



คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้  
ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง

สาคร วงศ์ศรี

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการพัฒนาระบบบริหารมนุษย์

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2567

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้  
ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง



สาคร วงศ์ศรี

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการพัฒนาระบบสุขภาพ

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2567

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

QUALITY OF WORK LIFE EFFECTING ORGANIZATION COMMITMENT OF SERVICE  
MAINTENANCE OPERATING STAFF IN POWER PLANT IN RAYONG PROVINCE



SAKORN WONGSRI

AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF  
THE REQUIREMENTS FOR MASTER DEGREE OF ARTS  
IN HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT  
FACULTY OF EDUCATION  
BURAPHA UNIVERSITY  
2024  
COPYRIGHT OF BURAPHA UNIVERSITY

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณางาน  
นิพนธ์ของ สาคร วงศ์ศรี ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

.....

(ดร.จินตภา ลีนิวา)

..... ประธาน

(รองศาสตราจารย์ ดร.ฉลอง ทับศรี)

..... กรรมการ

(ดร.จินตภา ลีนิวา)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรัชนันท์ เจริญอารมณ์  
วัฒนา)

..... คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(รองศาสตราจารย์ ดร. สฎายุ ธีระวณิชตระกูล)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของมหาวิทยาลัยบูรพา

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิหวัศ แจ่มเอี่ยม)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

64920625: สาขาวิชา: การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์; ศศ.ม. (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์)

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กร

สาคร วงศ์ศรี : คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง. (QUALITY OF WORK LIFE EFFECTING ORGANIZATION COMMITMENT OF SERVICE MAINTENANCE OPERATING STAFF IN POWER PLANT IN RAYONG PROVINCE) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: จินดาภา ลีนิวา, Ph.D. ปี พ.ศ. 2567.

การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง 2) เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยองโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง โดยการเก็บข้อมูลจากพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จำนวน 131 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลในการศึกษาเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา โดยการใ้การแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติ t-test สถิติ f-test หรือ ANOVA สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ในภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก ( $\bar{x} = 3.80$ , S.D. = 0.52) 2) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ในภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก ( $\bar{x} = 4.01$ , S.D. = 0.55) 3) การวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จำแนกตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส รายได้จากการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน 4) การวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จำแนกตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส รายได้จากการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5) คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยองในทิศทางบวก

64920625: MAJOR: HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT; M.A. (HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT)

KEYWORDS: QUALITY OF WORK LIFE, ORGANIZATION COMMITMENT

SAKORN WONGSRI : QUALITY OF WORK LIFE EFFECTING ORGANIZATION COMMITMENT OF SERVICE MAINTENANCE OPERATING STAFF IN POWER PLANT IN RAYONG PROVINCE. ADVISORY COMMITTEE: JINDAPA LEENIWA, Ph.D. 2024.

The purposes of this research were 1) to study the level of quality of work life and organization commitment of service maintenance operating staff in power plant in Rayong Province 2) to compare the level of quality of work life and organization commitment classified by individual factors 3) to study the relationship between quality of work life and organization commitment of service maintenance operating staff in power plant in Rayong Province by collecting data from service maintenance operating staff in power plant in Rayong Province 131 people. The instrument used in the study is questionnaires. Statistical analysis includes frequency, percentage, mean, standard deviation and Pearson's correlation coefficient.

The result of this research showed that 1) The level of quality of work life of service maintenance operating staff in power plant in Rayong Province in all dimensions were at very good level. ( $\bar{x} = 3.80$ , S.D. = 0.52) 2) The level of organization commitment of service maintenance operating staff in power plant in Rayong Province in all dimensions were at a high level. ( $\bar{x} = 4.01$ , S.D. = 0.55) 3) Comparative analysis of quality of work life of service maintenance operating staff in power plant in Rayong Province classified by individual factors such as sex, age, education level, marital status and income from work, there are no difference except year of service is difference 4) Comparative analysis of organization commitment of service maintenance operating staff in power plant in Rayong Province classified by individual factors such as sex, age, education level, marital status and income from work, there are no difference except year of service is difference 5) Relationship between quality of work life and organization commitment of service maintenance operating staff in power plant in Rayong Province had a positive relationship.

## กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความกรุณาจาก ดร.จินตภา ลีนิวา และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรัชนันท์ เจริญอารมณ์วัฒนา ที่ให้คำปรึกษาและแนะนำในการแก้ไขการค้นคว้าอิสระจนสำเร็จลุล่วงด้วยดี และการติดตามเอาใจใส่อย่างดียิ่ง ผู้ทำการวิจัยขอขอบพระคุณอาจารย์เป็นอย่างสูงและนอกจากนี้ขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านของสาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้แก่ผู้วิจัย และขอขอบคุณเจ้าหน้าที่สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยบูรพา ที่ให้คำแนะนำช่วยเหลือในการใช้ระบบ iThesis ในการจัดทำการศึกษาในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ฉลอง ทับศรี ที่กรุณาเป็นประธานกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ และให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงแก้ไขการค้นคว้าอิสระให้สมบูรณ์

ขอขอบพระคุณบิดา มารดา และครอบครัวของผู้วิจัยที่คอยสนับสนุนและให้กำลังใจในทุกๆด้าน ทำให้ผู้วิจัยมีความมุ่งมั่นในการทำการค้นคว้าอิสระนี้จนสำเร็จลุล่วงด้วยดี และขอขอบคุณเพื่อนๆ สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่ให้คำแนะนำช่วยเหลือตลอดมา

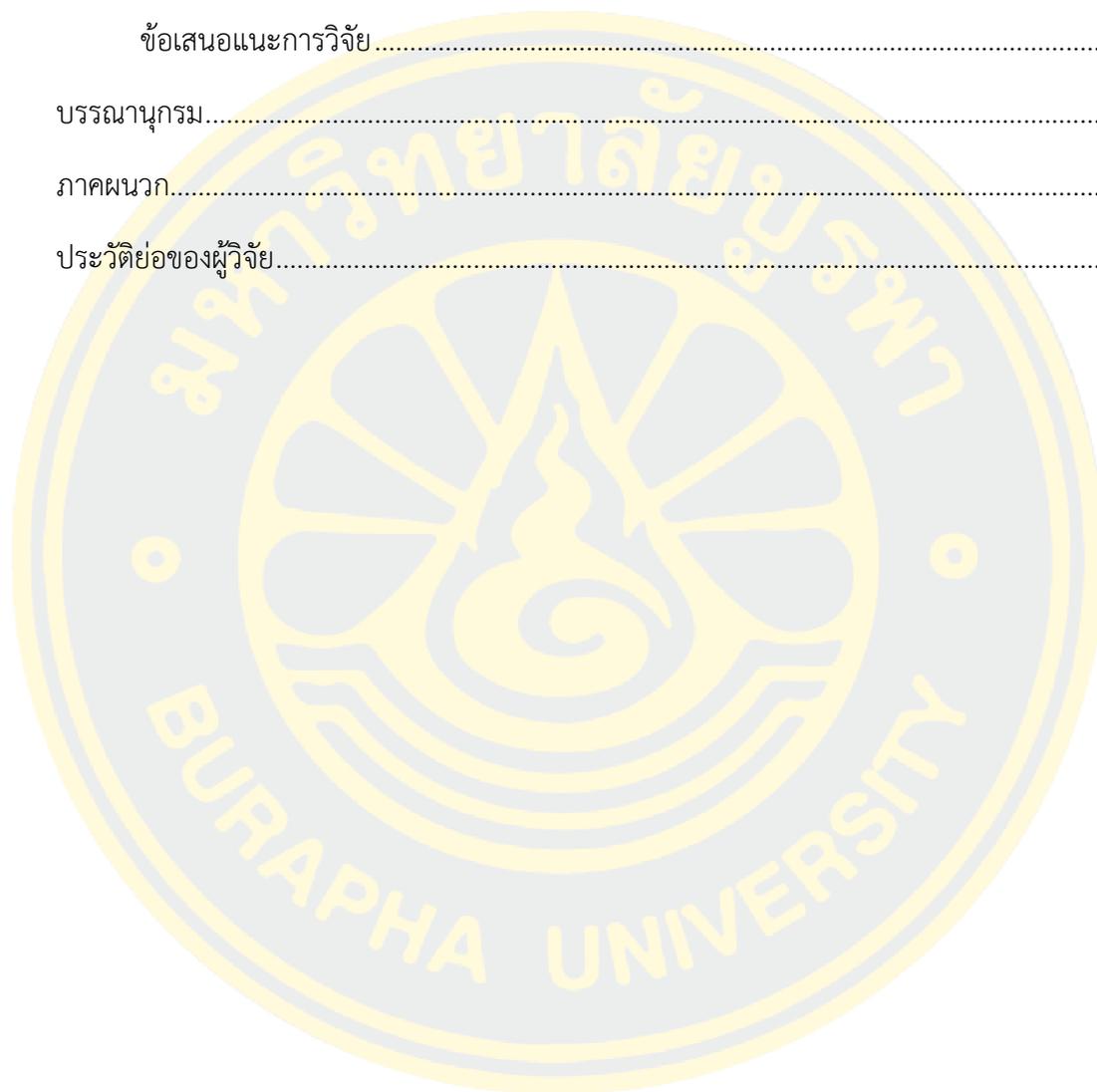
ศาสตราจารย์ ดร. วงศ์ศรี

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ.....	ฐ
บทที่ 1.....	1
บทนำ.....	1
ความเป็นมา.....	1
วัตถุประสงค์การศึกษา.....	6
คำถามการวิจัย.....	6
สมมุติฐานการศึกษา.....	6
กรอบแนวคิดการศึกษา.....	7
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา.....	8
ขอบเขตการศึกษา.....	8
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	9
บทที่ 2.....	12
ทบทวนวรรณกรรม.....	12
ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล.....	12
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	16
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	26

ข้อมูลเกี่ยวกับบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง .....	43
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	46
บทที่ 3 .....	65
วิธีดำเนินการวิจัย .....	65
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	65
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล .....	66
เกณฑ์การแปลผล .....	68
การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ .....	69
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	71
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	72
จริยธรรมการวิจัย .....	72
บทที่ 4 .....	74
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	74
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	75
ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง .....	78
ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการ ซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง .....	88
ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการใน บริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง .....	92
ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท ผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง .....	106
ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับ ปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง .....	114
บทที่ 5 .....	119

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	119
สรุปผลการวิจัย .....	119
การอภิปรายผลการวิจัย .....	122
ข้อเสนอแนะการวิจัย.....	125
บรรณานุกรม.....	126
ภาคผนวก.....	131
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	151



## สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 สังเคราะห์ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล .....	15
ตารางที่ 2 สังเคราะห์ตัวแปรด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน .....	25
ตารางที่ 3 สังเคราะห์ตัวแปรด้านความผูกพันต่อองค์กร .....	42
ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ .....	75
ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล จำแนกตามอายุ .....	75
ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล จำแนกตามระดับการศึกษา .....	76
ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน .....	76
ตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล จำแนกตามสถานภาพการสมรส .....	77
ตารางที่ 9 จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล จำแนกตามรายได้จากการปฏิบัติงาน .....	77
ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวม .....	78
ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่ เหมาะสมและเป็นธรรม .....	80
ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ดีใน การทำงาน .....	81
ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนา ความสามารถในการทำงานของพนักงาน .....	82
ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและ ความมั่นคงในอาชีพ .....	83
ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับ หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน .....	84
ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการบริหารงานอย่าง เป็นธรรมและเท่าเทียม .....	85
ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลของเวลา ระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว .....	86
ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความเกี่ยวข้องและ เป็นประโยชน์ต่อสังคม .....	87
ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร .....	88

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ด้าน  
ด้านความเชื่อมั่นอย่างอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ..... 89

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้าน  
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทและพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ..... 90

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้าน  
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร ..... 91

ตารางที่ 23 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศและค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิต  
ในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงผลิตไฟฟ้า  
แห่งหนึ่ง ในจังหวัดระยอง ..... 92

ตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุและค่าเฉลี่ย  
ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อม  
บำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่ง ในจังหวัดระยอง ..... 93

ตารางที่ 25 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาและค่าเฉลี่ยของ  
คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงใน  
โรงไฟฟ้าแห่งหนึ่ง ในจังหวัดระยอง ..... 95

ตารางที่ 26 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานและ  
ค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการ  
ซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่ง ในจังหวัดระยอง ..... 97

ตารางที่ 27 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานกับคุณภาพ  
ชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้า  
แห่งหนึ่ง ในจังหวัดระยอง โดยใช้วิธี LSD ..... 99

ตารางที่ 28 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพการสมรสและค่าเฉลี่ย  
ของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุง  
ในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่ง ในจังหวัดระยอง ..... 102

ตารางที่ 29 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้จากการปฏิบัติงานและ  
ค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการ  
ซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่ง ในจังหวัดระยอง ..... 104

ตารางที่ 30 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศและค่าเฉลี่ยของความผูกพัน  
ของพนักงานต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงใน  
โรงไฟฟ้าแห่งหนึ่ง ในจังหวัดระยอง ..... 106

ตารางที่ 31 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุและค่าเฉลี่ยของความผูกพัน  
ของพนักงานต่อองค์กรพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้า  
แห่งหนึ่ง ในจังหวัดระยอง ..... 107

ตารางที่ 32 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาและค่าเฉลี่ยของ  
ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อม  
บำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่ง ในจังหวัดระยอง ..... 108

ตารางที่ 33 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานและ  
ค่าเฉลี่ยของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้  
ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่ง ในจังหวัดระยอง ..... 109

ตารางที่ 34 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการ  
ปฏิบัติงานกับค่าเฉลี่ยของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติ  
การในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่ง ในจังหวัดระยอง โดยใช้วิธี LSD  
..... 110

ตารางที่ 35 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพการสมรสและค่าเฉลี่ย  
ของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการ  
ซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่ง ในจังหวัดระยอง ..... 112

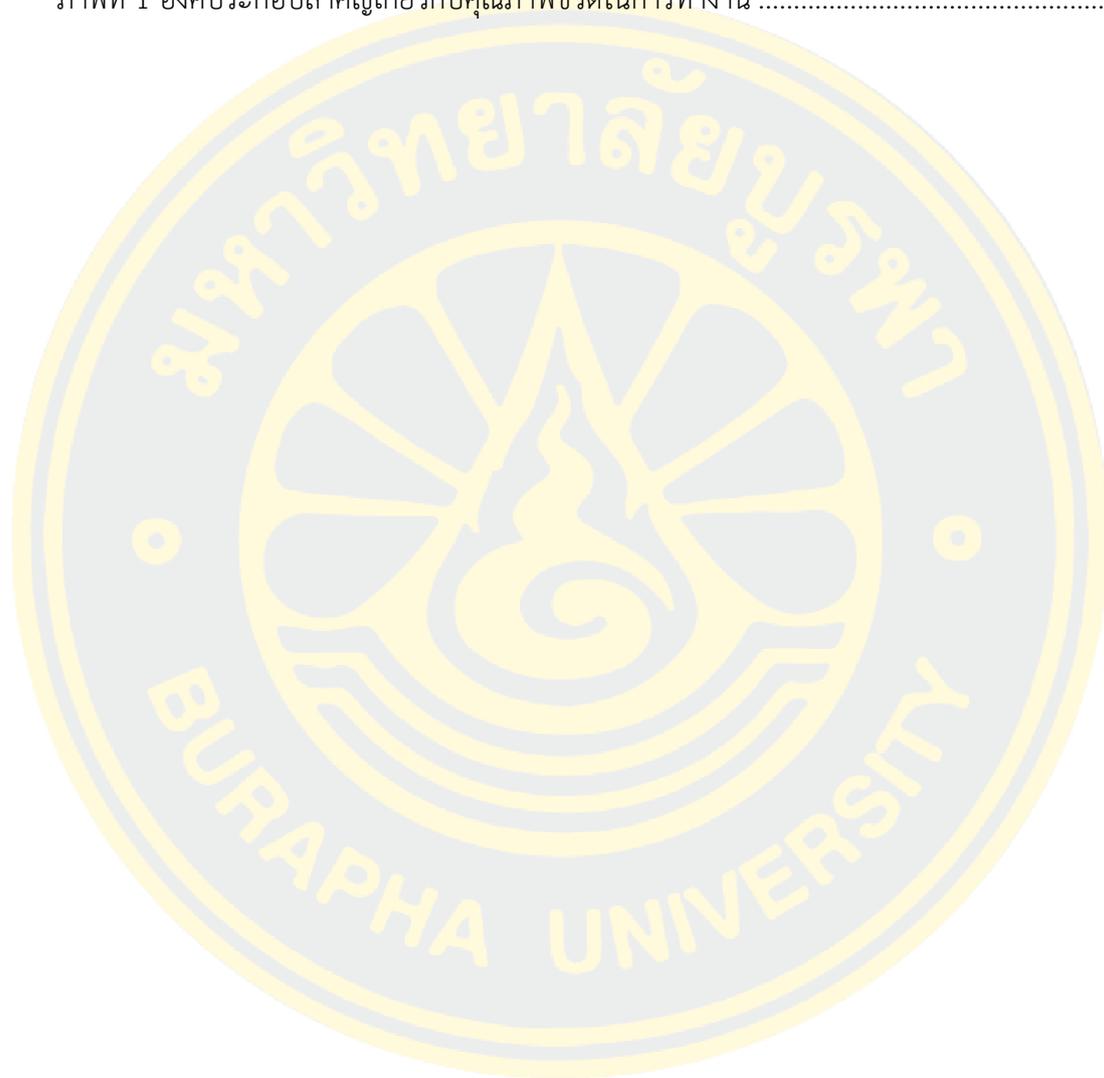
ตารางที่ 36 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้จากการปฏิบัติงานและ  
ค่าเฉลี่ยของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้  
ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่ง ในจังหวัดระยอง ..... 113

ตารางที่ 37 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อ  
องค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่ง ใน  
จังหวัดระยอง ..... 114

ตารางที่ 38 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันของพนักงาน  
ต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่ง  
ในจังหวัดระยอง ..... 116

## สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1 องค์ประกอบสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน .....	20



# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมา

สถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 ในประเทศไทยตั้งแต่ช่วงต้นปี 2563 ส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจในยุคปัจจุบันทั้งสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กรต่างมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วอันเนื่องมาจากสภาวะเศรษฐกิจที่ไม่มั่นคง ทั้งยังมีการแข่งขันในภาคธุรกิจที่เป็นธุรกิจประเภทเดียวกันของแต่ละธุรกิจ อีกทั้งยังมีความไม่สงบทางการเมืองการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เปลี่ยนไปทำให้ผู้ประกอบการในหลายองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบของการบริหารจัดการ รวมทั้งมีการปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานภายในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการใช้เทคโนโลยีหรือเครื่องจักรที่ทันสมัยมาใช้ในการดำเนินงาน รวมไปถึงการออกนโยบายต่างๆให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง เพื่อเป็นการยกระดับมาตรฐานของธุรกิจและโครงสร้างองค์กรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันและยังช่วยปรับปรุงจุดบกพร่องของธุรกิจทั้งยังช่วยให้ธุรกิจสามารถดำเนินต่อไปได้ (ภัทรานิษฐ์ สุวรรณรัตน์ et al., 2566) จากการเปลี่ยนแปลงในหลาย ๆ ด้านตามที่กล่าวมานี้ส่งผลกระทบโดยตรงต่อพนักงานในองค์กร พนักงานจำเป็นต้องยอมรับและปรับเปลี่ยนการทำงานตามนโยบายและรูปแบบการจัดการที่มีการเปลี่ยนแปลงไปด้วย นอกจากนี้ยังสามารถก่อให้เกิดผลกระทบทั้งด้านบวกและด้านลบ ในด้านบวกองค์กรจะมีการจัดการที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นพนักงานมีความทุ่มเทและกระตือรือร้นต่อเป้าหมายที่มีร่วมกันอย่างไรก็ตามการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว อาจก่อให้เกิดผลเสียได้ เช่น พนักงานขาดความผูกพันและความมุ่งมั่นที่มีต่อองค์กร มีประพฤติดการทำงานที่เป็นด้านลบ และความพึงพอใจในการทำงานลดลงอย่างต่อเนื่อง อันจะส่งผลให้พนักงานในองค์กรมองหางานที่ดีดีกว่าภายนอกองค์กรเพื่อโอกาสในการก้าวหน้าในอาชีพการงาน ค่าตอบแทนการทำงานที่ดีขึ้น รวมไปถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานและการได้รับการยอมรับที่ดีขึ้น และสิ่งที่กล่าวมานี้ล้วนแล้วแต่จะส่งผลกระทบเชิงลบอันจะนำไปสู่การเปลี่ยนงานและการมองหางานใหม่ของพนักงานในองค์กร (Phawat Traiyotee et al., 2019)

ดังนั้นทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กรเนื่องจากทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพจะสามารถทำประโยชน์และความสำเร็จให้กับองค์กรได้เป็นอย่างดีแม้ว่าองค์กรจะมีการจัดซื้อหรือนำเข้าเทคโนโลยีที่ทันสมัยรวมถึงการมีระบบการบริหารจัดการที่ดี แต่ถ้าองค์กรขาดการมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถที่ดีและมีความผูกพันต่อองค์กรก็จะส่งผลในระยะยาวองค์กรในองค์กรไม่สามารถประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างยั่งยืนได้ (เอกลักษณ์ ชุมภูชัย, 2561) จึงเชื่อได้ว่าทรัพยากรมนุษย์จัดเป็นทรัพยากรในรูปแบบ

เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญที่สุดของแต่ละองค์กร และปฏิเสธไม่ได้ว่าความสำเร็จขององค์กรและบรรยากาศในการทำงานที่ดีและมีประสิทธิภาพนั้นขึ้นอยู่กับการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรมนุษย์เพื่อการประสานงานในองค์กรกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้นเพื่อพัฒนาขีดความสามารถขององค์กร พร้อมเผชิญกับความท้าทายของการเปลี่ยนแปลงในอนาคต (Sys Rev Pharm, 2020)

เป็นที่ยอมรับกันว่าคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญที่กำหนดความสำเร็จของการพัฒนาและความก้าวหน้าขององค์กร ทรัพยากรมนุษย์เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดความสำเร็จขององค์กรในการที่จะบรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรตั้งไว้ ในยุคปัจจุบันหลาย ๆ องค์กรเชื่อว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าขององค์กร และได้มีการพัฒนานโยบายและโครงการที่เหมาะสมเพื่อปรับปรุงพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้นทรัพยากรมนุษย์จึงถือว่าเป็นทรัพยากรพื้นฐานเชิงกลยุทธ์ของทุกองค์กร ความสำเร็จขององค์กรและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีของแต่ละองค์กรส่วนมากจะขึ้นอยู่กับการใช้ทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ ตามหลักพฤติกรรมศาสตร์การจัดการกับความท้าทายจะสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการรับรู้แนวคิดและโครงสร้างที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรมนุษย์และเครื่องมือเฉพาะอย่างครอบคลุมมากขึ้นหลังจากบรรลุแนวคิดและเครื่องมือเหล่านี้แล้วความจำเป็นของทักษะที่เกี่ยวข้องในการใช้โครงสร้างเหล่านี้เป็นสิ่งที่ไม่อาจปฏิเสธได้ (Valenia F. Wongkar et al., 2017)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life) นับว่าเป็นสิ่งที่มีสำคัญเป็นอย่างมากกับพนักงานในองค์กรเพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญแต่องค์กรอย่างยิ่ง ดังนั้นบรรยากาศในการทำงานรวมทั้งสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานต้องเอื้อประโยชน์และมีความเหมาะสมต่อการทำงานของบุคลากรในองค์กรซึ่งจะส่งผลทำให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพผู้ที่ปฏิบัติงานเองก็จะมีรู้สึกที่ดีต่องานที่ทำ รู้สึกได้ว่างานมีความมั่นคง และงานที่ทำนั้นยังก่อให้เกิดความสุขจากการทำงาน ทั้งนี้จะเป็นการส่งผลดีให้ตัวพนักงานและองค์กร คือ 1) ส่งผลให้องค์กรสามารถเพิ่มผลผลิตได้ อันเนื่องมาจากการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีและองค์กรมีการมีนโยบายและการวางแผนด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน มีการจัดกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านลักษณะงาน บุคลากร และสภาพแวดล้อมที่ดีซึ่งส่งผลโดยตรงและอ้อมต่อการดำเนินงาน ส่งผลให้ผลิตภาพขององค์กรเพิ่มขึ้น 2) เพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานก่อให้เกิดเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติ งานทั้งยังส่งผลต่อความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กร 3) ปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้วยการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานเพิ่มพูนทักษะความสามารถของตนเอง ไม่ว่าจะโดยการศึกษา ฝึกอบรมหรือการพัฒนาต่างเป็นการเพิ่มศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานให้สูงขึ้น (สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน, 2562)

ความผูกพันพนักงานต่อองค์กร หรือ Employee Engagement เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับ ความรู้สึกของพนักงานที่สามารถแสดงออกในรูปแบบต่างๆ เช่น การรับรู้ ความคิด และความรู้สึก รวมไปถึงการได้เรียนรู้ของพนักงานในองค์กร สะท้อนถึงการมีความสัมพันธ์และความพึงพอใจของ พนักงานที่มีต่อองค์กร การที่พนักงานมีความผูกพันต่อหน่วยงานหรือสถานที่ทำงานอยู่ในขณะนั้นจะ แสดงออกถึงพฤติกรรม ความตระหนักและการให้ความสำคัญกับสิ่งต่าง ๆ ในหน่วยงาน พร้อมกันนี้ จะส่งเสริมให้เกิดแรงกระตุ้นต่อการแสดงออกของพฤติกรรมในเชิงบวกต่อบทบาทหน้าที่ของตนเอง บทบาทที่ได้รับมอบหมายหรือภารกิจงานที่ต้องรับผิดชอบของตัวผู้ปฏิบัติงานเองจะส่งผลต่อการ แสดงออกซึ่งพฤติกรรมการทำงานที่เป็นเชิงของการพัฒนา และส่งผลให้ตัวพนักงานมีปฏิสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงานที่ดี ผลที่จะได้ตามมาคือเกิดการเกิดความร่วมมือ ร่วมใจและช่วยเหลือกันและกัน มีความ เป็นหนึ่งเดียว เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและนำมาซึ่งความสำเร็จขององค์กร (ธีรพงศ์ มุขประดับ, 2565) หากองค์กรสามารถทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานที่ได้รับ มอบหมายหรือที่รับผิดชอบแล้วจะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร พนักงานในองค์กรพร้อม ที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถให้กับการทำงาน ก่อให้เกิดเป็นความจงรักภักดีต่อองค์กรนั้นหมายถึง ว่าพนักงานได้แสดงออกถึงการมีความผูกพันที่ดีต่อองค์กร ดังนั้นความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างมากทั้งทางตรงและทางอ้อมเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรให้มี ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน (ธันวินี ประกอบของ, 2560)

ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร จึงนับได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยในการรักษา บุคลากรให้ยังคงอยู่กับองค์กรและปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรได้อย่างยาวนาน ความผูกพันของพนักงาน ต่อองค์กรจะเกิดขึ้นอย่างช้าๆและมีการพัฒนาไปอย่างค่อยเป็นค่อยไป แต่ความผูกพันของพนักงาน ต่อองค์กรจะคงอยู่อย่างยั่งยืน เป็นแรงจูงใจและกระตุ้นให้พนักงานในองค์กรสามารถปฏิบัติงานอย่าง สุดความสามารถเพื่อให้เกิดเป็นความสำเร็จขององค์กร ถ้าองค์กรสามารถสร้างและพัฒนาความ ผูกพันของพนักงานต่อองค์กรให้เกิดขึ้นกับพนักงานทุกคนทุกระดับในองค์กรได้ จะส่งผลให้องค์กร สามารถก้าวไปสู่ ความสำเร็จได้ตามที่วางเป้าหมายไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน ดังนั้นจะเห็น ได้ว่าความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรมีความสำคัญเป็นอย่างมากกับการดำเนินธุรกิจขององค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานก็เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่สำคัญไม่น้อยที่จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อ องค์กรและยังสามารถใช้เป็นที่ช่วยเหลือให้พนักงานในองค์กรมีความสุขความรักในตัวเององค์กรสร้างให้ เกิดความพึงพอใจที่จะทำงานอยู่ร่วมกันภายในองค์กรตลอดไป (ทาริกา สระทองคำ, 2563)

## ความสำคัญของปัญหา

บริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยองนี้ ก่อตั้งมาตั้งแต่ปี 2540 เพื่อให้บริการซ่อมบำรุงส่วนประกอบของเครื่องผลิตกระแสไฟฟ้าประเภทสไตรม์และแก๊สให้กับโรงไฟฟ้าทั้งในและต่างประเทศ เป็นผู้ให้บริการอิสระชั้นนำด้านบริการอุปกรณ์หมุนเวียนและวิธีการแก้ไขสำหรับธุรกิจพลังงาน น้ำมันและก๊าซ และอุตสาหกรรมบริการเหล่านี้ทั่วโลก รวมถึงวิศวกรรมโรงไฟฟ้า การจัดซื้อและการก่อสร้าง การดำเนินงานและการบำรุงรักษาสิ่งอำนวยความสะดวก การออกแบบ การผลิต และการใช้ส่วนประกอบทางวิศวกรรม การปรับปรุงและพัฒนา การซ่อมแซม การบำรุงรักษาเครื่องจักรตามรอบการบำรุงรักษา และเพิ่มประสิทธิภาพของกังหันก๊าซและไอน้ำ เครื่องกำเนิดไฟฟ้า ปัมป์ คอมเพรสเซอร์ และอุปกรณ์หมุนความเร็วสูงอื่นๆ คณะผู้บริหารมีความมุ่งมั่นที่จะส่งเสริมการทำงานให้มีความแตกต่างจากบริษัทอื่นๆ ด้วยวิธีการเข้าหาลูกค้า เป้าหมายการดำเนินงานและความมุ่งมั่น คือการเพิ่มมูลค่าที่สามารถสร้างได้ในนามของลูกค้า ในทุกการประสานงานกับลูกค้าคือการเป็นหุ้นส่วน แม้ว่าจะเป็นการจับมือธรรมดา ไปจนถึงการทำสัญญาข้อตกลงจำนวนหลายๆหน้า สิ่งเหล่านี้คือการแสดงให้เห็นถึงพันธสัญญาที่บริษัทมุ่งมั่นที่จะสร้างคุณค่าให้กับลูกค้าอย่างไม่หยุดยั้ง และบริษัททำการให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าในรูปแบบต่างได้แก่ งานปฏิบัติการและการบำรุงรักษาไซต์งาน งานซ่อมหรือยกเครื่องและเพิ่มประสิทธิภาพของกังหันก๊าซและกังหันไอน้ำ เครื่องกำเนิดไฟฟ้า คอมเพรสเซอร์และหม้อแปลงไฟฟ้า งานส่งมอบกังหันก๊าซและเครื่องกำเนิดไฟฟ้า และจัดหาอุปกรณ์ที่ได้รับการปรับปรุงและรับประกันบนพื้นฐานการทำงานแบบระบบฟาสต์แทร็ค งานเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาแบบครบวงจรในอุปกรณ์และเครื่องจักร เช่น กังหันก๊าซ งานกลศาสตร์และกังหันไฟ กังหันไอน้ำ เครื่องกำเนิดไฟฟ้า หม้อแปลง ในส่วนของแนวทางในการบริหารจัดการงานทรัพยากรมนุษย์นั้น บริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยองนี้ได้มีการจัดให้มีการประเมินผลการทำงานของพนักงานเป็นประจำทุกปี เพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานทุกคนในองค์กรได้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถและมีความมุ่งมั่นในการทำงานอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อเป็นการตอบสนองต่อแนวทาง นโยบายการดำเนินงานขององค์กร เพื่อให้การให้บริการงานกับลูกค้าที่มีคุณภาพเมื่อลูกค้าให้ความไว้วางใจในการใช้บริการงานซ่อมของบริษัทในการทำงานนั้นต้องมีการใช้ทักษะฝีมือการทำงานเฉพาะด้าน รวมทั้งความใส่ใจในทุกกระบวนการทำงานที่เป็นข้อกำหนดหรือข้อตกลงของลูกค้า และยังมีปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างพนักงานในองค์กรจากฝ่ายต่างๆ เช่นการสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อสร้างเป็นวัฒนธรรมการทำงานที่น่าอยู่ น่าทำงาน การได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานที่เป็นธรรมและเหมาะสม การได้รับสวัสดิการในด้านต่างๆ ทั้งต่อตัวพนักงานและครอบครัวของพนักงาน เพื่อสร้างความมั่นใจให้กับผู้ปฏิบัติงานว่ามีความมั่นคงในชีวิตการทำงาน

จากที่ได้กล่าวมานี้ เป็นปัจจัยที่สำคัญที่เป็นทัศนคติของพนักงานที่มีต่องานในบางส่วนที่มีความเกี่ยวข้องกับหน้าที่รับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงาน แต่คุณภาพชีวิตการทำงานที่ตื้นจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอันเป็นทัศนคติที่มีส่วนสำคัญเป็นอย่างมากที่จะส่งผลให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูง เนื่องจากในปัจจุบันทุกองค์กรสามารถเกิดการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา อันอาจจะเป็นส่วนสำคัญที่ส่งผลต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ข้างต้น ทั้งนี้ บริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ได้กำหนดนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยมุ่งมั่นที่จะให้พนักงานมีความพึงพอใจกับองค์กร รวมไปถึงการสร้างวัฒนธรรมการทำงานในองค์กรให้เป็นองค์กรที่น่าอยู่ น่าทำงาน และสิ่งที่จะช่วยส่งเสริมได้นั้นคือการตอบสนองต่อปัจจัยขั้นพื้นฐาน อันได้แก่ ค่าจ้าง ค่าตอบแทน การจัดให้มีโบนัสประจำปี การมีสวัสดิการที่สามารถแข่งขันได้ในตลาดแรงงานในพื้นที่ การส่งเสริมให้เกิดการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมอย่างเสมอภาค การสนับสนุนให้พนักงานในองค์กรได้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมการเจริญเติบโตในหน้าที่การทำงาน ทั้งนี้เพื่อก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรและให้ความสำคัญต่อการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรเพื่อลดอัตราการลาออกของพนักงาน หากเมื่อได้ทำการพิจารณาข้อมูลการลาออกของพนักงานในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรง ไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยองนี้ ผู้ศึกษาได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลในปี 2564 และ 2565 พบว่า แนวโน้มการลาออกของพนักงานมีแนวโน้มสูงขึ้น เนื่องจากพบว่าการลาออกของพนักงานในปี 2565 มีจำนวนมากถึงร้อยละ 4.30 หากเปรียบเทียบกับปี 2564 ที่มีจำนวนร้อยละ 1.90 นับได้ว่าในปี 2565 มีการลาออกของพนักงานมากกว่าปี 2564 ถึงร้อยละ 2.40 และเหตุผลการลาออกเป็นเรื่องของการออกไปประกอบธุรกิจส่วนตัวและการลาออกเพื่อไปทำงานที่ใหม่ (ข้อมูลวันที่ 31 มีนาคม 2566)

จากเหตุผลที่กล่าวมาในข้างต้นผู้ศึกษามีความมุ่งหวังที่จะศึกษาทำการคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำแผนการดำเนินงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อป้องกันการสูญเสียบุคคลากรที่มีความรู้ความสามารถและความชำนาญในการทำงานที่เป็นทักษะการทำงานเฉพาะขององค์กร ซึ่งนับว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าในการดำเนินงานของบริษัทฯ ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด อีกทั้งยังเป็นส่วนสำคัญที่จะป้องกันและลดปัญหาการเกิดค่าใช้จ่ายที่เกิดจากการทำงานไม่ได้ตามเป้าหมายคุณภาพและการดำเนินการที่ตั้งไว้ และยังมีส่วนช่วยลดต้นทุนในการสรรหาพนักงานทดแทนหากเกิดการลาออกของพนักงานที่มีความรู้และความสามารถ ความชำนาญในงานดังกล่าว และยังเป็นแนวทางในการวางแผนเพื่อเสริมสร้างความผูกพันพนักงานต่อองค์กร ให้พนักงานคงอยู่กับองค์กรอย่างยั่งยืน ทั้งยังเป็นส่วนสำคัญที่จะผลักดันให้องค์กรบรรลุเป้าหมายการดำเนินงานผ่านการส่งมอบผลการทำงานที่ยอดเยี่ยม ด้วยการทุ่มเทแรงกายแรงใจ ความรู้ความสามารถที่มีอย่างเต็มที่

## วัตถุประสงค์การศึกษา

1. ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยองโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง

## คำถามการวิจัย

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยองเป็นอย่างไร
2. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยองเป็นอย่างไร
3. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างไร

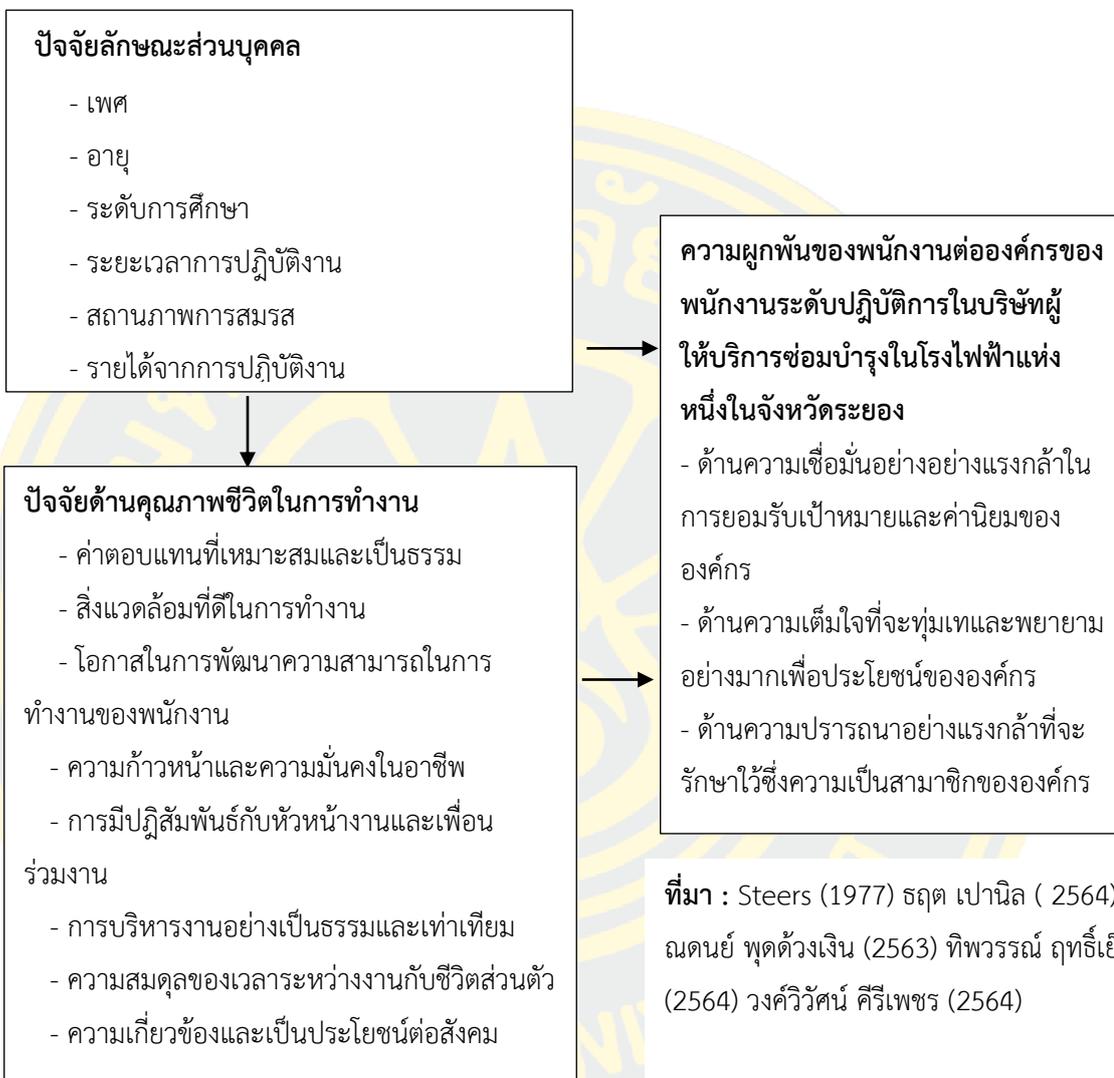
## สมมุติฐานการศึกษา

1. พนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยองที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน
2. พนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
3. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยองส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเชิงบวก

## กรอบแนวคิดการศึกษา

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



กรอบแนวคิดการศึกษา

ที่มา : Walton (1974) ธฤต เปานิล ( 2564)

วัชรพงษ์ อนันต์วรปัญญา (2563) ณคนธ์ พุดด้วงเงิน (2563) สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ (2564) ทิพวรรณ ฤทธิเยน (2564) เอก สีนภิญโญ (2565) วิพรัตน์ ศรีสวัสดิ์ (2565) วงศ์วิวัฒน์ ศิริเพชร (2564) สายชล คงทิม (2563), จุฑามาศ อ้วนแก้ว (2564), ประเสริฐ สิทธิจิรพัฒน์ (2566), ปวีมล ศรีใหม่ (2566), วคินี หล้าแดง (2566) หทัยภัทร สีใส (2563), นภารัตน์ อริยพลกนกสิน (2566)

ที่มา : Steers (1977) ธฤต เปานิล ( 2564)

ณคนธ์ พุดด้วงเงิน (2563) ทิพวรรณ ฤทธิเยน (2564) วงศ์วิวัฒน์ ศิริเพชร (2564)

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการศึกษา

1. ผู้บริหารในหน่วยงานใช้ผลการศึกษาเป็นแนวทางในการจัดทำระเบียบ นโยบาย การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างความผูกพันพนักงานต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง
2. ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์นำผลการศึกษาที่ได้ในครั้งนี้ใช้เป็นข้อมูลสำหรับการปรับปรุงและพัฒนาแผนงานในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อส่งเสริมให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันพนักงานต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง
3. บริษัทที่มีการดำเนินธุรกิจในรูปแบบที่คล้ายกันนี้ สามารถนำผลที่ได้จากการศึกษาไปใช้ในการจัดทำแผนงานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรได้

## ขอบเขตการศึกษา

1. ขอบเขตเนื้อหาของการศึกษา ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร และเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันที่มีต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงผลิตไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยองโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ผู้ศึกษาจึงมุ่งมันศึกษาตัวแปร ดังต่อไปนี้
  - 1.1 ตัวแปรต้น ด้านปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง
    - 1.1.1 เพศ
    - 1.1.2 อายุ
    - 1.1.3 ระดับการศึกษา
    - 1.1.4 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน
    - 1.1.5 สถานภาพการสมรส
    - 1.1.6 รายได้จากการปฏิบัติงาน
  - 1.2 ตัวแปรต้นด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง
    - 1.2.1 ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม
    - 1.2.2 สิ่งแวดล้อมที่ดีในการทำงาน
    - 1.2.3 โอกาสในการพัฒนาความสามารถในการทำงานของพนักงาน
    - 1.2.4 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ

1.2.5 การมีปฏิสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน

1.2.6 การบริหารงานอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม

1.2.7 ความสมดุลของเวลาระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

1.2.8 ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม

1.3 ตัวแปรตามด้านความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง

1.3.1 ด้านความเชื่อมั่นอย่างอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

1.3.2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทและพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร

1.3.3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกของ

องค์กร

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จำนวนทั้งสิ้น 194 คน มีการกำหนดกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาด้วยการใช้สูตรของ Yamane (1973) กำหนดค่าความคาดเคลื่อน 0.05 หลังจากทำการคำนวณตามสูตร จะได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องใช้ในการศึกษา คือ 130. 64 คน ดังนั้น การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้ จำนวน 131 คน และทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่ายด้วยวิธีการจับฉลาก

3. ขอบเขตด้านพื้นที่ การศึกษาในครั้งนี้มีพื้นที่ในการศึกษาคือบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง

4. ขอบเขตด้านเวลา การศึกษาในครั้งนี้ มีการเก็บข้อมูลทดลองใช้ (Try out) ตั้งแต่วันที่ 25 กันยายน 2566 ถึงวันที่ 2 ตุลาคม 2566 รวมระยะเวลา 7 วัน และเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่วันที่ 5 ตุลาคม 2566 ถึงวันที่ 30 พฤศจิกายน 2566 รวมระยะเวลา 56 วัน

## นิยามศัพท์เฉพาะ

องค์กร หมายถึง บริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง

พนักงาน หมายถึง พนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง อันประกอบไปด้วย ลักษณะส่วนบุคคลด้าน

เพศ ลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ ลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลด้าน  
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพการสมรส และปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้  
จากการปฏิบัติงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่เกิดขึ้นกับพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้  
ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่ง ในจังหวัดระยอง มีองค์ประกอบ ดังนี้

1) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม หมายถึง ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานทั้งที่  
เป็นตัวเงินและในรูปแบบของสวัสดิการของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงใน  
โรงไฟฟ้าแห่งหนึ่ง ในจังหวัดระยอง

2) สิ่งแวดล้อมที่ดีในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีความพร้อม  
และเอื้อต่อการทำงานได้อย่างสะดวก ไม่มีความเสี่ยงที่อาจจะก่อให้เกิดอันตราย มีอุปกรณ์การทำงาน  
ที่เหมาะสมและพร้อมใช้งานตามความต้องการของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อม  
บำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่ง ในจังหวัดระยอง

3) โอกาสในการพัฒนาความสามารถในการทำงานของพนักงาน หมายถึง การได้รับรู้และ  
เข้าถึงการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงใน  
โรงไฟฟ้าแห่งหนึ่ง ในจังหวัดระยอง เพื่อการประยุกต์ใช้ในงานและนำมาซึ่งการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ หมายถึง การที่พนักงานระดับปฏิบัติการใน  
บริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่ง ในจังหวัดระยอง มีโอกาสในการเติบโตในหน้าที่การ  
ทำงาน ได้รับโอกาสในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สูงขึ้นและได้รับมอบหมายในการทำงานที่สำคัญ มี  
ความมั่นคงในการทำงานบนพื้นฐานของการบริหารงานอย่างเป็นธรรม

5) การมีปฏิสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การที่พนักงานระดับปฏิบัติ  
การในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่ง ในจังหวัดระยอง มีความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้า  
งานและเพื่อนร่วมงาน มีการทำงานเป็นทีม สร้างความร่วมมือร่วมใจและการทำงานเป็นที่ยอมรับ  
ความหลากหลายทั้งทางวัฒนธรรม ความคิดเห็นและมุมมองที่แตกต่างและนำมาเป็นจุดแข็งของทีม

6) การบริหารงานอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม หมายถึง การได้รับความเป็นธรรมจากการ  
บริหารงานของทีมผู้บริหาร การได้รับโอกาสในการได้แสดงความคิดเห็นในด้านต่างๆที่เกี่ยวข้องอย่าง  
เป็นอิสระของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่ง ในจังหวัด  
ระยอง

7) ความสมดุลของเวลาระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว หมายถึง พนักงานระดับปฏิบัติการใน  
บริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่ง ในจังหวัดระยอง ได้รับการจัดสรรเวลาการทำงานกับ  
การใช้ชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม ได้รับการมอบหมายงานที่รับผิดชอบเหมาะสมกับหน้าที่ตำแหน่ง  
งานที่ดำรงอยู่ และไม่ก่อให้เกิดความเครียดจากการได้รับมอบหมายหรือรับผิดชอบงานที่มากเกินไป

8) ความภาคภูมิใจในองค์กร หมายถึง การที่พนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่ง ในจังหวัดระยอง มีความรู้สึกภูมิใจในการเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งขององค์กรและมีความรู้สึกว่าการที่ได้อบรมพัฒนานั้นเป็นส่วนสำคัญของความสำเร็จในองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง พฤติกรรมและความรู้สึกในเชิงบวกของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงผลิตไฟฟ้าแห่งหนึ่ง ในจังหวัดระยอง ที่แสดงออกต่อองค์กร มีความจงรักภักดี มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเป็นเจ้าของหรือมีความเป็นสมาชิกที่เป็นส่วนสำคัญขององค์กร และปรารถนาดีต่อองค์กร อันจะส่งผลให้พนักงานทำงานให้กับองค์กรอย่างทุ่มเททั้งร่างกายและแรงใจ ทำงานจนสุดความสามารถไม่มุงเน้นที่ตัวเงินเดือนอันเป็นสิ่งตอบแทนการทำงานเป็นหลัก เพื่อส่งมอบให้เกิดเป็นผลการทำงานที่ยอดเยี่ยม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการดำเนินงานขององค์กรอย่างยั่งยืน มีองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

1) ความเชื่อมั่นอย่างอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง พนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่ง ในจังหวัดระยอง ยอมรับแนวทางการทำงานขององค์กรเพื่อให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและมีค่านิยมที่สอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร

2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทและพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร หมายถึง การแสดงออกซึ่งพฤติกรรมการทำงานอย่างเต็มที่ ทำงานอย่างทุ่มเทไม่มุงเน้นที่ตัวเงินเดือน ทำงานเต็มที่และทำสุดความสามารถ แล้วพนักงานก็จะทำงานให้องค์กรได้อย่างคุ้มค่าเพื่อให้บรรลุเป้าหมายการดำเนินงานขององค์กร

3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง การอยู่หรือการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรโดยที่บุคลากรมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเป็นเจ้าของหรือมีความเป็นสมาชิกที่สำคัญ เป็นส่วนที่มีประโยชน์และมีคุณค่าต่อองค์กร

การศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร และเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และเพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ผลของการศึกษาในครั้งนี้จะทำให้ผู้บริหารในองค์กรสามารถใช้เป็นแนวทางจัดทำระเบียบ นโยบาย การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างความผูกพันพนักงานต่อองค์กร และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ใช้เป็นข้อมูลสำหรับปรับปรุงและพัฒนาแผนงานในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อส่งเสริมให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันพนักงานต่อองค์กร

## บทที่ 2

### ทบทวนวรรณกรรม

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงผลิตไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง และนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาไปเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการออกระเบียบ นโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และเจ้าหน้าที่แรงงานสัมพันธ์ใช้เป็นแนวทางในจัดทำแผนงานเพื่อการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง เพื่อให้เกิดความผูกพันพนักงานต่อองค์กรดียิ่งขึ้นไป และปรับปรุงพัฒนาการทำงานของพนักงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1. ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
4. ข้อมูลเกี่ยวกับบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงผลิตไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึงลักษณะ ทางบุคลิกภาพหรือคุณสมบัติที่เป็นเอกลักษณ์ของบุคคลแต่ละบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระยะเวลาการทำงาน รายได้ รวมไปถึงหน้าที่ความรับผิดชอบซึ่งมีผลต่อพฤติกรรม การกระทำ และความสามารถในหลายๆ ด้านของชีวิต เช่น ทักษะทางวิชาการ ทักษะการสื่อสาร ทักษะการเรียนรู้และการจดจำ อารมณ์และทัศนคติ ความสามารถในการจัดการกับสถานการณ์และความกดดัน และอื่นๆ โดยปัจจัยเหล่านี้ก็มีผลต่อพัฒนาและการปรับตัวของบุคคลในสถานการณ์ต่างๆ รวมถึงการทำงานและการมีส่วนร่วมในองค์กรต่างๆ มีผู้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ดังต่อไปนี้

จุฑามาศ อ้วนแก้ว (2564) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานกรณีศึกษาพนักงาน บริษัทโมเดิร์นเทรดในจังหวัดพิษณุโลก พบว่าความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล

ที่ประกอบด้วยเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ ที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ยกเว้นปัจจัยส่วนบุคคลในด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ประเสริฐ สิทธิจิรพัฒน์ (2566) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัทจำหน่ายและติดตั้งเครื่องปรับอากาศ ในเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร โดยมีปัจจัยส่วนบุคคลที่ประกอบไปด้วยปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และจากการศึกษาพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษาและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นสถานภาพสมรสและระยะเวลาในการทำงาน

ปวิมล ศรีใหม่ (2566) ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติที่มีปัจจัยส่วนบุคคลประกอบไปด้วย ด้านอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ส่วนที่สังกัด รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ส่วนที่สังกัด และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยด้านระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส และรายได้ต่อเดือน ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

วศินี หล้าแดง (2566) ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานวิเคราะห์สินเชื่อบริษัท โตโยต้า ลีสซิ่ง(ประเทศไทย)จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่ประกอบไปด้วย เพศ อายุสถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส และรายได้ต่อเดือน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน และในด้านระดับการศึกษาภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

หทัยรัตน์ ทศนวงค์วรา (2566) ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท สยามอะกรี ซัพพลาย จำกัด ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงานมีความผูกพันในองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่อายุแตกต่างกันมีความผูกพันในองค์กรพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานที่มีอายุระหว่าง 26-30 ปี กับอายุระหว่าง 36-40 ปี มีด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรแตกต่าง

ทิพวรรณ ฤทธิ์เย็น (2563) กล่าวว่า ข้อมูลส่วนบุคคลด้านอายุ ด้านสถานภาพ ด้านระดับการศึกษา ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้านระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ไม่แตกต่างกัน

เอกลักษณ์ ชมภูชัย (2561) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ปัจจัยด้านรายได้สุทธิต่อ

เดือน และระดับตำแหน่ง ส่วนปัจจัยด้านเพศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษาและสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันจะไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

หทัยภัทร สีส (2563) ) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน รายได้จากการทำงาน และอายุการทำงานที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กรไม่แตกต่างกัน

นภารัตน์ อริยพลกนกสิน (2566)ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กรอุตสาหกรรมรถยนต์ ปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ที่ประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สังกัดบริษัท อายุงานและรายได้ และปัจจัยทางด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ปัจจัยทางด้านคุณภาพชีวิต ปัจจัยทางด้านการรับรู้ประโยชน์ (ระบบ ค่าตอบแทน) และปัจจัยทางด้านวัฒนธรรมองค์กรนั้นล้วนเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของหลายๆท่านอันประกอบไปด้วยปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งผลกับคุณภาพชีวิตการทำงานได้แก่ จุฑามาศ อ้วนแก้ว (2564), ประเสริฐ สิทธิจิรพัฒน์ (2566), ปวิมล ศรีใหม่ (2566), วศินี หล้าแดง (2566) และ ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งผลกับความผูกพันพนักงานต่อองค์กร ได้แก่ หทัยรัตน์ ทศนวงศ์วรา (2566), ทิพย์วรรณ ฤทธิ์เย็น (2563), เอกลักษณ์ ชมภูซัย (2561), หทัยภัทร สีส (2563), นภารัตน์ อริยพลกนกสิน (2566) จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องของผู้ศึกษาสรุปได้ว่าปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ที่จะใช้ในการศึกษาครั้งนี้ และผู้วิจัยได้จัดทำตารางเพื่อแสดงการสังเคราะห์ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ตามตารางที่ตั้งรายละเอียดด้านล่างนี้

ตารางที่ 1 สังเคราะห์ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล

ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล	จุฑามาศ อ้วนแก้ว 2564	ประเสริฐ ลิทธิจิรพัฒน์ 2566	ปวิมล ศรีใหม่ 2566	วศินี หล้าแดง 2566	หทัยรัตน์ ทัศนวงศ์วรา 2566	ทิพย์วรรณ ฤทธิเย็น 2563	เอกลักษณ์ ชมพูชัย 2561	หทัยพร ลิโต 2563	นภารัตน์ อริยพลกมลสิน 2566	ความถี่
ด้านเพศ	✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓	7
ด้านอายุ	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	8
ด้านระดับการศึกษา	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9
ด้านสถานภาพการสมรส	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			7
ด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	8
ด้านรายได้จากการปฏิบัติงาน/รายได้	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9
ด้านสังกัดบริษัท									✓	1
ด้านระดับตำแหน่งงาน	✓							✓		2
ด้านส่วนที่สังกัด			✓							1

จากตารางที่ 1 สังเคราะห์ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล โดยเลือกด้านที่มีความถี่ตั้งแต่ 7 ขึ้นไปประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ ด้านอายุ ด้านระดับการศึกษา ด้านสถานภาพการสมรส ด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน และ ด้านรายได้จากการปฏิบัติงาน/รายได้

## แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

### 1. ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง กล่าวได้ว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใด ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมอุตสาหกรรม คนส่วนใหญ่เชื่อกันว่า คนทำงานได้ใช้เวลามากกว่าครึ่งของการใช้ชีวิตประจำวันกับการทำงานและอยู่ในที่ทำงาน และยังมี ความเชื่อกันว่าจะยังคงเป็นลักษณะเช่นนี้ต่อไปอีกในอนาคต สำหรับคนที่อยู่ในวัยทำงาน และเป็นสิ่ง ที่จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการใช้เวลาสำหรับการดำเนินชีวิตประจำวันที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่ ได้รับมอบหมายมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง และยังคงเชื่อกันว่ากลุ่มคนในวัยแรงงานนั้นเป็นกลุ่มคนที่เป็น คนกลุ่มใหญ่ที่สุดสำหรับประชากรในประเทศไทย และกลุ่มคนเหล่านี้ยังเป็นกลุ่มคนที่เป็นกำลังหลัก ที่สำคัญที่จะเป็นแรงขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจของประเทศได้เป็นอย่างดี ดังนั้นทั้งภาครัฐและเอกชน จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องให้ความสำคัญในการที่จะพัฒนาให้คนกลุ่มนี้มีทักษะความสามารถที่เพิ่มขึ้น รวมไปถึงการส่งเสริมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดียิ่งขึ้นไปอีกด้วย

นักวิชาการ นักวิจัย และผู้เกี่ยวข้อง ทั้งในประเทศและต่างประเทศที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of working life) และได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการ ทำงาน ดังต่อไปนี้

เอกลักษณ์ ชุมภูชัย (2561) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของพนักงาน ที่มีต่อการทำงาน ซึ่งได้รับการตอบสนองต่อความต้องการในด้านต่าง ๆ จากองค์กร ทั้งในรูปที่เป็นวัตถุ เช่น เงินเดือน ของขวัญ และไม่เป็นวัตถุ เช่น บรรยากาศที่เป็นมิตรใน ที่ทำงาน ความยุติธรรม สวัสดิการต่าง ๆ รวมไปถึง คำชื่นชมหรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และ เพื่อนร่วมงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะก่อให้เกิดความพึงพอใจ สร้างแรงจูงใจในการทำงานรวมถึง มีส่วน สร้างความสุขในที่ทำงานอีกด้วย

เอก สนิทญโญ (2565) ได้กล่าวถึงความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าเป็นสิ่งมี ความสำคัญอย่างมากกับการทำงานเนื่องจากคนเป็นปัจจัยหรือทรัพยากรที่มีความสำคัญเป็นอย่าง มากกับการดำเนินงานขององค์กร เพราะเชื่อว่าเป็นต้นทุนที่เกี่ยวข้องทางด้านของสังคมอย่างมีคุณค่า ในสถานการณ์ปัจจุบันนี้บุคคลต้องมีการปฏิบัติงานเพื่อให้การดำรงชีวิตสามารถอยู่ได้ และยังคง ต้องตอบสนองในความต้องการด้านพื้นฐานหากบุคคลต้องทำงานอยู่ในองค์กรหรือหน่วยงานเป็นส่วนใหญ่ จึงมีความสำคัญเป็นอย่างมากที่จะต้องมีความเหมาะสม และก่อให้เกิดความสุขทั้ง ทางด้านจิตใจและร่างกาย การให้ความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจึงเป็นสิ่งจำเป็นต้องพิจารณา ไม่ว่าจะป็นค่าตอบแทนที่เป็นธรรม สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและความปลอดภัย โอกาสและการ พัฒนาความสามารถ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน การบูรณาการทางสังคม สิทธิส่วน

บุคคล ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม

เอ็ดมอนด์ แก้วสว่าง (2564) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความเกี่ยวเนื่องอย่างมากต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ดังนั้น องค์กรต้องตอบสนองความต้องการของคนทำงานเพื่อให้ดำรงชีวิตการทำงานให้อยู่ได้ด้วยความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ ถ้าบุคลากรมีความสุขจากการทำงาน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ก็ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรที่ตามมาโดยการมุ่งสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เหมาะสมนั้น ควรประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับรูปแบบการดำเนินของแต่ละองค์กร เนื่องจากแต่ละองค์กรจะมีบริบทที่แตกต่างกัน ทั้งนี้เพื่อเป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพจนนำไปสู่การเพิ่มศักยภาพขององค์กรและเติบโตอย่างยั่งยืน

ทาริกา สระทองคำ (2563) ได้ให้ความหมายของความผูกพันของพนักงานองค์กรนั้น นับได้ว่าเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างมากสำหรับการประกอบกิจการหรือการทำงานภายในองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานยังนับว่าเป็นอีกหนึ่งองค์ประกอบของการดำเนินงานขององค์กรที่จะเป็นส่วนสำคัญที่ส่งผลให้พนักงานในองค์กรเกิดความผูกพันในเชิงบวกต่อองค์กร สามารถใช้เป็นที่ที่จะทำให้บุคลากรในองค์กรมีความรัก ความสุข และความพึงพอใจต่องานที่จะต้องร่วมกันทำในที่ต้นทางงานอยู่ การศึกษาเรื่องที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานที่จะส่งผลให้เกิดเป็นความผูกพันต่อตัวองค์กรนั้นจะทำให้สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาไปใช้ในการทำการปรับปรุงและพัฒนา รวมทั้งใช้ในการวางแผนเพื่อที่จะทำการเสริมสร้างให้เกิดเป็นความผูกพันของผู้ปฏิบัติงานกับองค์กร เพื่อให้บุคลากรในองค์กรสามารถรับรู้ได้ถึงความเปลี่ยนแปลงและยังก่อให้เกิดเป็นความร่วมมือแรงร่วมใจในการที่จะพัฒนาให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายและสามารถที่ประสบความสำเร็จได้

วงศ์วิวัฒน์ ศิริเพชร (2564) ได้กล่าวถึงเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) ว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง การที่พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีจะส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานถือเป็นสิ่งที่พึงประสงค์ขององค์กรทั่วไป ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน หากพนักงานในหน่วยงานหรือในองค์กรไม่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรผลที่ตามมาคือการลาออกของพนักงาน ก่อให้เกิดเป็นความสูญเสียขององค์กร อันจะทำให้องค์กรต้องเสียเวลาไปกับการสรรหาว่าจ้างพนักงานใหม่เพื่อทำการทดแทนพนักงานที่ลาออกไปและต้องมีการฝึกอบรมพนักงานใหม่ให้เกิดความเชี่ยวชาญจนสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นความผูกพันต่อองค์กร(Organizational Commitment)จึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีค่าให้คงอยู่กับองค์กรและสามารถสร้างสรรค์งานที่มีคุณภาพเพื่อประโยชน์สูงสุดในการเพิ่มศักยภาพกับการแข่งขันให้กับองค์กรหรือหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ชนิภรณ์ สุขเรือง (2562) กล่าวถึงเรื่องของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าเป็นประเด็นสำคัญ อีกด้านที่องค์กรต้องให้ความสำคัญ และต้องเปิดใจในการที่จะให้ความสำคัญในปัญหาที่เกี่ยวข้องกับ ทรัพยากรมนุษย์ และพร้อมที่จะส่งเสริมการดำเนินกิจกรรมที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถมีความสุข และสนุกกับการทำงาน ทั้งยังสามารถเป็นการป้องกันพนักงานไม่ให้เกิดความรู้สึกว่ามีคุณภาพชีวิตใน การทำงานลดน้อยลง บริษัทหรือหน่วยงานเองก็ต้องการที่จะให้พนักงานได้ใช้เวลาและทุ่มเทร่างกาย แรงใจให้กับการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานที่ออกมามีประสิทธิภาพตามเป้าหมายของหน่วยงานและ ในทางเดียวกันนั้นพนักงานต้องการใช้เวลากับชีวิตความเป็นอยู่กับครอบครัวอย่างมีความสุข งานและ ชีวิตจึงมีผลกระทบซึ่งกันและกัน การส่งเสริมให้พนักงาน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี (Quality of Work Life) ถือเป็นสิ่งสำคัญในการรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กรตลอดไป งานและชีวิตครอบครัวจะ ประสบความสำเร็จได้จะต้องมีความสมดุลระหว่างงานและชีวิตครอบครัว เรียกได้ว่าการสร้างคุณภาพ ชีวิตที่ดี

สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ (2564) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าเป็นสิ่งสำคัญ เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร หากองค์กรมีการจัด สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในสถานที่ทำงานให้มีความเหมาะสมและเอื้อต่อการทำงาน จะส่งผลให้ บุคลากรในองค์กรหรือหน่วยงานมีความรู้สึกที่ดีต่องานที่รับผิดชอบหรือที่ได้รับมอบหมาย จะส่งผลดี ต่อตัวพนักงานและองค์กรก็สามารถผลักดันผลผลิตขององค์กรให้มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ การ จัดการคุณภาพชีวิตในองค์กร จะทำให้องค์กรควรมีนโยบายและการวางแผนด้านคุณภาพชีวิตในการ ทำงานที่ชัดเจน สามารถปฏิบัติได้ และมีความโปร่งใส รวมถึงมีความพร้อมการจัดทำกลยุทธ์การ พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านต่าง ๆ อย่างชัดเจน ทั้งในด้านลักษณะงาน ด้านบุคลากรและ สภาพแวดล้อมที่ดี ซึ่งส่งผลโดยตรงและโดยอ้อมต่อการดำเนินงาน ผลิตภาพขององค์กรเพิ่มขึ้น ช่วย เพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึงสภาพแวดล้อมและประสบการณ์ที่พนักงานได้รับใน การทำงานที่มีความพึงพอใจและมีความสุข เช่น การได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานที่เป็นธรรม ใน องค์กรมีการบริหารงานอย่างเป็นธรรม มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน มีโอกาส พัฒนาและเรียนรู้ในที่ทำงาน มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารและการมีความ ภาคภูมิใจในองค์กร และมีความสุขและความพึงพอใจในการทำงานของตนเองและในองค์กร คุณภาพ ชีวิตในการทำงานมีผลต่อผลิตภัณฑ์และบริการที่สร้างขึ้น ความพึงพอใจของพนักงานมีผลต่อผลการ ดำเนินงานขององค์กรทั้งในด้านผลิตภัณฑ์และบริการ และส่งผลต่อภาพลักษณ์และสร้างความเชื่อมั่น ให้กับลูกค้าและผู้บริโภค

## 2. ความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน

ความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่งที่สำคัญที่องค์กรต้องให้ความสำคัญและมีการจัดทำให้เกิดเป็นปัจจัยพื้นฐานต่อการสนับสนุนการทำงานของบุคลากรในองค์กร เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ทั้งนี้คุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วยองค์ประกอบหลายๆด้านแตกต่างกันไปตามบริบทของแต่ละองค์กร เช่น ค่าตอบแทนและสวัสดิการ การจัดการระบบการทำงานที่เอื้อต่อการเพิ่มประสิทธิภาพ การมีสัญญาจ้างงานที่เป็นธรรม การมีความสมดุลระหว่างการใช้ชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน การจัดงานที่เหมาะสมกับความสามารถของพนักงาน การมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันในที่ทำงานทั้งหัวหน้างานกับลูกน้อง เพื่อนร่วมงาน การรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในองค์กรหรือหน่วยงาน การมีสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี สิ่งทีกล่าวมานี้หากองค์กรสามารถบริหารจัดการให้เกิดประสิทธิภาพ เชื่อได้ว่าบุคลากรในองค์กรจะเกิดความสุขในการทำงานและมีความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานเป็นอย่างดีและจะส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมาย

## 3 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน หรือ Quality of Working Life เป็นสิ่งที่สำคัญเป็นอย่างมาก เนื่องด้วยทรัพยากรมนุษย์นับได้ว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีความสำคัญเป็นอันดับต้นขององค์กร ด้วยเหตุนี้องค์กรจึงจำเป็นต้องมีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในสถานที่ปฏิบัติงานที่ต้องเอื้อต่อการทำงานและมีความเหมาะสม กล่าวคือ ต้องสามารถทำให้พนักงานในองค์กรเกิดความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย ทำให้เกิดความสุขในการทำงานและมีความมั่นคง สิ่งเหล่านี้จะส่งผลที่ดีต่อตัวผู้ปฏิบัติงานและต่อองค์กร เช่น

1. ช่วยให้เกิดการเพิ่มผลผลิตขององค์กร อันเนื่องมาจากการที่องค์กรได้ดำเนินการในการจัดการคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานในองค์กร โดยที่องค์กรเองได้จัดทำนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนในด้านของคุณภาพชีวิตในการทำงาน และมีการจัดแผนการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานในด้านต่าง ๆ เช่น ในด้านที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงาน ลักษณะของบุคลากร และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีเพื่อที่จะเป็นส่วนสำคัญทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการดำเนินงาน อันจะก่อให้เกิดการมีผลิตภาพขององค์กรเพิ่มมากขึ้น
2. ช่วยส่งเสริมให้เกิดเป็นขวัญและกำลังใจที่ดีของพนักงาน อันเนื่องมาจากการที่พนักงานในหน่วยงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี จะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงาน ก่อให้เกิดเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งยังส่งผลต่อความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กร
3. ช่วยในการพัฒนาและปรับปรุงทักษะการทำงานหรือศักยภาพของพนักงาน การส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยการให้โอกาสกับผู้ปฏิบัติงานได้มีการพัฒนาทักษะและ

ความสามารถของพวกเขา ด้วยวิธีการต่างๆ เช่น การให้การการศึกษา การส่งพนักงานไปเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับแผนการพัฒนา หรืออาจจะเป็นการพัฒนาในด้านต่างๆเพื่อเป็นการเพิ่มศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง

Richard E. Walton ได้ทำการแบ่งองค์ประกอบที่สำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานออกเป็น 8 ประการ ดังนี้



ภาพที่ 1 องค์ประกอบสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

1. การได้ค่าตอบแทนหรือค่าจ้างในการทำงานที่เพียงพอและเป็นธรรม (Adequate and Fair Compensation) ในการทำงาน เป็นสิ่งสำคัญที่จะส่งผลให้บุคลากรในองค์กรหรือคนทำงานนั้นเกิดความผูกพันต่อองค์กรคือต้องได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้าง หรืออาจเรียกว่าเป็นค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน รวมไปถึงผลประโยชน์ตอบแทนต่างๆ ที่เพียงพอและเหมาะสมกับการดำรงชีวิตให้อยู่ตามเกณฑ์มาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับกันตามหลักการโดยทั่วไป ทั้งยังต้องมั่นใจว่าเป็นธรรม หากต้องมีการเปรียบเทียบกับลักษณะงานที่คล้ายกันกับหน่วยงานอื่นๆ

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและมีความปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ไม่เหมาะสม

สมซึ่งจะก่อให้เกิดการมีสุขภาพที่ไม่ดี โดยสภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงานนั้นต้องมีความปลอดภัย ทั้งทางด้านจิตใจและทางกายภาพ กล่าวคือ สภาพการณ์ในสถานที่ปฏิบัติงานนั้นจะต้องไม่อยู่ในสภาวะที่เป็นอันตรายหรือต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานนั้นเกิดความรู้สึกว่ามีความสะดวกสบาย และต้องไม่เป็นอุปสรรคหรือเป็นภัยต่อสุขภาพอนามัยของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย

3. การจัดให้มีโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถให้กับผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) ในงานที่ผู้ปฏิบัติงาน ปฏิบัติอยู่นั้นจำเป็นต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานนั้นได้มีโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและทักษะความรู้ที่เกี่ยวข้องและจำเป็นอย่างจริงจัง ทั้งนี้รวมถึงโอกาสในการได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญและเป็นที่ยอมรับว่างานนั้นมีความสำคัญกับการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลในการปฏิบัติงานนั้น เป็นการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษาหรือการอบรม การพัฒนาการปฏิบัติงานและส่งเสริมอาชีพของบุคคล นับว่าเป็นสิ่งสำคัญที่จะบอกได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น จะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่ได้โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ มีความเชื่อมั่นในตนเอง

4. ลักษณะการทำงานที่มีนโยบายส่งเสริมให้มีการเจริญเติบโตในหน้าที่การทำงานและมีความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (growth and security) นอกจากงานที่ทำนั้นจะช่วยส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาทักษะต่างๆ เช่น ความรู้และความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ให้สามารถได้รับความรู้และทักษะใหม่ๆ แล้ว ยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การทำงานและยังส่งเสริมให้เกิดความมั่นคงในอาชีพการทำงาน มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ตลอดจนถึงเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและคนในครอบครัวของผู้ปฏิบัติงาน

5. ลักษณะของการทำงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการบูรณาการในทางของสังคมกับผู้ปฏิบัติงาน (social integration) เป็นการปฏิบัติงานร่วมกันและเป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานได้มองเห็นว่าตนเองมีคุณค่า ทั้งยังมีความสามารถที่จะปฏิบัติงานนั้นให้เกิดความสำเร็จและลุล่วงได้ รวมไปถึงการได้รับการยอมรับและได้รับความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี และงานที่ปฏิบัตินั้นสามารถช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสในการสร้างสัมพันธภาพกับผู้ปฏิบัติงานท่านอื่นๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของการทำงานภายใต้ระบบการบริหารงานอย่างมีคุณธรรม

6. ลักษณะของงานที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของกระบวนการยุติธรรมหรือกฎหมาย (Constitutionalism) กล่าวคือ เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเพื่อให้เจ้าหน้าที่/พนักงาน ได้รับสิทธิที่เกี่ยวกับการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายรวมถึงการแสดงออกถึงสิทธิซึ่งกันและกัน หรือเป็นการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน วัฒนธรรมในการทำงานในองค์กรหรือหน่วยงานจะเสริมสร้างให้ภายในองค์กรมีความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลและเกิดความเป็นธรรมในกระบวนการพิจารณาการให้รางวัลและผลตอบแทน ทั้งนี้หมายความว่ารวมไปถึงโอกาสที่ผู้ปฏิบัติงานทุกคนจะได้รับ

สิทธิ์ที่จะแสดงออกซึ่งความคิดเห็นของตนเองอย่างเสรีภาพ ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิและเสรีภาพในการออกเสียงหรือเสนอความคิดเห็นอย่างเสมอภาค

7. การมีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวนอกเวลาการทำงานกับการได้มีโอกาสในการทำงานเพื่อส่วนรวม (the total life space) ในเรื่องนี้เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานได้มีเวลาในการใช้ชีวิตที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและมีเวลาในการใช้ชีวิตที่เป็นส่วนตัวนอกจากการทำงานอยู่ในองค์กรอย่างมีความสมดุล กล่าวคือผู้ปฏิบัติงานต้องไม่ได้รับความกดดันจากการทำงานในองค์กรมากเกินไป ผู้ปฏิบัติงานสามารถที่จะเป็นผู้ที่กำหนดชั่วโมงการทำงานได้เองอย่างมีความเหมาะสม เพื่อเป็นการบริหารจัดการไม่ให้งานเคร่งเครียดอยู่กับงานมากเกินไปและอาจส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานไม่มีเวลาในการพักผ่อน และจะได้มีเวลาในการใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเหมาะสมและเพียงพอ

8. ลักษณะของงานที่มีส่วนสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกับสังคม (social relevance) เป็นกิจกรรมของการปฏิบัติงานและดำเนินการในลักษณะที่ต้องรับผิดชอบต่อสังคม ถือว่าเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอีกอย่างหนึ่งที่จะทำให้ผู้ที่ปฏิบัติงานนั้นมีความรู้สึกที่ดีและเป็นที่ยอมรับในองค์กรที่ตนเองได้มีการปฏิบัติงานอยู่ในขณะนั้น มีการดำเนินงานที่ความรับผิดชอบต่อสังคมในทุกกิจกรรมการดำเนินงานด้านต่างๆ ทั้งที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการผลิต การรักษาความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน และรอบสถานที่การดำเนินงาน การดำเนินการเกี่ยวกับการจำกัดของเสีย รวมไปถึงการบริหารจัดการด้านแรงงานและอาจเกี่ยวเนื่องไปถึงการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการจ้างแรงงาน และเทคนิคด้านการดำเนินงานเกี่ยวข้องกับการตลาด (สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน [www.tosh.or.th](http://www.tosh.or.th) (2562)

Walton (1973 อ้างถึงใน นารินทร์ บุญมั่ง, 2560 หน้า 13-14) กล่าวถึงทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานแบ่งออกเป็น 8 ประการ ได้แก่

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานได้รับค่าตอบแทนเงินเดือน หรือค่าจ้าง และรวมไปถึงสวัสดิการต่างๆ ที่เหมาะสมและเพียงพอกับการดำรงชีพให้สามารถอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นปกติและมีความเป็นธรรม และต้องได้รับการยอมรับ เมื่อมีการเปรียบเทียบลักษณะการทำงานที่คล้ายกันกับงานในองค์กรอื่นๆ ด้วยเช่นเดียวกัน

2. การมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่คำนึงถึงเรื่องของความปลอดภัยและมีการส่งเสริมด้านสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง ในสถานที่ปฏิบัติงานนั้นมีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานทั้งด้านของร่างกายและด้านของจิตใจ เป็นสภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงานที่ไม่มีปัจจัยหรือความเสี่ยงที่จะทำให้ได้รับอันตราย หรือมีภัยคุกคามต่อชีวิตและจิตใจ และสภาพแวดล้อมในการทำงานต้องช่วยส่งเสริมการทำงานที่ดีของผู้ปฏิบัติงานด้วย

3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง งานที่ผู้ปฏิบัติงานอยู่นั้น เปิดโอกาสให้บุคคลที่มีความสนใจได้เพิ่มความสามารถในการทำงานมากกว่าการที่ต้องทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบแบบเดิมๆ จะต้องมีการมอบหมายงานใหม่หรืองานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น และต้องจัดให้มีโอกาสในการพัฒนาทักษะความสามารถของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรที่เป็นไปตามลักษณะงานต่างๆ ให้กับสมาชิกในองค์กรอย่างเท่าเทียมกัน

4. การจัดให้มีโอกาสสำหรับการพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง เป็นการจัดให้มีโอกาสในการที่ผู้ปฏิบัติงานนั้นได้ใช้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานในงานที่รับผิดชอบทั้งยังมีการส่งเสริมการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จะส่งผลให้บุคคลมีความรู้สึกและรับรู้ได้ว่าตนเป็นส่วนสำคัญต่อองค์กร และยังก่อให้เกิดการมีความรู้สึกที่มีความท้าทายกับการปฏิบัติงาน ด้วยการใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ และรู้สึกถึงการมีส่วนร่วมในการทำงานในองค์กร

5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน หมายถึง ลักษณะของความสัมพันธ์ในองค์กร ของกลุ่มผู้ปฏิบัติงานระหว่างเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างานหรือส่วนงานที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน มีการติดต่อสื่อสารกันอย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ

6. ประชาธิปไตยในองค์กร หมายถึง การนำหลักการความเป็นธรรมมาใช้ในการดำเนินงาน มีการเคารพสิทธิซึ่งกันและกันตามหลักสิทธิมนุษยชน ส่งเสริมความเสมอภาคในที่ทำงาน และเปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็นอย่างเท่าเทียมกันและให้สมาชิกทุกคนได้มีส่วนร่วมเกี่ยวกับกิจกรรมในองค์กรตามสมควร

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรสามารถจัดสรรเวลาการทำงานและเวลาสำหรับชีวิตส่วนตัวได้เป็นอย่างดี ผู้ปฏิบัติงานมีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอ มีเวลาให้กับครอบครัว รวมไปถึงเวลาการทำประโยชน์ให้กับสังคมที่อยู่ในการดำเนินชีวิตด้วย

8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง งานที่ได้รับมอบหมายหรืองานที่รับผิดชอบนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม และมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อสังคม และองค์กรที่ตนทำงานอยู่นั้นได้ทำประโยชน์ต่อสังคม

Cummings and Huse (1985 pp,198-200 อ้างถึงใน ธฤต เปานิล, 2564) ได้ศึกษา ลักษณะคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยแบ่งออกเป็น 8 ลักษณะ ได้แก่

1. ด้านรายได้และค่าตอบแทนที่เป็นธรรม หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานและสวัสดิการที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต และเป็นไปตามมาตรฐานที่ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจ และอยู่ในมาตรฐานเดียวกันหากเปรียบเทียบกลุ่มคนที่ทำงานในระดับเดียวกันในองค์กรเดียวกับและองค์กรอื่น

2. ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปราศจากความเครียด อันจะทำให้ได้รับอันตรายต่อร่างกายและจิตใจและมีความเหมาะสมกับการทำงานที่เพียงพอ

3. ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานได้รับโอกาสในการเรียนรู้ การฝึกอบรม และการสอนงานที่เพียงพอต่อการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง ทั้งนี้พิจารณาจากหน้าที่รับผิดชอบในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานรวมถึงการได้ใช้ความสามารถที่หลากหลายในงานที่ทำหยาตามที่ได้รับโอกาสในการพัฒนา

4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสดำเนินการเลื่อนตำแหน่งงานจากเดิมไปสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้นกว่าเดิม เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงความสำเร็จที่เกิดจากผลการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้เกิดความภาคภูมิใจและความรู้สึกมั่นคงในชีวิตการทำงาน

5. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานได้รับบรรยากาศในการทำงานที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการทำงาน ทั้งการประสานงานและการสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานในองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ องค์กรมีการทำงานเป็นทีม ช่วยเหลือกันและกันโดยไม่มีอคติต่อกัน

6. ด้านความเสมอภาคและความยุติธรรมในองค์กร หมายถึง การบริหารจัดการงานในองค์กรที่ผู้ปฏิบัติงานอยู่มีความเป็นธรรม และผู้ปฏิบัติงานรู้สึกได้ถึงความเป็นธรรมที่เกิดขึ้น นอกจากนี้ยังหมายความรวมถึงการเปิดโอกาสให้สมาชิกหรือผู้ปฏิบัติงานในองค์กรสามารถแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาได้อย่างเป็นอิสระ และองค์กรก็รับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของสมาชิกอย่างจริงจัง

7. ด้านความสมดุลของชีวิตการทำงาน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรมีสภาวะความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว มีช่วงเวลาสำหรับการพักผ่อนหรือพัฒนาตนเองอย่างเหมาะสม และมีเวลาเพียงพอต่อการปฏิบัติต่อครอบครัวและสังคมในการดำเนินชีวิตนอกงาน

8. ด้านความภูมิใจในองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้สึกพึงพอใจและภาคภูมิใจในหน้าที่ที่ปฏิบัติในองค์กรที่ทำงานอยู่ และรู้สึกกว่าองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่นั้นมีการรับผิดชอบต่อสังคมอย่างเหมาะสม ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรไม่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานคิดที่มองหา

จากการศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน จากรูปแบบการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ของนักวิชาการ นักวิจัยต่างๆ ได้แก่ (ธฤต เปานิล, 2564) (วัชรพงษ์ อนันต์วรปัญญา ,2563) (ณดนัย พุดด้วงเงิน,2563) (สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ & ศรีธัญญา ไล่ส่วสดี สุทธิรัตนกุล, 2564) (ทิพย์วรรณ ฤทธิเย็น,2564) (เอก สีนภิญโญ & ชาญเดช เจริญวิริยะกุ

ลม, 2565) (วิพรัตน์ ศรีสวัสดิ์, 2565) (เอี่ยมเดือน แก้วสว่าง et al., 2564) (ทาริกา สระทองคำ et al., 2563) (วงค์วิวัฒน์ ศรีเพชร มุฮัมหมัด, 2564) จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องของผู้ศึกษาสรุปได้ว่าแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่จะใช้ในการศึกษาคั้งนี้ และผู้วิจัยได้จัดทำตารางเพื่อแสดงการสังเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามตารางที่ดังรายละเอียดด้านล่างนี้ ตารางที่ 2 สังเคราะห์ตัวแปรด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ปัจจัย	ธฤต เปาณิต 2564	วัชรพงษ์ อนันต์วรัญญา 2563	ณคนย์ พุดด้วงเงิน 2563	สุทินันท์ พรหมสุวรรณ 2564	ทิพวรรณ ฤทธิเย็น 2564	เอก สนิทญโญ 2565	วิพรัตน์ ศรีสวัสดิ์ 2565	วงค์วิวัฒน์ ศรีเพชร 2564	ความถี่
ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8
ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดี ปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8
ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถในการทำงานของพนักงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	7
ด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน	✓	✓		✓	✓			✓	5
ด้านการบริหารงานอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม	✓			✓	✓		✓		5
ด้านความสมดุลของเวลาระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	7
ด้านความภาคภูมิใจองค์กร	✓								1
ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม				✓	✓	✓		✓	4
ด้านการบูรณาการทางสังคม			✓			✓			2
ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน			✓			✓	✓		3
ด้านการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน			✓						1

จากตารางที่ 2 สังเคราะห์กรอบแนวคิดการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยเลือกด้านที่มีความถี่มากที่สุดไปหา ด้านที่มีความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไปประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถในการทำงานของพนักงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน ด้านการบริหารงานอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม ด้านความสมดุลของเวลา ระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม

## แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

### 1. ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

นักวิชาการ นักวิจัย และผู้เกี่ยวข้อง ทั้งในประเทศและต่างประเทศที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (Organization Commitment) ได้ให้ความหมายของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ดังต่อไปนี้

Steers and Porter (1983, อ้างถึงใน วิมลวรรณ เต็มทรัพย์, 2560, หน้า 14-15) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการที่ผู้ปฏิบัติงานนั้นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยผู้ปฏิบัติงานนั้นมีความเชื่อและมีทัศนคติที่ดีในด้านบวกต่อองค์กร การมีความผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริง ทำให้เกิดการทุ่มเทแรงกาย แรงใจและความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อมุ่งหวังให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกในองค์กร โดยมีความมุ่งมั่นและความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรตลอดไป ทั้งยังมีความจงรักภักดีและภูมิใจในการที่ได้เป็นสมาชิกในองค์กร

Smith et al (1983 อ้างถึงใน นาริรัตน์ บุญมั่ง, 2560, หน้า 22) ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรสามารถส่งผลตามมาในแง่ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ซึ่งหมายถึง สมาชิกในองค์กรจะทุ่มเททำงานเพื่อองค์กรมากยิ่งขึ้นโดยอาจเป็นพฤติกรรมที่นอกเหนือไปกว่าบทบาทหน้าที่รับผิดชอบอยู่โดยตรง ซึ่งสมาชิกยินดีที่จะกระทำเพื่อความสำเร็จขององค์กร โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน

บงกช ตั้งจิระศิลป์ (2564) ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรนั้นนับได้ว่าเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและแสดงให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างการคงอยู่และลาออกจากองค์กรและมีความมีประสิทธิภาพขององค์กร หากพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง จะมีความตั้งใจและเสียสละทุ่มเทให้กับงานมากกว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำความผูกพันต่อองค์กรทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงาน เกิดความเข้าใจอันดี ยอมรับเป้าหมายขององค์กร เกิดขวัญกำลังใจ และเต็มใจที่จะทำงานและคงความเป็นพนักงานขององค์กร พร้อมทั้งจะสละเวลาส่วนตนรวมไปถึง

ร่างกายแรงใจให้กับองค์กร พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงมักมีความปรารถนาอย่างแรงที่จะคงอยู่กับองค์กรตลอดไป เพื่อทำงานขององค์กรตามที่ได้รับมอบหมายให้สามารถบรรลุเป้าหมายซึ่งตนเองมีความเชื่อมั่นและศรัทธา

สมเกียรติ อินิยม ( 2560, หน้า 13) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติ ความรู้สึกของบุคคลในองค์กรที่มีต่อองค์กร โดยมีการยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กรและพร้อมทั้งทุ่มเทความสามารถเพื่อองค์กรและแสดงความจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งเป็นการแสดงออกในรูปแบบของความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีความต่อเนื่องและพัฒนางานของตนเองเพื่อองค์กรอย่างสม่ำเสมอ ก่อให้เกิดงานที่มีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กร

ธฤต เปานิล ( 2564, หน้า 10) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงถึงความรู้สึกด้านบวกที่มีต่อองค์กร ความรู้สึกรักและมีความจงรักภักดีกับองค์กร เสมือนว่าองค์กรเป็นครอบครัวของตนเอง ส่งผลให้เกิดความเต็มใจและยินดีที่จะอุทิศร่างกายและเวลาให้กับองค์กร เพื่อที่จะปฏิบัติงานหรือภารกิจขององค์กรให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานขององค์กรนั้นๆ

นพกาญจน์ ทองมา ( 2559, หน้า 34) ความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่สูงสามารถนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามที่องค์กรตั้งเป้าหมายไว้ เพราะบุคลากรในองค์กรมีความพึงพอใจในด้านปัจจัยส่วนบุคคล หรือเรียกว่าปัจจัยพื้นฐาน บุคลากรมีความตั้งใจในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย ทั้งนี้มาจากการที่ส่วนสำคัญคือบุคลากรยอมรับเป้าหมายขององค์กรด้วย

ณัฐพล วัฒนกุล ร.น. ( 2560, หน้า 11) ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความผูกพันระหว่างบุคคลกับองค์กรทางด้านความรู้สึกของพนักงาน การมีทัศนคติที่ดี มีความซื่อสัตย์ และมีค่านิยมที่สอดคล้องกับผู้อื่นในองค์กรที่พร้อมจะทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจที่จะทำงาน เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

วิมลวรรณ เต็มทรัพย์ ( 2560, หน้า 16) ความผูกพันต่อองค์กร เป็นทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานที่มีความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความผูกพัน ความจงรักภักดี ความภูมิใจ ความรู้ ความศรัทธา ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและคุณค่า มีความตั้งใจและความพร้อมที่จะทำงาน มีความเต็มใจที่จะเสียสละเวลาใช้ความพยายามที่มีอยู่ทำประโยชน์ในการทำงานตามบทบาทของตนเองเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย มีความรู้สึกและแสดงพฤติกรรมต่อองค์กรในทางการยอมรับ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันขององค์กร เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ราตรี เสนาใจ ( 2562, หน้า 23) ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมองค์กร โดยการแสดงออกมาในรูปแบบของความเต็มใจ ตั้งใจ ทุ่มเทความสามารถที่จะปฏิบัติงานในองค์กร ให้ประสบความสำเร็จ การมีส่วนร่วม มีความจงรักภักดีและความรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณต่อองค์กรและต้องการเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป

นาริรัตน์ บุญมั่ง ( 2560, หน้า 23) ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กรซึ่งมีลักษณะของความสัมพันธ์อันเหนียวแน่นและเป็นไปในทิศทางที่ดี โดยแสดงออกมาในรูปแบบของการกระทำตนที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร เพราะมีความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายขององค์กรและทุ่มเทด้วยความเต็มใจในการทำงานเพื่อองค์กร อันเกิดจากการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร รวมถึงการมีส่วนร่วมและต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร อย่างมีความภาคภูมิใจและมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนพนักงานในองค์กรและมีพฤติกรรมที่เป็นไปตามความต้องการขององค์กร

สุคนธ์ แข็งขัน (2560) ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความรู้สึกนึกคิดส่วนบุคคลของบุคลากรขององค์กร ที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึกที่มีต่อองค์กรเหมือนหนึ่งว่าเป็นเจ้าของมีความประสงค์ที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ เพื่อช่วยในการพัฒนาองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร อีกทั้งยังเป็นตัวแทนที่จะบอกกล่าวแนะนำบุคลากรคนอื่นๆ ให้เกิดความรักภักดี และรู้สึกภาคภูมิใจเสมือนเป็นเจ้าของร่วมกันภายในองค์กร

อนุรักษ วัฒนะถาวรวงศ์ (2561) ได้ให้ความหมายของความผูกพันองค์กรว่าเป็นความผูกพันที่มาจากความรู้สึกต้องการผูกพันยึดติดกับองค์กร โดยการแสดงตนเป็นส่วนหนึ่งส่วนเดียวกับองค์กร ยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม เสียสละเพื่อประโยชน์ขององค์กรและต้องการอยู่กับองค์กรตลอดไป ซึ่งความหมายดังกล่าวเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความผูกพันองค์กร ในการยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร กับความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม เสียสละเพื่อผลประโยชน์ขององค์กรนั้นมีความสอดคล้องกับการประยุกต์ใช้ในสภาพแวดล้อมที่มีอัตราการลาออกสูง

จากความหมายของความผูกพันต่อองค์กรของนักวิชาการ นักวิจัย และผู้ที่เกี่ยวข้องที่ได้กล่าวไว้ข้างต้น ผู้ศึกษาได้สรุปความหมายของความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง พฤติกรรมและความรู้สึกในเชิงบวกของบุคลากร ที่แสดงออกต่อองค์กร มีความจงรัก ภักดี มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเป็นเจ้าของหรือมีความเป็นสมาชิกที่เป็นส่วนสำคัญขององค์กร และมีความปรารถนาดีต่อองค์กรอันจะส่งผลให้พนักงานทำงานให้กับองค์กร อย่างทุ่มเททั้งร่างกายและแรงใจทำงานจนสุดความสามารถไม่มุงเน้นที่ตัวเงินเดือนอันเป็นสิ่งตอบแทนการทำงานเป็นหลักเพื่อส่งมอบให้เกิดเป็นผลการทำงานที่ยอดเยี่ยม เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายการดำเนินงานขององค์กรอย่างยั่งยืน

## 2. ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

Steers (1981, p327 อ้างถึงใน รัตรี เสนาใจ, 2562) บอกถึง ผลของความผูกพันต่อองค์กรจะนำพาองค์กรไปถึงความสำเร็จขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมาย ดังต่อไปนี้

1. พนักงานที่มีความผูกพันกับองค์กรอย่างแท้จริงต่อเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรในระดับสูง
2. พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไปเพื่อทำงานให้กับองค์กรให้สำเร็จตามเป้าหมายตามที่ตนเองมีความเชื่อมั่น
3. พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง จะเต็มใจใช้ความพยายามอย่างมากในการทำงานให้กับองค์กรและในหลายๆกรณี ความพยายามนั้นมีผลทำให้ผลการทำงานอยู่ในระดับสูงกว่าพนักงานคนอื่นๆในองค์กร
4. ด้วยสาเหตุของบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรและมีความเชื่อมั่นในเป้าหมายขององค์กร บุคคลที่มีความผูกพันในระดับมากจะรู้สึกมีส่วนร่วมมากขึ้นในองค์กร หาวิธีการปฏิบัติเพื่อให้องค์กรสามารถไปถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Buchanan (1979 อ้างถึงใน น.ท. วัลลภ วัฒนกุล ร.น. หน้า 16) ความผูกพันต่อองค์กร เป็นทัศนคติที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับทุกองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรลักษณะใด เพราะความผูกพันเป็นตัวประสานระหว่างความนึกคิดของมนุษย์กับเป้าหมายขององค์กร ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกกับองค์กรอย่างเป็นเจ้าของและเป็นผู้ที่มีส่วนสำคัญในการส่งเสริมสุขภาพความเป็นอยู่ที่ดีขององค์กรรวมไปถึงช่วยลดการเข้าแทรกแซงหรือคุกคามจากปัจจัยต่างๆภายนอกองค์กรได้อีกด้วย

Hellrigel and Other ( 2001, อ้างถึงใน ธฤต เปานิล, 2564 หน้า 11) ผู้บริหารให้ความสนใจในความผูกพันต่อองค์กรมากเพราะความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและการเปลี่ยนงานมีความสำคัญมากถ้าสมาชิกในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงอัตราการลาออกจะจำนวนที่น้อย และความผูกพันต่อองค์กรที่มีระดับสูงจะส่งผลต่อจำนวนการขาดงานที่น้อยลงตามมา และทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น บุคคลากรใส่ใจกับการทำงานเป็นอย่างมาก นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรส่วนบุคคลมีแนวโน้มที่จะไปสู่เป้าหมายขององค์กรโดยตรงและส่งผลในเชิงบวกต่อการวัดประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กร

Baron (1986, อ้างถึงใน รุจิรา เชาวสุโข, 2560) พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีพฤติกรรมการทำงานโดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วนหลักๆคือ จะมีอัตราการขาดงานและอัตราการลาออกที่น้อย และหากพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่สูงจะส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันและเต็มใจที่จะทุ่มเทในกิจกรรมหรืองานที่ได้รับมอบหมาย หากพนักงานมีความผูกพันกับองค์กรน้อยจะส่งผลทำให้พนักงานมองหาโอกาสในการทำงานไปที่ใหม่หรือเป็นการเปลี่ยนงานนั่นเอง

บงกช ตั้งจิระศิลป์ (2564) ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรนั้นนับได้ว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญเป็นอย่างมากที่จะช่วยในการรักษาพนักงานให้ทำงานและปฏิบัติงานกับองค์กรตลอดไป และนอกเหนือจากนี้แล้วความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรก็จะมีคามยั่งยืนและมั่นคงมากกว่าการมีความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรจะมีการพัฒนาไปเรื่อยๆและยังคงอยู่กับองค์กรอย่างมีความมั่นคง ด้วยการทำหน้าที่เป็นแรงกระตุ้นและช่วยจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานหรือบุคคลในการที่จะมีการปฏิบัติงานอย่างทุ่มเทเพื่อองค์กร แต่ในขณะที่เดียวกันนั้นหากบุคคลหรือพนักงานในองค์กรเกิดความไม่สบายใจและมีความรู้สึกอึดอัดใจ หรืออาจจะรวมไปถึงการเกิดความไม่พึงพอใจต่องานที่ตนต้องปฏิบัติแล้วนั้น บุคคลหรือพนักงานจะก่อให้เกิดความไม่จงรักภักดีต่อองค์กร ทั้งยังจะทำให้ไม่มีความรู้สึกว่ามีผูกพันต่อองค์กร ผลกระทบที่จะตามมาคือพนักงานหรือบุคคลลาออกจากองค์กรเพื่อไปทำงานที่ใหม่ ทั้งยังจะส่งผลทำให้การดำเนินงานขององค์กรนั้นหยุดชะงัก และเกิดความล่าช้า และเกิดความไม่ต่อเนื่อง และเมื่อทำการพิจารณาในประเด็นอื่น หากมีการลาออกของพนักงานที่เพิ่มมากขึ้น จะส่งผลต่อภาพลักษณ์ขององค์กร และทำให้ผู้สมัครเกิดความไม่เชื่อถือในตัวองค์กร ทำให้ไม่สามารถดึงดูดผู้สมัครที่มีศักยภาพจากภายนอกมาร่วมงานกับองค์กรได้

นพกาญจน์ ทองมา (2559) ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร จะช่วยยึดเหนี่ยวจิตใจให้บุคลากรมีความจงรักภักดี และทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงานและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้องค์กรมีความก้าวหน้าอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลอันจะเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้องค์กรไปสู่ความสำเร็จตามที่มุ่งหวัง

ราตรี เสนาใจ (2562) กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร ว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรสำคัญในการทำนายอัตราการลาออกของพนักงานในองค์กรหรือการเปลี่ยนงานของบุคลากร ทั้งยังเป็นแรงขับเคลื่อนให้พนักงานในองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และรู้สึกกับองค์กรอย่างมีความเป็นเจ้าของ เป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลในองค์กรกับเป้าหมายขององค์กร ช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ และยังเป็นส่วนเสริมสำคัญทำให้องค์กรเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลจากการดำเนินงานขององค์กร

วิมลวรรณ เต็มทรัพย์ ( 2560, หน้า 18) ความผูกพันพนักงานต่อองค์กรมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่จะขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพขององค์กร องค์กรจะประสบความสำเร็จและมีความก้าวหน้า สามารถสะท้อนถึงผลทั่วไปที่บุคคลที่จะสนองตอบต่อองค์กร ทำให้องค์กรมีเสถียรภาพ มีความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย เห็นคุณค่าและค่านิยมขององค์กร มีความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีเพื่อความสำเร็จขององค์กร มีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร ทั้งนี้องค์กรต้องมีระบบการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร ทำให้มั่นใจในความมั่นคง ส่งเสริมความก้าวหน้าและให้ความสำคัญกับความปลอดภัย บุคคลในองค์กรมีส่วนร่วมในกิจกรรม มีความมุ่งมั่นในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ความสำคัญของความผูกพันต่อ

องค์กรจึงเป็นความรู้สึกของพนักงานที่สำคัญต่อองค์กรในทุกระดับ เนื่องจากเป็นตัวประสานระหว่างจินตนาการของมนุษย์กับเป้าหมายขององค์กร

รุต เปานิล ( 2564 ) ความผูกพันพนักงานต่อองค์กรมีความสำคัญเป็นอย่างมากและส่งผลต่อเป้าหมายขององค์กร บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะแสดงออกซึ่งพฤติกรรมในเชิงบวก เช่นการใช้ความพยายามในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ ให้ความสำคัญส่วนตัวกับการทำงานให้องค์กร ทั้งนี้เพื่อปฏิบัติงานให้กับองค์กรให้ประสบความสำเร็จ อันจะส่งผลให้องค์กรเจริญเติบโตในการดำเนิน งานมากกว่าองค์กรที่บุคคลากรที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร อันเนื่องมาจากการที่บุคคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรจะมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนสำคัญขององค์กร มีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเป็นเจ้าของ มีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบความสำเร็จเพื่อเป้าหมายขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรยังมีส่วนที่สำคัญที่ส่งผลต่ออัตราการลาออกหรือเปลี่ยนงาน หรือการขาดงานโดยไม่มีเหตุผลอันควรลดน้อยลง อันจะส่งผลให้องค์กรเกิดความไม่ต่อเนื่องในการดำเนินงาน หรือการดำเนินงานที่ไม่เต็มประสิทธิภาพตามเป้าหมาย

สมเกียรติ อินยม ( 2560 ) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่สำคัญเป็นอย่างมากโดยความผูกพันต่อองค์กร เปรียบเสมือนเป็นสิ่งที่ช่วยกระตุ้นให้บุคคลากรในองค์กร สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพอันจะส่งผลให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เกิดความสำเร็จตามที่องค์กรมีการตั้งเป้าหมายในการดำเนินงานไว้

สุพจน์ นาคสวัสดิ์ (2559) ความผูกพันพนักงานที่มีต่อองค์กร จะช่วยเพิ่มอายุการทำงานกับองค์กรให้ยาวนานมากขึ้น ลดอัตราการลาออกของบุคคลากรในองค์กร จำนวนการขาดงานน้อยลง จำนวนการมาทำงานสายน้อยลง ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรสามารถลดค่าใช้จ่ายในการสรรหาว่าจ้างบุคคลากรได้ อีกทั้งยังช่วยลดค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมที่จำเป็นต้องมีการฝึกอบรมพนักงานใหม่ให้มีความรู้ความสามารถเพียงพอต่อการปฏิบัติงานทดแทนพนักงานที่ลาออกไป และจะทำให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานสูงขึ้น เป็นผลทำให้องค์กรมีผลกำไรและมีความเจริญเติบโตอย่างยั่งยืน

สุคนธ์ แข็งขัน (2560) กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร ว่าเป็นการที่พนักงานที่ทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจ มีความตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กรทำให้องค์กรได้รับประโยชน์ ทั้งด้านอัตราการขาดงานและอัตราการลาออกหรือเปลี่ยนงานและการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ทั้งยังก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้สามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออกจากงานของสมาชิกขององค์กรได้ ความผูกพันต่อองค์กรส่งผลให้ความพึงพอใจในการทำงานเป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติ งานในองค์กรสามารถที่จะปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี อันเนื่องมาจากความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เป็นตัวประสานระหว่างความต้องการของบุคคลให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร เพราะเห็นว่างานคือหนทางที่ตนเองสามารถทำให้เกิดประโยชน์ให้กับองค์กรและเป็นไป

ตามเป้าหมายได้สำเร็จและบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการทำงานให้กับองค์กรช่วยจัดการแทรกแซงจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่บุคคลในองค์กรมีความรักและความผูกพันต่อองค์กรของตนมาก และเป็นสิ่งที่จะบอกความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

อนุรักษ์ วัฒนธรรวงค์ (2561) ความผูกพันขององค์กรมีความสำคัญในการสร้างทัศนคติของบุคลากรในการยอมรับค่านิยมขององค์กรและมีความรู้สึกเป็นส่วนเดียวกันกับองค์กร ทำให้บุคลากรมีค่านิยมที่สอดคล้องกับสมาชิกอื่นในองค์กร มีความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ในการบรรลุเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน เกิดเป็นความเต็มใจของบุคลากร ในการทุ่มเท ความสามารถและความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร พร้อมทั้งจะเสียสละเพื่อประโยชน์ขององค์กร ต้องการรักษาความเป็นสมาชิกในองค์กร เป็นความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรตลอดไป เกิดเป็นความภักดีต่อองค์กร

สรุปผลการศึกษาความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรจากนักวิชาการ นักวิจัย และผู้ที่เกี่ยวข้องที่ได้กล่าวไว้ข้างต้น ผู้ศึกษาสรุปความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้บุคลากรในองค์กรคิดเชิงบวก พุดเชิงบวกและอยากจะทำอยู่กับองค์กรตลอดไปไม่คิดที่จะละทิ้งหน้าที่ตนเองไปทำงานที่อื่นซึ่งจะส่งผลให้องค์กรสามารถลดค่าใช้จ่ายในการสรรหาว่าจ้างบุคลากรและยังส่งผลให้บุคลากรมีการทำงานอย่างสุดความสามารถ ทำงานอย่างเต็มที่ทำงานอย่างทุ่มเทไม่มุ่งเน้นที่ตัวเงินเป็นสำคัญ อันเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงบุคลากรทำงานให้กับองค์กรได้อย่างคุ้มค่า องค์กรใดที่สามารถทำให้บุคลากรมีระดับความผูกพันกับองค์กรได้ถึงระดับที่สูงที่สุด ก็จะส่งผลให้องค์กรสามารถที่จะขับเคลื่อนไปอยู่ในจุดที่สามารถที่จะแข่งขันหรือเกิดประสิทธิภาพในการทำงานได้อย่างสูงสุด นั้นหมายถึงว่าหากพนักงานโดยส่วนใหญ่หรือทุกคนในองค์กรทำงานแบบมีความผูกพันต่อองค์กรที่ดี พนักงานก็จะทำงานอย่างเต็มที่แล้วก็ไม่พุดถึงความเหน็ดเหนื่อยแล้วก็จะทุ่มเทร่างกายแรงใจให้กับการทำงาน เพื่อประโยชน์สูงสุดของการดำเนินงานขององค์กร

### 3. ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพัน

มีนักวิชาการ นักวิจัย และผู้ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร (Organization Commitment) ไว้มากมาย เนื่องจากเป็นเรื่องพื้นฐานที่เป็นส่วนสำคัญอีกส่วนหนึ่งที่จะส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จในการทำงานอย่างยั่งยืน ทั้งยังสามารถบอกถึงพฤติกรรมของบุคลากรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานในองค์กรได้ นักวิชาการ นักวิจัย และผู้ศึกษา ได้ศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ดังต่อไปนี้

#### ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์เบิร์ต (Herzberg)

เฮร์เบิร์ต ( Herzberg , 1959) มีการศึกษาเกี่ยวกับการจูงใจในการทำงานของมนุษย์ และได้พบว่ามีปัจจัย 2 ประการที่มีความแตกต่างกันอย่างสิ้นเชิงซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน แบบที่หนึ่ง เมื่อผู้ปฏิบัติงานไม่มีความพึงพอใจต่องานที่รับผิดชอบหรือกระทำอยู่นั้นมักมีสาเหตุที่เกี่ยวข้องมาจากสภาพแวดล้อมในการทำงานและเรียกปัจจัยนี้ว่า ปัจจัยค้ำจุน หรือ ปัจจัยสุขอนามัย ประการที่สองเป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานซึ่งหมายถึงลักษณะเนื้องานหรือตัวงานที่รับผิดชอบ เรียกปัจจัยนี้ว่า ปัจจัยกระตุ้น หรือ ปัจจัยจูงใจ

1. ปัจจัยค้ำจุน หรือ ปัจจัยสุขอนามัย หมายถึง ปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติ งานของผู้ปฏิบัติงานหากไม่มีหรือมีแต่ไม่เป็นไปตามที่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรคาดหวัง จะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานไม่มีความชอบในการทำงาน และปัจจัยค้ำจุน หรือ ปัจจัยสุขอนามัย มีส่วนประกอบดังต่อไปนี้

1.1. เงินเดือนหรือค่าตอบแทน หมายถึง เงินเดือนและการปรับขึ้นเงินเดือนในองค์กร เป็นไปตามความคาดหวังของผู้ที่ปฏิบัติงานในองค์กร

1.2. ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ผู้จัดการ และเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อสื่อสารกันในที่ทำงานที่เป็นไปอย่างมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างกัน มีการให้เกียรติและเคารพกัน และกัน มีความเข้าใจที่ดีต่อกัน

1.3. สถานะทางอาชีพ หมายถึง อาชีพที่ทำอยู่นั้น เป็นที่ยอมรับในสังคม เป็นงานที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรีให้กับตนเองและครอบครัว

1.4. นโยบายการบริหารงานขององค์กร หมายถึง ระบบการบริหารจัดการในการดำเนินงานขององค์กรที่ผู้ปฏิบัติงานอยู่นั้น มีความเป็นธรรม มีการสื่อสารที่ชัดเจนและทั่วถึงกับผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง

1.5. สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานที่เอื้อต่อการทำงาน ทั้งอุปกรณ์การทำงาน เครื่องมือสำหรับสนับสนุนการทำงานที่เพียงพอ และมี

สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย ไม่มีความเสี่ยงที่จะก่อให้เกิดอันตรายต่อร่างกาย จิตใจ และทรัพย์สิน

1.6. ความเป็นส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือความรู้สึกที่ไม่ดี ที่ได้รับจากการทำงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงาน เช่น การถูกให้เปลี่ยนไปทำงานที่ไม่มีความถนัด การเปลี่ยนสถานที่ทำงานไปที่ใหม่และมีผลกระทบกับครอบครัวของผู้ปฏิบัติงาน ทำให้ไม่มีความสุขและเกิดความไม่พึงพอใจกับสถานที่ทำงานใหม่

1.7. ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้สึกกว้างงานที่ทำอยู่นั้นมีความมั่นคงกับชีวิตการทำงานและองค์กรก็มีความมั่นคงด้วยเช่นกัน

1.8. ความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง การมีความเจริญในหน้าที่การงานในองค์กรที่ปฏิบัติงาน มีการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งไปในระดับที่สูงขึ้น ได้รับมอบหมายงานที่สำคัญต่อองค์กร

1.9. วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา หมายถึง รูปแบบการจัดการทีม นำทีม หรือการบริหารทีมงานในหน่วยงานของผู้ที่เป็นหัวหน้า ผู้นำ หรือผู้บังคับบัญชา มีความเท่าเทียมและเป็นธรรมกับทุกคนในหน่วยงานหรือองค์กร

2. ปัจจัยกระตุ้น หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะการปฏิบัติงานโดยตรง เป็นสิ่งสำคัญที่จะจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรมีความรักในงานที่รับผิดชอบ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีองค์ประกอบดังต่อไปนี้

2.1. ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น ประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆได้ มีการวางแผนงานเพื่อป้องกันการเกิดปัญหาในการทำงาน มีความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ได้ทำสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมายหรือเป็นงานที่รับผิดชอบ

2.2. การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานนั้นได้รับการยอมรับในองค์กรหรือที่ปฏิบัติงานอยู่นั้น ทั้งจากผู้บริหารในองค์กรที่ปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงาน และได้เป็นที่ปรึกษาให้กับผู้ปฏิบัติงานคนอื่นๆในองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่นั้น หรือนอกองค์กรก็ตาม ในการยอมรับนั้นเสมือนหนึ่งเป็นการยกย่องชื่นชม เป็นขวัญและกำลังใจ อันเนื่องมาจากการแสดงออกซึ่งการเป็นที่ยอมรับในความสามารถ เมื่อมีการทำงานได้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย และการได้รับการยอมรับนับถือเป็นอีกหนึ่งความสำเร็จให้กับผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย

2.3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ หมายถึง งานที่ได้รับมอบหมายหรือรับผิดชอบอยู่นั้น เป็นงานที่ทำหายและต้องใช้ความสารถทั้งร่างกาย สติปัญญาในการปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จ และเป็นผู้รับผิดชอบหลักตั้งแต่กระบวนการเริ่มต้นไปจนสิ้นสุดกระบวนการทำงาน

2.4. ความรับผิดชอบ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมายในการได้รับมอบหมายงานที่เป็นสิ่งใหม่ๆ และได้รับมอบหมายให้เป็นผู้ควบคุม และเป็นผู้ตรวจสอบงานนั้นในทุกกระบวนการอย่างแท้จริง

2.5. ความก้าวหน้า หมายถึง การได้รับการพิจารณาปรับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งไปในตำแหน่งที่อยู่ในระดับที่สูงขึ้น ทำให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง ทั้งจากการฝึกอบรมหรือการได้รับมอบหมายงานใหม่ๆ ที่ท้าทาย

จากการศึกษาในทฤษฎีนี้ ผู้ศึกษาสรุปได้ว่าทฤษฎี 2 ปัจจัย หรือ Two Factors Theory เป็นการศึกษาวิจัยโดย Frederick Herzberg เป็นนักจิตวิทยาชาวอเมริกา เผยแพร่ในปี 1959 โดยเฮอ์เบิร์ก (Herzberg) ได้ทำการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นวิศวกร และนักบัญชีจำนวน 200 คน และพบว่าเป็นทฤษฎี 2 ปัจจัย หรือทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ที่ส่งผลให้เกิดเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานหรือผู้ปฏิบัติงาน โดย Herberg ได้มีการแบ่งประเภทของแรงจูงใจสำหรับการทำงานออกเป็น 2 หมวด คือ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวงานโดยตรง และปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยด้านแรงจูงใจ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการทำงาน ประกอบไปด้วย ความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน ความรับผิดชอบ ความสำเร็จในงานที่ได้รับมอบหมาย รวมไปถึงการมีส่วนร่วมในการทำงาน แต่หากงานนั้นขาดปัจจัยด้านแรงจูงใจจะไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน เพียงแต่ปัจจัยนี้เป็นสิ่งกระตุ้นและจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะประสบความสำเร็จในการทำงานที่ยอดเยี่ยม เป็นที่ยอมรับของผู้คนในที่ทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของทฤษฎีความต้องการ 5 ชั้นของ Maslow ในขั้นที่ 4 และ 5

ปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยตรง ในบางครั้งเรียกปัจจัยนี้ว่าเป็นปัจจัยสุขอนามัย เช่น สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ความพร้อมของอุปกรณ์ที่มั่งคั่งในการทำงาน การมีระเบียบแบบแผน หรือแนวปฏิบัติในการทำงาน ความสัมพันธ์ที่ดีของผู้ปฏิบัติงานที่เอื้ออำนวยต่อการติดต่อประสานงาน และระบบการจ่ายค่าตอบแทน

### ทฤษฎีความต้องการของ Maslow

มาสโลว์ (Maslow) ได้กล่าวถึงความต้องการนี้ว่าเป็น Hierarchy of Need โดยประกอบไปด้วยลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์จากระดับน้อยไปหาระดับมากมีจำนวน 5 ลำดับชั้นดังต่อไปนี้

1. ความต้องการขั้นพื้นฐาน เป็นความต้องการด้านร่างกาย เพื่อการดำรงชีวิตให้สามารถอยู่รอดได้ ได้แก่ อาหาร ที่อยู่อาศัย เป็นต้น

2. ความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัย เป็นการต้องการความปลอดภัย เรียกว่าเป็น ความต้องการลำดับที่ 2 ของแนวคิดจากทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ นั้นจะเป็นลักษณะความ ต้องการที่มีการเกิดขึ้นหลังจากความต้องการด้านร่างกายได้ถูกตอบสนองแล้ว ความต้องการด้าน ความมั่นคงและความปลอดภัย จึงเรียกได้ว่าเป็นสภาพแวดล้อมที่ไม่มีความเสี่ยงที่จะก่อให้เกิด อันตราย ทั้งทางด้านร่างกาย และความมั่นคงในการทำงาน

3. ความต้องการในด้านทางสังคม เป็นความต้องการในลำดับที่ 3 ความต้องการในด้านที่ เกี่ยวข้องทางสังคมนี้นี้เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการมีกลุ่มคนที่เป็นที่รู้จักในสังคม และยังเป็น การได้รับการยอมรับจากผู้อื่นเพื่อแสดงออกถึงการได้รับการตอบของความต้องการที่สอดคล้องในด้านนี้

4. ความต้องการด้านเกียรติยศชื่อเสียง เป็นความต้องการลำดับที่ 4 ของแนวคิดลำดับขั้น ความต้องการของมาสโลว์ เป็นความต้องการที่ต้องการให้บุคคลอื่นยกย่องชื่นชม อันจะก่อให้เกิด ความภาคภูมิใจในสถานะของการอยู่ในสังคม

5. ความต้องการด้านความสำเร็จในชีวิต เป็นความต้องการระดับสูงสุด ที่ต้องการที่จะ ประสบความสำเร็จและความสมหวังตามที่ตนเองได้คาดหวังไว้ โดยการใช้ทักษะความสามารถอย่าง เต็มที่ บุคคลใดที่มีความต้องการในขั้นนี้ จะแสวงหาโอกาสในการได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถของ ตนเอง เพราะฉะนั้นเป็นการสมควรอย่างยิ่งที่จะหาโอกาสให้คนกลุ่มนี้ได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ ร่วมไปถึงการคิดค้นสิ่งใหม่ๆ

### **ทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กรของ Allen and Meyer**

Allen and Meyer (1990) ได้ทำการศึกษาเรื่องความผูกพันของผู้ปฏิบัติงานที่ต่อองค์กร ในเรื่องของความผูกพันที่เกี่ยวข้องด้านเจตคติเป็นสภาวะความรู้สึกทางจิตใจของผู้ปฏิบัติงานหรือ พนักงานที่มีให้ต่อองค์กร โดยมีส่วนประกอบด้วยกัน 3 ด้าน ทั้งนี้ได้ให้นิยามความหมายของความ ผูกพันที่มีต่อองค์กรในด้านต่างๆดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรในด้านที่เกี่ยวข้องทางจิตใจ หมายถึง ความผูกพันนั้นได้เกิดจาก การมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ความภาคภูมิใจและมีความตระหนักรู้ว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของ องค์กร ซึ่งพนักงานที่มีความรู้สึกถึงความผูกพันที่มีต่อองค์กรด้านที่เกี่ยวข้องทางจิตใจสูงก็จะส่งผล ให้เป็นผู้ที่มีผลการทำงานที่ดี

2. ความผูกพันต่อองค์กรในด้านของการคงอยู่ หมายถึง ความผูกพันในด้านนี้เป็นความผูกพัน ที่เกิดขึ้นได้จากการคิดของผู้ปฏิบัติงานที่อยู่บนพื้นฐานของการลงทุนที่พนักงานมีให้กับตัวองค์กรและ ผลตอบแทนที่ตัวผู้ปฏิบัติงานเองจะได้รับจากองค์กร จะอยู่ในรูปของการมีลักษณะพฤติกรรมในการ ทำงานที่ต่อเนื่องว่าจะมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรตลอดไป และไม่คิดที่จะเปลี่ยนแปลงหรือ โยกย้ายไปทำงานที่อื่น

3. ความผูกพันต่อองค์กรในด้านที่เป็นบรรทัดฐาน หมายถึง ความผูกพันที่มีนั้นที่เกิดขึ้นจากมีค่านิยมหรือบรรทัดฐานทางสังคม เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นเพื่อตอบสนองสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กร แสดงออกในรูปของความจงรักภักดี เสียสละและทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กรด้วยความเต็มใจ เพราะนั่นคือ พันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร

John Meyer และ Natalie Allen ได้พัฒนาแนวคิดที่เรียกว่า Three Component Model of Commitment ใน ค.ศ. 1990 และนำออกเผยแพร่ในนิตยสาร Human Resource Management Review ในปี ค.ศ. 1991 โดยกล่าวว่า ความผูกพันด้วยความรัก (affective), ความผูกพันให้ต้องอยู่ต่อ (continuance), และความผูกพันด้านสำนึกทางจิตใจ (normative) แม้จะแตกต่างกันในด้านเนื้อหา แต่ก็ส่งผลให้ความรู้สึกอยากออกจากงานของพนักงานลดลง Meyer และ Allen กล่าวว่า พนักงานที่มีความผูกพันด้วยความรัก จะทำงานอยู่กับบริษัทเพราะพวกเขาต้องการ (want to) ที่จะอยู่, พนักงานที่มีความผูกพันให้ต้องอยู่ต่อ เพราะพวกเขาเห็นว่าเป็นเรื่องที่ต้องอยู่ (need to), และพนักงานที่มีความผูกพันด้านสำนึกทางจิตใจ จะทำงานอยู่กับบริษัทเพราะเห็นว่าเป็นเรื่องสมควรที่จะอยู่ (ought to) องค์ประกอบทั้งสามนี้เป็นสภาวะทางจิตวิทยาของพนักงานมีต่อองค์กร สะท้อนทัศนคติที่มององค์กรเป็นเป้าหมาย และอาจเกิดขึ้นได้ในเวลาเดียวกัน ความผูกพันที่พนักงานมีต่อการทำงานกับองค์กร จึงเป็นผลรวมของสภาวะทางจิตวิทยาขององค์ประกอบทั้งสามนี้ องค์ประกอบหรือปัจจัย 3 ประการที่สร้างความรู้สึกผูกพันในการทำงานของพนักงาน ได้แก่

1. ความรู้สึกชอบหรือรักในงานที่ทำ (Affective Commitment: AC) องค์กรได้เคยสำรวจหรือสอบถามพนักงานหรือไม่ว่าพนักงานชอบงานที่ทำหรือไม่ ในโลกแห่งความเป็นจริง จะมีหลายคนที่มีทัศนคติเชิงลบกับงานที่ทำ ขณะเดียวกันก็มีอีกหลายคนที่มีความรู้สึกกระตือรือร้นในการมาทำงาน การสร้างสภาพแวดล้อมที่ทำให้พนักงานรู้สึกรักงานที่ทำ ไม่ใช่เรื่องที่ทำกันได้ง่ายๆ แต่ถ้าสามารถทำได้ ก็จะเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้พนักงานอยากทำงานในแต่ละวันให้ดีที่สุด ความรู้สึกชอบหรือรักในงานที่ทำ ไม่ได้เกิดมาจากตัวงาน แต่เกิดจากความผูกพันทางจิตใจ (emotional attachment) ของพนักงานที่มีต่อองค์กรและบุคคลที่เกี่ยวข้อง ความรู้สึกดีๆ ที่ส่งให้พวกเขาออกจากบ้านมาทำงานในแต่ละวัน มาจากความสุข (self-fulfillment) ที่ได้รับการได้มาแบ่งปันเวลา ความคิดเห็น และร่วมกิจกรรมกับผู้ร่วมงานที่ให้ความรู้สึกที่เป็นมิตร ไม่ว่าจะเพื่อน ลูกน้อง หรือผู้บังคับบัญชา ดังนั้น หากองค์กรสามารถส่งเสริมความสัมพันธ์เชิงบวกที่สร้างสรรค์และมีความหมายให้เกิดขึ้นในหมู่ผู้ร่วมงาน ความสัมพันธ์ที่ดีนั้นจะสร้างความรู้สึกผูกพันในการทำงานให้เกิดขึ้นกับกลุ่มหรือทีมงาน เป็นความเข้าใจร่วมกันในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรและต้องการเป็นส่วนหนึ่งในการทำเป้าหมายให้สำเร็จ เมื่อใดก็ตามที่พนักงานสนุกกับงานที่ทำ พนักงานย่อมจะมีความรู้สึกที่ดีและมีความสุขกับงาน ความพึงพอใจในงานที่งานนี้จะย้อนกลับมาสร้างความรู้สึกรักในงานที่ทำให้เพิ่มมากยิ่งขึ้น และนี่คือสภาพแวดล้อมการทำงานที่คุณจะต้องสร้างให้เกิดขึ้นให้ได้

2. ความกลัวว่าจะต้องสูญเสียบางสิ่ง (Continuance Commitment: CC) ความกลัว คือหนึ่งในแรงขับที่ทรงพลังมากที่สุด องค์กรไม่จำเป็นต้องข่มขู่พนักงานทุกครั้งที่ทำผิดว่าจะไล่พนักงานออก องค์กรเพียงแต่ทำให้พนักงานรู้สึกได้ด้วยตนเองว่าจะต้องสูญเสียอะไรหากคิดที่จะออกจากบริษัท ความกลัวว่าจะไม่สามารถรับความสูญเสียนี้ มีอำนาจแรงพอที่จะกระตุ้นให้พนักงานเกิดความรู้สึกมุ่งมั่นที่จะทำงานอยู่ต่อไปการรับรู้หรือความรู้สึกกลัวความสูญเสียที่ต้องออกจากองค์กรหรือบริษัท เรียกว่า Side Bets สาเหตุสำคัญที่สุดน่าจะมาจากเรื่องเงิน ถ้าพนักงานรู้สึกว่าได้รับค่าจ้างหรือผลประโยชน์ที่สูงและไม่สามารถหาได้จากที่อื่น พนักงานจะอยากทำงานอยู่ที่นั่นต่อไปให้นานที่สุดเท่าที่จะทำได้ การออกจากบริษัทไปจะกลายเป็นเรื่องที่ไม่สมเหตุผลไปโดยสิ้นเชิง อย่างไรก็ตาม ความกลัวสูญเสียยังมีเรื่องอื่นอีกมากมายที่ไม่ใช่เรื่องเงิน เช่น กลัวว่าจะเสียทีมงานที่มาร่วมกันมาเป็นเวลานาน กลัวว่าจะเสียการได้รับการยอมรับในความสำเร็จของทักษะหรือสถานะที่มีอยู่ในปัจจุบัน เสียอายุงานที่อยู่มานานและอยู่ในลำดับแรกๆ ขององค์กร ฯลฯ ความรุนแรงในความรู้สึกสูญเสียดังกล่าวจะเพิ่มมากขึ้นตามอายุงานและประสบการณ์ พนักงานจะยังมีความรู้สึกผูกพันมากขึ้นหากอยู่ในบทบาทหน้าที่ที่ประสบความสำเร็จ หรือได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหลายครั้งภายในบริษัทนั้น หากงานใหม่ที่เขาเล็งไว้ ไม่ได้ให้ความสำคัญกับเรื่องเหล่านี้ ก็เป็นเรื่องที่น่ากลัวหากจะต้องไปเริ่มต้นใหม่

3. ความรู้สึกว่าสมควรต้องอยู่ต่อไป (Normative Commitment: NC) ความรู้สึกผูกพันประเภทนี้ อาจเรียกได้อีกอย่างว่า ความจงรักภักดี (loyalty) เกิดขึ้นเมื่อพนักงานรู้สึกว่าการทำงานกับบริษัทหรือองค์กร เป็นสิ่งที่เขาต้องทำแม้จะไม่ค่อยมีความสุขนักกับบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย หรือมีโอกาสอื่นที่ดีกว่ารออยู่ภายนอก แต่เขาก็จะทำงานอยู่กับองค์กรต่อไปเพราะคิดว่านั้นคือสิ่งที่สมควรจะทำ ความรู้สึกจงรักหรือพันธะผูกพันนี้มีที่มาหลายอย่าง อาจเกิดขึ้นตั้งแต่วันที่พนักงานสมัครเข้าทำงานและได้รับการคัดเลือกต่างๆ ที่ก็รู้ตัวว่ามีคุณสมบัติที่ไม่น่าได้รับการพิจารณา การได้รับโอกาสดังกล่าว ได้สร้างความรู้สึกผูกพันให้อยากตอบแทนด้วยการทำงานอยู่กับบริษัทเป็นเวลานาน หรือการได้รับความช่วยเหลือทางการเงินจากบริษัทในรูปแบบต่างๆ เช่น การได้รับทุนการศึกษา ก็อาจทำให้เขารู้สึกสำนึกในบุญคุณที่บริษัทให้ความช่วยเหลือและจะต้องชดใช้ด้วยการทำงานให้ดีที่สุด แม้จะได้รับแรงกดดันในเรื่องอื่นๆ ก็ไม่นำมาใส่ใจ

ความรู้สึกผูกพันเหล่านี้ ไม่จำเป็นต้องมีครบถ้วนทั้งสามอย่าง มีเพียงหนึ่งหรือสองอย่างก็อาจผูกพันให้พนักงานบางคนทำงานอยู่กับองค์กรต่อไปจนเกษียณก็ได้ ไม่มีองค์กรหรือบริษัทใดที่อยากให้พนักงานลาออก และคงไม่อยากให้คนเก่งๆ ของตนต้องออกไปทำกับคู่แข่ง การสร้างความรู้สึกผูกพันตามคำแนะนำที่กล่าวต่อไปนี้ จึงเป็นแนวทางหนึ่งที่ควรได้รับการพิจารณา

Aon Hewitt's Model of Employee Engagement (2015) โดยส่วนใหญ่หลายๆ องค์กรจะให้ความสำคัญเกี่ยวกับความผูกพันพนักงานต่อองค์กร เป็นกลยุทธ์หลักของการบริหารงาน

งานบุคคล การมีส่วนร่วมของพนักงานเป็นหนึ่งในวัตถุประสงค์หลักของกลยุทธ์การดำเนินงาน ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ถูกนำมาใช้อย่างแพร่หลาย ดังนั้นแต่ละองค์กรจึงมีการวัดความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรเป็นประจำเพื่อเป็นตัวบ่งชี้ระดับความผูกพันและเป็นแนวทางการดำเนินงานที่สำคัญในการบริหารงานบุคคล

รูปแบบความผูกพันของ Aon Hewitt เป็นตัวขับเคลื่อนองค์กรและผลลัพธ์การดำเนินธุรกิจในด้านของความผูกพันพนักงานต่อองค์กร หากพูดถึงการสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร โดยการอ้างอิงสถานะทางจิตวิทยาและผลลัพธ์ทางพฤติกรรมที่นำไปสู่ประสิทธิภาพที่ดีขึ้น ความผูกพันหมายถึงการผสมผสานของโครงสร้างหลายอย่างที่เป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางในทางวิชา การ เช่น ความมุ่งมั่นต่อความผูกพัน และความต่อเนื่อง แรงจูงใจและพฤติกรรมที่เป็นพนักงานขององค์กรในทางปฏิบัติ หมายความว่าความผูกพันเกี่ยวข้องกับการผสมผสานระหว่างความคิด อารมณ์ ความตั้งใจและพฤติกรรมที่ต้องใช้เหตุผลเพื่อประสิทธิภาพสูงสุดและผลลัพธ์ การสร้างความผูกพันพนักงานต่อองค์กรโดยประกอบด้วย 3 ปัจจัย และ 6 องค์ประกอบที่สังเกตได้ของพูด(Say) อยู่ (Stay) และมุ่งมั่น (Strive) นิยามของ "พูด อยู่ และมุ่งมั่น" มาจากการสัมภาษณ์และการมุ่งเน้นด้านการจัดการหลายพันครั้งการอภิปรายกลุ่มที่ได้ดำเนินการไปทั่วโลกเกี่ยวกับสิ่งที่พนักงานที่มีส่วนร่วมคิดและทำเราเชื่อว่าพนักงานต้องแสดงทั้ง 3 ปัจจัย ของการพูด อยู่ และมุ่งมั่นที่จะเป็นถือว่า "ความผูกพัน."

พูด (Say) หมายถึง พฤติกรรมที่เราต้องตรวจสอบว่าพนักงานมีการพูดคุ้ยหรือมีความรู้สึกในเชิงบวก หรือมีความรู้สึกเชิงบวกกับเพื่อนร่วมงานหรือกับองค์กร ที่สำคัญก็คือว่าในการคิดเชิงบวกพูดเชิงบวก เป็นต้นทุนสำคัญที่จะบ่งบอกว่าพนักงานของเรามีความผูกพันต่อองค์กรแต่ก็ถือเป็นระดับเบื้องต้น เพราะฉะนั้นสิ่งที่สำคัญก็คือว่าถ้าเราทำให้เขาารู้สึกมีความพึงพอใจมีความสุขในการทำงาน เขาก็จะรู้สึกดี มีความคิดหรือความรู้สึกเชิงบวก พนักงานจะถ่ายทอดความรู้สึกนึกคิดออกมาด้วยการพูดในเชิงบวกซึ่งจะเป็นการสะท้อนความรู้สึกที่มีในใจของพนักงาน

อยู่ ( Stay) หมายถึง การอยู่หรือการเป็นส่วนหนึ่งหรือการอยู่โดยที่พนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเป็นเจ้าของหรือมีความเป็นสมาชิกที่สำคัญถ้าพนักงานรู้สึกว่าเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญแล้วก็รู้สึกว่าตัวพนักงานเองเป็นส่วนที่มีประโยชน์หรือมีคุณค่า พนักงานก็จะรู้สึกมีความผูกพันสูงขึ้น ตรงนี้เององค์กรจะต้องมีวิธีการที่จะทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรไม่ใช่เป็นลูกจ้าง แต่อาจจะพนักงานที่เป็นส่วนสำคัญขององค์กรและก็ต้องให้คุณค่ากับพนักงาน สำหรับสิ่งที่จะบอกได้ว่าพนักงานจะไม่ลาออกหรือไม่เปลี่ยนไปทำงานที่อื่น หรือแบ่งใจไปที่อื่นโดยไม่เต็มใจทำงาน

มุ่งมั่น (strive) หมายถึง การทำงานด้วยความพยายามอย่างแรงกล้าหรือทำงานอย่างเต็มที่ ทำงานอย่างทุ่มเทไม่มุ่งเน้นที่ตัวเงินเดือน ทำงานเต็มที่และทำสุดความสามารถ เพื่อส่งมอบผลการดำเนินงานที่ยอดเยี่ยม เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายการดำเนินงานที่ตั้งไว้

Steers (1977, pp.46-47 อ้างถึงใน ธฤต เปานิล, 2564, หน้า 12) ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรมีลักษณะเป็นความสัมพันธ์ที่มีความเหนียวแน่นของการเป็นสมาชิกอยู่ภายในองค์กร และมีพฤติกรรมที่เป็นไปตามค่านิยมอย่างเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และแสดงถึงกลุ่มของการเป็นสมาชิกที่เป็นหนึ่งเดียวกันต่อองค์กร และมีพฤติกรรมที่ค่านิยมเป็นแนวปฏิบัติในการปฏิบัติงานเดียวกัน และมีความเต็มใจอย่างแท้จริงและพร้อมที่จะเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อเข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมต่างๆที่องค์กรได้จัดขึ้น สิ่งเหล่านี้แสดงให้เห็นถึง

1. การมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร ซึ่งนั่นก็คือการยอมรับในหลักเกณฑ์และแนวทางในการปฏิบัติงานอันจะส่งผลให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายการดำเนินงานขององค์กร และสอดคล้องกับกับค่านิยมองค์กรและมีความภาคภูมิใจในความสำเร็จที่ได้ปฏิบัติเพื่อองค์กร

2. ความเต็มใจในการที่จะทุ่มเท แรงกายแรงใจและความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดผลประโยชน์ต่อองค์กร หมายถึงการแสดงออกของความพยายามในการทำงานอย่างเต็มที่ สุดความสามารถ ความเต็มใจที่จะอุทิศทั้งแรงกายและแรงใจและสติปัญญาใช้ความตั้งใจในการทำงานอย่างที่สุดเพื่อให้ไปถึงความสำเร็จตามที่องค์กรได้ตั้งเป้าหมายไว้ ผ่านการส่งมอบผลการทำงานให้สำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภายในระยะเวลาที่กำหนดและเป็นผลดีต่อองค์กร

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงอยู่กับองค์กรและการรักษาไว้ซึ่งสถานะการเป็นสมาชิกต่อองค์กร หมายถึง การที่พนักงานหรือบุคลากรในองค์กรแสดงออกถึงความต้องการที่จะปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรอย่างยาวนานและมีความมั่นคงต่อการปฏิบัติงาน โดยไม่คิดที่จะเปลี่ยนไปทำงานที่อื่น และมีความพยายามที่จะรักษาการเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไปเพื่อปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานของตนให้นำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้

Buchanan (1974, p.533 อ้างถึงใน นพกาญจน์ ทองมา, 2559 หน้า 14) การมีความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร หมายถึง การที่พนักงานในองค์กรเกิดความรู้สึกด้านบวก หรือเรียกได้ว่าเป็นความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรที่จะส่งผลต่อค่านิยมและเป้าหมายขององค์กรและบุคคลในหน่วยงานหรือองค์กรมีการปฏิบัติตามภารกิจ หรือหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายของตนเองเป็นอย่างดี เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ เป้าหมายขององค์กร จึงกล่าวได้ว่าความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรนั้นมีองค์ประกอบ 3 ประการ ได้แก่

1.ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันขององค์กร (Identification) คือ บุคลากรในองค์กรให้การยอมรับค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีความรู้สึก

ภาคภูมิใจกับการทำงานในองค์กร และรู้สึกอย่างจริงจังว่าปัญหาขององค์กรก็เป็นปัญหาของตนเองด้วย

2. ความเกี่ยวข้องกับองค์กร (Involvement) คือ ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าและผลประโยชน์สูงสุดขององค์กร สิ่งที่สำคัญที่สุดเกิดขึ้นกับตัวเองที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และงานคือชีวิต

3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) คือ การยึดมั่นในองค์กรและมุ่งมั่นที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป ก่อให้เกิดเป็นความรู้สึกในการใช้ชีวิตการทำงานในองค์กร และเต็มใจที่จะใช้ช่วงเวลาที่มียุให้กับอาชีพในองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่

Allen and Mayer (1993 อ้างถึงใน น.ท. ณัฐพล วัฒนกุล ร.น. หน้า 9) สรุปแนวความคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ไว้ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดด้านทัศนคติเป็นแนวคิดที่ได้รับความสนใจกับการศึกษามากกว่าแบบอื่นๆ กลุ่มผู้ให้การสนับสนุนแนวคิดนี้ให้ความสำคัญกับความผูกพันต่อองค์กร ว่าเป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร แนวคิดด้านนี้มาจาก Porter

2. แนวคิดด้านพฤติกรรมเป็นแนวคิดที่เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรมักมีการแสดงออกมาในรูปแบบของพฤติกรรมที่สม่ำเสมอ หากบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรจะมีการแสดงออกมาซึ่งพฤติกรรมอย่างต่อเนื่องในการทำงาน และมีความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานโดยไม่มีการโยกย้ายหรือลาออกไปทำงานกับองค์กรอื่น เพราะได้ทำการเปรียบเทียบผลประโยชน์ ค่าตอบแทนจากการทำงานที่ได้รับกับที่อาจจะเสียไปหากมีการลาออกจากองค์กรไปทำงานที่ใหม่ สิ่งที่จะสูญเสียไปนั้นอยู่ในรูปแบบหรือลักษณะของต้นทุนที่เกิดขึ้นหรืออาจจะเป็นสิ่งที่เคยได้รับการทำงานที่เดิมเกิดการสูญเสียไป และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดนี้คือ Side-bet ของเบคเกอร์

3. แนวคิดด้านบรรทัดฐานของสังคมหรือความถูกต้อง สำหรับแนวคิดนี้มองว่าความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรนั้นเป็นรูปแบบของความจงรักภักดีของบุคคลในองค์กร และมีความเต็มใจทั้งยังพร้อมที่จะเสียสละให้กับองค์กร อันเป็นผลที่เกิดขึ้นจากที่บุคคลในองค์กรมีบรรทัดฐานที่ดี นับได้ว่าเป็นความถูกต้องและมีความเหมาะสมที่จะทำให้เกิดความผูกพันที่บุคคลจำเป็นต้องมีในการปฏิบัติงานในองค์กร

จากแนวคิดทั้ง 3 ที่กล่าวมานี้ ให้ความหมายเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นสิ่งที่แสดงออกให้เห็นถึงปฏิสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กร หากบุคคลมีความผูกพันกับองค์กรมาก ก็จะส่งผลถึงอัตราการลาออกจากองค์กรหรือการมองหาโอกาสที่ทำงานใหม่จะลดน้อยลงไปด้วยเช่นเดียวกัน

Steers and Porter (1983,pp.151-176 อ้างถึงใน วิมลวรรณ เต็มทรัพย์ หน้า 19) ได้บอกถึงความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรเป็นเรื่องของความเชื่อมั่นที่มีต่อองค์กรอย่างแรงกล้าและให้การยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร โดยมีลักษณะของความเชื่อมั่นต่อองค์กรที่เกิดขึ้น

นั้นเป็น ไปในเชิงบวก และเป็นความผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริง ส่งผลให้เกิดการทุ่มเทร่างกาย แรงใจ พลัง งานมีความเต็มใจที่ใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดความเป็นประโยชน์ต่อ องค์กรและมีความตั้งใจอย่างจริงจังที่จะยังคงทำงานอยู่กับองค์กรต่อไป ด้วยการรักษาไว้ซึ่งความเป็น สมาชิกในองค์กร ด้วยความตั้งใจจริงที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กรตลอดไป ด้วยความจงรักภักดีและมี ความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

จากการศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร รูปแบบ การศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ของนักวิชาการ นักวิจัย ต่างๆ ผู้ศึกษาสรุปได้ว่าแนวคิดด้าน ความผูกพันต่อองค์กร ที่จะใช้ในการศึกษาครั้งนี้ มีรายละเอียดดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 3 สังเคราะห์ตัวแปรด้านความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัย	ธฤต เปาวิล 2564	วัชรพงษ์ อนันต์วราปัญญา 2563	ณคนย์ พุดด้วงเงิน 2563	ทิพย์วรรณ ฤทธิเ็น 2564	เอก สนิธิญโญ 2565	วิพรัตน์ ศรีสวัสดิ์ 2565	ทริกา สระทองคำ 2563	วงศ์วัฒน์ ศรีเพชร 2564	ความถี่
ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการ ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร	✓		✓	✓				✓	4
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทและพยายาม อย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	✓		✓	✓				✓	4
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะ รักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร	✓		✓	✓				✓	4
ด้านความรู้สึก		✓			✓		✓		3
ด้านความต่อเนื่อง		✓			✓		✓		3
ด้านบรรทัดฐานทางสังคม		✓			✓		✓		3
ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร						✓			1
ด้านความเต็มใจ เสียสละประโยชน์ ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ และเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้						✓			1

จากตารางที่ 3 สังเคราะห์ตัวแปรด้านความผูกพันต่อองค์กรข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์ด้านความผูกพันต่อองค์กรเพื่อใช้ในการศึกษาข้างต้น โดยเลือกตัวแปรด้านที่มีความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไปประกอบด้วย 3 ด้าน ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของ Steer (1977) ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทและพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

### ข้อมูลเกี่ยวกับบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง

บริษัทก่อตั้งขึ้นมาตั้งแต่ปี 2540 เพื่อให้บริการซ่อมบำรุงส่วนประกอบของเครื่องผลิตกระแสไฟฟ้าประเภทสตรัมและแก๊ส ให้กับโรงไฟฟ้าทั้งในและต่างประเทศ ด้วยประสบการณ์เชิงลึกในด้านการซ่อมแซมและการใช้เทคโนโลยีและเครื่องจักรที่ทันสมัยเฉพาะด้าน เพื่อการซ่อมบำรุงส่วนประกอบของอุปกรณ์ดังกล่าวโดยเฉพาะ จึงทำให้บริษัทฯ เติบโตอย่างต่อเนื่อง พร้อมกันนี้บริษัทมีเป้าหมายการดำเนินธุรกิจที่จะมุ่งมั่นที่จะเป็นผู้ให้บริการในอุตสาหกรรมกำเนิดไฟฟ้าที่ลูกค้าทั่วโลกเลือก ใช้ด้วยบริการอันเป็นเลิศ ภายใต้ค่านิยมที่เป็นรากฐาน เป็นสิ่งที่บ่งบอกว่าเราเป็นใครทำอะไร ยิ่งไปกว่านั้น องค์กรประกอบของค่านิยมของบริษัทประกอบด้วย 5 ประการ ที่ได้รับคัดเลือกและกำหนดโดยพนักงานในองค์กร พนักงานใช้ชีวิตและแสดงให้เห็นถึงค่านิยมของบริษัทซึ่งกันและกันกับลูกค้าและในชุมชนของเรา คือวิธีที่บริษัทสร้างวัฒนธรรมการเป็นทีมหนึ่งเดียว

### ค่านิยมองค์กร

1. ความปลอดภัย เป็นการสร้างวัฒนธรรมที่พนักงานได้รับการปกป้องจากการเกิดอันตราย ความเสี่ยง หรือการบาดเจ็บ และตระหนักถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยอยู่เสมอ พนักงานทุกคนต่างคอยดูแลซึ่งกันและกัน ทั้งยังให้ความรู้ เครื่องมือ และการฝึกอบรมแก่พนักงาน เพื่อตระหนักถึงอันตรายและการป้องกันอุบัติเหตุ
2. ความเป็นเลิศด้านการบริการ เป็นการตอบสนองให้ตรงหรือเกิดความคาดหวังของลูกค้า ทั้งลูกค้าภายในและลูกค้าภายนอก โดยใช้แนวทางที่เป็นระบบ เพื่อที่จะส่งมอบได้ตามข้อตกลงทางธุรกิจของบริษัท และสร้างวัฒนธรรมแห่งนวัตกรรมและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้า สร้างความยั่งยืนของธุรกิจและการเติบโตในระยะยาว
3. บุคคลากร การเป็นทีมที่เป็นปึกแผ่นโดยมีวัฒนธรรมร่วมกัน และมีความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน มุ่งมั่นที่จะทำงานในระดับที่ดีที่สุดเพื่อบรรลุความสำเร็จภายใต้การมีความเชื่อในทางเดียวกัน และมีความเคารพและความรู้สึกมีคุณค่าให้แก่กัน

4. ความรับผิดชอบด้านการเงิน การจัดการทรัพย์สินและบริหารความเสี่ยงในทางที่เกิดประโยชน์สูงสุดต่อบริษัทและต่อลูกค้า สร้างมูลค่าให้กับผู้มีส่วนได้เสียขององค์กร โดยทำให้เกิดความมั่นใจว่าเราสามารถจัดการเงินสดและต้นทุนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะที่มีรายได้จากราคาที่ยุติธรรม และมีการให้ข้อมูลทางการเงินที่ตรงเวลาและถูกต้อง

5. ความถูกต้อง เป็นความซื่อสัตย์และมีหลักศีลธรรมที่เข้มแข็ง ทำในสิ่งที่ถูกต้อง มีความรับผิดชอบและปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบในฐานะตัวแทนของบริษัท มีความสอดคล้องตรงไปตรงมา และปราศจากการทุจริตภายในองค์กร

### ความมุ่งมั่นการพัฒนาด้านวิศวกรรม

บริษัทมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาด้านวิศวกรรมอย่างต่อเนื่อง และการวิเคราะห์ด้วยความรู้ด้านโลหะวิทยาในเชิงลึก คือหัวใจสำคัญในการพัฒนา บริษัทฯ สามารถดำเนินงานซ่อมแซมส่วนประกอบไม่ว่าจะเป็นเทคโนโลยีในอดีตหรือเทคโนโลยีล่าสุดในปัจจุบัน การใช้บริการอย่างต่อเนื่องของลูกค้าตั้งแต่ก่อตั้งโรงงานเป็นเครื่องพิสูจน์ถึงศักยภาพและเสถียรภาพของบริการบริษัท เพื่อที่จะเป็นผู้ให้บริการอิสระทางด้านอุปกรณ์เครื่องจักรหมุนซึ่งให้บริการแก่ตลาดกลุ่มพลังงาน น้ำมันและแก๊สและอุตสาหกรรมผ่านการรังสรรค์งานวิศวกรรมเพื่อส่งมอบคุณค่าและการแก้ปัญหาอย่างเหมาะสม เพื่อเพิ่มคุณค่าให้แก่สินทรัพย์ของลูกค้า ด้วยการดำเนินงานตามหลักของค่านิยมองค์กรหรือความเชื่อขององค์กร

### วิสัยทัศน์การดำเนินงานผู้บริหาร

คณะผู้บริหารมีความมุ่งมั่นที่จะส่งเสริมการทำงานให้มีความแตกต่างจากบริษัทอื่นๆ ด้วยวิธีการเข้าหาลูกค้า เป้าหมายการดำเนินงานและความมุ่งมั่น คือการเพิ่มมูลค่าที่สามารถสร้างได้ในนามของลูกค้า ในทุกการประสานงานกับลูกค้าคือการเป็นหุ้นส่วน แม้ว่าจะเป็นเพียงการจับมือธรรมดา ไปจนถึงการทำสัญญาข้อตกลงจำนวนหลายๆหน้า สิ่งเหล่านี้คือการแสดงให้เห็นถึงพันธสัญญาที่บริษัทมุ่งมั่นที่จะสร้างคุณค่าให้กับลูกค้าอย่างไม่หยุดยั้ง

### บริการของบริษัท

งานปฏิบัติการและการบำรุงรักษาไซต์งาน งานออกแบบ ผลิต ละเอียดปรับแต่งชิ้นส่วนด้านวิศวกรรม อพเกรดและปรับอัตราใหม่ ซ่อม ยกเครื่องและเพิ่มประสิทธิภาพของกังหันก๊าซและกังหันไอน้ำ เครื่องกำเนิดไฟฟ้า คอมเพรสเซอร์และหม้อแปลงไฟฟ้า ส่งมอบกังหันก๊าซและเครื่องกำเนิดไฟฟ้า และจัดหาอุปกรณ์ที่ได้รับการปรับปรุงและรับประกันบนพื้นฐานการทำงานแบบระบบฟาสต์

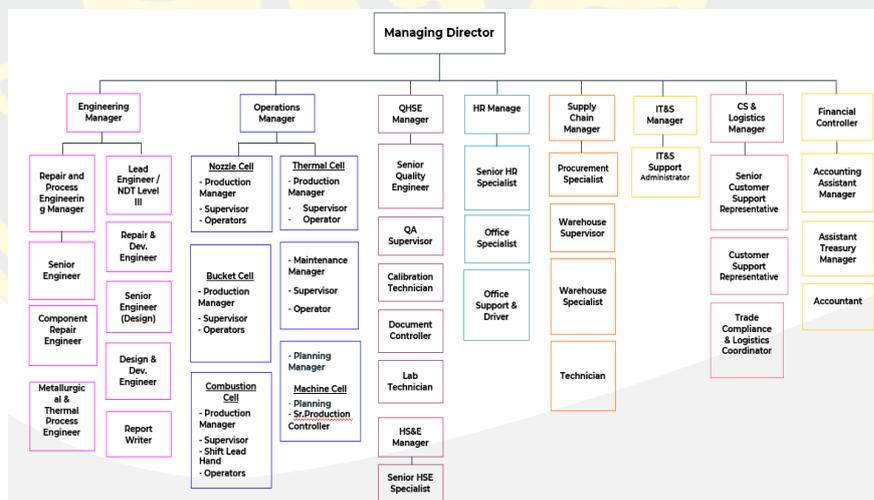
แพร์ค การแก้ไขปัญหาแบบครบวงจรในอุปกรณ์และเครื่องจักร เช่น กังหันก๊าซ งานกลศาสตร์และกังหันไฟ กังหันไอน้ำ เครื่องกำเนิดไฟฟ้า หม้อแปลง และคอมแพรสเซอร์ ได้แก่ งานที่เกี่ยวข้องในด้านปฏิบัติการ คือ งานฝ่ายปฏิบัติการและซ่อมบำรุง งานซ่อมบำรุง งานซ่อมแซมและปรับเครื่อง งานอัฟเฟรด และยืดอายุการใช้งาน งานที่เกี่ยวข้องในด้านงานสร้างใหม่ คือ งานจัดซื้อจัดหา ก่อสร้าง และว่าจ้างงานหาวิศวกรแก้ปัญหา งานที่เกี่ยวข้องในด้านของการสิ้นสุดการใช้งาน คืองานรื้อถอนและงานย้าย

### งานที่ทำการซ่อม

ชิ้นส่วนฮ็อตแก๊สพาร์ ได้แก่ 1) เบลดและบัคเก็ต เวน 2) เวนและน็อกเชิล 3) ซเรียดบัลล็อก และส่วนต่างๆ ชิ้นส่วนคอมบัสชั่น ได้แก่ 1) คอมบัสชั่น ไลเนอร์ และบาสเก็ต 2) ทรานซิชั่น พีช 3) หัวฉีดน้ำมันเชื้อเพลิง แบบมาตรฐาน และแบบคู่ 4) อุปกรณ์ต่างๆ ของคอมบัสชั่น

### ฝั่งองค์กร

เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมายการดำเนินธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ บริษัทได้มีการวางแผนกำลังคน ดังต่อไปนี้



### จำนวนพนักงานของบริษัท

จำนวนพนักงานในบริษัท แบ่งตามแผนกและระดับตำแหน่งในองค์กร โดยแบ่งออกเป็น 16 ส่วนงานทำหน้าที่ที่แตกต่างกันเพื่อส่งมอบผลการทำงานตามเป้าหมายองค์กร มีพนักงานระดับผู้จัดการจำนวน 17 คน ระดับหัวหน้างานจำนวน 25 คน พนักงานระดับสำนักงานจำนวน 17 คน พนักงานระดับปฏิบัติการจำนวน 122 คน และพนักงานระดับปฏิบัติการที่เป็นสัญญาจ้างจำนวน 30 คน (ข้อมูลจำนวนพนักงาน ณ วันที่ 1 มีนาคม 2566) ดังนั้นจำนวนประชากรที่ใช้ในการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 194 คน

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทหัยรัตน์ ทศนวงศ์วรา (2566) ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัท สยามอะกรี ซัพพลาย จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์ของการศึกษาคือเพื่อศึกษาปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ศึกษาความผูกพันในองค์กรของพนักงาน เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันในองค์กรของพนักงาน ศึกษาปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน ผลของการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรแตกต่างกันของกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุระหว่าง 26-30 ปี กับกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุระหว่าง 36-40 ปี ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพัน พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านการคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท สยามอะกรี ซัพพลาย จำกัด บริษัท สยามอะกรี ซัพพลาย จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานคร

วัชรกร หนูแก้ว (2566) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เจ็ท สตีล แอนด์ เซอร์วิส จำกัด มีวัตถุประสงค์ของการศึกษา คือศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เจ็ท สตีล แอนด์ เซอร์วิส จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมทุกด้านของคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ส่วนความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากและโดยรวมของทุกด้านอยู่ในระดับมาก เช่นกัน สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลในด้านของอายุ ระดับของการศึกษาและสถานภาพการสมรสส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน และคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาใช้ศักยภาพของบุคคลและความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่นๆ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ลัดดาวัลย์ สำราญ (2566) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันวายในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา วัตถุประสงค์การศึกษาคือศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันวายในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ผลการวิจัยพบว่าระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ในด้านของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันวายในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย

ด้านที่เกี่ยวกับความก้าวหน้าและด้านความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม และด้านระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่นๆ

ปิยาภรณ์ พรหมทัต ( 2564) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนและอะไหล่ยานยนต์ เขตภาคกลางของประเทศไทย วัตถุประสงค์ของการศึกษาคือเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและเพื่อศึกษาปัจจัยการจัดการแรงงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนและอะไหล่ยานยนต์ เขตภาคกลางของประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่าความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของแรงงานอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ เขตภาคกลางของประเทศไทยโดยการจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า โดยภาพรวมของปัจจัยส่วนบุคคล มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนและอะไหล่ยานยนต์ และผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนและอะไหล่ยานยนต์ เขตภาคกลางของประเทศไทย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ด้านระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนและอะไหล่ยานยนต์เขตภาคกลางของประเทศไทยแตกต่างกัน ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญ 0.05 และด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ซึ่งผลของการวิจัยพบว่า แรงงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 - 15,000 บาท ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าแรงงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกลุ่มอื่น อาจเป็นเพราะเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น มาจากความรู้ ความสามารถรวมถึงอายุงานที่อยู่ในสถานประกอบการ ดังนั้นอายุงานบวกกับอายุที่มากขึ้นย่อมส่งผลต่อภาระหน้าที่ในการที่มากขึ้น

ประเสริฐ สิทธิจิรพัฒน์ (2566) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัทจำหน่ายและติดตั้งเครื่องปรับอากาศ ในเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์ของการศึกษาคือเพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและศึกษาคูณลักษณะงานและศึกษาอิทธิพลของคูณลักษณะงานต่อคุณภาพชีวิต การทำงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายและติดตั้งเครื่องปรับอากาศ ในเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายและติดตั้งเครื่องปรับอากาศ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง คูณลักษณะงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายและติดตั้งเครื่องปรับอากาศโดยรวมอยู่ในระดับมาก สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่าง ยกเว้นสถานภาพสมรสและระยะเวลาในการทำงาน ส่วนคูณลักษณะงานมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายและติดตั้งเครื่องปรับอากาศ ในเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร

ธีรพงศ์ มุขประดับ (2565) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานบริษัท ABC จำกัด มีวัตถุประสงค์การศึกษาคือ เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และเพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้าน ประสบ การณ์ทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ความผูกพันต่อ องค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ ตำแหน่งงาน อายุ การทำงาน และอัตราเงินเดือนต่างกันมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสพการณ์ทำงาน กับความผูกพันต่อ องค์กรมีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวก

ฉัตรจิตา เกตุจินดา (2565) ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงานบริษัท อีเทอร์เน็ต แกรนด์ โลจิสติกส์ จำกัด วัตถุประสงค์ของการศึกษา คือ เพื่อ ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และเปรียบเทียบความ ผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล และคุณภาพชีวิตในการทำงานของ พนักงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมของคุณภาพ ชีวิตการทำงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ในด้านของความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมมี ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ปัจจัยส่วนบุคคลในด้าน เพศ อายุ ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน และรายได้ จากการปฏิบัติ งานแตกต่างกันมีความผูกพันแตกต่างกัน ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางและเป็นทิศทาง เดียวกัน คุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านสิทธิพนักงาน ด้านลักษณะ งานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านความสมดุลระหว่าง ชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 องค์กรให้ความสำคัญต่อพนักงาน เรื่องค่าตอบแทน การเติบโตในตำแหน่งงาน และสภาพแวดล้อมการทำงาน สร้างความผูกพันของ พนักงานที่มีต่อองค์กรมากขึ้น

อัจฉรา ภาณุศานต์ (2565) ทำการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และ วัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมโรง กลั่นน้ำมัน นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังวัตถุประสงค์การศึกษาในครั้งนี้เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการ ทำงานและวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการใน อุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมัน นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยคุณภาพชีวิตในการ ทำงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของพนักงาน ด้านค่าตอบแทนที่ เพียงพอ และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีอิทธิพลหรือส่งผลในเชิงบวกต่อความ

ผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมัน นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง ที่ในระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และในด้านของความผูกพันนั้น วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว และวัฒนธรรมองค์กรแบบมีส่วนร่วม มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังที่ในระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สุวรรณณี หงษ์วิจิตร (2565) ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการระดับพนักงานปฏิบัติการกรมขนส่งทางบก (ส่วนกลาง) กรุงเทพมหานคร ในการศึกษานี้มีวัตถุประสงค์การศึกษา คือเพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงานและศึกษาระดับความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์กร และศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการระดับพนักงานปฏิบัติการกรมขนส่งทางบก (ส่วนกลาง) กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นโดยรวมที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 อันดับแรกได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านประชาธิปไตยในองค์กรและด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ปิยะฉัตร เกตุแก้ว (2564) ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน มีวัตถุประสงค์การศึกษาเพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน และ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรกับผลการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมของคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด และในภาพรวมของความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด คุณภาพชีวิตการทำงาน ที่ประกอบไปด้วย ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้า ด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ และด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม พบว่า ด้านความก้าวหน้า ด้านสิทธิส่วนบุคคล และด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม และความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพัน ด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ทั้ง 3 ด้าน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงานมีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงานภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กฤษฎา เขียววัฒนสุข (2564)(กฤษฎา เขียววัฒนสุข, 2564) ทำการศึกษาเรื่องอิทธิพลเชิงสาเหตุของบรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง วัตถุประสงค์ของการศึกษา เพื่อศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่บรรยากาศขององค์การไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ซึ่งมีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 58 สำหรับค่าเฉลี่ยในทุกด้านของคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือด้านความสมดุลในชีวิต และรองลงมาคือด้านความปลอดภัย ด้านการยอมรับ ด้านสิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม ด้านความก้าวหน้า และด้านประชาธิปไตยในการทำงาน ตามลำดับ และค่าเฉลี่ยในทุกด้านของความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก

ขวัญธิดา พิมพ์การ (2564) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทในกลุ่มผู้ผลิตพลาสติกในเขตพื้นที่พระราม 2 วัตถุประสงค์การศึกษา เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ และปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทในกลุ่มผู้ผลิตพลาสติกในเขตพื้นที่พระราม 2 ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง หากพิจารณาในรายด้านของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีผลอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเป็นด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน มีผลอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน ในด้านของความผูกพันต่อองค์การของกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความผูกพันในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลในด้านต่างๆส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ค่าสถิติ 0.05

ศิริวรรณ จันรจนา (2563) ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เก็บข้อมูลในการศึกษาเป็นพนักงานในบริษัท พูรูกา วา ไฟเทิล (ประเทศไทย) จำกัด วัตถุประสงค์การศึกษาเพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในบริษัท พูรูกา วา ไฟเทิล (ประเทศไทย) จำกัด อยู่ในระดับมาก ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือความมั่นคงปลอดภัย ความผูกพันต่อองค์การด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือความผูกพันด้านจิตใจ ผลการทดสอบสมมุติฐาน คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การคือด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และยังพบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานในด้าน

ต่างๆที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ด้าน ความมั่นคงปลอดภัย ด้านองค์กรและการจัดการ ด้านค่าจ้าง ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน ด้าน คุณลักษณะทางสังคมของงาน และด้านการติดต่อสื่อสาร

วัชรพงษ์ อนันต์วรปัญญา (2563) ทำการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและ คุณลักษณะของงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารของรัฐแห่งหนึ่งใน กรุงเทพมหานคร ในการศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคาร 2) ศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานและคุณลักษณะของงานที่ส่งผลต่อความ ผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานในด้านคุณภาพชีวิต ในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบ สมมุติฐาน คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01 และคุณลักษณะของงานส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เช่นกัน

ศักดิ์ระวีร์ วรวัฒน์ประปัญญา (2563) ได้ศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการ ทำงานที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรม อิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดระยอง โดยมีวัตถุประสงค์ของการศึกษาในครั้งนี้คือเพื่อศึกษาระดับคุณภาพ ชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดระยอง ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมทุกด้านของคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งประกอบไป ด้วย ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านพฤติกรรมของหัวหน้างาน ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิต ส่วนตัว ด้านลักษณะงานและด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน ในส่วนของความยึดมั่นผูกพันในงาน พบว่าความยึดมั่นผูกพันในงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อันประกอบไปด้วย ด้านความจดจ่อใส่ใจ ด้านความกระตือรือร้นและด้านความทุ่มเทอุทิศตนให้กับงาน

ทิพย์วรรณ ฤทธิ์เย็น (2563) ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขับรถหั่วลาก บริษัทสยามซอร์ไซด์เซอร์วิส จำกัด มีวัตถุประสงค์ การศึกษา 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถหั่วลากบริษัท สยามซอร์ไซด์ เซอร์วิส จำกัด 2) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขับรถหั่วลากบริษัท สยามซอร์ไซด์เซอร์วิส จำกัด 3) เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขับรถหั่วลากบริษัท สยามซอร์ไซด์เซอร์วิส จำกัด จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาการทำงาน 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขับรถหั่วลากบริษัท สยามซอร์ไซด์เซอร์วิส จำกัด ผล การศึกษาพบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก 2) คุณภาพ

ชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงาน 3) คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับสูง 4) คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และความเกี่ยวข้องกับสังคมมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เอกลักษณ์ ชุมภูชัย ( 2561) ศึกษาเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรกรณีศึกษา พนักงานที่ทำงานอยู่ภายในการดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์สาขาลำพูน) มีวัตถุประสงค์การศึกษา 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ทำงานอยู่ภายในการดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน) 2) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ทำงาน อยู่ภายในการดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน) 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานที่ทำงานอยู่ภายในการดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน) 4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานที่ทำงานอยู่ภายในการดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์เซอร์วิส(ประเทศไทย)จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน) โดยใช้ตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นตัวพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นต้น ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.25 ระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย3.30 2) ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้สุทธิต่อเดือน และระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.05 3) คุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้านมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ในทิศทางเดียวกันมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 4) คุณภาพชีวิตการทำงานด้านธรรมาภิบาลในองค์กรความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวและสัมพันธ์ภาพในองค์กร สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ทำงานอยู่ในบริษัท สกิลพาวเวอร์เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน) ได้

ณตนย์ พุดด้วงเงิน (2563) ศึกษาเกี่ยวกับ การสนับสนุนจากองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร มีวัตถุประสงค์การศึกษาคือ 1) เพื่อศึกษาระดับการสนับสนุนจากองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของการสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรสังกัดการไฟฟ้าส่วน

ภูมิภาคจังหวัดสกลนคร จำนวน 216 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ ผลการศึกษาพบว่า 1) การสนับสนุนจากองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.06 คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.69 ความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.88 2) การสนับสนุนจากองค์กรด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตัวแปรดังกล่าวสามารถพยากรณ์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรการ ได้ร้อยละ 33.80 3) คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน ( $\beta=.279$ ) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย ( $\beta=.217$ ) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ( $\beta=.200$ ) ด้านการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ( $\beta=.169$ ) ด้านความสมดุลระหว่างภาระงานกับชีวิตส่วนตัว ( $\beta=.158$ ) ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ( $\beta=.147$ ) และด้านโอกาสความก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ ( $\beta=.132$ ) มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยดังกล่าวสามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ได้ร้อยละ 61.20

เอก สีนภิญโญ (2565) ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขับรถบรรทุกในอุตสาหกรรมน้ำตาล ในจังหวัดสุพรรณบุรี มีวัตถุประสงค์การศึกษา 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขับรถบรรทุกในอุตสาหกรรมน้ำตาล ในจังหวัดสุพรรณบุรี 2) เพื่อเปรียบเทียบระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานขับรถบรรทุกในอุตสาหกรรมน้ำตาล ในจังหวัดสุพรรณบุรี 3) เพื่อศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขับรถบรรทุกในอุตสาหกรรมน้ำตาล ในจังหวัดสุพรรณบุรี ผลการศึกษาพบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมากและความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นด้านพบว่าด้านความรู้สึกอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือด้านความต่อเนื่องและด้านบรรทัดฐานทางสังคมตามลำดับ 2) พนักงานที่มีอายุงานและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันส่วนระดับการศึกษา และสถานภาพสมรสไม่แตกต่างกัน 3) คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ ด้านการบูรณาการทางสังคม และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

วิจารย์ ศรีสวัสดิ์ (2565) ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตสุขภาพที่ 6 มีวัตถุประสงค์การศึกษา 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันที่มี

ต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาล 2) เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันที่มีต่อองค์กรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาล 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนของโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตสุขภาพที่ 6 จำนวน 342 คน เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.24 และระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ย 3.24 2) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในโรงพยาบาล สภาพการจ้างงาน และรายได้ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < 0.05$ ) แต่ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ ต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ( $\beta = .40$ ) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ( $\beta = .24$ ) ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน ( $\beta = .17$ ) ด้านชีวิตการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับสังคม ( $\beta = .13$ ) ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ( $\beta = -.14$ ) มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของบุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < 0.05$ )

ทาริกา สระทองคำ ( 2563) ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรกรณีศึกษา บริษัท พลัส พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด ในการศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยประชากรศาสตร์ ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบริษัท พลัส พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด 2) เพื่อศึกษาปัจจัยประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบริษัท พลัส พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด 3) เพื่อศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบริษัท พลัส พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด ทำการศึกษาพนักงานบริษัท พลัส พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด ฝ่ายบริหารอาคารที่พักอาศัย (คอนโดมิเนียมและโครงการต่างจังหวัด) จำนวน 812 คน โดยสุ่มกลุ่มตัวอย่างตามวิธีของ ยามาเน่ 282 คน ใช้แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรในการเก็บรวบรวม สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test One-way ANOVA และ Multiple Regression ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของบริษัท พลัส พร็อพเพอร์ตี้ จำกัดไม่แตกต่างกัน และคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบริษัท พลัส พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญ ทาง

สถิติที่ระดับ .05 สมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ  $Y = 0.477 + 0.625(X_2) + 0.250(X_3)$  และในรูปคะแนนมาตรฐาน  $Z = .565(X_2) + 0.282(X_3)$  สามารถนำข้อมูลมาใช้ปรับปรุงและวางแผนในการพัฒนาเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร บุคลากรสามารถรับรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงและร่วมมือกันพัฒนาให้องค์กรประสบความสำเร็จต่อไป

วัชรพงษ์ อนันต์วรปัญญา (2563) ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและคุณลักษณะของงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารของรัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ในการศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารของรัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร 2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานและคุณลักษณะของงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารของรัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษานี้พบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานธนาคารที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากและผลการทดสอบสมมติฐานทั้ง 2 ข้อพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลในทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ คุณลักษณะของงานมีอิทธิพลในทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

วงค์วิวัฒน์ ศิริเพชร (2564) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกลุ่มบริษัทผู้ผลิตพลาสติกในเขตพื้นที่ พระราม 2 ในการศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกลุ่มบริษัทผู้ผลิตพลาสติกในเขตพื้นที่ พระราม 2 2) เพื่อศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกลุ่มบริษัท ผู้ผลิตพลาสติก ในเขตพื้นที่ พระราม 2 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานในกลุ่มบริษัท ผู้ผลิตพลาสติก ในเขตพื้นที่ พระราม 2 จำนวน 400 คน ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย ผลการศึกษพบว่า 1) ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท ในกลุ่มผู้ผลิตพลาสติกในเขตพื้นที่ พระราม 2 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มผู้ผลิตพลาสติกในเขตพื้นที่ พระราม 2 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มผู้ผลิตพลาสติกในเขตพื้นที่ พระราม 2 โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.86 และ 3) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ในกลุ่มผู้ผลิตพลาสติกในเขตพื้นที่พระราม 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ ( 2564) ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร ในการศึกษานี้มีวัตถุประสงค์การศึกษาคือ 1) เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร:ศึกษากรณีบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร:ศึกษากรณีบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร ประชากรในการศึกษานี้เป็นพนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 1,542 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 316 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน สถานภาพ และตำแหน่งงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่งแตกต่างกัน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ ยุติธรรม ด้านความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสการพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านการบูรณาการความร่วมมือทำงาน ด้านความเป็นประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลของชีวิตและการทำงาน และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ธฤต เปานิล (2564) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี โดยในวัตถุประสงค์การศึกษาคือเพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรและศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่างของการศึกษานี้ เป็นพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี จำนวน 152 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษานี้ เป็นแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบเนื้อหาเชิงลึกจากผู้เชี่ยวชาญ มีค่าความเชื่อมั่นที่ .937 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การแจกแจงความถี่ การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรีโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าพนักงานมี

ความผูกพันต่อองค์กรในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรมากที่สุด และรองลงมาคือด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทและพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ผลการศึกษา ค่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับความผูกพันต่อองค์กรพบว่าภาพรวมมีค่าความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

พรหมวาท นามไพร (2564) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ พบว่า ความผูกพันของพนักงานระดับปฏิบัติการไปจนถึงพนักงานระดับหัวหน้าแผนกในด้านลักษณะงาน เนื่องจากได้มีการแบ่งงานที่ตรงกับตำแหน่งหน้าที่เพื่อให้พนักงานงานได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่ ความผูกพันของพนักงานระดับปฏิบัติการไปจนถึงพนักงานระดับหัวหน้าแผนกในด้านความสัมพันธ์อันดีกับหัวหน้างานในด้านนี้เนื่องจากหัวหน้างานก่อให้เกิดความผูกพัน ยังไม่มีระบบการหมุนเวียนการทำงานที่ชัดเจนทำให้พนักงานและหัวหน้างานเกิดความสัมพันธ์ที่ยาวนาน ความผูกพันของพนักงานระดับปฏิบัติการไปจนถึงพนักงานระดับหัวหน้าแผนกในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เนื่องจากมีการสร้างมิตรภาพและการทำงานเป็นทีม ทำให้มีพลังในการทำงานเป็นทีมที่มากยิ่งขึ้น ความผูกพันของพนักงานระดับปฏิบัติการไปจนถึงพนักงานระดับหัวหน้าแผนกในด้านนโยบายและการบริหารเนื่องมาจากการบริหารภายในองค์กร การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและเป้าหมายขององค์กรเพื่อเป็นการกำหนดทิศทางของบริษัท ความผูกพันของพนักงานระดับปฏิบัติการไปจนถึงพนักงานระดับหัวหน้าแผนกในด้านสถานะทางอาชีพ เนื่องจากลักษณะงานที่สามารถสร้างความภาคภูมิใจได้ ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันของพนักงานระดับปฏิบัติการไปจนถึงพนักงานระดับหัวหน้าแผนกในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน องค์กรมีการดูแลความสะอาด ความเป็นระเบียบเรียบร้อย เพื่อเป็นการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับพนักงานความผูกพันของพนักงานระดับปฏิบัติการไปจนถึงพนักงานระดับหัวหน้าแผนกในด้านค่าจ้างค่าตอบแทนสวัสดิการการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งเป็นสิ่งที่สร้างความพึงพอใจให้กับพนักงาน เพราะรายได้เป็นสิ่งสำคัญในการดำรงชีวิต

ธีระ ชินภัทร (2564) ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานพิตเนสเซ็นเตอร์ในจังหวัดชลบุรี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ พบว่าปัจจัยด้านลักษณะของงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก หากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้แก่ เอกลักษณะของงาน ความขัดแย้งในบทบาท ความหลากหลายของทักษะ ความคลุมเครือในบทบาท และความอิสระในงาน ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก หากจัดเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้แก่ การพิจารณาการกระ

จ่ายอำนาจและการมีส่วนร่วม ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก หากเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความพึงพอใจโดยเฉพาะและความพึงพอใจในหน้าที่งานที่รับผิดชอบ

ราตรี เสนาใจ (2562) ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันที่มีต่อองค์กรของข้าราชการขนส่งจังหวัดชลบุรี โดยมีวัตถุประสงค์การศึกษาเพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อศึกษาความผูกพันที่มีต่อองค์กร เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการขนส่งจังหวัดชลบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และเพื่อเปรียบเทียบความผูกพันที่มีต่อองค์กรของข้าราชการขนส่งจังหวัดชลบุรีโดยจำแนก ตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มประชากรของการศึกษานี้เป็นข้าราชการขนส่งจังหวัดชลบุรี จำนวน 74 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์ในการศึกษานี้ เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรโดยใช้ค่าเฉลี่ย ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการขนส่งจังหวัดชลบุรีอยู่ในระดับดี ( $\mu=3.70, p=0.50$ ) ระดับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของข้าราชการขนส่งจังหวัดชลบุรีในภาพรวมอยู่ในระดับดีมากที่สุด ( $\mu=4.24, p=0.56$ ) ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่าข้าราชการขนส่งจังหวัดชลบุรีที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตโดยรวมแตกต่างกัน ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร พบว่าบุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมต่างกัน

ชนิภรณ์ สุขเรือง (2562) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพชีวิตที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารทีเอสโก้ (สำนักงานใหญ่) ในการศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตของพนักงาน ธนาคารทีเอสโก้สำนักงานใหญ่ 2) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารทีเอสโก้สำนักงานใหญ่ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ จำนวนประชากร 1,155 คน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างสำหรับการศึกษานี้จำนวน 298 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่าพนักงานธนาคารทีเอสโก้ (สำนักงานใหญ่) มีระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านการเปิดโอกาสให้ก้าวหน้าและพัฒนา ด้านการได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน และด้านความสมดุลระหว่างภาระงานกับชีวิต พนักงานธนาคารทีเอสโก้ (สำนักงานใหญ่) มีระดับความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กรและด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานในองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยมากและด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานอยู่ระดับความคิดเห็นของความผูกพันต่อองค์กรอยู่

ในระดับเห็นด้วย ผลการทดสอบสมมุติฐานปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การที่ต่างกัน ผลการทดสอบโดยใช้สถิติ ANOVA พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอายุ สถานภาพ ตำแหน่งงาน และระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน และปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ผลการทดสอบโดยใช้สถิติ Regression พบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ อันดับ 1 ด้านเวลาในการทำงานที่เพียงพอในแต่ละวัน อันดับ 2 ด้านรายได้และสวัสดิการที่ได้รับ อันดับ 3 ด้านกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ อันดับ 4 ด้าน การพัฒนาความรู้ความสามารถ มีค่า Sig เท่ากับ 0.00 0.01 0.03 และ 0.04 ตามลำดับ

สมเกียรติ อินยม (2560) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การของฝ่ายผลิตในบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานฝ่ายผลิต ศึกษาลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานและเปรียบเทียบกับความผูกพันต่อองค์การ โดยการจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และระยะเวลาปฏิบัติงานในบริษัท การศึกษานี้มีกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานฝ่ายผลิตในบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง จำนวนทั้งสิ้น 270 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การทดสอบความแตกต่างรายคู่ (Post hoc) โดยวิธี LSD และวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน(r) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะงานสภาพแวดล้อมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานฝ่ายผลิตภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง จำแนกตาม สถานภาพส่วนบุคคลพบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพและระยะเวลาการทำงานปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับ ความผูกพันต่อองค์การและความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง โดยรวมแล้วมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับต่ำถึงปานกลาง

วิมลวรรณ เต็มทรัพย์ (2560) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในโรงเรียนนานาชาติมูลตรีภักดี จังหวัดชลบุรี โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร และเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตาม เพศ อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การ วุฒิการศึกษา ภูมิลำเนา กลุ่มประชากรของการศึกษานี้เป็นบุคลากรในโรงเรียนนานาชาติ

มูลตรีภักดี จังหวัดชลบุรีจำนวน 141 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบบังชั้นแลพกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตาราง Krejcie and Morgan ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 108 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามลักษณะของแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งเป็น 5 ระดับมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .43-.82 และค่าความเชื่อมั่น .96 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงเรียนนานาชาติมูลตรีภักดี จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงเรียนนานาชาติมูลตรีภักดี จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงเรียนนานาชาติมูลตรีภักดี จังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร วุฒิการศึกษาและภูมิลำเนาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ณัฐพล วัฒนกุล (2560) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ(องค์การมหาชน) มีวัตถุประสงค์ของการศึกษา เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติและประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติของบุคลากรของสถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ(องค์การมหาชน) และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานที่ปฏิบัติและประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรของสถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ(องค์การมหาชน) กลุ่มตัวอย่างการศึกษานี้เป็นบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ(องค์การมหาชน)จำนวน 181 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์พิียร์สัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการศึกษาพบว่า 1)บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติในภาพรวมอยู่ในระดับดี ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เป็น การมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เป็น ความมีอิสระ ส่วนประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติในภาพรวมอยู่ในระดับมาก หากพิจารณาเป็นรายพบว่าด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเป็นด้านความรู้สึกเป็นที่พึ่งพาได้ 2)บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเป็นด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 3)ลักษณะงานที่ปฏิบัติและประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ

มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง( $r=0.55, r=0.75$ )อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

รุจิรา เชาว์สุโข (2560) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ กรณีศึกษาบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ในการศึกษา ผู้ศึกษามีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ กรณีศึกษาบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ในจังหวัดชลบุรี และศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และระดับความผูกพันต่อองค์การ กลุ่มตัวอย่างการศึกษานี้เป็นพนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ กรณีศึกษาบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จำนวน 286 คน ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลของการศึกษานี้ เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานการศึกษาด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า ด้านคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับสูง ด้านความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ มีความสัมพันธ์อยู่มีระดับต่ำ ( $r=0.255$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับความผูกพันต่อองค์การโดยมีความสัมพันธ์ที่ระดับต่ำ ( $r=0.124$ ) และ ( $r=0.234$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01

นาริรัตน์ บุญมั่ง (2560) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี โดยมีวัตถุประสงค์การศึกษา เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี กลุ่มประชากรในการศึกษานี้เป็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี จำนวน 228 คน มีการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างชั้นภูมิแบบเป็นสัดส่วนจากนั้นสุ่มตัวอย่างโดยการจับฉลาก เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อวิเคราะห์สำหรับการศึกษานี้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลเป็น ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานการศึกษาด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน มีการกำหนดระดับที่มีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ .01 ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรมีคุณภาพชีวิตและมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าในภาพรวมไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

หนึ่ง กรรทองและคณะ (2562) ศึกษาความผูกพันของพนักงานที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรในภาคอุตสาหกรรมการผลิตยานยนต์และชิ้นส่วน พบว่า ปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพัน คือการมีส่วนร่วมในการบริหารงานเกี่ยวกับค่าจ้างและสวัสดิการ การได้รับการฝึกอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถและสภาพแวดล้อมขององค์กร สำหรับปัจจัยในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน คือ ความก้าวหน้า และปัจจัยด้านความผูกพันที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน คือ การทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ศุภชัย เหมือนโพธิ์ (2563) ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการสร้างความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัท ธนารักษ์ พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด การศึกษาใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณและวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรเป็นสิ่งที่สำคัญเป็นอย่างสูง เพราะความผูกพันที่มีจะส่งผลให้พนักงานรู้สึกต่อองค์กรในทางที่ดี ความผูกพันที่มีต่องาน เป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและผลการประเมินความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัทธนารักษ์ พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด ในรอบ 3 ปีที่ผ่านมาพบว่าพนักงานมีแนวโน้มของความผูกพันที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.60 – 4.60 ซึ่งนับว่าเป็นระดับที่สูงมาก และจึงเป็นที่มาของการศึกษารูปแบบและวิธีการสร้างความผูกพันของพนักงาน เพื่อนำรูปแบบมาใช้ในการพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เพื่อให้มีศักยภาพในการทำงานและมีความผูกพันต่อองค์กรเพื่อการพัฒนาองค์กรที่ยั่งยืน

โมรยา วิเศษศรีม และคณะ (2564) ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานครโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความเต็มใจในการใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร รองลงมาคือความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเป็นด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับ เป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร

ยสบรร อำนวย (2564) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท MM Logistics โดยผู้วิจัยใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ ผลการศึกษาพบว่าภาระงานที่มากเกินไปทำให้

พนักงานเกิดความผูกพันกับองค์กรมากขึ้น เนื่องจากเพราะพนักงานได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ ทำให้รู้สึกว่างานที่ได้รับมอบหมายนั้นมีความท้าทาย มีความสนุกไม่น่าเบื่อ ทำให้พนักงานมีความต้องการที่จะทำงานถึงแม้งานที่ได้รับมอบหมายจะเกินกว่างานที่ได้รับผิดชอบอยู่ ทำให้พนักงานมีความภาคภูมิใจในตัวเองและส่งผลให้เกิดความรู้สึผูกพันกับองค์กรเพิ่มมากขึ้น และยังพบว่าความขัดแย้งในบทบาทหน้าที่ไม่ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร รวมถึงระยะเวลาที่เร่รื่บก็มีส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากหากพนักงานได้รับมอบหมายงานที่มากกว่าปกติ และมีความรู้สึกว่างานที่ได้รับมอบหมายนั้น เป็นงานที่ท้าทายความสามารถ เห็นคุณค่าที่ได้จากการทำงานที่ได้รับมอบหมาย แม้ต้องทำงานแข่งกับเวลา แต่ก็ไม่ได้ทำให้พนักงานรู้สึกกดดัน จึงไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

นพกาญจน์ ทองมา (2559) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ว่าการอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี โดยมีวัตถุประสงค์การศึกษาคือเพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ว่าการอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรีและเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ว่าการอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาปฏิบัติงาน กลุ่มประชากรสำหรับการศึกษานี้ เป็นบุคลากรที่ว่าการอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรีจำนวน 30 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมระดับความผูกพันระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ว่าการอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับดีมากที่สุดทั้ง 3 ด้าน ในด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับดีมากที่สุดเป็นอันดับ 1 รองลงมาเป็นด้านความเกี่ยวข้องพันธธต่อองค์กร อยู่ในระดับดีมากที่สุดเป็นอันดับ 2 และสุดท้ายเป็นด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับกับองค์กร อยู่ในระดับดีมากเช่นกัน ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ว่าการอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรีโดยจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า เพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศชาย กลุ่มบุคลากรที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไปมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่ากลุ่มอื่นๆ ระดับการศึกษาปริญญาตรีมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่ากลุ่มที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และระยะเวลาปฏิบัติงานกับองค์กรช่วง 5-10 ปี มีความผูกพันกับองค์กรมากกว่ากลุ่มอื่น

ปิยมาภรณ์ กุ๊กติเมตรี (2558) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาโรงงานผลิตอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมา มีวัตถุประสงค์การศึกษาคือเพื่อศึกษา ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยคุณลักษณะงาน ปัจจัย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และเพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงงานผลิตอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานด้าน เพศ อายุ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนตำแหน่งงานและอายุงานไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน บุคลากรที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน บุคลากรที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน บุคลากรที่มีรายได้รวมโดยเฉลี่ยแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

จากการศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานพบว่า นักวิจัยหลายๆท่านได้ทำการศึกษาสอดคล้องกับองค์ประกอบที่สำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของ Richard E.Walton ที่ประกอบไปด้วยการได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม การมีสิ่งแวดล้อมที่ดีในการทำงาน การได้รับโอกาสในการพัฒนาความสามารถในการทำงานของพนักงาน มีความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ การมีปฏิสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ในที่ทำงานมีการบริหาร งานอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียมองค์กรหรือผู้บริหารตลอดจนหัวหน้างานให้ความสำคัญเกี่ยวกับความสมดุลของเวลาระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรประกอบไปด้วย ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์เบิร์ต (Herzberg) ทฤษฎีความต้องการของ Maslow และทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กรของ Allen and Meyer ซึ่งผู้ทำการศึกษาในครั้งนี้ จะใช้แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ Richard E.Walton ในการสร้างแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และใช้ทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กรของ Allen and Meyer ในการออกแบบคำถามที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

### บทที่ 3

## วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่ง ในจังหวัดระยอง เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่ง ในจังหวัดระยอง โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. เกณฑ์การแปลผล
4. การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล
7. จริยธรรมการวิจัย

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่ง ในจังหวัดระยอง ครั้งนี้มีประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังต่อไปนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่ง ในจังหวัดระยอง มีจำนวนทั้งหมด 194 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่ง จำนวน 131 คน มีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาด้วยการใช้สูตรของ Yamane (1973) กำหนดค่าความคาดเคลื่อน 0.05 ดังต่อไปนี้

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

โดยได้ทำการกำหนดค่าตัวแปรในสูตรดังนี้

กำหนดให้  $n$  = แทนค่าของจำนวนของขนาดตัวอย่าง

กำหนดให้  $N$  = แทนค่าของจำนวนของประชากรทั้งหมดที่ใช้ในการศึกษา

กำหนดให้  $E =$  แทนค่าของความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง (0.05)  
ในการศึกษาคั้งนี้ได้กำหนดค่าความเชื่อมั่นอยู่ที่ 95% และให้มีค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้  
0.05 แทนค่าในสูตรได้ ดังต่อไปนี้

$$\begin{aligned} n &= \frac{194}{1 + 194(0.05)^2} \\ &= \frac{194}{1 + 0.485} \\ &= \frac{194}{1.485} \\ &= 130.64 \end{aligned}$$

จากการคำนวณตามสูตรข้างต้น จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องใช้ในการศึกษา คือ 130.64 คน ดังนั้น  
การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้ จำนวน 131 คน และทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย  
ด้วยวิธีการจับฉลาก

### เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการศึกษาใน  
คั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม โดยข้อคำถามในแบบสอบถามถูกคิดจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องและมี  
การนำมาพัฒนาข้อคำถามให้สอดคล้องเหมาะสมกับบุคคลหรือพนักงานรวมถึงสภาพแวดล้อมในที่  
เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้า  
แห่งหนึ่ง ในจังหวัดระยอง แบบสอบถามที่ใช้เป็นคำถามปลายปิด และในแบบสอบถามสามารถแบบ  
ออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับลักษณะส่วนตัวของบุคคล เป็นข้อคำถามปลายปิด มี  
ข้อคำตอบเป็นแบบให้เลือกรายการคำตอบตามที่ผู้ออกแบบได้ระบุไว้ เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล  
ประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน สถานภาพการสมรส รายได้จาก  
การปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 เป็นข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานพนักงาน  
ระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงผลิตไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยองโดยการให้

ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบหรือแสดงความคิดเห็นจากระดับความพึงพอใจหรือระดับความเห็นด้วย 5 ระดับของแบบสอบถามในแต่ละข้อ ระดับความเห็นทั้ง 5 ระดับของ เคิร์ท หรือ Likert Rating Scales นี้เป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด แบบสอบถามในส่วนนี้มีข้อคำถามจำนวน 40 ข้อ จากทั้งหมด 8 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม
2. สิ่งแวดล้อมที่ดีในการทำงาน
3. โอกาสในการพัฒนาความสามารถในการทำงานของพนักงาน
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ
5. การมีปฏิสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน
6. การบริหารงานอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม
7. ความสมดุลของเวลาระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว
8. ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม

รายละเอียดเกณฑ์การเลือกตอบหรือแสดงความคิดเห็นข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ตามรายละเอียดดังต่อไปนี้

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

ส่วนที่ 3 เป็นข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง มีการแบ่งข้อคำถามออกเป็น 3 ด้านประกอบด้วย 1) ด้านความเชื่อมั่นอย่างอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทและพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร 3) ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร แบบสอบถามในส่วนนี้เป็นแบบมีตัวเลือกตามมาตรวัดของลิเคิร์ท หรือ Likert Rating Scales โดยการให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบหรือแสดงความคิดเห็นจากระดับความพึงพอใจหรือระดับความเห็นด้วย 5 ระดับของแบบสอบถามในแต่ละข้อ ระดับความเห็นทั้ง 5 ระดับของ เคิร์ท หรือ Likert Rating Scales ของ Vagias, Wade M. (2006). นี้เป็นระดับความพึงพอใจที่มีตั้งแต่มากที่สุด ไปจนถึงน้อยที่สุด จำนวนทั้งสิ้น 12 ข้อโดยเกณฑ์การเลือกตอบหรือแสดงความคิดเห็นตามรายละเอียดดังต่อไปนี้

5 หมายถึง	มากที่สุด
4 หมายถึง	มาก
3 หมายถึง	ปานกลาง
2 หมายถึง	น้อย
1 หมายถึง	น้อยที่สุด

### เกณฑ์การแปลผล

1. เกณฑ์การแปลผลระดับคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงผลิตไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ได้กำหนดช่วงคะแนนของแต่ละระดับ โดยการใช้ค่าเฉลี่ยของคะแนนเป็นตัวชี้วัด

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

ระดับคะแนน	ความหมาย
4.21 ขึ้นไป	มีคุณภาพชีวิตในการทำงานดีมากที่สุด
3.41 – 4.20	มีคุณภาพชีวิตในการทำงานดีมาก
2.61 – 3.40	มีคุณภาพชีวิตในการทำงานปานกลาง
1.81 -2.60	มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่ดี

2. เกณฑ์การแปลผลระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ได้ทำการกำหนดช่วงคะแนนของแต่ละระดับ โดยการใช้ค่าเฉลี่ยของคะแนนเป็นตัวชี้วัด (ธฤต เปานิล, 2564, หน้า 37) โดยการใช้สูตรดังต่อไปนี้

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

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

3. เกณฑ์การแปลผลความหมายของระดับความสัมพันธ์ของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงผลิตไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง มีการกำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย 5 ระดับ ดังนี้

ระดับคะแนน	ความหมาย
ค่า .81 ขึ้นไป	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
ค่าอยู่ระหว่าง 0.61 – 0.80	มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง
ค่าอยู่ระหว่าง 0.41 – 0.60	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
ค่าอยู่ระหว่าง 0.21 – 0.40	มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ
ค่าต่ำกว่า 0.20	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

### การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ผู้ศึกษาได้สร้างแบบสอบถามเพื่อใช้ในการจัดเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันพนักงานต่อองค์กร และทำการออกแบบกรอบแนวคิดของการศึกษาเพื่อเป็นแนวทางของการทำการศึกษาและสร้างแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือสำหรับจัดเก็บข้อมูลเพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้

2. ผู้ทำการศึกษาสร้างและออกแบบแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรและทำการขอความคิดเห็นกับอาจารย์ที่ปรึกษาเกี่ยวกับความครอบคลุมและเป็นไปตามวัตถุประสงค์การศึกษา พร้อมปรับแก้ตามคำแนะนำที่ได้รับจากอาจารย์ที่ปรึกษา

3. ผู้ศึกษานำแบบสอบถามที่ได้ทำการปรับแก้แล้วเสนอให้กับผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อพิจารณาแบบสอบถามนั้นตรงตามเนื้อหาและทำการตรวจสอบความเกี่ยวข้องของของคำถามให้มั่นใจว่าครอบคลุมและเป็นไปตามวัตถุประสงค์การศึกษาและความเชื่อถือ โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของคำถามกับวัตถุประสงค์การศึกษาด้วยการใช้สูตร ดังนี้

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

แทนค่า IOC คือ ค่าดัชนีความสอดคล้อง

$\sum R$  คือ ผลรวมคะแนนความเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน

N คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความคิดเห็น  
ความหมายของหลักเกณฑ์การให้คะแนนประเมินความคิดเห็นกับข้อคำถาม  
+1 คือ สอดคล้อง

0 คือ ไม่แน่ใจ

-1 คือ ไม่สอดคล้อง

หลักเกณฑ์การพิจารณาค่า IOC ต้องมีค่า 0.50 ขึ้นไปหมายถึงข้อคำถามนั้นเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเนื้อหาของการศึกษาหมายถึงว่าข้อคำถามนั้นสามารถใช้เก็บข้อมูลสำหรับการศึกษาได้จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่านและข้อคำถามที่ได้จากผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ส่วนที่ประกอบไปด้วยข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม คุณภาพชีวิตในการทำงาน และ ความผูกพันต่อองค์กร ในทุกข้อของแบบสอบถามมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00

4. นำแบบสอบถามที่ได้ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิรวมทั้งอาจารย์ที่ปรึกษาไปทดลองใช้กับพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยองที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้จำนวน 30 คน และทำการจัดเก็บแบบสอบถามที่ได้ผ่านการให้ความคิดเห็นของพนักงานที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างของการศึกษาเพื่อนำมาทำการหาค่าด้วยวิธีการ Cronbach's Alpha หาค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงหรือค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient alpha) และจำเป็นต้องได้ค่าความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้มากกว่าหรือเท่ากับ 0.7 ขึ้นไป (ธีรพงศ์ มุขประดับ, 2565) เพื่อให้มั่นใจว่าแบบสอบถามนั้นมีความน่าเชื่อถืออยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ และสามารถนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาในครั้งนี้ได้ และแบบสอบถามที่ใช้ในการจัดเก็บข้อมูลสำหรับการศึกษานี้ในส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92 และในส่วนที่ 3 ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.82 และค่าความเชื่อมั่นทั้งหมดนี้เท่ากับ 0.93

## การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลดังนี้

1. จัดเตรียมแบบสอบถามเพื่อทำการแจกจ่ายไปยังกลุ่มตัวอย่างโดยการจัดพิมพ์เป็นเอกสาร เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างได้สะดวกในการทำความเข้าใจในแบบสอบถามและให้ข้อคิดเห็น
2. สถานที่ในการดำเนินการแจกแบบสอบถาม คือบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง
3. ผู้ศึกษาทำการแจกแบบสอบถามด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย โดยการใช้วิธีการจับฉลากรายชื่อพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ตามจำนวนที่ต้องการ จากนั้นทำการแจกจ่ายแบบสอบถามผ่านหัวหน้างานของแต่ละส่วนงาน เพื่อส่งแบบสอบถามไปตามรายชื่อที่จับฉลากได้ โดยขอความร่วมมือให้พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ที่มีรายชื่อในการตอบแบบสอบถามทำการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง การเข้าร่วมโครงการในครั้งนี้เป็นไปโดยสมัครใจ (ธฤต เปานิล, 2564, หน้า 35)
4. ระยะเวลาในการตอบแบบสอบถามใช้เวลาประมาณ 20 นาที
5. การส่งคืนแบบสอบถาม ผู้ตอบแบบสอบถามจากการเข้าร่วมโครงการด้วยความสมัครใจ จะตอบและส่งแบบสอบถามที่หัวหน้างาน และหัวหน้างานทำการนำส่งแบบสอบถามที่ทำการตอบเสร็จเรียบร้อยแล้วกลับมาที่ผู้ทำการศึกษา
6. การนำเสนอข้อมูลเป็นการนำเสนอในภาพรวม เนื่องจากแบบสอบถามไม่มีการระบุข้อมูลที่จะสามารถระบุถึงตัวผู้ให้ข้อมูลจากการเข้าร่วมโครงการศึกษาในครั้งนี้ได้
7. ผู้ทำการศึกษาจะเก็บข้อมูลทั้งหมดเป็นความลับ ในส่วนที่เป็นเอกสารทั้งหมดจะเก็บในตู้สำหรับเก็บเอกสารและทำการล็อก กุญแจสำหรับเปิดตู้จะถูกจัดเก็บที่ผู้ทำการศึกษาแต่เพียงผู้เดียว สำหรับการบันทึกข้อมูลที่เป็นรูปแบบไฟล์อิเล็กทรอนิกส์ จะจัดเก็บในคอมพิวเตอร์ส่วนตัวของผู้ทำการศึกษา ระยะเวลาในการจัดเก็บหรือทำลายข้อมูลมีระยะเวลา 1 ปี เมื่อครบกำหนดระยะเวลาการจัดเก็บข้อมูลตามที่ระบุ ผู้ทำการศึกษาจะทำการทำลายเอกสารด้วยเครื่องย่อยเอกสาร หรือเครื่องทำลายเอกสารด้วยตัวเอง และทำการลบไฟล์เอกสารอิเล็กทรอนิกส์ที่จัดเก็บในคอมพิวเตอร์ หลังจากทำการศึกษานี้ผ่านการตรวจสอบและรับรองจากผู้เชี่ยวชาญ

## การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษารั้งนี้ ผู้ทำการศึกษาได้ทำการแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูล ออกเป็น 4 ส่วน โดยมีวิธีการประมวลค่าทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS โดยการจัดทำข้อมูล และทำการวิเคราะห์ดังขั้นตอนต่อไปนี้

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการใช้สถิติเชิงพรรณนา วิเคราะห์โดยการใช้การแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์หาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง วิเคราะห์ ข้อมูลโดยการใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) โดยใช้สัญลักษณ์  $\bar{x}$  โดยการนำคะแนนเฉลี่ยที่ได้ไปทำการ เปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ได้ทำการกำหนดไว้ เพื่อทำการจัดระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความ ผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งใน จังหวัดระยอง และใช้ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เพื่อแสดงการกระจายของค่าคะแนน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน สถานภาพการสมรส รายได้จากการปฏิบัติงาน กับคุณภาพ ชีวิตการทำงานและความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผู้ให้ บริการซ่อมบำรุงในโรงผลิตไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จะทำการทดสอบโดยใช้ระดับการมี นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และสถิติที่ใช้ในการทดสอบด้วย สถิติ t-test ในกรณีที่ปัจจัยส่วนบุคคลมี 2 กลุ่ม และสถิติที่ใช้ในการทดสอบด้วย สถิติ f-test หรือ ANOVA ในกรณีที่ปัจจัยส่วนบุคคลมี 3 กลุ่ม ขึ้นไปและทำการวิเคราะห์ข้อมูลเพิ่มเติมด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference) หากพบว่าผล ของการทดสอบ f-test มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

## จริยธรรมการวิจัย

ก่อนการเริ่มจัดเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษา ผู้ทำการศึกษาได้ทำการส่งข้อมูงที่เกี่ยวข้องกับ เรื่องที่จะทำการศึกษาให้กับคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของมหาวิทยาลัยบูรพาเพื่อทำ การพิจารณาโครงการวิจัย เพื่อให้มั่นใจว่าโครงการวิจัยเป็นไปตามหลักการของจริยธรรมการวิจัยใน มนุษย์ มีคุณภาพและมีการดำเนินการอย่างมีความรับผิดชอบ อยู่บนพื้นฐานของจริยธรรม เคารพใน สิทธิและศักดิ์ศรีในความเป็นมนุษย์ ไม่มีการล่วงละเมิดสิทธิ ไม่เกิดอันตรายกับผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย ทั้งยังไม่ขัดต่อกฎหมายและจรรยาบรรณของสังคม ผู้ทำการวิจัยส่งข้อมูลโครงการวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อ รับการพิจารณาในวันที่ 18 กรกฎาคม 2566 เลขที่ IRB4-220/2566 และได้รับการรับรองในวันที่ 22 สิงหาคม 2566 รหัสโครงการวิจัยคือ G-HU 213/2566

ในบทนี้นำเสนอในภาพรวมที่เกี่ยวกับวิธีการดำเนินการศึกษา ผู้ทำการศึกษาได้ดำเนินการตามขั้นตอนและวิธีการยื่นจริยธรรมการวิจัย หลังจากที่ได้รับเอกสารรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา เลขที่ IRB4-220/2566 ได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จำนวน 131 คน สุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการจับฉลากจากรายชื่อพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง แบบสอบถามทุกข้อที่ใช้ในการจัดเก็บข้อมูลมีความสอดคล้อง (IOC : Index Objective Congruence) อยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาร์คทั้งหมดอยู่ที่ 0.93 สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics)

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่ง ในจังหวัดระยอง ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลโดยการจัดทำแบบสอบถามและแจกจ่ายให้กับกลุ่มตัวอย่างเพื่อเก็บข้อมูลเพื่อดำเนินการวิจัยแล้วนำแบบสอบถามที่ได้กลับมาจำนวน 131 ชุด โดยนำมาวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิจัยโดยแบ่งออกเป็น 6 ส่วน ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
  2. ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงผลิตไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง
  3. ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงผลิตไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง
  4. ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง โดยการจัดจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
  5. ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง โดยการจัดจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
  6. ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง
- เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอและการแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และความหมายที่ใช้ ดังนี้

N แทน จำนวนตัวอย่าง

$\bar{X}$  แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)

S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

P-Value แทน ค่าความน่าจะเป็นที่ได้จากการคำนวณค่าที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน

\* แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในการวิจัยของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จำนวน 131 คน ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน สถานภาพการสมรส และรายได้จากการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้วิจัยวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage) ผลการวิเคราะห์ปรากฏในตารางดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	116	88.5
หญิง	15	11.5
ไม่ประสงค์ระบุ	0	0.0
รวม	131	100.0

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 88.5 และเพศหญิง จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 11.5 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล จำแนกตามอายุ

ระดับอายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่เกิน 30 ปี	31	23.7
31 ปี – 40 ปี	26	19.8
41 ปี – 50 ปี	65	49.6
51 ปีขึ้นไป	9	6.9
รวม	131	100.0

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีอายุ 41 ปี – 50 ปี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 49.6 และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุไม่เกิน 30 ปีจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 23.7 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 31 ปี - 40 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 19.8 และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 6.9 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย	17	13.0
มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.	40	30.5
อนุปริญญาตรี / ปวส.	42	32.1
ปริญญาตรี	28	21.4
สูงกว่าปริญญาตรี	4	3.1
รวม	131	100.0

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากระดับการศึกษานุปริญญาตรี / ปวส จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 32.1 รองลงมาคือมีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 30.5 และ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 21.4 และมีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 13.0 และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.1 ตามลำดับ

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 3 ปี	36	27.5
มากกว่า 3 ปี – 6 ปี	11	8.4
มากกว่า 6 ปี – 9 ปี	6	4.6
มากกว่า 9 ปี	78	59.5
รวม	131	100.0

จากตารางที่ 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 9 ปี จำนวน 78 คนคิดเป็นร้อยละ 59.5 รองลงมาเป็นผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 3 ปี จำนวน 36 คนคิดเป็นร้อยละ 27.5 และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 3 ปี – 6 ปี จำนวน 11 คนคิดเป็นร้อยละ 8.4 และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 6 ปี – 9 ปี จำนวน 6 คนคิดเป็นร้อยละ 4.6 ตามลำดับ

ตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล จำแนกตามสถานภาพการสมรส

สถานภาพการสมรส	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	34	26.0
สมรส	97	74.0
หม้าย/หย่าร้าง	0	0.0
แยกกันอยู่	0	0.0
รวม	131	100.0

จากตารางที่ 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีสถานภาพสมรส จำนวน 97 คนคิดเป็นร้อยละ 74.0 และผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพโสด จำนวน 34 คนคิดเป็นร้อยละ 26.0 ตามลำดับไม่มีผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง และ แยกกันอยู่ ตารางที่ 9 จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล จำแนกตามรายได้จากการปฏิบัติงาน

รายได้จากการปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่เกิน 20,000 บาท	25	19.1
20,001 – 40,000	54	41.2
40,001 – 60,000	32	24.4
มากกว่า 60,001	20	15.3
รวม	131	100.0

จากตารางที่ 9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากรายได้จากการปฏิบัติงาน 20,001 – 40,000 จำนวน 54 คนคิดเป็นร้อยละ 41.2 และรองลงมาเป็นผู้ตอบแบบสอบถามที่รายได้จากการปฏิบัติงาน 40,001 – 60,000 จำนวน 32 คนคิดเป็นร้อยละ 24.4 และมีรายได้จากการปฏิบัติงานไม่เกิน 20,000 บาท จำนวน 25 คนคิดเป็นร้อยละ 19.1 และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้จากการปฏิบัติงานมากกว่า 60,001 จำนวน 20 คนคิดเป็นร้อยละ 15.3 ตามลำดับ

## ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง

ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม สิ่งแวดล้อมที่ดีในการทำงาน โอกาสในการพัฒนาความสามารถในการทำงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ การมีปฏิสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน การบริหารงานอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยใช้สถิติพื้นฐาน คือค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และนำเสนอผลการศึกษาในรูปแบบตาราง ดังนี้

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวม

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	(n = 131)			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม	3.72	0.69	ดีมาก	7
สิ่งแวดล้อมที่ดีในการทำงาน	3.89	0.64	ดีมาก	1
โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงานของพนักงาน	3.76	0.67	ดีมาก	5
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ	3.69	0.68	ดีมาก	8
การมีปฏิสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน	3.83	0.57	ดีมาก	4
การบริหารงานอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม	3.89	0.61	ดีมาก	2
ความสมดุลของเวลาระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	3.87	0.61	ดีมาก	3
ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.73	0.64	ดีมาก	6
รวมค่าเฉลี่ย	3.80	0.52	ดีมาก	

จากตารางที่ 10 ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ในภาพรวมของทุกด้านมีความคิดเห็นในระดับดีมาก ( $\bar{X} = 3.80$ , S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณารายด้านแล้วพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือสิ่งแวดล้อมที่ดีในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยในระดับดีมาก ( $\bar{X} = 3.89$ , S.D. = 0.64) รองลงมาคือการบริหารงานอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียมมีค่าเฉลี่ยในระดับดีมาก ( $\bar{X} = 3.89$ , S.D. = 0.61) ตามลำดับ และด้านความสมดุลของเวลาระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ย

ในระดับดีมาก ( $\bar{X} = 3.87$ , S.D. = 0.61) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดคือ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพมีค่าเฉลี่ยในระดับดีมาก ( $\bar{X} = 3.69$ , S.D. = 0.68)



ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม

ที่	คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม	(n=131)			
		$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1	ท่านรู้สึกพอใจในรายได้และสวัสดิการโดยรวมที่ได้รับจากบริษัทฯเมื่อพิจารณาจากทุกสิ่ง	3.85	0.80	ดีมาก	2
2	ท่านได้รับค่าจ้างในอัตราที่เป็นธรรมสำหรับงานที่ท่านได้รับมอบหมายและรับผิดชอบ	3.86	0.71	ดีมาก	1
3	ท่านคิดว่าสวัสดิการ/ผลประโยชน์ของบริษัทฯ ที่ได้รับตรงกับความต้องการของท่าน	3.75	0.81	ดีมาก	3
4	ท่านคิดว่าบริษัทฯ ดำเนินการได้ดีสำหรับการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับผลงานที่ท่านทำ	3.72	0.83	ดีมาก	4
5	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับในปัจจุบันเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในการครองชีพ	3.43	0.88	ดีมาก	5
รวมค่าเฉลี่ย		3.72	0.69	ดีมาก	

จากตารางที่ 11 พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมาก ( $\bar{x} = 3.72$ , S.D. = 0.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดีมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือท่านได้รับค่าจ้างในอัตราที่เป็นธรรมสำหรับงานที่ท่านได้รับมอบหมายและรับผิดชอบ ( $\bar{x} = 3.86$ , S.D. = 0.71) รองลงมาคือท่านรู้สึกพอใจในรายได้และสวัสดิการโดยรวมที่ได้รับจากบริษัทฯเมื่อพิจารณาจากทุกสิ่ง ( $\bar{x} = 3.85$ , S.D. = 0.80) และท่านคิดว่าสวัสดิการ/ผลประโยชน์ของบริษัทฯ ที่ได้รับตรงกับความต้องการของท่าน ( $\bar{x} = 3.75$ , S.D. = 0.81) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับในปัจจุบันเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในการครองชีพ ( $\bar{x} = 3.43$ , S.D. = 0.88)

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ดีใน  
การทำงาน

ที่	คุณภาพชีวิตในการทำงานแ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ดีในการทำงาน	(n=131)			
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1	บริษัทมีการสนับสนุนอุปกรณ์ เทคโนโลยี เครื่องมือที่ เกี่ยวกับการทำงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม	3.65	0.88	ดีมาก	5
2	บริษัทฯ ดำเนินการแก้ไขได้อย่างรวดเร็ว เมื่อผู้บริหาร ได้รับทราบถึงสถานการณ์ที่ไม่ปลอดภัย	3.82	0.86	ดีมาก	4
3	ท่านรู้สึกว่าคุณภาพแวดล้อมในการทำงานโดยภาพรวม ไม่มีความเสี่ยงที่จะทำให้ท่านได้รับอันตรายจากการ ทำงาน	3.92	0.75	ดีมาก	3
4	บริษัทฯ มีการจัดเตรียมแผนฉุกเฉินและซ้อมแผนการ ป้องกันเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉินอย่างต่อเนื่องและเหมาะสม	4.12	0.75	ดีมาก	1
5	บริษัทฯ มีการจัดเตรียมเครื่องมือ อุปกรณ์สำหรับการ ป้องกันเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉินอย่างเหมาะสมและเพียงพอ	3.95	0.84	ดีมาก	2
รวมค่าเฉลี่ย		3.89	0.64	ดีมาก	

จากตารางที่ 12 พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่  
ดีในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่ง ใน  
จังหวัดระยอง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ ดีมาก ( $\bar{X} = 3.89$ , S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณาเป็น  
รายข้อ ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดีมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือบริษัทฯ มีการจัดเตรียมแผน  
ฉุกเฉินและซ้อมแผนการป้องกันเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉินอย่างต่อเนื่องและเหมาะสม ( $\bar{X} = 4.12$ , S.D. =  
0.75) รองลงมาคือบริษัทฯ มีการจัดเตรียมเครื่องมือ อุปกรณ์สำหรับการป้องกันเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉิน  
อย่างเหมาะสมและเพียงพอ ( $\bar{X} = 3.95$ , S.D. = 0.84) และท่านรู้สึกว่าคุณภาพแวดล้อมในการทำงาน  
โดยภาพรวมไม่มีความเสี่ยงที่จะทำให้ท่านได้รับอันตรายจากการทำงาน ( $\bar{X} = 3.92$ , S.D. = 0.75)  
ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือบริษัทมีการสนับสนุนอุปกรณ์ เทคโนโลยี เครื่องมือที่เกี่ยวกับ  
การทำงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม ( $\bar{X} = 3.65$ , S.D. = 0.88)

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนา  
ความสามารถในการทำงานของพนักงาน

ที่	คุณภาพชีวิตในการทำงาน โอกาสในการพัฒนา ความสามารถในการทำงานของพนักงาน	(n=131)			
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1	บริษัทให้การสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาของ พนักงานอย่างจริงจัง	3.70	0.80	ดีมาก	5
2	การทบทวนผลการปฏิบัติงานครั้งล่าสุดของท่านช่วย ให้ท่านสามารถปรับปรุงผลการทำงานของตนเอง	3.76	0.77	ดีมาก	3
3	บริษัทได้ทำการพัฒนาพนักงานให้สามารถปรับตัวได้ดี กับการเปลี่ยนแปลง	3.73	0.75	ดีมาก	4
4	หัวหน้างานโดยตรงของท่านให้ความเห็นและ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับผลการทำงานของท่านอย่าง สม่ำเสมอ	3.86	0.82	ดีมาก	1
5	บริษัทมีแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ช่วย ให้พนักงานได้ทราบถึงสิ่งที่ทำได้ดีและสิ่งที่ต้องทำการ ปรับปรุงพัฒนา	3.78	0.82	ดีมาก	2
รวมค่าเฉลี่ย		3.76	0.67	ดีมาก	

จากตารางที่ 13 พบว่าระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถในการทำงานของพนักงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่ง ในจังหวัดระยอง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ ดีมาก ( $\bar{X} = 3.76$ , S.D. = 0.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดีมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หัวหน้างานโดยตรงของท่านให้ความเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับผลการทำงานของท่านอย่างสม่ำเสมอ ( $\bar{X} = 3.86$ , S.D. = 0.82) รองลงมาคือบริษัทมีแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ช่วยให้พนักงานได้ทราบถึงสิ่งที่ทำได้ดีและสิ่งที่ต้องทำการปรับปรุงพัฒนา ( $\bar{X} = 3.78$ , S.D. = 0.82) และการทบทวนผลการปฏิบัติงานครั้งล่าสุดของท่านช่วยให้ท่านสามารถปรับปรุงผลการทำงานของตนเอง ( $\bar{X} = 3.76$ , S.D. = 0.77) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือบริษัทให้การสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาของพนักงานอย่างจริงจัง ( $\bar{X} = 3.70$ , S.D. = 0.80)

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและ  
ความมั่นคงในอาชีพ

ที่	คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ	(n=131)			
		$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1	ท่านคิดว่า บริษัทฯ ให้ความสำคัญในการพิจารณา ปรับเลื่อนตำแหน่งสำหรับพนักงานที่มีความสามารถ อย่างต่อเนื่อง	3.63	0.77	ดีมาก	3
2	ท่านคิดว่าหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติงานอยู่นั้น มีโอกาสใน การเติบโตในหน้าที่การทำงาน	3.60	0.85	ดีมาก	4
3	ท่านเชื่อเป็นอย่างยิ่งว่า การพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง ในบริษัท ฯ มีความยุติธรรมและโปร่งใส	3.60	0.88	ดีมาก	5
4	ท่านเชื่อว่าบริษัทฯ ทำให้ท่านมีความมั่นคงในหน้าที่ การทำงาน	3.79	0.74	ดีมาก	2
5	ท่านจะแนะนำบริษัทฯ ว่าเป็นสถานที่ทำงานที่ดี	3.84	0.79	ดีมาก	1
รวมค่าเฉลี่ย		3.69	0.68	ดีมาก	

จากตารางที่ 14 พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้าน  
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงใน  
โรงไฟฟ้าแห่งหนึ่ง ในจังหวัดระยอง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ ดีมาก ( $\bar{x} = 3.69$ , S.D. =  
0.68) เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดีมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือท่านจะ  
แนะนำบริษัทฯ ว่าเป็นสถานที่ทำงานที่ดี ( $\bar{x} = 3.84$ , S.D. = 0.79) รองลงมาคือท่านเชื่อว่าบริษัทฯ  
ทำให้ท่านมีความมั่นคงในหน้าที่การทำงาน ( $\bar{x} = 3.79$ , S.D. = 0.74) และท่านคิดว่า บริษัทฯ ให้อ  
ความ สำคัญในการพิจารณาปรับเลื่อนตำแหน่งสำหรับพนักงานที่มีความสามารถอย่างต่อเนื่อง ( $\bar{x} =$   
3.63, S.D. = 0.77) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือท่านเชื่อเป็นอย่างยิ่งว่า การพิจารณา  
เลื่อนตำแหน่งในบริษัท ฯ มีความยุติธรรมและโปร่งใส ( $\bar{x} = 3.60$ , S.D. = 0.88)

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน

ที่	คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อน ร่วมงาน	(n=131)			
		$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1	ท่านได้รับโอกาสและมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นต่อการปรับปรุงและพัฒนาในด้านต่าง ๆ	3.83	0.79	ดีมาก	4
2	พนักงานคนอื่น ๆ ที่ท่านทำงานร่วมด้วยต่างร่วมมือกันเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย	3.87	0.64	ดีมาก	2
3	ท่านเชื่อว่าในบริษัทมีความร่วมมืออันดีระหว่างแผนกของท่านและแผนกอื่น ๆ เป็นอย่างดี	3.85	0.75	ดีมาก	3
4	หน่วยงานของท่านมีการประสานงานกันเป็นอย่างดีเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย	3.95	0.77	ดีมาก	1
5	บริษัทฯ จัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีของพนักงานได้อย่างเหมาะสม	3.68	0.74	ดีมาก	5
รวมค่าเฉลี่ย		3.83	0.57	ดีมาก	

จากตารางที่ 15 พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่ง ในจังหวัดระยอง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ ดีมาก ( $\bar{x} = 3.83$ , S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดีมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หน่วยงานของท่านมีการประสานงานกันเป็นอย่างดีเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย ( $\bar{x} = 3.95$ , S.D. = 0.77) รองลงมาคือพนักงานคนอื่น ๆ ที่ท่านทำงานร่วมด้วยต่างร่วมมือกันเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ( $\bar{x} = 3.87$ , S.D. = 0.64) และ ท่านเชื่อว่าในบริษัทมีความร่วมมืออันดีระหว่างแผนกของท่านและแผนกอื่น ๆ เป็นอย่างดี ( $\bar{x} = 3.85$ , S.D. = 0.75) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือบริษัทฯ จัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีของพนักงานได้อย่างเหมาะสม ( $\bar{x} = 3.68$ , S.D. = 0.74)

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการบริหารงานอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม

ที่	คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการบริหารงานอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม	(n=131)			
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1	บริษัทฯ ดำเนินการตามหลักจริยธรรมในการปฏิบัติงานภายใน (เช่น กับพนักงาน)	3.82	0.73	ดีมาก	4
2	ท่านสามารถรายงานการดำเนินงานที่ไม่สุจริตหรือการปฏิบัติงานที่ไม่ถูกต้องตามหลักจริยธรรมโดยไม่ต้องเกรงว่าจะถูกตอบโต้เอาคืน	3.76	0.92	ดีมาก	5
3	บริษัทฯ ดำเนินการตามหลักจริยธรรมในการปฏิบัติงานกับผู้เกี่ยวข้องภายนอก (เช่น กับลูกค้า ซัพพลายเออร์ และอื่นๆ)	3.92	0.78	ดีมาก	2
4	บริษัทนี้เป็นบริษัทที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมและชุมชน	3.91	0.74	ดีมาก	3
5	ในบริษัทมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ยอมรับในความแตกต่างของคน (เช่น อายุ, เพศ, การศึกษา, ความคิด, ศาสนา)	4.07	0.67	ดีมาก	1
รวมค่าเฉลี่ย		3.89	0.61	ดีมาก	

จากตารางที่ 16 พบว่า ระดับความความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบริหารงานอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียมของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่ง ในจังหวัดระยอง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ ดีมาก ( $\bar{X} = 3.89$ , S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดีมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือในบริษัทมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ยอมรับในความแตกต่างของคน (เช่น อายุ, เพศ, การศึกษา, ความคิด, ศาสนา) ( $\bar{X} = 4.07$ , S.D. = 0.67) รองลงมาคือบริษัทฯดำเนินการตามหลักจริยธรรมในการปฏิบัติงานกับผู้เกี่ยวข้องภายนอก (เช่น กับลูกค้า ซัพพลายเออร์ และอื่นๆ) ( $\bar{X} = 3.92$ , S.D. = 0.78) และบริษัทนี้เป็นบริษัทที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมและชุมชน ( $\bar{X} = 3.91$ , S.D. = 0.74) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือท่านสามารถรายงานการดำเนินงานที่ไม่สุจริตหรือการปฏิบัติงานที่ไม่ถูกต้องตามหลักจริยธรรมโดยไม่ต้องเกรงว่าจะถูกตอบโต้เอาคืน ( $\bar{X} = 3.76$ , S.D. = 0.92)

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลของเวลาระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

ที่	คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลของเวลาระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	(n=131)			
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1	ผู้จัดการ/หัวหน้างานของท่านสนับสนุนให้ท่านสามารถสร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวได้เป็นอย่างดี	3.89	0.76	ดีมาก	3
2	บริษัทฯ สนับสนุนให้ท่านสามารถสร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวได้เป็นอย่างดี	3.90	0.75	ดีมาก	2
3	ผู้บริหารบริษัทฯ สนับสนุนเรื่องความแตกต่างในสถานที่ทำงาน (โดยยอมรับและเคารพความแตกต่างระหว่างบุคคล)	3.97	0.77	ดีมาก	1
4	หัวหน้างานโดยตรงของท่านให้ความสำคัญกับชีวิตส่วนตัวนอกงานของท่าน	3.80	0.84	ดีมาก	5
5	ท่านเชื่อเป็นอย่างยิ่งว่าปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบเหมาะสมกับชั่วโมงการทำงาน	3.82	0.72	ดีมาก	4
รวมค่าเฉลี่ย		3.87	0.61	ดีมาก	

จากตารางที่ 17 พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลของเวลาระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่ง ในจังหวัดระยอง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ ดีมาก ( $\bar{X} = 3.87$ , S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดีมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือผู้บริหารบริษัทฯ สนับสนุนเรื่องความแตกต่างในสถานที่ทำงาน (โดยยอมรับและเคารพความแตกต่างระหว่างบุคคล) ( $\bar{X} = 3.97$ , S.D. = 0.77) รองลงมาคือบริษัทฯ สนับสนุนให้ท่านสามารถสร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวได้เป็นอย่างดี ( $\bar{X} = 3.90$ , S.D. = 0.75) และผู้จัดการ/หัวหน้างานของท่านสนับสนุนให้ท่านสามารถสร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวได้เป็นอย่างดี ( $\bar{X} = 3.89$ , S.D. = 0.76) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือหัวหน้างานโดยตรงของท่านให้ความสำคัญกับชีวิตส่วนตัวนอกงานของท่าน ( $\bar{X} = 3.80$ , S.D. = 0.84)

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ที่	คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม	(n=131)			
		$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1	บริษัทฯ ให้ความร่วมมือและสนับสนุนกิจกรรมช่วยเหลือชุมชนใกล้เคียงอย่างต่อเนื่อง	3.61	0.80	ดีมาก	5
2	บริษัทส่งเสริมให้พนักงานในองค์กรได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมช่วยเหลือสังคมที่ได้จัดขึ้น	3.68	0.80	ดีมาก	3
3	ท่านเข้าร่วมกิจกรรมช่วยเหลือชุมชนและสังคมที่บริษัทของท่านจัดขึ้น	3.63	0.78	ดีมาก	4
4	ท่านให้ความสำคัญกับการช่วยเหลือชุมชน และตอบสนองต่อความต้องการของชุมชน	3.83	0.75	ดีมาก	2
5	ท่านภูมิใจที่ได้มีส่วนในการช่วยเหลือชุมชนและทำประโยชน์ต่อสังคม	3.94	0.78	ดีมาก	1
รวมค่าเฉลี่ย		3.73	0.64	ดีมาก	

จากตารางที่ 18 พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่ง ในจังหวัดระยอง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ ดีมาก ( $\bar{x} = 3.73$ , S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดีมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือท่านภูมิใจที่ได้มีส่วนในการช่วยเหลือชุมชนและทำประโยชน์ต่อสังคม ( $\bar{x} = 3.94$ , S.D. = 0.78) รองลงมาคือท่านให้ความสำคัญกับการช่วยเหลือชุมชน และตอบสนองต่อความต้องการของชุมชน ( $\bar{x} = 3.83$ , S.D. = 0.75) และบริษัทส่งเสริมให้พนักงานในองค์กรได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมช่วยเหลือสังคมที่ได้จัดขึ้น ( $\bar{x} = 3.68$ , S.D. = 0.80) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือบริษัทฯ ให้ความร่วมมือและสนับสนุนกิจกรรมช่วยเหลือชุมชนใกล้เคียงอย่างต่อเนื่อง ( $\bar{x} = 3.61$ , S.D. = 0.80)

## ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง

ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ประกอบด้วยด้านความเชื่อมั่นอย่างอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทและพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรโดยใช้สถิติพื้นฐาน คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และนำเสนอผลการศึกษาในรูปแบบตาราง ดังนี้

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

ที่	ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร	(n=131)			
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1	ด้านความเชื่อมั่นอย่างอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	4.07	0.63	มาก	1
2	ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทและพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	4.04	0.59	มาก	2
3	ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร	3.91	0.62	มาก	3
4	รวม	4.01	0.55	มาก	

จากตารางที่ 19 พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงผลิตไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.01$ , S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านความเชื่อมั่นอย่างอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ( $\bar{X} = 4.07$ , S.D. = 0.63) รองลงมาคือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทและพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ซึ่งมีระดับค่าเฉลี่ยที่เท่ากัน ( $\bar{X} = 4.04$ , S.D. = 0.59) และ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร ( $\bar{X} = 3.91$ , S.D. = 0.62) ตามลำดับ

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ด้าน  
ด้านความเชื่อมั่นอย่างอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ที่	ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ด้านความ เชื่อมั่นอย่างอย่างแรงกล้าในการยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	(n=131)			
		$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1	ท่านให้การยอมรับในค่านิยมและวัฒนธรรมการ ทำงานขององค์กร	4.10	0.81	มาก	2
2	ท่านให้การยอมรับและปฏิบัติตามเป้าหมาย และนโยบายต่างๆขององค์กร	4.15	0.68	มาก	1
3	ท่านให้การยอมรับและมีความเชื่อมั่นในความ เป็นผู้นำของผู้บริหารของบริษัท	4.02	0.81	มาก	4
4	ท่านมีความรู้สึกเป็นเจ้าของและมีความ ภาคภูมิใจในความสำเร็จของบริษัทที่เกิดขึ้น	4.04	0.72	มาก	3
	รวม	4.07	0.63	มาก	

จากตารางที่ 20 พบว่าระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรของ  
พนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงผลิตไฟฟ้าแห่งหนึ่ง ในจังหวัดระยอง  
ด้านความเชื่อมั่นอย่างอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรในภาพรวมอยู่ใน  
ระดับมาก ( $\bar{x} = 4.07$ , S.D. = 0.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดย  
ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือท่านให้การยอมรับและปฏิบัติตามเป้าหมายและนโยบายต่างๆขององค์กร ( $\bar{x}$   
= 4.15, S.D. = 0.68) รองลงมาคือท่านให้การยอมรับในค่านิยมและวัฒนธรรมการทำงานขององค์กร  
( $\bar{x} = 4.10$ , S.D. = 0.81) และท่านมีความรู้สึกเป็นเจ้าของและมีความภาคภูมิใจในความสำเร็จของ  
บริษัทที่เกิดขึ้น ( $\bar{x} = 4.04$ , S.D. = 0.72) ตามลำดับ ข้อที่มีค่าน้อยที่สุดคือท่านให้การยอมรับ  
และมีความเชื่อมั่นในความเป็นผู้นำของผู้บริหารของบริษัท ( $\bar{x} = 4.02$ , S.D. = 0.81)

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้าน  
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทและพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร

ที่	ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทและพยายามอย่าง มากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	(n=131)			
		$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1	ท่านได้นำความรู้ความสามารถที่มีมาใช้ในการ ทำงานอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จของบริษัท	4.16	0.71	มาก	1
2	ท่านทำงานนอกเหนือจากหน้าที่ความ รับผิดชอบของท่าน เพื่อช่วยให้องค์กรแห่งนี้ ประสบความสำเร็จ	4.08	0.71	มาก	2
3	ท่านสามารถรักษาระดับพลังงานของท่าน เพื่อ ใช้ในการทำงานไว้ได้ตลอดวันทำงาน	3.89	0.70	มาก	4
4	ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นส่วน หนึ่งในความสำเร็จของบริษัท	4.06	0.73	มาก	3
	รวม	4.04	0.59	มาก	

จากตารางที่ 21 พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรของ  
พนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงผลิตไฟฟ้าแห่งหนึ่ง ในจังหวัดระยอง  
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทและพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับ  
มาก ( $\bar{x} = 4.04$ , S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มี  
ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือท่านได้นำความรู้ความสามารถที่มีมาใช้ในการทำงานอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จของ  
บริษัท ( $\bar{x} = 4.16$ , S.D. = 0.71) รองลงมาคือท่านทำงานนอกเหนือจากหน้าที่ความรับผิดชอบของ  
ท่าน เพื่อช่วยให้องค์กรแห่งนี้ประสบความสำเร็จ ( $\bar{x} = 4.08$ , S.D. = 0.71) และท่านรู้สึกว่างานที่  
ท่านได้รับมอบหมายเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของบริษัท ( $\bar{x} = 4.06$ , S.D. = 0.73) ตามลำดับ ข้อ  
ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือท่านสามารถรักษาระดับพลังงานของท่าน เพื่อใช้ในการทำงานไว้ได้ตลอดวัน  
ทำงาน ( $\bar{x} = 3.89$ , S.D. = 0.70)

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้าน  
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

ที่	ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร	(n=131)			
		$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1	เป็นเรื่องยากมากที่จะทำให้ท่านมองหานายจ้าง ใหม่	3.58	0.92	มาก	4
2	ท่านมีความรู้สึกมั่นใจต่ออนาคตในระยะยาว ของบริษัทนี้	3.73	0.84	มาก	3
3	ท่านมีความตั้งใจในการทำงานที่ได้รับ มอบหมาย เพื่อความสำเร็จขององค์กร	4.18	0.63	มาก	2
4	ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของ บริษัทฯ	4.18	0.73	มาก	1
	รวม	4.07	0.63	มาก	

จากตารางที่ 22 พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรของ  
พนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงผลิตไฟฟ้าแห่งหนึ่ง ในจังหวัดระยอง  
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับ  
มาก ( $\bar{x} = 4.07$ , S.D. = 0.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มี  
ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของบริษัทฯ ( $\bar{x} = 4.18$ , S.D. = 0.73)  
รองลงมาคือท่านมีความตั้งใจในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อความสำเร็จขององค์กร ( $\bar{x} = 4.18$ ,  
S.D. = 0.63) และท่านมีความรู้สึกมั่นใจต่ออนาคตในระยะยาวของบริษัทนี้ ( $\bar{x} = 3.73$ , S.D. = 0.84)  
ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ เป็นเรื่องยากมากที่จะทำให้ท่านมองหานายจ้างใหม่ ( $\bar{x} =$   
3.58, S.D. = 0.92)

**ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ  
ในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง**

ตารางที่ 23 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศและค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิต  
ในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงผลิตไฟฟ้า  
แห่งหนึ่ง ในจังหวัดระยอง

รายการ	ชาย		หญิง		t	Sig
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
คุณภาพชีวิตในการทำงาน						
ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม	3.72	0.71	3.65	0.58	0.39	0.69
สิ่งแวดล้อมที่ดีในการทำงาน	3.88	0.65	3.97	0.55	-0.52	0.60
โอกาสในการพัฒนาความสามารถในการ ทำงานของพนักงาน	3.75	0.67	3.85	0.65	-0.53	0.59
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ	3.68	0.70	3.76	0.51	-0.39	0.69
การมีปฏิสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อน ร่วมงาน	3.83	0.58	3.88	0.52	-0.30	0.75
การบริหารงานอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม	3.90	0.62	3.84	0.66	0.36	0.71
ความสมดุลของเวลาระหว่างงานกับชีวิต ส่วนตัว	3.87	0.61	3.85	0.60	0.15	0.87
ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.73	0.65	3.76	0.59	-0.13	0.89
รวม	3.80	0.52	3.82	0.51	-0.14	0.88

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 23 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล  
ด้านเพศและค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการ  
ซ่อมบำรุงในโรงผลิตไฟฟ้าแห่งหนึ่ง ในจังหวัดระยอง พบว่าเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยมากกว่าเพศชาย ผล  
ของค่า sig. มีค่าเท่ากับ 0.88 ซึ่งมากกว่า .05 สามารถสรุปได้ว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้าน  
เพศแตกต่างกันคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุและค่าเฉลี่ย  
 ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อม  
 บำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่ง ในจังหวัดระยอง

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df.	MS.	F	p-value
คุณภาพชีวิตในการทำงาน						
ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม	ระหว่างกลุ่ม	4.806	3	1.602	3.458	.018
	ภายในกลุ่ม	58.848	127	.463		
	รวม	63.654	130			
สิ่งแวดล้อมที่ดีในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.129	3	.376	.913	.437
	ภายในกลุ่ม	52.332	127	.412		
	รวม	53.461	130			
โอกาสในการพัฒนาความสามารถในการทำงานของพนักงาน	ระหว่างกลุ่ม	.707	3	.236	.515	.672
	ภายในกลุ่ม	58.105	127	.458		
	รวม	58.461	130			
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	3.263	3	1.088	2.420	.069
	ภายในกลุ่ม	57.084	127	.449		
	รวม	60.346	130			
การมีปฏิสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.296	3	.432	1.313	.273
	ภายในกลุ่ม	41.808	127	.329		
	รวม	43.104	130			
การบริหารงานอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม	ระหว่างกลุ่ม	1.523	3	.508	1.350	.261
	ภายในกลุ่ม	47.784	127	.376		
	รวม	49.306	130			
ความสมดุลของเวลาระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	2.565	3	.855	2.331	.077
	ภายในกลุ่ม	46.591	127	.367		
	รวม	49.157	130			

ต่อ

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df.	MS.	F	p-value
ความสมดุลของเวลาระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	2.565	3	.855	2.331	.077
	ภายในกลุ่ม	46.591	127	.367		
	รวม	49.157	130			
ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	.347	3	.116	.272	.845
	ภายในกลุ่ม	53.965	127	.425		
	รวม	54.311	130			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.304	3	.435	1.590	.195
	ภายในกลุ่ม	34.723	127	.272		
	รวม	36.027	130			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 24 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุและค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตในการทำงาน พนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่ง ในจังหวัดระยอง พบว่ามีผลของค่า sig. มีค่าเท่ากับ .195 ซึ่งมากกว่า .05 สามารถสรุปได้ว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุแตกต่างกันคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 25 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาและค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่ง ในจังหวัดระยอง

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df.	MS.	F	p-value
คุณภาพชีวิตในการทำงาน						
ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม	ระหว่างกลุ่ม	.073	4	.018	.036	.997
	ภายในกลุ่ม	63.581	126	.505		
	รวม	63.654	130			
สิ่งแวดล้อมที่ดีในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.060	4	.152	.361	.836
	ภายในกลุ่ม	52.854	126	.419		
	รวม	53.461	130			
โอกาสในการพัฒนาความสามารถในการทำงานของพนักงาน	ระหว่างกลุ่ม	.980	4	.245	.534	.711
	ภายในกลุ่ม	57.833	126	.459		
	รวม	58.812	130			
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	.983	4	.246	.521	.720
	ภายในกลุ่ม	59.363	126	.471		
	รวม	60.346	130			
การมีปฏิสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	.091	4	.023	.067	.992
	ภายในกลุ่ม	43.013	126	.341		
	รวม	43.104	130			
การบริหารงานอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม	ระหว่างกลุ่ม	.486	4	.122	.314	.868
	ภายในกลุ่ม	48.820	126	.387		
	รวม	49.306	130			
ความสมดุลของเวลาระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	.336	4	.084	.217	.929
	ภายในกลุ่ม	48.820	126	.387		
	รวม	49.157	130			

ต่อ

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df.	MS.	F	p-value
ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	.175	4	.046	.102	.982
	ภายในกลุ่ม	54.137	126	.430		
	รวม	54.311	130			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.186	4	.046	.163	.957
	ภายในกลุ่ม	35.842	126	.284		
	รวม	36.027	130			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 25 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา กับค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่ง ในจังหวัดระยอง พบว่ามีผลของค่า sig. มีค่าเท่ากับ .957 ซึ่งมากกว่า .05 สามารถสรุปได้ว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาแตกต่างกัน คุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 26 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานและค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่ง ในจังหวัดระยอง

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df.	MS.	F	p-value
คุณภาพชีวิตในการทำงาน						
ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม	ระหว่างกลุ่ม	8.934	3	2.973	6.911	.000*
	ภายในกลุ่ม	54.721	127	.431		
	รวม	63.654	130			
สิ่งแวดล้อมที่ดีในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	6.034	3	2.011	5.386	.002*
	ภายในกลุ่ม	47.427	127	.373		
	รวม	53.461	130			
โอกาสในการพัฒนาความสามารถในการทำงานของพนักงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.896	3	.965	2.193	.092
	ภายในกลุ่ม	55.916	127	.440		
	รวม	58.812	130			
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	3.962	3	1.321	2.975	.034*
	ภายในกลุ่ม	56.384	127	.444		
	รวม	60.346	130			
การมีปฏิสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.533	3	1.844	6.234	.001*
	ภายในกลุ่ม	37.571	127	.296		
	รวม	43.104	130			
การบริหารงานอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม	ระหว่างกลุ่ม	3.620	3	1.207	3.354	.021*
	ภายในกลุ่ม	45.686	127	.360		
	รวม	49.306	130			
ความสมดุลของเวลาระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	4.433	3	1.478	4.196	.007*
	ภายในกลุ่ม	44.724	127	.352		
	รวม	49.157	130			

ต่อ

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df.	MS.	F	p-value
ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	3.884	3	1.295	3.260	.024*
	ภายในกลุ่ม	50.428	127	.397		
	รวม	54.311	130			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3.642	3	1.214	4.761	.004*
	ภายในกลุ่ม	32.385	127	.255		
	รวม	36.027	130			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 26 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน และค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่ง ในจังหวัดระยอง พบว่ามีผลของค่า sig. มีค่าเท่ากับ .004 ซึ่งน้อยกว่า .05 สามารถสรุปได้ว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกันคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD เพิ่มเติม ตามที่แสดงในตารางด้านล่างนี้

ตารางที่ 27 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่ง ในจังหวัดระยอง โดยใช้วิธี LSD

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$ ค่าเฉลี่ย	น้อยกว่า 3 ปี	มากกว่า 3 ปี - 6 ปี	มากกว่า 6 ปี - 9 ปี	มากกว่า 9 ปี
ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม					
น้อยกว่า 3 ปี	3.47	--	.424	.479	.001*
มากกว่า 3 ปี - 6 ปี	3.29	--	--	.942	.003*
มากกว่า 6 ปี - 9 ปี	3.26	--	--	--	.018*
มากกว่า 9 ปี	3.93	--	--	--	--
สิ่งแวดล้อมที่ดีในการทำงาน					
น้อยกว่า 3 ปี	3.88	--	.003*	.423	.324
มากกว่า 3 ปี - 6 ปี	3.23	--	--	.168	.000*
มากกว่า 6 ปี - 9 ปี	3.66	--	--	--	.193
มากกว่า 9 ปี	4.00	--	--	--	--
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ					
น้อยกว่า 3 ปี	3.61	--	.060	.534	.187
มากกว่า 3 ปี - 6 ปี	3.18	--	--	.070	.005*
มากกว่า 6 ปี - 9 ปี	3.80	--	--	--	.986
มากกว่า 9 ปี	3.79	--	--	--	--
การมีปฏิสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน					
น้อยกว่า 3 ปี	3.81	--	.001	.712	.257
มากกว่า 3 ปี - 6 ปี	3.18	--	--	.010*	.000**
มากกว่า 6 ปี - 9 ปี	3.90	--	--	--	.876
มากกว่า 9 ปี	3.93	--	--	--	--
การบริหารงานอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม					
น้อยกว่า 3 ปี	3.89	--	.011*	.818	.510
มากกว่า 3 ปี - 6 ปี	3.36	--	--	.125	.002*
มากกว่า 6 ปี - 9 ปี	3.83	--	--	--	.580

ต่อ

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	$\bar{x}$ ค่าเฉลี่ย	น้อยกว่า 3 ปี	มากกว่า 3 ปี – 6 ปี	มากกว่า 6 ปี – 9 ปี	มากกว่า 9 ปี
มากกว่า 9 ปี	3.97	--	--	--	--
ความสมดุลของเวลาระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว					
น้อยกว่า 3 ปี	3.66	--	.699	.683	.003*
มากกว่า 3 ปี – 6 ปี	3.58	--	--	.540	.022*
มากกว่า 6 ปี – 9 ปี	3.76	--	--	--	.305
มากกว่า 9 ปี	4.02	--	--	--	--
ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม					
น้อยกว่า 3 ปี	3.93	--	.003*	.461	.077
มากกว่า 3 ปี – 6 ปี	3.27	--	--	.152	.032*
มากกว่า 6 ปี – 9 ปี	3.73	--	--	--	.939
มากกว่า 9 ปี	3.71	--	--	--	--

จากตารางที่ 27 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานและค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่ง ในจังหวัดระยอง พบว่า

ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ผู้มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 9 ปี มีความแตกต่างกับผู้มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 3 ปีและผู้มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 3 ปี-6ปี และผู้มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 6 ปี – 9 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ผู้มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 3 ปี มีความแตกต่างกับผู้มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 3 ปี – 6 ปี และผู้มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 9 ปี แตกต่างกับผู้มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 3 ปี – 6 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ ผู้มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 9 ปี มีความแตกต่างกับผู้มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 3 ปี – 6 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ผู้มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 3 ปี มีความแตกต่างกับผู้มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 3 ปี – 6 ปีและผู้มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 3 ปี – 6 ปีมีความแตกต่างกับผู้มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 6 ปี- 9 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านการบริหารงานอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม ผู้มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 3 ปี มีความแตกต่างกับผู้มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 3 ปี – 6 ปี และผู้มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 9 ปี มีความแตกต่างกับผู้มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 3 ปี – 6 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านความสมดุลของเวลาระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวผู้มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 9ปี มีความแตกต่างกับผู้มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 3 ปี และผู้มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 9 ปี มีความแตกต่างกับผู้มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 3 ปี – 6 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ผู้มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 3 ปี มีความแตกต่างกับผู้มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 3 ปี – 6 ปี และผู้มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 9 ปี มีความแตกต่างกับผู้มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 3 ปี – 6 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 28 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพการสมรสและค่าเฉลี่ย  
 ของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุง  
 ในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่ง ในจังหวัดระยอง

รายการ	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df.	MS.	F	p-value
คุณภาพชีวิตในการทำงาน						
ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็น ธรรม	ระหว่างกลุ่ม	3.585	1	3.585	7.700	.006*
	ภายในกลุ่ม	60.069	129	.466		
	รวม	63.654	130			
สิ่งแวดล้อมที่ดีในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.213	1	.213	.515	.474
	ภายในกลุ่ม	53.248	129	.413		
	รวม	53.461	130			
โอกาสในการพัฒนาความสามารถ ในการทำงานของพนักงาน	ระหว่างกลุ่ม	.937	1	.937	2.089	.151
	ภายในกลุ่ม	57.875	129	.449		
	รวม	58.812	130			
ความก้าวหน้าและความมั่นคงใน อาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	.520	1	.520	1.121	.292
	ภายในกลุ่ม	59.826	129	.464		
	รวม	60.346	130			
การมีปฏิสัมพันธ์กับหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	.017	1	.017	.050	.824
	ภายในกลุ่ม	43.088	129	.334		
	รวม	43.104	130			
การบริหารงานอย่างเป็นธรรมและ เท่าเทียม	ระหว่างกลุ่ม	.041	1	.041	.108	.743
	ภายในกลุ่ม	49.265	129	.382		
	รวม	49.306	130			
ความสมดุลของเวลาระหว่างงาน กับชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	2.292	1	2.292	6.308	.013*
	ภายในกลุ่ม	46.865	129	.363		
	รวม	49.157	130			

ต่อ

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df.	MS.	F	p-value
ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	1.771	1	1.771	4.347	.039*
	ภายในกลุ่ม	52.541	129	.407		
	รวม	54.311	130			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.325	1	.325	1.173	.281
	ภายในกลุ่ม	35.703	129	.277		
	รวม	36.027	130			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 28 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพการสมรสกับค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการใน บริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่ง ในจังหวัดระยอง พบว่ามีผลของค่า sig. มีค่าเท่ากับ .281 ซึ่งมากกว่า .05 สามารถสรุปได้ว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพการสมรส แตกต่างกันคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 29 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้จากการปฏิบัติงานและค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่ง ในจังหวัดระยอง

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df.	MS.	F	p-value
คุณภาพชีวิตในการทำงาน						
ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม	ระหว่างกลุ่ม	4.093	3	1.364	2.909	.037**
	ภายในกลุ่ม	59.561	127	.469		
	รวม	63.645	130			
สิ่งแวดล้อมที่ดีในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.200	3	.067	.159	.924
	ภายในกลุ่ม	53.261	127	.419		
	รวม	53.461	130			
โอกาสในการพัฒนาความสามารถในการทำงานของพนักงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.236	3	.412	.909	.924
	ภายในกลุ่ม	57.576	127	.453		
	รวม	58.812	130			
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	.533	3	.178	.377	.770
	ภายในกลุ่ม	59.813	127	.471		
	รวม	60.346	130			
การมีปฏิสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	.322	3	.107	.319	.812
	ภายในกลุ่ม	42.782	127	.337		
	รวม	43.104	130			
การบริหารงานอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม	ระหว่างกลุ่ม	.114	3	.038	.098	.961
	ภายในกลุ่ม	49.193	127	.387		
	รวม	49.306	130			
ความสมดุลของเวลาระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	1.059	3	.353	.932	.427
	ภายในกลุ่ม	48.098	127	.379		
	รวม	49.157	130			
ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	.896	3	.299	.710	.548
	ภายในกลุ่ม	53.415	127	.421		
	รวม	54.311	130			

ต่อ

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df.	MS.	F	p-value
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.294	3	.098	.348	.791
	ภายในกลุ่ม	35.734	127	.281		
	รวม	36.027	130			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 29 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้จากการปฏิบัติงานกับค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่ง ในจังหวัดระยอง พบว่ามีผลของค่า sig. มีค่าเท่ากับ .791 ซึ่งมากกว่า .05 สามารถสรุปได้ว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้จากการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

**ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการใน  
บริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง**

ตารางที่ 30 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศและค่าเฉลี่ยของความผูกพัน  
ของพนักงานต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงใน  
โรงไฟฟ้าแห่งหนึ่ง ในจังหวัดระยอง

รายการ	ชาย		หญิง		t	Sig
	$\bar{x}$	S. D	$\bar{x}$	S. D		
ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร						
ด้านความเชื่อมั่นอย่างอย่างแรงกล้าในการ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	4.07	0.64	4.05	0.50	0.17	0.86
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทและพยายามอย่าง มากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	4.07	0.57	3.78	0.72	1.82	0.07*
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร	3.93	0.62	3.78	0.58	0.88	0.37
รวม	4.03	0.55	3.87	0.55	1.04	0.29

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 30 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศและค่าเฉลี่ยของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการใน  
บริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง พบว่ามีผลของค่า sig. มีค่าเท่ากับ  
0.29 ซึ่งมากกว่า .05 สามารถสรุปได้ว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศแตกต่างกันมีความ  
ผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 31 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุและค่าเฉลี่ยของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่ง ในจังหวัดระยอง

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df.	MS.	F	p-value
ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร						
ด้านความเชื่อมั่นอย่างอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2.460	3	.820	2.114	.102
	ภายในกลุ่ม	49.276	127	.388		
	รวม	51.737	130			
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทและพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.381	3	.460	1.304	.276
	ภายในกลุ่ม	44.844	127	.353		
	รวม	46.225	130			
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2.032	3	.677	1.768	.157
	ภายในกลุ่ม	48.648	127	.383		
	รวม	50.680	130			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.760	3	.587	1.944	.126
	ภายในกลุ่ม	38.334	127	.302		
	รวม	40.095	130			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 31 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุกับค่าเฉลี่ยของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่ง ในจังหวัดระยอง พบว่ามีผลของค่า sig. มีค่าเท่ากับ .126 ซึ่งมากกว่า .05 สามารถสรุปได้ว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 32 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาและค่าเฉลี่ยของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่ง ในจังหวัดระยอง

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df.	MS.	F	p-value
ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร						
ด้านความเชื่อมั่นอย่างอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.684	4	.171	.422	.792
	ภายในกลุ่ม	51.052	126	.405		
	รวม	51.737	130			
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทและพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.286	4	.071	.196	.940
	ภายในกลุ่ม	45.940	126	.365		
	รวม	46.225	130			
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.263	4	.066	.164	.956
	ภายในกลุ่ม	50.417	126	.400		
	รวม	50.680	130			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.181	4	.045	.143	.966
	ภายในกลุ่ม	39.913	126	.317		
	รวม	40.095	130			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 32 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษากับค่าเฉลี่ยของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่ง ในจังหวัดระยอง พบว่ามีผลของค่า sig. มีค่าเท่ากับ .966 ซึ่งมากกว่า .05 สามารถสรุปได้ว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 33 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานและค่าเฉลี่ยของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่ง ในจังหวัดระยอง

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df.	MS.	F	p-value
ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร						
ด้านความเชื่อมั่นอย่างอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	4.511	3	1.504	4.043	.009*
	ภายในกลุ่ม	47.226	127	.372		
	รวม	51.737	130			
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทและพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3.783	3	1.261	3.774	.012*
	ภายในกลุ่ม	42.442	127	.334		
	รวม	46.225	130			
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3.637	3	1.212	3.273	.023*
	ภายในกลุ่ม	47.043	127	.370		
	รวม	50.680	130			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3.686	3	1.229	4.285	.006*
	ภายในกลุ่ม	36.409	127	.287		
	รวม	40.095	130			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 33 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานกับค่าเฉลี่ยของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่ง ในจังหวัดระยอง พบว่ามีผลของค่า sig. มีค่าเท่ากับ .006 ซึ่งน้อยกว่า .05 สามารถสรุปได้ว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรแตกต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD เพิ่มเติมตามตารางดังต่อไปนี้

ตารางที่ 34 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานกับค่าเฉลี่ยของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่ง ในจังหวัดระยอง โดยใช้วิธี LSD

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	$\bar{x}$ ค่าเฉลี่ย	น้อยกว่า 3 ปี	มากกว่า 3 ปี – 6 ปี	มากกว่า 6 ปี – 9 ปี	มากกว่า 9 ปี
ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร					
น้อยกว่า 3 ปี	3.96	--	.061	.173	.084
มากกว่า 3 ปี – 6 ปี	3.56	--	--	.015*	.022*
มากกว่า 6 ปี – 9 ปี	4.33	--	--	--	.553
มากกว่า 9 ปี	4.17	--	--	--	--
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทและพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร					
น้อยกว่า 3 ปี	4.06	--	.006*	.683	.612
มากกว่า 3 ปี – 6 ปี	3.50	--	--	.212	.001*
มากกว่า 6 ปี – 9 ปี	3.95	--	--	--	.506
มากกว่า 9 ปี	4.12	--	--	--	--
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร					
น้อยกว่า 3 ปี	3.92	--	.012*	.737	.552
มากกว่า 3 ปี – 6 ปี	3.38	--	--	.150	.002*
มากกว่า 6 ปี – 9 ปี	3.83	--	--	--	.527
มากกว่า 9 ปี	3.99	--	--	--	--

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 34 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานกับค่าเฉลี่ยของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 3 ปี – 6 ปี มีความแตกต่างกับ ผู้มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 6 ปี – 9 ปีและ มากกว่า 9 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทและพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 3 ปี มีความแตกต่างกับผู้มีระยะเวลาการ

ปฏิบัติงานมากกว่า 3 ปี – 6 ปี และผู้มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 3 ปี – 6 ปี มีความแตกต่างกับผู้มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 9 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 3 ปี มีความแตกต่างกับผู้มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 3 ปี – 6 ปี และผู้มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 3 ปี – 6 ปี มีความแตกต่างกับผู้มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 9 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



ตารางที่ 35 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพการสมรสและค่าเฉลี่ยของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่ง ในจังหวัดระยอง

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df.	MS.	F	p-value
ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร						
ด้านความเชื่อมั่นอย่างอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.357	1	1.357	3.475	.065
	ภายในกลุ่ม	50.379	129	.391		
	รวม	51.737	130			
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทและพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.068	1	.068	.190	.664
	ภายในกลุ่ม	46.157	129	.358		
	รวม	46.225	130			
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.240	1	.240	.615	.434
	ภายในกลุ่ม	50.440	129	.391		
	รวม	50.680	130			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.408	1	.408	1.326	.252
	ภายในกลุ่ม	39.687	129	.308		
	รวม	40.095	130			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 35 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพการสมรสกับค่าเฉลี่ยของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง พบว่ามีผลของค่า sig. มีค่าเท่ากับ .252 ซึ่งมากกว่า .05 สามารถสรุปได้ว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพการสมรสแตกต่างกันมีความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 36 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้จากการปฏิบัติงานและค่าเฉลี่ยของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่ง ในจังหวัดระยอง

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df.	MS.	F	p-value
ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร						
ด้านความเชื่อมั่นอย่างอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.463	3	.488	1.232	.301
	ภายในกลุ่ม	50.274	127	.396		
	รวม	51.737	130			
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทและพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.468	3	.156	.433	.730
	ภายในกลุ่ม	45.757	127	.360		
	รวม	46.225	130			
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.699	3	.233	.592	.621
	ภายในกลุ่ม	49.981	127	.394		
	รวม	50.680	130			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.405	3	.135	.432	.731
	ภายในกลุ่ม	39.690	127	.313		
	รวม	40.095	130			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 36 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้จากการปฏิบัติงานกับค่าเฉลี่ยของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่ง ในจังหวัดระยอง พบว่ามีผลของค่า sig. มีค่าเท่ากับ .731 ซึ่งมากกว่า .05 สามารถสรุปได้ว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้จากการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

**ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ  
พนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัด  
ระยอง**

ตารางที่ 37 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อ  
องค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งใน  
จังหวัดระยอง

คุณภาพชีวิตใน การทำงานที่ ส่งผลต่อความ ผูกพันต่อองค์กร	Aa	Ab	Ac	Ad	Ae	Af	Ag	Ah	Y
Aa ค่าตอบแทนที่ เหมาะสมและ เป็นธรรม	1	.644**	.653**	.577**	.580**	.534**	.663**	.475**	.617**
Ab สิ่งแวดล้อมที่ ดีในการทำงาน		1	.614**	.526**	.671**	.641**	.653**	.449**	.620**
Ac โอกาสในการ พัฒนา ความสามารถใน การทำงานของ พนักงาน			1	.651**	.646**	.592**	.668*	.542**	.651**
Ad ความก้าวหน้า และความมั่นคง ในอาชีพ				1	.720**	.718**	.695**	.564**	.750**
Ae การมีปฏิ สัมพันธ์กับ หัวหน้างานและ เพื่อนร่วมงาน					1	.716**	.753**	.662**	.741**

ต่อ

คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	Aa	Ab	Ac	Ad	Ae	Af	Ag	Ah	Y
Af การบริหารงานอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม						1	.714**	.693**	.740**
Ag ความสมดุลของเวลาระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว							1	.530**	.701**
Ah ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม								1	.678**
Y ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงผลิตไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง									1

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 37 แสดงข้อมูลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงใน

โรงไฟฟ้าแห่งหนึ่ง ในจังหวัดระยอง แสดงให้เห็นว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถในการทำงานของพนักงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ด้านการบริหารงานอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม ด้านความสมดุลของเวลาระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยทั้งหมดทุกด้านของคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก

ตารางที่ 38 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง	0.839**

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 38 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการศึกษามีดังต่อไปนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง พบว่า

ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ในภาพรวมของ ทุกด้านมีความคิดเห็นในระดับดีมาก ( $\bar{X}$  = 3.80, S.D. = 0.52) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ 1. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ดีในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยในระดับดีมาก ( $\bar{X}$  = 3.89, S.D. = 0.64) 2. ด้านการบริหารงานอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียมมีค่าเฉลี่ยในระดับดีมาก ( $\bar{X}$  = 3.89, S.D. = 0.61) และ 3. ด้านความสมดุลของเวลาระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวมีค่าเฉลี่ยในระดับดีมาก ( $\bar{X}$  = 3.87, S.D. =

0.61) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดคือ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพมีค่าเฉลี่ย ในระดับดีมาก ( $\bar{X}$  = 3.69, S.D. = 0.68)

และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด 3 อันดับได้แก่ 1.ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพมีค่าเฉลี่ยในระดับดีมาก ( $\bar{X}$  = 3.69, S.D. = 0.68) 2. ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ค่าเฉลี่ยในระดับดีมาก ( $\bar{X}$  = 3.72, S.D. = 0.69) 3. ต้นความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ค่าเฉลี่ยในระดับดีมาก ( $\bar{X}$  = 3.73, S.D. = 0.64)

ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงผลิตไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยองในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.01, S.D. = 0.55) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 1.ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ( $\bar{X}$  = 4.07, S.D. = 0.63) 2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท และพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ซึ่งมีระดับค่าเฉลี่ยที่เท่ากัน ( $\bar{X}$  = 4.04, S.D. = 0.59) 3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร ( $\bar{X}$  = 3.91, S.D. = 0.62) ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยองโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน และปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน และปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน และ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน และปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพการสมรสแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน และปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้จากการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน และปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพการสมรสแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้จากการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงผลิตไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ด้าน

สิ่งแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถในการทำงานของพนักงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ด้านการบริหารงานอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม ด้านความสมดุลของเวลาระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยทั้งหมดทุกด้านของคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยองในทิศทางบวก



## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่ง เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้า แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยองโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และเพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้า แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยเป็นการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการจำนวน 131 คน โดยมีเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม คำถามที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และ คำถามเกี่ยวกับความผูกพันพนักงานต่อองค์กร สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบไปด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผู้วิจัยจะทำการสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะได้ดังต่อไปนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. การอภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะการวิจัย

#### สรุปผลการวิจัย

สรุปข้อมูลผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

1.1 กลุ่มตัวอย่างของการศึกษาพบว่าเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง ผู้ตอบแบบส่วนมากมีอายุระหว่าง 41 ปี – 50 ปี มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับอนุปริญญาตรีหรือปวส. มีระยะเวลาการปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรมากกว่า 9 ปี มีสถานภาพการสมรสเป็นสมรส และมีรายได้จากการปฏิบัติงานมากกว่า 40,001 – 60,000 บาท ผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยองทุกด้านของคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับดีมาก ผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยองทุกด้านของความ

ผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมุติฐานที่ 1 และสมมุติฐานที่ 2 พนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่ง ในจังหวัดระยองที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกับมีคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกับผลพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลในด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส และรายได้จากการปฏิบัติงานปฏิเสธสมมุติฐาน ยกเว้นปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ยอมรับสมมุติฐาน สมมุติฐานที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่ง ในจังหวัดระยองในเชิงบวก ผลพบว่ายอมรับสมมุติฐาน

1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผลโดยภาพรวมในทุกด้านอยู่ในระดับดีมาก หากเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ด้านการบริหารงานอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม ด้านความสมดุลของเวลาระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อร่วมงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงานของพนักงาน ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพตามลำดับ สำหรับระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ผลโดยภาพรวมในทุกด้านอยู่ในระดับมาก หากเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร รองลงมาคือด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทและพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร ตามลำดับ

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ด้านเพศกับค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตในการทำงานพบว่าเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยมากกว่าเพศชาย สามารถสรุปได้ว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศต่างกันคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่ต่างกัน ในด้านอายุกับค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตในการทำงาน สามารถสรุปได้ว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุต่างกันคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่ต่างกัน ในด้านระดับการศึกษากับค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตในการทำงาน สามารถสรุปได้ว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาต่างกันคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่ต่างกัน ในด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานกับค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถสรุปได้ว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันคุณภาพชีวิตในการทำงานต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD เพิ่มเติม ในด้านสถานภาพการสมรสกับค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตในการทำงาน สามารถสรุปได้ว่ากลุ่มตัวอย่างที่มี

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพการสมรสต่างกันคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่ต่างกัน ในด้านรายได้จากการปฏิบัติงานกับค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่ง ในจังหวัดระยอง สามารถสรุปได้ว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้จากการปฏิบัติงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่ต่างกัน

1.3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ด้านเพศกับค่าเฉลี่ยของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร สามารถสรุปได้ว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศต่างกันมีความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรไม่ต่างกัน ในด้านอายุกับค่าเฉลี่ยของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร สามารถสรุปได้ว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุต่างกันมีความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรไม่ต่างกัน ในด้านระดับการศึกษากับค่าเฉลี่ยของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร สามารถสรุปได้ว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรไม่ต่างกัน ในด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานกับค่าเฉลี่ยของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร สามารถสรุปได้ว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD ในด้านสถานภาพการสมรสกับค่าเฉลี่ยของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร สามารถสรุปได้ว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพการสมรสต่างกันมีความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรไม่ต่างกัน และในด้านรายได้จากการปฏิบัติงานกับค่าเฉลี่ยของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่ง ในจังหวัดระยอง สามารถสรุปได้ว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้จากการปฏิบัติงานต่างกันมีความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรไม่ต่างกัน

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่ง ในจังหวัดระยอง แสดงให้เห็นว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถในการทำงานของพนักงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ด้านการบริหารงานอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม ด้านความสมดุลของเวลาระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยทั้งหมดทุกด้านของคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก

## การอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาในครั้งนี้ ผู้ทำการศึกษาได้นำประเด็นสำคัญมาทำการอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาโดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.1 ผลการศึกษาเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ในภาพรวมของทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมาก หากพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ด้านการบริหารงานอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม ด้านความสมดุลของเวลาระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อร่วมงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงานของพนักงาน ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ ตามลำดับ ซึ่งทุกด้านอยู่ในระดับดีมาก ทั้งนี้ในด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อาจเนื่องมาจาก บริษัทฯให้ความสำคัญกับความปลอดภัยในการทำงาน และส่งผลให้เป้าหมายเกี่ยวกับชั่วโมงการทำงานโดยไม่มีอุบัติเหตุจากการทำงานถึงขั้นหยุดงานสูงถึง 9,800,000 (ข้อมูล ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2566) และบริษัทยังได้รับการรับรองการจัดทำระบบมาตรฐานการบริหารจัดการงานอาชีวอนามัย ความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม (ISO45001 : 2018) และระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม (ISO14001 : 2015) ซึ่งผลของการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริวรรณ จันรจนา (2563) ได้ทำการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัยอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษดา เขียรวัฒนสุข (2564) ทำการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความปลอดภัยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ปิยะฉัตร เกตุแก้ว (2564) ทำการศึกษาและพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอยู่ในระดับมาก เช่นกัน

2.2 ผลการศึกษาเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านความเชื่อมั่นอย่างอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร รองลงมาคือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทและพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ซึ่งมีระดับค่าเฉลี่ยที่เท่ากัน และ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร ในทุกด้านของความผูกพันอยู่ในระดับมาก และผลของการศึกษา

สอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชรกร หนูเกื้อ (2566) ได้ทำการศึกษาและผลการศึกษาด้านความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ลัดดาวลัยย์ สำราญ (2566) ผลการศึกษาพบว่าความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ หทัยรัตน์ ทิศนวงศ์ วรา (2566) ทำการศึกษาพบว่าความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร อยู่ในระดับมาก เช่นกัน

2.3 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานกรของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน และปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน และปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน และ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน และปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพการสมรสแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน และปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้จากการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ ประเสริฐ สิทธิจิรพัฒน์ ( 2566 ) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัทจำหน่ายและติดตั้งเครื่องปรับอากาศ ในเขตบางเขน กรุงเทพมหานครพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่าง ยกเว้นสถานภาพสมรสและระยะเวลาในการทำงาน และสอดคล้องกับ ปิยาภรณ์ พรหมพัต (2564) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนและอะไหล่ยานยนต์ เขตภาคกลางของประเทศไทย พบว่าระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน และด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ซึ่งผลของการวิจัยพบว่า แรงงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 - 15,000 บาท ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าแรงงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกลุ่มอื่น อาจเป็นเพราะเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น มาจากความรู้ ความสามารถ รวมถึงอายุงานที่อยู่ในสถานประกอบการ ดังนั้นอายุงานบวกกับอายุที่มากขึ้นย่อมส่งผลต่อภาระหน้าที่ในการที่มากขึ้น

2.4 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้า แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน สอดคล้องกับ ราตรี เสนาใจ (2562) ทำการศึกษา

เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันที่มีต่อองค์กรของข้าราชการขนส่งจังหวัดชลบุรี พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลต่างมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมต่างกัน และปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพการสมรสแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้จากการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ วัชรพงษ์ อนันต์วรปัญญา (2563) ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและคุณลักษณะของงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารของรัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลในทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และสอดคล้องกับ ทาริกา สระทองคำ (2563) ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรกรณีศึกษา บริษัท พลัส พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด พบว่าปัจจัยประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของบริษัท พลัส พร็อพเพอร์ตี้ จำกัดไม่แตกต่างกัน

2.5 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงผลิตไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถในการทำงานของพนักงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ด้านการบริหารงานอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม ด้านความสมดุลของเวลาระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยทั้งหมดทุกด้านของคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ในทิศทางบวก สอดคล้องกับ ธฤต เปานิล (2564) ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี พบว่าคุณภาพชีวิตกับความผูกพันต่อองค์กรภาพรวมมีค่าความสัมพันธ์เชิงบวก และสอดคล้องกับ ชีรพงษ์ มุขประดับ(2565) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ABC จำกัด พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ประกอบด้วย ด้านความอิสระในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้างาน และปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงาน ประกอบด้วย ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญ ความพึงพอใจขององค์กร ประโยชน์ผลตอบแทนที่ได้รับ ทั้งหมดมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในเชิงบวก และสอดคล้องกับวัชรพงษ์ อนันต์วรปัญญา (2563) ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและคุณลักษณะของงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารของรัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลในทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารของรัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

## ข้อเสนอแนะการวิจัย

### 3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการศึกษาไปใช้

1. ผลการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง พบว่า ในด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ และหากพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านเชื่อเป็นอย่างยิ่งว่า การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งในบริษัท ๆ มีความยุติธรรมและโปร่งใส

2. ผลการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง พบว่าความผูกพันต่อองค์กรด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร หากทำการพิจารณาในรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ เป็นเรื่องยากมากที่จะทำให้ท่านมองหานายจ้างใหม่

### 3.2 ข้อเสนอแนะการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้า แห่งหนึ่งในจังหวัดระยองผู้ทำการศึกษา มีข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาในครั้งนี้ ดังต่อไปนี้

1. ควรมีการศึกษาหรือทำการวิจัยที่เป็นเชิงคุณภาพเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง เพื่อเป็นการเก็บข้อมูลในเชิงลึกโดยการสัมภาษณ์มาทำการวิเคราะห์ข้อมูล

2. ควรมีการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นรายหน่วยงานย่อยในองค์กรเพื่อใช้ข้อมูลในการจัดทำแผนการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในหน่วยงานโดยแยกเป็นแผนของแต่ละส่วนงาน

3. ควรมีการศึกษารูปแบบการสร้าง ความผูกพันพนักงานต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง

## บรรณานุกรม

- กฤษดา เขียววัฒนสุข. (2564). อิทธิพลเชิงสาเหตุของบรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง. วารสารดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์
- ขวัญธิดา พิมพการ, กฤษดา ทองทับ, และวรรณณา จำปาทิพย์. (2564). การศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มผู้ผลิตพลาสติก. วารสารการวัดผลการศึกษา
- จุฑามาศ อ้วนแก้ว, & บุญญาพร แก้วยม. (2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานกรณีศึกษาพนักงาน บริษัทโมเดิร์นเทรดในจังหวัดพิษณุโลก.
- ฉัตรฐิตา เกตุจินดา และ ชินโสณ วิสิฐนิธิกิจา. (2565). คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท อีเทอร์นี่ดี แกรนด์ โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน). วารสารสวนสุนันทาวิชาการและวิจัย.
- ชนิภรณ์ สุขเรือง และ วัชระ ยี่สุนเทศ. (2562). ปัจจัยคุณภาพชีวิตมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ธนาคารทีเอสโก้ (สำนักงานใหญ่) วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล, 41-55.
- दनัย ผ่องแผ้ว. (2565). ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเก็บขยะในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาเทศบาลในเขตจังหวัดพิจิตร. มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- ดร.พัชราภรณ์ ดวงชื่น. (2561). ผู้นำองค์กรในโลก VUCA.
- ทาริกา สระทองคำ, นนทวัฒน์ สุขผล และ วีรยา ศิริพันธ์. (2563). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรกรณีศึกษา บริษัท พลัส พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด. วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 60-71.
- ธฤต เปานิล. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขต อำเภอศรัราชา จังหวัดชลบุรี
- ฉนวนี ประกอบของ. (2560). คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรในโรงเรียนปรีณีย์รอยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.].
- ธีรพงศ์ มุขประดับ. (2565). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ABC จำกัด (มหาชน) คณะ วิทยาการจัดการ, สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์.].

น.ท.ณัฐพล วัฒนกุล. (2560). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ (องค์การมหาชน)*

นพกาญจน์ ทองมา. (2559). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ว่าการอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี*  
นภารัตน์ อริยพลกนกสิน. (2566). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กรอุตสาหกรรม*  
รถยนต์.

นาริรัตน์ บุญมั่ง. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ*  
*บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี*

บงกช ตั้งจิระศิลป์. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร*  
*และผลการปฏิบัติงานของนักบัญชีในจังหวัดระยอง. วารสารบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม.*

ประเสริฐ สิทธิจิรพัฒน์ และ กิ่งแก้ว พรอภิกษสกุล. (2566). *ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงาน*  
*บริษัทจำหน่ายและติดตั้งเครื่องปรับอากาศ ในเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร. วารสารวิชาการ*  
*เทคโนโลยีการจัดการ(2).*

ปวิมล ศรีใหม่, & วัลลภ รัฐฉัตรานนท์. (2566). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงแยกก๊าซ*  
*ธรรมชาติ จังหวัดระยอง บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน). วารสารสหวิทยาการรัฐศาสตร์ ปีที่ 1*  
2.

ปิยวรรณ พฤกษ์วัน และ รศ.กาญจนาท เรืองวารการ. (2556). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการ*  
*ทำงานของพนักงานบริษัทกรณีศึกษา บริษัท ควอลิตี้ เทรตติ้ง จำกัด. วารสารการเงิน การ*  
*ลงทุน การตลาด และการบริหารธุรกิจ.*

ปิยะฉัตร เกตุแก้ว. (2564). *คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันที่มีความสัมพันธ์กับผลการ*  
*ปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน. คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต.*

ปิยาภรณ์ พรหมทัต และ เกียรติชัย วีระญาณนท์. (2564). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการ*  
*ทำงานของแรงงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนและอะไหล่ยานยนต์ เขตภาคกลางของประเทศไทย.*  
*วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล(2). Record #3 is using a reference type undefined in*  
*this output style.]*

ภัทรภรณ์ หิรัญวงศ์ และสิงห์พันธุ์ สิงห์เสนี. (2558). *อนาคตพลังงานไฟฟ้าไทย เพียงพอแต่เสี่ยงภัย.*

ภัทรานิษฐ์ สุวรรณรัตน์, สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ และ ศรีัญญา ไส้สวัสดิ์ สุทธิรัตนกุล. (2566).  
*คุณภาพชีวิตการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีผลต่อ*  
*ประสิทธิภาพการทำงาน กรณีศึกษาบริษัทผลิตปิโตรเลียมเคมีครบวงจรในจังหวัดระยอง. การ*  
*ประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ.*

ราตรี เสนาใจ. (2562). *คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันที่มีต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงาน*  
*ขนส่งจังหวัดชลบุรี*

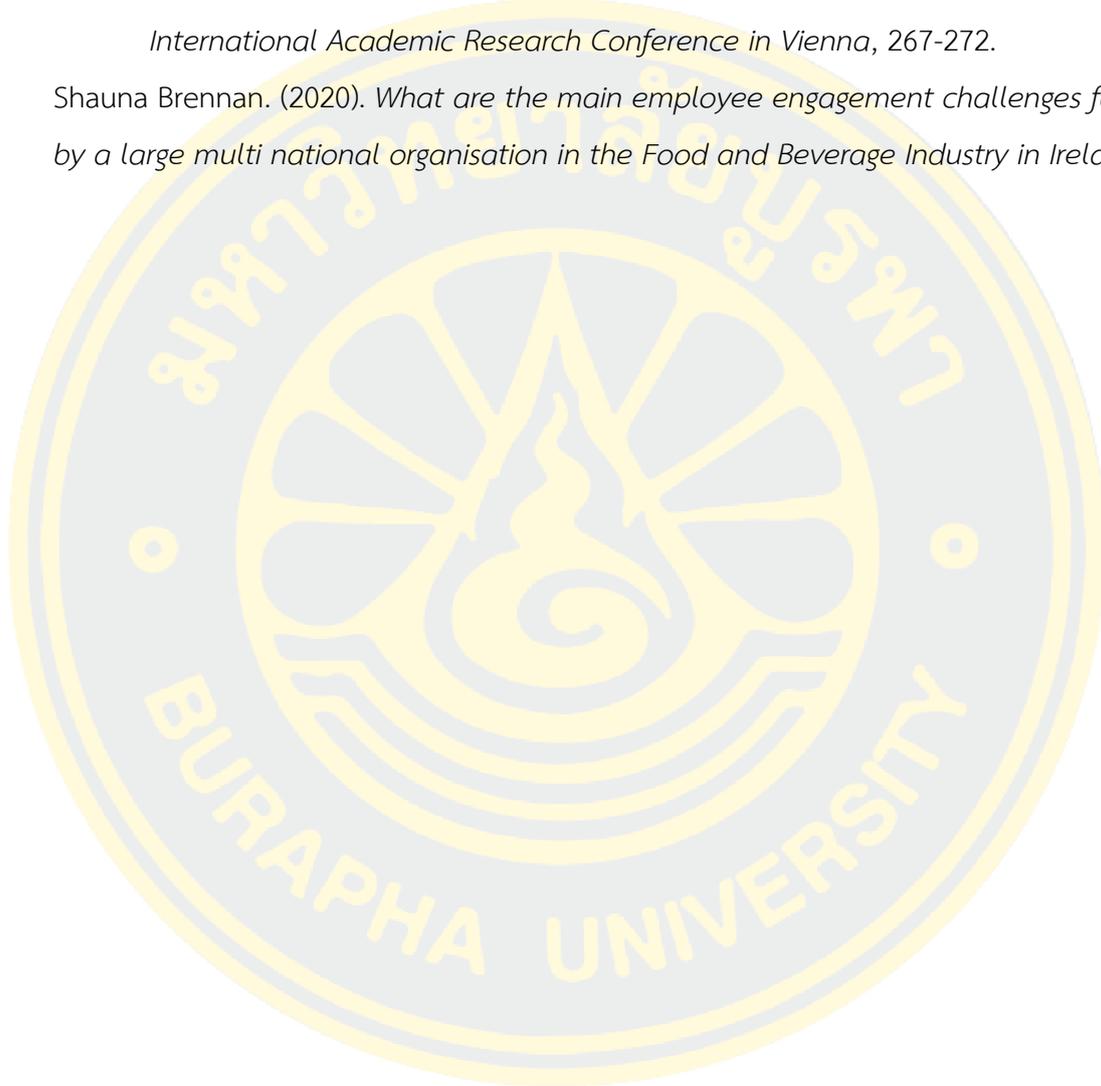
- ลัดดาวัลย์ สำราญ. (2566). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา.
- วงศ์วิวัฒน์ ศิริเพชร มุฮัมหมัด. (2564). ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกลุ่มบริษัทผู้ผลิตพลาสติกในเขตพื้นที่พระราม 2. *การประชุมนำเสนอผลงานวิจัยบัณฑิตศึกษาระดับชาติครั้งที่ 16 ปีการศึกษา 2564 บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต*, 1557-1571.
- วศินี หล้าแดง. (2566). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานวิเคราะหฺ์สินเชื่อบริษัท โตโยต้า ลีสซิ่ง (ประเทศไทย) จำกัด. *วารสารการวิจัยประยุกต์มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ*, 2.
- วัชรกร หนูแก้ว และ สุธรรม เลิศพงษ์ประเสริฐ. (2566). คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เจ็ท สตีล แอนด์ เซอร์วิส จำกัด. *วารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์*(1).
- วิมลวรรณ เต็มทรัพย์. (2560). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนนานาชาติมูลตรีภักดี จังหวัดชลบุรี*. มหาวิทยาลัยบูรพา].
- ศักรระกীর วรวัฒน์ประปัญญา. (2563). องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดระยอง. *มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ วิทยาเขตระยอง*.
- ศิริวรรณ จันรจนา และ กฤษดา เขียววัฒนสุข. (2563). คุณภาพชีวิตในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยาเชิงพุทธ*.
- สมเกียรติ อินยอม. (2560). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดจังหวัดระยอง*
- สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ และ ศรีญา ไส้สวัสดิ์ สุทธิรัตนกุล. (2564). ปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร. *วารสารบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*, 1-17.
- สุพจน์ นาคสวัสดิ์. (2559). *การสำรวจความผูกพันในการทำงานของพนักงาน: แนวคิด ทฤษฎี และแนวปฏิบัติ*.
- สุวรรณี หงษ์วิจิตร, ศิริมา แก้วเกิด และ วิมลสิริ อินทเขตต์. (2566). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการระดับพนักงานปฏิบัติการกรมขนส่งทางบก (ส่วนกลาง) กรุงเทพมหานคร. *วารสารวิชาการนอร์ทเทิร์น*.

- หทัยภัทร สีใส. (2563). *ปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษา บริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์*].
- หทัยรัตน์ ทศนวงศ์วรา และ ทองฟู ศิริวงศ์. (2566). *คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท สยามอะกรี ซัพพลาย จำกัด. วารสารการจัดการใช้คุณค่าและกลยุทธ์ธุรกิจ*.
- อัจฉรา ภาณุศานต์ และ อัครวรรณ์ แสงวิภาค. (2565). *คุณภาพชีวิตในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง. มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย*.
- อาชีวนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน(องค์กรมหาชน), ส. (2562). *คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life)*
- เอก สีนัญญู และ ชาญเดช เจริญวิริยะกุลม. (2565). *คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงานขับรถบรรทุกในอุตสาหกรรมน้ำตาล ในจังหวัดสุพรรณบุรี. วารสารวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ, 212-223.*
- เอกกฤษณ์ ชุมภูชัย. (2561). *การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานที่ทำงานอยู่ภายในการดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์สาขาลำพูน) มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่. ]*.
- เอี่ยมเดือน แก้วสว่าง, เพ็ญศรี ฉรินัง, สมบูรณ์ ศิริสรหรือรัฐ และ อุดมวิทย์ ไชยสกุลเกียรติ. (2564). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสู่ความผูกพันต่อองค์กร:ความสัมพันธ์ที่มีอยู่จริงในบริบทของคนทำงาน. The Journal of Law, Public Administration and Social Science.School of Law Chiang Rai Rajabhat University, 83-99.*
- Adikoeswanto, D., Eliyana, A., Sariwulan, T., & Dharmawan Buchdadi A., F. F. (2020). *Quality of work life's factors and their impacts on organizational commitments. Systematic Reviews in Pharmacy,(11), 450-461.*
- Aon Hewit. (2015). *Aon Hewitt's Model of Employee Engagement.*
- Bedarkar, M., & Pandita, D. (2014). *A study on the drivers of employee engagement impacting employee performance. Procedia-Social and Behavioral Sciences, 133, 106-115.*
- EthosEnergy(Thailand)Limited. (2023). *EthosEnergy's company information.*  
<https://ethosenergy.com/our-locations/rayong>
- Herzberg. (2017). *Two Factor Theory.* <https://rb.gy/vvsvh4>

Phawat Traiyotee, Phurichchaya Taeporamaysamai, & Nattanan Saksamrit. (2019).

QUALITY OF WORK LIFE AFFECTING ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT THROUGH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR: A CASE STUDY OF PT GAS SERVICE STATIONS EMPLOYEES IN THE NORTHEAST, THAILAND. *The 2019 International Academic Research Conference in Vienna*, 267-272.

Shauna Brennan. (2020). *What are the main employee engagement challenges faced by a large multi national organisation in the Food and Beverage Industry in Ireland?*



ภาคผนวก



## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง โดยในแบบสอบถามฉบับนี้ได้แบ่งเนื้อหาออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

ผู้จัดทำแบบสอบถามนี้จึงใคร่ขอความกรุณาให้ท่านอ่านข้อคำถามให้เข้าใจและตอบแบบสอบถามให้ตรงกับ ความรู้สึกที่แท้จริงให้มากที่สุด ผลคำตอบที่ได้จะช่วยให้ผู้วิจัยสามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่าง ถูกต้อง และนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ให้มีประสิทธิภาพต่อไป จึงขอขอบคุณในความร่วมมือของท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย

นายสาคร วงศ์ศรี

64920625

ผู้วิจัย

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  หน้าข้อที่เป็นความจริงเกี่ยวกับตัวของท่าน

1. เพศ  ชาย  หญิง  
 ไม่ระบุ
2. อายุ  1. ไม่เกิน 30 ปี  2. 31 ปี – 40 ปี  
 3. 41 ปี – 50 ปี  4. 51 ปี ขึ้นไป
3. ระดับการศึกษา  1. ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย  2. มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.  
 3. อนุปริญญาตรี / ปวส  4. ปริญญาตรี  
 5. สูงกว่าปริญญาตรี
4. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน  1. น้อยกว่า 3 ปี  2. มากกว่า 3 ปี – 6 ปี  
 3. มากกว่า 6 ปี - 9 ปี  4. มากกว่า 9 ปี
5. สถานภาพการสมรส  1. โสด  2. สมรส  
 3. หม้าย/หย่าร้าง  4. แยกกันอยู่
6. รายได้จากการปฏิบัติงาน  1. ไม่เกิน 20,000 บาท  2. 20,001 – 40,000 บาท  
 3. 40,001 – 60,000 บาท  4. มากกว่า 60,001 บาท

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้อย่างละเอียด และพิจารณาตอบคำถาม โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลง  
ในช่องระดับความเห็นที่ตรงหรือใกล้เคียงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียง 1 คำตอบ ดังนี้

5 = มากที่สุด 4 = มาก 3 = ปานกลาง 2 = น้อย 1 = น้อยที่สุด

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
<b>1. คำตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม</b>					
1.1 ท่านรู้สึกพอใจในรายได้และสวัสดิการโดยรวมที่ได้รับจากบริษัทฯ เมื่อพิจารณาจากทุกสิ่ง					
1.2 ท่านได้รับค่าจ้างในอัตราที่เป็นธรรมสำหรับงานที่ท่านได้รับมอบหมายและรับผิดชอบ					
1.3 ท่านคิดว่าสวัสดิการ/ผลประโยชน์ของบริษัทฯ ที่ได้รับตรงกับความต้องการของท่าน					
1.4 ท่านคิดว่าบริษัทฯ ดำเนินการได้ดีสำหรับการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับผลงานที่ท่านทำ					
1.5 คำตอบแทนที่ท่านได้รับในปัจจุบันเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในการครองชีพ					
<b>2. สิ่งแวดล้อมที่ดีในการทำงาน</b>					
2.1 บริษัทฯ มีการสนับสนุนอุปกรณ์ เทคโนโลยี เครื่องมือที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม					
2.2 บริษัทฯ ดำเนินการแก้ไขได้อย่างรวดเร็ว เมื่อผู้บริหารได้รับทราบถึงสถานการณ์ที่ไม่ปลอดภัย					
2.3 ท่านรู้สึกว่าคุณภาพแวดล้อมในการทำงานโดยภาพรวมไม่มีความเสี่ยงที่จะทำให้ท่านได้รับอันตรายจากการทำงาน					
2.4 บริษัทฯ มีการจัดเตรียมแผนฉุกเฉินและซ้อมแผนการป้องกันเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉินอย่างต่อเนื่องและเหมาะสม					
2.5 บริษัทฯ มีการจัดเตรียมเครื่องมือ อุปกรณ์สำหรับการป้องกันเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉินอย่างเหมาะสมและเพียงพอ					

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
<b>3.โอกาสในการพัฒนาความสามารถในการทำงานของพนักงาน</b>					
3.1 บริษัทให้การสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาของพนักงานอย่างจริงจัง					
3.2 การทบทวนผลการปฏิบัติงานครั้งล่าสุดของท่านช่วยให้ท่านสามารถปรับปรุงผลการทำงานของตนเอง					
3.3 บริษัทได้ทำการพัฒนาพนักงานให้สามารถปรับตัวได้ดีกับการเปลี่ยนแปลง					
3.4 หัวหน้างานโดยตรงของท่านให้ความเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับผลการทำงานของท่านอย่างสม่ำเสมอ					
3.5 บริษัทมีแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ช่วยให้พนักงานได้ทราบถึงสิ่งที่ทำได้ดีและสิ่งที่ต้องทำการปรับปรุงพัฒนา					
<b>4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ</b>					
4.1 ท่านคิดว่า บริษัทฯ ให้ความสำคัญในการพิจารณาปรับเลื่อนตำแหน่งสำหรับพนักงานที่มีความสามารถอย่างต่อเนื่อง					
4.2 ท่านคิดว่าหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติงานอยู่นั้น มีโอกาสในการเติบโตในหน้าที่การทำงาน					
4.3 ท่านเชื่อเป็นอย่างยิ่งว่า การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งในบริษัท ฯ มีความยุติธรรมและโปร่งใส					
4.4 ท่านเชื่อว่าบริษัทฯ ทำให้ท่านมีความมั่นคงในหน้าที่การทำงาน					
4.5 ท่านจะแนะนำบริษัทฯ ว่าเป็นสถานที่ทำงานที่ดี					
<b>5. การมีปฏิสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน</b>					
5.1 ท่านได้รับโอกาสและมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นต่อการปรับปรุงและพัฒนาในด้านต่าง ๆ					
5.2 พนักงานคนอื่น ๆ ที่ท่านทำงานร่วมด้วยต่างร่วมมือกันเพื่อทำให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย					
5.3 ท่านเชื่อว่าในบริษัทมีความร่วมมืออันดีระหว่างแผนกของท่านและแผนกอื่น ๆ เป็นอย่างดี					

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
5.4 หน่วยงานของท่านมีการประสานงานกันเป็นอย่างดีเพื่อให้ งานสำเร็จตามเป้าหมาย					
5.5 บริษัทฯ จัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีของ พนักงานได้อย่างเหมาะสม					
<b>6. การบริหารงานอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม</b>					
6.1 บริษัทฯ ดำเนินการตามหลักจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ภายใน (เช่น กับพนักงาน)					
6.2 ท่านสามารถรายงานการดำเนินงานที่ไม่สุจริตหรือการ ปฏิบัติงานที่ไม่ถูกต้องตามหลักจริยธรรมโดยไม่ต้องเกรงว่าจะ ถูกตอบโต้เอาคืน					
6.3 บริษัทฯ ดำเนินการตามหลักจริยธรรมในการปฏิบัติงานกับ ผู้เกี่ยวข้องภายนอก (เช่น กับลูกค้า ซัพพลายเออร์ และอื่นๆ)					
6.4 บริษัทฯ เป็นบริษัทที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมและชุมชน					
6.5 ในบริษัทมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ยอมรับในความ แตกต่างของคน (เช่น อายุ, เพศ, การศึกษา, ความคิด, ศาสนา)					
<b>7. ความสมดุลของเวลาระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว</b>					
7.1 ผู้จัดการ/หัวหน้างานของท่านสนับสนุนให้ท่านสามารถ สร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวได้เป็นอย่างดี					
7.2 บริษัทฯ สนับสนุนให้ท่านสามารถสร้างสมดุลระหว่างงาน และชีวิตส่วนตัวได้เป็นอย่างดี					
7.3 ผู้บริหารบริษัทฯ สนับสนุนเรื่องความแตกต่างในสถานที่ ทำงาน (โดยยอมรับและเคารพความแตกต่างระหว่างบุคคล)					
7.4 หัวหน้างานโดยตรงของท่านให้ความสำคัญกับชีวิตส่วนตัว นอกงานของท่าน					
7.5 ท่านเชื่อเป็นอย่างยิ่งว่าปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ เหมาะสมกับชั่วโมงการทำงาน					
<b>8. ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม</b>					
8.1 บริษัทฯ ให้ความร่วมมือและสนับสนุนกิจกรรม ช่วยเหลือ ชุมชนใกล้เคียงอย่างต่อเนื่อง					

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
8.2 บริษัทส่งเสริมให้พนักงานในองค์กรได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมช่วยเหลือสังคมที่ได้จัดขึ้น					
8.3 ท่านเข้าร่วมกิจกรรมช่วยเหลือชุมชนและสังคมที่บริษัทของท่านจัดขึ้น					
8.4 ท่านให้ความสำคัญกับการช่วยเหลือชุมชน และตอบสนองต่อความต้องการของชุมชน					
8.5 ท่านภูมิใจที่ได้มีส่วนในการช่วยเหลือชุมชนและทำประโยชน์ต่อสังคม					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้อย่างละเอียด และพิจารณาตอบคำถาม โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความเห็นที่ตรงหรือใกล้เคียงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียง 1 คำตอบ ดังนี้

5 = มากที่สุด 4 = มาก 3 = ปานกลาง 2 = น้อย 1 = น้อยที่สุด

ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
<b>1. ด้านความเชื่อมั่นอย่างอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร</b>					
1.1 ท่านให้การยอมรับในค่านิยมและวัฒนธรรมการทำงานขององค์กร					
1.2 ท่านให้การยอมรับและปฏิบัติตามเป้าหมายและนโยบายต่างๆขององค์กร					
1.3 ท่านให้การยอมรับและมีความเชื่อมั่นในความเป็นผู้นำของผู้บริหารของบริษัท					
1.4 ท่านมีความรู้สึกเป็นเจ้าของและมีความภาคภูมิใจในความสำเร็จของบริษัทที่เกิดขึ้น					

2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทและพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร					
2.1 ท่านได้นำความรู้ความสามารถที่มีมาใช้ในการทำงานอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จของบริษัท					
2.2 ท่านทำงานนอกเหนือจากหน้าที่ความรับผิดชอบของท่านเพื่อช่วยให้องค์กรแห่งนี้ประสบความสำเร็จ					
ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
2.3 ท่านสามารถรักษาระดับพลังงานของท่าน เพื่อใช้ในการทำงานไว้ได้ตลอดวันทำงาน					
2.4 ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของบริษัท					
3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร					
3.1 เป็นเรื่องยากมากที่จะทำให้ท่านมองหานายจ้างใหม่					
3.2 ท่านมีความรู้สึกมั่นใจต่ออนาคตในระยะยาวของบริษัทนี้					
3.3 ท่านมีความตั้งใจในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อความสำเร็จขององค์กร					
3.4 ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของบริษัทฯ					

### ผลการวิเคราะห์ความเที่ยงตรงของเครื่องมือ (Validity)

แบบสอบถาม เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ  
 การในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่ง ในจังหวัดระยอง

#### ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	คำถามในการวิจัย	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล	หมายเหตุ
		1	2	3	4	5				
1	เพศ ( ) ชาย ( ) หญิง ( ) ไม่ระบุ	0	1	1	1	1	4	0.80	สอดคล้อง	1.เพิ่มให้มี เพศ ทางเลือก 2.ควรมี ตัวเลือกไม่ ระบุ (แก้ไข เรียบร้อยแล้ว)
2	อายุ ( ) ไม่เกิน 30 ปี ( ) 31 ปี – 40 ปี ( ) 41 ปี – 50 ปี ( ) 50 ปีขึ้นไป	1	1	1	1	1	5	1.0	สอดคล้อง	
3	ระดับการศึกษา ( ) ต่ำกว่ามัธยมศึกษา ตอนปลาย ( ) มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช ( ) อนุปริญญาตรี / ปวส ( ) ปริญญาตรี ( ) สูงกว่าปริญญาตรี	1	1	1	1	1	5	1.0	สอดคล้อง	1.ระดับ การศึกษา ควรจัดให้ อยู่ที่ 4 ข้อ
4	ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ( ) น้อยกว่า 3 ปี ( ) มากกว่า 3 ปี - 6 ปี ( ) มากกว่า 6 ปี- 9 ปี ( ) มากกว่า 9 ปี	1	1	1	1	1	5	1.0	สอดคล้อง	1.ควรเพิ่ม ช่วงอายุงาน น้อยกว่า 1 ปี และ อายุ งาน 1-3 ปี
5	สถานภาพการสมรส	1	1	1	1	1	5	1.0	สอดคล้อง	1.แยกกัน

ข้อ	คำถามในการวิจัย	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล	หมายเหตุ
		1	2	3	4	5				
	( ) โสด ( ) สมรส ( ) หม้าย/หย่าร้าง/ แยกกันอยู่									อยู่ควรแยก เป็นอีก 1 ข้อ
6	รายได้จากการปฏิบัติงาน ( ) ไม่เกิน 20,000 บาท ( ) 20,000 – 40,000 ( ) 40,001 – 60,000 ( ) มากกว่า 60,000	1	1	1	1	1	5	1.0	สอดคล้อง	1.จัดให้อยู่ ใน 4 ข้อ 2.ช่วงรายได้ สิ้นเกินไป ควรเพิ่ม ระยะห่าง (แก้ไข เรียบร้อยแล้ว)

## ส่วนที่ 2 แบบสอบถามด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ข้อ	คำถามในการวิจัย	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล	หมายเหตุ
		1	2	3	4	5				
<b>1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม</b>										
1.1	ท่านรู้สึกพอใจในรายได้และสวัสดิการโดยรวมที่ได้รับจากบริษัทเมื่อพิจารณาจากทุกสิ่ง	1	1	1	1	1	5	1.0	สอดคล้อง	
1.2	ท่านได้รับค่าจ้างในอัตราที่เป็นธรรมสำหรับงานที่ท่านได้รับมอบหมายและรับผิดชอบ	1	1	1	1	1	5	1.0	สอดคล้อง	
1.3	ท่านคิดว่าสวัสดิการ/ผลประโยชน์ของบริษัทที่ได้รับตรงกับความต้องการของท่าน	1	1	1	1	1	5	1.0	สอดคล้อง	
1.4	ท่านคิดว่าบริษัท ดำเนินการได้ดีสำหรับการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับผลงานที่ทำ	1	1	1	0	0	3	0.60	สอดคล้อง	1.คำถามไม่เฉพาะเจาะจง ควรใช้คำถามที่เจาะจง เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจ ไม่คลาดเคลื่อน
1.5	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับในปัจจุบันเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในการครองชีพ	1	1	1	1	1	5	1.0	สอดคล้อง	
<b>2. สิ่งแวดล้อมที่ดีในการทำงาน</b>										
2.1	บริษัทมีการสนับสนุนอุปกรณ์เทคโนโลยี เครื่องมือที่เกี่ยวข้อง	1	1	1	1	1	5	1.0	สอดคล้อง	

ข้อ	คำถามในการวิจัย	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล	หมายเหตุ
		1	2	3	4	5				
	การทำงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม									
2.2	บริษัทฯ ดำเนินการแก้ไขได้อย่างรวดเร็ว เมื่อผู้บริหารได้รับทราบถึงสถานการณ์ที่ไม่ปลอดภัย	1	1	1	0	1	4	0.80	สอดคล้อง	
2.3	ท่านรู้สึกว่าคุณภาพแวดล้อมในการทำงานโดยภาพรวมไม่มีความเสี่ยงที่จะทำให้ท่านได้รับอันตรายจากการทำงาน	1	1	1	1	1	5	1.0	สอดคล้อง	
2.4	บริษัทฯ มีการจัดเตรียมและซ้อมแผนการป้องกันเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉินอย่างต่อเนื่องและเหมาะสม	1	1	1	1	1	5	1.0	สอดคล้อง	
2.5	บริษัทฯ มีการสนับสนุนและจัดเตรียมเครื่องมือ อุปกรณ์ สำหรับการป้องกันเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉินอย่างเหมาะสมและเพียงพอ	1	1	1	1	0	4	0.80	สอดคล้อง	1.คำถามคล้ายข้อ 2.4 แนะนำพิจารณาข้อคำถามอีกครั้ง
<b>3. โอกาสในการพัฒนาความสามารถในการทำงานของพนักงาน</b>										
3.1	บริษัทมีการสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาของพนักงานอย่างจริงจัง	1	1	1	1	1	5	1.0	สอดคล้อง	
3.2	การทบทวนผลการปฏิบัติงานครั้งล่าสุดของท่านช่วยให้ท่านสามารถปรับปรุงผลการทำงานของตนเอง	1	1	1	1	1	5	1.0	สอดคล้อง	
3.3	บริษัทได้ทำการพัฒนาพนักงานให้สามารถปรับตัวได้ดีกับการเปลี่ยนแปลง	1	1	1	1	1	5	1.0	สอดคล้อง	1.บริษัทมีการฝึกอบรม

ข้อ	คำถามในการวิจัย	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล	หมายเหตุ
		1	2	3	4	5				
										และ พัฒนา ความรู้ที่ เกี่ยวข้องกับ งาน ให้กับ พนักงาน อย่าง ต่อเนื่อง
3.4	หัวหน้างานโดยตรงของท่านให้ ความเห็นและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับผลการทำงานของ ท่านอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1	1	5	1.0	สอดคล้อง	
3.5	บริษัทมีแนวทางการ ประเมินผลการปฏิบัติงานที่ ช่วยให้พนักงานได้ทราบถึงสิ่ง ที่ทำได้ดีและสิ่งที่ต้องทำการ ปรับปรุงพัฒนา	1	1	1	1	1	5	1.0	สอดคล้อง	
<b>4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ</b>										
4.1	ท่านคิดว่า บริษัทฯ ให้ความสำคัญในการพิจารณาปรับ เลื่อนตำแหน่งสำหรับพนักงาน ที่มีความสามารถอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1	1	5	1.0	สอดคล้อง	
4.2	ท่านคิดว่าหน้าที่ที่ท่าน ปฏิบัติงานอยู่นั้น มีโอกาสใน การเติบโตในหน้าที่การทำงาน	1	1	1	1	1	5	1.0	สอดคล้อง	
4.3	ท่านเชื่อเป็นอย่างยิ่งว่า การ พิจารณาเลื่อนตำแหน่งใน บริษัทฯ มีความยุติธรรมและ โปร่งใส	1	1	1	1	1	5	1.0	สอดคล้อง	
4.4	ท่านเชื่อว่าบริษัทฯ ทำให้ท่าน	1	1	1	0	1	4	0.8	สอดคล้อง	

ข้อ	คำถามในการวิจัย	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล	หมายเหตุ
		1	2	3	4	5				
	มีความมั่นคงในหน้าที่การทำงาน							0		
4.5	ท่านจะแนะนำบริษัทฯ ว่าเป็นสถานที่ทำงานที่ดี	1	1	1	-1	1	3	0.6 0	สอดคล้อง	
<b>5. การมีปฏิสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน</b>										
5.1	ท่านได้รับโอกาสและมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นต่อการปรับปรุงและพัฒนาในด้านต่าง ๆ	1	1	1	0	1	4	0.8 0	สอดคล้อง	
5.2	พนักงานคนอื่น ๆ ที่ท่านทำงานร่วมด้วยต่างร่วมมือกันเพื่อทำให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย	1	1	1	1	1	5	1.0	สอดคล้อง	
5.3	ท่านเชื่อว่าในบริษัทมีความร่วมมืออันดีระหว่างแผนกของท่านและแผนกอื่น ๆ เป็นอย่างดี	1	1	1	1	1	5	1.0	สอดคล้อง	
5.4	หน่วยงานของท่านมีการประสานงานกันเป็นอย่างดีเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย	1	1	1	1	1	5	1.0	สอดคล้อง	
5.5	บริษัทฯ จัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีของพนักงานได้อย่างเหมาะสม	1	1	1	1	1	5	1.0	สอดคล้อง	
<b>6. การบริหารงานอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม</b>										
6.1	ท่านเชื่อว่าบริษัทฯ ดำเนินการตามหลักจริยธรรมในการปฏิบัติงานภายใน (เช่น กับพนักงาน)	1	1	1	1	1	5	1.0	สอดคล้อง	
6.2	ท่านเชื่อว่าท่านสามารถรายงานการดำเนินงานที่ไม่	1	1	1	1	1	5	1.0	สอดคล้อง	

ข้อ	คำถามในการวิจัย	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล	หมายเหตุ
		1	2	3	4	5				
	สุจริตหรือการ ปฏิบัติงานที่ไม่ถูกต้องตาม หลักจริยธรรมโดยไม่ต้องเกรง ว่าจะถูกตอบโต้เอาคืน									
6.3	ท่านเชื่อว่าบริษัทฯ ดำเนินการ ตามหลักจริยธรรมในการ ปฏิบัติงานกับผู้เกี่ยวข้อง ภายนอก (เช่น กับลูกค้า ชัพ พลายเออร์ และอื่นๆ)	1	1	1	1	1	5	1.0	สอดคล้อง	
6.4	ท่านเชื่อว่าบริษัทนี้เป็นบริษัท ที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม และชุมชน	1	1	1	1	1	5	1.0	สอดคล้อง	
6.5	ท่านเชื่อว่าในบริษัทมี สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ ยอมรับในความแตกต่างของ คน (เช่น อายุ, เพศ, การ ศึกษา, ความคิด, ศาสนา)	1	1	1	1	1	5	1.0	สอดคล้อง	
<b>7. ความสมดุลของเวลาระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว</b>										
7.1	ผู้จัดการ/หัวหน้างานของท่าน สนับสนุนให้ท่านสามารถสร้าง สมดุลระหว่างงานและชีวิต ส่วนตัวได้เป็นอย่างดี	1	1	1	1	1	5	1.0	สอดคล้อง	
7.2	บริษัทฯ สนับสนุนให้ท่าน สามารถสร้างสมดุลระหว่าง งานและชีวิตส่วนตัวได้เป็น อย่างดี	1	1	1	1	1	5	1.0	สอดคล้อง	
7.3	ผู้บริหารบริษัทฯ สนับสนุน เรื่องความแตกต่างในสถานที่ ทำงาน (โดยยอมรับและ เคารพความแตกต่างระหว่าง บุคคล)	0	1	1	0	1	3	0.60	สอดคล้อง	1.คำถาม คล้ายกับ ข้อ 6.5

ข้อ	คำถามในการวิจัย	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล	หมายเหตุ
		1	2	3	4	5				
7.4	หัวหน้างานโดยตรงของท่านให้ความสำคัญกับชีวิตส่วนตัวนอกงานของท่าน	0	1	1	0	1	3	0.60	สอดคล้อง	1.คำถามนี้อาจจะไม่เกี่ยวกับความสมดุล
7.5	ท่านเชื่อเป็นอย่างยิ่งว่าปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบเหมาะสมกับชั่วโมงการทำงาน	1	1	1	1	1	5	1.0	สอดคล้อง	
<b>8. ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม</b>										
8.1	บริษัทฯ ให้ความร่วมมือและสนับสนุนกิจกรรม ช่วยเหลือชุมชนใกล้เคียงอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1	1	5	1.0	สอดคล้อง	
8.2	บริษัทส่งเสริมให้พนักงานในองค์กรได้มีส่วนร่วมในกิจกรรม ช่วยเหลือสังคมที่ได้จัดขึ้น	1	1	1	1	1	5	1.0	สอดคล้อง	
8.3	ท่านเข้าร่วมกิจกรรมช่วยเหลือชุมชนและสังคมที่บริษัทของท่านจัดขึ้น	1	1	1	1	1	5	1.0	สอดคล้อง	
8.4	ท่านให้ความสำคัญกับการช่วยเหลือชุมชน และตอบสนองต่อความต้องการของชุมชน	1	1	1	1	1	5	1.0	สอดคล้อง	
8.5	ท่านภูมิใจที่ได้มีส่วนในการช่วยเหลือชุมชนและทำประโยชน์ต่อสังคม	1	1	1	1	1	5	1.0	สอดคล้อง	

### ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

ข้อ	คำถามในการวิจัย	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล	หมายเหตุ
		1	2	3	4	5				
<b>1. ด้านความเชื่อมั่นอย่างอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร</b>										
1.1	ท่านให้การยอมรับในค่านิยม	1	1	1	1	1	5	1.0	สอดคล้อง	1.ควรเพิ่ม

ข้อ	คำถามในการวิจัย	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล	หมายเหตุ
		1	2	3	4	5				
	และวัฒนธรรมการทำงานขององค์กร									คำถาม รู้และเข้าใจในค่านิยมขององค์กร
1.2	ท่านให้การยอมรับและปฏิบัติตามเป้าหมายและนโยบายต่างๆขององค์กร	1	1	1	1	1	5	1.0	สอดคล้อง	
1.3	ท่านให้การยอมรับและมีความเชื่อมั่นในความเป็นผู้นำของผู้บริหารของบริษัท	1	1	1	1	1	5	1.0	สอดคล้อง	
1.4	ท่านมีความรู้สึกเป็นเจ้าของและมีความภาคภูมิใจในความสำเร็จของบริษัทที่เกิดขึ้น	1	1	1	0	1	4	1.0	สอดคล้อง	
<b>2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทและพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร</b>										
2.1	ท่านได้นำความรู้ความสามารถที่มีมาใช้ในการทำงานอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จของบริษัท	1	1	1	1	1	5	1.0	สอดคล้อง	
2.2	ท่านทำงานนอกเหนือจากหน้าที่ความรับผิดชอบของท่านเพื่อช่วยให้องค์กรแห่งนี้ประสบความสำเร็จ	1	1	1	1	1	5	1.0	สอดคล้อง	
2.3	ท่านสามารถรักษาระดับพลังงานของท่าน เพื่อใช้ในการทำงานไว้ได้ตลอดวันทำงาน	1	1	1	1	1	5	1.0	สอดคล้อง	
2.4	ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของบริษัท	1	1	1	0	1	4	0.8 0	สอดคล้อง	
<b>3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร</b>										
3.1	เป็นเรื่องยากมากที่จะทำให้ท่านมองหานายจ้างใหม่	1	1	1	1	1	5	1.0	สอดคล้อง	

ข้อ	คำถามในการวิจัย	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล	หมายเหตุ
		1	2	3	4	5				
3.2	ท่านมีความรู้สึกมั่นใจต่ออนาคตในระยะยาวของบริษัทนี้	1	1	1	1	1	5	1.0	สอดคล้อง	
3.3	ท่านมีความตั้งใจในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อความสำเร็จขององค์กร	1	1	1	0	1	4	0.8 0	สอดคล้อง	
3.4	ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของบริษัทฯ	1	1	1	1	1	4	0.8 0	สอดคล้อง	

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

1.แบบสอบถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยเป็นอย่างดี

## ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.920	.916	40

## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
QWL1.1	160.10	158.231	.147	.	.921
QWL1.2	159.97	151.757	.543	.	.917
QWL1.3	160.07	150.892	.571	.	.916
QWL1.4	159.90	150.438	.641	.	.916
QWL1.5	160.23	152.047	.463	.	.918
QWL2.1	160.07	149.857	.636	.	.916
QWL2.2	160.23	147.840	.665	.	.915
QWL2.3	160.07	155.168	.307	.	.920
QWL2.4	159.83	155.661	.346	.	.919
QWL2.5	159.90	152.921	.435	.	.918
QWL3.1	160.20	153.407	.475	.	.918
QWL3.2	159.97	151.895	.534	.	.917
QWL3.3	160.07	152.064	.498	.	.917
QWL3.4	159.90	153.886	.413	.	.918
QWL3.5	160.13	156.878	.228	.	.920
QWL4.1	160.10	145.266	.784	.	.913
QWL4.2	159.93	150.133	.578	.	.916
QWL4.3	159.97	153.826	.409	.	.918
QWL4.4	159.73	152.754	.469	.	.918
QWL4.5	159.80	152.441	.510	.	.917
QWL5.1	159.93	148.961	.648	.	.915
QWL5.2	159.87	151.085	.638	.	.916
QWL5.3	159.93	150.064	.542	.	.917
QWL5.4	159.73	153.237	.438	.	.918
QWL5.5	159.97	149.413	.595	.	.916
QWL6.1	160.03	152.240	.562	.	.917
QWL6.2	159.73	152.685	.435	.	.918

QWL6.3	159.80	155.407	.352	.	.919
QWL6.4	159.87	158.120	.174	.	.920
QWL6.5	159.70	155.803	.272	.	.920
QWL7.1	159.73	154.340	.459	.	.918
QWL7.2	159.70	157.872	.186	.	.920
QWL7.3	159.70	155.114	.347	.	.919
QWL7.4	159.77	150.875	.552	.	.917
QWL7.5	159.53	157.706	.216	.	.920
QWL8.1	159.83	153.730	.490	.	.918
QWL8.2	160.00	147.448	.731	.	.914
QWL8.3	160.33	153.954	.434	.	.918
QWL8.4	160.03	160.033	.017	.	.923
QWL8.5	159.93	158.616	.114	.	.921

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Comm1.1	46.77	16.461	.244	.710	.831
Comm1.2	46.67	15.471	.498	.647	.812
Comm1.3	47.07	15.306	.587	.528	.805
Comm1.4	46.97	15.068	.543	.560	.808
Comm2.1	46.63	15.826	.478	.472	.814
Comm2.2	46.87	14.809	.537	.729	.808
Comm2.3	46.97	14.309	.590	.681	.803
Comm2.4	46.67	15.264	.638	.561	.803
Comm3.1	47.13	15.775	.285	.417	.833
Comm3.2	46.80	15.683	.376	.605	.822
Comm3.3	46.57	15.909	.450	.624	.815
Comm3.4	46.63	14.447	.663	.672	.797

## ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นายสาคร วงศ์ศรี
วัน เดือน ปี เกิด	วันที่ 26 มิถุนายน พ.ศ. 2526
สถานที่เกิด	จังหวัดศรีสะเกษ
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 991/16 The Next Condominium หมู่ 3 ตำบลมาบยางพร อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง
ตำแหน่งและประวัติการทำงาน	Senior HR Specialist
ประวัติการศึกษา	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต การจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

