏิบัติงานในการศึกษาทั้งในระดับบุคคลและระดับกลุ่มพบว่ามีความสัมพันธ์กันน้อยเพราะจากทฤษฎีของการจูงใจพนักงานพบว่าผลการปฏิบัติงานได้รับอิทธิพลของปัจจัยหลายอย่างรวมกันทั้งระดับของการจูงใจบทบาทที่ชัดเจนและความสามารถทัศคติเช่นความผูกพันคาดว่าจะมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานที่แท้จริงเพียงแง่เดียวดังนั้นเราจึงไม่สามารถคาดหวังว่าจะมีความสัมพันธ์ที่ชัดเจนระหว่างความผูกพันกับผลการปฏิบัติงานแต่เราคาดว่าความผูกพันมีอิทธิพลต่อปริมาณของความพยายามที่พนักงานให้กับงานและความพยายามนี้ย่อมจะมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานที่แท้จริงอย่างแน่นอน

2. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรความผูกพันกับระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรพนักงานที่มีความผูกพันอยู่ในระดับสูงต้องการที่จะคงอยู่ในองค์กรจึงคาดว่าความผูกพันน่าจะมีความสัมพันธ์กับระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แท้จริงซึ่งในความเป็นจริงแล้วมีการค้นพบว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันที่เพิ่มขึ้นจึงเป็นความสัมพันธ์เชิงบวกซึ่งสิ่งใดเป็นเหตุสิ่งใดเป็นผลยังไม่ทราบแน่ชัดแต่จากลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวนี้เป็นสิ่งที่สงสัยว่าความผูกพันเป็นตัวทำให้ระยะเวลาในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นหรือระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้นเป็นสาเหตุที่ทำให้ระดับของความผูกพันเพิ่มขึ้น

3. การขาดงานของพนักงานความผูกพันกับการขาดงานของพนักงานทฤษฎีสามารถทำนายว่าพนักงานที่มีความผูกพันในระดับสูงจะถูกจูงใจให้มีส่วนร่วมมากกว่าดังนั้นพนักงานพวกนี้สามารถช่วยสนับสนุนให้เป้าหมายขององค์การบรรลุผลสำเร็จซึ่งการจูงใจนี้จะคงอยู่แม้ว่าพนักงานจะไมมีความสุขกับงานเท่าไรและการจูงใจนี้เป็นสิ่งที่ต้องการในงานเช่นตัวอย่างผู้ช่วยพยาบาลซึ่งอาจไม่ชอบงานในแง่ที่งานที่จำเจแต่เขาความรู้สึกว่าได้มีส่วนสนับสนุนคือ คุณค่าซึ่งก็คือสุขภาพของประชาชนพวกเขาก็จะมีส่วนร่วมในงานในทางกลับกันถ้าความผูกพันของพนักงานไปอยู่ที่อื่นเช่นไปอยู่ในงานอดิเรกครอบครัวหรือกีฬาก็จะมีแรงผลักดันน้อยกว่าในการทำให้พนักงานมีส่วนร่วม

4. การลาออกความผูกพันกับการลาออกของพนักงานภายในกรอบทฤษฎีแนวคิดของความผูกพันต่อองค์กรแนะนำว่าความผูกพันจะนำมาซึ่งพฤติกรรมที่หลากหลายสามารถคาดได้ว่าพนักงานที่มีความผูกพันระดับสูงจะใช้ความพยายามในงานในระดับสูงกว่าและเป็นไปได้ที่จะมีระดับผลการปฏิบัติงานดีกว่ามีระยะเวลาการปฏิบัติงานยาวนานกว่าและมีบันทึกการให้ความร่วมมือมากกว่าอย่างไรก็ตามจากทฤษฎีพฤติกรรมที่เกิดขึ้นความผูกพันต่อองค์กรสามารถทำนายได้ดีที่สุดคือการลาออกพนักงานที่มีความผูกพันในระดับสูงจะต้องการที่จะคงอยู่กับองค์กรและทำงานมุ่งมันไปยังเป้าหมายขององค์กรเพราะฉะนั้นจะละทิ้งองค์กรน้อยกว่าความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรจึงครอบคลุมการลาออกของพนักงาน

Baron (อ้างถึงในทิพวรรณ, 2542: 56) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรมีผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานในหลายๆด้านดังนี้

1. เมื่อใดที่ความรู้สึกผูกพันของพนักงานแต่ละคนมีระดับสูงอัตราการขาดงานและอัตราการลาออกจะต่ำ

2. ความผูกพันที่สูงจะมีผลทำให้บุคคลอยากค้นหางานอื่นน้อยลง

3. ความผูกพันในองค์กรมีส่วนเกี่ยวข้องกับความพยายามและคุณภาพในการทำงานพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรของเขาจะมีความพยายามอย่างมากและเต็มใจลงทุนเพื่อองค์กรนั่นคือผลปฏิบัติงานของเขาจะดีขึ้น

Luthans (1992 อ้างถึงในทิพวรรณ, 2542: 56) จากการวิจัยจะพบว่าการที่พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรจะมีผลในทางที่ดีต่อองค์กรดังนี้

1. อัตราการลาออกของพนักงานต่ำ

2. การมาทำงานสายลดลง

3. อัตราการขาดงานลดลง

4. ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น

Meyer และ Allen (1993 อ้างถึงในพรเทพ, 2544: 13) กล่าวว่าความผูกพันได้แก่ความผูกพันด้านความรู้สึกความผูกพันต่อเนื่องและความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคมมีความสัมพันธ์เชิงผกผันกับการลาออกแต่ทั้ง 3 รูปแบบก็มีความแตกต่างในพฤติกรรมการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งความผูกพันด้านความรู้สึกและความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานและความเป็นสมาชิกขององค์กรแต่ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคมมีระดับของความสัมพันธ์น้อยกว่าขณะที่ความผูกพันต่อเนื่องคาดว่าไม่น่าจะมีความสัมพันธ์หรือมีความสัมพันธ์เชิงผกผันกับตัวแปรเหล่านี้ด้วยเหตุนี้จึงควรระวังไว้เสมอว่าความผูกพันทุกรูปแบบไม่เหมือนกันองค์กรควรห่วงใยที่จะรักษาลูกจ้างไว้โดย

ทำให้ความผูกพันของพวกเขาแข็งแรงขึ้นโดยพิจารณาถึงธรรมชาติของความผูกพันที่พวกเขามีอยู่เป็นอย่างดี

Cherington (1994 อ้างถึงในพรเทพ, 2544: 12) กล่าวว่าจากการศึกษาผลที่เกิดขึ้นจากความผูกพันต่อองค์กรพบว่าพนักงานที่มีระดับความผูกพันด้านความรู้สึกหรือความผูกพันต่อเนื่องเมื่ออย่างหนึ่งสูงก็ตามจะมีประวัติในการทำงานดีกกว่าและอยู่กับองค์กรนานกว่ามีการศึกษาพบว่าผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันด้านความรู้สึกแต่สัมพันธ์เชิงลบกับความผูกพันต่อเนื่องและจากการวิจัยอื่นๆพบว่าบุคคลที่มีระดับความผูกพันด้านความรู้สึกสูงมีแนวโน้มที่จะพึงพอใจต่องานของเขามีความรู้สึกว่ามีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพมากกว่าและเขาพบว่าชีวิตมีความสมบูรณ์จากงานซึ่งสิ่งเหล่านี้พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อเนื่อง

Steers (1977) กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กรมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกขององค์กรคนอื่นๆและเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์กรความรู้สึกนี้จะแตกต่างไปจากการเป็นสมาชิกขององค์กรโดยปกติตรงที่พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริงจะมุ่งเน้นความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรด้วยหรือกล่าวอีกนัยหนึ่งความผูกพันต่อองค์การจะประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ประการคือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างศรัทราในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร

3. ความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

Steers และ Porter (1979 อ้างถึงในวรนุช, 2543: 30-31) กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่าความผูกพันต่อองศ์กรเป็นขั้นตอนหนึ่งใน 3 ขั้นของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กรในกระบวนการที่สัมพันธ์พันกับองค์กรได้แก่

1. การเข้าเป็นสมาชิกขององค์กร (Organizational Entry) เป็นขั้นตอนแรกที่บุคคลเลือกเข้าเป็นสมาชิกในองค์กรใดองค์กรหนึ่งเรียกว่าขั้นที่หนึ่ง (first stage)

2. การมีความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) เป็นขั้นตอนที่บุคคลตัดสินที่จะผูกพันลึกซึ้งกับองค์กรโดยความผูกพันต่อองค์กรจะเน้นที่ขอบเขตของความรู้สึกของบุคคลที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับเป้าหมายขององค์กรค่านิยมในการเป็นสมาชิกในองค์กรและความตั้งใจที่จะทำงานหนักเพื่อความสำเร็จโดยรวมของเป้าหมายขององค์กรซึ่งความรู้สึกเช่นนี้ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างไปจากความเกี่ยวพันกับองค์กรหรือความเป็นสมาชิกขององค์กร โดย Steers และ Porter พบว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงจะมีการขาดงานและการลาออกจากงานในระดับต่ำ มีแนวโน้มเอียงที่จะมีส่วนร่วมกับองค์กรส่วนพนักงานที่มีความ

ผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำจะนำมาซึ่งผลการปฏิบัติงานในระดับต่ำและมีความโน้มเอียงที่จะถอยห่างจากองค์กรมีการขาดงานและลาออกจากงานสูง

3. การขาดงานและการลาออกของพนักงาน (Absenteeism and Turnover) เป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการเกี่ยวพันกับองค์กรเป็นขั้นตอนที่บุคคลตัดสินใจที่จะอยู่กับองค์กรหรือออกจากองค์กรโดยความผูกพันองค์กรสามารถทำนายเรื่องอัตราการเข้าออกงานของสมาชิกในองค์กรได้ดีกว่าความพึงพอใจในการทำงานกล่าวคือ 1).ความผูกพันต่อองค์การเป็นแนวคิดที่มีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงานซึ่งสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์กรในแง่หนึ่งของงานเท่านั้น 2).ความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างจะมีความเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจในการทำงานถึงแม้ว่าจะมีการพัฒนาไปอย่างช้าๆแต่ก็อยู่อย่างมั่นคง 3).ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้วัดถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กร

ธนนันท์ ทะสุใจ (2547 :12) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์การมีความสำคัญอย่างมากเพราะทำให้องค์กรได้มาซึ่งพนักงานที่ทุ่มเทกำลังกายกำลังใจตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กรส่งผลให้องค์การได้รับประโยชน์มากมายทั้งด้านอัตราการขาดงานอัตราการลาออกหรือเปลี่ยนงานและการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

Allen และ Meyer (1993 อ้างถึงในวรนุช, 2543: 31-32) ได้สรุปแนวคิดในเรื่องความผูกพันต่อองค์กรเป็น 3 แนวคือ

1. แนวคิดทางด้านทัศนคติแนวคิดนี้กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรผู้นำในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร ตามแนวความคิดนี้คือศาสตราจารย์ Lyman W. Porter แห่งมหาวิทยาลัย California และคณะได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่าหมายถึง

1.1 ความเชื่ออย่างแรงกล้าและยอมรับอย่างจริงจังในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรหมายถึงการที่เป้าหมายขององค์กรและของบุคคลสามารถร่วมไปในทิศทางเดียวกันได้หรือเกิดความสอดคล้องกันเมื่อบุคคลพิจารณาแล้วเห็นว่าบรรทัดฐานและระบบค่านิยมขององค์กรเป็นสิ่งที่ยอมรับได้บุคคลก็จะแสดงตนเองว่าเห็นด้วยกับจุดหมายปลายทางขององค์กรและตั้งใจที่จะยอมรับจุดหมายนั้นบุคคลจะประเมินองค์กรและรู้สึกต่อองค์กรในทางที่ดีรู้สึกยินดีและภาคภูมิใจกับการเป็นสมาชิกหรือเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆขององค์กรเชื่อว่าองค์กรจะนำไปสู่ความสำเร็จได้และมองเห็นแนวทางที่จะทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายบุคคลจะรู้สึกว่าอยู่ในสภาวะที่มีโอกาสและสามารถประสบความสำเร็จในการทำงานได้

1.2 ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในฐานะที่เป็นตัวแทนขององค์กร หมายถึงการแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่เต็มใจและตั้งใจอุทิศแรงกายแรงใจสติปัญญาในการทำงานที่ดีมีการแสดงออกในรูปของพฤติกรรมความสม่ำเสมอในการทำงานใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อตอบสนองหรือมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กรได้สะดวกขึ้นมีความคิดเสมอว่างานคือหนทางซึ่งตนสามารถทำโยชน์ให้กับองค์กรให้บรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จจึงทำให้เขามีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่ดีเหนือคนอื่นเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นก็จะพยายามช่วยกันแก้ปัญหา

1.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกกับองค์กร หมายถึงการแสดงออกถึงความรู้สึกจงรักภักดีซื่อสัตย์ต่อองค์กรเป็นความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานโดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงสถานที่ทำงานพยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้โดยไม่โยกย้ายไปไหนซึ่งแสดงให้เห็นถึงความไม่เต็มใจหรือปฏิเสธที่จะลาออกจากองค์กรหรือเปลี่ยนงานไม่ว่าจะเป็นการเพิ่มเงินเดือนรายได้สถานภาพตำแหน่งความมีอิสระทางอาชีพตลอดจนความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดีขึ้นและเป็นความตั้งใจและความปรารถนาอย่างแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกต่อไปเพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรไม่คิดจะลาออกไม่ว่าองค์กรจะอยู่ภาวะปกติหรืออยู่ในฐานะวิกฤตอันเนื่องมาจากสาเหตุต่างๆ

2. แนวความคิดทางด้านพฤติกรรมกล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรในรูปของความสม่ำเสมอของพฤติกรรมเมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์กรแล้วจะมีการแสดงออกของพฤติกรรมที่ต่อเนื่องหรือคงเส้นคงวาในการทำงานความต่อเนื่องในการทำงานโดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงานการที่คนผูกพันต่อองค์กรจะพยายามรักษาสมาชิกภาพไว้โดยไม่โยกย้ายไปไหนก็เนื่องจากได้เปรียบเทียบผลประโยชน์ที่จะได้รับและผลประโยชน์ที่ต้องสูญเสียไปหากละทิ้งสภาพของสมาชิกหรือลาออกไปอย่างถี่ถ้วนซึ่งผลเสียจะพิจารณาในลักษณะของต้นทุนที่จะเกิดขึ้นหรือประโยชน์ที่จะสูญเสียไปทฤษฎีที่มีชื่อเสียงและถือเป็นแนวความคิดนี้คือทฤษฎี Side bet ของ Howard S. Becker ซึ่งสรุปได้ว่าการพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรเป็นผลมาจากการที่คนเปรียบเทียบชั่งน้ำหนักว่าถ้าหากเขาลาออกจากองค์กรเขาจะได้รับหรือต้องสูญเสียอะไรบ้าง

3. แนวความคิดเกี่ยวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคมแนวคิดนี้กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นความจงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กรซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคมบุคคลจะรู้สึกว่าเมื่อเข้าเป็นสมาชิกขององค์กรแล้ว ต้องมีความผูกพันต่อองค์กรเพราะนั่นคือความถูกต้องและความเหมาะสมที่ควรจะทำความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีหน้าที่ทุ่มเทปฏิบัติงานให้กับองค์กรCherington (1994 อ้างถึงในพรเทพ, 2544: 14-15) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์การสามารถแบ่งเป็น 2 ประเภทคือ

1. ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หรือเรียกว่า Calculative Commitment (ความผูกพันที่เกิดจากการคิดคำนวณ) ก็คือความเต็มใจของบุคคลที่จะคงอยู่เฉพาะในองค์กรนั้นๆเพราะรางวัลทางเศรษฐศาสตร์มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่เช่นพนักงานเชื่อว่าองค์กรนั้นให้เงินมากกว่าสถานภาพสูงกว่าเพื่อนร่วมงานเป็นมิตรมากกว่าและน่าสนใจมากกว่า

2. ความผกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หรือเรียกว่า Moral Commitment (ความผูกพันด้านจริยธรรม) เป็นการยอมรับของบุคคลต่อค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร เช่นพนักงานรู้สึกผูกพันด้านจริยธรรมกับองค์กรและจะเพิ่มมากขึ้นเมื่อลักษณะเฉพาะของบุคคลและความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองของเขาสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร

ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรนักวิชาการที่ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร(Organization Commitment) ได้ให้ความหมายและคำนิยามของความผูกพันต่อองค์การไว้ต่างๆกันหลายทัศนะคือ Becker (1960 อ้างถึงในสามารถ, 2544:9) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าหมายถึงการที่บุคคลเข้าไปเป็นสมาชิกขององค์การในช่วงระยะเวลาหนึ่งจะก่อให้เกิดการลงทุนที่เรียกว่า “Side-bet” ซึ่งอาจเป็นรูปของเวลากำลังกายกำลังสติปัญญาที่เสียไปเมื่อเป็นเช่นนี้บุคคลย่อมหวังผลประโยชน์ที่จะได้รับตอบแทนจากองค์กรในระยะยาวแต่ถ้าบุคคลลาออกไปก่อนครบกำหนดก็เท่ากับบุคคลนั้นได้รับผลประโยชน์ไม่คุ้มค่าดังนั้นนั้นการที่บุคคลเข้ามาทำงานหรือเป็นสมาชิกขององค์กรยิ่งนานเท่าไรก็เท่ากับการลงทุนของเขาได้สะสมเพิ่มขึ้นนำไปสู่ความยากลำบากที่จะตัดสินใจลาออกจากองค์กรเพราะหากตัดสินใจลาออกย่อมหมายถึงการสูญเสียมากกว่าประโยชน์ที่จะได้รับกล่าวได้ว่าการตัดสินใจนี้เป็นผลมาจากความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรที่มีความหมายถึงความเต็มใจในการทำงาน

Kanter (1968 อ้างถึงในพรเทพ, 2544: 10) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นลักษณะของความเต็มใจของบุคคลที่ยินดีจะทุ่มเทกำลังกายสละเวลาเพื่อทำงานให้กับองค์กรและมีความจงรักภักดีต่อองค์กร

March และMannari (1977 อ้างถึงในพรสุข, 2541: 56) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรหมายถึงลักษณะของความตั้งใจของพนักงานที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการกระทำเพื่อประโยชน์ต่อองค์กรมีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไปรวมทั้งระดับ

ความมากน้อยของความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรหรือความจงรักภักดีต่อองค์กรและยอมรับเป้าหมายขององค์กรตลอดจนการมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรด้วย

Mowday และคณะ (1982 อ้างถึงในพรเทพ, 2544:11) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติเพราะจะเป็นความสัมพันธ์ที่แน่นหนาและผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตนเองเพื่อการสร้างสรรค์ให้องค์กรอยู่ในสภาพที่ดีขึ้น

Eisenberger และคณะ (1990 อ้างถึงในพรสุข, 2541:56) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติซึ่งแสดงถึงความรูสึกร่วมเป็นหนึ่งเดียวกันกับองค์กรเป็นความสัมพันธ์ระหว่างการที่บุคคลรับรู้ถึงการเกื้อกูลสนับสนุนขององค์กรกับผลที่ตามมาก็คือความอุตสาหะของสมาชิกและความเต็มใจที่จะทุ่มเททำงานเพื่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรที่มีความหมายถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กร

HrebiniakและAlutto (1972 อ้างถึงในพรสุข, 2541: 55) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นปรากฏการณ์ที่เป็นผลมาจากความสัมพันธ์หรือปฏิกิริยาระหว่างบุคคลกับองค์กรในรูปของการลงทุนทางกายและสติปัญญาในช่วงระยะเวลาหนึ่งซึ่งจะทำให้เกิดความรู้สึกไม่เต็มใจที่จะละทิ้งองค์กรเพื่อเพิ่มรายได้สถานภาพความเป็นอิสระทางอาชีพหรือการมีเพื่อนร่วมงานมากขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ก็ตาม

Porter และ Steers (1973 อ้างถึงในวรนุช, 2543: 28) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความสัมพันธ์ที่จะแสดงออกถึงความเชื่อมโยงทั้งหมดระหว่างพนักงานและองค์กรจะรวมความหมายไปถึงองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานเป็นความเข้มข้นที่เป็นเอกลักษณ์ของแต่ละบุคคลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร โดยความผูกพันนี้จะมีคุณลักษณะคือความเชื่ออย่างแรงกล้าและยอมรับอย่างจริงจังในเป้าหมายค่านิยมขององค์กรความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในฐานะที่เป็นตัวแทนขององค์กรและความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การไว้

Buchanan II (1974 อ้างถึงในจิรประภา, 2545: 10) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน (partisan) ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเองเพื่อบรรลุถึงเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรซึ่งความผูกพันต่อองค์การประกอบด้วย 3 ส่วนคือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identification) แสดงออกจากเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรของผู้ปฏิบัติงาน

2. การมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร (Involvement) โดยการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่

3. ความจงรักภักดี (Loyalty) ความรู้สึกและความผูกพันต่อองค์กรยึดมั่นในองค์การและมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

ความผูกพันต่อองค์กรที่มีความหมายถึงความรู้สึก ทัศนคติ การมีส่วนร่วม

Luthans (1992 อ้างถึงในจิรประภา, 2545: 12) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรเป็นเรื่องของทัศนคติที่พนักงานรู้สึกจงรักภักดีและมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อองค์กรบรรลุผลสำเร็จและมีความเจริญรุ่งเรือง

Jennifer และ Gareth (1999 อ้างถึงในจิรประภา, 2545: 13) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นรูปแบบของความรู้สึกและความเชื่อทั้งหมดที่สมาชิกมีต่อองค์การทั้งหมด ระดับของความผูกพันสามารถมีตั้งแต่ระดับสูงสุดถึงต่ำสุดและสมาชิกขององค์กรสามารถที่จะมีทัศนคติในหลายแง่มุมเกี่ยวกับองค์กรของตนได้

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

Lee (1971 อ้างถึงในพรเทพ, 2544:14) ให้ทัศนะว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นผลมาจากความต้องการประสบความสำเร็จในงานความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร

Hrebiniak และAlutto (1972 อ้างถึงในพรเทพ, 2544: 14) พบว่าตัวแปรที่ใช้ในการทำนายความผูกพันต่อองค์กรที่ดีที่สุดคือความตึงเครียดในบทบาท (Role Tension) ประสบการณ์ในการทำงานและความก้าวหน้าในงาน

Steers (1977 อ้างถึงในพรสุข, 2541: 75) ได้เสนอตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กรไว้ 4 ประการคือ

1. ลักษณะขององค์กรซึ่งมีตัวชี้วัดอยู่ 2 ประการคือโครงสร้างขององค์กรพิจารณาได้จากการกระจายอำนาจการแบ่งงานตามความชำนาญพิเศษความเป็นทางการช่วงการบังคับบัญชาขนาดขององค์กรขนาดของหน่วยงานและเทคโนโลยีขององค์การซึ่งพิจารณาได้จากการปฏิบัติงานวัสดุอุปกรณ์ความรู้ในด้านต่างๆ

2. ลักษณะของสภาพแวดล้อมซึ่งพิจารณาจากสิ่งแวดล้อม 2 ด้านคือสิ่งแวดล้อมภายนอกตัวบ่งชี้คือความสลับซับซ้อนความมั่นคงความไม่แน่นอนสิ่งแวดล้อมภายในหรือ

บรรยากาศขององค์กรตัวบ่งชี้คือแนวโน้มของความสำเร็จความเอาใจใส่ต่อพนักงานแนวทางการให้รางวัลและการลงโทษความมั่นคงความเสี่ยงความเปิดเผยหรือความปกปิด

3. ลักษณะของบุคลากรพิจารณาจากความผูกพันต่อองค์กรและการปฏิบัติงานโดยตัวบ่งชี้ของความผูกพันต่อองค์กรพิจารณาจากความสนใจในการดำรงรักษาไว้ความมัดใจตนเอง ตัวบ่งชี้ของการปฏิบัติงานคือการจูงใจเป้าหมายความต้องการความสามารถในการทำงานความชัดเจนของบทบาทการทำงานของบุคลากร

4. นโยบายการบริหารและการปฏิบัติพิจารณาจากตัวบ่งชี้คือการวางเป้าหมายที่แน่นอนการจัดหาและการใช้ทรัพยากรการสร้างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานกระบวนการติดต่อสื่อสารภาวะผู้นำและการตัดสินใจการปรับตัวขององค์กรและการริเริ่มใหม่ๆ

Baron (1986 อ้างถึงในวรนุช, 2543:34) ให้ทัศนะว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่มีต่อองค์กรซึ่งแตกต่างจากความพึงพอใจในงานเกิดจากปัจจัยต่างๆที่คล้ายคลึงกับความพอใจในการทำงาน 4 ปัจจัยดังนี้

1. เกิดจากลักษณะของงานเช่นการได้รับความรับผิดชอบอย่างมากความเป็นอิสระส่วนตัวอย่างมากในงานที่ได้รับความน่าสนใจและความหลากหลายในงานสิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงส่วนความกดดันและความคลุมเครือในบทบาทเกี่ยวกับงานของตนเองจะทำให้รู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ

2. เกิดจากโอกาสในการหางานใหม่การได้รับโอกาสอย่างมากในการหางานใหม่และมีทางเลือกจะทำให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ

3. เกิดจากลักษณะส่วนบุคคลโดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลที่มีอายุมากซึ่งมีระยะเวลาในการทำงานนานและมีตำแหน่งงานในระดับสูงๆและคนที่ความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานของตนเองมีแนวโน้มที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

4. เกิดจากสภาพการทำงานบุคคลที่มีความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชาของตนเองพึงพอใจในความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานและรู้สึกว่าองค์กรเอาใจใส่สวัสดิการของพนักงานจะเป็นบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง

สรุปจากการตรวจเอกสารสามารถมานำมาเป็นกรอบแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรอาศัยแนวความคิดของ Steers (1977) ซึ่งประกอบด้วย 1. ความเชื่อมั่นอย่างศรัทราในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร3. ความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรมาเป็นกรอบในการศึกษาโดยให้ความหมายของความผูกพันองค์กรว่า ความรู้สึก ความคิดของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เขื่อนภูมิพล ที่มีความสัมพันธ์ที่ดีแก่องค์กร รวมถึงมีพฤติกรรมค่านิยมกลมกลืนกับ

สมาชิกคนอื่นโดยแสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันสม่ำเสมอต่อเนื่องซึ่งความผูกพันต่อองค์กรเกิดจากบุคคลที่มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและเพื่อนร่วมงานส่งผลให้เกิดประสิทธิผลที่เกิดจากพฤติกรรมการทำงานของบุคคลที่ส่งผลต่อความต้องการและเต็มใจในการทำงานเพื่อบรรลุผลสำเร็จขององค์กร

2.3 ลักษณะสังเขปของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เขื่อนภูมิพล

การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย หรือ กฟผ. (Electricity Generating Authority of Thailand: EGAT) ในภาพรวมของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย มีหน้าที่ผลิตพลังงานไฟฟ้า ส่งพลังงานไฟฟ้าให้กับภาคครัวเรือน อุตสาหกรรมในประเทศไทยรวมถึงประเทศใกล้เคียง และจัดจำหน่ายพลังงานไฟฟ้าให้แก่ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค การไฟฟ้านครหลวง รวมถึงการผลิตและขายลิกไนต์อื่นๆ ที่ส่งเสริมกิจการของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

จากภารกิจข้างต้นการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย การไฟฟ้ามิได้มีหน้าที่ผลิตกระแสไฟฟ้าเพียงอย่างเดียวแต่ยังมีหน้าที่ไปถึงการสร้างเขื่อน อ่างกักเก็บน้ำ โรงไฟฟ้า ระบบส่งไฟฟ้า รวมถึงการวางแผนการควบคุมการผลิต การจำหน่ายพลังงานไฟฟ้า และลิกไนต์ ซึ่งนโยบายของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยยึดถือเป็นหลักคือ การผลิตกระแสไฟฟ้าให้เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน มีระบบไฟฟ้าที่มีคุณภาพในราคาที่เหมาะสม

การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เป็นองค์กรรัฐวิสาหกิจขึ้นอยู่กับกระทรวงพลังงาน ตั้งแต่จัดตั้งเป็น บริษัทผลิตไฟฟ้า จำกัด (มหาชน) การรับซื้อพลังงานไฟฟ้าจากผู้ผลิตรายย่อยและ บริษัทเอกชน รวมถึงการซื้อขายพลังงานกับประเทศเพื่อนบ้าน ปัจจุบัน การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย มีโรงงานไฟฟ้าที่ใช้ผลิตกระแสไฟฟ้าทั้งหมด 6 โรงคือ โรงไฟฟ้าพระนครเหนือ โรงไฟฟ้าพระนครใต้ โรงไฟฟ้าบางประกง โรงไฟฟ้าแม่เมาะ โรงไฟฟ้าระยอง โรงไฟฟ้าน้ำพอง รวมถึงยังมีเขื่อนที่ใช้ผลิตกระแสไฟฟ้าจากพลังน้ำอีกหลายแห่ง หนึ่งในนั้นคือเขื่อนภูมิพล

เขื่อนภูมิพลเป็นเขื่อนคอนกรีตโค้งและเป็นเขื่อนอเนกประสงค์แห่งแรก ของประเทศไทย เดิมชื่อเขื่อนยันฮี ต่อมาเมื่อวันที่ 25 กรกฎาคม 2500 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวได้พระราชทานพระปรมาภิไธย ให้เป็นชื่อ เขื่อนว่า เขื่อนภูมิพล ลักษะของเขื่อน เป็นเขื่อนคอนกรีตโค้งเพียงแห่งเดียวในประเทศไทย และ เอเชียอาคเนย์ และเป็นอันดับ 8 ของโลกสร้างปิดกั้น ลำน้ำปิง ที่ บริเวณเขาแก้ว อำเภอสามเงา จังหวัดตาก มีรัศมีความโค้ง 250 เมตรสูง154 เมตร ยาว486เมตร ความกว้างของสันเขื่อน 6 เมตรอ่างเก็บน้ำสามารถรองรับน้ำได้สูงสุด 13,462 ล้านลูกบาศก์เมตร

ปี พ.ศ. 2504 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯได้เสด็จพระราชดำเนินทรงวางศิลาฤกษ์การก่อสร้างเมื่อวันที่ 24 มิถุนายน 2504 การก่อสร้างในระยะแรกประกอบด้วยงานก่อสร้างตัวเขื่อน

ระบบส่งไฟฟ้า และอาคารโรงไฟฟ้าซึ่งได้ติดตั้งเครื่องกำเนิดไฟฟ้าเครื่องที่ 1-2 กำลังผลิตเครื่องละ 70,000 กิโลวัตต์ สามารถจ่ายกระแสไฟฟ้าได้ เมื่อวันที่17 พฤษภาคมและ15 มิถุนายน 2507 ตามลำดับพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวได้เสด็จพระราชดำเนินทรงเปิดเขื่อน เมื่อวันที่17 พฤษภาคม 2507 ต่อมาได้มีการติดตั้งเครื่องกำเนิดไฟฟ้าเครื่องที่ 3-6 กำลังผลิตเครื่องละ 70,000 กิโลวัตต์ และเครื่องที่7 กำลังผลิต 115,000 กิโลวัตต์สามารถจ่ายกระแสไฟฟ้าได้ในวันที่ 11 พฤษภาคม วันที่ 9 สิงหาคม 2510 วันที่ 25 ตุลาคม วันที่ 19 สิงหาคม 2512 และวันที่ 18 ตุลาคม 2525 ตามลำดับเพื่อเป็นการยืดอายุการใช้งานของเครื่องกำเนิดไฟฟ้าออกไปในปี พ.ศ.2531การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยจึงได้ทำการปรับปรุงเครื่องกำเนิดไฟฟ้าเครื่องที่ 1-2 ทำให้มีพลังการผลิตเพิ่มขึ้นอีกเครื่องละ 6,300 กิโลวัตต์ สามารถจ่ายกระแสไฟฟ้าได้เมื่อเดือนพฤศจิกายน 2535 และ พฤศจิกายน 2536 ตามลำดับส่วนการปรับปรุงเครื่องเครื่องที่ 3-4 มีการปรับปรุงกำลังผลิตเท่ากันกับเครื่อง ที่ 1-2 แล้วเสร็จสามารถจ่ายไฟฟ้าเข้าระบบได้เมื่อเดือนกุมภาพันธ์และสิงหาคม2540 ตามลำดับนอกจากนี้ในปี 2534 กฟผ.ได้ติดตั้งกระแสไฟฟ้าเครื่องที่ 8 แบบสูบกลับ ขนาดกำลังผลิต 171,000 กิโลวัตต์ และก่อสร้างเขื่อนแม่ปิงตอนล่าง สามารถจ่ายไฟฟ้าเข้าระบบได้ในเดือนมกราคม 2539 ทำให้โรงไฟฟ้าพลังน้ำเขื่อนภูมิพลมีกำลังการผลิตติดตั้งทั้งสิ้น 779.2 เมกกะวัตต์ เมื่อวันที่ 17 พฤษภาคม 2545 สามารถ และให้ประโยชน์ในด้านชลประทานแก่พื้นที่ถึง 10 ล้านไร่ ต่อปีอ่างเก็บน้ำเหนือเขื่อนจุน้ำได้ 13,462 ล้านลูกบาศก์เมตร เนื้อที่ผิวน้ำประมาณ 300 ตารางกิโลเมตร ความยาวของลำน้ำจากเขื่อนถึงอำเภอฮอด จังหวัดเชียงใหม่ เป็นระยะทาง 207 กิโลเมตรนอกจากประโยชน์ทางด้านพลังงานไฟฟ้าและชลประทานแล้ว เขื่อนภูมิพลยังเป็นแหล่งพักผ่อนหย่อนใจ และเป็นแหล่งเพาะพันธุ์สัตว์น้ำจืด

2.3.1 การแบ่งมอบ

การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เป็นองค์กรรัฐวิสาหกิจขึ้นตรงกับกระทรวงพลังงาน

2.3.2 ภารกิจ

ผลิต จัดหาให้ได้มา จัดส่ง จำหน่าย พลังงานไฟฟ้า และประกอบธุรกิจเกี่ยวเนื่อง รวมถึงการผลิตและขายลิกไนต์

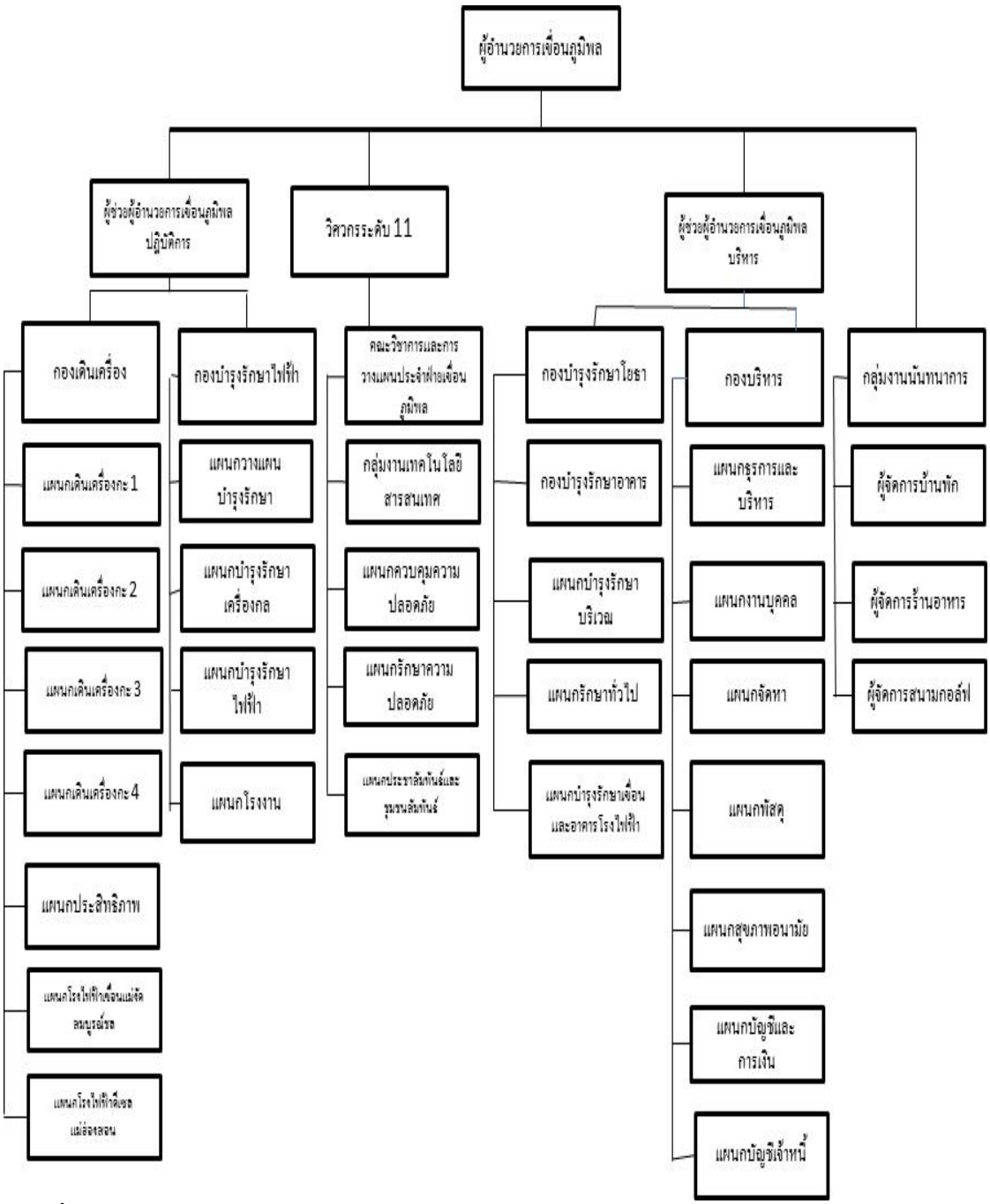
2.3.3 หน้าที่สำคัญ

ผลิตพลังงานไฟฟ้าให้กับประเทศไทยและประเทศใกล้เคียงให้เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

2.3.4 โครงสร้างหน่วยงาน

ในปัจจุบันการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เขื่อนภูมิพล มีหน่วยงานภายในแบ่งออกเป็นหน่วยงานใหญ่ 6 หน่วยงานดังนี้ 1.กองเดินเครื่อง 2.กองบำรุงรักษาไฟฟ้า 3.คณะวิชาการวางแผนประจำฝ่ายเขื่อนภูมิพล 4.กองบำรุงรักษาโยธา 5.กองบริหาร 6.กลุ่มงานนันทนาการ

โครงสร้างสายการบังคับบัญชา การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เขื่อนภูมิพล



ภาพที่ 2.1 โครงสร้างสายการบังคับบัญชา การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เขื่อนภูมิพล
ที่มา: การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

2.4 สวัสดิการของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

2.4.1 วันทำการ เวลาทำงาน และวันหยุด

- พนักงานต้องมีเวลาทำงานไม่เกิน 48 ชั่วโมงแต่ไม่น้อยกว่า 35 ชั่วโมง
- พนักงานปฏิบัติงาน 5 วัน/สัปดาห์ หยุดวันเสาร์และอาทิตย์
- ลูกจ้างปฏิบัติงาน 6 วัน/สัปดาห์ หยุดอาทิตย์
- วันหยุดนักขัตฤกษ์ กำหนดไม่น้อยกว่าปีละ 13 วัน

2.4.2 การลาป่วย

- พนักงานลาป่วยได้ไม่เกิน 90 วัน มีสิทธิรับเงินเดือนเต็มไม่เกิน 75 วันทำการ
- ลูกจ้างทดลองงานและลูกจ้างที่มีอายุงานเกิน 120 วัน ลาได้ไม่เกิน 40 วันทำการมีสิทธิรับเงินเดือนเต็มไม่เกิน 30 วันทำการ
- พนักงานและลูกจ้างลาป่วยติดต่อกัน 3 วันทำการ ให้แนบใบรับรองการป่วย

2.4.3 การลากิจ

- พนักงานมีสิทธิลาได้ 24 วันทำการ โดยรับเงินเดือนเต็ม
- ลูกจ้างที่มีอายุงานเกิน 120 วัน มีสิทธิลาได้ 24 วันทำการ มีสิทธิได้รับค่าจ้าง 12 วันทำการ ส่วนลูกจ้างที่มีอายุไม่เกิน 120 วัน มีสิทธิลาได้ 12 วันทำการ

2.4.4 การลาพักผ่อนประจำปี

- พนักงานและลูกจ้างที่มีอายุงานเกิน 120 วัน มีสิทธิขอลาพักผ่อนประจำปีงบประมาณไม่เกิน 10 วันทำการ สามารถสะสมวันที่ไม่ลางานตามสิทธิ รวมเข้ากับวันพักผ่อนประจำปีในงบประมาณต่อไปได้แต่รวมแล้วไม่เกิน 30 วันทำการ

2.4.5 การลาคลอกบุตร

- พนักงานสามารถลาคลอดบุตรได้ไม่เกิน 60 วันทำการ โดยได้รับเงินเดือนในกรณีที่ลาคลอดไม่เกิน 45 วัน
- ลูกจ้างสามารถลาคลอดบุตรได้ไม่เกิน 52 วันทำการ โดยได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ระหว่างวันลา

- เมื่อครบกำหนดเวลาคลอดบุตรแล้วยังไม่สามารถปฏิบัติงานได้มีสิทธิขอลาต่อได้ไม่เกิน 30 วันทำการ โดยไม่ได้รับเงินเดือน

2.4.6 การลาอุปสมบท

การลาอุปสมบทมีสิทธิเฉพาะพนักงานอายุงานไม่น้อยกว่า 3 ปี มีสิทธิขอลาได้ไม่เกิน 120 วัน

2.4.7 การลาติดตามคู่สมรส

พนักงานสามารถใช้สิทธิลาติดตามคู่สมรสที่ไปปฏิบัติงานในต่างประเทศได้ตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไปแต่ได้ไม่เกิน 2 ปี ในกรณีจำเป็นอาจลาต่อได้อีก 2 ปี แต่ต้องไม่เกิน 4 ปีโดยกาลาติดตามคู่สมรสไม่นับเป็นอายุงานในระหว่างลาพักไม่มีสิทธิรับเงินเดือน

2.4.8 การหยุดงานโดยอนุโลมโดยไม่ถือว่าเป็นวันหยุด

- การหยุดงานเนื่องจากประสบอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการปฏิบัติงาน
- การหยุดงานเกี่ยวกับการแข่งขันกีฬาและซ้อมในฐานะตัวแทนของประเทศ
- การหยุดงานเพื่อการโดยการใดการหนึ่งที่คณะรัฐมนตรีให้หยุด
- การหยุดงานตามมติคณะกรรมการ การไฟฟ้าฝ่ายผลิต

2.4.9 ค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุด

- ค่าล่วงเวลา พนักงานและลูกจ้างได้รับ 1 เท่าครึ่งของอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างต่อชั่วโมง
- ค่าทำงานในวันหยุด พนักงานได้รับ 1 เท่าของอัตราเงินเดือนต่อชั่วโมง ลูกจ้างได้รับ 2 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมง
- ค่าจ้างทำงานในวันหยุดเกินเวลาปกติพนักงานและลูกจ้างได้รับ 3 เท่าของอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างต่อชั่วโมง

2.4.10 การให้ทุนการศึกษา

- ผู้มีสิทธิ พนักงานมีอายุงาน 1 ปี ขึ้นไปนับตั่งแต่วันลาไปศึกษาหรือไปศึกษา
- มีอายุไม่เกิน 45 ปี สำหรับปริญญาโทขึ้นไป และสำหรับปริญญาตรีอายุไม่เกิน 30 ปี โดยการศึกษาในระดับการศึกษาและสาขาที่กำหนดในแผนการศึกษาแต่ละปี

2.4.11 เงินเพิ่มพิเศษตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ

- กฟผ.ได้กำหนดเงินเพิ่มให้พนักงานที่ปฏิบัติงานในลักษณะพิเศษเช่น ค่าชั่วโมงบิน ค่าขับขี่เครื่องกล ค่าปฏิบัติงานใต้น้ำ เป็นต้น

2.4.12 เงินโบนัส

- พนักงานมีสิทธิได้รับโบนัสโดยจ่ายตามอัตราส่วนของกำไรสุทธิคิดเป็นจำนวนเท่าของเงินเดือน

2.4.13 เงินช่วยเหลือบุตร

- พนักงานและลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือเดือนละ 50 บาท ต่อบุตร 1 คน จนอายุครบ 18 ปีบริบูรณ์ โดยเบิกได้บุตรคนที่ 1-3 ส่วนพนักงานที่บรรจุก่อน 1 พ.ค. 2522 ไม่จำกัดจำนวนบุตร

2.4.14 เงินช่วยเหลือการศึกษาของบุตร

- บุตรของพนักงานและลูกจ้าง โดยมีอายุไม่ต่ำกว่า 3 ปี ละไม่เกิน 25 ปี ในวันที่ 1 พ.ค. ของทุกปี สามารถเบิกได้แต่ไม่เกินอัตราที่กระทรวงการคลังกำหนด

2.4.12 เงินยืมเพื่อการศึกษาบุตร

- พนักงานและลูกจ้างสามารถยืมเงินเพื่อการศึกษาบุตรได้เท่าที่จ่ายจริงโดยผู้ยืมเงินต้องมีเงินเดือนไม่เกิน 25,330 บาท

2.4.13 การรักษาพยาบาลในสถานพยาบาลของ กฟผ.

- พนักงานและลูกจ้างมีสิทธิเข้าการรักษารวมถึง คู่สมรส บุตร และบิดา มารดา

2.4.14 เงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล

- พนักงานและลูกจ้าง รวมถึง คู่สมรส บุตร บิดา มารดา สามารถได้รับเงินช่วยเหลือโดยบุตรสามารถเบิกได้จนถึงอายุ 20 ปี

2.4.15 รถบริการรับส่งพนักงาน

- กฟผ.ได้จัดเตรียมรถบริการรับส่งพนักงานและลูกจ้างโดยเสียค่าใช้จ่ายบางส่วน

2.4.16 ค่าเช่าบ้าน

- พนักงานระดับ 12 ขึ้นไปได้เดือนละ 4,000 บาท
- พนักงานระดับ 10-11 ขึ้นไปได้เดือนละ 3,500 บาท
- พนักงานระดับ 8-9 ขึ้นไปได้เดือนละ 3,000 บาท
- พนักงานระดับ 7 ขึ้นไปได้เดือนละ 2,800 บาท
- พนักงานระดับ 4-6 ขึ้นไปได้เดือนละ 2,500 บาท
- พนักงานระดับ 3 ขึ้นไปได้เดือนละ 2,000 บาท
- พนักงานระดับ 1-2 ขึ้นไปได้เดือนละ 1,500 บาท
- ในกรณีได้รับคำสั่งให้ปฏิบัติงานประจำสำนักงานต่างท้องที่ หรือสามารถพักในที่พักที่ กฟผ.จัดให้

2.4.17 การกู้เงินเพื่อจัดหาที่ดิน บ้าน ซ่อมแซม

- พนักงานที่มีอายุงานไม่น้อยกว่า 7 ปี และเป็นพนักงานไม่น้อยกว่า 3 ปี สามารถกู้เงินสร้างบ้านได้ 40 เท่าของเงินเดือน หรือ 60 เท่า เมื่อผ่อนชำระไม่น้อยกว่า 8 ปี และสามารถกู้ซ่อมแซมบ้านได้อีก 15 เท่า ไม่เกิน 120,000 บาท หรือ 10 เท่าของเงินเดือนโดยมีเงื่อนไขคือผู้กู้ต้องอายุไม่เกิน 55 ปี ระยะการผ่อนชำระไม่เกิน 180 เดือน โดยจ่ายดอกเบี้ยตามอัตรานากรุงไทย แบบฝากประจำประเภท 12 เดือน

2.4.18 การให้กู้กรณีจำเป็น

- พนักงานอายุงานไม่น้อยกว่า 1 ปี สามารถกู้ได้ไม่เกิน 4 เท่าของเงินเดือน ลูกจ้างอายุ 2 ปี สามารถกู้ได้ 3 เท่าของค่าจ้าง โดยผ่อนชำระไม่เกิน 24 เดือน โดยจ่ายดอกเบี้ยตามอัตรานากรุงไทย แบบฝากประจำประเภท 12 เดือน

2.4.19 การเป็นเจ้าภาพบำเพ็ญกุศลศพ

- เจ้าภาพบำเพ็ญกุศลศพ1 คืน รายละ 10,000 บาท

2.4.20 เงินชดเชยรายได้กรณีทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากงาน

- 33.33% ของเงินเดือนเป็นเวลา 15 ปี และเบิกค่ารักษาพยาบาลได้ไม่เกินเดือนละ 1,000 บาท

2.4.21 ค่าชดเชย

- พนักงานที่ กฟผ.ให้ออก เลิกจ้าง ปลดออกโดยไม่มีความผิด โดยพนักงานที่ทำงานติดต่อกันครบ 120 วัน แต่ไม่ถึง 1 ปี ได้รับอัตราค่าจ้าง 1 เดือน 1-3 ปี ได้ ค่าจ้าง 90 วัน 3 ปีได้ค่าจ้าง 180 วัน

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

สันติ บางอ้อ (2540) ศึกษาความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานกับผลปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีนครบาล บางค้างพลู พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในมิติของการเลือกงานที่ยากและท้าทายความสามารถมีความสัมพันธ์กัน เนื่องจากทุกคนมีอารมณ์และความรู้สึกการทำในสิ่งที่ซ้ำซากจำเจจะทำให้เกิดความเบื่อหน่าย การได้ทำในสิ่งที่แปลกใหม่มีโอกาสพัฒนาตนเอง การได้รับผิดชอบเพิ่มขึ้นจะทำให้บุคคลรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ และส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มขึ้น

นฤดล มีเพียร (2541) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัทการบินไทยจำกัด (มหาชน) พบว่า ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อแยกพิจารณาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในแต่ละมิติพบว่า มิติด้านผลตอบแทน มิติด้านความมั่นคง และความก้าวหน้าในการงาน มิติด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ มิติด้านบูรณาการทางสังคม มิติด้านการทำงานและชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับมิติด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับสูง ส่วนมิติด้านสภาพการทำงานที่ดีและมีความปลอดภัย และมิติด้านสิทธิของพนักงานอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ โดยภาพรวมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน มีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดี

นำชัย โชติประยูร (2541) ศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สืบสวนในสถานีตำรวจนครบาลระดับรองสารวัตรและระดับผู้บังคับหมู่-ลูกแถว พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนในสถานีตำรวจนครบาลระดับรองสารวัตรและระดับผู้บังคับหมู่ลูกแถว มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันและจากการทดสอบสมมุติฐาน พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนในสถานี

ตำรวจนครบาลระดับผู้บังคับหมู่-ลูกแถว มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนในสถานีตำรวจนครบาลระดับรองสารวัตร ในมิติสภาพแวดล้อมในการทำงาน มิติโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล มิติความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มิติผลตอบแทนและรายได้ และมิติความเป็นส่วนตัวในชีวิตครอบครัว

สรวงสวรรค์ ต๊ะปินตา (2541) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของช่างการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของช่าง อยู่ในระดับปานกลางจากการศึกษาคุณภาพชีวิตทั้ง 4 ด้าน คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ความมั่นคลปลอดภัยจากการทำงาน ความเสมอภาคและความเป็นธรรม ความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน พบว่า ระดับตำแหน่งที่ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ต่างกันในทุกๆด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระยะเวลาในการทำงานที่ต่างกันส่งผลให้การมีคุณภาพชีวิติการทำงานที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ด้านความเสมอภาคเป็นธรรม ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน ความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน ด้านปัจจัยส่วนตัวไม่มีความต่างกัน ระดับการศึกษาที่ต่างกันส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงาน

สมหวัง โอชารส. ร.ต.อ. หญิง (2542) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจ สำนักงานแพทย์ใหญ่ กรมตำรวจ พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจ สำนักงานแพทย์ใหญ่ กรมตำรวจ อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยการรับรู้ต่อความสามารถเชิงวิชาชีพของตนเอง และค่าเฉลี่ยระดับค่านิยมทางวิชาชีพอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยการรับรู้ต่อระบบบริหาร ค่าเฉลี่ยค่านิยมทางบริการอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง และค่าเฉลี่ยค่านิยมทางราชการในระดับปานกลาง พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจ สำนักงานแพทย์ใหญ่ กรมตำรวจ จำแนกตามอายุ ระดับชั้นยศ ตำแหน่งหน้าที่ พบว่า มีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจ สำนักงานแพทย์ใหญ่ กรมตำรวจ จำแนกตามสถานภาพการสมรส วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับเงินเดือน แผนกที่ปฏิบัติ พบว่า มีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน การรับรู้ต่อความสามารถเชิงวิชาชีพของตนเอง การรับรู้ต่อระบบบริหาร ค่านิยมทางวิชาชีพ ค่านิยมทางราชการ และค่านิยมทางบริการ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจ สำนักงานแพทย์ใหญ่ กรมตำรวจ ตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ ความแปรผันของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจ สำนักงานแพทย์ใหญ่ กรมตำรวจ คือ การรับรู้ต่อระบบบริหารค่านิยมทางราชการ แผนก

กุมารเวช ซึ่งร่วมกันทำนายระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจ สำนักงานแพทย์ใหญ่ กรมตำรวจ ได้ร้อยละ65.66

อรุณี สุมโนมหาอุดม (2542) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆและด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมอยู่ในระดับสูงคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการด้านสังคมด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลด้านธรรมนูญในองค์การด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพและด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพออยู่ในระดับปานกลางข้าราชการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันและความผูกพันในงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

อนันต์ เกตุวงศ์ (2543) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ สำนักงบประมาณ สำนักนายกรัฐมนตรี พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยซึ่งประกอบไปด้วยตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และเงินเดือน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ ขนาดและโครงสร้างองค์การ แบบความเป็นผู้นำ เป้าหมายขององค์การ และการติดต่อสื่อสารในสำนักงบประมาณมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ

วรรณภา เสนา (2544) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายการผลิตบริษัทบิวตี้เจมส์แฟคตอรี่จำกัดพบว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางพนักงานที่มีระดับการศึกษาและระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 พนักงานที่มีเพศอายุและหน่วยงานที่สังกัดของพนักงานที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

สรัญญา แปะทอง(2544) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูประถมศึกษา อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี พบว่า ครูประถมศึกษามีความเครียด ภาระงานอื่น ภาระหนี้สิน อยู่ในระดับปานกลาง แต่มีความพึงพอใจในการทำงานด้านสัมพันธภาพอยู่ในระดับสูง ประเด็นสำคัญ

พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของครูประถมศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับสูง การทดสอบสมมติฐานพบว่าครูประถมศึกษาที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันส่วนปัจจัยเกี่ยวกับงาน ด้านภาระงานอื่น ด้านภาระหนี้สิน ด้านภาระครอบครัว และด้านระยะเวลาเดินทางที่ต่างกัน ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของครูประถมศึกษามีความแตกต่างกันในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว สำหรับความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูประถมศึกษา

สินชัย ฉายรัศมี (2544) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมทางอากาศ ท่าอากาศยานกรุงเทพ และศูนย์ควบคุมการบินทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย พบว่า คุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่ควบคุมทางอากาศอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีปัจจัยการรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจในการทำงาน และความคาดหวังผลของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับเจ้าหน้าที่ควบคุมจารจรทางอากาศ และมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่มีความสำพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงานไม่มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

ตรีชฎา อุ่นเรือน (2545) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนกรมวิชาการเกษตรในส่วนกลาง พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนกรมวิชาการเกษตรในส่วนกลางในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยประเด็นของปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันทำให้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในขณะที่เพศ อายุ สถานภาพสมรส จำนวนผู้ที่ต้องอุปการะ รายได้ต่อเดือน ส่วนราชการที่สังกัด ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ภาระหนี้สิน และการมีกรรมสิทธิ์ในที่อยู่อาศัย ไม่มีผลทำให้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมีความแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยด้านการรับรู้มาตรการการลดขนาดกำลังคนของภาครัฐ ปัจจัยด้านความพึงพอใจที่มีต่อการเป็นสมาชิกกองทุนประกันสังคมมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนกรมวิชาการเกษตรในส่วนกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

นิตยาพร สาธร (2546) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษา การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย กรณีศึกษา: โรงไฟฟ้าแม่เมาะ ได้ใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 278 คนพบว่า ผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ส่วนลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน รายได้ กองงานที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และผู้ปฏิบัติงานที่มีเพศแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตที่ไม่แตกต่างกัน

สมเดช พยัคฆ์สังจ์ (บทคัดย่อ : 2548) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่จันทบุรี เขต 1 พบว่า คุณภาพการทำงานโดยรวมและรายได้อยู่ในระดับมาก คุณภาพชีวิตของครูจำแนกตามเพศพบว่า ข้าราชการครูที่มีเพศต่างกันมีระดับความพึงพอใจในชีวิตการทำงาน รายได้ที่ต่างกันมีระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ดวงหทัย ปิ่นเย็น (บทคัดย่อ : 2549) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ใช้กลุ่มประชากรทั้งหมด 578 คน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งปัจจัยทั้ง 3 ด้าน ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ลัดดาวัณย์ สกุลสุข (บทคัดย่อ : 2550) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) โดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 303 คน พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับสูงเมื่อพิจารณาในหลายๆด้าน พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน สภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขลักษณะของพนักงาน ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อร่วมงานในองค์กร และลักษณะงานที่มีต่อคุณค่าทางสังคม อยู่ในระดับสูง ยกเว้นค่าตอบแทนที่เพียงพอและบุติธรรม ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ด้านสิทธิส่วนบุคคล และด้านการดำเนินชีวิตที่สมดุลกับชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับปานกลาง และผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานพบว่า อายุและอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน ส่วนเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และระดับตำแหน่งที่ต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตที่ไม่แตกต่างกัน

ผุสดี เบญจกุล (2550) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานกลาง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง 370 คน พบว่าผู้ปฏิบัติงานสำนักงานกลาง มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก ลักษณะส่วนบุคคลในเรื่อง เพศ ระดับการศึกษา มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่ต่างกัน ในทางตรงข้าม อายุ ประสบการทำงาน ระดับตำแหน่ง และหน่วยงานที่สังกัด มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

อาแซ สะลิมิง (2551) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิต แห่งประเทศไทย เขื่อนบางลาง โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง 121 คน พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ขวัญในการทำงาน คุณภาพชีวิตของพนักงานการไฟฟ้า อยู่ในระดับปานกลาง ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับมาก ลักษณะส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง ระดับเงินเดือน ลักษณะงาน มีความแตกต่างกันของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่ามีนัยสำคัญที่ 0.05 แต่ในคณะเดียวกันระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งนั้นไม่มีความแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และขวัญกำลังใจมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง

พราว ศาลิคุปต (2552) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองบัญชาการ หน่วยงานบัญชาอากาศโยธิน โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง 183 นาย พบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองบัญชาการ หน่วยงานบัญชาอากาศโยธิน ทั้ง 8 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแต่ละด้านได้พบว่า ปัจจัยสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยละส่งเสริมคุณภาพอยู่ในระดับมาก อีก 7 ด้านที่เหลือได้แก่ ปัจจัยค่าตอบแทนยุติธรรมและเพียงพอ การพัฒนาศักยภาพของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการทางสังคม ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว การเป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับปานกลางส่วนปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ รายได้ อายุราชการ แผนกสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ ไม่แตกต่างกัน แต่ละดับชั้นยศและระดับการศึกษามีความแตกต่างกัน ปัจจัยด้ายบรรยากาศองค์กรแบ่งเป็นด้านโครงสร้างองค์กร แบบความเป็นผู้นำ เป้าหมายองค์กร การสื่อสารส่งผลต่อคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง แต่ด้านแบบความเป็นผู้นำ เป้าหมายองค์กร การติดต่อสื่อสารมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อย

เพียรสว่าง บูชา (2553) ศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการและพนักงานราชการในสังกัดกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดเชียงใหม่โดยใช้แบบสอบถามทั้งหมด 231 ชุด พบว่า

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการและพนักงานข้าราชการ มีความแตกต่างกันในด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพและด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ส่วนด้านความสมดุลระหว่างหน้าที่การงานและความสัมพันธ์การดำเนินชีวิตไม่มีความแตกต่างกัน

2. ปัจจัยด้านสถานภาพการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการและพนักงานราชการมีเพียงระยะเวลาในการทำงาน ด้านอายุ สภาพสมรส ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

3. แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ งานมีคุณค่า ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

4. พฤติกรรมด้านการทำงานตามหน้าที่รับผิดชอบและพฤติกรรมการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวกับความผูกพันองค์กร

วรพล นันทเกษม (2540) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัดฝ่ายอำนวยการกองตำรวจทางหลวงโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับของความผูกพันต่อองค์กรปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัดฝ่ายอำนวยการกองตำรวจทางหลวงประชากรที่ศึกษาจำนวน 137 นายผลการศึกษาพบว่าข้าราชการตำรวจในสังกัดฝ่ายอำนวยการกองตำรวจทางหลวงมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลางและจากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรได้แก่ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรความก้าวหน้าในการทำงานการมีส่วนร่วมในการบริหารงานที่มีโอกาสสัมพันธ์กับผู้อื่นความมั่นคงและน่าชื่อถือขององค์กรความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบขององค์กรความสัมพันธ์เชิงบวกกับเพื่อนร่วมงาน

พรสุข อัศวนิเวศน์ (2541) การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษากรณีโรงงานวัตถุระเบิดทหารกรมการอุตสาหกรรมทหารศูนย์การอุตสาหกรรม

ป้องกันประเทศและพลังงานจังหวัดนครสวรรค์พบว่าข้าราชการกลาโหมมีความผูกพันต่อองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูงและจากการทดสอบสมมุติฐานพบว่าสถานภาพการทำงานรายได้และประโยชน์ตอบแทนสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพโอกาสในการพัฒนาศักยภาพความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานสังคมสัมพันธ์ธรรมนูญในองค์การภาวะอิสระจากงานและความภูมิใจในองค์การมีผลทำให้ข้าราชการกลาโหมมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันโดยที่คุณภาพชีวิตการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

วรนุช ทองไพบูลย์ (2543) ศึกษาบรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การกลุ่มที่ใช้ในการศึกษาคือพนักงานบริษัทนิปปอนเพนต์ (ประเทศไทย) จำกัดจำนวน 166 คนผลการศึกษาพบว่าพนักงานบริษัทนิปปอนเพนต์ (ประเทศไทย) จำกัดมีการรับรู้บรรยากาศองค์การภาพรวมในระดับปานกลางแต่การรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีอยู่ในระดับมากคือการรับรู้ในด้านความอบอุ่นและการสนับสนุนส่วนความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลางในทุกๆด้านสำหรับปัจจัยที่มีผลทำให้การรับรู้บรรยากาศขององค์การแตกต่างกันคืออัตราเงินเดือนหน่วยงานที่สังกัดในขณะที่ปัจจัยอื่นๆได้แก่เพศอายุระดับการศึกษาสถานะภาพสมรสและระยะเวลาในการทำงานไม่มีผลทำให้การรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานบริษัทนิปปอนเพนต์ (ประเทศไทย) จำกัดแตกต่างกันทั้งนี้ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การคือระยะเวลาในการทำงานและบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

ทิพวรรรณ ศิริคูณ (2542) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษากรณีบรรษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงินพบว่าในภาพรวมพนักงานบรรษัทบริหารสินทรัพย์สินสถาบันการเงินมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางแต่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูงในประเด็นของลักษณะส่วนบุคคลพบว่าเพศอายุระดับการศึกษาที่แตกต่างกันไม่ทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันในขณะที่ระดับตำแหน่งงานสายงานที่แตกต่างกันไม่ทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การและเมื่อทำการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณโดยใช้เทคนิควิธี Stepwise พบว่าความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมการบูรณาการทางสังคม (การทำงานร่วมกัน) ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงานอายุมีอำนาจร่วมกันพยากรณ์ระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบรรษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน

พรเทพ ล้อมพรม (2544) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางสังคมวิทยากับความผูกพันต่อองค์กร:ศึกษาเฉพาะกรณีแพทย์ชนบทของประเทศไทยผลการวิจัยพบว่าความผูกพันต่อองค์การแพทย์ชนบทของประเทศไทยอยู่ในระดับสูงและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ระดับตำแหน่งความรู้สึกว่าองค์กรพึ่งพาได้ความมีอิสระในการทำงานและความหลากหลายในงานโดยตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัวแปรสามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 66.6 (R2 = .666) ส่วนตัวแปรอื่นๆประกอบด้วยเพศอายุสถานภาพสมรสระดับการศึกษาระยะเวลาการปฏิบัติงานความสำคัญของตนที่มีต่อองค์กรความสัมพันธ์กับผู้บั้งคับบัญชาความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานความพึงพอใจต่อรายได้การมีส่วนร่วมการบริหารงานและโอกาสก้าวหน้าในงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สามารถ ศุภรัตน์อาภรณ์ (2544) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การ:ศึกษากรณีฝ่ายปฏิบัติการคลังสินค้าบริษัทการบินไทยจำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่าพนักงานฝ่ายปฏิบัติการคลังสินค้าบริษัทการบินไทยจำกัดมหาชน) มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูงตัวแปรความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานความตระหนักว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การและอายุงานในองค์การสามารถร่วมอธิบายการเปลี่ยนแปลงความผูกพันต่อองค์การโดยรวมได้ร้อยละ 17.50 ตัวแปรความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและโอกาสก้าวหน้าในงานได้ร้อยละ 22.00 ตัวแปรความตระหนักว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การอายุงานในองค์การและความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาได้ร้อยละ 13.00 ตัวแปรความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและอายุงานในองค์การสามารถร่วมกันอธิบายการเปลี่ยนแปลงความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคมของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการคลังสินค้าบริษัทการบินไทยจำกัด (มหาชน) ได้ร้อยละ 9.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จิรประภา สุดสาคร (2545) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมธนารักษ์เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและความพึงพอใจในการทำงานกับระดับความผูกพันต่อองค์การโดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 234 คนผลการวิจัยพบว่าระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมธนารักษ์อยู่ระดับปานกลางปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การได้แก่อายุระดับชั้นทางราชการบรรยากาศองค์การด้านการยินยอมให้มีความขัดแย้งในองค์การด้านการรับรู้ในผลงานด้านความเป็นอิสระในการทำงานด้านการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชาและความพึงพอใจในการทำงานด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบด้านความสัมพันธ์ภายในองค์การด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

วเรศ ทยามันทิรนันท์ (2547) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ : กรณีฝ่ายปฏิบัติการคลังสินค้าการบินไทย บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้าน ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 7 ด้าน คือ ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและพอเพียง สภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน สังคมสัมพันธ์ลักษณะการบริหาร อยู่ในระดับปานกลาง แต่ด้านภาวะอิสระจากงานอยู่ในระดับสูง ระดับความผูกพันต่อองค์การทั้ง 4 ด้าน คือ ความจงรักภักดีต่อองค์การ การทุ่มเทให้กับงาน การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความภาคภูมิใจในองค์การ อยู่ในระดับสูง การทดสอบสมมติฐานพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในระดับปานกลางในทิศทางบวก ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.334 ที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สรุปจากการตรวจเอกสารสามารถมานำมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยโดยคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้านได้อาศัยแนวความคิดของ Walton (1973) ซึ่งประกอบด้วยค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมการทำงานความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นสิทธิส่วนบุคคลความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม และความเป็นประโยชน์ต่อสังคมส่วนความผูกพันต่อองค์กรอาศัยแนวความคิดของ Steers (1977) ซึ่งประกอบด้วย1. ความเชื่อมั่นอย่างศรัทราในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร3. ความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรมาเป็นกรอบในการศึกษาดังกรอบแนวคิดต่อไปนี้

2.6 การวิเคราะห์และสังเคราะห์กรอบแนวความคิดสำหรับการวิจัย

การสร้างกรอบแนวคิดในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.)เขื่อนภูมิพล นี้ใช้กรอบแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของ Richard E. Walton ประกอบไปด้วยคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้าน ประกอบไปด้วย 1.ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2.สภาพแวดล้อมการทำงานความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3.ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 4.ด้านการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน 5.การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น 6.ประชาธิปไตยในองค์กร 7.ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม 8.ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมมาเป็นเป็นตัวแปรต้น ส่วนตัวแปรตามคือผูกพันต่อองค์กร โดยอาศัยแนวความคิดของ Steers (1977)

บทที่ 3
ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.)เขื่อนภูมิพลมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ทำการรวมรวมเอกสารข้อมูลต่างๆทั้งที่เป็นแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยการวิจัยได้กำหนดวิธีวิจัยดังต่อไปนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2 ระยะเวลาในการรวบรวมข้อมูล

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวมรวมข้อมูล

3.4 การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรที่ศึกษาและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยในครั้งนี้คือ พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เขื่อนภูมิพล ที่ปฏิบัติงานในปีงบประมาณ พ.ศ.2556 จำนวน 445 คนโดยแบ่งเป็นจำนวนพนักงานตามลำดับขั้นดังนี้

ระดับ	ประชากร (คน)
1	10
2	10
3	82
4	76

ระดับ	ประชากร (คน)
5	19
6	37
7	131
8	49
9	15
10	12
11	3
12	1
รวม	**445**

ที่มา: การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เขื่อนภูมิพล (สำรวจเมื่อวันที่ 29 กรกฎาคม 2556)

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.)เขื่อนภูมิพล ต้องการที่จะศึกษาพนักงานระดับที่ 1-7 เท่านั้นระดับผู้ปฏิบัติงานไม่รวมถึงระดับผู้บริหาร ดังนั้นประชากรในการศึกษาในครั้งนี้คือ 365 คน

กลุ่มตัวอย่าง การกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณของ Taro Yamane การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.)เขื่อนภูมิพล ประชากรในครั้งนี้คือพนักงานระดับที่ 1-7 จำนวนทั้งสิ้น 365 คน (สำรวจเมื่อวันที่ 29 กรกฎาคม 2556) ผู้วิจัยได้กำหนดขนานกลุ่มตัวอย่างเพื่อประมาณค่าเฉลี่ยของประชากรโดยใช้สูตร Taro Yamane ดังนี้

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

เมื่อ $n =$ ขนาดตัวอย่าง

$N =$ จำนวนประชากรที่ใช้ในการศึกษา

$e =$ คือความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้คือ0.05

ขนาดของกลุ่มประชากรที่ศึกษามีจำนวน 365 คน ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่างคือ

แทนค่า $n = \frac{365}{1+365\,(0.05)^2} = 191$คน

ระดับ	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
1	10	5
2	10	5
3	82	43
4	76	39
5	19	10
6	37	20
7	131	69
รวม	**365**	**191**

เมื่อทราบจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการหลังจากนั้นทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบ Simple Random Sampling โดยวิธีการจับฉลากในแต่ละระดับของจำนวนพนักงานเพื่อตอบแบบสอบถามจนกว่าจะครบตามจำนวนที่ต้องการ

3.2 ระยะเวลาในการรวบรวมข้อมูล

ระยะเวลาในการรวบรวมข้อมูล 2 เดือน เริ่มเดือน สิงหาคม- กันยายน พ.ศ. 2556 โดยแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เขื่อนภูมิพล จำนวน 191ชุด

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวมรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินตามขั้นตอน ดังนี้

3.2.1 ศึกษาหลักการและแนวคิดจากงานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบต่างๆที่ทำให้เกิดความสอดคล้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ต้องศึกษา โดยแบ่งปัจจัยด้านต่างๆ ดังที่อธิบายไว้ในบทที่ 2 ตามกรอบแนวคิดคุณภาพชีวิตของ Richard E. Walton และความผูกพันต่อองค์กรตามกรอบแนวความคิดของ Steers (1977) มาใช้ในการวิจัยในครั้งนี้

3.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในครั้งนี้คือแบบสอบถามโดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลส่วนบุคคลประกอบไปด้วยอายุ เพศ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศเขื่อนภูมิพล ประกอบไปด้วย

- ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
- สภาพแวดล้อมการทำงานความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
- ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
- ด้านการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน
- การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น
- สิทธิส่วนบุคคล
- ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม
- ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม

คำถามตอนที่ 2 เป็นคำถามโดยการสร้างคำตอบให้เลือกแบบมาตรวัดแบบไลเกิร์ต (Likert Scale) โดยกำหนดค่าลำดับดังนี้

ระดับความคิดเห็น	**ข้อคำถามเชิงบวก**	**ข้อคำถามเชิงลบ**
ระดับมากที่สุด	5	1
ระดับมาก	4	2
ระดับปานกลาง	3	3
ระดับน้อย	2	4
ระดับน้อยที่สุด	1	5

การแปลความหมายของคะแนนโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ของคะแนนเป็นตัวชี้วัดโดยกำหนดเกณฑ์ดังนี้

4.21-5.00	หมายถึง	เกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงานมากที่สุด
3.41-4.20	หมายถึง	เกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงานมาก
2.61-3.40	หมายถึง	เกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงานปานกลาง
1.81-2.60	หมายถึง	เกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงานน้อย
1.00-1.80	หมายถึง	เกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงานน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรโดยอาศัยแนวความคิดของ Steers (1977)

คำถามตอนที่ 3 เป็นคำถามโดยการสร้างคำตอบให้เลือกแบบมาตรวัดแบบไลเกิร์ต (Likert Scale) โดยกำหนดค่าลำดับดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ข้อคำถามเชิงบวก	ข้อคำถามเชิงลบ
ระดับมากที่สุด	5	1
ระดับมาก	4	2
ระดับปานกลาง	3	3
ระดับน้อย	2	4
ระดับน้อยที่สุด	1	5

การแปลความหมายของคะแนนโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ของคะแนนเป็นตัวชี้วัดโดยกำหนดเกณฑ์ดังนี้

4.21-5.00	หมายถึง	เกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงานมากที่สุด
3.41-4.20	หมายถึง	เกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงานมาก
2.61-3.40	หมายถึง	เกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงานปานกลาง
1.81-2.60	หมายถึง	เกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงานน้อย
1.00-1.80	หมายถึง	เกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงานน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 เป็นคำถามปลายเปิดข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เขื่อนภูมิพล

3.4 การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นสำหรับการวิจัยไปทดสอบความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นดังนี้

3.4.1 การหาความเที่ยงตรง ((Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากทฤษฎีที่เกี่ยวข้องไปเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ในแต่ละข้อคำถามว่าตรงตาม

วัตถุประสงค์และควบคุมเนื้อหาในการวิจัยในครั้งนี้หรือไม่ และนำไปปรับปรุง เพื่อดำเนินการต่อไป ผลที่ได้จากการทดสอบ ((Index of Item – Objective Congruence: IOC) พบว่าได้ค่าเท่ากับ 1.00 ถือว่ามีความเที่ยงตรงใช้ได้

3.4.2 การหาความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม (Reliability) นำแบบทดสอบไปทดสอบ (Try Out) กับกลุ่มประชากรตัวอย่างจำนวน 30 คน จากพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ส่วนกลาง เพื่อทดสอบหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Crobach'sAlpha Coefficientในการทดสอบแบบสอบถามในด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา(∞) = 0.8645 ส่วนของความผูกพันองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา(∞) = 0.8433 ซึ่งถือว่าเป็นแบบสอบถามที่มีความหน้าเชื่อถืออยู่ในเกณฑ์ดีที่เหมาะสมนำไปใช้เก็บข้อมูลได้

3.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.5.1 ขอหนังสือจากคณะสังคมและมนุษย์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดลถึงผู้อำนวยการเขื่อนภูมิพลเพื่อจัดส่งหนังสือขออนุญาตต่อการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เขื่อนภูมิพล เพื่อขอความร่วมมือการตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง นั่นก็คือพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เขื่อนภูมิพล เพื่อชี้แจงจุดประสงค์ในการวิจัย และทำความเข้าใจกับแบบสอบถามในการวิจัยในครั้งนี้ รวมถึงมีขั้นตอนการปฏิบัติในการตอบแบบสอบถามโดยใช้แบบสอบถามจำนวน 191 ชุด

3.5.2 นำแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 191 ชุด หลังจากการตอบแบบสอบถามของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เขื่อนภูมิพล มาตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม

3.5.3 นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้วมาให้คะแนนน้ำหนักที่กำหนดไว้ เตรียมการวิเคราะห์ข้อมูล โดยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาลงรหัส ให้คะแนนน้ำหนักแต่ละข้อและบันทึกข้อมูลในคอมพิวเตอร์ เพื่อใช้โปรแกรม SPSS วิเคราะห์ข้อมูล

3.5.4 เก็บรวบรวมผลงานในการดำเนินงานของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เขื่อนภูมิพล อย่างเป็นระบบ โดยนำมาวิเคราะห์ความสำเร็จที่เกิดขึ้นว่าสัมฤทธิ์มากน้อยเพียงใด

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.6.1 วิธีการประมวลข้อมูล

หลังจากได้ตรวจสอบถามเพื่อความถูกต้อง จำนวน และข้อมูล จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows ในการประมวลผลและสรุปผลการศึกษา

3.6.2 สถิติที่ใช้

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

3.6.2.1 ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้ในการวิเคราะห์และอธิบายระดับของปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เขื่อนภูมิพล

3.6.2.2 ร้อยละ (Percentage) เพื่อแจกแจงความถี่ในปัจจัยส่วนบุคคล

3.6.2.3 ค่าสัมประสิทธ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ใช้ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยกำหนดที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าตั้งแต่ -1 ถึง 1 ค่าลบแสดงถึงความสัมพันธ์ทางลบหรือตรงกันข้าม ค่าบวกแสดงความสัมพันธ์ทางบวก มีเกณฑ์ดังนี้

r = .50 ถึง 1.00 หรือ r = -.50 ถึง -1.00 ถือว่าข้อมูลมีความสัมพันธ์ในระดับสูง

r = .30 ถึง .49 หรือ r = -.30 ถึง -.49 ถือว่าข้อมูลมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

r = .10 ถึง .29 หรือ r = -.10 ถึง -.29 ถือว่าข้อมูลมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

r = .00 ถือว่าข้อมูลไม่มีความสัมพันธ์กัน

จริยธรรมในการวิจัย

1. แบบสอบถามในแต่ละชุดไม่มีชื่อบุคคลที่ตอบแบบสอบถาม

2. แจ้งวัตถุประสงค์การวิจัยให้ทราบและมีแบบสอบถามให้ดูก่อน

3. เมื่อผู้ตอบแบบสอบถามรู้สึกอึดอัด หรืออาจรู้สึกไม่สบายใจอยู่บ้างกับบางคำถาม ท่านมีสิทธิ์ที่จะไม่ตอบคำถามเหล่านั้นได้ รวมถึงท่านมีสิทธิ์ถอนตัวออกจากโครงการนี้เมื่อใดก็ได้ โดยไม่ต้องแจ้งให้ทราบล่วงหน้าและการไม่เข้าร่วมวิจัยหรือถอนตัวออกจากโครงการวิจัยนี้ จะไม่มีผลกระทบใดๆต่อท่านแต่อย่างใด

4. ข้อมูลทุกข้อมูลจะถูกเก็บเป็นความลับ หลังจากการวิจัยข้อมูลที่เป็นเอกสารจะถูกทำลายทิ้งโดยการเผา และข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ ทำลายโดยการลบทิ้งจากระบบ

บทที่ 4
ผลการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย กรณีศึกษาพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เขื่อนภูมิพลผลการศึกษานี้แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

4.1 ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล

4.2 การวิเคราะห์ คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เขื่อนภูมิพล8ด้าน คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมในการทำงานความปลอดภัยและการส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน การบูรณาการทางสังคม ประชาธิปไตยในองค์กรความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ประโยชน์ต่อสังคม

4.3 การวิเคราะห์ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เขื่อนภูมิพล

4.4 ผลทดสอบสมมติฐาน

4.1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เขื่อนภูมิพล ในปี พ.ศ. 2556 จำนวน โดยสุ่มตัวอย่างประชากรที่จะศึกษาจำนวน 191คน

ตารางที่ 4.1 ตารางจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เขื่อนภูมิพล โดยจำแนกโดยข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	133	69.6
หญิง	58	30.4
รวม	191	100
2. อายุ		
18-30 ปี	64	33.5
31-40 ปี	9	4.7
41-50 ปี	58	30.4
51-60 ปี	60	31.4
รวม	191	100
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	107	56
ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	84	44
รวม	191	100
4. ระดับตำแหน่ง		
ระดับที่ 1-4	87	45.5
ระดับที่ 5-7	104	54.5
รวม	191	100
5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
น้อยกว่า 12 ปี	71	37.2
12 ปีขึ้นไป	120	62.8
รวม	191	100

จากตารางที่ 4.1 ตารางจำนวนร้อยละของกุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เขื่อนภูมิพลพบว่า

ปัจจัยด้านเพศ

กลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เขื่อนภูมิพล ส่วนใหญ่เป็นเพศชายคิดเป็นร้อยละ 69.6 และเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 30.4

ปัจจัยด้านอายุ

กลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เขื่อนภูมิพลส่วนใหญ่มีช่วงอายุตั่งแต่ 18-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.5 ถัดมาคือช่วงอายุ 51-60 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.4 รองลงมาคือช่วงอายุระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.4 รองลงมาคือช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 4.7

ระดับตำแหน่ง

ในระดับตำแหน่งของกลุ่มตัวอบ่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เขื่อนภูมิพลส่วนใหญ่มีช่วงระดับตำแหน่งระดับที่ 5-7 คิดเป็นร้อยละ 54.5 รองลงมาคือระดับที่ 1-4 คิดเป็นร้อยละ 45.5

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เขื่อนภูมิพลส่วนใหญ่มีช่วงระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 12 ปี คิดเป็นร้อยละ 62.8 รองลงมาคือเท่ากับ 12 ปี หรือน้อยกว่า 12 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.2

4.2 คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เขื่อนภูมิพล

ตารางที่ 4.2 ตารางสรุปคุณภาพชีวิตการทำงาน แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความหมายระดับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้านของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เขื่อนภูมิพล

คุณภาพชีวิตการทำงานในแต่ละด้าน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ความหมายระดับปัจจัย
ปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.5858	.24465	มาก
ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงาน ความปลอดภัยและการส่งเสริมสุขภาพ	3.8197	.15715	มาก
การพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	3.6184	.19192	มาก
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.8233	.22237	มาก
การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	3.7964	.14671	มาก
ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	3.4440	.13131	มาก
ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	3.6774	.07461	มาก
ด้านประโยชน์ต่อสังคม	3.4922	.08429	มาก
คุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้าน	**3.65715**	**.19261**	**มาก**

สรุปคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมากสามารถจำแนกรายละเอียดออกเป็นด้านได้ ดังนี้

ตารางที่ 4.3 ตารางแสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความหมายระดับปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เขื่อนภูมิพล

ปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ความหมายระดับปัจจัย
ความเพียงพอของเงินเดือนกับค่าใช้จ่าย	3.6335	.76208	มาก
ความเหมาะสมของค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน	3.6702	.78210	มาก
ความเหมาะสมของสวัสดิการ เช่นค่าบ้าน เบี้ยเลี้ยง ที่ได้รับกับตำแหน่งงาน	3.7120	.77175	มาก

ตารางที่ 4.3 ตารางแสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความหมายระดับปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เขื่อนภูมิพล (ต่อ)

ปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ความหมายระดับปัจจัย
ความเหมาะสมกับเงินเดือนที่ได้รับตำแหน่ง	3.6911	.76356	มาก
ความเท่าเทียมของเงินเดือนเมื่อเทียบกับรัฐวิสาหกิจอื่นๆ	3.6440	.78737	มาก
ความสอดคล้องของรายได้กับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	3.1937	.97827	ปานกลาง
ความเหมาะสมของเงินเดือนที่ได้รับเพิ่มขึ้นในแต่ละปี	3.3874	.96082	ปานกลาง
ความเป็นธรรมในการเลื่อนขั้นเงินเดือนในแต่ละปี	3.3298	.87728	ปานกลาง
การได้มีโอกาสตรวจสุขภาพประจำปีโดยไม่ถือเป็นวันลา	4.0105	.65686	มาก
ปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมโดยรวม	**3.5858**	**.24465**	**มาก**

จากตารางที่ 4.3 จะเห็นได้ว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เขื่อนภูมิพลด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.5858 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านนั้นสามารถอธิบายได้ดังนี้

ปัจจัยด้านความเพียงพอของเงินเดือนกับค่าใช้จ่ายของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เขื่อนภูมิพล อยู่ในระดับมากที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.6335

ปัจจัยด้านความเหมาะสมของค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เขื่อนภูมิพลอยู่ในระดับมากที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.6702

ปัจจัยด้านความเป็นธรรมในการเลื่อนขั้นเงินเดือนในแต่ละปีของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เขื่อนภูมิพลอยู่ในระดับมากที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.7120

ปัจจัยด้านความเหมาะสมกับเงินเดือนที่ได้รับกำตำแหน่งของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เขื่อนภูมิพลอยู่ในระดับมากที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.6911

ปัจจัยด้านความเท่าเทียมของเงินเดือนเมื่อเทียบกับ รัฐวิสาหกิจอื่นๆของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เขื่อนภูมิพลอยู่ในระดับมากที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.6440

ปัจจัยด้านความสอดคล้องของรายได้กับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เขื่อนภูมิพลอยู่ในระดับปานกลางที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.1937

ปัจจัยด้านความเหมาะสมของเงินเดือนที่ได้รับเพิ่มขึ้นในแต่ละปีของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เขื่อนภูมิพลอยู่ในระดับปานกลางที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.1937

ปัจจัยด้านความเป็นธรรมในการเลื่อนขั้นเงินเดือนในแต่ละปีของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เขื่อนภูมิพลอยู่ในระดับปานกลางที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.3298

ปัจจัยด้านการได้มีโอกาสตรวจสุขภาพประจำปีโดยไม่ถือเป็นวันลาของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เขื่อนภูมิพลอยู่ในระดับมากที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.0105

ตารางที่ 4.4 ตารางแสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความหมายระดับปัจจัยด้านสภาพ แวดล้อมการทำงาน ความปลอดภัยและการส่งเสริมสุขภาพ ของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เขื่อนภูมิพล

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ความปลอดภัยและการส่งเสริมสุขภาพ	**ค่าเฉลี่ย**	**ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน**	**ความหมายระดับปัจจัย**
ความปลอดภัยในการเดินทางไปปฏิบัติงาน	3.9319	.63293	มาก
ความสะอาดในบริเวณหน่วยงาน	3.9686	.66416	มาก
ความเพียงพอของสิ่งอำนวยนความสะดวกในการปฏิบัติงาน	3.8482	.75602	มาก
ความเหมาะสมของสถานที่ทำงานกับตำแหน่งหน้าที่การทำงาน	3.8429	.73731	มาก
การจัดบริเวณให้พักผ่อนคลายเครียดช่วงเวลาพัก	3.4869	.93391	มาก

ตารางที่4.4 ตารางแสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความหมายระดับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ความปลอดภัยและการส่งเสริมสุขภาพ ของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เขื่อนภูมิพล **(ต่อ)**

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ความปลอดภัยและการส่งเสริมสุขภาพ	**ค่าเฉลี่ย**	**ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน**	**ความหมายระดับปัจจัย**
มีห้องสุขาที่สะอาดและเพียงพอต่อพนักงาน	3.8063	.73925	มาก
มีสุขภาพจิตที่ดีในการทำงานเมื่อเวลาปฏิบัติงาน	3.8534	.64029	มาก
ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงาน ความปลอดภัยและการส่งเสริมสุขภาพโดยรวม	**3.8197**	**.15715**	**มาก**

จากตารางที่ 4.4 จะเห็นได้ว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เขื่อนภูมิพลปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ความปลอดภัยและการส่งเสริมสุขภาพโดยรวมอยู่ในระดับมากที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.8197และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านนั้นสามารถอธิบายได้ดังนี้

ปัจจัยด้านความปลอดภัยในการเดินทางไปปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เขื่อนภูมิพลอยู่ในระดับมากที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.9686

ปัจจัยด้านความสะอาดในบริเวณหน่วยงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เขื่อนภูมิพลอยู่ในระดับมากที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.9319

ปัจจัยด้านความเพียงพอของสิ่งอำนวยนความสะดวกในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เขื่อนภูมิพลอยู่ในระดับมากที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.8482

ปัจจัยด้านความเหมาะสมของสถานที่ทำงานกับตำแหน่งหน้าที่การทำงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เขื่อนภูมิพล อยู่ในระดับมากที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.8429

ปัจจัยด้านการจัดบริเวณให้พักผ่อนคลายเครียดช่วงเวลาพักของกล่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เขื่อนภูมิพลอยู่ในระดับมากที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.4869

ปัจจัยด้านห้องสุขาที่สะอาดและเพียงพอต่อพนักงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เขื่อนภูมิพลอยู่ในระดับมากที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.8063

ปัจจัยด้านสุขภาพจิตที่ดีในการทำงานเมื่อเวลาปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เขื่อนภูมิพลอยู่ในระดับมากที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.8534

ตารางที่ 4.5 ตารางแสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความหมายระดับปัจจัยด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เขื่อนภูมิพล

ปัจจัยด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	**ค่าเฉลี่ย**	**ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน**	**ความหมายระดับปัจจัย**
การได้รับการส่งเสริมฝึกอบรมเพิ่มทักษะความรู้ในสายงาน	3.7539	.75196	มาก
โอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ตัดสินในในการปฏิบัติงาน	3.6178	.81143	มาก
การแต่งตั้งผู้ปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความถนัดความรู้ ความสามารถของแต่ละคน	3.4660	.80632	มาก
ท่านสามารถปฏิบัติงานจากผู้ร่วมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.7958	.66109	มาก
ผู้บังคับบัญชาให้ท่านปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมโดยเรียนรู้จากเพื่อนร่วมงาน	3.6806	.70157	มาก
ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้จากการฝึกอบรมมาใช้ในการทำงาน	3.7801	.66793	มาก
ท่านมีโอกาสที่จะได้รับการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวิทยฐานะ	3.1832	1.02748	ปานกลาง
ท่านมีโอกาสในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่	3.6649	.65113	มาก
ท่านมีอิสระในการสร้างสรรค์งานใหม่ๆ	3.6230	.72132	มาก
การพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลโดยรวม	**3.6184**	**.19192**	**มาก**

จากตารางที่ 4.5 จะเห็นได้ว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เขื่อนภูมิพลปัจจัยด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมากที่ระดับค่าเฉลี่ย3.6184 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านนั้นสามารถอธิบายได้ดังนี้

ปัจจัยด้านการได้รับการส่งเสริมฝึกอบรมเพิ่มทักษะความรู้ในสายงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เขื่อนภูมิพล อยู่ในระดับมากที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.7539

ปัจจัยด้านโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ตัดสินในในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เขื่อนภูมิพลอยู่ในระดับมากที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.6178

ปัจจัยด้านการแต่งตั้งผู้ปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความถนัด ความรู้ ความสามารถของแต่ละคนของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เขื่อนภูมิพลอยู่ในระดับมากที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.4660

ปัจจัยด้านความสามารถปฏิบัติงานจากผู้ร่วมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพของแต่ละคนของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เขื่อนภูมิพลอยู่ในระดับมากที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.7958

ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชาให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมโดยเรียนรู้จากเพื่อนร่วมงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เขื่อนภูมิพลอยู่ในระดับมากที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.6230

ปัจจัยด้านพนักงานมีโอกาสได้ใช้ความรู้จากการฝึกอบรมมาใช้ในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เขื่อนภูมิพลอยู่ในระดับมากที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.7801

ปัจจัยด้านพนักงานมีโอกาสที่จะได้รับการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวิทยฐานะของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เขื่อนภูมิพลอยู่ในระดับมากที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.7801

ปัจจัยด้านการมีอิสระในการสร้างสรรค์งานใหม่ๆของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เขื่อนภูมิพลอยู่ในระดับมากที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.7801

ตารางที่ 4.6 ตารางแสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความหมายระดับปัจจัยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เขื่อนภูมิพล

ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ความหมายระดับปัจจัย
ท่านมีความพอใจในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้	3.8377	.71070	มาก
ท่านมีความภาคภูมิใจในผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน	4.0524	.63857	มาก
หน่วยงานทำให้ท่านได้รับความก้าวหน้าและมีความมั่นคงในอาชีพ	3.9843	.75726	มาก
ท่านได้รับคำชมเชย หรือรางวัลจากผู้บังคับบัญชาเมื่องานประสบความสำเร็จ	3.3770	.93713	ปานกลาง
งานที่ท่านได้รับมอบหมายสามารถพัฒนาศักยภาพความสามารถของท่านได้มากยิ่งขึ้น	3.8901	.66764	มาก
การปฏิบัติงานของท่านส่งผลให้เกิดความรักความผูกพันต่อองค์กร	4.0000	.61559	มาก
ท่านได้รับโอกาสให้ปฏิบัติงานตามความถนัด	3.8010	.74141	มาก
การได้มีโอกาสได้แสดงผลงานที่มีต่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.6440	.70259	มาก
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานโดยรวม	**3.8233**	**.22237**	**มาก**

จากตารางที่ 4.6 จะเห็นได้ว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เขื่อนภูมิพลปัจจัยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.8233 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านนั้นสามารถอธิบายได้ดังนี้

ปัจจัยด้านความพอใจในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้ของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เขื่อนภูมิพลอยู่ในระดับมากที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.8377

ปัจจัยด้านความภาคภูมิใจในผลสำเร็จของการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เขื่อนภูมิพลอยู่ในระดับมากที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.0524

ปัจจัยด้านหน่วยงานทำให้พนักงานได้รับความก้าวหน้าและมีความมั่นคงในอาชีพของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เขื่อนภูมิพลอยู่ในระดับมากที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.9843

ปัจจัยด้านพนักงานได้รับคำชมเชย หรือรางวัลจากผู้บังคับบัญชาเมื่องานประสบความสำเร็จของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.)เขื่อนภูมิพลอยู่ในระดับปานกลางที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.3770

ปัจจัยด้านพนักงานได้รับคำชมเชย หรือรางวัลจากผู้บังคับบัญชาเมื่องานประสบความสำเร็จของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.)เขื่อนภูมิพลอยู่ในระดับปานกลางที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.3770

ปัจจัยด้านงานที่พนักงานได้รับมอบหมายสามารถพัฒนาศักยภาพความสามารถของพนักงานได้มากยิ่งขึ้นอยู่ในระดับมากที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.8901

ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานส่งผลให้เกิดความรักความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เขื่อนภูมิพลอยู่ในระดับมากที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.0000

ปัจจัยด้านพนักงานได้รับโอกาสให้ปฏิบัติงานตามความถนัดของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เขื่อนภูมิพลอยู่ในระดับมากที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.8010

ปัจจัยด้านการได้มีโอกาสได้แสดงผลงานที่มีต่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เขื่อนภูมิพลอยู่ในระดับมากที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.6440

ตารางที่ 4.7 ตารางแสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความหมายระดับปัจจัยด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นของพนักงานกลุ่มตัวอย่างการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เขื่อนภูมิพล

การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	**ค่าเฉลี่ย**	**ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน**	**ความหมายระดับปัจจัย**
การได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน	3.8639	.63437	มาก
การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานว่าท่านสร้างความสำเร็จในงาน	3.7016	.71078	มาก
หน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานสร้างความภูมิใจให้แก่สังคมและชีวิตส่วนตัวของท่าน	3.9686	.77396	มาก
ข้อเสนอแนะของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.5497	.89818	มาก
ท่านได้รับความช่วยเหลือคำแนะนำจากเพื่อนร่วมงานและเรื่องส่วนตัว	3.6911	.73547	มาก
ความเป็นมิตรต่อเพื่อนร่วมงานที่มีต่อท่าน	4.0000	.71818	มาก
การให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	3.8586	.65367	มาก
ผลงานที่ท่านปฏิบัติได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน	3.8377	.63232	มาก
การได้รับการยอมรับในความคิดเห็นที่เกี่ยวกับการวางแผนปฏิบัติงานในหน่วยงาน	3.6963	.69732	มาก
การบูรณาการทางสังคมโดยรวม	**3.7964**	**.14671**	**มาก**

จากตารางที่ 4.7 จะเห็นได้ว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เขื่อนภูมิพลปัจจัยด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.7964และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านนั้นสามารถอธิบายได้ดังนี้

ปัจจัยด้านการได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เขื่อนภูมิพล มีอยู่ในระดับมากที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.8639

ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานว่าท่านสร้างความสำเร็จในงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เขื่อนภูมิพลอยู่ในระดับมากที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.7016

ปัจจัยด้านหน่วยงานที่ปฏิบัติงานสร้างความภูมิใจให้แก่สังคมและชีวิตส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เขื่อนภูมิพลอยู่ในระดับมากที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.9686

ปัจจัยด้านข้อเสนอแนะของพนักงานได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เขื่อนภูมิพลอยู่ในระดับมากที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.5497

ปัจจัยด้านพนักงานได้รับความช่วยเหลือคำแนะนำจากเพื่อนร่วมงานและเรื่องส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เขื่อนภูมิพลอยู่ในระดับมากที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.6911

ปัจจัยด้านความเป็นมิตรต่อเพื่อนร่วมงานที่มีต่อพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เขื่อนภูมิพลอยู่ในระดับมากที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.0000

ปัจจัยด้านการให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เขื่อนภูมิพลอยู่ในระดับมากที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.8377

ปัจจัยด้านผลงานที่พนักงานปฏิบัติงานได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เขื่อนภูมิพลอยู่ในระดับมากที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.8377

ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับในความคิดเห็นที่เกี่ยวกับการวางแผนปฏิบัติงานในหน่วยงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.)เขื่อนภูมิพล อยู่ในระดับมากที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.6963

ตารางที่ 4.8 ตารางแสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความหมายระดับปัจจัยด้านประชาธิปไตยในองค์กร ของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เขื่อนภูมิพล

ปัจจัยด้านประชาธิปไตยในองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ความหมายระดับปัจจัย
ความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบในการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา	3.3717	.79009	ปานกลาง
กฎระเบียบเอื้อต่อการปฏิบัติงาน	3.6492	.68632	มาก
การได้รับความคุ้มครองและปกป้องจากผู้บังคับบัญชา	3.5340	.65506	มาก
ความเสมอภาคในการได้รับการศึกษาต่อหรือการอบรม ศึกษาดูงาน	3.3717	.74200	ปานกลาง
การได้รับความเป็นธรรมในการร้องทุกต่อผู้บังคับบัญชาของท่าน	3.3351	.76967	ปานกลาง
ความเสมอภาคในการกระจายอำนาจของผู้บังคับบัญชา	3.3874	.81218	ปานกลาง
การกำหนดมาตรการในการป้องกันการกระทำความผิดของพนักงาน	3.6440	.72472	มาก
ความยุติธรรมในการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่ง	3.2461	.82537	ปานกลาง
ความมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชา	3.4398	.78492	มาก
ความเป็นธรรมในการพิจารณาลงโทษทางวินัยของผู้บังคับบัญชา	3.4607	.79291	มาก
ระดับปัจจัยด้านประชาธิปไตยในองค์กรโดยรวม	**3.4440**	**.13131**	**มาก**

จากตารางที่ 4.8 จะเห็นได้ว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เขื่อนภูมิพลปัจจัยด้านประชาธิปไตยในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมากที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.4440และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านนั้นสามารถอธิบายได้ดังนี้

ปัจจัยด้านความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบในการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เขื่อนภูมิพลอยู่ในระดับปานกลางที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.3717

ปัจจัยด้านกฎระเบียบเอื้อต่อการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เขื่อนภูมิพลอยู่ในระดับมากที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.6492

ปัจจัยด้านการได้รับความคุ้มครองและปกป้องจากผู้บังคับบัญชาของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เขื่อนภูมิพลอยู่ในระดับมากที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.5340

ปัจจัยด้านความเสมอภาคในการได้รับการศึกษาต่อ หรือการอบรม ศึกษาดูงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เขื่อนภูมิพลอยู่ในระดับปานกลางที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.3717

ปัจจัยด้านการได้รับความเป็นธรรมในการร้องทุกต่อผู้บังคับบัญชาของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เขื่อนภูมิพลอยู่ในระดับปานกลางที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.3351

ปัจจัยด้านความเสมอภาคในการกระจายอำนาจของผู้บังคับบัญชาของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เขื่อนภูมิพลอยู่ในระดับปานกลางที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.3874

ปัจจัยด้านการกำหนดมาตรการในการป้องกันการกระทำความผิดของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เขื่อนภูมิพล มีอยู่ในระดับมากที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.6440

ปัจจัยด้านความยุติธรรมในการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เขื่อนภูมิพล อยู่ในระดับปานกลางที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.2461

ปัจจัยด้านความมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เขื่อนภูมิพล อยู่ในระดับมากที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.4398

ปัจจัยด้านความเป็นธรรมในการพิจารณาลงโทษทางวินัยของผู้บังคับบัญชาต่อพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เขื่อนภูมิพล อยู่ในระดับมากที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.4607

ตารางที่ 4.9 ตารางแสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความหมายระดับปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เขื่อนภูมิพล

ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ความหมายระดับปัจจัย
ความพึงพอใจของท่านกับตำแหน่งหน้าที่การงานและสภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบัน	3.7435	.76237	มาก
การใช้เวลาว่างกับการปฏิบัติงานและครอบครัวของท่านมีความเหมาะสม	3.6911	.80386	มาก
ท่านมีโอกาสร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน	3.6702	.73348	มาก
ท่านมีเวลาเพียงพอให้แก่ครอบครัว	3.6126	.86854	มาก
ท่านรู้สึกมีความสุขกับการใช้เวลาในชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน	3.7853	.71155	มาก
เวลาพักผ่อนในแต่ละวันมีความเพียงพอ	3.6387	.80809	มาก
ครอบครัวของท่านยอมรับเมื่อท่านปฏิบัติงานนอกเวลา	3.7225	.70447	มาก
ท่านมีโอกาสผ่อนคลายความตึงเครียดจากการปฏิบัติงาน	3.5550	.76493	มาก
ความสมดุลระหว่างชีวิตการงานกับชีวิตส่วนตัวโดยรวม	**3.6774**	**.07461**	**มาก**

จากตารางที่ 4.9 จะเห็นได้ว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เขื่อนภูมิพลปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวโดยรวมอยู่ในระดับมากที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.6774 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านนั้นสามารถอธิบายได้ดังนี้

ปัจจัยด้านความพึงพอใจของพนักงานกับตำแหน่งหน้าที่การงานและสภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบันของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เขื่อนภูมิพลอยู่ในระดับมากที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.7435

ปัจจัยด้านการใช้เวลาว่างกับการปฏิบัติงานและครอบครัวของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เขื่อนภูมิพล มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.6911

ปัจจัยด้านพนักงานมีโอกาสร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.)เขื่อนภูมิพล มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.6702

ปัจจัยด้านเวลาเพียงพอให้แก่ครอบครัวของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เขื่อนภูมิพล อยู่ในระดับมากที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.6387

ปัจจัยด้านความรู้สึกมีความสุขกับการใช้เวลาในชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เขื่อนภูมิพลอยู่ในระดับมากที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.7853

ปัจจัยด้านเวลาพักผ่อนในแต่ละวันมีความเพียงพอของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เขื่อนภูมิพล อยู่ในระดับมากที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.6387

ปัจจัยด้านครอบครัวของพนักงานยอมรับเมื่อพนักงานปฏิบัติงานนอกเวลา อยู่ในระดับมากที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.7225

ปัจจัยด้านพนักงานมีโอกาสผ่อนคลายความตึงเครียดจากการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.5550

ตารางที่ 4.10 ตารางแสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความหมายระดับปัจจัยด้านประโยชน์ต่อสังคม ของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เขื่อนภูมิพล

ปัจจัยด้านประโยชน์ต่อสังคม	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ความหมายระดับปัจจัย
การให้บริการแก่ชุมชนและร่วมพัฒนาชุมชนอย่างทั่วถึง	3.4817	.74582	มาก
ท่านมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมประเพณีและวัฒนธรรมกับชุมชน	3.4136	.79579	มาก
การปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	3.5812	.70521	มาก
ปัจจัยด้านประโยชน์ต่อสังคมโดยรวม	**3.4922**	**.08429**	**มาก**

จากตารางที่ 4.10 จะเห็นได้ว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เขื่อนภูมิพลปัจจัยด้านปัจจัยด้านประโยชน์ต่อสังคมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.4922และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านนั้นสามารถอธิบายได้ดังนี้

ปัจจัยด้านการให้บริการแก่ชุมชนและร่วมพัฒนาชุมชนอย่างทั่วถึงของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เขื่อนภูมิพล อยู่ในระดับมากที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.4817

ปัจจัยด้านการมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมประเพณีและวัฒนธรรมกับชุมชนของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เขื่อนภูมิพล อยู่ในระดับมากที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.4136

ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอยู่ในระดับมากที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.5812

สรุประดับคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้านของของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เขื่อนภูมิพลอยู่ในระดับมากที่ระดับค่าเฉลี่ยที่ 3.65715

4.3 การวิเคราะห์ ความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เขื่อนภูมิพล

ตารางที่ 4.11 ตารางแสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความหมายระดับปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เขื่อนภูมิพล

ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ความหมายระดับปัจจัย
ท่านคิดว่าเป้าหมายของหน่วยงานกับเป้าหมายส่วนตัวมีความสอดคล้องกัน	3.5916	.68881	มาก
ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านมีการทำงานที่โปร่งใสตรวจสอบได้	3.5079	.99403	มาก
ท่านมักไม่พอใจต่อนโยบายต่างๆในหน่วยงานของท่านทำให้เกิดการท้อแท้ในการทำงาน	2.6963	.87776	ปานกลาง

ตารางที่ 4.11 ตารางแสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความหมายระดับปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เขื่อนภูมิพล **(ต่อ)**

ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ความหมายระดับปัจจัย
ท่านคิดว่าแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงานในปัจจุบันมีความเหมาะสม	3.5340	.74526	มาก
ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านเป็นที่ยอมรับแก่สังคมและองค์กรอื่นๆ	3.7592	.74526	มาก
ท่านมักพูดถึงหน่วยงานของท่านให้ผู้อื่นฟังเสมอว่าเป็นหน่วยงานที่น่าทำงานด้วย	3.8534	.79437	มาก
ท่านจะทำงานกับองค์กรนี้ต่อไปแม้มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงาน	3.7592	.75016	มาก
ท่านรู้สึกยินดีอย่างยิ่งที่ได้เลือกงานกับองค์กรของท่านเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น	4.0419	.67926	มาก
ท่านไม่สนใจคำชักชวนของเพื่อนเพื่อการย้ายไปทำงานในองค์กรอื่น	3.6440	1.05579	มาก
ท่านทำงานกับหน่วยงานปัจจุบันเพื่อรอเปลี่ยนงานที่ดีกว่า	2.1832	1.21552	น้อย
ท่านจะไม่ย้ายสถานที่ทำงานแม้ว่าท่านอาจจะได้รับความสำเร็จและก้าวหน้ามากกว่า	3.4503	.93264	มาก
เมื่อทำงานนานขึ้นท่านยิ่งรู้สึกรักองค์กรมากขึ้น	4.1204	80207	มาก
ท่านยินดีและเต็มใจที่จะปฏิบัติตามนโยบายขององค์กรอย่างเคร่งครัด	3.9686	.76023	มาก

ตารางที่ 4.11 ตารางแสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความหมายระดับปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เขื่อนภูมิพล (ต่อ)

ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ความหมายระดับปัจจัย
ท่านยินดีที่จะทำงานในวันหยุดเมื่อองค์กรมีความจำเป็นต้องพึ่งพางานของท่าน	2.6178	1.13619	ปานกลาง
องค์กรนี้ไม่ใช่เป็นองค์กรของท่านเพียงแต่ผู้เดียว กรทำงานในแต่ละวันก็เพียงพอแล้ว	2.6178	1.10287	ปานกลาง
ท่านคิดว่าท่านเพียงคนเดียวไม่สามารถช่วยพัฒนาองค์กรได้มาก	3.4503	1.13619	**มาก**
ท่านคิดว่าท่านทุ่มเทตนเองให้กับการปฏิบัติงานขององค์กรมากที่สุด	3.9738	.77075	มาก
ท่านมีความมุ่งมั่นอย่างมากที่จำทำให้งานของหน่วยงานประสบความสำเร็จ	4.0942	.76881	มาก
ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	**3.5672**	**.54567**	**มาก**

จากตารางที่ 4.11 จะเห็นได้ว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เขื่อนภูมิพลโดยรวมอยู่ในระดับมากที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.5672และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านนั้นสามารถอธิบายได้ดังนี้

ปัจจัยด้านความรู้สึกว่าเป้าหมายของหน่วยงานกับเป้าหมายส่วนตัวมีความสอดคล้องกันของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เขื่อนภูมิพล อยู่ในระดับมากที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.5916

ปัจจัยด้านความรู้สึกว่าหน่วยงานมีการทำงานที่โปร่งใสตรวจสอบได้ของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เขื่อนภูมิพล อยู่ในระดับมากที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.5079

ปัจจัยด้านพนักงานมักไม่พอใจต่อนโยบายต่างๆในหน่วยงานทำให้เกิดการท้อแท้ในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลางที่ระดับค่าเฉลี่ย 2.6963

ปัจจัยด้านแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงานในปัจจุบันมีความเหมาะสมของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เขื่อนภูมิพล อยู่ในระดับมากที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.5340

ปัจจัยด้านหน่วยงานเป็นที่ยอมรับแก่สังคมและองค์กรอื่นๆของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เขื่อนภูมิพล อยู่ในระดับมากที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.7592

ปัจจัยด้านพนักงานมักพูดถึงหน่วยงานของท่านให้ผู้อื่นฟังเสมอว่าเป็นหน่วยงานที่น่าทำงาน อยู่ในระดับมากที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.8534

ปัจจัยด้านพนักงานจะทำงานกับองค์กรนี้ต่อไปแม้มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงาน อยู่ในระดับมากที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.7592

ปัจจัยด้านความรู้สึกยินดีอย่างยิ่งที่ได้เลือกทำงานกับองค์กรเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.)เขื่อนภูมิพล อยู่ในระดับมากที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.0419

ปัจจัยด้านพนักงานไม่สนใจตำชักชวนของเพื่อนเพื่อการย้ายไปทำงานในองค์กรอื่นอยู่ในระดับมากที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.6440

ปัจจัยด้านพนักงานทำงานกับหน่วยงานปัจจุบันเพื่อรอเปลี่ยนงานที่ดีกว่า อยู่ในระดับน้อยที่ระดับค่าเฉลี่ย 2.1832

ปัจจัยด้านพนักงานไม่ประสงค์ย้ายสถานที่ทำงานแม้ว่าจะได้รับความสำเร็จและก้าวหน้ามากกว่า อยู่ในระดับปานกลางที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.4503

ปัจจัยด้านอายุการทำงานนานขึ้นยิ่งรู้สึกรักองค์กรมากขึ้นของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เขื่อนภูมิพล อยู่ในระดับมากที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.1204

ปัจจัยด้านความยินดีและเต็มใจที่จะปฏิบัติตามนโยบายขององค์กรอย่างเคร่งครัดของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เขื่อนภูมิพล อยู่ในระดับมากที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.9686

ปัจจัยด้านความยินดีที่จะทำงานในวันหยุดเมื่อองค์กรมีความจำเป็นต้องพึ่งพางานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เขื่อนภูมิพล อยู่ในระดับปานกลางที่ระดับค่าเฉลี่ย 2.6178

ปัจจัยด้านองค์กรนี้ไม่ใช่เป็นองค์กรของท่านเพียงแต่ผู้เดียว การทำงานในแต่ละวันก็เพียงพอแล้ว อยู่ในระดับปานกลางที่ระดับค่าเฉลี่ย 2.6178

ปัจจัยด้านพนักงานมีความรู้สึกว่าตัวคนเดียวคนเดียวไม่สามารถช่วยพัฒนาองค์กรได้มาก อยู่ในระดับมากที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.4503

ปัจจัยด้านความทุ่มเทตนเองให้กับการปฏิบัติงานขององค์กรมากที่สุดของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เขื่อนภูมิพล อยู่ในระดับมากที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.9738

ปัจจัยด้านความมุ่งมั่นอย่างมากที่จำทำให้งานของหน่วยงานประสบความสำเร็จของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เขื่อนภูมิพล อยู่ในระดับมากที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.0942

สรุปความผูกพันองค์กรของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เขื่อนภูมิพล ในส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.5672 มีเพียง 1 ปัจจัยที่อยู่ในระดับที่น้อยคือ พนักงานทำงานกับหน่วยงานปัจจุบันเพื่อรอเปลี่ยนงานที่ดีกว่านั่นหมายความว่าพนักงานมีความคิดเห็นที่จะเปลี่ยนงานน้อย

4.4 ผลทดสอบสมมติฐาน

คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันองค์กรของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เขื่อนภูมิพล

		q1	q2	q3	q4	q5	q6	q7	q8	com
q1	Pearson Correlation	1	.587(**)	.559(**)	.530(**)	.449(**)	.561(**)	.526(**)	.192(**)	.426(**)
	Sig. (2-tailed)		0	0	0	0	0	0	0.008	0
	N	191	191	191	191	191	191	191	191	191
q2	Pearson Correlation	.587(**)	1	.733(**)	.577(**)	.558(**)	.541(**)	.533(**)	.397(**)	.492(**)
	Sig. (2-tailed)	0		0	0	0	0	0	0	0
	N	191	191	191	191	191	191	191	191	191
q3	Pearson Correlation	.559(**)	.733(**)	1	.716(**)	.685(**)	.637(**)	.471(**)	.369(**)	.520(**)
	Sig. (2-tailed)	0	0		0	0	0	0	0	0
	N	191	191	191	191	191	191	191	191	191
q4	Pearson Correlation	.530(**)	.577(**)	.716(**)	1	.695(**)	.627(**)	.462(**)	.374(**)	.548(**)
	Sig. (2-tailed)	0	0	0		0	0	0	0	0
	N	191	191	191	191	191	191	191	191	191
q5	Pearson Correlation	.449(**)	.558(**)	.685(**)	.695(**)	1	.582(**)	.499(**)	.453(**)	.557(**)
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0		0	0	0	0
	N	191	191	191	191	191	191	191	191	191
q6	Pearson Correlation	.561(**)	.541(**)	.637(**)	.627(**)	.582(**)	1	.524(**)	.453(**)	.535(**)
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0		0	0	0
	N	191	191	191	191	191	191	191	191	191
q7	Pearson Correlation	.526(**)	.533(**)	.471(**)	.462(**)	.499(**)	.524(**)	1	.448(**)	.598(**)
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	0		0	0
	N	191	191	191	191	191	191	191	191	191
q8	Pearson Correlation	.192(**)	.397(**)	.369(**)	.374(**)	.453(**)	.453(**)	.448(**)	1	.384(**)
	Sig. (2-tailed)	0.008	0	0	0	0	0	0		0
	N	191	191	191	191	191	191	191	191	191
com	Pearson Correlation	.426(**)	.492(**)	.520(**)	.548(**)	.557(**)	.535(**)	.598(**)	.384(**)	1
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	0	0	0	
	N	191	191	191	191	191	191	191	191	191

โดยกำหนดให้

Y = ความผูกพันองค์กร

q1 = ปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

q2 = ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

q3 = ปัจจัยด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล

q4 = ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

q5 = ปัจจัยด้านการบูรณาการทางสังคม

q6 = ปัจจัยด้านประชาธิปไตยในองค์กร

q7 = ปัจจัยความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

q8 = ปัจจัยด้านประโยชน์ต่อสังคม

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าตั้งแต่ -1 ถึง 1 ค่าลบแสดงถึงความสัมพันธ์ทางลบหรือตรงกันข้าม ค่าบวกแสดงความสัมพันธ์ทางบวก มีเกณฑ์ดังนี้

r = .50 ถึง 1.00 หรือ r = -.50 ถึง -1.00 ถือว่าข้อมูลมีความสัมพันธ์ในระดับสูง
r = .30 ถึง .49 หรือ r = -.30 ถึง -.49 ถือว่าข้อมูลมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
r = .10 ถึง .29 หรือ r = -.10 ถึง -.29 ถือว่าข้อมูลมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
r = .00 ถือว่าข้อมูลไม่มีความสัมพันธ์กัน

ผลจากการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation)ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันองค์กรพบว่าตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้านมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรสามารถพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของแต่ละตัวแปรโดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation coefficient)ได้ดังนี้

ปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันองค์กรในระดับกลาง (r=.426**)

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันองค์กรในระดับกลาง (r=.492**)

ปัจจัยด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันองค์กรในระดับสูง (r=.520**)

ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันองค์กรในระดับสูง (r=.548**)

ปัจจัยด้านการบูรณาการทางสังคมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันองค์กรในระดับสูง (r=.557**)

ปัจจัยด้านประชาธิปไตยในองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันองค์กรในระดับสูง (r=.535**)

ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันองค์กรในระดับสูง (r=.598**)

ปัจจัยด้านประโยชน์ต่อสังคมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันองค์กรในระดับปานกลาง(r=.384**)

สรุปผลจากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้านมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูงได้แก่ ปัจจัยด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลปัจจัยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานปัจจัยด้านการบูรณาการทางสังคมปัจจัยด้านประชาธิปไตยในองค์กรปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวมีเพียง 3ด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกใน

ระดับปานกลางได้แก่ ปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพปัจจัยด้านประโยชน์ต่อสังคม

ตารางที่ 4.12 ผล Multiple Regression Analysis การวิเคราะห์การถดถอยสมการพยากรณ์

ความผูกพันองค์กร	β	R	R^2	t value	Sig.
ปัจจัยความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	.392	.598	.357	6.272	.000
ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	.204	.672	.451	2.979	.003
ปัจจัยด้านการบูรณาการทางสังคม	.205	.686	.471	2.660	.008

จากตารางที่ 4.12 Multiple Regression Analysisการวิเคราะห์การถดถอยสามารถเขียนเป็นสมการถดถอยได้ดังนี้

ความผูกพันองค์กร= ปัจจัยความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว.392 + ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน .204 + ปัจจัยด้านการบูรณาการทางสังคม .205

เมื่อตัวแปรความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวเปลี่ยนแปลง 1 หน่วย ความผูกพันองค์กรเปลี่ยนแปลงไป .392 หน่วย

เมื่อตัวแปรความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานเปลี่ยนแปลง 1 หน่วย ความผูกพันองค์กรเปลี่ยนแปลงไป .204หน่วย

เมื่อตัวแปรการบูรณาการทางสังคมเปลี่ยนแปลง 1 หน่วย ความผูกพันองค์กรเปลี่ยนแปลงไป .205หน่วย

ผลการทำนายตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรจากทั้งหมด 8 ด้านมีตัวแปรสามารถเข้าสมการการทำนายได้เพียง 3 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวปัจจัยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานและ ปัจจัยด้านการบูรณาการทางสังคมสามารถอธิบายความผันแปรความผูกพันขององค์กรได้ถึงร้อยละ47.1โดยที่ ปัจจัย

ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวเป็นตัวทำนายที่ดีที่สุดที่ β .392สามารถอธิบายการผันแปรของความผูกพันองค์กรได้ถึงร้อยละ35.7

บทที่ 5
การอภิปรายผล

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.)เขื่อนภูมิพลมีวัตถุประสงค์เพื่อ เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน และ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เขื่อนภูมิพล โดยผู้วิจัยตั้งสมมติฐานการวิจัยคือคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

5.1 การอภิปรายผลการศึกษาตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานและตัวแปรความผูกพันองค์กร

ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้านของของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เขื่อนภูมิพลโดยรวมอยู่ในระดับมากที่ระดับค่าเฉลี่ยที่ 3.65715 มีเพียง 3 ด้านที่อยู่ในระดับปานกลางได้แก่ ปัจจัยค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ระดับปัจจัยด้านประชาธิปไตยในองค์กรและปัจจัยด้านประโยชน์ต่อสังคม

ความผูกพันองค์กรของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เขื่อนภูมิพล โดยรวมอยู่ในระดับมากที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.5672 มีเพียง 1 ปัจจัยที่อยู่ในระดับที่น้อยคือ พนักงานทำงานกับหน่วยงานปัจจุบันเพื่อรอเปลี่ยนงานที่ดีกว่านั่นหมายความว่าพนักงานมีความคิดเห็นที่จะเปลี่ยนงานน้อย

5.2 การอภิปรายผลการทดสอบCorrelation Analysis

ผลจากการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันองค์กรพบว่าตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้านมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

โดยมีตัวแปรที่มีค่า r อยู่ในระดับสูงมาเป็น 3 อันดับแรกได้แก่ ตัวแปรด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว(r=.598**)ตัวแปรด้านการบูรณาการทางสังคม (r=.557**) ตัวแปรด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (r=.548**)ตามลำดับซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า

ตัวแปรด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว แสดงให้เห็นถึงความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เขื่อนภูมิพล ที่มีต่อระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ไม่มากหรือน้อยจนเกินไปโดยที่พนักงานสามารถจัดการบริหารเวลาให้เกิดความสมดุลระหว่างการปฏิบัติงานและเวลาส่วนตัวส่งผลให้พนักงานมีความสุขในการปฏิบัติงานซึ่งเป็นไปตาทฤษฎีคุณภาพชีวิตการทำงานของ Richard E. Walton (1973)

ตัวแปรด้านการบูรณาการทางสังคมแสดงให้เห็นถึงความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เขื่อนภูมิพล ที่มีต่อการปฏิบัติงานรวมกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เป็นการที่พนักงานเห็นว่าตัวเองมีคุณค่า เหมาะสมกับงาน สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายประสบความสำเร็จได้โดยมีการยอมรับและร่วมมือกันทำงานระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานซึ่งแสดงถึงความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรซึ่งเป็นไปตาทฤษฎีคุณภาพชีวิตการทำงานของ Richard E. Walton (1973)

ตัวแปรด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานแสดงให้เห็นถึงความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เขื่อนภูมิพล ที่มีต่องานความมั่นคงก้าวหน้าของงานนั่นคือการที่พนักงานได้รับมอบหมายมีผลต่อการปฏิบัติงาน และการเพิ่มความสามารถของพนักงานให้ได้รับทักษะความรู้ใหม่ๆ มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานที่หวังไว้แสดงให้เห็นว่าพนักงานมีความมั่นใจว่างานที่ทำอยู่มีความมั่นคงทางด้านสายงานซึ่งเป็นไปตาทฤษฎีคุณภาพชีวิตการทำงานของ Richard E. Walton (1973)

5.3 การอภิปรายผลการทดสอบ Multiple Regression Analysis

Regression Analysis การวิเคราะห์การถดถอยผลการทำนายตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรจากทั้งหมด 8 ด้านมีตัวแปรสามารถเข้าสมการการทำนายได้เพียง 3 ด้าน ได้แก่ ตัวแปรความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวตัวแปรด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานและ ตัวแปรด้านการบูรณาการทางสังคมทั้ง 3 ตัวแปรสามารถรวมกับการอภิปรายการผันแปรของความผูกพันองค์กรได้ร้อยละ47.1โดยที่ตัวแปรความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานงานกับชีวิตส่วนตัวเป็นตัวทำนายที่ดีที่สุดที่ β .392

จากตัวแปรความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวที่เป็นตัวแปรทำนายที่ดีที่สุดสะท้อนให้เห็นถึงความพึงพอใจกับระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ไม่มากหรือน้อยจนเกินไปซึ่งส่งผลให้เกิดความผูกพันกับองค์กรนั้นคือ การที่องค์กรจะดึงดูดและรักษาทุนมนุษย์ที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่กับองค์กรไปนานๆนั้นจำเป็นที่จะต้องจัดการให้บุคลากรมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวที่ดีเกิดความสมดุลและเหมาะสม มิฉะนั้นบุคลากรอาจรู้สึกไม่เป็นสุขกับชีวิต และลาจากองค์กรเพื่อไปแสวงหาทางเลือกที่ดีกว่าให้กับชีวิต

เมื่อพิจารณาจากการค่า r ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้านแล้วพบว่าทั้ง 8 ด้านมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรแต่ผลของ Regression Analysis การวิเคราะห์การถดถอย มีปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานเพียง 3 ด้านเท่านั้นที่เข้าสมการทำนายเนื่องจากปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวปัจจัยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานและ ปัจจัยด้านการบูรณาการทางสังคม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรที่สูงกว่าตัวอื่นๆจึงถูกเข้าสมการทำนายทำให้ตัวแปรอื่นๆที่มีค่าน้อยกว่าตามลำดับจึงถูก Partial out จนไม่สามารถเข้าสมการทำนายได้แต่ไม่ใช่เพราะปัจจัยอื่นๆเหล่านั้นไม่สามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันองค์กรแต่เนื่องจากเหตุผลทางสถิติ

จากผลการทดสอบสามารถสรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เขื่อนภูมิพลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

บทที่ 6
สรุปผลวิจัยและข้อเสนอแนะ

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เขื่อนภูมิพลเป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยมีวัตถุประสงค์

1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เขื่อนภูมิพล

2) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เขื่อนภูมิพล

3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เขื่อนภูมิพล

สรุปผลได้ดังนี้

6.1 ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เขื่อนภูมิพล

กลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เขื่อนภูมิพล ระดับ 1-7 ส่วนใหญ่เป็นเป็นเพศชายคิดเป็นร้อยละ 69.6 และเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 30.4พนักงานส่วนใหญ่มีช่วงอายุตั่งแต่ 18-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.5 ถัดมาคือช่วงอายุ 51-60 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.4 รองลงมาคือช่วงอายุระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.4 รองลงมาคือช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 4.7ในระดับตำแหน่งของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เขื่อนภูมิพลส่วนใหญ่มีช่วงระดับตำแหน่งระดับที่ 5-7 คิดเป็นร้อยละ 54.5 รองลงมาคือระดับที่ 1-4 คิดเป็นร้อยละ 45.5 และระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เขื่อนภูมิพลส่วนใหญ่มีช่วงระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 12 ปี คิดเป็นร้อยละ 62.8 รองลงมาคือเท่ากับ 12 ปี หรือน้อยกว่า 12 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.2

6.2 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันองค์กรของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เขื่อนภูมิพล

ความผูกพันองค์กรของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เขื่อนภูมิพล ในส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.5672 มีเพียง 1 ปัจจัยที่อยู่ในระดับที่น้อยคือ พนักงานทำงานกับหน่วยงานปัจจุบันเพื่อรอเปลี่ยนงานที่ดีกว่านั่นหมายความว่าพนักงานมีความคิดเห็นที่จะเปลี่ยนงานน้อย

ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้านของของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เขื่อนภูมิพลอยู่ในระดับมากที่ระดับค่าเฉลี่ยที่ 3.65715

6.3 ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร

ผลจากการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันองค์กรพบว่าตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้านมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการวิเคราะห์ Multiple Regression Analysis ตัวแปรที่สามารถเข้าสู่สมการถดถอยอธิบายการผันแปรของความผูกพันองค์กรได้แก่ ความสมดุลระหว่างชีวิตการงานกับชีวิตส่วนตัว ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานและด้านการบูรณาการทางสังคมทั้งนี้ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับส่วนตัวเป็นตัวแปรที่ทำนายความผูกพันองค์กรได้ดีที่สุดลองลงมาคือตัวแปรด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และตัวแปรด้านการบูรณาการทางสังคมตามลำดับ

จากผลการทดสอบสามารถสรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เขื่อนภูมิพลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

6.4 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ผลการวิจัยพบว่าตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานได้แก่ ตัวแปรความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวตัวแปรด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานและ ตัวแปรด้านการบูรณาการทางสังคมสามารถแสดงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันองค์กรได้ถึง 47 เปอร์เซ็นต์แสดงให้เห็นว่าพนักงานการไฟฟ้าส่วนใหญ่มีความพึงพอใจสูงกับ 3 ตัวแปรที่ได้กล่าวมาข้างต้นดังนั้นการที่ผู้บริหารสามารถที่จะรักษาความพึงพอใจของพนักงานเหล่านี้ไว้หรือ

สร้างความพึงพอใจให้กับพนักงานเพิ่มส่งผลให้พนักเกิดความผูกพันองค์กรซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร หรือการกำหนดนโยบายที่เสอดคล้องกับบริบทขององค์กรและพนักงาน เช่น

จัดสถานที่ทำงานให้เหมาะสมแก่การทำงาน รวมถึงจัดสรรสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้มีความเพียงพอต่อความต้องการของพนักงาน

จัดกิจกรรมประสานความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานและผู้บริหารเพราะความสัมพันธ์ที่ดีส่งผลให้เกิดการติดต่อสื่อสารที่ดี เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

6.5 ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเบื้องต้นในการหาแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เขื่อนภูมิพล ในการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานครั้งต่อไป

ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวตัวด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานและ ด้านการบูรณาการทางสังคม รวมถึงรูปแบบการทำงานให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน

ควรศึกษากรอบตัวแปรอิสระด้านอื่นๆที่ส่งผลหรือมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีอยู่อีกหลายด้านเช่น การคัดกรองบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.)เขื่อนภูมิพล

THE RELATIONSHIP BETWEEN QUALITY OF WORK LIFE AND OGANIZATIONAL COMMITMENT OF EMPLOYEE: A STUDY OF ELECTRICITY GENERATING AUTHORITY OF THAILAND (EGAT) BHUMIBOL DAM.

กัลยกร รัญชิดา 5536460 SHPP/M

รป.ม. (นโยบายสาธารณะและการจัดการภาครัฐ)

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์: สุรีย์ กาญจณวงศ์, Ph.D., สมบูรณ์ ศิริสรรหิรัญ, Ph.D., ภัทร์ พลอยแหวน, Ph.D.

บทสรุปแบบสมบูรณ์

1. บทนำ (Introduction)

ในปัจจุบันทรัพยากรพลังงานไฟฟ้าถือเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญต่อมนุษย์ชาติในการดำรงชีวิตจะเห็นได้จากสถานการณ์ด้านพลังงานไฟฟ้าไม่ว่าจะเป็นกรณีพม่าปิดแท่นก๊าซเพื่อบำรุงรักษาระบบ ส่งผลให้ประเทศไทยประสบกับปัญหาพลังงานไฟฟ้าที่ไม่เพียงพอต่อความต้องการเนื่องจากประเทศไทยต้องอาศัยและใช้วัตถุดิบในการผลิตกระแสไฟฟ้าจากประเทศเพื่อนบ้าน ณ ปัจจุบันมีความต้องการที่จะใช้ทรัพยากรพลังงานมากขึ้นตามจำนวนประชากรที่เพิ่มขึ้นในขณะที่กำลังการผลิตมีไม่สอดคล้องกับความต้องการใช้พลังงาน (Energy Thai, 2556)

พลังงานไฟฟ้าเป็นปัจจัยในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจทุกอุตสาหกรรมทุกภาคส่วนมีความจำเป็นต้องใช้พลังงานไฟฟ้าส่งผลให้ความต้องการในการใช้พลังงานไฟฟ้าในประเทศเพิ่มสูงขึ้นจนเรียกว่าพลังงานไฟฟ้าเป็นเสมือนปัจจัย 5ในการดำเนินชีวิตซึ่งพลังงานที่ใช้อยู่ปัจจุบันส่วนใหญ่เป็นพลังงานที่ใช้แล้วหมดไป ประเทศไทยยังต้องนำเข้าพลังงานจากต่างประเทศและมีแนวโน้มที่จะสูงขึ้นทุกปี ส่งผลให้การผลิตไฟฟ้าไม่เพียงพอต่อความต้องการบริโภคของภาคครัวเรือนและอุสาหกรรมส่งผลให้การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยมีแผนที่จะขยายการผลิตพลังงานไฟฟ้าเพิ่มขึ้น

ตารางที่ 1 สถิติความต้องการไฟฟ้าสูงสุด ปี 2538-2556

ปี	กำลังผลิตรวม (เมกะวัตต์)	ความต้องการไฟฟ้าสูงสุด (เมกะวัตต์)
2538	14,659.15	12,267.90
2539	15,725.29	13,310.90
2540	16,966.89	14,506.30
2541	17,935.29	14,179.90
2542	19,097.69	13,712.40
2543	21,073.99	14,918.30
2544	22,004.79	16,126.40
2545	23,754.79	16,681.10
2546	25,646.99	18,121.40
2547	25,969.01	19,325.80
2548	26,450.16	20,537.50
2549	27,107.20	21,064.00
2550	28,530.25	22,586.10
2551	29,840.90	22,568.20
2552	29,212.02	22,044.90
2553	30,920.02	24,009.90
2554	31,446.72	23,900.21
2555	32,184.72	26,121.10

ที่มา: การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สถิติความต้องการไฟฟ้า (2555)

การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยเป็นรัฐวิสาหกิจสังกัดกระทรวงพลังงานได้รับการสถาปนาเมื่อวันที่ 1 พฤษภาคม พ.ศ. 2512 มีภารกิจหลักคือ เป็นผู้ควบคุมระบบไฟฟ้าผลิตกระแสไฟฟ้า จัดส่งและจำหน่ายพลังงานไฟฟ้าให้แก่ประชาชนภาคธุรกิจต่างๆรวมทั้งเป็นเจ้าของโครงข่ายระบบส่งไฟฟ้าของประเทศจากภารกิจความรับผิดชอบกระบวนการผลิตไฟฟ้าของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยเพื่อตอบสนองความต้องการใช้พลังงานไฟฟ้าที่มีแนวโน้มสูงขึ้นซึ่งทรัพยากรที่สำคัญในองค์กรในกระบวนการผลิตกระแสไฟฟ้าที่ขาดไม่ได้ก็คือทรัพยากรมนุษย์ หรือ พนักงานที่เป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานรวมถึงกระบวนการผลิตกระแสไฟฟ้าให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยหลักที่สำคัญที่สุดเพราะการที่องค์กรจะเจริญเติบโตอยู่รอดได้นั้นบุคคลากรจำเป็นต้องมีประสิทธิภาพในการทำงาน การที่บุคลากรจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นจะขึ้นอยู่กับความร่วมมือ เสียสละในการอย่างเต็มที่จากบุคคลในองค์กรสาเหตุประการหนึ่งคือ คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) ซึ่งส่งผลไปยังความพึงพอใจในการทำงาน(Job Satisfaction) ของบุคลากรในองค์กรหากพนักงานไม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน(Job unsatisfaction) อาจก่อให้เกิดผลกระทบต่อหน่วยงาน เช่น การหยุดงาน การลาออก เป็นต้น ส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ปัญหาที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสะท้อนให้เห็นถึงความผูกพันต่อองค์กรในทางกลับกันถ้าพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร พนักงานมีความจงรักภักดีมีความสุขกับการปฏิบัติงาน การลาออก การขาดงานของพนักงานจึงมีอัตราที่น้อย

ตารางที่ 2 สถิติการลาออกจากงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เขื่อนภูมิพล ปี พ.ศ. 2551-2555

ปี	จำนวน (คน)
2551	8
2552	15
2553	14
2554	13
2555	16

ที่มา: การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สถิติการลาออกของพนักงาน กฟผ. เขื่อนภูมิพล (2556)

จะเห็นได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานถือเป็นเรื่องที่มีความสำคัญในอันดับต้นๆของการทำงานโดยคาดว่าคุณภาพชีวิตการทางานหมายถึงลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคลโดยพิจารณาจากคุณลักษณะของความเป็นบุคคลและสังคม (สรวงสรรค์ ต๊ะปินตา. 2541:19) และอาจหมายถึงในแง่ของความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานและสภาพแวดล้อมทั้งหมดในการทำงานและคุณภาพชีวิตการทางานอาจเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานลักษณะงานและบรรยากาศในการทำงานร่วมกันด้วยซึ่งพนักงานในองค์กรจะสะท้อนให้เห็นถึงคุณภาพชีวิตการทำงาน

จากความต้องการใช้พลังงานไฟฟ้าที่เพิ่มมากขึ้นส่งผลให้พนักงานมีภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นแต่อัตราการลาออกของพนักงานจากสถิติอัตราการลาออกจากงานของพนักงาน

การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยเขื่อนภูมิพลมีปริมาณที่น้อยมากซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรวมถึงความผูกพันต่อองค์กรซึ่งถือเป็นความสำเร็จในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร

ด้วยเหตุผลดังกล่าวจะเห็นได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันกับองค์กร การที่พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรสูงก็ย่อมส่งผลต่อการปฏิบัติงานทุ่มเทความรู้ความสามารถเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้นการทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจึงเป็นข้อมูลที่ดีจากพนักงานในองค์กรทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย กรณีศึกษา เขื่อนภูมิพล เพื่อที่จะได้ข้อมูลด้านวิชาการที่สามารถพิสูจน์ได้จริงจากผลการศึกษามาเป็นแนวทางการพัฒนารักษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยที่ดีนำไปสู่องค์กรที่มีศักยภาพและยั่งยืนต่อไป

2. บทคัดย่อ (Abstract)

การศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.)เขื่อนภูมิพลมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรเพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยเขื่อนภูมิพลโดยใช้กลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับที่ 1- 7 จำนวน 191 คน

ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เขื่อนภูมิพลทั้ง 8 ด้านได้แก่ ปัจจัยค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ปัจจัยด้านประชาธิปไตยในองค์กร ปัจจัยด้านประโยชน์ต่อสังคมปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานความปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ การพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยอยู่ในระดับมาก

ด้านความผูกพันองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก คุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้านและความผูกพันองค์กรมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ผลการทดสอบสมการทดถอยพหุคูณพบว่ามี 3 ตัวแปร ที่สามารถอธิบายการผันแปรความผูกพันองค์กรได้แก่ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านการ

บูรณาการทางสังคม โดยตัวแปรความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว เป็นตัวแปรที่ทำนายความผูกพันองค์กรดีที่สุด ที่ β .392

3. วัตถุประสงค์การวิจัย (Objectives)

3.1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เขื่อนภูมิพล

3.2 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เขื่อนภูมิพล

3.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เขื่อนภูมิพล

4. ขอบเขตการวิจัย (Scope of Research)

4.1 กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา คือ พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เขื่อนภูมิพล ระดับ 1-7พนักงานระดับปฏิบัติงานที่ปฏิบัติงานในระยะเวลาที่ศึกษา จำนวน 191 คน

4.2 การศึกษาในครั้งนี้ทำการศึกษาเฉพาะคุณภาพชีวิตการทำงานตามกรอบแนวคิดของ Richard E. Walton ประกอบไปด้วย 8 ด้าน ได้แก่ 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) สภาพแวดล้อมการทำงานความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3)ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 4) ด้านการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน 5.)การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น 6) ประชาธิปไตยในองค์กร 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับการทำงานกับชีวิตส่วนตัว 8) ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

4.3 ความผูกพันองค์กรโดยใช้นิยามตาทฤษฎีของ Steers ประกอบไปด้วยความเชื่อมั่นอย่างศรัทราในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กรความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

5. ระเบียบการวิจัย (Research Methodology)

การศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.)เขื่อนภูมิพล โดยการใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ

โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaires) เพื่อบรรยายลักษณะของปัจจัยคือ ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้าน และปัจจัยด้านความผูกพันองค์กรโดยแบบสอบถามออกแบบจากแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยมาใช้เป็นพื้นฐานในการสร้างเครื่องมือ และนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบ ปรับปรุง แก้ไข เพื่อความถูกต้องตรงประเด็น เชื่อถือได้ และได้ทำการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรAlpha Cronbach's Coefficient ซึ่งผลของการตรวจวอเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามในด้านคุณภาพชีวิตการงาน มีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา(∞) = 0.8645 ส่วนของความผูกพันองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา(∞) = 0.8433 ซึ่งถือว่าเป็นแบบสอบถามที่มีความหน้าเชื่อถืออยู่ในเกณฑ์ดีที่เหมาะสมนำไปใช้เก็บข้อมูลได้

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เขื่อนภูมิพล ระดับ 1-7 จำนวน 191 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ขอหนังสือจากคณะสังคมศาสตร์และมนุษย์ศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดลถึงผู้อำนวยการเขื่อนภูมิพล เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ความร่วมมือออกหนังสืออนุญาตให้ผู้วิจัยเก็บรวมรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้เวลาในการเก็บแบบสอบถาม 2 เดือน และนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลเพื่อนำไปวิเคราะห์ต่อไป

6. การวิเคราะห์ข้อมูล (Statistical Analysis)

ในส่วนของการวิเคราะห์ข้อมูลหลังจากได้ดำเนินการรับแบบสอบถามคืนแล้วจากนั้นนำแบบสอบถามไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for Social Science) เพื่อประมวลผลข้อมูลและนำเสนอสรุปผลการศึกษาโดยนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ค่าสถิติเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เขื่อนภูมิพล โดยค่าเฉลี่ยที่ใช้ในการวิจัยคือ ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้ในการอธิบายข้อมูลส่วนบุคคล, ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้ในการวิเคราะห์และอธิบายถึงระดับปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานและปัจจัยความผูกพันองค์กร และสถิติสหสัมพันธ์ (Correlation) เพื่อใช้ในการหาความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยคุณภาพชีวิตและความผูกพันองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เขื่อนภูมิพล

7. ผลการวิจัย (Results)

7.1 ผลการวิจัยระดับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เขื่อนภูมิพล

การศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เขื่อนภูมิพลอยู่ในระดับมากที่ค่าเฉลี่ย 3.65715 เมื่อพิจารณาเป็นรายได้พบว่า

ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เขื่อนภูมิพลด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.5858

ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เขื่อนภูมิพลปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ความปลอดภัยและการส่งเสริมสุขภาพโดยรวมอยู่ในระดับมากที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.8197

ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เขื่อนภูมิพลปัจจัยด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมากที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.6184

ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เขื่อนภูมิพลปัจจัยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่ระดับค่าเฉลี่ย3.8233

ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เขื่อนภูมิพลปัจจัยด้านการบูรณาการทางสังคมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.7964

ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เขื่อนภูมิพลปัจจัยด้านประชาธิปไตยในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมากที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.4440

ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เขื่อนภูมิพลปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวโดยรวมอยู่ในระดับมากที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.6774

ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เขื่อนภูมิพลปัจจัยด้านปัจจัยด้านประโยชน์ต่อสังคมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.4922

สรุประดับคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้านของของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เขื่อนภูมิพลอยู่ในระดับมากที่ระดับค่าเฉลี่ยที่ 3.65715

7.2 ผลการวิจัยระดับความผูกพันองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เขื่อนภูมิพล

ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เขื่อนภูมิพลโดยรวมอยู่ในระดับมากที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.5672

สรุปความผูกพันองค์กรของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เขื่อนภูมิพล ในส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.5672 มีเพียง 1 ปัจจัยที่อยู่ในระดับที่น้อยคือ พนักงานทำงานกับหน่วยงานปัจจุบันเพื่อรอเปลี่ยนงานที่ดีกว่านั่นหมายความว่าพนักงานมีความคิดเห็นที่จะเปลี่ยนงานน้อย

7.3 ผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เขื่อนภูมิพล

ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation)

ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เขื่อนภูมิพล

ปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันองค์กรในระดับปานกลาง(r=.426**)

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันองค์กรในระดับปานกลาง(r=.492**)

ปัจจัยด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันองค์กรในระดับสูง(r=.520**)

ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันองค์กรในระดับสูง(r=.548**)

ปัจจัยด้านการบูรณาการทางสังคมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันองค์กรในระดับสูง(r=.557**)

ปัจจัยด้านประชาธิปไตยในองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันองค์กรในระดับสูง(r=.535**)

ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันองค์กรในระดับสูง(r=.598**)

ปัจจัยด้านประโยชน์ต่อสังคมความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันองค์กรในระดับปานกลาง(r=.384**)

ผลการทดลองพบว่าตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้าน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ได้แก่ ตัวแปรด้านสภาพแวดล้อมการทำงานความปลอดภัยและการส่งเสริมสุขภาพตัวแปรด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ตัวแปรด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานตัวแปรด้านประชาธิปไตยในองค์กร ตัวแปรด้านด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีเพียง 3 ด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับน้อยได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมด้านสภาพแวดล้อมการทำงานความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้านประโยชน์ต่อสังคม

สรุปผลจากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างตัวแปรด้านคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้านมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากได้แก่ ปัจจัยด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ปัจจัยด้านการบูรณาการทางสังคม ปัจจัยด้านประชาธิปไตยในองค์กร ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวมีเพียง 3 ด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางได้แก่ ปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพปัจจัยด้านประโยชน์ต่อสังคม

ผลการวิเคราะห์การถดถอยสมการพยากรณ์ Multiple Regression Analysis

ผลการทำนายตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรจากทั้งหมด 8 ด้านมีตัวแปรสามารถเข้าสมการการทำนายได้เพียง 3 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวปัจจัยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานและ ปัจจัยด้านการบูรณาการทางสังคมสามารถอธิบายความผันแปรความผูกพันขององค์กรได้ถึงร้อยละ 47.1 โดยที่ ปัจจัยความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวเป็นตัวทำนายที่ดีที่สุดที่ β .392 สามารถอธิบายการผันแปรของความผูกพันองค์กรได้ถึงร้อยละ 35.7

8. อภิปรายผลการวิจัย (Discussion)

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.)เขื่อนภูมิพลมีวัตถุประสงค์เพื่อ เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เขื่อนภูมิพลเพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เขื่อนภูมิพล เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เขื่อนภูมิพล โดยผู้วิจัยตั้งสมมติฐานการวิจัยคือคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

8.1 การอภิปรายผลการศึกษาตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานและตัวแปรความผูกพันองค์กร

ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้านของของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เขื่อนภูมิพลทุกด้านอยู่ในระดับสูงที่ระดับค่าเฉลี่ยที่ 3.65715

ความผูกพันองค์กรของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เขื่อนภูมิพล โดยรวมอยู่ในระดับมากที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.5672 มีเพียง 1 ปัจจัยที่อยู่ในระดับที่น้อยคือ พนักงานทำงานกับหน่วยงานปัจจุบันเพื่อรอเปลี่ยนงานที่ดีกว่านั่นหมายความว่าพนักงานมีความคิดเห็นที่จะเปลี่ยนงานน้อย

8.2 การอภิปรายผลการทดสอบ Correlation Analysis

ผลจากการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันองค์กรพบว่าตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้านมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

โดยมีตัวแปรที่มีค่าสหสัมพันธ์r อยู่ในระดับมากมาเป็น 3 อันดับแรกได้แก่ ตัวแปรด้านความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว (r=.598**) ตัวแปรด้านการบูรณาการทางสังคม (r=.557**)ตัวแปรด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (r=.548**) ตามลำดับซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า

ตัวแปรด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการงานกับชีวิตส่วนตัว แสดงให้เห็นถึงความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เขื่อนภูมิพล ที่มีต่อระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ไม่มากหรือน้อยจนเกินไปโดยที่พนักงานสามารถจัดการบริหารเวลาให้เกิดความสมดุลระหว่างการปฏิบัติงานและเวลาส่วนตัวส่งผลให้พนักงานมีความสุขในการปฏิบัติงานซึ่งเป็นไปตาทฤษฎีคุณภาพชีวิตการทำงานของ Richard E. Walton (1973)

ตัวแปรด้านการบูรณาการทางสังคม แสดงให้เห็นถึงความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เขื่อนภูมิพล ที่มีต่อการปฏิบัติงานรวมกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เป็นการที่พนักงานเห็นว่าตัวเองมีคุณค่า เหมาะสมกับงาน สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายประสบความสำเร็จได้โดยมีการยอมรับและร่วมมือกันทำงานระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานซึ่งแสดงถึงความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรซึ่งเป็นไปตาทฤษฎีคุณภาพชีวิตการทำงานของ Richard E. Walton (1973)

ตัวแปรด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานแสดงให้เห็นถึงความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เขื่อนภูมิพล ที่มีต่องานความมั่นคงก้าวหน้าของงานนั่นคือการที่พนักงานได้รับมอบหมายมีผลต่อการปฏิบัติงาน และการเพิ่มความสามารถของ

พนักงานให้ได้รับทักษะความรู้ใหม่ๆ มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานที่หวังไว้แสดงให้เห็นว่าพนักงานมีความมั่นใจว่างานที่ทำอยู่มีความมั่นคงทางด้านสายงานซึ่งเป็นไปตาทฤษฎีคุณภาพชีวิตการทำงานของ Richard E. Walton (1973)

8.3 การอภิปรายผลการทดสอบ Multiple Regression Analysis

Regression Analysis การวิเคราะห์การถดถอยผลการทำนายตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรจากทั้งหมด 8 ด้านมีตัวแปรสามารถเข้าสมการการทำนายได้เพียง 3 ด้าน ได้แก่ ตัวแปรความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวตัวแปรด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานและ ตัวแปรด้านการบูรณาการทางสังคมทั้ง 3 ตัวแปรสามารถรวมกับการอภิปรายการผันแปรของความผูกพันองค์กรได้ร้อยละ 47.1 โดยที่ตัวแปรความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวเป็นตัวทำนายที่ดีที่สุดที่ β .392

จากตัวแปรความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวที่เป็นตัวแปรทำนายที่ดีที่สุดสะท้อนให้เห็นถึงความพึงพอใจกับระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ไม่มากหรือน้อยจนเกินไปซึ่งส่งผลให้เกิดความผูกพันกับองค์กรนั้นคือ การที่องค์กรจะดึงดูดและรักษาทุนมนุษย์ที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่กับองค์กรไปนานๆนั้นจำเป็นที่จะต้องจัดการให้บุคลากรมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวที่ดีเกิดความสมดุลและเหมาะสม มิฉะนั้นบุคลากรอาจรู้สึกไม่เป็นสุขกับชีวิต และลาจากองค์กรเพื่อไปแสวงหาทางเลือกที่ดีกว่าให้กับชีวิต

เมื่อพิจารณาจากการค่า r ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้านแล้วพบว่าทั้ง 8 ด้านมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรแต่ผลของ Regression Analysis การวิเคราะห์การถดถอย มีปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานเพียง 3 ด้านเท่านั้นที่เข้าสมการทำนายเนื่องจาก ปัจจัยความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวปัจจัยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานและ ปัจจัยด้านการบูรณาการทางสังคม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรที่สูงกว่าตัวอื่นๆจึงถูกเข้าสมการทำนาย ทำให้ตัวแปรอื่นๆที่มีค่าน้อยกว่าตามลำดับจึงถูก Partial out จนไม่สามารถเข้าสมการทำนายได้แต่ไม่ใช่เพราะปัจจัยอื่นๆเหล่านั้นไม่สามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันองค์กรแต่เนื่องจากเหตุผลทางสถิติ

จากผลการทดสอบสามารถสรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เขื่อนภูมิพลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

9. ข้อเสนอแนะครั้งต่อไป (Implication)

ผลการวิจัยพบว่าตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานได้แก่ ตัวแปรความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวตัวแปรด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานและ ตัวแปรด้านการบูรณาการทางสังคมสามารถแสดงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันองค์กรได้ร้อยละ47 แสดงให้เห็นว่าพนักงานการไฟฟ้าส่วนใหญ่มีความพึงพอใจสูงกับ 3 ตัวแปรที่ได้กล่าวมาข้างต้น ดังนั้นการที่ผู้บริหารสามารถที่จะรักษาความพึงพอใจขอพนักงานเหล่านี้ไว้หรือสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงานเพิ่มหรือการกำหนดนโยบายที่เสอดคล้องกับบริบทขององค์กรและพนักงาน เช่น

จัดสถานที่ทำงานให้เหมาะสมแก่การทำงาน รวมถึงจัดสรรสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้มีความเพียงพอ

จัดกิจกรรมประสานความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานและผู้บริหารเพราะความสัมพันธ์ที่ดีส่งผลให้เกิดการติดต่อสื่อสารที่ดี เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

10. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป(Recommendation for further study)

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเบื้องต้นในการหาแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เขื่อนภูมิพล ในการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานและ ด้านการบูรณาการทางสังคม รวมถึงรูปแบบการทำงานให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน

2. ควรศึกษากรอบตัวแปรอิสระด้านอื่นๆที่ส่งผลหรือมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีอยู่อีกหลายด้านเช่น การคัดกรองบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงาน

THE RELATIONSHIP BETWEEN QUALITY OF WORK LIFE AND ORGANIZATION COMMITMENT OF EMPLOYEES: A STUDY OF ELECTRICITY GENERATING AUTHORITY OF THAILAND (EGAT) BHUMIBOL DAM

KANYAKORN RANSHIDA 5536460 SHPP/M

M.P.A. (PUBLIC POLICY AND PUBLIC MANAGEMENT)

THESIS ADVISORY COMMITTEE: SUREE KANJANAWONG, Ph.D., SOMBOON SIRISUNHIRUN, Ph.D., PHUT PLOYWAN, Ph.D.

EXTENDED SUMMARY

1. Introduction

Currently, electricity resource is an important resource for humanity as we can see in varies situations. For example, Myanmar shut down the Yetakun gas field for maintenance leading to the gas supply loss in Thailand as Thailand needs energy resource to generate electricity from neighboring countries. At present, electricity consumption in Thailand is accelerated by population growth while electricity generating capacities are incoherent with electricity consumption. (Energy Thai, 2556) Electric energy is a factor of driving forces of economic growth. Every industrial sector needs electric energy as it is a fifth requisite for living which is a nonrenewable energy, leading to increasing of electricity demand in Thailand. Thailand has been importing electric energy from neighboring countries and tends to need more and more energy ever year leading to the electricity generating capacities are insufficient for household and industrial energy consumption and Electricity Generating Authority of Thailand (EGAT) plans to produce more electric energy.

Table 1 Statistical power demand peak years from 1995 to 2012

Year	Total capacity (MW)	Peak power demand (MW)
1995	14,659.15	12,267.90
1996	15,725.29	13,310.90
1997	16,966.89	14,506.30
1998	17,935.29	14,179.90
1999	19,097.69	13,712.40
2000	21,073.99	14,918.30
2001	22,004.79	16,126.40
2002	23,754.79	16,681.10
2003	25,646.99	18,121.40
2004	25,969.01	19,325.80
2005	26,450.16	20,537.50
2006	27,107.20	21,064.00
2007	28,530.25	22,586.10
2008	29,840.90	22,568.20
2009	29,212.02	22,044.90
2010	30,920.02	24,009.90
2011	31,446.72	23,900.21
2012	32,184.72	26,121.10

Source: The Electricity Generating Authority of Thailand. Statistical power requirements (2012)

EGAT is Thailand's enterprise under the Ministry of Energy, was established on May 1, 1969. EGAT set a vision to be responsible for electric power generation and transmission for the whole country. It also owns and operates the national transmission network which covers all parts of the country. For responsible for electric power generation, human resource or employees is an important resource in operating and driving the organizational growth of EGAT to meet an increasing of electricity demand in Thailand.

Human resource is the most important resource as employees need to be capability so they can drive the organizational growth efficiently. The efficiency of their works depends on cooperation and willing to commit to the organization. Besides, quality of work life can affect job satisfaction of employees. If they are unsatisfied with their job, it may affect the organization such as strike and resignation causing target of work performance doesn't reach its goal which reflects on organizational commitment. On the other hands, the good quality of work life can affect organizational commitment. If the employees are royal and happy in work performance, absenteeism and resignation is in lower rate.

Table 2: Statistics of the employees resigned from the Electricity Generating Authority of Thailand, Bhumibol Dam Year 2008-2012

Year	Number of people
2008	8
2009	15
2010	14
2011	13
2012	16

Source: The Electricity Generating Authority of Thailand. Statistics for the resignation of EGAT employees Bhumibol dam (2013)

Obviously, the quality of work life is a priority of work performance. Presumably, the quality of work means job characteristics that meet individual's satisfaction considering by individual and social characteristic. (Saungsawan Thapinta.1998 : 19) Moreover, the quality of work life may mean the relationship between work involvement and work environment implicating job satisfaction, job characteristics and social relevance of the work in which employees will reflect the quality of work life.

The increasing of electricity demand affects duties of employee by increasing job duties but resignation rate of Bhumibol Dam's employees is low which reflects the quality of work life and organizational commitment showing the success in human resource management of the organization.

In conclusion, the quality of work life is related with organizational commitment.

When employees become more committed to the organization, they affectively committed strongly identify with the goals of the organization. Therefore, knowing the important influences on quality of working life in the workplace is the important information from employees. That is the reason why the researcher is interested in the influences on quality of working life of employee of EGAT, Bhumibol Dam case study, by using provable academic matter from study as a developing method of sustaining of quality of working life of EGAT's employees in order to be an efficiently and sustainable organization.

2. Abstract

The objectives of this study were to study the quality of work life, organization commitment, and the relationship between the quality of work life and organization commitment of employees at the Electricity Generating Authority of Thailand (EGAT) Bhumibol Dam The sample of group was 191 employees, at positions level 1-7.

The results showed that the overall quality of work life was at a high level. However, when each component was considered separately, it was found that 3 components were at in moderate levels; relating to adequate and fair compensation, constitutionalism, and social relevance. The other 5 components, including the working environment with concerns about safety and health promotion, opportunities for development of capacities, growth and security, social integration, and total life space were high.

The commitment of employees was high. Regression analysis results predicting quality of work life that is related to the organizational commitment all of 8components, only 3 variables that can do equation predicting: the total life space variable, growth and security variable, and integrating social elements variable. These 3 variables can be included as predicting the variation in organizational commitment by 47.1 percent, while the variable of total life space is the best predictor at β .392.

3. Objectives

3.1 To study the level of commitment of Employees of Electricity Generating Authority of Thailand (EGAT) Bhumibol Dam.

3.2 To study the level of quality of working life of Electricity Generating Authority of Thailand (EGAT) Bhumibol Dam.

3.3 To study quality of working life factors that had relate with commitment of employees.

4. Scope of the Research

4.1 The population involved 191 employees of Electricity Generating Authority of Thailand (EGAT) Bhumibol Dam at levels position 1-7.

4.2 The scope of this research dealt with the quality of working life employees of Electricity Generating Authority of Thailand (EGAT) Bhumibol Dam under the conceptual framework developed by Walton, which consisted of adequate and fair payments, development of personal competence, job progress and security, social integration, organization democracy, balance of work and life, and social involvement and benefit.

4.3 Commitment organization dealt with commitment organization of Electricity Generating Authority of Thailand (EGAT) Bhumibol Dam under the conceptual framework developed by Steers.

5. Research Methodology

Research of The relationship between Quality of Work Life and Organizational Commitment of Employee: A study of Electricity Generating Authority of Thailand (EGAT) Bhumibol Dam is a quantitative research. The data was collected by using the constructed questionnaire in order to describe the attributes of factors, including all 8 factors of quality of working life and the dependent variable (Organization commitment).This research instrument was the questionnaire constructed by the Researcher according to all concept and theories to the research. The constructed questionnaire was checked, amended and revised by the thesis advisors and qualified

experts to enhance the content validity and reliability. The reliability of questionnaire was tested by Alpha Cronbach's Coefficient. From the results of analyzing the reliability of questionnaire in term of quality of working life, the Alpha Cronbach's Coefficient (∞) was 0.8645 ,and organization commitment the Alpha Cronbach's Coefficien (∞) was 0.8433. This meant that the questionnaire reliability was suitable for the data collection.

Population of the Research

There were totally 191 at position levels 1-7 employees from Electricity Generating Authority of Thailand (EGAT) Bhumibol Dam.

Data collection

The letter officially issued by the Faculty of Sociology and Humanities, Mahidol University was sent to the director of Electricity Generating Authority of Thailand (EGAT) Bhumibol Dam for its cooperation for the data collection in the sample group. The period of data collection was 2 months. The returned questionnaires were checked ensure the data completeness before the stage of data analysis.

6. Statistical Analysis

After the questionnaires were returned, they were analyzed by SPSS (Statistical Package for Social Science), which is the statistical program for the sociological research used for data processing and tabulation of statistical analysis to present and summarize the result of the research. The obtained data was statistically analyzed to find out the factors affecting between the quality of working life and organization commitment. The statistics used in the research included the percentage used to explain personal background, mean and standard Deviation used to analyze and explain the factors of quality of working life that affecting with organization commitment employees of Electricity Generating Authority of Thailand (EGAT) Bhumibol Dam , and correlation used to find out the correlation between quality of working life and organization commitment of employees. The statistical significance level for this analysis was fixed at 0.01

7. Results

7.1 Results of factors analysis in part of employees quality of working life of Electricity Generating Authority of Thailand (EGAT) Bhumibol Dam

The quality of working life of Electricity Generating Authority of Thailand (EGAT) Bhumibol Dam was at high level with mean at 3.65715. When analyzing each aspect, the results could be explained as follows:

For the factors regarding adequate and fair compensation for Electricity Generating Authority of Thailand (EGAT) Bhumibol Dam their quality of working life in part of adequate and fair compensation was at a high level with mean at 3.5858

For the factors regarding working environment with concerns on safety and health promotion of Electricity Generating Authority of Thailand (EGAT) Bhumibol Dam, the quality of working life in part of working environment with concerns on safety and health promotion was at a high level with mean at 3.8197

For the factor regarding the opportunities for development of human capacities for employees of Electricity Generating Authority of Thailand (EGAT),Bhumibol Dam was at a high level with mean at 3.6184.

For the factor regarding growth and security for employees of Electricity Generating Authority of Thailand (EGAT),Bhumibol Dam was at a high level with mean at 3.8233.

For the factor regarding social integration or co-working for employees of Electricity Generating Authority of Thailand (EGAT),Bhumibol Dam was at a high level with mean at 3.7964

For the factor regarding constitutionalism for employees of Electricity Generating Authority of Thailand (EGAT),Bhumibol Dam was at a high level with mean at 3.4440.

For the factor regarding the total life space for employees of Electricity Generating Authority of Thailand (EGAT),Bhumibol Dam was at a high level with mean at 3.6774

For the factor regarding social relevance for employees of Electricity Generating Authority of Thailand (EGAT),Bhumibol Dam was at a high level with mean at 3.4922.

The quality of working life all 8 sides of the sample was at a high level with mean at 3.65715.

7.2 Results of factor analysis in part of employee organization commitment of Electricity Generating Authority of Thailand (EGAT) Bhumibol Dam

Organizational commitment of the Employee was at a high level with mean at 3.5672. The only one factor was a little if any correlation that employees currently working with EGAT wait for a better job that means employee opinions will not change a job.

7.3 Result of factors analysis in part of the quality of working life affecting organization commitment

Correlation analysis

For the factors regarding the quality of working life organization commitment affecting organization commitment of Electricity Generating Authority of Thailand (EGAT) Bhumibol Dam, it was found that:

Adequate and fair payments was positively correlated to organization commitment at a moderate level (r=.426**)

Working environment with concerns on safety and health promotion was positively correlated to organization commitment at a moderate level (r=.492**).

The opportunities for development of human capacities was positively correlated to organization commitment at a high level (r=.520**)

Growth and security was positively correlated to organization commitment at a high level(r=.548**)

Social integration or co-working was positively correlated to organization commitment at a high positive level (r=.557**)

Constitutionalism was positively correlated to organization commitment at a high level (r=.535**)

The total life space was positively correlated to organization commitment at a high level (r=.598**)

Social relevance was moderate positively correlated to organization commitment (r=.384**)

From the result all 8 variables of quality of work life regarding organization commitment had correlation. This meant that the established hypothesis was accepted.

The results showed that the quality of work life variables, all 8 variables was positively correlated to organization commitment with a statistically significant 0.01. The overall variables quality of work life was high positive correlation. Only 3 variables was moderate positive correlation as adequate and fair compensation, work environment factors Safety and health physical and social relevance.

Multiple Regression Analysis

Regression analysis results predicting quality of work life that related with the organizational commitment all of 8components, the variables can do equation predicting only 3 of the balance between work and personal life variable, growth and security in job variable and integrating social elements variable. These 3 variables can be included as discussing the variation of organizational commitment by 47.1 percent, variable of total life space is the best predictor at β .392.

8. **Discussion**

8.1 Discussion of the study variables engagement organization and the variable quality of work life.

Quality of working life for all 8 sides of the sample group of the Electricity Generating Authority of Thailand (EGAT) employees, Bhumipol dam is at a high of 3.65715.

Organizational commitment of sample group of Electricity Generating Authority of Thailand (EGAT) employees, Bhumipol dam, overall is at the average level 3.5672 , with only 1 factor at a less level that is employees currently working with the agency to wait for a better job, that means employee opinions will change jobs as little.

8.2 The discussion of test results Correlation Analysis

The results of the correlation analysis (Correlation) to examine the relationship between quality of working life and organizational commitment find that the variable quality of work life for all of 8 sides, related to the organization bound are statistically significant at the 0.01 level with a variable whose value r in the first 3 levels . Variables, the total life space (r = .598 **) integrating social variables (r = .557 **) variables of growth and security (r = .548 **), respectively which could explain that the variable. Demonstrated to the satisfaction of the sample group of the Electricity Generating Authority of Thailand employees, Bhumibol Dam, on the duration of the performance is not too much or too little that the staff can manage time to achieve a balance between the operations and personal time, cause the employees are happy to work which is based on quality of work life of Richard E. Walton (1973).

Variable Integrating social demonstrated to the satisfaction of the sample group of the Electricity Generating Authority of Thailand employees, Bhumibol Dam, has continued to perform well with colleagues and bosses. Employees see themselves as valuable, appropriate to work to achieve successful with the acceptation and collaboration between supervisors and colleagues, which showed a good relationship in the organization which base on the quality of working life theory of Richard E. Walton (1973)

Variable of growth and security to demonstrate satisfaction of the sample group of Electricity Generating Authority of Thailand employees, Bhumibol Dam, toward the steady progress of the task is that the staffs are assigned to affect performance and increase the ability of employees to get new skills and knowledge. The opportunity to advance to higher success in a career that hopes, to demonstrate that staff are confident that the currently work have been done in the security line , which is based on the theory of work life of Richard E. Walton (1973).

8.3 Discussion Test Results Regression Analysis

Regression Analysis, regression analysis results predicting variable quality of work life that related with the organizational commitment of 8sides, the variables can do equation predicting only 3 of the total life space variables, growth and

security variables and integrating social variables. These 3 variables can be included as discussing the variation of organizational commitment by 47.1 percent, variable the total life space variables is the best predictor at β .392.

From variable the total life space variables as the best predictor variables reflect their satisfaction with duration of their performance is not too much or too little, which resulted in a commitment to the organization is the organization to attract and retain human capital skills to the organization for a long time, it is necessary to deal with the balance between personal life and work life balance is good and proper. Otherwise, people may feel unhappy with life and resigned from the organization in order to find a better choice for life.

When considering the value of r, the correlation coefficient of the variable quality of work life for all 8 sides and found that all 8 of relate with the organizational commitment but the binding of Regression Analysis, regression analysis , only 3 sides of quality of work life factors could be into the predicted equation. The total life space factors, growth and security and integrating social factors correlate with organizational commitment higher than the others, so it is about the predicted equation. Keeping the other variables is so less than the order they were Partial out that the equation cannot be predicted, but not because of these other factors cannot explain the variation of the organizational commitment, but because of statistical reasons.

The results can be concluded that the quality of work life of sample Electricity Generating Authority of Thailand employees, Bhumibol Dam is associated with an organization commitment, which is based on the hypothesis.

9.Implication

The results showed that the quality of work life variables including, variable of the total life space, variables of growth and security, integrating social variables can show the relationship between the quality of working life and organizational commitment of up to 47 percent, indicating that most of the electricity employees are highly satisfied with the 3 variables mentioned above. Therefore, the corporation board is able to maintain these staffs satisfaction or increase satisfaction to

the employees or determination policy consistent with the context of the organization and the employees. For example:

To provide all of facilities for employees in performance to be adequate.Hold an activities to keep relationships between employees and management because a good relationship resulting to good communication which cause of cooperation in practice, resulting in operational efficiency.

10. Recommendation for further study

This research is preliminary research to find ways to improve the quality of working life of the Electricity Generating Authority of Thailand employees, Bhumibol Dam, in the next research should:

1. Do qualitative research study about the balance between work and personal life to the progress and stability in job and the integration of social, including work patterns to consistent with employees need.

2. Study the other independent variables which affect or relate to quality of work life that exists in many areas, for example, screening personnel to work.

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. (2555). **สถิติการใช้ไฟฟ้า**.(2555).

การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. (2556). **สถิติการลาออกพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยกฟผ.**(2556).

ดวงหทัย ปิ่นเย็น. (2549). **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์**.วิทยานิพนธ์ปริญารัฐประศาสนมหาบัณฑิต, สาขาบริหารรัฐกิจ. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ตรีชฎา อุ่นเรือน. (2545). **คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน กรมวิชาการเกษตรในส่วนกลาง**.วิทยานิพนธ์ปริญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขารัฐศาสตร์. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ทิพวรรณศิริคูณ. (2542). **คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ :ศึกษากรณีบรรษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน**. กรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. (2529). **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพ : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.

ธงชัย สันติวงษ์. (2530). **องค์การและการบริหาร**. กรุงเทพ : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.

ธนนันท์ทะสุใจ . (2547). **ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสานักศาลยุติธรรมประจำภาค5.** ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาพัฒนาสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

นฤดล มีเพียร. (2541). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินบริษัทการบินไทยจำกัด.**วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

นำชัยโชติประยูร. (2541). **คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สืบสวนในสถานีตำรวจนครบาล.** วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

นิตยา สาธร. (2546). **คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย กรณีศึกษา: โรงไฟฟ้าแม่เมาะ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการ, มหาสุโขทัยธรรมมาธิราช.

ผุสดี เบญจกุล. (2550). **คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานกลาง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย**.วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

พรเทพล้อมพรม. (2544)**. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางสังคมวิทยากับความผูกพันต่อองค์กร :ศึกษากรณีแพทย์ชนบทของประเทศไทย**.กรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาสังคมวิทยาประยุกต์. มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์.

พรสุขอัศวนิเวศน์, ร.อ.หญิง. (2541). **คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ :ศึกษากรณีโรงงานวัตถุระเบิดทหารกรมการอุตสาหกรรมทหารศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหารจังหวัดนครสวรรค์.**กรุงเทพมหานคร:วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมมหาบัณฑิต, สาขาพัฒนาสังคม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

พราว ศาลิคุปต. (2552). **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองบัญชาการ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน**.วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหิดล.

เพียรสว่าง บูชา. (2553). **การศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานข้าราชการและพนักงานราชการในสังกัดกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดเชียงใหม่.** วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ลัดดาวัณย์ สกุลสุข. (2550). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานทีปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน).**วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

วรนารถ แสงมณี. (2543). **การบริหารงานบุคคล** พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าคุณทหารลาดกระบัง.

วรนุชทองไพบูลย์. (2543). **บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การ**.กรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปะศาสตรมหาบัณฑิต, สาขารัฐศาสตร์,มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์.

วรพลนันทเกษม. (2540). **ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจในสังกัดฝ่ายอำนวยการกองตำรวจทางหลวง**.กรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาสังคมวิทยาประยุกต์,มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

วรรณภา เสนา. (2544). **การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายการผลิต บริษัท บิวตี้เจมส์แฟค ตอรี่ จำกัด.** สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

วเรศ ทยามันทิรนันท์. (2547). **ความสำพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับผูกพันต่อองค์การ: กรณีศึกษาฝ่ายปฏิบัติงานการคลังสินค้าการบินไทย บริษัทการบินไทยจำกัด (มหาชน).** ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาสังคมวิทยาประยุกต์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สมเดช พยัคฆ์สงข์. (2548). **การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตการศึกษาจันทบุรี เขต 1**.วิทยานิพนธ์ศึกษาหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการพศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สมหวัง โอชารส. ร.ต.อ. หญิง. (2542). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจ สำนักงานแพทย์ใหญ่ กรมตำรวจ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สรวงสรรค์ ต๊ะปินตา. (2541).**คุณภาพชีวิตการทำงานของช่างการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย**.: วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาองค์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สรัญญาแปะทอง. (2544). **คุณภาพชีวิตการทำงานของครูประถมศึกษา อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี.**วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สันติ บางอ้อ. (2540). **การสร้างชีวิตที่ดีในการทำงาน**.Productivity World.

สามารถศุภรัตน์อาภรณ์. (2544).**ความผูกพันต่อองค์การ:ศึกษากรณีฝ่ายปฏิบัติการคลังสินค้าบริษัทการบินไทยจำกัด (มหาชน).**กรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สินชัย ฉายรัศมี. (2544). **ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ศึกษาเจ้าหน้าที่ควบคุมจารจรทางอากาศ ท่าอากาศยานกรุงเทพและศูนย์ควบคุมจาราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทยจำกัด** วิทยานิพนธ์ปริญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สุจิตรา บุญยรัตพันธุ์(2535)**.ระเบียบวิจัยสำหรับรัฐประศาสน**ศาสตร์. (พิมพ์ครั้งที่ 4)กรุงเทพฯ. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

เสนาะ ดิเยาว์. (2537). **ความมั่นคงในอาชีพบริหารงานบุคคล**: รายงานผลการวิจัย กรุงเทพมหานคร: สำนักงานพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

เหตุการณ์ก๊าซพม่าหยุด (2556). 20 ก.พ. 2556.จาก http://www.energythai.com

อนันต์ เกตุวงศ์. (2543). **หลักการและเทคนิคการวางแผน.**กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อรุณีสุมโนมหาอุดม. (2542). **คุณภาพชีวิตการทำงานศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน**.วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยรามคำแหง.

อาแซ สะลิมิง. (2552). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยเขื่อนบางลาง อำเภอบันนังสตา จังหวัดยะลา**.วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

อุ่นตา นพคุณ. (2523). **การศึกษานอกโรงเรียน**. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพมหานคร: เจริญผล

ภาษาอังกฤษ

Allen, N.J. and Meyer.(1993) a**"Organizational Commitment: Evidence of Career Stage Effect"**.Journal of Business Research. 26 (January 1993): 49-61. อ้างถึงใน พรเทพ ล้อมพรม.2544.**การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางสังคมวิทยากับความผูกพันต่อองค์กร :ศึกษากรณีแพทย์ชนบทของประเทศไทย**. กรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต,สาขาสังคมวิทยาประยุกต์,มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

Barron, R.A. 1986. **Behavior in Organization : Understanding and Managing the Human Side of Work**. Boston : Allyn and Bacon. อ้างถึงในวรนุชทองไพบูลย์. 2543. **บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การ**. กรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปะศาสตร-มหาบัณฑิต, สาขารัฐศาสตร์,มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

Becker, S.H. (1960). **"Note on the Concept of Commitment"** . The American Journal of Sociology. 14 (July 1960): 32–42. อ้างถึงในสามารถศุภรัตน์อาภรณ์. 2544.**ความผูกพันต่อองค์การ:ศึกษากรณีฝ่ายปฏิบัติการคลังสินค้าบริษัทการบินไทยจำกัด (มหาชน).** กรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต,สาขาจิตวิทยาอุสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

Bluestone, I. (1977).**Implementation quality of work life programs**.Management **Behavior**. 7 th.ed. New York : McGraw – Hill Book Company.

Buchanan II, B. (1974). "**Building Organization Commitment : The Socialization of Manager s in Work Organization**" . Administrative Science Quarterly. 19 (March 1974): 533-546. อ้างถึงในจิรประภาสุดสาคร. 2545. **ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมธนารักษ์**. กรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขารัฐศาสตร์. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

Cascio, W.F. (1995). **Managing Human Resources**. (4th ed.) . New York : McGraw Hill, Inc

Cherington, J.D. (1994). **Organization Behavior : The Management of Individual and Organization Performance**. Massachusetts: Allyn and Bacon. อ้างถึงในพรเทพล้อมพรม. 2544. **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางสังคมวิทยากับความผูกพันต่อองค์กร :ศึกษากรณีแพทย์ชนบทของประเทศไทย**. กรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต,สาขาสังคมวิทยาประยุกต์,มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

Dales s. Beach.(1965). **Personnel Management And People At Work.** New York : The Mcmilian

Davis and John W. Newstrom. (1981). **Human Behavior at Work : Organizational**. Mcgraw-Hill College, 1989

Davis,L.E. (1977). **"Enhancing Quality of Working Life : Developments in The United States"**. **International Labor Review**.116 (July-August 1977) : 53-65.

Delamotte, Y. and S. Takezawa.(1984). **Quality of Working Life in International Perspective**.Switzerland Labour Organization.

Dressler, G. (1991). **Personal Human Resource Management**. (5th ed.). New Jersey: Prentice-Hall, Inc.

Eisenberger, R., P. Fasolo and D.L. Mastro.(1990). "**Perceived Organizational Support and Employee Diligence, Commitment and Innovation**" .Journal of Applied Psychology.75 (July 1990): 51–59. อ้างถึงในพรสุขอัศวนิเวศน์, ร.อ.หญิง. 2541. **คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ :ศึกษากรณีโรงงานวัตถุระเบิดทหาร กรมการอุตสาหกรรมทหารศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร จังหวัดนครสวรรค์**. กรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาพัฒนาสังคม,มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

Fred Luthans (1995) **Organizational Behavior** Seventh Editon.Singapore.Mcgra W – Hill Book Co.

Guest, R.E. (1982). **"Tarry : Quality of Work Life at General Motors Plant". The Innovative Organization: Productivity Programs in Action.** New York: Pergamon Press Inc. **Review**, 5 (7), 44.

Hall, T.D. and B. Schneider.(1972). **"Correlates of Organization Identifications as a Function of Career Pattern and Organization Type"** .Administrative Science Quarterly.17 (December 1972): 340-350. อ้างถึงในจิรประภาสุดสาคร. 2545. **ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมธนารักษ์**. กรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

Hrebiniak, L.C. and J.A. Alutto.(1972). **"Personal and Role-Related Factors in the Development of Organizational Commitment"** .Administrative Science Quarterly. 17 (December1972): 555-557. อ้างถึงในพรเทพล้อมพรม. 2544**. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางสังคมวิทยากับความผูกพันต่อองค์กร :ศึกษากรณีแพทย์ชนบทของประเทศไทย**. กรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาสังคมวิทยาประยุกต์. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

Hrebiniak, L.C. and J.A. Alutto.(1972). **"Personal and Role-Related Factors in the Development of Organizational Commitment"** .Administrative Science Quarterly. 17 (December1972): 555-557. อ้างถึงในพรเทพล้อมพรม. 2544. **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางสังคมวิทยากับความผูกพันต่อองค์กร :ศึกษากรณีแพทย์ชนบทของประเทศไทย**. กรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาสังคมวิทยาประยุกต์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

Huse.E.F. and T.G. Cummings.(1985). **Organization Development and Change**. (3d ed.). Minnesota : West Publishing

Jennifer, M.G. and R.J. Gareth.(1999). **Understanding and Managing Organizational Behavior**.(2nd ed.). New York: Addison Wesley Longman Inc. อ้างถึงในจิรประภา สุดสาคร.2545. **ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมธนารักษ์.**กรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์ปริญญาปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

Kanter, R.M. (1968)**a "Commitment and Social Organization : A Study of Commitment Mechanism in Utopia Communities"** . American Sociology Review. 33 (August

1968):499. อ้างถึงในวรนุชทองไพบูลย์. 2543. **บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การ**. กรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปะศาสตร มหาบัณฑิต, สาขารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

Kenter, R.M. (1968)b **"Commitment and Social Organization : A Study of Commitment Mechanism in Utopia Communities"** . American Sociology Review. 33 (August 1968): 499. อ้างถึงในพรเทพ ล้อมพรม. 2544. **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางสังคมวิทยากับความผูกพันต่อองค์กร :ศึกษากรณีแพทย์ชนบทของประเทศไทย.** กรุงเทพมหานคร:วิทยานิพนธ์ปริญญาปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาสังคมวิทยาประยุกต์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

KlattMurdick Schuster.(1985) **HUMAN RESOURCE MANAGEMENT.** Publisher: Merrill

Lee, S. (1971). **"An Empirical Analysis of Organizational Identification"** .Academy of Management Journal. 14 (March 1971): 213. อ้างถึงในพรเทพ ล้อมพรม. 2544.**การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางสังคมวิทยากับความผูกพันต่อองค์กร :ศึกษากรณีแพทย์ชนบทของประเทศไทย**. กรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาสังคมวิทยาประยุกต์,มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

Luthans, F. 1992. **Organizational Behavior**. (6th ed.). Singapore: Mc Graw-Hill Inc.อ้างถึงในจิรประภา สุดสาคร. 2545. **ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมธนารักษ์.** กรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

Marsh, R. and H. Mannari.(1977). **"Organizational Commitment and Turnover : A Prediction Study"** . Administrative Science Quarterly. 22 (March 1977): 57. อ้างถึงในพรสุข อัศวนิเวศน์, ร.อ.หญิง. 2541. **คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ :ศึกษากรณีโรงงานวัตถุระเบิดทหารกรมการอุตสาหกรรมทหารศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหารจังหวัดนครสวรรค์.**กรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมมหาบัณฑิต, สาขาพัฒนาสังคม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

Mondy, R.W. and R.M. Noe.(1996). **Human Resource Management**. New York: Prentice-Hall, Inc.

Mowday T.R., W.L. Porter and R.M. Steers. (1982). **"Employee-Organization Linkages" .The Psychology of Commitment Absenteeism and Turnover**. New York:

Academic Press. อ้างถึงในพรเทพล้อมพรม. 2544**. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางสังคมวิทยากับความผูกพันต่อองค์กร :ศึกษากรณีแพทย์ชนบทของประเทศไทย.** กรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาสังคมวิทยาประยุกต์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

Schermerhorn, J.R., Hunt, J.C. and Osborn, R.N. (1991).**Manageing organization behavior**.New York: John Wiley and Sons.

Shedon, M. (1971).**"Investments and Involvement as Mechanisms Producing Commitment to the Organization"** .Administrative Science Quarterly. 16 (June 1971): 143-150. อ้างถึงในพรสุข อัศวนิเวศน์, ร.อ.หญิง. 2541. **คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ :ศึกษากรณีโรงงานวัตถุระเบิดทหารกรมการอุตสาหกรรมทหารศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหารจังหวัดนครสวรรค์**. กรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาพัฒนาสังคม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

Shermerhorn, John R. (1996). **Management and organizational behavior essentials**. John Wiley , New York.

Steers, R.M. and L. Porter.(1983). **Motivation and Work Behavior**. New York: R.R. Donnelley and Sons Company. อ้างถึงในพรเทพ ล้อมพรม. 2544. **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางสังคมวิทยากับความผูกพันต่อองค์กร :ศึกษากรณีแพทย์ชนบทของประเทศไทย**. กรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาสังคมวิทยาประยุกต์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

Steers, R.M. and L.W. Porter.(1979). **Motivation and Work Behavior**. New York:McGraw–Hill Book Company. อ้างถึงในวรนุชทองไพบูลย์. 2543. **บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การ**. กรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขารัฐศาสตร์. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

Streers, R.M. (1977) **a "Antecedent and Outcomes of Organizational Commitment"** .Administrative Science Quarterly. 22 (March 1977): 45-56..1977b "Antecedent and Outcomes of Organizational Commitment" .Administrative Science Quarterly. 22 (March 1977): 45-56. อ้างถึงในพรสุขอัศวนิเวศน์, ร.อ.หญิง.2541. **คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ :ศึกษากรณีโรงงานวัตถุระเบิดทหารกรมการอุตสาหกรรมทหารศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร**

จังหวัดนครสวรรค์.กรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต,สาขาพัฒนาสังคม,มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

Tois and Carroll, Dictionary of Management, 1982 อ้างใน http//www.google.com

Wagner, J.A. and J.R. Hollenbeck.(1995). **Management of Organizational Behavior**. (2nded.). New Jersey: Prentice-Hall, Inc.

Walton, R.E. 1973. **"Quality of Work Life: What is it?".**Slone Management Review. 15 (September 1973): 11-21).

White, D.D. and D.A. Bednar.(1991). **Organization Behavior.** (2nded). Boston: Allyn and Bacon.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

ชุดที่……

แบบสอบถามโครงการวิทยานิพนธ์

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.)เขื่อนภูมิพล

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ โดย กัลยกรรัญชิดา นักศึกษาภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษย์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ศาลายา ขอความกรุณาท่านช่วยตอบคำถามเพราะข้อมูลของท่านมีความสำคัญอย่างยิ่งในการวิจัยในครั้งนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

<u>คำชี้แจง</u> กรุณาทำเครื่องหมาย□ ลงในช่องข้อคำตอบ (□) **<u>เพียงคำตอบเดียว</u>**ที่ตรงกับความเป็นจริงหรือใกล้เคียงมากที่สุด

1. อายุ

1. ( ) 18-30 ปี
2. ( ) 31-40 ปี
3. ( ) 41-50 ปี
4. ( ) 51-60 ปี

2. เพศ

1. ( ) ชาย
2. ( ) หญิง

3. ระดับการศึกษา

1. ( ) ต่ำกว่าปริญญาตรี
2. ( ) ปริญญาตรีหรือสูงกว่า

4. ระดับตำแหน่ง

1. ( ) 1-4
2. ( ) 5-7

5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

1. ( ) น้อยกว่า 12 ปี
2. ( ) 12 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงาน

<u>คำชี้แจง</u> กรุณาข้อความต่อไปนี้ และทำเครื่องหมาย □ ลงในข้อที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด **<u>เพียงข้อเดียว</u>**

ท่านมีความเห็นอย่างไรในประเด็นต่อไปนี้	**เห็นด้วยอย่างยิ่ง**	**เห็นด้วย**	**ไม่แน่ใจ**	**ไม่เห็นด้วย**	**ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง**
ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 1. ความเพียงพอของเงินเดือนกับค่าใช้จ่าย					
2. ความเหมาะสมของค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน					
3. ความเหมาะสมของสวัสดิการ เช่นค่าบ้าน เบี้ยเลี้ยง ที่ได้รับกับตำแหน่งงาน					
4. ความเหมาะสมกับเงินเดือนที่ได้รับกำตำแหน่ง					
5. ความเท่าเทียมของเงินเดือนเมื่อเทียบกับ รัฐวิสาหกิจอื่นๆ					
6. ความสอดคล้องของรายได้กับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน					

ท่านมีความเห็นอย่างไรในประเด็นต่อไปนี้	**เห็นด้วยอย่างยิ่ง**	**เห็นด้วย**	**ไม่แน่ใจ**	**ไม่เห็นด้วย**	**ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง**
7. ความเหมาะสมของเงินเดือนที่ได้รับเพิ่มขึ้นในแต่ละปี					
8. ความเป็นธรรมในการเลื่อนขั้นเงินเดือนในแต่ละปี					
9. การได้มีโอกาสตรวจสุขภาพประจำปีโดยไม่ถือเป็นวันลา					
สภาพแวดล้อมการทำงานความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 1. ความปลอดภัยในการเดินทางไปปฏิบัติงานของท่าน					
2. ความสะอาดในบริเวณหน่วยงานของท่าน					
3. ความพอเพียงของสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน					
4. ความเหมาะสมของสถานที่ทำงานกับตำแหน่งหน้าที่การทำงาน					
5. การจัดบริเวณให้พักผ่อนคลายเครียดช่วงเวลาพัก					
6. มีห้องสุขาที่สะอาดและเพียงพอต่อพนักงาน					
7. มีสุขภาพจิตที่ดีในการทำงานเมื่อเวลาปฏิบัติงาน					
การพัฒนาศักยภาพของบุคคล 1. การได้รับการส่งเสริมฝึกอบรมเพิ่มทักษะความรู้ในสายงาน					

ท่านมีความเห็นอย่างไรในประเด็นต่อไปนี้	**เห็นด้วยอย่างยิ่ง**	**เห็นด้วย**	**ไม่แน่ใจ**	**ไม่เห็นด้วย**	**ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง**
2. มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่					
3. การแต่งตั้งผู้ปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความถนัด ความรู้ความสามารถของบุคลากรแต่ละคน					
4. การได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้ร่วมงาน					
5. ผู้บังคับบัญชาให้ท่านปฏิบัติงานจากผู้ร่วมงาน					
6. ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้จากการฝึกอบรมมาใช้ในการทำงาน					
7. ท่านมีโอกาสที่จะได้รับการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวิทยฐานะ					
8. ท่านมีโอกาสในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่					
9. ท่านมีอิสระในการสร้างสรรค์งานใหม่ๆ					
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 1. ท่านมีความพอใจในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้					
2. ท่านมีความภาคภูมิใจในผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน					
3. หน่วยงานทำให้ท่านได้รับความก้าวหน้าและมีความมั่นคงในอาชีพ					

ท่านมีความเห็นอย่างไรในประเด็นต่อไปนี้	**เห็นด้วยอย่างยิ่ง**	**เห็นด้วย**	**ไม่แน่ใจ**	**ไม่เห็นด้วย**	**ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง**
4. ท่านได้รับคำชมเชย หรือรางวัลจากผู้บังคับบัญชาเมื่องานประสบความสำเร็จ					
5. งานที่ท่านได้รับมอบหมายสามารถพัฒนาศักยภาพความสามารถของท่านได้มากยิ่งขึ้น					
6. การปฏิบัติงานของท่านส่งผลให้เกิดความรักความผูกพันต่อองค์กร					
7. ท่านได้รับโอกาสให้ปฏิบัติงานตามความถนัด					
8. การได้มีโอกาสได้แสดงผลงานที่มีต่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น 1. การได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน					
2. การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานว่าท่านสร้างความสำเร็จในงาน					
3. หน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานสร้างความภูมิใจให้แก่สังคมและชีวิตส่วนตัวของท่าน					
4. ข้อเสนอแนะของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					

ท่านมีความเห็นอย่างไรในประเด็นต่อไปนี้	**เห็นด้วยอย่างยิ่ง**	**เห็นด้วย**	**ไม่แน่ใจ**	**ไม่เห็นด้วย**	**ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง**
5. ท่านได้รับความช่วยเหลือคำแนะนำจากเพื่อนร่วมงานและเรื่องส่วนตัว					
6. ความเป็นมิตรต่อเพื่อนร่วมงานที่มีต่อท่าน					
7. การให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน					
8. ผลงานที่ท่านปฏิบัติได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน					
9. การได้รับการยอมรับในความคิดเห็นที่เกี่ยวกับการวางแผนปฏิบัติงานในหน่วยงาน					
ประชาธิปไตยในองค์กร 1. ความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบในการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา					
2. กฎระเบียบเอื้อต่อการปฏิบัติงาน					
3. การได้รับความคุ้มครองและปกป้องจากผู้บังคับบัญชา					
4. ความเสมอภาคในการได้รับการศึกษาต่อ หรือการอบรมศึกษาดูงาน					
5. การได้รับความเป็นธรรมในการร้องทุกต่อผู้บังคับบัญชาของท่าน					

ท่านมีความเห็นอย่างไรในประเด็นต่อไปนี้	**เห็นด้วยอย่างยิ่ง**	**เห็นด้วย**	**ไม่แน่ใจ**	**ไม่เห็นด้วย**	**ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง**
6. ความเสมอภาคในการกระจายอำนาจของผู้บังคับบัญชา					
7. การกำหนดมาตรการในการป้องกันการกระทำความผิดของพนักงาน					
8. ความยุติธรรมในการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่ง					
9. ความมีอิสระในการแสดงความคิกเห็นต่อผู้บังคับบัญชา					
10. ความเป็นธรรมในการพิจารณาลงโทษทางวินัยของผู้บังคับบัญชา					
ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว 1. ความพึงพอใจของท่านกับตำแหน่งหน้าที่การงานและสภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบัน					
2. การใช้เวลาว่างกับการปฏิบัติงานและครอบครัวของท่านมีความเหมาะสม					
3. ท่านมีโอกาสร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน					
4. ท่านมีเวลาเพียงพอให้แก่ครอบครัว					
5. ท่านรู้สึกมีความสุขกับการใช้เวลาในชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน					

ท่านมีความเห็นอย่างไรในประเด็นต่อไปนี้	**เห็นด้วยอย่างยิ่ง**	**เห็นด้วย**	**ไม่แน่ใจ**	**ไม่เห็นด้วย**	**ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง**
6.เวลาพักผ่อนในแต่ละวันมีความเพียงพอ					
7. ครอบครัวของท่านยอมรับเมื่อท่านปฏิบัติงานนอกเวลา					
8. ท่านมีโอกาสผ่อนคลายความตึงเครียดจากการปฏิบัติงาน					
ประโยชน์ต่อสังคม 1. การให้บริการแก่ชุมชนและร่วมพัฒนาชุมชนอย่าทั่วถึง					
2. ท่านมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมประเพณีและวัฒนธรรมกับชุมชน					
3. การปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง					

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

<u>คำชี้แจง</u> กรุณาข้อความต่อไปนี้ และทำเครื่องหมาย □ ลงในข้อที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด **<u>เพียงข้อเดียว</u>**

ท่านมีความเห็นต่อประเด็นต่อไปนี้อย่างไร	**เห็นด้วยอย่างยิ่ง**	**เห็นด้วย**	**ไม่แน่ใจ**	**ไม่เห็นด้วย**	**ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง**
1. ท่านคิดว่าเป้าหมายของหน่วยงานกับเป้าหมายส่วนตัวมีความสอดคล้องกัน					
2. ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านมีการทำงานที่โปร่งใสตรวจสอบได้					

ท่านมีความเห็นต่อประเด็นต่อไปนี้อย่างไร	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
3. ท่านมักไม่พอใจต่อนโยบายต่างๆในหน่วยงานของท่านทำให้เกิดการท้อแท้ในการทำงาน					
4. ท่านคิดว่าแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงานในปัจจุบันมีความเหมาะสม					
5. ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านเป็นที่ยอมรับแก่สังคมและองค์กรอื่นๆ					
6. ท่านมักพูดถึงหน่วยงานของท่านให้ผู้อื่นฟังเสมอว่าเป็นหน่วยงานที่น่าทำงานด้วย					
7. ท่านจะทำงานกับองค์กรนี้ต่อไปแม้มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงาน					
8. ท่านรู้สึกยินดีอย่างยิ่งที่ได้เลือกงานกับองค์กรของท่านเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น					
9. ท่านไม่สนใจคำชักชวนของเพื่อนเพื่อการย้ายไปทำงานในองค์กรอื่น					
10. ท่านทำงานกับหน่วยงานปัจจุบันเพื่อรอเปลี่ยนงานที่ดีกว่า					
11. ท่านจะไม่ย้ายสถานที่ทำงานแม้ว่าท่านอาจจะได้รับความสำเร็จและก้าวหน้ามากกว่า					

ท่านมีความเห็นต่อประเด็นต่อไปนี้อย่างไร	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
12. เมื่อทำงานนานขึ้นท่านยิ่งรู้สึกรักองค์กรมากขึ้น					
13. ท่านยินดีและเต็มใจที่จะปฏิบัติตามนโยบายขององค์กรอย่างเคร่งครัด					
14. ท่านยินดีที่จะทำงานในวันหยุดเมื่อองค์กรมีความจำเป็นต้องพึ่งพางานของท่าน					
15. องค์กรนี้ไม่ใช่เป็นองค์กรของท่านเพียงแต่ผู้เดียว กรทำงานในแต่ละวันก็เพียงพอแล้ว					
16. ท่านมีความรู้สึกว่าท่านเพียงคนเดียวไม่สามารถช่วยพัฒนาองค์กรได้มาก					
17. ท่านคิดว่าท่านทุ่มเทตนเองให้กับการปฏิบัติงานขององค์กรมากที่สุด					
18. ท่านมีความมุ่งมั่นอย่างมากที่จำทำให้งานของหน่วยงานประสบความสำเร็จ					

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

……

……

……

……

……

……

ภาคผนวก ข

ผลการวิเคราะห์จากคอมพิวเตอร์

ผลวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันองค์กร

		q1	q2	q3	q4	q5	q6	q7	q8	com
q1	Pearson Correlation	1	.587(**)	.559(**)	.530(**)	.449(**)	.561(**)	.526(**)	.192(**)	.426(**)
	Sig. (2-tailed)		0	0	0	0	0	0	0.008	0
	N	191	191	191	191	191	191	191	191	191
q2	Pearson Correlation	.587(**)	1	.733(**)	.577(**)	.558(**)	.541(**)	.533(**)	.397(**)	.492(**)
	Sig. (2-tailed)	0		0	0	0	0	0	0	0
	N	191	191	191	191	191	191	191	191	191
q3	Pearson Correlation	.559(**)	.733(**)	1	.716(**)	.685(**)	.637(**)	.471(**)	.369(**)	.520(**)
	Sig. (2-tailed)	0	0		0	0	0	0	0	0
	N	191	191	191	191	191	191	191	191	191
q4	Pearson Correlation	.530(**)	.577(**)	.716(**)	1	.695(**)	.627(**)	.462(**)	.374(**)	.548(**)
	Sig. (2-tailed)	0	0	0		0	0	0	0	0
	N	191	191	191	191	191	191	191	191	191
q5	Pearson Correlation	.449(**)	.558(**)	.685(**)	.695(**)	1	.582(**)	.499(**)	.453(**)	.557(**)
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0		0	0	0	0
	N	191	191	191	191	191	191	191	191	191
q6	Pearson Correlation	.561(**)	.541(**)	.637(**)	.627(**)	.582(**)	1	.524(**)	.453(**)	.535(**)
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0		0	0	0
	N	191	191	191	191	191	191	191	191	191
q7	Pearson Correlation	.526(**)	.533(**)	.471(**)	.462(**)	.499(**)	.524(**)	1	.448(**)	.598(**)
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	0		0	0
	N	191	191	191	191	191	191	191	191	191
q8	Pearson Correlation	.192(**)	.397(**)	.369(**)	.374(**)	.453(**)	.453(**)	.448(**)	1	.384(**)
	Sig. (2-tailed)	0.008	0	0	0	0	0	0		0
	N	191	191	191	191	191	191	191	191	191
com	Pearson Correlation	.426(**)	.492(**)	.520(**)	.548(**)	.557(**)	.535(**)	.598(**)	.384(**)	1
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	0	0	0	
	N	191	191	191	191	191	191	191	191	191

ผลการวิเคราะห์ Regression Analysis

Variables Entered/Removed(a)

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	q7	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
2	q4	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
3	q5	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).

a Dependent Variable: com

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12.730	1	12.730	105.130	.000(a)
	Residual	22.886	189	.121		
	Total	35.616	190			
2	Regression	16.070	2	8.035	77.282	.000(b)
	Residual	19.546	188	.104		
	Total	35.616	190			
3	Regression	16.783	3	5.594	55.545	.000(c)
	Residual	18.834	187	.101		
	Total	35.616	190			

a Predictors: (Constant), q7
b Predictors: (Constant), q7, q4
c Predictors: (Constant), q7, q4, q5
d Dependent Variable: com

Excluded Variables(d)

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
		Tolerance	Tolerance	Tolerance	Tolerance	Tolerance
1	q1	.154(a)	2.270	.024	.163	.723
	q2	.242(a)	3.629	.000	.256	.716
	q3	.306(a)	4.906	.000	.337	.778
	q4	.345(a)	5.668	.000	.382	.786
	q5	.344(a)	5.487	.000	.372	.751
	q6	.305(a)	4.704	.000	.325	.726
	q8	.145(a)	2.241	.026	.161	.799
2	q1	.020(b)	.291	.772	.021	.618
	q2	.103(b)	1.453	.148	.106	.578
	q3	.143(b)	1.809	.072	.131	.462
	q5	.205(b)	2.660	.008	.191	.476
	q6	.165(b)	2.262	.025	.163	.537
	q8	.076(b)	1.228	.221	.089	.764
3	q1	.015(c)	.214	.831	.016	.618
	q2	.071(c)	.998	.320	.073	.558
	q3	.083(c)	1.001	.318	.073	.411
	q6	.134(c)	1.825	.070	.133	.519
	q8	.043(c)	.687	.493	.050	.728

a Predictors in the Model: (Constant), q7
b Predictors in the Model: (Constant), q7, q4
c Predictors in the Model: (Constant), q7, q4, q5
d Dependent Variable: com

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล กัลยกร รัญชิดา

วัน เดือน ปีเกิด 29 กรกฎาคม 2528

สถานที่เกิด จังหวัดลำปาง ประเทศไทย

วุฒิการศึกษา 2547-2552 วิทยาลัยนานาชาติ
มหาวิทยาลัยนเรศวร
บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการจัดการ
การท่องเที่ยว (หลักสูตรนานาชาติ)
2554-2557 โครงการสหวิทยาการ
คณะบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
วิทยาศาสตรมหบัณฑิต
สาขาการจัดการทรัพยากร
2555-2557 คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหิดล
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขานโยบายสาธารณะและ-
การจัดการภาครัฐ

ที่อยู่ปัจจุบัน ดิ แอดเดรส ชิดลม 9/235 สุขุมวิท, ปทุมวัน,
กรุงเทพ 10330
โทร: 083-483-1267
Email: kanyakorn.ranshida@gmail.com