

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
การไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย(เขตคลองเตย)

สารนิพนธ์
ของ
วัศยากร สินพูล

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
พฤษภาคม 2551

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
การไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย(เขตคลองเตย)

สารนิพนธ์
ของ
วัศยากร สินพูล

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
พฤษภาคม 2551
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
การไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย(เขตคลองเตย)

บทคัดย่อ
ของ
วิทยากร สิ้นพูล

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
พฤษภาคม 2551

วิทยากร สิ้นพล.(2551). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย (เขตคลองเตย). สารนิพนธ์. บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : อาจารย์ ดร.พนิต กุลศิริ.

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย(เขตคลองเตย) ตัวแปรอิสระได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล และคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านต่าง ๆ 8 ด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสถานภาพที่ทำงานปลอดภัย ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านภาวะอิสระจากงานและด้านความภูมิใจในองค์กร ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานของสังคม

กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย(เขตคลองเตย) จำนวน 339 คน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน Independent t-test, One Way Anova, สถิติสัมพันธ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation coefficient) และ สถิติการวิเคราะห์เชิงถดถอยพหุฐาน (Multiple Regression Analysis)

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า

1. ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกมีความสัมพันธ์กับเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสถานภาพที่ทำงานปลอดภัย ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านความภูมิใจในองค์กร

2. ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องมีความสัมพันธ์กับอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสถานภาพที่ทำงานปลอดภัย ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านความภูมิใจในองค์กร

3. ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานของสังคมมีความสัมพันธ์กับอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสถานภาพที่ทำงานปลอดภัย ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านความภูมิใจในองค์กร

THE RELATIONSHIPS BETWEEN OF WORK LIFE AND ORGANIZATIONAL
COMMITMENT OF METROPOLITAN ELECTRICITY AUTHORITY OF THAILAND
IN KLONGTOEY DISTRICT

AN ABSTRACT
BY
WATSAYAPORN SINPHOON

Presented in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Master of Business Administration degree in Management
at Srinakharinwirot University
May 2008

Watsayaporn Sinphoon. (2008). *The relationships between Quality of work life and Organizational commitment of Metropolitan Electricity authority of Thailand in Klongtoey district*. Master's Project, M.B.A. (Management). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor : Dr.Panid Kulsiri.

The purpose of this research was to study The relationships between quality of work life and Organizational commitment of Metropolitan Electricity Authority of Thailand in Klongtoey District. Independent variables are personal attributes and the eight areas of quality of work life including adequate and fair compensation, safe and healthy environment, development of human capacities, growth, social integration, constitutionalism, total life space, and organizational pride. The dependent variable is The organizational commitment which is divided into three dimensions, i.e., affective commitment, continuance commitment, and normative commitment.

The samples of this research were 339 employees at Metropolitan Electricity authority of Thailand in Klongtoey district. Questionnaires were utilized for collecting data. The statistics for the analyses were percentage, mean, standard deviation, independent sample t-test, One-Way Anova, Pearson Product Moment Correlation Coefficient and Multiple Regression Analysis.

Results of the hypotheses testing at the statistical significance level of 0.05 are as follows:

1. The Organizational Commitment in the dimension of affective commitment have relationship with gender, age, marital status, level of education, working age and quality of working life in terms of adequate and fair compensation, safe and healthy environment, development of human capacities, growth, social integration, constitutionalism and organizational pride.

2. The Organizational Commitment in the dimension of continuance commitment have relationship with age, marital status, level of education, working age and quality of working life in terms of adequate and fair compensation, safe and healthy environment, development of human capacities, growth, social integration, constitutionalism, the total life space and organizational pride.

3. The Organizational Commitment in terms of normative commitment have relationship with age, marital status, level of education, working age and quality of working life in terms of adequate and fair compensation, safe and healthy environment, development of human capacities, growth, social integration, constitutionalism and organizational pride.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบ
ได้พิจารณาสารนิพนธ์เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อ
องค์กรของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย (เขตคลองเตย) ของ วัศยาภร สินพูล
ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....
(อาจารย์ ดร.พนิต กุลศิริ)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

.....
(รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุตตา)

คณะกรรมการสอบ

..... ประธาน
(อาจารย์ ดร.พนิต กุลศิริ)

..... กรรมการสอบสารนิพนธ์
(อาจารย์ สันติ เต็มประเสริฐสกุล)

..... กรรมการสอบสารนิพนธ์
(อาจารย์ ภัทรพร จิตสร้างบุญ)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีคณะสังคมศาสตร์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติมา สังข์เกษม)
วันที่.....เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2551

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี เนื่องจากความกรุณาและความช่วยเหลือ แนะนำอย่างดียิ่งจากอาจารย์ ดร. พนิต กุลศิริ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ อาจารย์ สันติ เต็มประเสริฐสกุล และอาจารย์ภัทรพร จิตสร้างบุญ กรรมการสอบสารนิพนธ์ ซึ่งให้คำปรึกษาแนะนำ ปรับปรุงข้อบกพร่อง ทำให้งานวิจัยนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์ภาควิชาสังคมศาสตร์ทุกท่าน ที่ได้เมตตาให้ความรู้ ตั้งแต่แรกเริ่มเข้าศึกษา

ขอบคุณผู้บริหาร และพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย(เขตคลองเตย) ทุกท่าน ที่ได้อนุญาตให้เก็บรวบรวมข้อมูล รวมทั้งให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นผลให้เครื่องมือวิจัยมีความสมบูรณ์และเป็นประโยชน์ต่องานวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณผู้จัดการสำนักทรัพยากรบุคคล ที่ได้กรุณาให้ข้อมูล และเพื่อน ๆ MBA 8 สาขา การจัดการทุกท่าน ที่ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ และให้กำลังใจในการทำวิจัยเสมอมา

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอย่างสูง และขอโน้มระลึกถึงพระคุณของบิดา มารดา ที่ให้การสนับสนุนทุนทรัพย์ น้องชายของผู้วิจัยที่ให้ความช่วยเหลือในการในการพิมพ์เอกสารงานวิจัยตลอดปีการศึกษา

คุณค่า และคุณประโยชน์และความดีงาม อันพึงได้จากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณของบิดา มารดา ญาติ ๆ และ บุรพคณาจารย์ ที่ได้ อบรมสั่งสอน ชี้แนวทางที่ดี และมีคุณค่า สร้างพื้นฐานการศึกษาให้แก่ผู้วิจัยตลอดมา

วิศยากร สิ้นพูล

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	4
ความสำคัญของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	4
ตัวแปรที่ศึกษา.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	9
สมมุติฐานในการวิจัย.....	10
2 แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและกรอบแนวคิดในการวิจัย.....	11
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร.....	11
ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร.....	11
แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร.....	13
ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร.....	14
ผลของความผูกพันต่อองค์กร.....	16
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	19
ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	19
องค์ประกอบหรือเกณฑ์ชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	20
ประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	24
ประวัติความเป็นมาของการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย.....	25
งานวิจัยในประเทศและต่างประเทศที่เกี่ยวข้อง.....	27
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	33
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	33
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	35

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3 (ต่อ)	
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	39
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	40
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	41
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	47
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	48
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	48
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	106
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	106
สมมติฐานของการวิจัย.....	106
วิธีดำเนินการวิจัย.....	107
สรุปผลการวิจัย.....	111
อภิปรายผลการวิจัย	122
ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย	128
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	129
บรรณานุกรม.....	130
ภาคผนวก.....	137
ภาคผนวก ก แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย.....	138
ภาคผนวก ข หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม.....	143
ภาคผนวก ค ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	145

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 ผลที่ได้จากความผูกพันต่อองค์การ.....	17
2 จำนวนกลุ่มตัวอย่างของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย.....	35
3 ค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	37
4 ค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความผูกพันต่อองค์การ.....	38
5 ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α - Coefficient of alpha) ของตัวแปรปัจจัย.....	39
6 สูตรคำนวณค่า F-test	42
7 จำนวนและค่าร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	48
8 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง.....	50
9 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ.....	51
10 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพที่ทำงานปลอดภัย.....	52
11 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน.....	53
12 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้า.....	54
13 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์.....	55
14 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะการบริหารงาน.....	56
15 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านภาวะอิสระจากงาน.....	56
16 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์การ.....	57
17 ระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง.....	58
18 ระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก.....	58
19 ระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง.....	59
20 ระดับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคม.....	60
21 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของกลุ่มตัวอย่างเพศ.....	61
22 ตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test.....	62
23 การทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก ของกลุ่มตัวอย่างตามอายุ.....	63
24 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุของพนักงาน สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก.....	63

บัญชีตาราง(ต่อ)

ตาราง	หน้า
25 การตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test.....	64
26 การทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง ของกลุ่มตัวอย่างตามอายุ.....	64
27 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุของพนักงาน สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง.....	65
28 การตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test.....	66
29 การทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคมของ กลุ่มตัวอย่างตามอายุ.....	66
30 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุของพนักงาน สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคม.....	67
31 การตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test.....	68
32 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกของกลุ่มตัวอย่างตาม สถานภาพการสมรส.....	68
33 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสของ พนักงานสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก.....	69
34 การตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test.....	70
35 การทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องของกลุ่ม ตัวอย่างตามสถานภาพการสมรส.....	70
36 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสของ พนักงานสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง.....	70
37 การตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test.....	71
38 การทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคมของ กลุ่มตัวอย่างตามสถานภาพการสมรส.....	72
39 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสของ พนักงานสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคม.....	72
40 การตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test.....	73

บัญชีตาราง(ต่อ)

ตาราง	หน้า
41 การทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกของกลุ่มตัวอย่างตามระดับการศึกษา.....	73
42 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาของพนักงานสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก.....	74
43 การตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test.....	75
44 การทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องของกลุ่มตัวอย่างตามระดับการศึกษา.....	75
45 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาของพนักงานสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง.....	76
46 การตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test.....	77
47 การทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคมของกลุ่มตัวอย่างตามระดับการศึกษา.....	77
48 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาของพนักงานสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคม.....	78
49 การตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test.....	79
50 การทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกของกลุ่มตัวอย่างตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน.....	79
51 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงานสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก.....	80
52 การตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test.....	81
53 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องของกลุ่มตัวอย่างตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน.....	81
54 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงานสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง.....	82
55 การตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test.....	83

บัญชีตาราง(ต่อ)

ตาราง	หน้า
56 การทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคมของ กลุ่มตัวอย่างตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน.....	83
57 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการ ปฏิบัติงานของพนักงานสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน ของสังคม.....	84
58 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่ ยุติธรรมและเพียงพอมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการ ไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย (เขตคลองเตย).....	85
59 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพที่ทำงาน ปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการไฟฟ้านคร หลวงแห่งประเทศไทย (เขตคลองเตย).....	86
60 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพ ของผู้ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการไฟฟ้า นครหลวงแห่งประเทศไทย (เขตคลองเตย).....	88
61 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่ง ประเทศไทย (เขตคลองเตย).....	90
62 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์มี ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่ง ประเทศไทย (เขตคลองเตย).....	91
63 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะการ บริหารงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการไฟฟ้านคร หลวงแห่งประเทศไทย (เขตคลองเตย).....	93
64 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านภาวะอิสระจากงานมี ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่ง ประเทศไทย (เขตคลองเตย).....	94

บัญชีตาราง(ต่อ)

ตาราง

หน้า

65	การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจใน องค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง แห่งประเทศไทย (เขตคลองเตย).....	96
66	ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกของพนักงานการ ไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย(เขตคลองเตย) โดยการวิเคราะห์เชิงถดถอยพหุฐาน (Multiple Regression Analysis).....	98
67	ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องของพนักงานการ ไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย(เขตคลองเตย) โดยการวิเคราะห์เชิงถดถอยพหุฐาน (Multiple Regression Analysis).....	99
68	ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคมของ พนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย(เขตคลองเตย) โดยการวิเคราะห์เชิง ถดถอยพหุฐาน (Multiple Regression Analysis).....	101
69	สรุปผลการทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวน.....	103
70	สรุปผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน..	104
71	สรุปผลการทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการวิเคราะห์เชิงถดถอยพหุคูณ.....	105

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

องค์กรนั้นเกิดขึ้นจากการรวมกลุ่มของบุคคล ซึ่งมีเป้าหมายร่วมกันที่จะให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ การที่จะได้บุคลากรที่ดีมีประสิทธิภาพนั้น ในแต่ละองค์กรจะต้องมีการสรรหา คัดเลือกเพื่อให้ได้บุคลากรตามที่ต้องการ นอกจากนี้แล้วยังต้องมีการฝึกฝน อบรมเพิ่มความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดความชำนาญและประสบการณ์ในด้านต่าง ๆ ซึ่งบริษัทจะต้องลงทุน ทั้งด้านเวลาค่าใช้จ่ายจำนวนมาก เพื่อให้ได้คนที่มีความสามารถอย่างแท้จริง นำมาพัฒนาองค์กร ดังนั้น องค์กรจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้ที่ทำหน้าที่ในการจัดการหรือบริหารในองค์กรนั้น ปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในการจัดการหรือการบริหาร นั่นก็คือ ทรัพยากรบุคคล ปัจจุบันทรัพยากรบุคคลได้รับการยอมรับว่าเป็นหัวใจสำคัญ กล่าวคือ ถ้าองค์กรใดบุคลากรมีความพร้อมและมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ หน่วยงานนั้นย่อมมีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จและเจริญเติบโตสูง ในทางตรงข้ามถ้าหน่วยงานใดขาดทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพหน่วยงานนั้นก็มีความเสี่ยงพลาตพลั่งและล่มสลาย

สิ่งที่องค์กรจะต้องคำนึงถึงก็คือ จะปรับปรุงพัฒนาองค์กรอย่างไร จึงจะจูงใจให้บุคคลในองค์กรเกิดความจงรักภักดี และ ใช้ความสามารถที่มีอยู่ทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มกำลังความสามารถ ซึ่ง การปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาองค์กรที่ถือว่าเป็นเรื่องที่มีผลกระทบโดยตรงกับตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กร ผู้บริหารควรให้ความสนใจการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานเป็นเรื่องที่จะช่วยให้ทั้งองค์กรและตัวบุคคลต่างก็ได้รับความพึงพอใจด้วยกันทั้งสองฝ่ายอันเป็นผล ให้องค์การสามารถดำเนินกิจกรรมจนบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้(บุญแสง ชีระภากร. 2533:5-6)

การไฟฟ้านครหลวง แห่งประเทศไทย (เขตคลองเตย) เป็นรัฐวิสาหกิจสาขาสาธารณูปโภคมีพื้นที่ดำเนินการในกรุงเทพมหานคร จังหวัดสมุทรปราการ และจังหวัดนนทบุรี รวมเป็นพื้นที่ประมาณ 3,192 ตารางกิโลเมตร โดยมีวัตถุประสงค์ในการจัดตั้ง คือ จัดให้ได้มาและจำหน่ายพลังไฟฟ้าและดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับพลังงานไฟฟ้า อีกทั้งธุรกิจอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่เป็นประโยชน์แก่การไฟฟ้านครหลวงและเริ่มจำหน่ายไฟฟ้าให้แก่ประชาชน อย่างเป็นทางการราวต้นปี พ.ศ. 2457 จวบจนวันนี้ มีการเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่องเป็นเวลา 94 ปีมาแล้ว มีสาขาทั้งสิ้น 18 เขต (ที่มา: ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ การไฟฟ้านครหลวง แห่งประเทศไทย) โดยมีนโยบาย หลักภารกิจและการบริหารงานที่เหมือนกัน ภายใต้จรรยาบรรณวิชาชีพ ที่เป็นสากล มีการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมให้แก่พนักงาน ได้แก่ ประกันสังคม ,ค่ารักษาพยาบาล, ที่พัก ,การปรับเงินเดือน ,การจัดที่พักกระชั้นมิตร ,การเสริมสร้างความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน เป็นต้น ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ การไฟฟ้านครหลวง

แห่งประเทศไทย ได้คำนึงถึงเพื่อเป็นส่วนช่วยเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี สร้างความมั่นคง และสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นแก่องค์กรของพนักงานได้

จากการที่ การไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย นั้นมีการบริหารงานที่แบ่งตามสาขาการดำเนินงานกระจายอยู่ตาม 3 จังหวัด ได้แก่ กรุงเทพมหานคร จังหวัดสมุทรปราการ และจังหวัดนนทบุรี จึงทำให้มีพนักงานจำนวนมาก ส่งผลให้การบริหารงานด้านบุคคลมักประสบปัญหาเช่นกัน สำหรับปัญหาที่มักจะพบอยู่เสมอ คือปัญหาขาดงาน ลางาน การมาทำงานสาย รวมถึงการลาออกของพนักงาน พบว่า จากปัญหาที่กล่าวมานั้น อาจเนื่องมาจากเหตุผลส่วนตัวและอาจเกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติงาน (ที่มา: ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ การไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย) โดยปัญหาที่เกิดขึ้นดังกล่าวของพนักงานนั้นมักจะส่งผลกระทบกับการปฏิบัติงาน ได้แก่ เกิดความล่าช้า งานหยุดชะงักไม่ต่อเนื่อง เป็นต้น สำหรับปัญหาการลาออกของพนักงานนั้น ในหลายครั้ง องค์กรมักมีการสูญเสียพนักงานที่ดีและมีประสิทธิภาพไป ยิ่งในปัจจุบันการสูญเสียทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพให้แก่องค์กรอื่น ย่อมถือว่าการสูญเสียทรัพยากรที่มีค่าอย่างยิ่ง เพราะกว่าองค์กรจะได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถนั้น ล้วนแต่ต้องใช้ระยะเวลาในการฝึกฝนความชำนาญ และสูญเสียค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม นอกจากนี้แล้วปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานด้วยกันในองค์กร ที่มักเกิดจากการปัญหาการทะเลาะกันของพนักงาน การไม่สามัคคีกันในการทำงาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานเช่นเดียวกัน ด้วยเหตุนี้บุคลากรในองค์กรจึงเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยให้องค์กรมีประสิทธิภาพ(อรรพรรณ อยู่คง. 2546:2) ซึ่งในหลาย ๆ องค์กรควรให้ความสำคัญในเรื่องของคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพราะว่าเป็นสิ่งที่ตอบสนองความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุกคนในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นระดับปฏิบัติการ หัวหน้างาน ผู้บริหาร การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีนอกจากมีส่วนทำให้บุคลากรพึงพอใจแล้ว ยังส่งผลต่อความเจริญทางด้านอื่นๆ เช่น สภาพแวดล้อมทางสังคม เศรษฐกิจหรือผลผลิตต่าง ๆ และที่สำคัญ คุณภาพชีวิตในการทำงานจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรได้ ช่วยลดอัตราการขาดงาน การลาออกและอุบัติเหตุลดน้อยลง ซึ่งการที่องค์กรจะประสบความสำเร็จนั้น ล้วนเกิดจากบุคลากรในองค์กรเป็นส่วนใหญ่ เพราะหากบุคลากรมีความเต็มใจในการทำงาน มีการทุ่มเท แรงกาย แรงใจในการทำงานอย่างเต็มที่แล้ว ก็จะทำให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จได้อย่างรวดเร็ว

ดังนั้น สิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งคือการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือประสิทธิผลขององค์กร อันเนื่องมาจากความผาสุกในงานของผู้ปฏิบัติงาน เป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงานซึ่งทำให้พนักงานมีความพอใจในงานนั้น ๆ คุณภาพชีวิตการทำงานจะส่งผลต่อองค์กร 3 ประการ คือ ประการแรก ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร ประการที่สอง ช่วยเพิ่มพูนขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานจนเป็นแรงจูงใจให้เขาอยู่ในองค์กรต่อไป และประการที่สาม คุณภาพชีวิตในการทำงานจะช่วย ปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย(Huse and Cummings. 1985 : 198-199) ดังนั้น การที่องค์กรใดก็ตามที่ต้องการให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน โดยมุ่งหวังถึงผลงานที่ดีเด่นที่เป็นผลมาจากความพึงพอใจนี้ จำเป็นต้องค้นหาการรับรู้ร่วมของบุคคลในองค์กรว่ามีแบบของการรับรู้เป็นอย่างไร เพื่อที่จะได้หาทางปรับปรุงปัจจัยต่างๆ ภายในองค์กรให้ตอบสนองต่อการ

รับรู้ร่วมกัน นั้น ๆ ถึงแม้ว่าผลสรุปของคนทั้งองค์การที่หาได้อาจไม่เป็นเอกฉันท์ แต่ถ้าสามารถตอบสนองต่อคนส่วนมากขององค์การได้แล้ว ก็เชื่อว่าจะสามารถทำให้องค์การมีการดำเนินไปได้ อย่างมีประสิทธิภาพสูงขึ้นและบุคคลก็จะเกิดความผูกพันกับองค์การเพิ่มขึ้นมาอีกด้วย(March and Simon. 1958:444)

ส่วนความผูกพันต่อองค์การเป็นลักษณะความสัมพันธ์อย่างแน่นแฟ้นของแต่ละบุคคล ที่แสดงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และเกี่ยวข้องเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ความผูกพันเป็นตัว ทำนายอัตราการลาออกได้ดีกว่าความพึงพอใจในการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์การ สูงจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การต่ำ และความผูกพันเป็นตัวชี้ถึงประสิทธิผลของ องค์การที่สำคัญตัวหนึ่งด้วย (Steers.1977:46) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ แองเกิลและเพอร์รี่ (Angle and Perry. 1981 : 1-2) ที่พบว่า หากสมาชิกในองค์การไม่มีความผูกพันต่อองค์การแล้ว จะ ก่อให้เกิดปัญหาที่สำคัญ ดังนี้ คือ การลาออกจากงาน ปัญหาการขาดงานและปัญหาการมาทำงาน สาย(กฤติกา วงษ์นคร. 2546:2) อีกทั้ง ความผูกพันต่อองค์การยังเป็นตัวพยากรณ์ถึงอัตราการ ลาออก และการขาดงานของพนักงานได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้แล้วแนวทางในการสร้างความผูกพัน นั้นมีหลายประการด้วยกัน ได้แก่ ควรมีการจูงใจพนักงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน สวัสดิการและความปลอดภัยต่าง ๆ การให้ความสำคัญกับงานที่ทำ การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมใน การปฏิบัติงาน การตอบสนองความต้องการเบื้องต้นให้แก่พนักงานไม่ว่าจะเป็นเรื่องปรับเงินเดือน ตำแหน่งงาน การส่งเสริมการฝึกอบรมต่าง ๆ เป็นต้น เพื่อนำบุคลากรภายในองค์การมีความพึง พึงพอใจในการทำงาน หุ่มเทร่างกาย แรงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถให้กับองค์การ และยินดีที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ สนองนโยบายต่าง ๆ ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับภายใน องค์การ เพื่อรักษาไว้ซึ่งคนดีมีความสามารถและเต็มใจที่จะอยู่กับองค์การต่อไป

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาว่า ปัจจุบันคุณภาพชีวิต การทำงานของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง แห่งประเทศไทยเป็นอย่างไร และคุณภาพชีวิตมี ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การมากน้อยเพียงใด มีตัวแปรใดบ้างที่เกี่ยวข้องกับความผูกพัน ต่อองค์การ เพื่อพิจารณานำผลการวิจัยที่ได้ เสนอเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการพิจารณา ปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานและพัฒนาบุคลากรให้มีความผูกพันต่อองค์การให้มากยิ่งขึ้นต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง แห่งประเทศไทย (เขตคลองเตย)

ความสำคัญของการวิจัย

ผลของการศึกษาในครั้งนี้คาดว่าจะได้รับประโยชน์ดังต่อไปนี้

1. นำความรู้เกี่ยวกับคุณภาพชีวิต ในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรที่ได้เป็นแนวทางในการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของการไฟฟ้านครหลวง แห่งประเทศไทย
2. ทำให้ทราบถึงรูปแบบความสัมพันธ์ ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง แห่งประเทศไทย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลภายในองค์กร และทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร เพื่อให้เกิดความผูกพันมากขึ้น และลดอัตราการลาออกของพนักงานภายในองค์กร
3. ได้ความรู้เชิงทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรเพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้สนใจ จะได้วิจัยศึกษาโครงการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ศึกษา ได้แก่ พนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทยที่ปฏิบัติงานในเขตคลองเตย ไม่รวมพนักงานที่ปฏิบัติงานนอกเขต ในกลุ่มสนับสนุนและปฏิบัติงาน ในระดับพนักงานปฏิบัติการ จำนวน 1,691 คน (ที่มา:ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ การไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย เขตคลองเตย เดือนเมษายน พ.ศ.2550)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างจากพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย เขตคลองเตย จำนวน 1,691 คน โดยเน้นฝ่ายปฏิบัติการที่เป็นพนักงานประจำ โดยใช้สูตรการคำนวณของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane, 1970:580-581) กำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ผู้วิจัยได้เพิ่มกลุ่มตัวอย่าง 5% ของกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ เท่ากับ 16 คน รวมกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยทั้งสิ้น 339 คน

วิธีการสุ่มตัวอย่าง ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยมีขนาดของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 339 คน แต่ละชั้นภูมิมีการแบ่งระดับตามตำแหน่งงานด้วยวิธีการ

กำหนดสัดส่วนของจำนวนสมาชิกในแต่ละชั้นภูมิ (Proportional Stratified Sampling) และเลือกกลุ่มตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience Sampling) ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามที่ได้จัดเตรียมไว้เก็บข้อมูลให้ครบตามจำนวน 339 ตัวอย่าง

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) แบ่งเป็นดังนี้

1.1 ปัจจัยด้านลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล

1.1.1 เพศ

1.1.1.1 ชาย

1.1.1.2 หญิง

1.1.2 อายุ

1.1.2.1 อายุระหว่าง 18-27 ปี

1.1.2.2 อายุระหว่าง 28-37 ปี

1.1.2.3 อายุระหว่าง 38-47 ปี

1.1.2.4 อายุ 48 ปีขึ้นไป

1.1.3 สถานภาพสมรส

1.1.3.1 โสด

1.1.3.2 สมรส/อยู่ด้วยกัน

1.1.3.3 หย่า/ม่าย/แยกกันอยู่

1.1.4 ระดับการศึกษา

1.1.4.1 ต่ำกว่าหรือเทียบเท่ามัธยมศึกษาตอนต้น

1.1.4.2 มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช.

1.1.4.3 ปวส. หรือ อนุปริญญาตรี

1.1.4.4 ปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี

1.1.5 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

1.1.5.1 ไม่เกิน 2 ปี

1.1.5.2 3-5 ปี

1.1.5.3 6-8 ปี

1.1.5.4 9 ปีขึ้นไป

1.2 คุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1.2.1 ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ

1.2.2 สถานภาพที่ทำงานปลอดภัย

1.2.3 การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน

- 1.2.4 ความก้าวหน้า
- 1.2.5 สังคมสัมพันธ์
- 1.2.6 ลักษณะการบริหารงาน
- 1.2.7 ภาวะอิสระจากงาน
- 1.2.8 ความภูมิใจในองค์กร
- 2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่
 - 2.1 ความผูกพันต่อองค์กร ในด้านต่าง ๆ ดังนี้
 - 2.1.1 ความผูกพันด้านความรู้สึกรัก
 - 2.1.2 ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง
 - 2.1.3 ความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย หมายถึง หน่วยงานของภาครัฐวิสาหกิจซึ่งมีหน้าที่ทำการควบคุมการจ่ายกระแสไฟฟ้าเพื่อรับผิดชอบดำเนินการ ไฟฟ้าในส่วนนครหลวง อยู่ภายใต้การควบคุมของ กรมโยธาเทศบาล กระทรวงมหาดไทย และรัฐบาล

2. พนักงานของการไฟฟ้า หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในระดับปฏิบัติการ ซึ่งปฏิบัติงานประจำอยู่ในฝ่ายต่าง ๆ ของการไฟฟ้าส่วนนครหลวง คือกลุ่มสนับสนุนและปฏิบัติการ ได้แก่ ฝ่ายควบคุมระบบไฟฟ้า ฝ่ายบำรุงรักษาระบบไฟฟ้า ฝ่ายออกแบบและควบคุมงาน ฝ่ายก่อสร้าง และฝ่ายจัดการทรัพย์สินและความปลอดภัย และมีได้อยู่ในตำแหน่งคณะกรรมการหรือผู้บริหารของการไฟฟ้านครหลวง

3. ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

3.1 เพศ หมายถึง เพศของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง แห่งประเทศไทย (เขตคลองเตย) แบ่งเป็น เพศชายเพศหญิง

3.2 อายุ หมายถึง อายุปีเต็มของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง แห่งประเทศไทย (เขตคลองเตย) โดยนับตั้งแต่ปีเกิดถึงปีที่ทำแบบสอบถาม

3.3 สถานภาพการสมรส หมายถึง สถานภาพความเป็นจริงของการอยู่ร่วมกันของ ชาย-หญิง

3.4 ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาขั้นสูงสุดหรือระดับการศึกษาสูงสุดของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง แห่งประเทศไทย (เขตคลองเตย)

3.5 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่พนักงานเริ่มปฏิบัติงานอยู่ในการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย(เขตคลองเตย) จนถึงวันที่ตอบแบบสอบถาม

4. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่แสดงถึงความสัมพันธ์ของพนักงาน การไฟฟ้านครหลวง แห่งประเทศไทย (เขตคลองเตย) ดังต่อไปนี้

4.1 ความผูกพันด้านความรู้สึก หมายถึงความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันต่อ องค์กร มีส่วนร่วมและมีความสุขในการเป็นสมาชิกขององค์กร มีความเชื่อถือ และรู้สึกดีเกี่ยวกับ องค์กร ประารถนาที่จะทำสิ่งดี ๆ เพื่อองค์กร

4.2 ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง หมายถึงความรู้สึกที่มีต่อค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่บุคลากรจะต้องสูญเสียหากออกจากองค์กรไป

4.3 ความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม หมายถึงความรู้สึกว่าเป็น ภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบของบุคคลที่จะคงอยู่กับองค์กรตลอดไปเพราะนั่นเป็นสิ่งที่ถูกต้อง เหมาะสม

2. คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ลักษณะการทำงานที่มีความสอดคล้องกัน ระหว่างความต้องการหรือความปรารถนาในงานของบุคคลกับองค์กร 8 องค์ประกอบ ดังนี้

2.1 ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หรือ “รายได้และผลประโยชน์ตอบแทน” วัดได้จาก การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอ และ สอดคล้องกับมาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าจะมีความเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้ จากงานอื่น ๆ

2.2 สภาพที่ทำงานปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (Safe and Healthy Environment) วัดจากการที่พนักงาน ได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

2.3 การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development Of Human Capacities) หรือ “โอกาสพัฒนาศักยภาพ” วัดจากที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสพัฒนาความสามารถของตนจากงานที่ ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย งานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่า มีความสำคัญ และงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน

2.4 ความก้าวหน้า (Growth) วัดจากที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพ และตำแหน่งอย่างมั่นคง

2.5 สังคมสัมพันธ์ (Social Integration) วัดจากคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการ ที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้อ อาหาร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับ และมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับ ผู้อื่น

2.6 ลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism) วัดจากการมีความยุติธรรมในการ บริหารงานของผู้บริหาร ที่มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับการเคารพในสิทธิ และความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารยอมรับข้อคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์กรมีความ เสมอภาคและความยุติธรรม

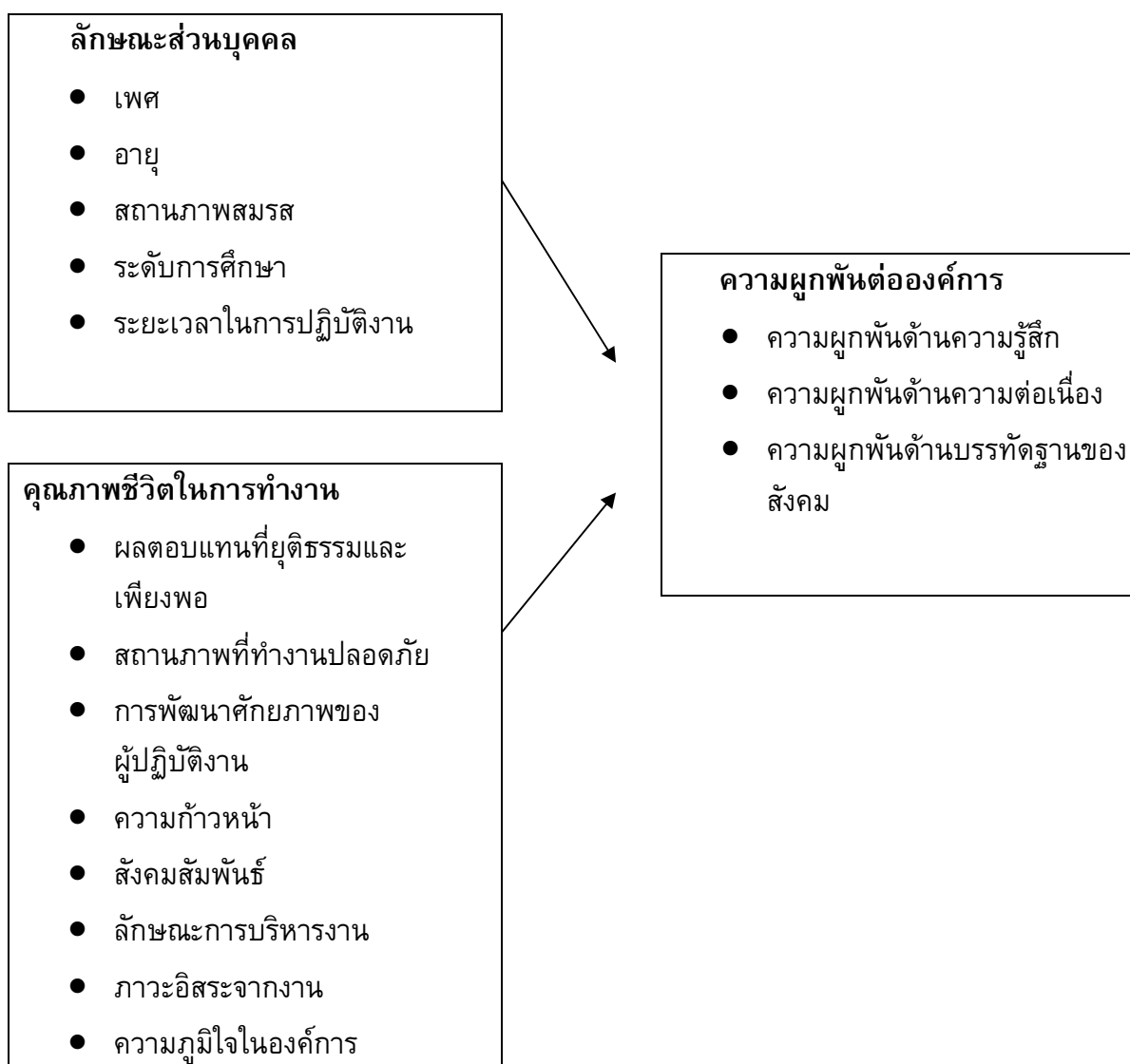
2.7 ภาวะอิสระจากงาน (Total Life Space) วัดจากภาวะที่บุคคลมีความสุขในช่วงของชีวิต ระหว่างปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ

2.8 ความภูมิใจในองค์กร (Organizational Pride) วัดจากความรู้สึก ของพนักงานที่มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และได้รับรู้ว่าองค์กรอำนวยความสะดวกและรับผิดชอบต่อสังคม

กรอบแนวความคิดในการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและ
ความผูกพันองค์การของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง แห่งประเทศไทย
(เขตคลองเตย)

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)

ตัวแปรตาม (Dependent Variable)



สมมติฐานในการวิจัย

1. ปัจจัยด้านลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และ ระยะเวลาในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและรายด้าน ของ พนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย
2. ผลตอบที่ยุติธรรมและเพียงพอ มีความสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน การไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย
3. สถานภาพที่ทำงานปลอดภัย มีความสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน การไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย
4. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย
5. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน การไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย
6. สังคมสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานการไฟฟ้านคร หลวงแห่งประเทศไทย
7. ลักษณะการบริหารงาน มีความสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการ ไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย
8. ภาวะอิสระจากงานมีความสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้า นครหลวงแห่งประเทศไทย
9. ความภูมิใจในองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานการ ไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย (เขตคลองเตย) ผู้ศึกษาได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิด และสมมติฐานในการศึกษาดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ต่อองค์กร
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
3. ประวัติความเป็นมาของการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย (เขตคลองเตย)
4. ผลงานวิจัยในประเทศ และต่างประเทศที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจุบันนักวิชาการที่ศึกษาด้านองค์การและการบริหารงานตามแนวพฤติกรรมศาสตร์ ได้หันมาให้ความสำคัญเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ เพราะต่างก็มีแนวคิดที่ว่าความสุขและความพึงพอใจของบุคคลในองค์การ จะนำมาซึ่งความมีประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรก็เป็นแนวความคิดหนึ่งที่ได้มีการศึกษาวิจัยกันมากขึ้น ทั้งนี้ก็เพื่อต้องการรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรมีความผูกพัน และมีความรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กรตลอดไป

1.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ในเรื่องของความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) นักวิชาการได้ทำการศึกษาวิจัยและให้ความหมายในแง่มุมมองที่ต่างกัน แต่ก็อยู่บนพื้นฐานเดียวกันนั่นคือ เป็นการกล่าวถึงการแสดงออกของบุคคลที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์ (Engage) กับพฤติกรรมบางอย่างอันสืบเนื่องมาจากเขาได้ลงทุนเสียเวลาและพลังงานไปกับสิ่งนั้น ๆ (Side Bet) ซึ่งความผูกพันนี้ใช้ในการวิเคราะห์พฤติกรรมของบุคคลในองค์การ ทำให้ทราบถึงบุคลิกภาพเฉพาะของบุคคลและกลุ่มคน ตลอดจนปรากฏการณ์ทางสังคม (Social Phenomena) ด้วย เช่น การใช้อำนาจ การเข้าสู่อาชีพ พฤติกรรมขององค์กรที่เป็นทางการและพฤติกรรมเฉพาะทางการเมือง เป็นต้น ซึ่งเป็นความหมายของความผูกพันในเชิงแลกเปลี่ยนและถือเป็นแนวทางการศึกษาของนักวิชาการในยุคต่อ ๆ มา

เชลดอน (Sheldon . 1971:143) ให้ความหมายว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติของผูปฏิบัติงานที่เชื่อมโยงระหว่างบุคคลนั้น ๆ กับองค์กร เป็นสิ่งที่เกิดจากการที่บุคคลพิจารณาการลงทุน (Investments) ของเขาในองค์การ ซึ่งเป็นไปในรูปของสิ่งที่เขาได้ลงทุนไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ อายุ กำลังแรงงาน ตลอดจนระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การนั้นซึ่งทำให้เขาสูญเสียโอกาสที่จะไปทำงานอื่น ๆ แต่สิ่งที่เขาสูญเสียไปกับการลงทุนนั้น จะส่งผลตอบแทนคืนมา อันอาจจะเป็นไปในรูปของระดับความอาวุโสงาน ระดับตำแหน่ง การได้รับการยอมรับ การได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้น

การมีสิทธิพิเศษ หรือได้รับสิ่งตอบแทนในรูปแบบเบี้ยบำนาญ ค่ารักษาพยาบาล สวัสดิการต่าง ๆ ซึ่งจะทำให้พนักงานดังกล่าวมีความผูกพันองค์กรสูงกว่าผู้ที่ได้ลงทุนน้อยกว่า เช่น มีอายุงานในองค์กรน้อยกว่า มีระดับตำแหน่งต่ำกว่า นอกจากนี้ เชลดอน ได้อธิบายเพิ่มเติมว่าการมีส่วนร่วมในทางสังคม (Social Involvement) จะก่อให้เกิดความผูกพันองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ การลงทุนในรูปแบบต่าง ๆ ในองค์กรจะปราศจากประโยชน์หากขาดตัวแปรดังกล่าว เนื่องจากผลที่ตามมาก็คือความผูกพันองค์กรของสมาชิกย่อมจะลดลงไปในที่สุด

ริชาร์ด เอ็ม สเตียร์ (Richard M. Steers.1977:46) เห็นว่า ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร เป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงาน ที่แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร มีจุดร่วมที่เหมือนกันของสมาชิกในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร และเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกาย กำลังสติปัญญาเพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์กร ความรู้สึกนั้นจะแตกต่างจากความผูกพันต่อองค์กรโดยทั่วไป อันเนื่องมาจากการเป็นสมาชิกขององค์กร โดยปกติตรงที่พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน ที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรด้วย หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ความผูกพันต่อองค์กรจะประกอบด้วยลักษณะอย่างน้อย 3 ประการ คือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กร
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

ไอโรต์เลย์ (อวยพร ประพฤติธรรม . 2537:38, อ้างอิงจาก O'Reilly. 1981) ซึ่งมีความคิดสอดคล้องกับ Steers (1977) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นความเชื่อทางจิตวิทยาของคนที่ผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ

1. ความยินยอมทำตาม(Compliance) คือ การที่บุคคลยอมกระทำตามความต้องการขององค์กรเพื่อให้ได้บางสิ่งบางอย่างจากองค์กร เช่น ค่าจ้าง
2. การยึดถือองค์กร (Identification) คือ การที่บุคคลยอมกระทำตามความต้องการขององค์กรและภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
3. การซึมซับค่านิยมขององค์กร (Internalization) คือ การที่คนยอมรับเอาค่านิยมขององค์กรมาเป็นค่านิยมของตน

คิวพร เล็งไพบูลย์ (2545 : 12) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร ว่าหมายถึงความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ซึ่งพนักงานมีความตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มความสามารถที่จะทำประโยชน์ให้แก่องค์กร มีความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป เพื่อให้องค์กรบรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปความหมายของความผูกพันต่อองค์กรได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นทัศนคติซึ่งแสดงถึงความคิด ความรู้สึก ที่แสดงถึงความสัมพันธ์กันอย่างแน่นแฟ้นของพนักงานแต่ละบุคคลที่แสดงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และเกี่ยวข้องกันเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยแสดงออกเป็นความสัมพันธ์ของบุคคลต่อองค์กรในการยอมรับเป้าหมายและ

ค่านิยมขององค์การ ในด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันต่อบองค์การ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามทั้งกายและใจ เพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ และเกิดความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกที่จงรักภักดีต่อองค์การด้วย

1.2 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ

อัลเลน และ เมเยอร์ (Allen & Meyer. 1990 : 1-18) ได้กล่าวถึงลักษณะของความผูกพันต่อองค์การเป็น 3 ลักษณะ ดังนี้

1. ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึก เป็นความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์การ

2. ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการคิดคำนึงของบุคคล โดยมีพื้นฐานอยู่บนต้นทุนที่บุคคลให้กับองค์การ ทางเลือกที่มีของบุคคล และผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์การนั้นต่อไปหรือโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน

3. ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม (Normative Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยม วัฒนธรรมหรือบรรทัดฐานของสังคม เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นเพื่อตอบแทนในสิ่งที่บุคคลได้รับการองค์การ ซึ่งแสดงออกในรูปของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์การ

ขจรศักดิ์ หาญณรงค์ (2522:49) ได้เสนอแนวคิดที่สอดคล้องกับ อัลเลน และ เมเยอร์ (1990) ไว้ว่าความผูกพันต่อองค์การมีลักษณะอันเป็นองค์ประกอบ 3 ประการ ดังนี้

1. ความผูกพันตอบสนอง บุคคลจะผูกพันและคงอยู่ต่อองค์การตราบเท่าที่ความคาดหวังและความพึงพอใจจากความต้องการพื้นฐาน ด้านประสบการณ์ ในงานได้รับการตอบสนอง

2. ความผูกพันต่อเนื่อง บุคคลผูกพันต่อองค์การเนื่องจากได้คำนวณเปรียบเทียบถึงสิ่งที่ได้ลงทุนไปกับองค์การและการสูญเสียเมื่อต้องลาออก

3. ความผูกพันทางจิตใจ บุคคลผูกพันต่อองค์การด้วยความรู้สึกรักและรู้สึกว่าเป็นเจ้าของ

เซอร์ริงตัน (Cherrington. 1994:40-41) ได้แบ่งความผูกพันต่อองค์การเป็น 2 ประเภท คือ

1. ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หรือเรียกว่า ความผูกพันที่เกิดจากการคิดคำนวณ (Calculative Commitment) ก็คือ ความเต็มใจของบุคคลที่จะคงอยู่เฉพาะในองค์การนั้น ๆ เพราะรางวัลทางด้านเศรษฐศาสตร์มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ เช่น พนักงานเชื่อว่าองค์การนั้นให้เงินเดือนมากกว่า สภาพภาพสูงกว่า เพื่อนร่วมงานเป็นมิตรมากกว่าและน่าสนใจมากกว่า

2. ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หรือเรียกว่า ความผูกพันด้านจริยธรรม (Moral Commitment) เป็นการยอมรับของบุคคลต่อค่านิยม และเป้าหมายขององค์การ เช่น พนักงานรู้สึกผูกพันด้านจริยธรรมต่อองค์การ และจะเพิ่มมากขึ้น เมื่อลักษณะเฉพาะของบุคคลและรู้สึกมีคุณค่าในตนเองของเขาสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ

นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการอีกหลายท่านที่อธิบาย เรื่องความผูกพันองค์การในด้านของทัศนคติหรือความรู้สึกผูกพันที่บุคคลมีต่อองค์การ ความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและความเต็มใจเข้าร่วมในการดำเนินงานต่าง ๆ ขององค์การ โดยรวมสรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์การ

เป็นทัศนคติหรือความรู้สึกของบุคลากรต่อองค์การในลักษณะที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมขององค์การ เป็นความเต็มใจที่บุคคลจะทุ่มเทกำลังกายและความจงรักภักดีต่อสังคมที่เขาเป็นสมาชิกอยู่

สำหรับในการศึกษาความผูกพันต่อองค์การครั้งนี้ ใช้การประเมินความผูกพันขององค์การตามแนวความคิดของ อัลเลน และ เมเยอร์ ที่มองความผูกพันต่อองค์การว่าประกอบด้วย มิติ 3 ด้าน คือ ด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานของสังคม น่าจะสะท้อนให้เห็นถึงสภาวะทางจิตใจที่สามารถแยก ให้เห็นความผูกพันต่อองค์การแต่ละด้านได้ดี เนื่องจากเป็นแนวคิดที่จะมุ่งหาความสัมพันธ์ที่พนักงานปรารถนาจะอยู่กับองค์การต่อไป

1.3 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ

ดังได้กล่าวไว้ข้างต้น “ความผูกพันต่อองค์การ” เป็นสิ่งมีความสำคัญ เพื่อความอยู่รอดและมีประสิทธิผลขององค์การ หากพนักงานในองค์การมีความผูกพันสูง ก็จะนำพาองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่ต้องการ นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการอีกหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ ดังนี้

โคช และ สเตียร์ (Koch & Steers. 1977:46) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การมีความสำคัญและสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออก ของสมาชิกองค์การได้ดีกว่าการศึกษาในเรื่องของความพึงพอใจในงาน กล่าวคือ

1. ความผูกพันต่อองค์การ เป็นแนวความคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน สะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลต่องาน หรือในแง่ใดแง่หนึ่งของงานเท่านั้น เนื่องจากเหตุนี้ ความผูกพันต่อองค์การจึงเน้นความผูกมัดของบุคคลต่อองค์การ รวมทั้งเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ขณะที่ความพึงพอใจในงานที่เน้นสภาพแวดล้อมของงานใดงานหนึ่งโดยเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ของผู้ปฏิบัติ

2. ความผูกพันต่อองค์การ ก่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจในงาน แม้ว่าเหตุการณ์ประจำวันในสถานที่ทำงานอาจจะมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงาน แต่เหตุการณ์ชั่วคราวนั้น อาจจะไม่ม่ผลกระทบต่อความผูกมัดของบุคคลที่มีต่อองค์การโดยส่วนรวม หลักฐานการศึกษาตามระยะเวลา (Longitudinal Study) สนับสนุนแนวความคิดนี้

วรรณดี ชูกาล (2540 : 29) กล่าวว่า เป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการอยู่รอดและความสำเร็จ ประสิทธิผลขององค์การ โดยองค์การจะต้องมีความสามารถในการสรรหาทรัพยากรด้านบุคคลที่มีคุณภาพเข้าไปในองค์การแล้ว ยังต้องสามารถรักษามูลค่าบุคคลไว้ให้ได้ ด้วยการพยายามสร้างทัศนคติของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ให้เกิดขึ้นกับสมาชิกแต่ละคนในองค์การเดียวกัน ดังนั้น ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การจึงเป็นทัศนคติที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์การทุกประเภท ดังนี้

1. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออก จากงานของสมาชิกได้ดีกว่าการศึกษาในเรื่องของความพึงพอใจในงาน

2. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ เป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์การให้สามารถทำงานได้ดีกว่าผู้ที่ไม่มี ความยึดมั่นในองค์การ เนื่องจากการที่สมาชิกรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์การด้วย

3. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ เป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลในองค์การกับเป้าหมายขององค์การ เพื่อให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

4. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก เป็นผลมาจากการที่สมาชิกมีความรักและผูกพันต่อองค์การของตนมาก

5. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ มีส่วนเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ เป็นตัวชี้วัดถึงความสามารถและประสิทธิผลขององค์การ

สุพินดา คิวานนท์ (2545 : 28) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์การ มีความสำคัญต่อองค์การอย่างมาก โดยความผูกพันต่อองค์การจะเปรียบเสมือน เป็นตัวกระตุ้นให้สมาชิกในองค์การปฏิบัติงาน อย่างมีประสิทธิภาพ ในที่สุดองค์การนั้น จะสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จากการศึกษางานวิจัยต่าง ๆ จึงสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งต่อความอยู่รอดและความมีประสิทธิภาพขององค์การ อีกทั้งยังเป็นตัวทำนายการลาออกได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน หากพนักงานมีความผูกพันกับองค์การแล้ว จะสามารถส่งผลให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานให้กับองค์การ ทำให้องค์การมีความเจริญก้าวหน้าได้ต่อไป

2.4 ผลของความผูกพันต่อองค์การ

สมิทธิ์และคณะ (Smith and Others. 1983:653-663) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การสามารถส่งผลที่ตามมาในแง่ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ คือ สมาชิกจะทุ่มเททำงานเพื่อองค์การยิ่งขึ้น ทั้งนี้อาจเป็นพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบโดยตรง (Extra role Behavior) ซึ่งเขายินดีกระทำเพื่อองค์การโดยมิได้หวังสิ่งตอบแทนใด ๆ

ภรณ์ (กิริติบุตร) มหานนท์ (2529:97) กล่าวว่าไว้ว่า ความรู้สึกผูกพันมีผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพขององค์การ คือ

1. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมาย ค่านิยมขององค์การ มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การอยู่ในระดับสูง (ตามความเห็นของ Mach&Simon .ในปี 1958)

2.พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง มักมีปรัรณอย่างมากที่ยังคงอยู่กับองค์การต่อไป เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธา ดังที่ปรากฏจากผลงานวิจัยของ Koch & Steers ในปี 1977 และ Porter ,Steers ,Mowday และ Boulin ในปี 1974

3. โดยเหตุที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์การ และเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์การ บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันดังกล่าว มักมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทางซึ่งคนสามารถทำประโยชน์แก่องค์การ ให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ

4. จากความหมายของคำว่า ความรู้สึกผูกพัน (Commitment) นั้นเอง เราอาจคาดหวังได้ว่าบุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากในการทำงานให้กับองค์กรซึ่งในหลายกรณีความพยายามดังกล่าว มีผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ระดับดีเหนือคนอื่น (จากผลศึกษาของ Mowday และคณะในปี 1974) นอกจากนี้ บุคคลผู้มีความรู้สึกผูกพันก็มักจะมี ความตั้งใจอย่าง มากที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป ความตั้งใจดังกล่าวจะถูกแปรไปสู่อายุการทำงานยาวนาน ซึ่งเป็น ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันมากขึ้นอีก

จากที่ได้กล่าวมาถึงความผูกพันในองค์กร จะมีผลดีทำให้สมาชิกในองค์กรมีความ ตั้งใจที่จะปฏิบัติงาน ทั้งในหน้าที่และนอกเหนือจากหน้าที่ด้วยความเต็มใจ และมีความรักที่จะอยู่ใน องค์กรเดิมเป็นระยะเวลายาวนาน ซึ่งจะต่างจากสมาชิกในองค์กรที่มีความรู้สึกไม่ผูกพันกับ องค์กร จะมีผลทำให้ขาดความรักในองค์กรของตน ดังเช่น วิทธีย์ และคูเปอร์ (Whithey and Cooper. 1989:521-539) พบว่า การที่สมาชิกขาดความผูกพันองค์กร จะส่งผลต่อองค์กรในแง่ลบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะก่อให้เกิดการละเลย เพิกเฉย (Neglect) ต่อการปฏิบัติหน้าที่เพื่อองค์กร ตลอดจนการลาออกจากองค์กร (Exit) ไปในที่สุด และยังจะส่งผลให้องค์กรเกิดการสูญเสีย ซึ่ง แอง กิล และ เพอรี (Angle and Perry. 1981:1) เสนอว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นรูปแบบพฤติกรรม องค์กรแบบหนึ่ง ซึ่งแสดงให้เห็นถึงประสิทธิผลขององค์กร ความพึงพอใจของสมาชิกและเป็นสิ่ง พึงประสงค์ขององค์กรทั่วไป หากสมาชิกขาดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ผลที่ตามมาย่อมเป็น ความสูญเสียขององค์กรในรูปแบบต่าง ๆ อาจเป็นในรูปแบบของทรัพยากรบุคคล ขวัญกำลังใจ พนักงาน ค่าตอบแทน การลดลงของกำลังการผลิต ตลอดจนการเสียเวลาในการคัดและฝึกฝนการ อบรมบุคลากรใหม่

วรมน เดชเมธาวิพงศ์ (2544 : 30) กล่าวว่า การกระทำที่ส่งผลตามมาจากการที่บุคคลมี ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรว่ามีผลต่อพฤติกรรมหรือทัศนคติของบุคคลในองค์กร ดังนี้

1. อัตราการขาดงาน (Absenteeism) บุคคลที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีแรงจูงใจการทำงานมากกว่าบุคคลที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรต่ำ หากสมาชิกในองค์กรมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงแล้ว เขาก็จะมีแนวโน้มในการมีอัตราการขาดงานต่ำ

2. ความตรงต่อเวลาในการทำงานและความทุ่มเทให้กับงาน ความยึดมั่นผูกพันต่อ องค์กร มีผลถึงการที่สมาชิกจะมีความทุ่มเทให้กับงานมากหรือน้อยอีกด้วย หากสมาชิกมีความยึด มั่นผูกพันต่อองค์กรสูง ก็จะมี ความตั้งใจและเสียสละในการทุ่มเทให้กับงานมากกว่าสมาชิกที่มีความ ยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรต่ำ

3. เปลี่ยนงาน ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรนั้นจะเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีถึงอัตราการ โยกย้าย เปลี่ยนงานของสมาชิกในองค์กร และเป็นเครื่องชี้หรือตัววัดพยากรณ์ที่ดีกว่าความพึง พอใจในการทำงาน ซึ่งเคยได้รับการเชื่อถือเป็นตัวพยากรณ์ที่ดี

4. ความผูกพันต่องาน พนักงานที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริงต่อ เป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กรมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในงาน และมีความผูกพันต่องานสูง เพราะ เห็นว่างานคือหนทางซึ่งสมาชิกจะสามารถทำประโยชน์กับองค์กรให้บรรลุถึงเป้าหมายได้

นิวสโตร์ม และเดวิส (สุกรรณิการ์ เจียมคงอยู่. 2550 : 36 ; อ้างอิงจาก Newstorm & Davis. 1983 : 98) ได้เสนอตารางผลของความผูกพันต่อองค์การในระดับต่างๆ ดังตาราง

ตาราง 1 ผลที่ได้จากความผูกพันต่อองค์การ

ระดับความผูกพัน	ผลของความผูกพันต่อองค์การ	
	ด้านบวก	ด้านลบ
1. ระดับต่ำ	- การลาออกลดน้อยลง - ความเสียหายในการปฏิบัติงานน้อยลง - คุณธรรมของบุคลากรเพิ่มขึ้น	- การลาออกความเหน็ดเหนื่อยเพิ่มขึ้น การขาดงานเพิ่มขึ้น - ขาดความตั้งใจที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ - ผลผลิตของงานมีปริมาณต่ำ - ขาดความจงรักภักดีต่อองค์การแสดงพฤติกรรมต่อต้าน
2. ระดับกลาง	- บุคลากรคงความเป็นสมาชิกขององค์การเพิ่มขึ้นยับยั้งความตั้งใจที่จะออกจากองค์การ - มีความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น	- บุคคลจำกัดบทบาทของตนเอง - บุคคลจะประเมิณระหว่างความต้องการขององค์การกับความต้องการที่จะไม่ทำงาน - ประสิทธิภาพขององค์การลดลง
3. ระดับสูง	- มีความรู้สึกว่างานมีความปลอดภัยและมั่นใจในงาน - บุคลากรยอมรับในเป้าหมายขององค์การที่จะเพิ่มผลผลิต - มีการแข่งขันกันในการปฏิบัติหน้าที่การงานเพิ่มขึ้น - วัตถุประสงค์ขององค์การบรรลุเป้าหมาย	- องค์การไม่สามารถใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์แก่องค์การได้ - บุคลากรขาดความยืดหยุ่น ขาดการปรับตัวและขาดความคิดสร้างสรรค์ - บุคลากรไม่พึงพอใจในสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน - บุคลากรจะทำผิดกฎระเบียบและมีความคิดเห็นไม่สอดคล้องกับองค์การ

2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

การศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงาน” (Quality of Worklife) ปรากฏเป็นครั้งแรกในสหรัฐอเมริกาในช่วงปลายทศวรรษที่ 1960 เนื่องจากการตื่นตัวด้านคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงาน และคุณภาพของสถานประกอบการ หลังจากนั้นได้มีการศึกษาค้นคว้าในเรื่องดังกล่าวทั่ววงการอุตสาหกรรมในยุโรป สำหรับแนวคิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตในประเทศไทยเกิดขึ้นมาในช่วงทศวรรษ 2510 หลังจากที่ได้มีการพัฒนาสังคมไปแล้วประมาณ 10 ปี การพัฒนาคุณภาพชีวิต คือ เรื่องที่เรียกกันว่า จปฐ. (ความจำเป็นพื้นฐาน) จปฐ.เริ่มถูกกล่าวถึงตั้งแต่ในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 3 (2512-2519) ซึ่งเป็นช่วงที่การเมืองไทยผันผวนอย่างมาก ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ถ้าผู้ปฏิบัติงานขาดการครองชีพที่เหมาะสม ก็จะทำให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ในองค์กร เช่น การขาดงาน ถ่วงงาน ไม่รับผิดชอบต่องาน การเปลี่ยนงาน เป็นต้น

จากแนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้ชี้ให้เห็นว่าแนวความคิดด้านนี้เป็นแนวความคิดที่มีขอบเขตค่อนข้างกว้าง จึงได้มีนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศได้ให้ความหมายที่น่าสนใจเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานไว้แตกต่างกัน ซึ่งขึ้นอยู่กับมุมมองของแต่ละบุคคลเกี่ยวกับแนวคิดในเรื่องการทำงาน ดังนี้

2.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life:QWL)

ฮิวส์และคัมมิงส์ (Huse and Commings. 1985:198-199) ได้นิยามความหมายของ “คุณภาพชีวิตงาน” ว่าเป็นความสอดคล้องกันระหว่างความสมปรารถนาหรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่งคุณภาพชีวิตงานคือประสิทธิผลขององค์กร อันเนื่องมาจากความผาสุก(Well-Being) ในงานของผู้ปฏิบัติงาน เป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงานซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้น ๆ คุณภาพชีวิตในการทำงานจะส่งผลต่อองค์กร 3 ประการ คือ ประการแรก ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร ประการที่สอง ช่วยเพิ่มพูนขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานเป็นแรงจูงใจแก่พวกเขาในการทำงาน และประการที่สาม คุณภาพชีวิตในการทำงานจะช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย

ส่วนแฮคแมนและซัทเทิล (Hackman and Suttle. 1977:14) เสนอว่าคุณภาพชีวิตในงานเป็นสิ่งที่สนองความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุก ๆ คนในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นระดับคนงาน หัวหน้างาน ผู้บริหารงาน หรือแม้แต่เจ้าของบริษัทหรือหน่วยงานการมีคุณภาพชีวิตงานที่ดี นอกจากมีส่วนทำให้บุคลากรพึงพอใจแล้ว ยังอาจส่งผลต่อความเจริญรุ่งเรืองเรื่องอื่น ๆ เช่น สภาพสังคมแวดล้อม เศรษฐกิจ หรือผลผลิตต่าง ๆ และที่สำคัญ คุณภาพชีวิตงานจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันขององค์กรได้ นอกจากนี้ ยังช่วยให้อัตราการขาดงาน การลาออก และอุบัติเหตุต่อน้อยลง ขณะที่ประสิทธิผลขององค์กรในแง่ขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจในงาน ตลอดจนคุณภาพและปริมาณของผลผลิตสูงขึ้น

อาร์เธอร์ พี บริฟ (Brief .1981:8) ได้ให้คำนิยามของคุณภาพชีวิตการทำงานโดยกล่าวว่า เป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิต ซึ่งเป็นความรู้สึกทางจิตวิทยาของบุคคลต่อสภาวะความเป็นอยู่

(Well – being) หรือความสุขของชีวิตโดยรวม (Whole Happiness) ซึ่งเป็นความพอใจต่อชีวิตหรือมีแนวโน้มต่อชีวิตในทางบวก

ควิเบิล (Quible, 1996:326) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า เป็นกระบวนการบริหาร มีผลต่อสิ่งที่ตามมาที่เป็นปัจจัยสำคัญของ สถานภาพของพนักงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน การจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และการสนับสนุนที่หลากหลายขององค์กร ผลของเทคนิคคุณภาพชีวิตการทำงานช่วยให้ทัศนคติและขวัญของพนักงานดีขึ้น ซึ่งจะมีผลทางบวกต่อผลผลิต เมื่อคุณภาพชีวิตการทำงานดีขึ้น พนักงานจะมีความรู้สึกทางบวกกับงานและกับองค์กรที่พวกเขาทำงานกันอยู่

อรุณี สุมโนมหาอุดม (2542 : 23) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึง ความรู้สึกของบุคคลซึ่งเกี่ยวกับสภาพความเป็นอยู่ หรือความสุขของชีวิตโดยรวมเกี่ยวกับการทำงาน การมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน คือ การที่คนงานมีความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน พอใจในงานที่ทำ และมีความเจริญก้าวหน้าในงาน การทำงานที่คนงานมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน จะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

สรรเสริญ เตชะบุรพา (2545:13) ได้ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน มีความสุขในการทำงานและมีสุขภาพจิตที่ดี ที่พนักงานได้รับมาจากประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานและองค์กร

จากแนวความคิดหลากหลายเกี่ยวกับความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน จึงสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึง ลักษณะการทำงานที่มีความสอดคล้องกันระหว่างความต้องการหรือความปรารถนาในการทำงานของบุคคลกับองค์กร การทำให้บุคคลมีความพึงพอใจ มีความสุขกับการมีชีวิตที่สมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสภาพที่เป็นอยู่ในสังคม หากองค์กรใดสามารถปรับปรุงงานให้สามารถตอบสนองความต้องการส่วนบุคคลของคนทำงานนั้นได้ จะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน เกิดความผูกพันต่อองค์กร และปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

2.2 องค์ประกอบหรือเกณฑ์ชีวิตคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ฮิวส์ และ คัมมิงส์ (Huse and Cummings. 1985 : 199 - 200) ได้วิเคราะห์ลักษณะคุณภาพชีวิตในงานว่ามีลักษณะต่าง ๆ 8 ด้าน ดังนี้

1.ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หรือ “รายได้และผลประโยชน์ตอบแทน” หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอ และสอดคล้องกับมาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าจะมีความเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ

2.สถานภาพที่ทำงานปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (Safe and Healthy Environment) หมายถึงการที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

3.การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development Of Human Capacities) หรือ “โอกาสพัฒนาศักยภาพ” หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสขีดความสามารถของตนจากงานที่

ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย งานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ และงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน

4.ความก้าวหน้า (Growth) หมายถึงผู้ที่ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง

5.สังคมสัมพันธ์ (Social Integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยก เป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับ และมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

6.ลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับข้อคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาค และความยุติธรรม

7.ภาวะอิสระจากงาน (Total Life Space) หมายถึงภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงของชีวิตระหว่างปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ

8.ความภูมิใจในองค์กร (Organizational Pride) หมายถึงความรู้สึกของพนักงานที่มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และได้รับรู้ว่าการอำนวยความสะดวกและรับผิดชอบต่อสังคม

ทั้งนี้ เฮอส์เบอร์ก (นันทนา ประกอบกิจ. 2538:38 อ้างอิงจาก Herzberg. 1966) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยเน้นที่ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ และไม่พอใจในการทำงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่ทำ ความสำเร็จ ความรับผิดชอบ ความเป็นได้ที่จะก้าวหน้า การได้รับความยกย่อง สถานะตำแหน่ง ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา นโยบายการบริหารงานของหน่วยงาน ความมั่นคงของงาน สภาพการทำงาน เงินเดือน ความมั่นคงของชีวิตส่วนตัว ซึ่งโดยภาพรวมแล้ว ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ จะสอดคล้องและสนับสนุนแนวคิดองค์ประกอบคุณภาพชีวิตของ ฮิวส์ และ คัมมิงส์ อย่างมาก

วิภาพร มาพบสุข (2540:28) กล่าวว่า การพิจารณาคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความหลากหลาย ในการที่มนุษย์มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ไม่ดี ผลกระทบที่ตามมาคือ

1. การขาดความพอใจในการทำงาน
2. มีการหยุดงานบ่อย
3. สุขภาพจิตไม่ดี
4. มีการลาออกจากงานเพิ่มมากขึ้น

เป็นผลทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลงขาดความผูกพันต่อองค์กร ต้นทุนการผลิตสูงขึ้น อาจประสบปัญหาขาดทุน ส่งผลต่อภาวะเศรษฐกิจของประเทศ ในที่สุดก็จะส่งผลกระทบต่อคนในสังคมโดยรวม

คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นความรู้สึกเฉพาะ ของแต่ละบุคคลที่แสดงออกมาในรูปของความพึงพอใจต่อชีวิตการทำงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นนามธรรมที่วัดได้ยาก เพราะบุคคลย่อมมีความรู้สึกความต้องการและความพึงพอใจที่แตกต่างกันไป ตามสภาพแวดล้อมของสังคม เศรษฐกิจและค่านิยมของแต่ละบุคคลทำให้มี ผู้กำหนดตัวชี้วัด คุณภาพชีวิตการทำงานออกมาในหลายลักษณะ โดยเชื่อว่าบุคคลใดได้ทำงานในหน่วยงานที่มีสภาพแวดล้อมดังที่ตัวชี้วัดกำหนดและมีความพึงพอใจ ย่อมจะทำให้บุคคลผู้นั้นมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

โคสเซน (Kossen.1991 : 217 – 225) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตก่อให้เกิดตัวชี้วัดในการทำงาน ได้แก่

1. การเพิ่มคุณค่าและความรับผิดชอบในงาน (Job Enrichment) เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้รับการยอมรับ ประสบผลสำเร็จและเจริญก้าวหน้า
2. เพิ่มปริมาณงาน ทั้งในเรื่องการขยายงานและเพิ่มความรับผิดชอบ(Getting Loaded – Vertically and Horizontally) เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น
3. สร้างสรรค์งาน (Creating Whole Job) การสร้างสรรค์งานให้หลากหลายมากขึ้นจะทำให้สนองความต้องการได้ และหากพนักงานมีโอกาสที่จะใช้ความคิดและทักษะที่มีอยู่จะทำให้เกิดความพึงพอใจและภูมิใจในตนเอง
4. มีการหมุนเวียนงาน ฝึกอบรมข้ามสายงานและใช้ทักษะหลากหลาย (Rotating Job, Cross – Training and Multiskilling) จะช่วยทำให้พนักงานได้เรียนรู้มากขึ้น สามารถโอนย้ายข้ามสายงานได้ และมีโอกาสที่จะได้ใช้ทักษะมากขึ้น
5. เปลี่ยนงานที่น่าเบื่อไปสู่งานที่ถูกใจ (Do Two “Dulls” Equal Jobs Enrichment) จะทำให้เกิดความน่าสนใจและพึงพอใจมากขึ้น โดยอาศัยวิธีการเพิ่มคุณค่าและความรับผิดชอบในงาน
6. ให้การชมเชยและการยอมรับ (A Liberal Lacing of Praise and Recognition) ซึ่งเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์อยู่แล้วและสามารถทำได้หลายวิธีทั้งใช้คำพูด การสัมผัส การมองแล้วยิ้ม เป็นต้น
7. การให้ค่าตอบแทนที่ดี (Providing Well Pay) อาจจะมีการเตรียมรางวัลสำหรับผู้ประพฤติปฏิบัติตนดี จะเป็นแรงสนับสนุนให้ผู้ที่ขาดงานและมาทำงานสายปฏิบัติใหม่
8. สร้างความรับผิดชอบในงาน (Building Responsibility into Job) เปิดโอกาสให้พนักงานได้ตัดสินใจได้อย่างอิสระในงานที่มีความสำคัญ
9. มีสถานที่เลี้ยงเด็กสำหรับลูกพนักงาน (Providing Child Care for Employees’ Children) จะเป็นการช่วยเพิ่มขวัญกำลังใจให้กับพนักงาน และยังช่วยลดการขาดงานหรือการมาทำงานสายของพนักงานได้
10. ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน (Modifying Work Environment) เช่น สร้างบรรยากาศของการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมให้มีสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานโดยการเปิดเพลง มีเวลาพัก มีการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ

11. มีโปรแกรมส่งเสริมสุขภาพ (Providing Wellness Program) เพื่อให้ร่างกายแข็งแรง สมบูรณ์แล้วจะทำให้เกิดผลดีต่อตัวพนักงานเองและต่องานที่ทำ ช่วยลดความเครียด ลดภาวะของการเป็นโรคหัวใจทำให้เกิดความสุขในการทำงาน

มณีรัตน์ ไพรงเรือง (2541:4, อ้างอิงจาก Seashore. 1978:21-22) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานว่า มีวิวัฒนาการในความคิดนี้มาเป็นขั้นตอน อันเป็นตัวชี้แนวทางเลือกที่จะให้คำจำกัดความและกำหนดองค์ประกอบหรือตัวชี้วัด ซึ่งเขาได้สรุปขั้นตอนการวิวัฒนาการของการให้คำจำกัดความและสามารถใช้เป็นตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ยึดที่กำลังคนเป็นหลัก (Manpower Orientation) ซึ่งในขั้นนี้คุณภาพชีวิตการทำงานจะหมายถึง การจัดหารงานหรือสร้างงาน เพื่อให้มีการจ้างงานอย่างเต็มที่ที่สุด และการจ้างงานนั้นต้องเป็นการจ้างงานในระดับทักษะที่สูงที่สุดเท่าที่บุคคลจะพึงมีงาน และการล้วงเอา

ขั้นที่ 2 ยึดเศรษฐกิจของบุคคลเป็นหลัก (Economy Man Orientation) ขั้นนี้คุณภาพการทำงาน หมายถึง การทำให้การจ้างงานนั้น เป็นการจ้างงานที่จ่ายเงินในระดับที่สูงที่สุดประกอบกับรางวัลต่าง ๆ เท่าที่ควรจะได้ให้แก่พนักงาน ตามสมควรแก่สภาพเศรษฐกิจ

ขั้นที่ 3 ยึดความผาสุกเป็นหลัก (Welfare Orientation) ขั้นนี้คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การดูแลเอาใจใส่เรื่องต้นทุนการผลิตให้มากขึ้น โดยเฉพาะที่เกิดขึ้นจากการทำงาน ในขั้นนี้นั้นตัวชี้วัดที่เพิ่มขึ้นจากขั้นอื่น ๆ ก็คือ การหารายได้ เพื่อมาบำรุงรักษาต้นทุนที่เกิดขึ้นจากการเลิกจ้างงาน การเจ็บป่วยจากการทำงานและอัตราการบาดเจ็บจากการทำงานจนกระทั่งการให้ผลประโยชน์อย่างเป็นธรรมแก่ชนทุกชั้น ทุกระดับในองค์กร

ขั้นที่ 4 ยึดความประทับใจของพนักงานเป็นหลัก (Employee Attraction Orientation) ในขั้นนี้เพิ่มตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานโดยเน้นไปที่ ลักษณะของงานและสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยไม่เน้นในเชิงเศรษฐกิจ คือ พิจารณาในเรื่องความสามารถของคนงานในจุดที่น่าสนใจตลอดจนการบำรุงรักษาคุณสมบัติที่ดีของพนักงาน และการล้วงเอาความสามารถที่แท้จริงของพนักงานออกมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ เช่น การแก้ปัญหาในเรื่องการร้องเรียน โอกาสในการปรับปรุงตนเองของคนงาน ความมีอิสระในการทำงาน เป็นต้น

ขั้นที่ 5 ยึดการส่งเสริมสนับสนุน การดำเนินชีวิตเป็นหลัก (Life-Enhancement Orientation) ในขั้นนี้จะพิจารณาเพิ่มเติมในเรื่องของผลิตผลได้จากการจ้างงาน โดยเฉพาะในเรื่องคุณภาพการทำงานทั้งหมดของบุคคล ตัวชี้วัดในขั้นนี้ ก็เช่น งานที่มีส่วนร่วมในการสร้างการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองของพนักงาน โอกาสในการคิดสร้างสรรค์ของบุคคลและการเสนอให้มีการเปลี่ยนแปลงโดยเฉพาะเรื่องงาน เป็นต้น

จากแนวความคิดข้างต้น พบว่าจะมีลักษณะคล้ายคลึงกัน และในปัจจุบันนี้องค์กรต่าง ๆ ก็ได้หันมาให้ความสนใจในเรื่องของคุณภาพชีวิตการทำงานมากขึ้น ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้สนใจที่จะทำการศึกษาค้นคว้าองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้ง 8 ด้าน ตามแนวความคิดของ ฮิวส์ และ คัมมิงส์ (Huse and Cummings. 1985 : 198-200) ดังนี้ คือ ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ

สภาพที่ทำงานปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ความก้าวหน้า สังคมสัมพันธ์ ลักษณะการบริหารงาน ภาวะอิสระจากงาน และความภาคภูมิใจในองค์กร

2.3 ประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน

สโกรวเน (Skrowan. 1983:492) สรุปถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตการทำงาน ไว้ดังนี้

1. เพิ่มความพึงพอใจในการทำงานสูงสุด เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงาน
2. ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นอย่างน้อยที่สุด ก็เกิดจากอัตราการขาดงานที่ลดลง
3. ประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น จากการที่พนักงานมีส่วนร่วมและสนใจงานมากขึ้น
4. ลดความเครียด อุบัติเหตุ และความเจ็บป่วยจากการทำงานซึ่งจะส่งผลต่อการลดต้นทุนค่ารักษาพยาบาล รวมถึงต้นทุนค่าประกัน ด้านสุขภาพ และการลดอัตรา การจ่ายผลตอบแทนคนงาน
5. ความยืดหยุ่นของกำลังคนมีมาก และความสามารถ ในการสลับสับเปลี่ยนพนักงานมีมากขึ้น ซึ่งเป็นผลมาจากความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์กร และการมีส่วนร่วมในการทำงานที่เพิ่มขึ้น
6. อัตราการสรรหาและคัดเลือกพนักงานดีขึ้น เนื่องจากความน่าสนใจที่เพิ่มขึ้นขององค์กร จากความเชื่อถือเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขององค์กร
7. ลดอัตราการขาดงานและการเปลี่ยนพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานที่ดี
8. ทำให้พนักงานรู้สึกสนใจงานมากขึ้น จากการให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การให้สิทธิออกเสียง การรับฟังความคิดเห็นของพนักงานและเคารพสิทธิของพนักงาน
9. ทำให้เกิดมาตรฐานคุณภาพชีวิตที่ดี ตามมาตรฐานความเป็นอยู่ที่ดี

วอลย์พร ศิริภิรมย์ (2541:41) ได้สรุปว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีส่วนส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ทั้งในลักษณะของการเป็นมรรควิธี(Means)และมรรคผล (Ends) ของกันและกันได้ อันส่งผลต่อการพัฒนาในที่สุด อีกทั้งยังเป็นส่วนส่งเสริมเกื้อหนุนให้คุณภาพดีขึ้นได้ กล่าวคือ ถ้าคนเรามีชีวิตการทำงานที่เหมาะสม พอใจ มีความสุข เช่น มีงานตรงกับความรู้ความสามารถ เงินเดือนดี มีความก้าวหน้าในอนาคต มีความสุขในการทำงาน มีความหวังในการทำงาน ขณะเดียวกันหน่วยงานก็ประสบความสำเร็จ มีผลปรากฏถึงความเจริญก้าวหน้าให้กับหน่วยงาน โดยรวม เรียกว่าทั้งหน่วยงาน และผู้ปฏิบัติงานมีความพอใจร่วมกันย่อมแสดงให้เห็นว่าหน่วยงานนั้นมีคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานดี ซึ่งเป็นส่วนช่วยส่งเสริมให้คุณภาพชีวิตโดยรวมของทรัพยากรมนุษย์ในสังคมดีตามไปด้วย

กรีนเบิร์กและบาร์อน (Greenberg and Baron. 1995:647) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานทำให้เกิดประโยชน์ที่ดี 3 ด้าน ได้แก่ ผลโดยตรงในการเพิ่มความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน สร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และลดอัตราการเปลี่ยนงาน ทำให้ผลผลิตสูงขึ้น และเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร เช่น ผลกำไร การบรรลุเป้าหมายขององค์กร การที่จะบรรลุเป้าหมายขององค์กร และการที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ทั้ง 3 ประการ ฝ่ายบริหารและพนักงานจะต้องมีส่วนในการ

กำหนดแผนร่วมกันและแผนนั้นได้ถูกนำไปปฏิบัติอย่างสมบูรณ์ นอกจากนี้คุณภาพชีวิตการทำงานยังเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาองค์กร โดยเกี่ยวข้องกับการเพิ่มขึ้นของผลผลิต และการปรับปรุงคุณภาพชีวิตที่เกี่ยวกับพนักงานในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน การตอบสนองความต้องการ ความพึงพอใจของพนักงาน ทำให้พนักงานมีความตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มที่ ดังนั้น นักพัฒนาองค์กรจึงพยายามหาวิธีการอย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างสภาพการทำงานให้มีแรงจูงใจ ความพึงพอใจและสร้างความผูกพันองค์กรซึ่งเป็นปัจจัยที่เพิ่มผลการปฏิบัติงานขององค์กร ซึ่งก็คือคุณภาพชีวิตการทำงาน

จากแนวคิดข้างต้นจึงสรุปได้ว่า ผลของการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานนั้น ถือได้ว่าเป็นการส่งเสริมการทำงานของผูปฏิบัติงานให้มีแรงจูงใจ ในการทำงานมีความพึงพอใจในการทำงานและมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น จนนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงานร่วมกันกับองค์กร

3.ประวัติความเป็นมาของการไฟฟ้านครหลวง แห่งประเทศไทย

ไฟฟ้ามีบทบาทอันสำคัญยิ่ง ต่อความเจริญก้าวหน้า ในทุกๆด้านของประเทศ เนื่องจากไฟฟ้า เป็นส่วนหนึ่ง ในโครงสร้างพื้นฐานที่ใช้ในการดำเนินกิจกรรมทุกประเภท สร้างผลผลิต ช่วยส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นอัตราการใช้ไฟฟ้าของประเทศ มีความสัมพันธ์โดยตรง กับปริมาณการขยายตัว ของผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติ รายได้ประชาชาติ การขยายตัวทางเศรษฐกิจของประเทศกิจการไฟฟ้าในประเทศไทย เริ่มเป็นรูป เป็นร่างขึ้นเมื่อ บริษัทจากประเทศเดนมาร์ก ได้ขอสัมปทานผลิตกระแสไฟฟ้า เพื่อใช้ เติมนรจากบางคอแหลม ถึงพระบรมมหาราชวัง เป็นครั้งแรก และได้ขยายการผลิตไฟฟ้าเพื่อแสงสว่าง โดยติดตั้งระบบผลิตที่มั่นคง ถาวรขึ้นที่วัดเลียบ (ที่ตั้งการไฟฟ้านครหลวงในปัจจุบัน) ต่อมาในปี 2457 โปรดเกล้าให้ตั้งโรงไฟฟ้า ขึ้นอีก 1 โรง เรียกว่าการไฟฟ้าหลวง สามเสน ซึ่งต่อมา มีฐานะเป็น กองหนึ่งของกรมโยธาเทศบาล กระทรวงมหาดไทย และในที่สุด ได้รวมเข้ากับกิจการไฟฟ้ากรุงเทพฯ (วัดเลียบ) จนกลายมาเป็นการไฟฟ้านครหลวงในปัจจุบัน เป็นรัฐวิสาหกิจที่มีหน้าที่ในการจัดหาและบริการด้านการจำหน่ายกระแสไฟฟ้า ให้แก่ผู้ใช้ไฟฟ้าประเภทต่าง ๆ ประมาณ 2.0 ล้านราย โดยมีพื้นที่ความรับผิดชอบ ประมาณ 3,192 ตารางกิโลเมตร ครอบคลุมพื้นที่ในกรุงเทพมหานคร จังหวัดสมุทรปราการและจังหวัดนนทบุรี

องค์กรที่ดำเนินการกิจการไฟฟ้าในระยะแรก มี 2 แห่ง การไฟฟ้ากรุงเทพ เมื่อปี พ.ศ.2430 รัฐบาลได้ให้สัมปทานการเดินรถรางแก่ นายจอห์น ลอฟตัส กับ นาย เอ. ดู เปลชี เดอ ริเชอเลียว เนื่องจากยังไม่มีไฟฟ้าจึงต้องใช้ม้าลากเปิดดำเนินการอยู่พักหนึ่ง แต่ขาดทุนจึงต้องโอนกิจการให้บริษัทเดนมาร์ก เมื่อปี พ.ศ. 2435 บริษัทเดนมาร์กเปลี่ยนมาใช้รถรางไฟฟ้า ในปี พ.ศ.2437 ขณะนั้นประเทศส่วนใหญ่ในยุโรปยังไม่มีรถรางไฟฟ้า แม้แต่กรุงโตเกียวซึ่งเป็นเมืองหลวงของประเทศญี่ปุ่นกว่าจะมีรถรางไฟฟ้าใช้ก็หลังเมืองไทยร่วมสิบปีในปีพ.ศ. 2443 บริษัทเดนมาร์กขายกิจการให้แก่ บริษัท บางกอกอีเล็คทริคซิตี ไลต์ ซินดิเคท แต่กิจการไม่เจริญเท่าที่ควรจึงได้โอน

กิจการให้บริษัทไฟฟ้าสยาม จำกัด มีชาวเดนมาร์กชื่อ นายอ็อก เวสเทนโฮลส์ เป็นผู้ดำเนินการ ตั้งสำนักงานอยู่ที่วัดเลียบจนกระทั่งปี พ.ศ.2482 จึงได้เปลี่ยนชื่อเป็น บริษัทไฟฟ้าไทยคอร์ปอเรชั่น จำกัด ในปี พ.ศ. 2493 เมื่อหมดสัมปทานรัฐบาลจึงเข้าดำเนินงานแทน และเปลี่ยนชื่อมาเป็นการไฟฟ้ากรุงเทพ เป็นหน่วยงานหนึ่งของกระทรวงมหาดไทยทำหน้าที่ผลิตและจำหน่ายกระแสไฟฟ้าแก่ประชาชน ที่อาศัยอยู่ในบริเวณตอนใต้ของคลองบางกอกน้อยและคลองบางลำภู กองไฟฟ้าหลวงสามเสน เดิมชื่อ กองไฟฟ้าสามเสนกำเนิดขึ้นจากพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ที่ทรงตระหนักถึงความสำคัญของพลังไฟฟ้าและสายพระเนตรอันยาวไกลของพระองค์ว่าต่อไปบ้านเมืองจะเจริญขึ้นไปทางด้านเหนือของพระนครจึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้สร้างพระราชวังดุสิต เป็นที่ประทับโดยที่พระที่นั่งอนันตสมาคมเป็นท้องพระโรง เพื่อให้ได้กำลังไฟฟ้าราคาถูก และสะดวกในการเดินเครื่องสูบน้ำของการประปาด้วยทรงโปรดเกล้าฯ ให้ เจ้าพระยายมราช (ปั้น สุขุม) เสนาบดีกระทรวงนครบาล และผู้บังคับบัญชากรมสุขาภิบาลในขณะนั้นดำเนินการสร้างโรงไฟฟ้า เพื่อผลิตกระแสไฟฟ้าจำหน่ายแก่ประชาชนโดยให้มีการจัดการเช่นการค้าขายทั่วไปหรือรัฐวิสาหกิจในปัจจุบัน

เจ้าพระยายมราช จึงกู้เงินจากกระทรวงการคลังจำนวน 1,000,000 บาท โดยเสียดอกเบี้ยร้อยละ4ต่อปีเพื่อเป็นค่าใช้จ่าย ในการสร้างโรงไฟฟ้าและการดำเนินงานผลิตจำหน่ายกระแสไฟฟ้า และขอโอน นายเอฟ บี ซอร์ นายช่างไฟฟ้าชาวอังกฤษจากกรมโยธาธิการมาเป็นผู้ควบคุมการก่อสร้างโรงไฟฟ้า ใช้วิธีเรียกประกวดราคา และบริษัท อัลเกไมเน อีเลคตริกซิตีเกเซลชฟท์จำกัด(Allgemeine Elektrizitäts Gesellschaft) หรือที่รู้จักกันดีในปัจจุบันนี้ในนามบริษัทAEGจากประเทศเยอรมันเป็นผู้ประมูลได้และทำการก่อสร้าง จนกระทั่งวันที่ 20 ธันวาคม พ.ศ. 2456 กองไฟฟ้าหลวงสามเสนจึงได้เริ่มทดลองเดินเครื่องจักรผลิตกระแสไฟฟ้าเป็นครั้งแรก และเริ่มจำหน่ายไฟฟ้าให้แก่ประชาชนอย่างเป็นทางการราวต้นปี พ.ศ. 2457 โดยมีเขตจำหน่ายอยู่บริเวณตอนเหนือของคลองบางกอกน้อยและคลองบางลำภู " ต่อมารัฐบาลสมัย พลเอกถนอม กิตติขจร ได้รวมองค์การทั้งสองเข้าด้วยกันเป็น การไฟฟ้านครหลวง "

ซึ่งการไฟฟ้านครหลวงเป็นรัฐวิสาหกิจสาขาสาธารณูปโภค จัดตั้งขึ้นโดยพระราชบัญญัติการไฟฟ้านครหลวง พ.ศ.2501 ซึ่งมีการแก้ไขเพิ่มเติมในปี พ.ศ.2530 และ พ.ศ. 2535 มีพื้นที่ดำเนินการในเขตกรุงเทพมหานคร จังหวัดสมุทรปราการ และจังหวัดนนทบุรี รวมเป็นพื้นที่ประมาณ 3,192 ตารางกิโลเมตร โดยมีวัตถุประสงค์ในการจัดตั้ง คือ จัดให้ได้มาและจำหน่ายพลังไฟฟ้าและดำเนินการเกี่ยวกับพลังงานไฟฟ้าและธุรกิจอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่เป็นประโยชน์แก่การไฟฟ้านครหลวง สถานที่ตั้งการไฟฟ้านครหลวง มี 18 เขต ได้แก่ 1.วัดเลียบ 2.คลองเตย 3.สามเสน 4.บางใหญ่ 5. นนทบุรี 6.บางเขน 7.บางกะปิ 8.มีนบุรี 9.บางพลี 10.สมุทรปราการ 11.ยานนาวา 12.ราษฎร์บูรณะ 13.บางขุนเทียน 14.ธนบุรี 15.ลาดพร้าว 16.ลาดกระบัง 17.ประเวศ 18.บางบัวทอง ซึ่งแต่ละเขตมีหลักในการปฏิบัติงาน ดังนี้

ภารกิจในการปฏิบัติงาน

1. พัฒนาสู่องค์กรสมรรถนะสูง โดยมีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ยึดหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี เสริมสร้างภาพลักษณ์ให้เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจ รวมทั้งรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม
2. ดำเนินธุรกิจไฟฟ้าให้มีการเติบโตอย่างมั่นคง โดยมีระบบจำหน่ายที่มีคุณภาพเชื่อถือได้ และปลอดภัย พร้อมให้บริการที่เป็นเลิศ
3. สร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนในธุรกิจเกี่ยวเนื่องที่มีโอกาสและศักยภาพ

แนวทางในการดำเนินงาน

1. พัฒนางค์กรให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูง (High Performance Organization) วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์
 - 1.1 พัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้มีขีดความสามารถ มีผลตอบแทนที่เหมาะสม เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน
 - 1.2 สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์
 - 1.3 สร้างมูลค่าเพิ่มจากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
 - 1.4 บริหารจัดการด้วยหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี
 - 1.5 พัฒนาปรับกระบวนการงานเพื่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย
2. ดำเนินธุรกิจหลักอย่างมั่นคงโดยเน้นคุณภาพของระบบจำหน่ายและบริการที่เป็นเลิศ วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์
 - 2.1 สามารถจ่ายไฟฟ้าอย่างเพียงพอต่อเนื่องด้วยระบบจำหน่ายที่มั่นคงและเชื่อถือได้
 - 2.2 รักษาการเติบโตของรายได้จากธุรกิจหลักอย่างต่อเนื่อง และลดต้นทุนการดำเนินงาน
 - 2.3 พัฒนาการบริหารให้ดีเลิศ เพื่อสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้า
 - 2.4 เพิ่มจำนวนลูกค้าใหม่แต่ละประเภท
3. สร้างมูลค่าเพิ่มจากทรัพยากร และโอกาสในธุรกิจเกี่ยวเนื่อง ที่มีศักยภาพวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์
 - 3.1 เพิ่มกำไรจากธุรกิจเกี่ยวเนื่อง
 - 3.2 จัดตั้งและพัฒนาธุรกิจที่มีโอกาสและศักยภาพ ให้สามารถแข่งขันได้ และเติบโตเชิงรุก
 - 3.3 ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

จรรยาบรรณในการทำงาน

1. จัดจำหน่ายให้เพียงพอ กับความต้องการ เชื่อถือได้ ปลอดภัย และมีคุณภาพตามมาตรฐานสากล และให้บริการที่เกี่ยวข้องในราคาที่เป็นธรรม
2. กำหนดมาตรฐานคุณภาพบริการ และปฏิบัติตามเงื่อนไขต่าง ๆ อย่างเคร่งครัด และรักษาไว้ซึ่งคุณภาพของการบริการให้ได้มาตรฐานตลอดเวลา
3. ให้บริการที่สุภาพ สะดวก รวดเร็ว ด้วยความเสมอภาค และมุ่งมั่นในการพัฒนาการบริการ รวมทั้งแสวงหาช่องทางที่จะเพิ่มประโยชน์ให้แก่ลูกค้าอย่างต่อเนื่อง
4. เปิดเผยข่าวสารข้อมูล ด้านบริการ อัตราค่าไฟฟ้า และค่าบริการต่าง ๆ อย่างครบถ้วน ถูกต้อง ทันต่อเหตุการณ์
5. จัดระบบเพื่อให้ลูกค้าและประชาชน สามารถร้องเรียนหรือแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับไฟฟ้าหรือบริการได้อย่างสะดวก และมีการดำเนินการอย่างดีที่สุดเพื่อให้ลูกค้าประชาชน ได้รับการตอบสนองผลอย่างรวดเร็ว
6. รักษาความลับของลูกค้าอย่างจริงจังและสม่ำเสมอ รวมถึงไม่นำมาใช้เพื่อประโยชน์ของตนเอง และผู้ที่เกี่ยวข้องโดยมิชอบ

4. ผลงานวิจัยในประเทศ และต่างประเทศที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

รังสิมา ศิริพันธุ์ (2535) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในงานที่ดีของพนักงานบริษัท ไทยประกันชีวิต จำกัด พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ประมาณร้อยละ 50 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูง รองลงมาอยู่ในระดับกลางและระดับต่ำมีสัดส่วนใกล้เคียงกัน ผลการศึกษาแสดงว่า หลักมนุษยสัมพันธ์ภายในหน่วยงานเป็นสิ่งที่สำคัญ และจำเป็นอย่างยิ่งต่อการมุ่งพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานให้พนักงานโดยหัวหน้าจะต้องทำงานเป็นหัวหน้าที่ดีและเข้าใจบทบาทของตัวเองในการเป็นนักบริหารบุคคลและปฏิบัติตนตามหลักธรรมของผู้บริหาร ซึ่งจะเป็นการสร้างสัมพันธ์อันดี ระหว่างบุคคลภายในหน่วยงาน สร้างความเข้าใจที่ถูกต้องและส่งเสริมบรรยากาศการทำงานอันจะนำไปสู่ผลสำเร็จทางการบริหารและผลสำเร็จโดยรวมขององค์กรด้วย

มาตี ธรรมสัจจุล (2535) ได้ทำการวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานควบคุมประพตติต่อกรมควบคุมการประพตติ กล่าวว่า เพศเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร เมื่อเปรียบเทียบกันแล้ว ผู้หญิงจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศชาย โดยมีผู้ให้ความเห็นว่า อาจเนื่องมาจากอุปสรรคทางด้านอาชีพที่ผู้หญิงต้องการเอาชนะมีมากกว่าผู้ชาย จึงมีความรักและความผูกพันต่อองค์กรที่ตนเป็นสมาชิกอยู่มากกว่า และไม่ต้องการให้องค์กรล้มไป ซึ่งอาจต้องหางานทำใหม่

สะอาด วงศ์อนันต์นันท์ (2538) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน ประสพการณ์ในการทำงาน และบทบาททางวิชาชีพกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลใน

โรงพยาบาลของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายในการทำงาน ความมีเอกลักษณ์ของงานความสำคัญของงาน ผลป้อนกลับของงาน ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณการเป็นที่พึ่งพิงได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ทักษะที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ความขัดแย้งในบทบาทและความคลุมเครือในบทบาท มีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์กร

บุษยาณี จันทรเจริญสุข (2538) ได้ศึกษาเรื่อง การรับรู้คุณภาพชีวิตงาน กับความผูกพันองค์กร : ศึกษากรณีข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อศึกษาถึงระดับความผูกพันองค์กรและองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการสถาบัน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามจำนวน 69 ข้อ แบ่งเป็น 3 ส่วน ส่วนแรก ถามข้อมูลส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 สอบวัดระดับความผูกพันองค์กร และส่วนที่ 3 สอบวัดระดับการรับรู้คุณภาพชีวิตงาน ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .9376 กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการจำนวน 292 คน ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบลำดับขั้นตามสัดส่วนสายงานจากจำนวนประชากรทั้งสิ้น 900 คน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ประกอบด้วยค่ามัธยฐานเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว การทดสอบค่าที (t-test) และสหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการศึกษาสรุปได้ว่า

1. ข้าราชการสถาบันมีระดับ การรับรู้คุณภาพชีวิตและความผูกพันองค์กรโดยรวมสูง
2. ในประเด็นของลักษณะส่วนบุคคลนั้น สายงาน ระดับการศึกษา และระดับตำแหน่ง ไม่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันองค์กร แต่ได้พบว่าผู้ที่มีอายุมากกว่ามีระดับความผูกพันองค์กรสูงกว่าผู้ที่มีอายุน้อยกว่า และผู้ชายมีระดับความผูกพันสูงกว่าผู้หญิง
3. การรับรู้คุณภาพชีวิตงานของข้าราชการทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

ว่าที่ ร้อยตรีอภิชาติ ศรีเมือง (2539) ศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานและลูกจ้างเทศบาลในจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยได้ทำการวิจัยทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณโดยในเชิงคุณภาพได้ทำการศึกษาโดยการสำรวจเอกสาร และนำมาวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยอาศัยแนวทางของริชาร์ด อี วอลตัน (Richard E. Walton. 1971) ส่วนในเชิงปริมาณได้ทำการเลือกกลุ่มประชากรที่เป็นพนักงานและลูกจ้างของเทศบาลในเขตจังหวัดนครศรีธรรมราชมาทำการศึกษา พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานและลูกจ้างเทศบาลในจังหวัดนครศรีธรรมราชทั้ง 3 แห่ง จัดอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการทดสอบสมมติฐานนั้นพบว่า ความแตกต่างในด้าน เพศ ระดับการศึกษา อายุงาน สถานภาพการจ้างงาน ขนาดของเทศบาลและหน่วยงานภายในเทศบาลไม่ได้มีผลทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานและลูกจ้างเทศบาลในจังหวัดนครศรีธรรมราชมีความแตกต่างกัน ณัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ส่วนความแตกต่างในเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานซึ่งเป็นเพียงตัวแปรเดียวที่เป็นการยอมรับในสมมติฐาน

สรวงสวรรค์ ต๊ะปินตา (2541) ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของช่างการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ ช่างไฟฟ้าฝ่ายบำรุงรักษาและฝ่ายเดินเครื่องจำนวน 225 คน จากผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และลักษณะส่วนบุคคลที่สัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน และมีอำนาจทำนายระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของช่างนั้นขึ้นอยู่กับตำแหน่งและประสบการณ์การทำงานเป็นส่วนใหญ่

นฤตล มีเพียร (2541) ศึกษาถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัทการบินไทยจำกัด (มหาชน) จากผลการศึกษาพบว่าข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อแยกพิจารณาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในแต่ละมิติพบว่า มิติด้านผลตอบแทน มิติด้านความมั่นคง และความก้าวหน้าในงาน มิติด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ มิติด้านบูรณาการทางสังคม มิติด้านการทำงานและชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับมิติด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับสูง ส่วนมิติด้านสภาพการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย และมิติด้านสิทธิของพนักงานอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ โดยภาพรวมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน มีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดี

ภูวนัย น้อยวงศ์ (2541) ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ : ศึกษากรณีเฉพาะบริษัท มินิแบไทย จำกัด โดยศึกษาพนักงานระดับปฏิบัติการจำนวน 365 คน พบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าปัจจัยด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ และประสบการณ์ ในการทำงานมีผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานในแต่ละด้านแตกต่างกัน

ภัทรา หิรัญรัตนพงษ์ (2542) ได้ศึกษาถึงการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทใดก็ได้ อินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่าพนักงานที่มีอายุมาก อายุงานมาก และสมรสแล้ว จะมีความผูกพันกับองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีอายุน้อยและโสด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.003, 0.001 และ 0.08 ตามลำดับ และพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูง จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำ แต่ไม่ถึงนัยสำคัญทางสถิติ และยังพบว่าพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งที่เป็นจริงและคาดหวังสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่า พนักงานที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งที่เป็นจริงและคาดหวังต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และ 0.002 ตามลำดับ และพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เป็นจริงและที่คาดหวังต่างกันน้อยจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เป็นจริงและคาดหวังต่างกันมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วิชาญ สุวรรณรัตน์ (2543) ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการบิน มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง และยังพบว่า พนักงานฝ่ายการบินที่มีตำแหน่งงานและรายได้ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

ส่วนระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และยังพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.516

งานวิจัยต่างประเทศ

เฮอ์เบิร์ต (Herbert. 1971) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต จากผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตของบุคคลจะมีความสมบูรณ์ได้นั้น จะต้องประกอบด้วยปัจจัย 4 ด้าน คือ

1. มีการตอบสนองความต้องการด้านร่างกาย
2. มีการพัฒนาตนเองและความเจริญของบุคคล
3. การมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดของสมาชิกในสังคมปฐมภูมิ
4. การติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลในสังคมในฐานะที่ตนเป็นสมาชิกในสังคมนั้น

ฟูการมิ และลาร์สัน (Fukami and Larson. 1984) ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานขนส่ง 114 คน จากการวิเคราะห์ด้วยค่าสหสัมพันธ์และการวิเคราะห์ถดถอยพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันทางบวกได้แก่ อายุ อายุงาน ลักษณะงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และการเข้ากับผู้ร่วมงานได้ ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางลบ คือระดับการศึกษาและความเครียดในงาน เมื่อวิเคราะห์ถดถอยพบว่าตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การ คือ อายุงาน ระดับการศึกษา ขอบเขตของงานและความเครียดในงานตามลำดับ

แมทธิว (Mathieu. 1991) วิเคราะห์องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและลักษณะความผูกพันต่อองค์การ โดยทำการสำรวจจากทหารใหม่ 588 คน โดยใช้ตัวแปรลักษณะส่วนบุคคล ตัวแปรความตึงเครียดในบทบาทซึ่งประกอบไปด้วย ความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาท ตลอดจนบทบาทที่เป็นภาระมากเกินไป และตัวแปรของประสบการณ์ที่ทหารเหล่านี้ได้รับการให้ฝึกฝนในหน่วย ซึ่งประกอบไปด้วยลักษณะของงาน จำนวน 5 ลักษณะ ได้แก่ ความหลากหลายในรูปแบบการดำเนินการฝึก ความมีอิสระ การมีโอกาสติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น การได้ผลป้อนกลับ และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของลักษณะการฝึก ส่วนองค์ประกอบด้านความพึงพอใจในงานได้พิจารณาในด้านสภาพการทำงาน ผู้บังคับบัญชา และรางวัลตอบแทน ผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรู้สึผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ลักษณะการฝึก ความพึงพอใจในประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึก ความสมานฉันท์ในกลุ่ม ขณะที่ความเครียดที่ได้รับมีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันหน่วยฝึก

บร็อคเนอร์และคณะ (Brockner and others. 1992) ศึกษาจากพลเมืองชาวชิคาโกจำนวน 804 ราย จากการวิเคราะห์ด้วยค่าสหสัมพันธ์และการวิเคราะห์ถดถอยพบว่าหน้าที่พนักงานรับรู้ว่าจะปฏิบัติต่อเขาด้วยความเป็นธรรมมีความสัมพันธ์ทางบวก กับความผูกพันต่อองค์การ และผลจะเป็นไปตามหลักกระบวนการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social Exchange) นอกจากนี้ หากพนักงาน

พบว่าตนไม่ได้รับการปฏิบัติจากองค์กรอย่างเป็นธรรม ระดับของความผูกพันองค์กรจะลดลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลไปสู่การออกจากองค์กรในที่สุด

มาร์ติน และฮาร์เฟอร์ (Martin and Harfer. 1995) ได้ศึกษาถึงการเชื่อมโยงระหว่างการเปลี่ยนงานและการมีส่วนร่วมในงานและความผูกพันต่อองค์กร พบว่าการมีส่วนร่วมในงานและความผูกพันต่อองค์กรมีผลกระทบต่อการเปลี่ยนงาน พบว่าความต้องการภายใน (Intrinsic Needs) เช่น งานที่ท้าทายก่อให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการมีส่วนร่วมในงาน ความต้องการภายนอก (Extrinsic Needs) เช่น ค่าจ้างสวัสดิการ และโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง มีผลต่อทัศนคติความผูกพันต่อองค์กร และยังพบอีกว่าการออกแบบงานใหม่ให้พนักงานมีส่วนในการตัดสินใจด้วยตนเองมากขึ้น จะช่วยเพิ่มการมีส่วนร่วมในงานให้มากขึ้นอีกด้วย

หลุยส์ (Louis. 1998) ได้ศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมเกี่ยวกับความผูกพันและประสิทธิภาพแห่งตน พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสนับสนุนความผูกพันต่องานและประสิทธิภาพแห่งตน ในโรงเรียน 8 แห่ง โดยแสดงให้เห็นว่า รูปแบบของความสัมพันธ์ของคุณลักษณะ ของสถานที่ทำงานกับอิทธิพลของพฤติกรรม ทัศนคติและคุณลักษณะทางจิตใจ มีผลกระทบต่อการสอน จากการสังเกตในชั้นเรียน และข้อมูลจากการสำรวจพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานสามารถวัดได้ว่ามีความเกี่ยวข้องอย่างมากกับความผูกพันของครูและประสิทธิภาพแห่งตน

บทที่ 3

การดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) โดยมีแบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือ เพื่อรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างของประชากร โดยศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน การไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย (เขตคลองเตย)” เพื่อให้เป็นไปตามความมุ่งหมายที่กำหนดไว้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดประชากร และการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำ และการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานกลุ่มสนับสนุนและปฏิบัติการของการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย เขตคลองเตย จำนวน 1,691 คน (ไม่รวมพนักงานส่วนกลาง) ประกอบไปด้วยพนักงานฝ่ายควบคุมระบบไฟฟ้า(ผคฟ.)จำนวน 524 คน พนักงานฝ่ายบำรุงรักษาระบบไฟฟ้า(ผบร.) จำนวน 364 คน พนักงานฝ่ายออกแบบและควบคุมงาน(ผอบ.)จำนวน 170 คน พนักงานฝ่ายก่อสร้าง (ผกส.) จำนวน 448 คน และพนักงานฝ่ายจัดการทรัพย์สินและรักษาความปลอดภัย(ผทก.) จำนวน 185 คน (ที่มา:ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ การไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย เขตคลองเตย เดือนเมษายน พ.ศ.2550)

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย (เขตคลองเตย) ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน (Finite Population) ผู้วิจัยจึงได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณของ Taro Yamane (Yamane. 1967: 886-887) โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และยอมให้มีความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าไม่เกิน 5% ซึ่งจะได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 339 คน ซึ่งสามารถคำนวณได้ดังนี้

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

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
 N = ขนาดของประชากร
 e = ค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง

ได้ดังนี้

$$n = \frac{1,691}{1+1,691 (0.05)^2}$$

$$= 323.48 \text{ ประมาณ } 323 \text{ คน}$$

ผู้วิจัยเพิ่มกลุ่มตัวอย่าง 5% ของกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ เท่ากับ 16 คน รวมกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยทั้งสิ้น 339 คน และจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด ผู้วิจัยทำการเก็บแบบสอบถามได้ทั้งสิ้น 339 ชุด คิดเป็นจำนวนที่เก็บได้ทั้งสิ้น 100%

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

1. วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานแต่ละฝ่ายของการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย เขตคลองเตย โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง 339 คน จากจำนวนประชากรทั้งหมด 1,691 คน ทำการสุ่มตัวอย่างแต่ละชั้นภูมิด้วยวิธีการกำหนดสัดส่วนของจำนวนสมาชิกในแต่ละชั้นภูมิ (Proportional Stratified Sampling) โดยคำนวณจากสูตร (บุญเรียง ขจรศิลป์, 2543)

$$\frac{f_s}{N} = n_s \times n$$

เมื่อ	f_s	แทน	สัดส่วนในการสุ่มของแต่ละชั้นภูมิ
	n_s	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากแต่ละชั้นภูมิ
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด
	N	แทน	ขนาดของกลุ่มประชากร

ตาราง 2 จำนวนกลุ่มตัวอย่างของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย เขตคลองเตย
แต่ละชั้นตามฝ่ายงาน

กลุ่มสนับสนุนและปฏิบัติการ	จำนวนพนักงานในฝ่าย	จำนวนตัวอย่างที่ต้องทำการสุ่ม
ฝ่ายควบคุมระบบไฟฟ้า	524 คน	$339 \times 524 / 1,691 = 105$ คน
ฝ่ายบำรุงรักษาระบบไฟฟ้า	364 คน	$339 \times 364 / 1,691 = 73$ คน
ฝ่ายออกแบบและควบคุมงาน	170 คน	$339 \times 170 / 1,691 = 34$ คน
ฝ่ายก่อสร้าง	448 คน	$339 \times 448 / 1,691 = 90$ คน
ฝ่ายจัดการทรัพย์สินและ รักษาความปลอดภัย	185 คน	$339 \times 185 / 1,691 = 37$ คน

ที่มา : ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เขตคลองเตย

2. วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความสะดวก (Convenience sampling) โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างเพื่อแจกแบบสอบถามตามความสะดวก เพื่อให้ได้ตัวอย่างพนักงานตามที่กำหนด

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยโดยการออกแบบสอบถาม (Questionnaires) โดยสร้างเครื่องมือและทำการหาคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2. กำหนดขอบเขตและประเด็นคำถามให้สอดคล้องตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

3. ดำเนินการสร้างแบบสอบถามโดยแบ่งแบบสอบถามออก 1 ชุด ประกอบไปด้วย 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

โดยลักษณะแบบสอบถามประกอบด้วย มีคำถามแบบมีคำตอบให้เลือก 2 คำตอบ (Simple-dichotomy question) จำนวน 1 ข้อและคำถามมีให้เลือกหลายคำตอบ (Multiple-choice question) จำนวน 4 ข้อ

ได้ทำการใช้ระดับการวัดข้อมูลดังนี้

ข้อที่ 1 เพศ ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale)

ข้อที่ 2 อายุ ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale)

ข้อที่ 3 สถานภาพการสมรส ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale)

ข้อที่ 4 ระดับการศึกษา ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale)

ข้อที่ 5 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale)

ส่วนที่ 2 เป็นลักษณะแบบสอบถามให้เลือกตอบแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของ Likert แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานในปัจจุบันมี 8 ด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสถานภาพที่ทำงานปลอดภัย ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านความภูมิใจในการทำงาน จำนวน 32 ข้อ

มีเกณฑ์การให้คะแนน โดยใช้มาตราส่วนวัดระดับความคิดเห็น โดยใช้มาตราส่วนประเมินค่า กำหนดระดับความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ โดยใช้คำถามเชิงบวก แบ่งคะแนนไว้ ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	=	5 คะแนน
เห็นด้วย	=	4 คะแนน
ไม่แน่ใจ	=	3 คะแนน
ไม่เห็นด้วย	=	2 คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	=	1 คะแนน

เมื่อรวบรวมข้อมูล และแจกแจงความถี่แล้ว ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอภิปรายผลการคำนวณ (กัลยา วาณิชยปัญญา : 2542)

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

ตาราง 3 กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของระดับคะแนนค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับ
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความเห็นของพนักงาน	แปลผล
4.21 - 5.00	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	พนักงานมีคุณภาพชีวิตในระดับมากที่สุด
3.41 - 4.20	เห็นด้วย	พนักงานมีคุณภาพชีวิตในระดับมาก
2.61 - 3.40	ไม่แน่ใจ	พนักงานมีคุณภาพชีวิตในระดับปานกลาง
1.81 - 2.60	ไม่เห็นด้วย	พนักงานมีคุณภาพชีวิตในระดับน้อย
1.00 - 1.80	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	พนักงานมีคุณภาพชีวิตในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นลักษณะแบบสอบถามให้เลือกตอบแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของ Likert แบบสอบถามเกี่ยวกับด้านความผูกพันต่อองค์กรในปัจจุบัน มี 3 ด้านได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึกรัก ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง ความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม จำนวน 15 ข้อ

มีเกณฑ์การให้คะแนน โดยใช้มาตราส่วนวัดระดับความคิดเห็น โดยใช้มาตราส่วนประเมินค่า กำหนดระดับความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ โดยใช้คำถามเชิงบวก แบ่งคะแนนไว้ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	=	5 คะแนน
เห็นด้วย	=	4 คะแนน
ไม่แน่ใจ	=	3 คะแนน
ไม่เห็นด้วย	=	2 คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	=	1 คะแนน

เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้ว ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอธิบายผลการคำนวณ (กัลยา วาณิชยปัญญา : 2542)

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

ตาราง 4 กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของระดับคะแนนค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับ
ด้านความผูกพันต่อองค์กร

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความเห็นของพนักงาน	แปลผล
4.21 - 5.00	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด
3.41 - 4.20	เห็นด้วย	พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมาก
2.61 - 3.40	ไม่แน่ใจ	พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรปานกลาง
1.81 - 2.60	ไม่เห็นด้วย	พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรน้อย
1.00 - 1.80	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามลำดับ ดังนี้

1. ศึกษาลักษณะ รูปแบบ และวิธีการเขียนแบบสอบถามจากเอกสาร งานวิจัย แนวคิด ทฤษฎีและผลงานการวิจัยเกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษา

2. รวบรวมสาระ และเนื้อหาต่างๆ ที่ได้จากเอกสาร งานวิจัย แนวคิดทฤษฎี และผลงาน การวิจัย เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตใน การทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย

3. นำข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมมาสร้าง แบบสอบถามที่เกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่าง คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย

4. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วไปนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบและ รับข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขต่อไป

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเพื่อพิจารณา ตรวจสอบอีกครั้งให้สมบูรณ์ก่อนนำทดลอง (Try out)

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้กับพนักงานในการไฟฟ้านครหลวง จำนวน 50 รายเพื่อนำมาหาความเชื่อถือหรือค่าความเชื่อมั่น โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient of alpha) ของ (Cronbach)

สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ คือ พนักงานการไฟฟ้านครหลวง เขต คลองเตย จำนวน 50 ชุด เพื่อนำมาหาความเชื่อถือหรือค่าความเชื่อมั่น โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ อัลฟา (α - Coefficient of alpha) ของ (Cronbach) ซึ่งจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ค่าใกล้เคียงกับ 1 แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง

ซึ่งผลการทดสอบเป็นดังนี้ ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α - Coefficient of alpha) เป็นดังต่อไปนี้

ตาราง 5 ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α - Coefficient of alpha) ของตัวแปรปัจจัย

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ค่า ความ เชื่อมั่น	ความผูกพันต่อองค์กร	ค่า ความ เชื่อมั่น
1.ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	.8365	1.ความผูกพันด้านความรู้สึกรัก	.8283
2.สภาพการทำงานปลอดภัย	.8293	2.ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง	.8265
3.การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	.8275	3.ความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม	.8268
4.ความก้าวหน้า	.8128		
5.สังคมสัมพันธ์	.8427		
6.ลักษณะการบริหารงาน	.8181		
7.ภาวะอิสระจากงาน	.8663		
8.ภูมิใจในองค์กร	.8202		

7. นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้แล้วมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อความสมบูรณ์ โดยได้รับคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาควบคุมสารนิพนธ์ เพื่อความถูกต้องอีกครั้งหนึ่ง จากนั้นจึงนำแบบสอบถามไปสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้รวบรวมเก็บข้อมูล เพื่อนำมาวิเคราะห์ตามขั้นตอน ดังนี้

แหล่งข้อมูล (Source of data) การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) และการวิจัยเชิงสำรวจ (Exploratory research) โดยมุ่งศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย เขตคลองเตย โดยในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ทำการแบ่งลักษณะของการเก็บข้อมูลเพื่อทำการศึกษาออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) เป็นข้อมูล que ผู้วิจัยได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย เขตคลองเตย จำนวน 339 คน โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1.1 ขอจดหมายจากบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

1.2 ดำเนินการเก็บข้อมูลจากพนักงานการไฟฟ้านครหลวงตามที่ได้กำหนดไว้

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) เป็นข้อมูลที่ใช้ประกอบการทำวิจัย ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากข้อมูลที่มีผู้รวบรวมไว้ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศดังนี้

2.1 หนังสือทางวิชาการ บทความ วิทยานิพนธ์และรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.2 วารสารต่างๆ

2.3 ข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต

4. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะกระทำการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมดมา จัดทำการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. ทำการตรวจสอบข้อมูล (Editing) โดยการตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถามและแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก

2. ทำการลงรหัส (Coding) โดยนำแบบสอบถามปลายปิดที่มีความสมบูรณ์ถูกต้องเรียบร้อยแล้ว มาลงรหัสตามที่กำหนดไว้

3. ทำการประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC+ (Statistical Package for the Social Science for Windows) โดยมีขั้นตอนดังนี้

3.1 การวิเคราะห์เชิงสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) เพื่ออธิบายถึงลักษณะทางด้านส่วนบุคคลของกลุ่มประชากร คือ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

- ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้ในการแปลความหมายลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ในแบบสอบถามส่วนที่ 1

- ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) เพื่อใช้ในการแปลความหมายของข้อมูลในด้านต่างๆ ในแบบสอบถาม ส่วนที่ 2-3

- ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) เพื่อใช้ในการแปลความหมายของข้อมูลในด้านต่างๆ ในแบบสอบถาม ส่วนที่ 2-3

3.2 การวิเคราะห์โดยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic) เพื่อทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อ สถิติที่ใช้ ได้แก่

- t-test ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง ค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มประชากร 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน เพื่อทดสอบสมมติฐาน ด้านเพศ

- One-way ANOVA ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มประชากรที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม เพื่อทดสอบสมมติฐาน ด้านอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

- สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง 2 ตัวแปรที่เป็นอิสระต่อกัน เพื่อทดสอบสมมติฐาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทางด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสถานภาพที่ทำงานปลอดภัย ด้านศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะ

การบริหารงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านความภูมิใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร
ในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย

- สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression) ใช้ในการวิเคราะห์ตัวแปรอิสระหลายตัว

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน

1.1 การหาค่าร้อยละ (Percentage) โดยใช้สูตร (Bluman. 2004: 36)

$$P = \frac{f \times 100}{n}$$

เมื่อ P แทน ค่าร้อยละ หรือ ค่าเปอร์เซ็นต์
f แทน ค่าความถี่ที่สำรวจได้
n แทน ค่าจำนวนความถี่ทั้งหมด หรือ ค่าขนาดของ
กลุ่มตัวอย่าง

1.2 การหาค่าเฉลี่ย (Mean) โดยใช้สูตร (Bluman. 2004: 98)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n}$$

เมื่อ $\bar{X}$ แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย
 $\sum X$ แทน ค่าผลรวมของคะแนนทั้งหมด
n แทน ค่าขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) (Bluman. 2004: 119)

$$S.D = \sqrt{\frac{\sum x^2 - (\sum x)^2}{n - 1}}$$

เมื่อ S.D แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนของกลุ่ม
ตัวอย่าง

$\sum x^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
 $(\sum x)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
n แทน ค่าขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

2 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

2.1 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance)

2.1.1 ค่า F-test กรณีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน โดยใช้สูตร

ตาราง 6 สูตรคำนวณค่า F-test

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม(B)	k-1	$SS_{(B)}$	$MS_{(B)} = \frac{SS_{(B)}}{k-1}$	$\frac{MS_{(B)}}{MS_{(W)}}$
ภายในกลุ่ม(W)	n-k	$SS_{(W)}$	$MS_{(W)} = \frac{SS_{(W)}}{n-k}$	
รวม (T)	n-1	$SS_{(T)}$		

$$F = \frac{MS_{(B)}}{MS_{(W)}}$$

เมื่อ	F แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-Distribution
	df แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ ได้แก่ ระหว่างกลุ่ม (k-1) และภายในกลุ่ม (n-k)
	k แทน	จำนวนกลุ่มของตัวอย่างที่นำมาทดสอบสมมติฐาน
	n แทน	จำนวนตัวอย่างทั้งหมด
	$SS_{(B)}$ แทน	ผลรวมกำลังสองระหว่างกลุ่ม
	$SS_{(W)}$ แทน	ผลรวมกำลังสองภายในกลุ่ม
	$MS_{(B)}$ แทน	ค่าประมาณของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	$MS_{(W)}$ แทน	ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม

กรณีผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแล้ว ต้องทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ต่อไป เพื่อดูว่ามีคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน โดยใช้สูตรของ Fisher's Least Significant Difference (LSD)

$$LSD = t_{1-\alpha/2; n-k} \sqrt{MSE \left[\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right]} \quad \text{โดยที่ } n_i \neq n_j$$

เมื่อ	LSD	แทน	ผลต่างนัยสำคัญ
	$t_{1-\alpha/2; n-k}$	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบ t-Distribution ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และชั้นแห่งความเป็นอิสระภายในกลุ่ม = n - k
	MSE	แทน	ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม (MS_w)
	n_i	แทน	จำนวนตัวอย่างของกลุ่ม i
	n_j	แทน	จำนวนตัวอย่างของกลุ่ม j
	α	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อน

2.1.2 ค่า Brown-Forsythe (β) กรณีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน โดยใช้สูตร (Hartung & Stock. 2001:300)

$$(\beta) = \frac{MS_{(B)}}{MS_{(W)}} \quad \text{โดย ค่า } MS_{(W)} = \sum_{i=1}^k \left(1 - \frac{n_j}{N} \right) S_i^2$$

เมื่อ	(β)	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Brown-Forsythe
	$MS_{(B)}$	แทน	ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	$MS_{(W)}$	แทน	ความแปรปรวนภายในกลุ่ม
	k	แทน	จำนวนกลุ่มของตัวอย่าง
	n_i	แทน	จำนวนตัวอย่างของกลุ่มที่ i
	N	แทน	ขนาดของประชากร
	S_i^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ i

กรณีผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบเป็นรายคู่ เพื่อดูว่ามีคู่ใดที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธี Dunnett's T3 โดยใช้สูตร

$$t = \frac{\bar{X}_i - \bar{X}_j}{MS_{(W)} \left(\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right)}$$

เมื่อ	t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-Distribution
	$MS_{(W)}$	แทน	ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม

$\bar{X}_i$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ i

$\bar{X}_j$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ j

n_i แทน จำนวนตัวอย่างของกลุ่มที่ i

n_j แทน จำนวนตัวอย่างของกลุ่มที่ j

2.2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย โดยใช้สูตรสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation coefficient) โดยใช้สูตร (Bluman. 2004: 499)

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

เมื่อ r แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

$\sum x$ แทน ผลคะแนนรวมรายข้อ (Item) ของกลุ่มตัวอย่าง

$\sum y$ แทน ผลคะแนนรวม (Total) ของทั้งกลุ่ม

$\sum x^2$ แทน ผลคะแนนชุด x แต่ละตัวยกกำลังสอง

$\sum y^2$ แทน ผลคะแนนชุด y แต่ละตัวอย่างยกกำลังสอง

$\sum xy$ แทน ผลรวมของผลคูณระหว่าง x และ y

n แทน จำนวนคน หรือ ค่าขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จะมีค่าระหว่าง $-1 < r < 1$ หมายความว่าค่าของ r คือ

ค่า r เป็นลบแสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม

ค่า r เป็นบวก แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

และมีความสัมพันธ์กันมาก

ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ -1 หมายถึง x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกัน

ข้ามกันและมีความสัมพันธ์กันมาก

ถ้า $r = 0$ แสดงว่า x และ y ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ถ้า r เข้าใกล้ 0 แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์กันน้อย

การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ในกรณีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยได้แปลความหมายระดับความสัมพันธ์ดังกล่าวด้วยเกณฑ์ดังนี้ (Burn; & Bush. 1998: 552)

0.91 – 1.00	มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก
0.76 – 0.90	มีความสัมพันธ์ในระดับสูง
0.51 – 0.75	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

0.31 – 0.50	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
0.01 – 0.30	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก

2.3 สถิติการวิเคราะห์เชิงถดถอยพหุฐาน (Multiple Regression Analysis)

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_n X_n + e$$

เมื่อ	Y	แทน	ตัวแปรตาม
	X	แทน	ตัวแปรอิสระ
	β_0	แทน	ค่าคงที่(Intercept)
	$\beta_{1,2,\dots,n}$	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย

ทั้งนี้ สามารถกำหนดแบบจำลองการวิเคราะห์ โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัว (Multivariate Statistical Techniques) ในการทดสอบสมมติฐานดังนี้

แบบจำลองการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานของ พนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย ได้แก่ ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพที่ทำงานปลอดภัย ด้านพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านความภูมิใจในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กร

$$\text{Organizational Commitment} = \beta_0 + \beta_1 \text{Adequate and Fair Compensation} + \beta_2 \text{Safe and Healthy Environment} + \beta_3 \text{Development of Human Capacities} + \beta_4 \text{Growth} + \beta_5 \text{Social Integration} + \beta_6 \text{Constitutionalism} + \beta_7 \text{Total Life Space} + \beta_8 \text{Organizational Pride}$$

เมื่อ	Organizational Commitment	แทน	ความผูกพันต่อองค์กร
	Adequate and Fair Compensation	แทน	ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ
	Safe and Healthy Environment	แทน	สภาพที่ทำงานปลอดภัย
	Development of Human Capacities	แทน	พัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน
	Growth	แทน	ความก้าวหน้า
	Social Integration	แทน	สังคมสัมพันธ์
	Constitutionalism	แทน	ลักษณะการบริหารงาน
	Total Life Space	แทน	ภาวะอิสระจากงาน
	Organizational Pride	แทน	ความภูมิใจในองค์กร

2.4 สถิติที่ใช้วิเคราะห์คุณภาพแบบสอบถาม

ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α Coefficient) จากสูตรของ Cronbach (Aiken. 1991: 100; citing Cronbach. 1951.)

การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบัค เพื่อปรับปรุงให้แบบสอบถามได้ตามมาตรฐาน ซึ่งค่าแอลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 มาก แสดงว่ามีความน่าเชื่อถือได้มาก โดยใช้สูตร

$$\alpha = \frac{n}{(n-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right\}$$

เมื่อ	α	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น
	n	แทน	จำนวนข้อของชุดคำถาม
	$\sum S_i^2$	แทน	ผลรวมของความแปรปรวนของคะแนนเป็นรายข้อ
	S_t^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของคะแนนรวมของชุดคำถาม

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย(เขตคลองเตย) ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 339 คน และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลความหมายการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการกำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายผลการวิเคราะห์ ข้อมูลเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยขอเสนอสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

n	แทน	จำนวนพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย
$\bar{x}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน(Standard Deviation)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean Squares)
df	แทน	ขั้นของความอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
t	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณา t-Distribution
F-Ratio	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณา F-Distribution
F-Prob.,p	แทน	ความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ
r	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
H ₀	แทน	สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H ₁	แทน	สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผล การวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบคำอธิบายโดยเรียงลำดับหัวข้อเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามที่ใช้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามที่ใช้วัดความผูกพันต่อองค์กร

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานที่ทำงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานโดยแจกแจงจำนวนค่าร้อยละ ดังนี้

ตาราง 7 จำนวนและค่าร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	175	51.6
หญิง	164	48.4
รวม	339	100.0
อายุ		
18-27 ปี	118	34.8
28-37 ปี	115	33.9
38-47 ปี	86	25.4
48 ปีขึ้นไป	20	5.9
รวม	339	100.0

ตาราง 7 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สถานภาพสมรส		
โสด	210	61.9
สมรส/อยู่ด้วยกัน	115	33.9
หย่า/ม่าย/แยกกันอยู่	14	4.1
รวม	339	100.0
ระดับการศึกษา		
มัธยมต้น	28	8.3
มัธยมปลาย/ปวช.	40	11.8
ปวส./อนุปริญญาตรี	108	31.9
ปริญญาตรี/หรือสูงกว่า	163	48.1
รวม	339	100.0
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
ไม่เกิน 2 ปี	83	24.5
3-5 ปี	141	41.6
6-8 ปี	82	24.2
9 ปีขึ้นไป	33	9.7
รวม	339	100.0

จากตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 339 คน

เพศ – ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศชายมีจำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 51.6 และเพศหญิงมีจำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 48.4

อายุ – ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 18-27 ปี มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 34.8 รองลงมาคืออายุระหว่าง 28-37 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.9 อายุระหว่าง 38-47 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.4 และอายุ 48 ปีขึ้นไป ร้อยละ 5.9

สถานภาพสมรส – ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 61.9 รองลงมาคือสถานภาพสมรสหรืออยู่ด้วยกัน คิดเป็นร้อยละ 33.9 และสถานภาพหย่าหรือม่ายหรือแยกกันอยู่คิดเป็นร้อยละ 4.1

ระดับการศึกษา – ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรีมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 48.1 รองลงมาคือระดับปวส.หรืออนุปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ

31.9 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือปวช. คิดเป็นร้อยละ 11.8 และระดับต่ำกว่าหรือเทียบเท่ามัธยมศึกษาตอนต้น คิดเป็นร้อยละ 8.3

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน – ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุการทำงาน 3-5 ปี มีจำนวนมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 41.6 รองลงมามีอายุการทำงาน ไม่เกิน 2 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.5 อายุการทำงาน 6-8 ปี ร้อยละ 24.2 และอายุการทำงาน 9 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 9.7

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามที่ใช้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย(เขตคลองเตย) เป็นแบบมาตราวัดของลิเคิร์ต (Likert) จำนวน 32ข้อ โดยรวมและรายข้อ โดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทั้งนี้คุณภาพชีวิตในการทำงานแบ่งออกเป็น 8 ด้าน คือ ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพที่ทำงานปลอดภัย ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านความภูมิใจในองค์กร ผลการศึกษามีดังนี้

ตาราง 8 คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย (Mean) ($\bar{X}$)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
1.ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	2.78	.54057	ปานกลาง
2.ด้านสภาพที่ทำงานปลอดภัย	2.92	1.0075	ปานกลาง
3.ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	3.02	.6909	ปานกลาง
4.ด้านความก้าวหน้า	2.96	.9264	ปานกลาง
5.ด้านสังคมสัมพันธ์	3.31	.6712	ปานกลาง
6.ด้านลักษณะการบริหารงาน	3.24	.6189	ปานกลาง
7.ด้านภาวะอิสระจากงาน	3.09	.5870	ปานกลาง
8.ด้านความภูมิใจในองค์กร	3.67	.6653	มาก
คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม	3.12	.4646	ปานกลาง

จากตาราง 8 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยในระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตเกือบทุกด้านโดยที่ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอมีค่าเฉลี่ย 2.78 ด้านสภาพที่ทำงานปลอดภัยมีค่าเฉลี่ย 2.92 ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ย 3.02 ด้านความก้าวหน้ามีค่าเฉลี่ย 2.96 ด้านสังคมสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ย 3.31 ด้านลักษณะการบริหารงานมีค่าเฉลี่ย 3.24 ด้านภาวะอิสระจากงานมีค่าเฉลี่ย 3.09 และด้านความภูมิใจในองค์กรเห็นด้วยในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 3.67

ตามลำดับ โดยที่คุณภาพชีวิตโดยรวมทั้งหมดนั้น ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นด้วยในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12

ตาราง 9 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ

ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	ค่าเฉลี่ย (Mean) ($\bar{X}$)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
1.รายได้ที่รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายตามสมควรในสภาวะปัจจุบัน	2.55	1.046	น้อย
2.สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่ได้รับมีความเหมาะสม	2.91	1.065	ปานกลาง
3.ท่านพอใจกับการปรับอัตราเงินเดือนครั้งล่าสุด	2.00	.962	น้อย
4.ท่านยังต้องทำงานพิเศษนอกเวลาเพื่อหารายได้เพิ่ม	3.67	1.228	มาก
ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอโดยรวม	2.78	.540	ปานกลาง

จากตาราง 9 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยน้อยกับรายได้ที่รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายตามสมควรในสภาวะปัจจุบันกับความพอใจกับการปรับอัตราเงินเดือนครั้งล่าสุด โดยมีค่าเฉลี่ย 2.55 และ 2.00 ตามลำดับ แต่มีการเห็นด้วยในระดับปานกลางในด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่ได้รับมีความเหมาะสม โดยมีค่าเฉลี่ย 2.91 และมีการเห็นด้วยในระดับมากกับด้านที่ยังต้องทำงานพิเศษนอกเวลาเพื่อหารายได้เพิ่ม โดยมีค่าเฉลี่ย 3.67 ซึ่งในด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอโดยรวมแล้ว ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นด้วยในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.78

ตาราง 10 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสถานภาพที่ทำงานปลอดภัย

ด้านสถานภาพที่ทำงานปลอดภัย	ค่าเฉลี่ย (Mean) ($\bar{X}$)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
1.อุปกรณ์สำนักงานมีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	3.18	1.062	ปานกลาง
2.สภาพแวดล้อมทางกายภาพในองค์กรมีความเหมาะสมสามารถปฏิบัติงานได้สะดวกสบาย	3.15	1.008	ปานกลาง
3.การจัดทางออกฉุกเฉินภายในอาคารยังมีเพียงพอสำหรับการป้องกันอันตรายที่อาจเกิดขึ้น	2.85	1.300	ปานกลาง
4.องค์การของท่านมีสถานที่เพียงพอ เช่น มีที่จอดรถ มีห้องน้ำที่สะอาด มีห้องรับประทานอาหารที่เหมาะสม	2.54	1.271	น้อย
ด้านสถานภาพที่ทำงานปลอดภัยโดยรวม	2.92	1.007	ปานกลาง

จากตาราง 10 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยปานกลางกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสถานภาพที่ทำงานปลอดภัยโดยรวมโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.92

เมื่อวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสถานภาพที่ทำงานปลอดภัย เป็นรายข้อ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นด้วยปานกลางในเรื่องอุปกรณ์สำนักงานมีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน กับสภาพแวดล้อมทางกายภาพในองค์กรมีความเหมาะสมสามารถปฏิบัติงานได้สะดวกสบาย และ การจัดการทางออกฉุกเฉินภายในอาคารยังมีเพียงพอสำหรับการป้องกันอันตรายที่อาจเกิดขึ้น โดยมีค่าเฉลี่ย 3.18 , 3.15 และ 2.85 ตามลำดับ และผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นด้วยน้อยในเรื่องขององค์การของท่านมีสถานที่เพียงพอ เช่น มีที่จอดรถ มีห้องน้ำที่สะอาด มีห้องรับประทานอาหารที่เหมาะสม โดยมีค่าเฉลี่ย 2.54

ตาราง 11 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน

ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย (Mean) ($\bar{X}$)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
1.องค์การของท่านสนับสนุนให้บุคลากรไปศึกษาดูงานหรือเข้าอบรมหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความสามารถในการปฏิบัติงาน	3.22	1.017	ปานกลาง
2.ท่านได้ใช้ทักษะความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่	3.78	1.178	มาก
3.กฎ ระเบียบของหน่วยงานจำกัดความสามารถและความเป็นอิสระในการทำงานของท่าน	2.57	1.059	น้อย
4.ท่านได้รับคำชมเชยหรือรางวัลจากการทำงานที่ประสบความสำเร็จ	2.52	1.170	น้อย
ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานโดยรวม	3.02	.690	ปานกลาง

จากตาราง 11 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยปานกลางกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานโดยรวม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.02

เมื่อวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน เป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นด้วยน้อยในเรื่องกฎ ระเบียบของหน่วยงานจำกัดความสามารถและความเป็นอิสระในการทำงาน กับ ในเรื่องการได้รับคำชมเชยหรือรางวัลจากการทำงานที่ประสบความสำเร็จ โดยมีค่าเฉลี่ย 2.57 และ 2.52 ตามลำดับ มีความเห็นด้วยระดับปานกลางในเรื่ององค์การของท่านสนับสนุนให้บุคลากรไปศึกษาดูงานหรือเข้าอบรมหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.22 และผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นด้วยในระดับมากกับเรื่องที่ได้ใช้ทักษะความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.78

ตาราง 12 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้า

ด้านความก้าวหน้า	ค่าเฉลี่ย (Mean) ($\bar{X}$)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
1.ท่านมีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	2.76	1.185	ปานกลาง
2.องค์การของท่านให้โอกาสในการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อปรับปรุงหรือ เพิ่มพูนความรู้	3.40	1.113	มาก
3.การพิจารณาความดีความชอบและการปรับเงินเดือนมี กระบวนการที่ยุติธรรม	2.61	1.180	ปานกลาง
4.องค์การของท่านสนับสนุนบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน	3.11	1.061	ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้าโดยรวม	2.96	.926	ปานกลาง

จากตาราง 12 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยปานกลางกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าโดยรวม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.96

เมื่อวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นด้วยปานกลางในเกือบทุกเรื่อง ในเรื่องมีโอกาสดังต่อไปนี้
สูงชัน เช่นเดียวกับเรื่องการพิจารณาความดีความชอบและการปรับเงินเดือนมีกระบวนการที่
ยุติธรรม และ องค์การของท่านสนับสนุนบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยมีค่าเฉลี่ย
2.76 , 2.61 และ 3.11 ตามลำดับ และมีความเห็นด้วยมากในเรื่ององค์การที่ให้โอกาสในการศึกษา
เพิ่มเติมเพื่อปรับปรุงหรือเพิ่มพูนความรู้ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.40

ตาราง 13 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์

ด้านสังคมสัมพันธ์	ค่าเฉลี่ย (Mean) ($\bar{X}$)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
1.เมื่อท่านมีปัญหาท่านสามารถขอคำปรึกษาจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานได้เสมอ	3.61	.918	มาก
2.องค์การของท่านมีการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานและผู้ใต้บังคับบัญชาและระหว่างเพื่อนร่วมงานที่เหมาะสม	3.27	1.202	ปานกลาง
3.องค์การของท่านมีการแบ่งแยก แบ่งพรรค แบ่งพวก	3.05	1.249	ปานกลาง
4.องค์การของท่านมีบรรยากาศการทำงานที่เป็นกันเอง	3.32	1.228	ปานกลาง
ด้านสังคมสัมพันธ์โดยรวม	3.31	.671	ปานกลาง

จากตาราง 13 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยปานกลางกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์โดยรวม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31

เมื่อวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์เป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นด้วยปานกลาง ในเรื่องที่ยังต้องการมีการจัดกิจกรรม เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานและผู้ใต้บังคับบัญชา และระหว่างเพื่อนร่วมงานที่เหมาะสม เช่นเดียวกับองค์การที่มีการแบ่งแยก แบ่งพรรค แบ่งพวก และองค์การมีบรรยากาศการทำงานที่เป็นกันเองโดยมีค่าเฉลี่ย 3.27 , 3.05 และ 3.32 ตามลำดับ และผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นด้วยมากในเรื่องเมื่อมีปัญหาสามารถขอคำปรึกษาจากหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงานได้เสมอโดยมีค่าเฉลี่ย 3.61

ตาราง 14 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะการบริหารงาน

ด้านลักษณะการบริหารงาน	ค่าเฉลี่ย (Mean) ($\bar{X}$)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
1.ท่านคิดว่าหากท่านได้ถูกฟ้องร้องว่ากระทำความผิดใด ๆ จะได้รับการพิจารณาสอบสวนหรือลงโทษด้วยความยุติธรรม	3.28	1.067	ปานกลาง
2.องค์การของท่านมีแผนงานและขั้นตอนในการปฏิบัติงานต่าง ๆ อย่างชัดเจน	3.36	1.068	ปานกลาง
3.ท่านขาดความเสมอภาคในการทำงาน	3.12	1.049	ปานกลาง
4.การแสดงความคิดเห็นของท่านมักไม่ได้รับความสนใจ	3.23	1.027	ปานกลาง
ด้านลักษณะการบริหารงานโดยรวม	3.24	.618	ปานกลาง

จากตาราง 14 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยปานกลางกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะการบริหารงานโดยรวม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24

เมื่อวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะการบริหารงานเป็นรายข้อ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นด้วยปานกลางในทุกเรื่อง ในเรื่องที่คุณคิดว่าหากได้ถูกฟ้องร้องว่ากระทำความผิดใด ๆ จะได้รับการพิจารณาสอบสวนหรือลงโทษด้วยความยุติธรรม เช่นเดียวกับเรื่ององค์การมีแผนงานและขั้นตอนในการปฏิบัติงานต่าง ๆ อย่างชัดเจน กับเรื่องขาดความเสมอภาคในการทำงาน และเรื่องการแสดงความคิดเห็นของท่านมักไม่ได้รับความสนใจ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.28 , 3.36, 3.12 และ 3.23 ตามลำดับ

ตาราง 15 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านภาวะอิสระจากงาน

ด้านภาวะอิสระจากงาน	ค่าเฉลี่ย (Mean) ($\bar{X}$)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
1.ท่านสามารถแบ่งเวลาระหว่างงานและชีวิตครอบครัวได้อย่างเหมาะสม	3.90	.803	มาก
2.งานของท่านต้องรับผิดชอบสูงทำให้มีความตึงเครียด	2.68	.943	ปานกลาง
3.ท่านมีเวลาพักผ่อนเพียงพอและมีเวลาในการดูแลสุขภาพตนเองได้	3.28	.968	ปานกลาง
4.ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีมากจนส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวของท่าน	2.52	.959	น้อย
ด้านภาวะอิสระจากงานโดยรวม	3.09	.587	ปานกลาง

จากตาราง 15 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยปานกลางกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านภาวะอิสระจากงานโดยรวม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09

เมื่อวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านภาวะอิสระจากงานเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นด้วยน้อย ในเรื่องที่มีปริมาณงานที่รับผิดชอบมีมากจนส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวของโดยมีค่าเฉลี่ย 2.52 มีระดับความเห็นปานกลางในเรื่องงานต้องรับผิดชอบสูงทำให้มีความตึงเครียด กับ เรื่องมีเวลาพักผ่อนเพียงพอและมีเวลาในการดูแลสุขภาพตนเองได้ โดยมีค่าเฉลี่ย 2.68 และ 3.28 ตามลำดับ มีระดับความเห็นมากในเรื่องที่สามารถแบ่งเวลาระหว่างงานและชีวิตครอบครัวได้อย่างเหมาะสมโดยมีค่าเฉลี่ย 3.90

ตาราง 16 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กร

ด้านความภูมิใจในองค์กร	ค่าเฉลี่ย (Mean) ($\bar{X}$)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
1. ท่านมีความภูมิใจในอาชีพและองค์กรของท่าน	3.63	.808	มาก
2. เมื่อมีบุคคลกล่าวถึงองค์กรของท่านอย่างเสีย ๆ หายๆ ท่านจะรีบเข้าไปชี้แจงโดยทันที	3.57	1.053	มาก
3. ท่านไม่ละอายใจที่จะให้ใครทราบว่าคุณปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนี้	3.88	.739	มาก
4. องค์กรของท่านให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์เสมอ	3.68	.935	มาก
ด้านความภูมิใจในองค์กร	3.67	.665	มาก

จากตาราง 16 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยมากกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กรโดยรวม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67

เมื่อวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กรเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นด้วยมากในทุกเรื่อง ในเรื่องที่มีความภูมิใจในอาชีพและองค์กรเช่นเดียวกับเมื่อมีบุคคลกล่าวถึงองค์กรของอย่างเสีย ๆ หายๆ จะรีบเข้าไปชี้แจงโดยทันที กับในเรื่องที่ไม่ละอายใจที่จะให้ใครทราบว่าคุณปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนี้ และในเรื่องที่องค์กรให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์เสมอ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.58 , 3.57 , 3.88 และ 3.68 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามที่ใช้วัดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย (เขตคลองเตย) เป็นแบบมาตราวัดของลิเคิร์ต (Likert) จำนวน 15

ข้อ โดยรวมและรายข้อ โดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทั้งนี้ความผูกพันต่อองค์การ แบ่งออกได้เป็น 3 ด้าน คือ ความผูกพันด้านความรู้สึกรัก ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง และความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม ผลการศึกษามีดังนี้

ตาราง 17 ระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย

ความผูกพันต่อองค์การ	ค่าเฉลี่ย (Mean) ($\bar{X}$)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
1.ความผูกพันด้านความรู้สึกรัก	3.63	.800	มาก
2.ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง	3.15	.472	ปานกลาง
3.ความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม	3.28	.586	ปานกลาง
ด้านความผูกพันต่อองค์การโดยรวม	3.18	.472	ปานกลาง

จากตาราง 17 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยปานกลางกับความผูกพันต่อองค์การโดยรวม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18

เมื่อวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การ เป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นด้วยมากในด้านความผูกพันด้านความรู้สึกรัก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.63 ความผูกพันด้านความต่อเนื่องและความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.15 และ 3.28

ตาราง 18 ระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกรัก

ด้านความรู้สึกรัก	ค่าเฉลี่ย (Mean) ($\bar{X}$)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
1.ท่านมีความสุขมากเมื่อได้ทำงานกับองค์กรนี้ต่อไป	3.12	1.089	ปานกลาง
2.ท่านจะทุ่มเทแรงกายและสติปัญญาเพื่อทำงานที่ท่านรับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ	3.31	1.147	ปานกลาง
3.ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านทำอยู่เป็นส่วนสำคัญที่ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย	2.98	1.047	ปานกลาง
4.ท่านตัดสินใจถูกที่เข้ามาทำงานในองค์กรนี้	3.35	.922	ปานกลาง
5.งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่ท่านรักและเต็มใจที่จะรับผิดชอบ	3.15	1.051	ปานกลาง
ด้านความรู้สึกรักโดยรวม	3.63	.800	มาก

จากตาราง 18 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63

เมื่อวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นด้วยปานกลางในทุกเรื่อง เรื่องมีความสุขมากเมื่อได้ทำงานกับองค์การนี้ต่อไป และเรื่องตัดสินใจถูกที่เข้ามาทำงานในองค์การนี้ เรื่องที่จะทุ่มเทแรงกายและสติปัญญาเพื่อทำงานที่ได้รับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ เรื่องที่รู้สึกว่างานที่ทำอยู่เป็นส่วนสำคัญที่ทำให้องค์การบรรลุเป้าหมาย และเรื่องงานที่ทำอยู่เป็นงานที่รักและเต็มใจที่จะรับผิดชอบ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.12 , 3.31, 2.98, 3.35 และ 3.15 ตามลำดับ

ตาราง 19 ระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง

ด้านความต่อเนื่อง	ค่าเฉลี่ย (Mean) ($\bar{X}$)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
1.ความหลากหลายของงานทำให้ท่านสนุกกับงานและไม่ อยากจะลาออกจากองค์การนี้	3.11	1.084	ปานกลาง
2.ท่านไม่รู้สึกว่าเป็นการสูญเสียมากนักถ้าท่านจะต้อง ออกจากองค์การในขณะนี้	3.26	1.186	ปานกลาง
3.ท่านรู้สึกว่าองค์การมีสวัสดิการและความปลอดภัยที่ มั่นคงและมีความเหมาะสมดีอยู่แล้ว	2.90	1.068	ปานกลาง
4.ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่ดี ทำให้ท่านไม่คิดจะลาออก จากองค์การนี้	3.35	.922	ปานกลาง
5.เหตุผลหลักที่ท่านทำงานอยู่ในองค์การนี้เพราะท่าน คิดว่าการลาออกจากงานเป็นการเสียผลประโยชน์ บางอย่างที่องค์การอื่นอาจไม่ให้ผลประโยชน์มาก เท่านี้	3.15	1.051	ปานกลาง
ด้านความต่อเนื่องโดยรวม	3.15	.472	ปานกลาง

จากตาราง 19 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15

เมื่อวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นด้วยปานกลางในทุกเรื่อง ในเรื่องความหลากหลายของงานทำให้สนุกกับงานและไม่อยากจะลาออกจากองค์การนี้ กับเรื่องไม่รู้สึกว่าเป็นการสูญเสียมากนักถ้าจะต้องออกจากองค์การในขณะนี้ เรื่องที่รู้สึกว่างานที่ทำอยู่เป็นส่วนสำคัญที่ทำให้องค์การบรรลุเป้าหมาย และเรื่องงานที่ทำอยู่เป็นงานที่รักและเต็มใจที่จะรับผิดชอบ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.12 , 3.31, 2.98, 3.35 และ 3.15 ตามลำดับ

อยู่แล้ว เรื่องที่มีเพื่อนร่วมงานที่ดี ทำให้ไม่คิดจะลาออกจากองค์กรนี้ และเรื่องเหตุผลหลักที่ทำงานอยู่ในองค์กรนี้เพราะคิดว่าการลาออกจากงาน เป็นการเสียผลประโยชน์บางอย่างที่องค์กรอื่นอาจไม่ให้ผลประโยชน์มากเท่านี้ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.12 , 3.26 , 2.90 , 3.35 และ 3.15 ตามลำดับ

ตาราง 20 ระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานของสังคม

ด้านบรรทัดฐานของสังคม	ค่าเฉลี่ย (Mean) ($\bar{X}$)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
1.ท่านเต็มใจมาทำงานในวันหยุด หากบริษัทขอความร่วมมือ	3.29	1.182	ปานกลาง
2.การรักษาชื่อเสียงขององค์กรเป็นสิ่งที่บุคลากรทุกคนควรปฏิบัติ	4.03	.668	มาก
3.เหตุผลหลักที่ท่านอยู่ในองค์กรนี้ต่อไป เพราะท่านเชื่อว่าความจงรักภักดีเป็นสิ่งสำคัญและเป็นข้อผูกพันทางด้านคุณธรรม	3.45	9.73	มาก
4.ท่านจะเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ เช่น งานกีฬากายใน	3.45	.920	มาก
5.แม้ว่าท่านจะได้รับข้อเสนอได้ทำงานที่ดีกว่าจากองค์กรอื่น ท่านเห็นว่าไม่ถูกต้องถ้าจะลาออกจากองค์กรนี้	2.22	1.150	น้อย
ด้านบรรทัดฐานของสังคมโดยรวม	3.28	.586	ปานกลาง

จากตาราง 20 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานของสังคมโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28

เมื่อวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานของสังคมเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นด้วยน้อย ในเรื่องแม้ว่าจะได้รับข้อเสนอได้ทำงานที่ดีกว่าจากองค์กรอื่น มีความเห็นว่าไม่ถูกต้องถ้าจะลาออกจากองค์กรนี้โดยมีค่าเฉลี่ย 2.22 เรื่องมีความเต็มใจมาทำงานในวันหยุด หากบริษัทขอความร่วมมือมีความเห็นด้วยปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.29 เรื่องการรักษาชื่อเสียงขององค์กรเป็นสิ่งที่บุคลากรทุกคนควรปฏิบัติ เช่นเดียวกับเรื่องเหตุผลหลักที่อยู่ในองค์กรนี้ต่อไป เพราะเชื่อว่าความจงรักภักดีเป็นสิ่งสำคัญและเป็นข้อผูกพันทางด้านคุณธรรม และเรื่องจะเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ เช่น งานกีฬากายใน โดยมีค่าเฉลี่ย 4.03 , 3.45 และ 3.45 ตามลำดับ

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

เพศ

สมมติฐาน 1.1 เพศมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเพศชายและหญิงไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเพศชายและหญิงแตกต่างกัน

ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเพศและความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม โดยใช้สถิติการทดสอบค่าความเป็นอิสระของสองกลุ่มตัวอย่าง (Independent T-test) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผลการทดสอบสมมติฐานดังแสดงในตาราง 21

ตาราง 21 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างเพศชายและเพศหญิง

ตัวแปรที่ศึกษา	t-test for Equality of Means					
	เพศ	$\bar{X}$	S.D.	t	df	p
ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก	ชาย	3.72	.781	-2.11	337	.035
	หญิง	3.54	.812			
ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง	ชาย	3.18	.488	-1.34	337	.179
	หญิง	3.11	.453			
ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานของสังคม	ชาย	3.30	.563	-.727	337	.467
	หญิง	3.26	.610			

จากการศึกษาด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกในตาราง 21 พบว่าพนักงานเพศชายมีความผูกพันในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 พนักงานเพศหญิงมีความผูกพันในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 มีค่า Probability (p) ของความผูกพันต่อองค์กร คือ 0.035 ทำให้ต้องยอมรับ H_1 ปฏิเสธ H_0 หมายความว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกของพนักงานเพศชายแตกต่างจากพนักงานเพศหญิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

และจากการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง พบว่าพนักงานเพศชายมีความผูกพันในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 พนักงานเพศหญิงมีความผูกพันในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 มีค่า Probability (p) ของความผูกพันต่อองค์กร คือ 0.179 และด้าน

บรรทัดฐานของสังคม พบว่าพนักงานเพศชายมีความผูกพันในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 พนักงานเพศหญิงมีความผูกพันในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 มีค่า Probability (p) ของความผูกพันต่อองค์กร คือ 0.467 ทำให้ต้องปฏิเสธ H_1 ยอมรับ H_0 หมายความว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องและด้านบรรทัดฐานของสังคม ของพนักงานเพศชายไม่แตกต่างจากพนักงานเพศหญิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อายุ

สมมติฐาน 1.2 อายุมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกของพนักงานทุกกลุ่มอายุไม่แตกต่างกัน

H_1 : ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกของพนักงานอย่างน้อย 2 กลุ่มอายุแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: One Way Anova) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยระดับความเชื่อมั่นที่ 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

ในการทดสอบสมมติฐานดังกล่าว หากค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วย F-test และถ้าค่าความแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 22 การตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test

Levene Statistic	df1	Df2	Sig.
2.974	3	335	.032

จากตาราง 22 พบว่าค่า Sig. เท่ากับ .032 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือค่าความแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากันทุกกลุ่ม จึงทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 23 การทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกของกลุ่มตัวอย่างตามอายุ

ตัวแปรที่ศึกษา	Statistic	df1	df2	Sig.
อายุ	6.281	3	150.411	.000

จากตาราง 23 ผลการทดสอบสมมติฐานการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย(เขตคลองเตย)จำแนกตามอายุ พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า อายุของพนักงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกแตกต่างกัน ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานทางการวิจัยที่ตั้งไว้ ดังนั้น จึงทดสอบเพิ่มเติมเพื่อศึกษาว่ากลุ่มใดบ้างที่มีความแตกต่างกัน ด้วยวิธี Dunnett T3

ตาราง 24 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุของพนักงานสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก

อายุ	$\bar{X}$	18-27 ปี	28-37 ปี	38-47 ปี	48ปีขึ้นไป
18-27 ปี	3.46	-	-1.009 (0.914)	-3.770* (0.004)	-6.005* (0.022)
28-37 ปี	3.57	-	-	-2.761 (0.60)	-4.996 (0.073)
38-47 ปี	3.84	-	-	-	-2.235 (0.803)
48 ปีขึ้นไป	4.07	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญที่ 0.05

จากตาราง 24 ผลการวิเคราะห์พบว่าค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกของพนักงานที่มีอายุ 18-27 ปี มีความแตกต่างจากกลุ่มพนักงานที่มีช่วงอายุ 38-47 ปี กับกลุ่มช่วงอายุ 48 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

สมมติฐาน 1.3 อายุมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องของพนักงานทุกกลุ่มอายุไม่แตกต่างกัน

H_1 : ความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องของพนักงานอย่างน้อย 2 กลุ่มอายุแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: One Way Anova) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยระดับความเชื่อมั่นที่ 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

ในการทดสอบสมมติฐานดังกล่าว หากค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วย F-test และถ้าค่าความแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 25 การตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test

Levene Statistic	df1	Df2	Sig.
17.724	3	335	.000

จากตาราง 25 พบว่าค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือค่าความแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากันทุกกลุ่ม จึงทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 26 การทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องของกลุ่มตัวอย่างตามอายุ

ตัวแปรที่ศึกษา	Statistic	df1	df2	Sig.
อายุ	8.942	3	103.441	.000

จากตาราง 26 ผลการทดสอบสมมติฐานการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง ของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย(เขตคลองเตย)จำแนก

ตามอายุ พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า อายุของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานทางการวิจัยที่ตั้งไว้ ดังนั้น จึงทดสอบเพิ่มเติมเพื่อศึกษาว่ากลุ่มใดบ้างที่มีความแตกต่างกัน ด้วยวิธี Dunnett T3

ตาราง 27 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุของพนักงานสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง

อายุ	$\bar{X}$	18-27 ปี	28-37 ปี	38-47 ปี	48ปีขึ้นไป
18-27 ปี	3.07	-	0.241 (0.999)	-2.709* (0.000)	-2.620 (0.259)
28-37 ปี	3.05	-	-	-2.949* (0.000)	-2.861 (0.153)
38-47 ปี	3.34	-	-	-	0.088 (1.000)
48 ปีขึ้นไป	3.34	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญที่ 0.05

จากตาราง 27 ผลการวิเคราะห์พบว่าค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องของพนักงานที่มีอายุ 38-47 ปี มีความแตกต่างจากกลุ่มพนักงานที่มีช่วงอายุ 18-27 ปี กับกลุ่มช่วงอายุ 28-37 ปี อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ส่วนกลุ่มอายุอื่นๆ นั้นมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องไม่แตกต่างกัน

สมมติฐาน 1.4 อายุมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานของสังคม สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานของสังคม ของพนักงานทุกกลุ่มอายุไม่แตกต่างกัน

H_1 : ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานของสังคมของพนักงานอย่างน้อย 2 กลุ่มอายุแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: One Way Anova) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยระดับความเชื่อมั่นที่ 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

ในการทดสอบสมมติฐานดังกล่าว หากค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วย F-test และถ้าค่าความแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 28 การตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
10.114	3	335	.000

จากตาราง 28 พบว่าค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือค่าความแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากันทุกกลุ่ม จึงทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 29 การทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคมของกลุ่มตัวอย่างตามอายุ

ตัวแปรที่ศึกษา	Statistic	df1	df2	Sig.
อายุ	18.005	3	67.759	.000

จากตาราง 29 ผลการทดสอบสมมติฐานการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคม ของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย(เขตคลองเตย) จำแนกตามอายุ พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า อายุของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคม ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานทางการวิจัยที่ตั้งไว้ ดังนั้น จึงทดสอบเพิ่มเติมเพื่อศึกษาว่ากลุ่มใดบ้างที่มีความแตกต่างกัน ด้วยวิธี Dunnett T3

ตาราง 30 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุของพนักงานสัมพันธ์กับความผูกพันต่อการดำรงชีวิตพื้นฐานของสังคม

อายุ	$\bar{X}$	18-27 ปี	28-37 ปี	38-47 ปี	48ปีขึ้นไป
18-27 ปี	3.17	-	0.824 (0.784)	-3.609* (0.000)	-7.837* (0.002)
28-37 ปี	3.09	-	-	-4.433* (0.000)	-8.661 (0.001)
38-47 ปี	3.53	-	-	-	4.228 (0.161)
48 ปีขึ้นไป	3.96	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญที่ 0.05

จากตาราง 30 ผลการวิเคราะห์พบว่าค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อการดำรงชีวิตพื้นฐานของพนักงานที่มีอายุ 18-27 ปี มีความแตกต่างจากกลุ่มพนักงานที่มีช่วงอายุ 38-47 ปี กับกลุ่มช่วงอายุ 48 ปีขึ้นไป และพบว่ากลุ่มอายุ 28-37 ปี มีความแตกต่างจากกลุ่มอายุ 38-47 ปี อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ส่วนกลุ่มอายุอื่นๆ นั้นมีความผูกพันต่อการดำรงชีวิตพื้นฐานของสังคมไม่แตกต่างกัน

สถานการณ์สมมติ

สมมติฐาน 1.5 สถานภาพสมมติมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อการดำรงชีวิตพื้นฐาน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ความผูกพันต่อการดำรงชีวิตพื้นฐานของพนักงานทุกกลุ่มสถานการณ์สมมติไม่แตกต่างกัน

H_1 : ความผูกพันต่อการดำรงชีวิตพื้นฐานของพนักงานอย่างน้อย 2 กลุ่มสถานการณ์สมมติแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: One Way Anova) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยระดับความเชื่อมั่นที่ 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

ในการทดสอบสมมติฐานดังกล่าว หากค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วย F-test และถ้าค่าความแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 31 การตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
.765	2	336	.466

จากตาราง 31 พบว่าค่า Sig. เท่ากับ .466 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่ม จึงทดสอบความแตกต่างด้วย F-Test ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 32 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกของกลุ่มตัวอย่างตามสถานภาพการสมรส

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	F-Prob.
ระหว่างกลุ่ม	13.600	2	6.800	11.243	0.000
ภายในกลุ่ม	203.229	336	.605		
รวม	216.829	338			

จากตาราง 32 พบว่าค่า F-Prob. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าเราต้องยอมรับ H_1 ที่ว่าสถานภาพสมรสที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกที่ต่างกัน แสดงว่า สถานภาพสมรสของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงต้องทดสอบเพิ่มเติมเพื่อศึกษาว่ากลุ่มสถานภาพสมรสใดบ้างที่มีความแตกต่างกันด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)

ตาราง 33 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสของพนักงานสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึ

สถานภาพ	$\bar{X}$	โสด	สมรส/อยู่ด้วยกัน	หย่า/ม่าย/แยกกันอยู่
โสด	3.53	-	-1.895* (0.036)	-9.695* (0.000)
สมรส/อยู่ด้วยกัน	3.72	-	-	-7.800* (0.000)
หย่า/ม่าย/แยกกันอยู่	4.50	-	-	-

*มีนัยสำคัญที่ 0.05

จากตาราง 33 ผลการวิเคราะห์พบว่าค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึ

สมมติฐาน 1.6 สถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องของพนักงานทุกกลุ่มสถานภาพสมรสไม่แตกต่างกัน

H_1 : ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องของพนักงานอย่างน้อย 2 กลุ่มสถานภาพสมรสแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: One Way Anova) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยระดับความเชื่อมั่นที่ 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับมีค่าน้อยกว่า 0.05

ในการทดสอบสมมติฐานดังกล่าว หากค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วย F-test และถ้าค่าความแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 34 การตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
11.591	2	336	.000

จากตาราง 34 พบว่าค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือค่าความแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากันทุกกลุ่ม จึงทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 35 การทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องของกลุ่มตัวอย่างตามสถานภาพการสมรส

ตัวแปรที่ศึกษา	Statistic	df1	df2	Sig.
สถานภาพ	40.575	2	300.536	.000

จากตาราง 35 ผลการทดสอบสมมติฐานการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง ของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย(เขตคลองเตย)จำแนกตามสถานภาพการสมรส พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า สถานภาพการสมรสของพนักงานมีแตกต่างกันกับความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องที่แตกต่างกัน ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานทางการวิจัยที่ตั้งไว้ ดังนั้น จึงทดสอบเพิ่มเติมเพื่อศึกษาว่ากลุ่มใดบ้างที่มีความแตกต่างกัน ด้วยวิธี Dunnett T3

ตาราง 36 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสของพนักงานสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง

สถานภาพ	$\bar{X}$	โสด	สมรส/อยู่ด้วยกัน	หย่า/ม่าย/แยกกันอยู่
โสด	3.12	-	0.109 (0.995)	-7.743* (0.000)
สมรส/อยู่ด้วยกัน	3.11	-	-	-7.852* (0.000)
หย่า/ม่าย/แยกกันอยู่	3.90	-	-	-

*มีนัยสำคัญที่ 0.05

จากตาราง 36 ผลการวิเคราะห์พบว่าค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องของพนักงานที่มีสถานภาพหย่า/ม่าย/แยกกันอยู่ มีความแตกต่างจากกลุ่มพนักงานที่มีสถานภาพโสด กับกลุ่มพนักงานที่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

สมมติฐาน 1.7 สถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานของสังคม สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานของสังคมของพนักงานทุกกลุ่มสถานภาพสมรสไม่แตกต่างกัน

H_1 : ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานของสังคมของพนักงานอย่างน้อย 2 กลุ่มสถานภาพสมรสแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: One Way Anova) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยระดับความเชื่อมั่นที่ 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

ในการทดสอบสมมติฐานดังกล่าว หากค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วย F-test และถ้าค่าความแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 37 การตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
7.361	2	336	.001

จากตาราง 37 พบว่าค่า Sig. เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือค่าความแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากันทุกกลุ่ม จึงทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 38 การทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคมของกลุ่มตัวอย่างตามสถานภาพการสมรส

ตัวแปรที่ศึกษา	Statistic	df1	df2	Sig.
สถานภาพ	133.252	2	231.015	.000

จากตาราง 38 ผลการทดสอบสมมติฐานการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคม ของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย(เขตคลองเตย) จำแนกตามสถานภาพการสมรส พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า สถานภาพการสมรสของพนักงานมีแตกต่างกันกับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคมที่แตกต่างกัน ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานทางการวิจัยที่ตั้งไว้ ดังนั้น จึงทดสอบเพิ่มเติมเพื่อศึกษาว่ากลุ่มใดบ้างที่มีความแตกต่างกัน ด้วยวิธี Dunnett T3

ตาราง 39 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสของพนักงานสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคม

สถานภาพ	$\bar{X}$	โสด	สมรส/อยู่ด้วยกัน	หย่า/ม่าย/แยกกันอยู่
โสด	3.15	-	-1.776* (0.003)	-1.641* (0.000)
สมรส/อยู่ด้วยกัน	3.33	-	-	-1.464* (0.000)
หย่า/ม่าย/แยกกันอยู่	4.80	-	-	-

*มีนัยสำคัญที่ 0.05

จากตาราง 39 ผลการวิเคราะห์พบว่าค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคมของพนักงานที่มีสถานภาพโสด สมรส/อยู่ด้วยกัน และสถานภาพหย่า/ม่าย/แยกกันอยู่ มีความแตกต่างกันทุกกลุ่ม อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ระดับการศึกษา

สมมติฐาน 1.8 ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกร่วม สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ความผูกพันต่อการจัดการด้านความรู้สึกของพนักงานทุกกลุ่มระดับการศึกษาไม่แตกต่างกัน

H_1 : ความผูกพันต่อการจัดการด้านความรู้สึกของพนักงานอย่างน้อย 2 กลุ่มระดับการศึกษาแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: One Way Anova) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยระดับความเชื่อมั่นที่ 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

ในการทดสอบสมมติฐานดังกล่าว หากค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วย F-test และถ้าค่าความแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 40 การตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
4.847	3	335	.003

จากตาราง 40 พบว่าค่า Sig. เท่ากับ .003 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือค่าความแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากันทุกกลุ่ม จึงทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 41 การทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อการจัดการด้านความรู้สึกของกลุ่มตัวอย่างตามระดับการศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา	Statistic	df1	df2	Sig.
การศึกษา	7.430	3	215.828	.000

จากตาราง 41 ผลการทดสอบสมมติฐานการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อการจัดการด้านความรู้สึก ของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย(เขตคลองเตย)จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0)

$$H_1$$

ตาราง 42 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาของพนักงานสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	ต่ำกว่าหรือเทียบเท่าม.ต้น	ม.ปลายหรือปวช.	ปวส.หรืออนุปริญญาตรี	ปริญญาตรีหรือสูงกว่า
ต่ำกว่าหรือเทียบเท่าม.ต้น	3.20	-	-6.850* (0.000)	-3.093* (0.050)	-5.313* (0.000)
ม.ปลายหรือปวช.	3.88	-	-	3.757 (0.070)	1.537 (0.794)
ปวส.หรืออนุปริญญาตรี	3.50	-	-	-	-2.220 (0.213)
ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	3.73	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญที่ 0.05

จากตาราง 42 ผลการวิเคราะห์พบว่าค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเทียบเท่ามัธยมปลาย มีความแตกต่างจากกลุ่มพนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมปลายหรือปวช. กับปวส.หรืออนุปริญญาตรี และปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

สมมติฐาน 1.9 ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องของพนักงานทุกกลุ่มระดับการศึกษาไม่แตกต่างกัน

H_1 : ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องของพนักงานอย่างน้อย 2 กลุ่มระดับการศึกษาแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: One Way Anova) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยระดับความเชื่อมั่นที่ 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

ในการทดสอบสมมติฐานดังกล่าว หากค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วย F-test และถ้าค่าความแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's Test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 43 การตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
7.805	3	335	.000

จากตาราง 43 พบว่าค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือค่าความแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากันทุกกลุ่ม จึงทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 44 การทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องของกลุ่มตัวอย่างตามระดับการศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา	Statistic	df1	df2	Sig.
การศึกษา	24.135	3	223.879	.000

จากตาราง 44 ผลการทดสอบสมมติฐานการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง ของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย(เขตคลองเตย)จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ระดับการศึกษาของพนักงานมีแตกต่างกันกับความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องที่แตกต่างกัน ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานทางการวิจัยที่ตั้งไว้ ดังนั้น จึงทดสอบเพิ่มเติมเพื่อศึกษาว่ากลุ่มใดบ้างที่มีความแตกต่างกัน ด้วยวิธี Dunnett T3

ตาราง 45 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาของพนักงานสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	ต่ำกว่าหรือเทียบเท่าม.ต้น	ม.ปลายหรือปวช.	ปวส.หรืออนุปริญญาตรี	ปริญญาตรีหรือสูงกว่า
ต่ำกว่าหรือเทียบเท่าม.ต้น	2.65	-	-7.550* (0.000)	-4.537* (0.000)	-5.623* (0.000)
ม.ปลายหรือปวช.	3.40	-	-	3.013* (0.001)	1.927 (0.053)
ปวส.หรืออนุปริญญาตรี	3.10	-	-	-	-1.086 (0.337)
ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	3.21	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญที่ 0.05

จากตาราง 45 ผลการวิเคราะห์พบว่าค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเทียบเท่ามัธยมปลาย มีความแตกต่างจากกลุ่มพนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมปลายหรือปวช. กับปวส.หรืออนุปริญญาตรี และปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

สมมติฐาน 1.10 ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานของสังคม สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานของสังคมของพนักงานทุกกลุ่มระดับการศึกษาไม่แตกต่างกัน

H_1 : ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานของสังคมของพนักงานอย่างน้อย 2 กลุ่มระดับการศึกษาแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: One Way Anova) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยระดับความเชื่อมั่นที่ 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

ในการทดสอบสมมติฐานดังกล่าว หากค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วย F-test และถ้าค่าความแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 46 การตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
7.196	3	335	.000

จากตาราง 46 พบว่าค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือค่าความแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากันทุกกลุ่ม จึงทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 47 การทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคมของกลุ่มตัวอย่างตามระดับการศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา	Statistic	df1	df2	Sig.
การศึกษา	8.927	3	97.704	.000

จากตาราง 47 ผลการทดสอบสมมติฐานการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคม ของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย(เขตคลองเตย) จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ระดับการศึกษาของพนักงานมีแตกต่างกันกับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคมที่แตกต่างกัน ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานทางการวิจัยที่ตั้งไว้ ดังนั้น จึงทดสอบเพิ่มเติมเพื่อศึกษาว่ากลุ่มใดบ้างที่มีความแตกต่างกัน ด้วยวิธี Dunnett T3

ตาราง 48 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาของพนักงานสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานของสังคม

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	ต่ำกว่าหรือเทียบเท่าม.ต้น	ม.ปลายหรือปวช.	ปวส.หรืออนุปริญญาตรี	ปริญญาตรีหรือสูงกว่า
ต่ำกว่าหรือเทียบเท่าม.ต้น	3.00	-	-2.300 (0.631)	-1.185 (0.722)	-4.601* (0.000)
ม.ปลายหรือปวช.	3.23	-	-	1.115 (0.972)	-2.301 (0.534)
ปวส.หรืออนุปริญญาตรี	3.11	-	-	-	-3.416* (0.000)
ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	3.46	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญที่ 0.05

จากตาราง 48 ผลการวิเคราะห์พบว่าค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐานของสังคมของพนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีความแตกต่างจากกลุ่มพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเทียบเท่ามัธยมต้น และปวส.หรืออนุปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

สมมติฐาน 1.11 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกของพนักงานทุกกลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกของพนักงานอย่างน้อย 2 กลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: One Way Anova) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยระดับความเชื่อมั่นที่ 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

ในการทดสอบสมมติฐานดังกล่าว หากค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วย F-test และถ้าค่าความแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 49 การตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
13.940	3	335	.000

จากตาราง 49 พบว่าค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือค่าความแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากันทุกกลุ่ม จึงทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 50 การทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึกของกลุ่มตัวอย่างตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ตัวแปรที่ศึกษา	Statistic	df1	df2	Sig.
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	31.729	3	197.606	.000

จากตาราง 50 ผลการทดสอบสมมติฐานการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก ของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย(เขตคลองเตย)จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงานมีแตกต่างกันกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกที่แตกต่างกัน ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานทางการวิจัยที่ตั้งไว้ ดังนั้น จึงทดสอบเพิ่มเติมเพื่อศึกษาว่ากลุ่มใดบ้างที่มีความแตกต่างกัน ด้วยวิธี Dunnett T3

ตาราง 51 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงานสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึ

ระยะเวลา ในการ ปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	ไม่เกิน 2 ปี	3-5 ปี	6-8 ปี	9 ปีขึ้นไป
ไม่เกิน 2 ปี	3.04	-	-5.921* (0.000)	-9.396* (0.000)	-1.2112* (0.000)
3-5 ปี	3.63	-	-	-3.475* (0.001)	-6.191* (0.000)
6-8 ปี	3.98	-	-	-	-2.716 (0.332)
9 ปีขึ้นไป	4.25	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญที่ 0.05

จากตาราง 51 ผลการวิเคราะห์พบว่าค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึของพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่เกิน 2 ปี และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-8 ปี มีความแตกต่างจากพนักงานกลุ่มอื่นทุกกลุ่ม อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 9 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างจากกลุ่มอื่นทุกกลุ่มยกเว้นระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-8 ปี อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

สมมติฐาน 1.12 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านต่อเนื่องสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องของพนักงานทุกกลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องของพนักงานอย่างน้อย 2 กลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: One Way Anova) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยระดับความเชื่อมั่นที่ 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

ในการทดสอบสมมติฐานดังกล่าว หากค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วย F-test และถ้าค่าความแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 52 การตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
2.539	3	335	.056

จากตาราง 52 พบว่าค่า Sig. เท่ากับ .056 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่ม จึงทดสอบความแตกต่างด้วย F-Test ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 53 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องของกลุ่มตัวอย่างตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	F-Prob.
ระหว่างกลุ่ม	12.691	3	4.230	22.554	0.000
ภายในกลุ่ม	62.832	335	.188		
รวม	75.522	338			

จากตาราง 53 พบว่าค่า F-Prob. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าเราต้องยอมรับ H_1 ที่ว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องที่แตกต่างกัน แสดงว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงต้องทดสอบเพิ่มเติมเพื่อศึกษาว่ากลุ่มระยะเวลาปฏิบัติงาน ไต่บ้างที่มีความแตกต่างกันด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)

ตาราง 54 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงานสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง

ระยะเวลา ในการ ปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	ไม่เกิน 2 ปี	3-5 ปี	6-8 ปี	9 ปีขึ้นไป
ไม่เกิน 2 ปี	2.84	-	-3.519* (0.000)	-4.420* (0.000)	-6.136* (0.000)
3-5 ปี	3.19	-	-	-0.900 (0.135)	-2.616* (0.002)
6-8 ปี	3.28	-	-	-	-1.716 (0.055)
9 ปีขึ้นไป	3.45	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญที่ 0.05

จากตาราง 54 ผลการวิเคราะห์พบว่าค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องของพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่เกิน 2 ปี และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-8 ปี มีความแตกต่างจากพนักงานกลุ่มอื่นทุกกลุ่ม อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 9 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างจากระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 3-5 ปี และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-8 ปี อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

สมมติฐาน 1.13 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานของสังคม สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานของสังคมของพนักงานทุกกลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานของสังคมของพนักงานอย่างน้อย 2 กลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: One Way Anova) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยระดับความเชื่อมั่นที่ 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

ในการทดสอบสมมติฐานดังกล่าว หากค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วย F-test และถ้าค่าความแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบ

ความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's Test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 55 การตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
11.442	3	335	.000

จากตาราง 55 พบว่าค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือค่าความแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากันทุกกลุ่ม จึงทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 56 การทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคมของกลุ่มตัวอย่างตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ตัวแปรที่ศึกษา	Statistic	df1	df2	Sig.
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	24.179	3	97.798	.000

จากตาราง 56 ผลการทดสอบสมมติฐานการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคม ของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย(เขตคลองเตย) จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงานมีแตกต่างกัน กับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคมที่แตกต่างกัน ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานทางทฤษฎีที่ตั้งไว้ ดังนั้น จึงทดสอบเพิ่มเติมเพื่อศึกษาว่ากลุ่มใดบ้างที่มีความแตกต่างกัน ด้วยวิธี Dunnett T3

ตาราง 57 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงานสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรการด้านบรรทัดฐานของสังคม

ระยะเวลา ในการ ปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	ไม่เกิน 2 ปี	3-5 ปี	6-8 ปี	9 ปีขึ้นไป
ไม่เกิน 2 ปี	2.84	-	-4.975* (0.000)	-5.786* (0.000)	-9.603* (0.000)
3-5 ปี	3.34	-	-	-0.811 (0.258)	-4.628* (0.000)
6-8 ปี	3.42	-	-	-	-3.817* (0.000)
9 ปีขึ้นไป	3.80	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญที่ 0.05

จากตาราง 57 ผลการวิเคราะห์พบว่าค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรการด้านบรรทัดฐานของสังคมของพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่เกิน 2 ปี มีความแตกต่างจากกลุ่มอื่นทุกกลุ่ม เช่นเดียวกับพนักงานที่ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 9 ปีขึ้นไปซึ่งมีความแตกต่างจากทุกกลุ่มเช่นเดียวกัน

สมมติฐานที่ 2 ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย (เขตคลองเตย) สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย (เขตคลองเตย)

H_1 : ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย (เขตคลองเตย)

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation) ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 หรือ 0.01 ผลการทดสอบสมมติฐานดังตาราง 58

ตาราง 58 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย (เขตคลองเตย)

ตัวแปรที่ศึกษา	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ กับ ความผูกพันด้านความรู้สึก	.409*	.000	ปานกลาง	ทางเดียวกัน
ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ กับ ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง	.449*	.000	ปานกลาง	ทางเดียวกัน
ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ กับ ความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม	.278*	.000	ค่อนข้างต่ำ	ทางเดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 58 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย (เขตคลองเตย)

ในด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ กับ ความผูกพันด้านความรู้สึก มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .409 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อองค์กรมีการเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอเพิ่มมากขึ้น พนักงานจะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ในด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ กับ ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .449 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อองค์กรมีการเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอเพิ่มมากขึ้น พนักงานจะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ในด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ กับ ความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธ

สมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .278 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อองค์การมีการเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอเพิ่มมากขึ้น พนักงานจะมีความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคมเพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ

สมมติฐานที่ 3 สถานภาพที่ทำงานปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย (เขตคลองเตย) สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : สถานภาพที่ทำงานปลอดภัยไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย (เขตคลองเตย)

H_1 : สถานภาพที่ทำงานปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย (เขตคลองเตย)

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation) ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 หรือ 0.01 ผลการทดสอบสมมติฐานดังตาราง 59

ตาราง 59 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสถานภาพที่ทำงานปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย (เขตคลองเตย)

ตัวแปรที่ศึกษา	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
สถานภาพที่ทำงานปลอดภัยกับ ความผูกพันด้านความรู้สึ	.353*	.000	ค่อนข้างต่ำ	ทางเดียวกัน
สถานภาพที่ทำงานปลอดภัย กับ ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง	.384*	.000	ค่อนข้างต่ำ	ทางเดียวกัน
สถานภาพที่ทำงานปลอดภัย กับ ความผูกพันด้านบรรทัดฐานของ สังคม	.355*	.000	ค่อนข้างต่ำ	ทางเดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 59 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสถานภาพที่ทำงานปลอดภัยกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย (เขตคลองเตย)

ในด้านสถานภาพที่ทำงานปลอดภัย กับ ความผูกพันด้านความรู้สึก มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า สถานภาพที่ทำงานปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .353 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อองค์กรมีการเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสถานภาพที่ทำงานปลอดภัยเพิ่มมากขึ้น พนักงานจะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกเพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ

ในด้านสถานภาพที่ทำงานปลอดภัย กับ ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า สถานภาพที่ทำงานปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .384 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อองค์กรมีการเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสถานภาพที่ทำงานปลอดภัยเพิ่มมากขึ้น พนักงานจะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องเพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ

ในด้านสถานภาพที่ทำงานปลอดภัย กับ ความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า สถานภาพที่ทำงานปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานของสังคมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .355 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อองค์กรมีการเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสถานภาพที่ทำงานปลอดภัยเพิ่มมากขึ้น พนักงานจะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานของสังคมเพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ

สมมติฐานที่ 4 การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย (เขตคลองเตย) สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย (เขตคลองเตย)

H_1 : การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย (เขตคลองเตย)

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation) ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 หรือ 0.01 ผลการทดสอบสมมติฐานดังตาราง 60

ตาราง 60 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย (เขตคลองเตย)

ตัวแปรที่ศึกษา	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน กับ ความผูกพันด้านความรู้สึก	.278*	.000	ค่อนข้างต่ำ	ทางเดียวกัน
การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน กับ ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง	.281*	.000	ค่อนข้างต่ำ	ทางเดียวกัน
การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน กับ ความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม	.445*	.000	ปานกลาง	ทางเดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 60 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย (เขตคลองเตย)

ในด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน กับ ความผูกพันด้านความรู้สึก มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .278 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อองค์กรมีการเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น พนักงานจะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกเพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ

ในด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน กับ ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

(r) เท่ากับ .281 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อองค์กรมีการเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น พนักงานจะมีความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องเพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ

ในด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน กับ ความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .445 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อองค์กรมีการเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น พนักงานจะมีความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

สมมติฐานที่ 5 ความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย (เขตคลองเตย) สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ความก้าวหน้าไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย (เขตคลองเตย)

H_1 : ความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย (เขตคลองเตย)

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation) ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 หรือ 0.01 ผลการทดสอบสมมติฐานดังตาราง 61

ตาราง 61 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย (เขตคลองเตย)

ตัวแปรที่ศึกษา		Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
ความก้าวหน้า	กับ ความผูกพันด้านความรู้สึ	.378*	.000	ค่อนข้างต่ำ	ทางเดียวกัน
ความก้าวหน้า	กับ ความผูกพันด้านความ	.388*	.000	ค่อนข้างต่ำ	ทางเดียวกัน
ความก้าวหน้า	กับ ความผูกพันด้านบรรทัด	.407*	.000	ปานกลาง	ทางเดียวกัน
ฐานของสังคม					

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 61 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้ากับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย (เขตคลองเตย)

ในด้านความก้าวหน้า กับ ความผูกพันด้านความรู้สึ มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ด้านความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .378 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อองค์กรมีการเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าเพิ่มมากขึ้น พนักงานจะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึเพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ

ในด้านความก้าวหน้ากับ ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ด้านความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .388 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อองค์กรมีการเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าเพิ่มมากขึ้น พนักงานจะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องเพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ

ในด้านความก้าวหน้า กับ ความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0)

หมายความว่า ความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .407 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อองค์การมีการเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าเพิ่มมากขึ้น พนักงานจะมีความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

สมมติฐานที่ 6 สังคมสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย (เขตคลองเตย) สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : สังคมสัมพันธ์ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย (เขตคลองเตย)

H_1 : สังคมสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย (เขตคลองเตย)

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation) ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 หรือ 0.01 ผลการทดสอบสมมติฐานดังตาราง 62

ตาราง 62 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย (เขตคลองเตย)

ตัวแปรที่ศึกษา	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
สังคมสัมพันธ์ กับ ความผูกพัน ด้านความรู้สึ	.237*	.000	ค่อนข้างต่ำ	ทางเดียวกัน
สังคมสัมพันธ์ กับ ความผูกพัน ด้านความต่อเนื่อง	.249*	.000	ค่อนข้างต่ำ	ทางเดียวกัน
สังคมสัมพันธ์ กับ ความผูกพัน ด้านบรรทัดฐานของสังคม	.308*	.000	ค่อนข้างต่ำ	ทางเดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 62 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย (เขตคลองเตย)

ในด้านสังคมสัมพันธ์ กับ ความผูกพันด้านความรู้สึก มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ด้านสังคมสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .237 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อองค์การมีการเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสังคมสัมพันธ์เพิ่มมากขึ้น พนักงานจะมีความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกเพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ

ในด้านสังคมสัมพันธ์ กับ ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ด้านสังคมสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .249 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อองค์การมีการเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสังคมสัมพันธ์เพิ่มมากขึ้น พนักงานจะมีความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องเพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ

ในด้านสังคมสัมพันธ์ กับ ความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า สังคมสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .308 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อองค์การมีการเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสังคมสัมพันธ์เพิ่มมากขึ้น พนักงานจะมีความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคมเพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ

สมมติฐานที่ 7 ลักษณะการบริหารงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย (เขตคลองเตย) สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ลักษณะการบริหารงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย (เขตคลองเตย)

H_1 : ลักษณะการบริหารงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย (เขตคลองเตย)

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation) ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 หรือ 0.01 ผลการทดสอบสมมติฐานดังตาราง 63

ตาราง 63 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะการบริหารงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย (เขตคลองเตย)

ตัวแปรที่ศึกษา	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
ลักษณะการบริหารงานกับ ความผูกพันด้านความรู้สึ	.404*	.000	ปานกลาง	ทางเดียวกัน
ลักษณะการบริหารงานกับ ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง	.431*	.000	ปานกลาง	ทางเดียวกัน
ลักษณะการบริหารงานกับ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ของสังคม	.403*	.000	ปานกลาง	ทางเดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 63 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะการบริหารงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย (เขตคลองเตย)

ในด้านลักษณะการบริหารงาน กับ ความผูกพันด้านความรู้สึ มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ด้านสังคมสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .404 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อองค์กรมีการเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะการบริหารงานเพิ่มมากขึ้น พนักงานจะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ในด้านลักษณะการบริหารงานกับ ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ด้านลักษณะการบริหารงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .431 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อองค์กรมีการเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะการบริหารงานเพิ่มมากขึ้น พนักงานจะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ในด้านลักษณะการบริหารงาน กับ ความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ลักษณะการบริหารงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อการดำเนินการด้านบรรทัดฐานของสังคมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .403 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อองค์กรมีการเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะการบริหารงานเพิ่มมากขึ้น พนักงานจะมีความผูกพันต่อการดำเนินการด้านบรรทัดฐานของสังคมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

สมมติฐานที่ 8 ภาวะอิสระจากงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อการของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย (เขตคลองเตย) สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ภาวะอิสระจากงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อการของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย (เขตคลองเตย)

H_1 : ภาวะอิสระจากงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อการของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย (เขตคลองเตย)

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation) ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 หรือ 0.01 ผลการทดสอบสมมติฐานดังตาราง 64

ตาราง 64 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านภาวะอิสระจากงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อการของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย (เขตคลองเตย)

ตัวแปรที่ศึกษา	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
ภาวะอิสระจากงานกับ ความ ผูกพันด้านความรู้สึก	.105	.054	ไม่มี ความสัมพันธ์	-
ภาวะอิสระจากงานกับ ความ ผูกพันด้านความต่อเนื่อง	.146*	.007	ค่อนข้างต่ำ	ทางเดียวกัน
ภาวะอิสระจากงานกับ ความ ผูกพันด้านบรรทัดฐานของ สังคม	.050	.361	ไม่มี ความสัมพันธ์	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 64 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านภาวะอิสระจากงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย (เขตคลองเตย)

ในด้านภาวะอิสระจากงาน กับ ความผูกพันด้านความรู้สึกรู้สึก มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .127 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) และยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ด้านภาวะอิสระจากงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ในด้านภาวะอิสระจากงาน กับ ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .007 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ด้านภาวะอิสระจากงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .146 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อองค์กรมีการเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านภาวะอิสระจากงานเพิ่มมากขึ้น พนักงานจะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องเพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ

ในด้านภาวะอิสระจากงาน กับ ความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .361 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) และยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ภาวะอิสระจากงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานของสังคมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 9 ความภูมิใจในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย (เขตคลองเตย) สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ความภูมิใจในองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย (เขตคลองเตย)

H_1 : ความภูมิใจในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย (เขตคลองเตย)

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation) ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 หรือ 0.01 ผลการทดสอบสมมติฐานดังตาราง 65

ตาราง 65 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย (เขตคลองเตย)

ตัวแปรที่ศึกษา	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
ความภูมิใจในองค์กรกับ ความผูกพันด้านความรู้สึก	.467*	.000	ปานกลาง	ทางเดียวกัน
ความภูมิใจในองค์กรกับ ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง	.496*	.000	ปานกลาง	ทางเดียวกัน
ความภูมิใจในองค์กรกับ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ของสังคม	.512*	.000	ปานกลาง	ทางเดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 65 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย (เขตคลองเตย)

ในด้านความภูมิใจในองค์กร กับ ความผูกพันด้านความรู้สึก มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ด้านความภูมิใจในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .467 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อองค์กรมีการเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กรเพิ่มมากขึ้น พนักงานจะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ในด้านความภูมิใจในองค์กร กับ ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ด้านความภูมิใจในองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .496 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อองค์กรมีการเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กรเพิ่มมากขึ้น พนักงานจะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ในด้านความภูมิใจในองค์กร กับ ความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ความภูมิใจในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .512 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อองค์การมีการเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กรเพิ่มมากขึ้น พนักงานจะมีความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

นอกจากนี้เรายังสามารถนำตัวแปรต้นต่างๆ ที่ได้ศึกษามาแล้วนั้น มาหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเพื่อทำการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย(เขตคลองเตย) ดังต่อไปนี้

ตาราง 66 ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย(เขตคลองเตย) โดยการวิเคราะห์เชิงถดถอยพหุฐาน (Multiple Regression Analysis)

ตัวแปรความถดถอยเชิงพหุ	Unstandardized (b)	Standardized (β)	t	Sig
(Constant)	1.369	-	9.293	.000
1.ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ(B_1)	.280	.320	8.533	.000
2.ความภูมิใจในองค์การ (B_8)	.281	.395	6.909	.000
Adjust R Square (R^2)	.312			
Std.Error of the Estimate (SE)	.392			
F	77.492			
Sig.	.000			

ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก

จากตาราง 66 พบว่า ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย(เขตคลองเตย)มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ และด้านความภูมิใจในองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านอื่นๆ ที่เหลือไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ และด้านความภูมิใจในองค์การ มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย(เขตคลองเตย) ในระดับต่ำมากและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) เท่ากับ 0.280และ 0.281 ตามลำดับ หมายความว่า เมื่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอมีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย(เขตคลองเตย) จะเพิ่มขึ้น 0.280 หน่วย เมื่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์การ มีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย(เขตคลองเตย) จะเพิ่มขึ้น 0.281 หน่วย โดยสามารถเขียนสมการได้ดังนี้

ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก = $1.369 + 0.280(\text{ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ}) + 0.281 (\text{ความภูมิใจในองค์การ})$

ค่า Standardized (β) ของความผูกพันต่อองค์การด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ และความภูมิใจในองค์การ มีค่าเท่ากับ 0.320 และ 0.395 ตามลำดับ หมายความว่า ความผูกพันต่อองค์การด้านความภูมิใจในองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ตามลำดับ

และค่า Adjusted R Square (R^2) มีค่าเท่ากับ 0.312 หมายความว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัว ในสมการนี้สามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย(เขตคลองเตย) ได้ร้อยละ 31.2 ส่วนอีกร้อยละ 68.8 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่นๆ ที่ไม่ได้นำมาพิจารณาและความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (S.E.) มีค่าเท่ากับ 0.392 หน่วย

ตาราง 67 ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย(เขตคลองเตย) โดยการวิเคราะห์เชิงถดถอยพหุฐาน (Multiple Regression Analysis)

ตัวแปรความถดถอยเชิงพหุ	Unstandardized (b)	Standardized (β)	t	Sig
(Constant)	.870	-	4.950	.000
1.ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ(B_1)	.279	.377	8.780	.000
2.ด้านภาวะอิสระจากงาน (B_7)	.329	.137	8.452	.000
3.ความภูมิใจในองค์การ (B_8)	.111	.392	3.131	.002
Adjust R Square (R^2)	.378			
Std.Error of the Estimate (SE)	.372			
F	69.465			
Sig.	.000			

ความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง

จากตาราง 67 พบว่า ความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย(เขตคลองเตย)มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านภาวะอิสระจากงาน และด้านความภูมิใจในองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านอื่นๆ ที่เหลือไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ และด้านความภูมิใจในองค์กรการ มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับความผูกพันต่อองค์กรการด้านความต่อเนื่องของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย(เขตคลองเตย) ในระดับต่ำมากและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) เท่ากับ 0.279 และ 0.111 ตามลำดับ หมายความว่า เมื่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอมีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย ความผูกพันต่อองค์กรการด้านความต่อเนื่องของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย(เขตคลองเตย) จะเพิ่มขึ้น 0.279 หน่วย เมื่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กรการ มีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย ความผูกพันต่อองค์กรการด้านความต่อเนื่องของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย(เขตคลองเตย) จะเพิ่มขึ้น 0.111 หน่วย

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านภาวะอิสระจากงานมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับความผูกพันต่อองค์กรการด้านความต่อเนื่องของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย(เขตคลองเตย) ในระดับต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) เท่ากับ 0.329 หมายความว่า เมื่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านภาวะอิสระจากงาน มีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย ความผูกพันต่อองค์กรการด้านความต่อเนื่องของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย(เขตคลองเตย) จะเพิ่มขึ้น 0.329 หน่วย โดยสามารถเขียนสมการได้ดังนี้

ความผูกพันต่อองค์กรการด้านความต่อเนื่อง = $0.870 + 0.329(\text{ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ}) + 0.111(\text{ภาวะอิสระจากงาน}) + 0.279(\text{ความภูมิใจในองค์กรการ})$

ค่า Standardized (β)ของความผูกพันต่อองค์กรการด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านภาวะอิสระจากงานและด้านความภูมิใจในองค์กรการ มีค่าเท่ากับ 0.377, 0.137 และ 0.392 ตามลำดับ หมายความว่า ความผูกพันต่อองค์กรการด้านความภูมิใจในองค์กรการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรการด้านความต่อเนื่องมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ กับด้านภาวะอิสระจากงาน ตามลำดับ

และค่า Adjusted R Square (R^2) มีค่าเท่ากับ 0.378 หมายความว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัวในสมการนี้สามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์กรการด้านความต่อเนื่องของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย(เขตคลองเตย) ได้ร้อยละ 37.8 ส่วนอีกร้อยละ 62.2 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่นๆ ที่ไม่ได้นำมาพิจารณาและความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (S.E.) มีค่าเท่ากับ 0.372 หน่วย

ตาราง 68 ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรการด้านบรรทัดฐานของสังคมของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย(เขตคลองเตย) โดยการวิเคราะห์เชิงถดถอยพหุฐาน (Multiple Regression Analysis)

ตัวแปรความถดถอยเชิงพหุ	Unstandardized (b)	Standardized (β)	t	Sig
(Constant)	.849	-	4.290	.000
1.ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ(B_1)	.117	.108	2.314	.021
2.ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน(B_3)	.184	.217	4.210	.000
2.ด้านสังคมสัมพันธ์(B_5)	.118	.135	2.888	.004
3.ความภูมิใจในองค์กร (B_8)	.317	.359	7.254	.000
Adjust R Square (R^2)	.344			
Std.Error of the Estimate (SE)	.474			
F	45.361			
Sig.	.000			

ความผูกพันต่อองค์กรการด้านบรรทัดฐานของสังคม

จากตาราง 68 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรการด้านบรรทัดฐานของสังคมของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย(เขตคลองเตย)มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ และด้านความภูมิใจในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านอื่นๆ ที่เหลือไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน และด้านสังคมสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับความผูกพันต่อองค์กรการด้านบรรทัดฐานของสังคมของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย(เขตคลองเตย) ในระดับต่ำมากและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) เท่ากับ 0.117, 0.184 และ 0.118 ตามลำดับ หมายความว่า เมื่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอมีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย ความผูกพันต่อองค์กรการด้านบรรทัดฐานของสังคมของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย(เขตคลองเตย) จะเพิ่มขึ้น 0.117 หน่วย เมื่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน มีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย ความผูกพันต่อองค์กรการด้านบรรทัดฐานของสังคมของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย(เขตคลองเตย) จะเพิ่มขึ้น 0.184 หน่วย และ เมื่อคุณภาพชีวิตใน

การทำงานด้านสังคมสัมพันธ์ มีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานของสังคมของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย(เขตคลองเตย) จะเพิ่มขึ้น 0.118 หน่วย

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานของสังคมของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย(เขตคลองเตย) ในระดับต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) เท่ากับ 0.317 หมายความว่า เมื่อคุณภาพชีวิตในการทำงานความภูมิใจในองค์กร มีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานของสังคมของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย (เขตคลองเตย) จะเพิ่มขึ้น 0.317 หน่วย โดยสามารถเขียนสมการได้ดังนี้

ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานของสังคม = $0.849 + 0.117(\text{ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ}) + 0.184 (\text{การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน}) + 0.118 (\text{สังคมสัมพันธ์}) + 0.317 (\text{ความภูมิใจในองค์กร})$

ค่า Standardized (β)ของความผูกพันต่อองค์กรด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ และด้านความภูมิใจในองค์กร มีค่าเท่ากับ 0.108, 0.217, 0.135 และ 0.359 ตามลำดับ หมายความว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านความภูมิใจในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานของสังคมมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน และด้านสังคมสัมพันธ์ ตามลำดับ

และค่า Adjusted R Square (R^2) มีค่าเท่ากับ 0.344 หมายความว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัว ในสมการนี้สามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานของสังคมของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย(เขตคลองเตย) ได้ร้อยละ 34.4 ส่วนอีกร้อยละ 65.6 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่นๆ ที่ไม่ได้นำมาพิจารณาและความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (S.E.) มีค่าเท่ากับ 0.474 หน่วย

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 69 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวน

ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล	ความผูกพันต่อองค์กร		
	ด้านความรู้สึกรัก	ด้านความ ต่อเนื่อง	ด้านบรรทัดฐาน ของสังคม
เพศ	✓	X	X
อายุ	✓	✓	✓
สถานภาพ	✓	✓	✓
ระดับการศึกษา	✓	✓	✓
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	✓	✓	✓
หมายเหตุ	เครื่องหมาย ✓	หมายความว่า สอดคล้องกับสมมติฐาน	
	เครื่องหมาย X	หมายความว่า ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	

ตาราง 70 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร		
	ด้านความรู้สึก	ด้านความ ต่อเนื่อง	ด้านบรรทัดฐาน ของสังคม
ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	✓	✓	✓
สภาพการทำงานปลอดภัย	✓	✓	✓
การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	✓	✓	✓
ความก้าวหน้า	✓	✓	✓
สังคมสัมพันธ์	✓	✓	✓
ลักษณะการบริหารงาน	✓	✓	✓
ภาวะอิสระจากงาน	X	✓	X
ความภูมิใจในองค์กร	✓	✓	✓
หมายเหตุ	เครื่องหมาย ✓	หมายความว่า สอดคล้องกับสมมติฐาน	
	เครื่องหมาย X	หมายความว่า ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	

ตาราง 71 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการวิเคราะห์เชิงถดถอยพหุคูณ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร		
	ด้านความรู้สึก	ด้านความ ต่อเนื่อง	ด้านบรรทัดฐาน ของสังคม
ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	✓	✓	✓
สภาพภาพที่ทำงานปลอดภัย	X	X	X
การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	X	X	✓
ความก้าวหน้า	X	X	X
สังคมสัมพันธ์	X	X	✓
ลักษณะการบริหารงาน	X	X	X
ภาวะอิสระจากงาน	X	✓	X
ความภูมิใจในองค์กร	✓	✓	✓

หมายเหตุ เครื่องหมาย ✓ หมายถึง สอดคล้องกับสมมติฐาน
 เครื่องหมาย X หมายถึง ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานใน ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพที่ทำงานปลอดภัย ด้านการพัฒนาศักยภาพของ ผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านภาวะอิสระจาก งาน และด้านความภูมิใจในงานที่สัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานพนักงานการไฟฟ้า นครหลวงแห่งประเทศไทย(เขตคลองเตย) เพื่อนำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรของ พนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย อันจะนำผลสำเร็จมาสู่การไฟฟ้านครหลวงแห่ง ประเทศไทยในอนาคต ซึ่งผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการ ทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย(เขตคลองเตย) โดยมีจุดมุ่งหมายเฉพาะดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง แห่งประเทศไทย (เขตคลองเตย)

สมมติฐานในการวิจัย

1. ปัจจัยด้านลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และ ระยะเวลาในการทำงาน ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและรายด้าน ของพนักงานการ ไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย แตกต่างกัน
2. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ มีความสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน การไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย
3. สถานที่ทำงานปลอดภัย มีความสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการ ไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย
4. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย
5. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน การไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย

6. สังคมสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย

7. ลักษณะการบริหารงาน มีความสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย

8. ภาวะอิสระจากงานมีความสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย

9. ความภูมิใจในองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ศึกษา ได้แก่ พนักงานการไฟฟ้านครหลวง แห่งประเทศไทยที่ปฏิบัติงานในเขตคลองเตย ไม่รวมพนักงานที่ปฏิบัติงานนอกเขต ในกลุ่มสนับสนุนและปฏิบัติงาน ในระดับพนักงานปฏิบัติการ จำนวน 1,691 คน (ที่มา:ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ การไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย เขตคลองเตย เดือนเมษายน พ.ศ.2550)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่าง จากพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย เขตคลองเตย จำนวน 1,691 คน โดยเน้นฝ่ายปฏิบัติการที่เป็นพนักงานประจำ โดยใช้สูตรการคำนวณของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane, 1970:580-581) กำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ผู้วิจัยได้เพิ่มกลุ่มตัวอย่าง 5% ของกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ เท่ากับ 16 คน รวมกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยทั้งสิ้น 339 คน

วิธีการสุ่มตัวอย่าง ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยมีขนาดของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 339 คน แต่ละชั้นภูมิมีการแบ่งระดับตามตำแหน่งงานด้วยวิธีการกำหนดสัดส่วนของจำนวนสมาชิกในแต่ละชั้นภูมิ (Proportional Stratified Sampling) และเลือกกลุ่มตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience Sampling) ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามที่ได้จัดเตรียมไว้เก็บข้อมูลให้ครบตามจำนวน 339 ตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยโดยการออกแบบสอบถาม (Questionnaires) ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

โดยลักษณะแบบสอบถามประกอบด้วย มีคำถามแบบมีคำตอบให้เลือก 2 คำตอบ (Simple-dichotomy question) จำนวน 1 ข้อและคำถามมีให้เลือกหลายคำตอบ (Multiple-choice question) จำนวน 4 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นลักษณะแบบสอบถามให้เลือกตอบแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของ Likert แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานในปัจจุบันมี 8 ด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสถานภาพที่ทำงานปลอดภัย ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านความภูมิใจในการทำงาน จำนวน 32 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นลักษณะแบบสอบถามให้เลือกตอบแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของ Likert แบบสอบถามเกี่ยวกับด้านความผูกพันต่อองค์กรในปัจจุบัน มี 3 ด้านได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึกรัก ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง ความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม จำนวน 15 ข้อ

วิธีการหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษาลักษณะ รูปแบบ และวิธีการเขียนแบบสอบถามจากเอกสาร งานวิจัย แนวคิด ทฤษฎีและผลงานการวิจัยเกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษา

2. รวบรวมสาระ และเนื้อหาต่างๆ ที่ได้จากเอกสาร งานวิจัย แนวคิดทฤษฎี และผลงานการวิจัย เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย

3. นำข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมมาสร้าง แบบสอบถามที่เกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย

4. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วไปนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบและรับข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขต่อไป

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ เพื่อพิจารณาตรวจสอบอีกครั้งให้สมบูรณ์ก่อนนำทดลอง (Try out)

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้กับพนักงานในการไฟฟ้านครหลวง จำนวน 50 รายเพื่อนำมาหาความเชื่อถือหรือค่าความเชื่อมั่น โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient of alpha) ของ (Cronbach)

7. นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้แล้วมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อความสมบูรณ์ โดยได้รับคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาควบคุมสารนิพนธ์ เพื่อความถูกต้องอีกครั้งหนึ่ง จากนั้นจึงนำแบบสอบถามไปสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้รวบรวมเก็บข้อมูล เพื่อนำมาวิเคราะห์ตามขั้นตอน ดังนี้

แหล่งข้อมูล (Source of data) การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) และการวิจัยเชิงสำรวจ (Exploratory research) โดยมุ่งศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย เขตคลองเตย โดยในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ทำการแบ่งลักษณะของการเก็บข้อมูล เพื่อทำการศึกษาออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) เป็นข้อมูล que ผู้วิจัยได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย เขตคลองเตย จำนวน 339 คน โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1.1 ขอจดหมายจากบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

1.2 ดำเนินการเก็บข้อมูลจากพนักงานการไฟฟ้านครหลวงตามที่ได้กำหนดไว้

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) เป็นข้อมูลที่ใช้ประกอบการทำวิจัย ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากข้อมูลที่มีผู้รวบรวมไว้ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศดังนี้

2.1 หนังสือทางวิชาการ บทความ วิทยานิพนธ์และรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.2 วารสารต่างๆ

2.3 ข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะกระทำการรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมดมาจัดทำกรวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. ทำการตรวจสอบข้อมูล (Editing) โดยการตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถามและแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก

2. ทำการลงรหัส (Coding) โดยนำแบบสอบถามปลายปิดที่มีความสมบูรณ์ถูกต้องเรียบร้อยแล้ว มาลงรหัสตามที่กำหนดไว้

3. ทำการประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC+ (Statistical Package for the Social Science for Windows) โดยมีขั้นตอนดังนี้

3.1 การวิเคราะห์เชิงสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) เพื่ออธิบายถึงลักษณะทางด้านส่วนบุคคลของกลุ่มประชากร คือ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

- ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้ในการแปลความหมายลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ในแบบสอบถามส่วนที่ 1

- ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) เพื่อใช้ในการแปลความหมายของข้อมูลในด้านต่างๆ ในแบบสอบถาม ส่วนที่ 2-3

- ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) เพื่อใช้ในการแปลความหมายของข้อมูลในด้านต่างๆ ในแบบสอบถาม ส่วนที่ 2-3

3.2 การวิเคราะห์โดยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic) เพื่อทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อ สถิติที่ใช้ ได้แก่

- t-test ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง ค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มประชากร 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน เพื่อทดสอบสมมติฐาน ด้านเพศ

- One-way ANOVA ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มประชากรที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม เพื่อทดสอบสมมติฐาน ด้านอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

- สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง 2 ตัวแปรที่เป็นอิสระต่อกัน เพื่อทดสอบสมมติฐาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทางด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสถานภาพที่ทำงานปลอดภัย ด้านศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านความภูมิใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร การทำงานของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย

- สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน(Stepwise Multiple Regression) ใช้ในการวิเคราะห์ตัวแปรอิสระหลายตัว

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย (เขตคลองเตย) สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย(เขตคลองเตย)

เพศ – ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศชายมีจำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 51.6 และเพศหญิงมีจำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 48.4

อายุ – ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 18-27 ปี มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 34.8 รองลงมามีอายุระหว่าง 28-37 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.9 อายุระหว่าง 38-47 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.4 และอายุ 48 ปีขึ้นไป ร้อยละ 5.9

สถานภาพสมรส – ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 61.9 รองลงมาก็คือสถานภาพสมรสหรืออยู่ด้วยกัน คิดเป็นร้อยละ 33.9 และสถานภาพหย่าหรือม้ายหรือแยกกันอยู่คิดเป็นร้อยละ 4.1

ระดับการศึกษา – ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรีมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 48.1 รองลงมาก็คือระดับปวส.หรืออนุปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 31.9 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือปวช. คิดเป็นร้อยละ 11.8 และระดับต่ำกว่าหรือเทียบเท่ามัธยมศึกษาตอนต้น คิดเป็นร้อยละ 8.3

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน – ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุการทำงาน 3-5 ปี มีจำนวนมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 41.6 รองลงมามีอายุการทำงาน ไม่เกิน 2 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.5 อายุการทำงาน 6-8 ปี ร้อยละ 24.2 และอายุการทำงาน 9 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 9.7

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามที่ใช้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย(เขตคลองเตย)

ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ

ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.78

เมื่อศึกษาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยน้อยกับรายได้ที่รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายตามสมควรในสภาวะปัจจุบันกับความพอใจกับการปรับอัตราเงินเดือนครั้งล่าสุด โดยมีค่าเฉลี่ย 2.55 และ 2.00 ตามลำดับ แต่มีการเห็นด้วยในระดับปานกลางในด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่ได้รับมีความเหมาะสม โดยมีค่าเฉลี่ย 2.91 และมีการเห็นด้วยในระดับมากกับด้านที่ยังต้องทำงานพิเศษนอกเวลาเพื่อหารายได้เพิ่ม โดยมีค่าเฉลี่ย 3.67 ซึ่งในด้านผลตอบแทนที่

ยุติธรรมและเพียงพอโดยรวมแล้ว ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นด้วยในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.78

ด้านสภาพที่ทำงานปลอดภัย

ด้านสภาพที่ทำงานปลอดภัย พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.92

เมื่อศึกษาเป็นรายข้อ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นด้วยปานกลางในเรื่องอุปกรณ์สำนักงานมีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน กับสภาพแวดล้อมทางกายภาพในองค์กรมีความเหมาะสมสามารถปฏิบัติงานได้สะดวกสบาย และ การจัดการทางออกฉุกเฉินภายในอาคารยังมีเพียงพอสำหรับการป้องกันอันตรายที่อาจเกิดขึ้น โดยมีค่าเฉลี่ย 3.18 , 3.15 และ 2.85 ตามลำดับ และผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นด้วยน้อยในเรื่องขององค์การของท่านมีสถานที่เพียงพอ เช่น มีที่จอดรถ มีห้องน้ำที่สะอาด มีห้องรับประทานอาหารที่เหมาะสม โดยมีค่าเฉลี่ย 2.54

ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน

ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.02

เมื่อศึกษาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นด้วยน้อยในเรื่องกฎ ระเบียบของหน่วยงานจำกัดความสามารถและความเป็นอิสระในการทำงาน กับ ในเรื่องการได้รับคำชมเชยหรือรางวัลจากการทำงานที่ประสบความสำเร็จโดยมีค่าเฉลี่ย 2.57 และ 2.52 ตามลำดับ มีความเห็นด้วยระดับปานกลางในเรื่ององค์การของท่านสนับสนุนให้บุคลากรไปศึกษาดูงานหรือเข้าอบรมหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.22 และผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นด้วยในระดับมาก กับเรื่องที่ได้ใช้ทักษะความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.78

ด้านความก้าวหน้า

ด้านความก้าวหน้า พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.96

เมื่อศึกษาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นด้วยปานกลางในเกือบทุกเรื่องในเรื่องมีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น เช่นเดียวกับเรื่องการพิจารณาความดีความชอบและการปรับเงินเดือนมีกระบวนการที่ยุติธรรม และ องค์การของท่านสนับสนุนบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 2.76 , 2.61 และ 3.11 ตามลำดับ และมีความเห็นด้วยมากในเรื่ององค์การที่ให้โอกาสในการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อปรับวุฒิหรือเพิ่มพูนความรู้ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.40

ด้านสังคมสัมพันธ์

ด้านสังคมสัมพันธ์พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31

เมื่อศึกษาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นด้วยปานกลาง ในเรื่องที่องค์การมีการจัดกิจกรรม เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานและผู้ใต้บังคับบัญชา และ

ระหว่างเพื่อนร่วมงานที่เหมาะสม เช่นเดียวกับองค์การมีการแบ่งแยก แบ่งพรรค แบ่งพวก และองค์การมีบรรยากาศการทำงานที่เป็นกันเองโดยมีค่าเฉลี่ย 3.27 , 3.05 และ 3.32 ตามลำดับ และผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นด้วยมากในเรื่องเมื่อมีปัญหาสามารถขอคำปรึกษาจากหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงานได้เสมอโดยมีค่าเฉลี่ย 3.61

ด้านลักษณะการบริหารงาน

ด้านลักษณะการบริหารงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24

เมื่อศึกษาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นด้วยปานกลางในทุกเรื่อง ในเรื่องที่คิดว่าหากได้ถูกฟ้องร้องว่ากระทำความผิดใด ๆ จะได้รับการพิจารณาสอบสวนหรือลงโทษด้วยความยุติธรรม เช่นเดียวกับเรื่ององค์การมีแผนงานและขั้นตอนในการปฏิบัติงานต่างๆ อย่างชัดเจน กับเรื่องขาดความเสมอภาคในการทำงาน และเรื่องการแสดงความคิดเห็นของมักไม่ได้รับความสนใจ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.28 , 3.36, 3.12 และ 3.23 ตามลำดับ

ด้านภาวะอิสระจากงาน

ด้านภาวะอิสระจากงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09

เมื่อศึกษาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นด้วยน้อย ในเรื่องที่ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีมากจนส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวของโดยมีค่าเฉลี่ย 2.52 มีระดับความเห็นปานกลางในเรื่องงานต้องรับผิดชอบสูงทำให้มีความตึงเครียด กับ เรื่องมีเวลาพักผ่อนเพียงพอและมีเวลาในการดูแลสุขภาพตนเองได้ โดยมีค่าเฉลี่ย 2.68 และ 3.28 ตามลำดับ มีระดับความเห็นมากในเรื่องที่สามารถแบ่งเวลาระหว่างงานและชีวิตครอบครัวได้อย่างเหมาะสมโดยมีค่าเฉลี่ย 3.90

ด้านความภูมิใจในองค์กร

ด้านความภูมิใจในองค์กร พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67

เมื่อศึกษาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นด้วยมากในทุกเรื่อง ในเรื่องที่มีความภูมิใจในอาชีพและองค์กร เช่นเดียวกับเมื่อมีบุคคลกล่าวถึงองค์กรของอย่างเสีย ๆ หายๆ จะรีบเข้าไปชี้แจงโดยทันที กับในเรื่องที่ไม่ละอายใจที่จะให้ใครทราบว่าคุณปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนี้ และในเรื่องที่องค์กรให้ความสำคัญร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์เสมอ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.58 , 3.57 , 3.88 และ 3.68 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย (เขตคลองเตย)

ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึ

ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63

เมื่อศึกษาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นด้วยปานกลางในทุกเรื่อง เรื่องมีความสุขมากเมื่อได้ทำงานกับองค์กรนี้ต่อไป และเรื่องตัดสินใจถูกที่เข้ามาทำงานในองค์กรนี้

เรื่องที่จะทุ่มเทแรงกายและสติปัญญาเพื่อทำงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ เรื่องที่รู้สึกว่าการที่ทำอยู่เป็นส่วนสำคัญที่ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย และเรื่องงานที่ทำอยู่เป็นงานที่รักและเต็มใจที่จะรับผิดชอบ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.12 , 3.31, 2.98, 3.35 และ 3.15 ตามลำดับ

ความผูกพันต่อการดำรงความต่อเนื่อง

ความผูกพันต่อการดำรงความต่อเนื่อง พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15

เมื่อศึกษาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นด้วยปานกลางในทุกเรื่อง ในเรื่องความหลากหลายของงานทำให้สนุกกับงานและไม่อยากจะลาออกจากองค์กรนี้ กับเรื่องไม่รู้สึกว่าเป็นการสูญเสียมากนักถ้าจะต้องออกจากองค์กรในขณะนี้ เรื่องที่รู้สึกว่าการมีสวัสดิการและความปลอดภัยที่มั่นคงและมีความเหมาะสมดีอยู่แล้ว เรื่องที่มีเพื่อนร่วมงานที่ดี ทำให้ไม่คิดจะลาออกจากองค์กรนี้ และเรื่องเหตุผลหลักที่ทำงานอยู่ในองค์กรนี้เพราะคิดว่าการลาออกจากงาน เป็นการเสียผลประโยชน์บางอย่างที่องค์กรอื่นอาจไม่ให้ผลประโยชน์มากเท่านี้ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.12 , 3.26 , 2.90 , 3.35 และ 3.15 ตามลำดับ

ความผูกพันต่อการดำรงบรรทัดฐานของสังคม

ความผูกพันต่อการดำรงบรรทัดฐานของสังคม พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28

เมื่อศึกษาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นด้วยน้อย ในเรื่องแม้ว่าจะได้รับข้อเสนอได้ทำงานที่ดีกว่าจากองค์กรอื่น มีความเห็นว่าจะไม่ถูกต้องถ้าจะลาออกจากองค์กรนี้โดยมีค่าเฉลี่ย 2.22 เรื่องมีความเต็มใจมาทำงานในวันหยุด หากบริษัทขอความร่วมมือมีความเห็นด้วยปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.29 เรื่องการรักษาชื่อเสียงขององค์กรเป็นสิ่งที่บุคลากรทุกคนควรปฏิบัติ เช่นเดียวกับเรื่องเหตุผลหลักที่อยู่ในองค์กรนี้ต่อไป เพราะเชื่อว่าความจงรักภักดีเป็นสิ่งสำคัญและเป็นข้อผูกพันทางด้านคุณธรรม และเรื่องจะเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ เช่น งานกีฬากายใน โดยมีค่าเฉลี่ย 4.03 , 3.45 และ 3.45 ตามลำดับ

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อการดำรง

สมมติฐาน 1.1 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อการดำรง โดยใช้สถิติ (Independent T-test) พบว่า ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อการดำรง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐาน 1.2 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อการดำรง โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of

สมมติฐาน 1.9 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-

Way Analysis of Variance: One Way Anova) พบว่าสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐาน 1.10 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคม โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: One Way Anova) พบว่าสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐาน 1.11 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: One Way Anova) พบว่าสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐาน 1.12 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: One Way Anova) พบว่าสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐาน 1.13 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคม โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: One Way Anova) พบว่าสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอและความผูกพันต่อองค์การ ใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ในการวิเคราะห์พบว่า

-ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอกับความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.409 หมายความว่า ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกเป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

-ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอกับความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีค่าสัมประสิทธิ์

สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.449 หมายความว่า ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องเป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

-ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอกับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคม ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.278 หมายความว่า ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคมเป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ

สมมติฐานที่ 3 สถานภาพที่ทำงานปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสถานภาพที่ทำงานปลอดภัยและความผูกพันต่อองค์การ ใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ในการวิเคราะห์พบว่า

-สถานภาพที่ทำงานปลอดภัยกับความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.353 หมายความว่า สถานภาพที่ทำงานปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกเป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ

-สถานภาพที่ทำงานปลอดภัยกับความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.384 หมายความว่า สถานภาพที่ทำงานปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องเป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ

-สถานภาพที่ทำงานปลอดภัยกับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคม ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.355 หมายความว่า สถานภาพที่ทำงานปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคมเป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ

สมมติฐานที่ 4 การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์การ ใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ในการวิเคราะห์พบว่า

-การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.278 หมายความว่า การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกเป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ

-การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีค่าสัมประสิทธิ์

สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.281 หมายความว่า การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องเป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ

-การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานของสังคม ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.445 หมายความว่า การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานของสังคมเป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

สมมติฐานที่ 5 ความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความผูกพันต่อองค์กร ใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ในการวิเคราะห์พบว่า

-ความก้าวหน้ากับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.378 หมายความว่า ความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกเป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ

-ความก้าวหน้ากับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.388 หมายความว่า ความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องเป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ

-ความก้าวหน้ากับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานของสังคม ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.407 หมายความว่า ความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานของสังคมเป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

สมมติฐานที่ 6 สังคมสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์และความผูกพันต่อองค์กร ใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ในการวิเคราะห์พบว่า

-สังคมสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.237 หมายความว่า สังคมสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกเป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ

-สังคมสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ

0.249 หมายความว่า สังคมสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ

-สังคมสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคม ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.308 หมายความว่า สังคมสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคมเป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ

สมมติฐานที่ 7 ลักษณะการบริหารงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะการบริหารงานและความผูกพันต่อองค์การ ใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ในการวิเคราะห์พบว่า

-ลักษณะการบริหารงานกับความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.404 หมายความว่า ลักษณะการบริหารงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกเป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

-ลักษณะการบริหารงานกับความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.431 หมายความว่า ลักษณะการบริหารงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องเป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

-ลักษณะการบริหารงานกับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคม ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.403 หมายความว่า ลักษณะการบริหารงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคมเป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

สมมติฐานที่ 8 ภาวะอิสระจากงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านภาวะอิสระจากงานและความผูกพันต่อองค์การ ใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ในการวิเคราะห์พบว่า

-ภาวะอิสระจากงานกับความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.054 ซึ่งมากกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า ภาวะอิสระจากงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก

-ภาวะอิสระจากงานกับความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.007 ซึ่งน้อยกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.146 หมายความว่า ภาวะอิสระจากงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องเป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ

-ภาวะอิสระจากงานกับความผูกพันต่อการดำรงบรรทัดฐานของสังคม ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.361 ซึ่งมากกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า ภาวะอิสระจากงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อการดำรงบรรทัดฐานของสังคม

สมมติฐานที่ 9 ความภูมิใจในองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อการ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์การและความผูกพันต่อการ ใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ในการวิเคราะห์พบว่า

-ความภูมิใจในองค์การกับความผูกพันต่อการดำรงความรู้สึก ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.467 หมายความว่า ความภูมิใจในองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อการดำรงความรู้สึกเป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

-ความภูมิใจในองค์การกับความผูกพันต่อการดำรงความต่อเนื่องค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.496 หมายความว่า ความภูมิใจในองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อการดำรงความต่อเนื่องเป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

-ความภูมิใจในองค์การกับความผูกพันต่อการดำรงบรรทัดฐานของสังคม ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.512 หมายความว่า ความภูมิใจในองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อการดำรงบรรทัดฐานของสังคมเป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

ตอนที่ 5 การทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

การทดสอบสมมติฐาน ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อการดำรงความรู้สึกของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย(เขตคลองเตย) โดยการวิเคราะห์เชิงถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

พบว่า ความผูกพันต่อการดำรงความรู้สึกของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย(เขตคลองเตย)มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ และด้านความภูมิใจในองค์การ หมายความว่า เมื่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอมีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย ความผูกพันต่อการดำรงความรู้สึกของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย(เขตคลองเตย) จะเพิ่มขึ้น 0.280 หน่วย เมื่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์การ มีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย ความผูกพันต่อการดำรงความรู้สึกของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย(เขตคลองเตย) จะเพิ่ม

ขึ้น 0.281 หน่วย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านอื่นๆ ที่เหลือไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

การทดสอบสมมติฐาน ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย(เขตคลองเตย) โดยการวิเคราะห์เชิงถดถอยพหุฐาน (Multiple Regression Analysis)

พบว่า ความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย(เขตคลองเตย)มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านภาวะอิสระจากงาน และด้านความภูมิใจในองค์การ หมายความว่า เมื่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอมีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย ความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย(เขตคลองเตย) จะเพิ่มขึ้น 0.279 หน่วย เมื่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์การมีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย ความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย(เขตคลองเตย) จะเพิ่มขึ้น 0.111 หน่วย และเมื่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านภาวะอิสระจากงาน มีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย ความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย(เขตคลองเตย) จะเพิ่มขึ้น 0.329 หน่วย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านอื่นๆ ที่เหลือไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

การทดสอบสมมติฐาน ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคมของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย(เขตคลองเตย) โดยการวิเคราะห์เชิงถดถอยพหุฐาน (Multiple Regression Analysis)

พบว่า ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคมของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย(เขตคลองเตย)มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ และด้านความภูมิใจในองค์การ หมายความว่า เมื่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอมีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคมของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย(เขตคลองเตย) จะเพิ่มขึ้น 0.117 หน่วย เมื่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน มีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคมของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย(เขตคลองเตย) จะเพิ่มขึ้น 0.184 หน่วย และ เมื่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์ มีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคมของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย(เขตคลองเตย) จะเพิ่มขึ้น 0.118 หน่วย และ เมื่อคุณภาพชีวิตในการทำงานความภูมิใจในองค์การ มีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคมของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย(เขตคลองเตย)จะเพิ่มขึ้น 0.317 หน่วย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านอื่นๆ ที่เหลือไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาค้นคว้าเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย(เขตคลองเตย) โดยใช้สถิติเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย One Way Anova และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ซึ่งสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. เพศไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความต่อเนื่องและบรรทัดฐานของสังคม แต่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรทางด้านความรู้สึก สามารถอธิบายได้ว่า พนักงานการไฟฟ้านครหลวง ทั้งเพศชายและเพศหญิงต่างก็มีความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรเป็นอย่างมากเสมือนหนึ่งว่าองค์กรเป็นบ้านหลังที่สองของพวกเขา รู้สึกว่าองค์กรเป็นสิ่งสำคัญไม่ใช่แค่หน้าที่แต่เป็นสิ่งที่ตอบสนองมาจากภายในจิตใจ สอดคล้องกับแนวคิดของ ริชาร์ด เอ็ม. สเตียร์ (Richard M. Steers, 1977.) ที่ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร มีจุดรวมที่เหมือนกันของสมาชิกในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรและเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังใจ กำลังกาย เพื่อปฏิบัติการกิจขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพินดา คิวานนท์ (2545.) ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ พบว่า พนักงานเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานเพศชาย เช่นเดียวกับงานวิจัยของ บุษยาณี จันท์เจริญสุข (2538.) ทำการศึกษาเรื่อง การรับรู้คุณภาพชีวิตงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยกรณีข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือพบว่า ผู้ชายมีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าผู้หญิง

2. อายุมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถอธิบายได้ว่า พนักงานที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย เนื่องจากพนักงานที่มีอายุมากมักจะคิดว่าตนเองมีโอกาที่จะเปลี่ยนงานน้อยลง ส่งผลให้อัตราการลาออกหรือย้ายงานไปทำที่อื่นก็น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย ประกอบกับทำงานอยู่ในองค์กรมานานก็จะทำให้เขารู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิดของ มาวเดย์, สเตียร์ และพอตเตอร์(Mowday, Steers and Porter.1983) ที่กล่าวไว้ว่า อายุเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ดลกมล เอนจินทะ (2548) ที่ศึกษาเรื่อง ทักษะด้านแรงจูงใจของพนักงาน ธนาคาร Citibank แผนกลูกค้าสัมพันธ์ที่มีผลต่อความพึงพอใจโดยรวมและความจงรักภักดีต่อธนาคาร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุ 26-29 ปี ซึ่งเป็นช่วงอายุที่กำลังสร้างฐานะจึงต้องการคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านต่างๆ เพื่อสร้างความมั่นคงในชีวิตการทำงาน ส่งผลให้ความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย(เขตคลองเตย)ที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

3. สถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถอธิบายได้ว่า สถานภาพทางการสมรสพนักงานที่สมรสแล้วจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานโสด เนื่องจากพนักงานที่สมรสแล้วมีภาระที่จะต้องรับผิดชอบมากกว่าพนักงานโสด ซึ่งเป็นข้อจำกัดในการย้ายองค์การในการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีสถานภาพสมรสแล้วจะได้รับแรงสนับสนุนทางสังคมจากคู่สมรส ที่ให้คำปรึกษา มีความรัก ความเข้าใจกัน ช่วยกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ จะช่วยลดความเครียดและความเบื่อหน่ายในการทำงานได้ แต่เมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสดมีคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่สมรสแล้ว อาจเป็นเพราะพนักงานที่สมรสแล้ว มีภาระที่ต้องดูแลครอบครัว ทำให้ความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงานต่ำกว่าพนักงานที่สถานภาพโสด สอดคล้องกับงานวิจัยของ Lincoln and Kalleberg (วัฒนา .2542 : 57) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรในประเทศญี่ปุ่นและสหรัฐอเมริกา พบว่า คนที่แต่งงานแล้วจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนโสด ซึ่งคนที่แต่งงานแล้วจะมีข้อจำกัดในการย้ายองค์การมากกว่า ส่งผลให้ความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย(เขตคลองเตย)ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

4. ระดับการศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถอธิบายได้ว่า ในการที่การไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย(เขตคลองเตย) รับพนักงานเข้ามาปฏิบัติหน้าที่นั้น ได้มีนโยบายในการสรรหาและคัดเลือกพนักงานเข้ามาปฏิบัติงานในแต่ละสายงาน ซึ่งแต่ละแผนกหรือฝ่ายมีข้อจำกัดในการกำหนดคุณสมบัติตามระดับการศึกษาอย่างชัดเจน ทำให้พนักงานได้รับตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบได้อย่างตามวุฒิ และตามสายงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ แองเจิลและเพอร์รี่ (Angie & Perry. 1981) ที่กล่าวว่า ระดับการศึกษาเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร นั่นคือ พนักงานที่มีระดับการศึกษาน้อยจะมีข้อจำกัดในการทำงาน ทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น เช่นเดียวกับ งานวิจัยของ แมทธิวและชาแควZ Mathieu & Zajac. 1990) พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาน้อยจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างสูง เนื่องจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาน้อยมีโอกาสในการเลือกงานน้อยกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูง ทำให้มีแนวโน้มที่จะเกิดความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น ในทางตรงกันข้ามพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูง จะมีความคาดหวังมากกว่าสิ่งที่องค์กรสามารถจัดหาได้ ส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรลดลงและมีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนงานเพื่อความก้าวหน้า ส่งผลให้ความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย(เขตคลองเตย)ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถอธิบายได้ว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เมื่อระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากขึ้นก็จะเกิดการเรียนรู้และซึมซับค่านิยม วัฒนธรรมและประเพณีต่างๆ ขององค์การ และมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี Side-bet ของ Backer & Cerper. ที่กล่าวว่า บุคคลเกิดความผูกพันต่อสิ่ง

หนึ่งสิ่งใดเป็นเพราะว่าบุคคลนั้นได้เกิดการลงทุน (Side-bet) ต่อสิ่งนั้นๆ ไว้ เพราะฉะนั้น ถ้าเขาไม่มีความผูกพันต่อสิ่งนั้นต่อไป ก็จะทำให้เขาสูญเสียมากกว่าการผูกพันไว้ จึงเป็นสิ่งที่ต้องทำโดยไม่มีทางเลือกระดับของความสำคัญของการลงทุน ในบางประการจะผันแปรตามมิติระยะเวลา กล่าวคือคุณภาพของสิ่งที่ลงทุนไปจะมีมูลค่าสูงขึ้นตามระยะเวลาที่บุคคลนั้นได้เสียไปในเรื่องนั้นๆ เช่นตัวแปรระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร พนักงานที่ทำงานให้กับองค์กรมานานเท่าใดก็จะทำให้เกิดการสะสมทรัพยากรที่จะได้รับจากระบบการจ้างงานขององค์กรมากขึ้นในรูปแบบเงินเดือน สวัสดิการ และอำนาจหน้าที่ ส่งผลให้ความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย (เขตคลองเตย) ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

6. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของเทย์เลอร์ (Taylor) เชื่อว่าการให้ผลตอบแทนเป็นการจูงใจในการทำงานอย่างหนึ่ง ผลตอบแทนทางการเงินจะมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน เป็นการจูงใจให้พนักงานทุ่มเทกำลังความรู้ความสามารถเพื่อประสิทธิภาพสูงสุดขององค์กร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานมีความรู้สึกว่ามีหน้าที่และความรับผิดชอบสูงขึ้น การจ่ายค่าตอบแทนก็ควรที่จะต้องมากขึ้นตามไปด้วย ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพวรรณ ศิริคุณ (2542) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณี บริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันทางการเงิน พบว่า พนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันทางการเงิน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรพรสิริ อาสาเสนีย์ (2546) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตของวิศวกรของบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมของวิศวกรอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะว่าบริษัทฯ มีนโยบายการบริหารค่าจ้างเงินเดือน ที่เน้นโครงสร้างในระดับแข่งขันกับราคาค่าเงินเดือนตลาด (Competition) ในระดับกลาง ส่งผลให้ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย(เขตคลองเตย)

7. สถานภาพที่ทำงานปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถอธิบายได้ว่า การไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย ได้คำนึงถึงสภาพแวดล้อมที่สะดวกในการทำงาน ได้มีการจัดซื้อ จัดหา อุปกรณ์และเครื่องมือเทคโนโลยีที่ทันสมัยให้เหมาะสม และเพียงพอกับพนักงานที่ปฏิบัติงาน สถานที่ทำงานเป็นอาคารสูงที่สะดวก มีระบบบัตรประจำตัวพนักงานที่ใช้ในการบันทึกการเข้าออกสถานที่การทำงาน (Security Card) และพนักงานรักษาความปลอดภัยในแต่ละชั้นของอาคาร ตลอดเวลา อีกทั้งยังมีการซ้อมการป้องกันอัคคีภัยในอาคารเป็นประจำทุกปีอีกด้วย ดังที่กิลเมอร์ (Gilmer. 1973) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร สมรรถภาพในการทำงานของผู้บริหารเป็นสิ่งจูงใจในการทำงานที่สำคัญ โดยเน้นเรื่องการบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น แสง อากาศ เสียง ห้องอาหาร ห้องน้ำ สถานที่พักผ่อน ตลอดจนชั่วโมงการทำงาน ความสะดวกในการสื่อสารทั้ง

ภายในและภายนอกของหน่วยงาน เป็นสิ่งที่ส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรด้วย สอดคล้องกับ ผลงานวิจัยของ จักรพันธ์ อุณหประเสริฐกุล (2549) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานแจกไบปลิวของบริษัท เอเบิลทู พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพที่ทำงานปลอดภัยต่อสุขภาพมีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานแจกไบปลิว มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำมากถึงปานกลาง ส่งผลให้ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพที่ทำงานปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย(เขตคลองเตย)

8. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถอธิบายได้ว่า พนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย(เขตคลองเตย)ต้องทำงานแข่งกับเวลา การเปลี่ยนแปลงของโลก ขณะที่ความรู้และเทคโนโลยีที่นำมาใช้ในการทำงานก้าวหน้าขึ้นอย่างรวดเร็ว ต้องมีการพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่ตลอดเวลา เช่น การฝึกอบรม การดูงาน สัมมนาต่างประเทศ สอดคล้องกับแนวคิดของเฮอริบีแนค และอลัตโต (Herbiniak & Alluto. 1973) พบว่า หากมีการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานหรือสมาชิกองค์กรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทั้งในระดับนโยบายและการปฏิบัติงาน มีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจแล้ว ก็จะเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้สมาชิกมีความผูกพันต่อองค์กร เช่นเดียวกับ พรหมสิริ อาสาเสนีย์ (2546) จากการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของวิศวกรของบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) พบว่า วิศวกรยอมรับว่าการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของตนเอง จะทำให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รวมทั้งยอมรับว่าเมื่อได้รับการพัฒนา ฝึกอบรม สัมมนา ดูงานแล้ว วิศวกรรู้สึกว่างานสามารถปฏิบัติงานได้ดีกว่าเดิม อยู่ในระดับสูง ส่งผลให้ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย(เขตคลองเตย)

9. ความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถอธิบายได้ว่า พนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย(เขตคลองเตย) ที่มีผลการปฏิบัติงานดีเยี่ยม จะได้รับการพิจารณาจากผู้บังคับบัญชา ทั้งในเรื่องค่าตอบแทน และการเลื่อนตำแหน่งงานที่ดีขึ้นอย่างชัดเจน สอดคล้องกับแนวคิดของสตีร์และพอตเตอร์ (Steers & Porter. 1983) ที่กล่าวว่า โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและประสบความสำเร็จในงาน ปัจจัยลักษณะงานเป็นสิ่งที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร จะเสริมให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นตามที่พนักงานมีการคาดหวัง และสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ ลัดดา ลิเจริญกิจไพศาล (2547) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันขององค์กรในบริษัทเอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ที่อธิบายว่า หากพนักงานมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานสูง เช่นได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่องและมีโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในบริษัท ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น เช่นเดียวกับ ผลการวิจัยของ วาริ ตรียุทธรวัฒนา (2547) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ

องค์การของพนักงานกิจการไอศกรีม เขตนิคมอุตสาหกรรมบางชัน พบว่า โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ส่งผลให้ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย(เขตคลองเตย)

10. สังคมสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถอธิบายได้ว่า หากพนักงานมีทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและองค์การที่ดีก็จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์การสูง เป็นการตอบสนองความต้องการของพนักงานที่ต้องการได้รับการยอมรับในสังคม ต้องการความรัก การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจ ลักษณะงานที่มีส่วนสร้างให้พนักงานมีโอกาสสร้างปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทรปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า เนื่องจากบรรยากาศในการทำงานที่ดีความมีสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับแนวคิดของเซลดอน (Seldon.1978) ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์การ เป็นการประเมินองค์การทางบวก ซึ่งทัศนคติหรือความรู้สึกนี้ จะเป็นสิ่งเชื่อมโยงระหว่างบุคคลนั้นกับองค์การ และทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันและตั้งใจที่จะทำงานให้องค์การบรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริวรรณ ตันตระวิวัฒน์ (2530) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานมีส่วนร่วมในการทำงานกับความรู้สึกพึงพอใจในงาน ความต้องการประสบความสำเร็จในงานและความผูกพันต่อองค์การ พบว่า การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในงานจะกระตุ้นให้เกิดความพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงานในทุกระดับโดยเฉพาะในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่มีระดับการศึกษาสูง ส่งผลให้ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย(เขตคลองเตย)

11. ลักษณะการบริหารงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถอธิบายได้ว่า พนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย (เขตคลองเตย) ต้องการการเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็น และเสนอแนวทางในการปฏิบัติงาน ทำให้พนักงานรู้สึกว่าเป็นผู้หนึ่ง ที่มีส่วนร่วมในการทำให้งานประสบความสำเร็จ หากมีการลงโทษหรือฟ้องร้องในการกระทำความผิดใด ๆ พนักงานต้องการความรู้สึกว่าองค์การสามารถให้ความพึงพาได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ ริชาร์ด อี วอลตัน (Richard E. Walton.1973.) พบว่า การให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน ให้พนักงานมีส่วนร่วมในการออกแบบการทำงานและสถานที่ทำงานของตน มีกระบวนการร้องเรียนในเรื่องการประเมินผลงานที่ไม่เป็นธรรม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประนอม กิตติดุษฐ์ธรรม (2538) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของลูกจ้างต่อองค์การการศึกษาเฉพาะกรณีอุตสาหกรรมสิ่งทอเส้นใยฝ้ายและเส้นใยประดิษฐ์ พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานด้านความสำคัญของการบริหารงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ส่งผลให้ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะการบริหารงานมี

ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย(เขตคลองเตย)

12. ภาวะอิสระจากงานไม่มีความสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อองค์กรทางด้านความรู้สึกและด้านบรรทัดฐานของสังคม แต่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความต่อเนื่องสามารถอธิบายได้ว่า พนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย(เขตคลองเตย) มีงานที่ต้องใช้ความรับผิดชอบ การให้บริการที่พร้อมทุกเวลา ละเอียดถี่ถ้วน เพราะหากทำงานผิดพลาดไปแล้ว จะก่อให้เกิดความเสียหายแก่องค์กรได้ ซึ่งทำให้ในช่วงเวลาส่วนตัว หรืออยู่กับครอบครัว ก็ยังวิตกเกี่ยวกับงาน จนทำให้บางครั้งการแบ่งเวลาให้กับการทำงานและครอบครัวอาจเกิดความไม่ลงตัว ดังแนวคิดของริชาร์ด อี. วอลตัน.(Richard E. Walton ,1973.) ที่ว่า อาจเป็นเพราะมีการศึกษารูปแบบกระบวนการทำงาน เพื่อลดระยะเวลาในการปฏิบัติงานและทำให้งานเสร็จเร็วขึ้น ไม่ละเมิดเวลาส่วนตัวของพนักงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตครอบครัว และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ รสสุคนธ์ ฤาชาเกียรติกุล (2548.) ศึกษาเรื่องความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคาร HSBC. ประเทศไทยที่มีผลต่อความจงรักภักดีในองค์กร การศึกษาในด้านภาวะอิสระกับชีวิตส่วนตัว พบว่ามีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีในองค์กรในระดับค่อนข้างต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เช่นเดียวกับผลงานวิจัยของ อรัญญา สุวรรณวิ (2542.) ที่ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทยูคอม พบว่าพนักงานที่ทำงานโดยมีความเป็นอิสระในงานสูง ก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้นไปด้วย

13. ความภูมิใจในองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถอธิบายได้ว่า เป็นความรู้สึกของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย(เขตคลองเตย) ที่มีความภาคภูมิใจในงานและองค์กร เป็นความรู้สึกของบุคคลว่า องค์กรและลักษณะงานที่ตนทำได้อำนวยความสะดวกและมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อสังคม เนื่องด้วยการไฟฟ้าเป็นงานด้านบริการ ทำให้พนักงานรู้สึกทำงานและองค์กรของตนมีคุณค่ามากขึ้น สอดคล้องกับแนวความคิดของ ริชาร์ด อี วอลตัน (Richard E. Walton.1974.) การที่องค์กรมีการจัดกิจกรรมช่วยเหลือสังคมอยู่เสมอ อันจะนำไปสู่ความภาคภูมิใจในหน้าที่การงานได้ ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ แมททิวและฟาร์ (Mathieu & Farr. 1991.) ได้ทำการวิจัยกับพนักงานขับรถประจำทางและวิศวกร พบว่า องค์กรประกอบที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขับรถประจำทางได้แก่ ความภาคภูมิใจในองค์กร ที่ทำให้พนักงานขับรถประจำทางทำหน้าที่ในองค์กรต่อไป และจากผลการศึกษาของ โสภา ทรัพย์มากอุดม (2533) ศึกษาเรื่องความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณี การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ที่พบว่า การมีส่วนร่วมพัฒนาสังคมขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลให้ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย(เขตคลองเตย)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับงานวิจัย

จากการศึกษาค้นคว้าเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย(เขตคลองเตย) ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้ง 8 ด้าน พบว่า โดยรวมพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย(เขตคลองเตย) จำนวน 339 คน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกในระดับปานกลาง และพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานที่สามารถพยากรณ์ความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกมากที่สุด คือ ด้านความภูมิใจในองค์กร รองลงมาคือ คือ ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ดังนั้น การไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย (เขตคลองเตย) ควรมุ่งเน้นและให้ความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำเพื่อนำไปเป็นแนวทางในการบริหารงานขององค์กร ที่จะส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงขึ้นไป เช่น การทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่างานของตนเอง มีความมั่นคงสูง มีการกำหนดแนวทางหรือนโยบายในการเลื่อนตำแหน่งที่ดีเพียงพอ มีการตอบสนองความต้องการในการให้ผลตอบแทนที่เพียงพอกับสภาพสังคมในปัจจุบัน กฎ ข้อบังคับและขั้นตอนต่าง ๆ ในการทำงานควรให้ความเหมาะสมกับลักษณะองค์กรและลักษณะงานภายในองค์กรด้วย เป็นต้น

2. จากการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานที่สามารถพยากรณ์ความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องได้มากที่สุด คือด้านภาวะอิสระจากงาน รองลงมาคือ ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ และด้านความภูมิใจในองค์กร ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าการมีอำนาจอย่างเพียงพอในการที่จะตัดสินใจได้ทันทีทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร ควรวิเคราะห์ปริมาณงานกับจำนวนพนักงานให้มีความสอดคล้องอยู่เสมอ เพื่อไม่ให้พนักงานรู้สึกว่าตนเองทำงานหนักจนเกินไป ควรมีการประชาสัมพันธ์กิจกรรมต่าง ๆ ให้ทั่วถึง เพื่อให้พนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมนั้น ๆ

3. จากการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานที่สามารถพยากรณ์ความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานของสังคมได้มากที่สุด คือด้านความภูมิใจในองค์กร รองลงมา คือด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ และด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่า ความภูมิใจในองค์กรมีส่วนสำคัญในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรเพราะว่า หากพนักงานมีความรู้สึกว่าการมีชื่อเสียง ย่อมทำให้มีความรู้สึกอยากทำงานต่อไป มีเพื่อนร่วมงานที่ดี มีการปฏิสัมพันธ์กันทางด้านความคิด และมีการพัฒนาหน้าที่ของงานให้ชัดเจนและเรียบง่าย แต่ไม่ซับซ้อนยุ่งยากจนเกินไป ควรมีนโยบายและเป้าหมายที่เป็นไปได้ เหมาะสมกับศักยภาพของพนักงานให้พนักงานรู้สึกว่าตนสามารถทำได้จริง

และการให้รางวัลตอบแทนที่ดี ย่อมทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรและช่วยลดการลาออกด้วย

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาตัวแปรอื่นๆ ที่อาจมีความสัมพันธ์ หรืออาจส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่างๆ เช่น ขวัญและกำลังใจ ความเครียด บรรยากาศองค์กร ทักษะติดต่อผู้บังคับบัญชา วัฒนธรรมองค์กร และภาวะผู้นำ เป็นต้น เพื่อช่วยเพิ่มความเข้าใจในตัวแปรที่สามารถส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่างๆ ของพนักงาน เพื่อที่ผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้องจะสามารถนำมาปรับใช้ สามารถนำข้อเสียที่มีอยู่ในองค์การมาปรับปรุงคุณภาพ เพื่อให้สามารถใช้ประโยชน์จากตัวแปรต่างๆ ได้อย่างเต็มที่ และเพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ
2. ควรมีการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในทุกระดับองค์กร และใช้วิธีการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ การสังเกตพฤติกรรมการทำงาน เพื่อให้ได้รายละเอียดของข้อมูลเป็นจริง
3. ควรทำศึกษาโดยใช้ตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรในอาชีพและองค์กรอื่นๆ

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กฤติกา วงษ์นคร. (2546). *คุณภาพชีวิตกับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลประจำการ : กรณีศึกษา โรงพยาบาลพระพุทธบาทจังหวัดสระบุรี*. ปรินญาณิพนธ์. กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กัลยา วาณิชย์บัญชา. (2542). *การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล*. กรุงเทพฯ : บริษัทธรรมสาร จำกัด
- ขจรศักดิ์ หาญณรงค์. (2522). *การพัฒนาองค์การ*. กรุงเทพฯ : สำนักฝึกอบรม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. มป.ป.
- จักรพันธ์ อุณหประเสริฐกุล. (2549). *ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานแจกใบปลิวของบริษัท เอเบิลทู*. สารนิพนธ์. บธ.ม. (การตลาด). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชาวลิต ดนลานนท์ชัย. (2532). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันองค์การ : กรณีศึกษาศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด. วิทยานิพนธ์. สค.ม. (สังคมและมนุษย์วิทยา)*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ทิพวรรณ ศิริคุณ. (2542). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษากรณี บริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน. วิทยานิพนธ์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*
- นฤตล มีเพียร. (2541). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัทการบินไทย จำกัด(มหาชน). วิทยานิพนธ์. วศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*.
- นันทนา ประกอบกิจ. (2538). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษากรณีฝ่ายพัฒนาชุมชน สำนักงานเขตสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ สส.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*.
- บุญแสง ชีระประภากร. (2533, มกราคม-มีนาคม). "การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน," *จุลสารพัฒนาข้าราชการ*. (1) : 5-12.
- บุษยาณี จันท์เจริญสุข. (2538). "การรับรู้คุณภาพชีวิตกับการผูกพันต่อองค์การ : กรณีศึกษา ข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. วิทยานิพนธ์ สค.ม.(สังคมและมนุษย์วิทยา). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- พงศกร เผ่าไพโรจนกร. (2546). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด. สารนิพนธ์ บธ.ม.(การจัดการ).กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*

- พรรษศิริ อาสาเสนีย์(2546). *คุณภาพชีวิตของวิศวกรของบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด(มหาชน)*. สารนิพนธ์. กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ภรณ์ (กิริติบุตร) มหามนต์. (2539). *การประเมินประสิทธิภาพขององค์การ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์*.
- ภัทร หิรัญรัตนพงษ์. (2542). *การรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทไดกิ้น อินดัสทรีส์(ประเทศไทย) จำกัด*. ปริญญาโท วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ภูวนัย น้อยวงศ์. (2541). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ : ศึกษากรณีเฉพาะ บริษัทมินิแบไทย จำกัด*. กรุงเทพฯ : วิทยานิพนธ์. สม.ม.(สังคมจิตวิทยาและมานุษยวิทยา). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- มณีรัตน์ ไพรงเรือง. (2541). *ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล และคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุกที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์การ*. วิทยานิพนธ์ ศป.ม.(จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- มาตี ธรรมสังจุล. (2535). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานคุมประพฤติต่อกรมคุมประพฤติ*. วิทยานิพนธ์. คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- รสสุคนธ์ ฤาชาเกียรติกุล (2550.) *ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคาร HSBC. ประเทศไทย ที่มีผลต่อความจงรักภักดีในองค์การ*. สารนิพนธ์. วท.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- รังสิมา ศิริพันธุ์. (2535). *หัวหน้างานกับการมีส่วนร่วมส่งเสริมคุณภาพชีวิตในงานที่ดีให้กับพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด*. เอกสารวิจัย (รป.ม.) กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์. ฉบับพิมพ์ดีด.(ถ่ายสำเนา).
- ลัดดา ลิเจริญกิจไพศาล (2547). *ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันขององค์การในบริษัทเอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)*. สารนิพนธ์. บธ.ม.(การจัดการ). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วนมน เดชเมธาวิพงศ์. (2544). *ความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐบาลในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ พย.ม.(การบริหารการพยาบาล). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์

- วรรณดี ชูกาล.(2540). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ความพึงพอใจในงาน ปัจจัยส่วนบุคคลกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ สค.ม.(สังคมวิทยา).
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์.
- วลัยพร ศิริภิรมย์. (2541). การรับรู้เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต : กรณีศึกษาบริษัทบางกอกเรียลเบอร์ จำกัด (มหาชน) ภาคนิพนธ์ พบ.ม.(โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาคุณภาพชีวิต). กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วารี ตรียุทธวัฒนา (2547) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกิจการไอศกรีม เขตนิคมอุตสาหกรรมบางชัน. สารนิพนธ์. บธ.ม.(การจัดการ).
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ว่าที่ร้อยตรี อภิชัย ศรีเมือง. (2539). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานและลูกจ้างเทศบาลในจังหวัดนครศรีธรรมราช. สารนิพนธ์. รศ.ม. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วิชาญ สุวรรณรัตน์. (2543). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบิน บริษัทการบินไทย จำกัด(มหาชน). วิทยานิพนธ์ วท.ม.(จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วิภาพร มาพบสุข.(2540). การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- ศิวพร เล็งไพบูลย์. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความเครียดในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำรองที่นั่งของ บริษัทการบินไทย จำกัด(มหาชน). วิทยานิพนธ์ วท.ม.(จิตวิทยาอุตสาหกรรม).
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สรเรณีย์ เตชะบุรพา. (2545). "การรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทขนส่งสินค้าทางทะเล. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม).
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สรวงสวรรค์ ต๊ะปิ่นตา.(2541). คุณภาพชีวิตในการทำงานของช่างการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์. ร.ม.(รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สะอาด วงศ์อนันต์นนท์. (2537). ความสัมพันธ์ระหว่างส่วนบุคคล ลักษณะงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน บทบาททางวิชาชีพกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลของรัฐบาล. วิทยานิพนธ์. ศศ.ม.(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์.

- สุกรรณิการ์ เจียมคงอยู่. (2550). “การรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการโรงพยาบาลตากสิน. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ) กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุพิณดา คิวานนท์.(2545). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ และผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- โสภา ทรัพย์มากอุดม. (2533). ศึกษาเรื่องความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ : ศึกษากรณี การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- อรรณณ อยู่คง. (2546). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในเครือบริษัท แกรนด์สปอร์ต กรุ๊ป จำกัด. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- อรุณี สุมโนมหาอุดม. (2542). คุณภาพชีวิต : ศึกษาเฉพาะกรณี สำนักงานข้าราชการพลเรือน. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- อวยพร ประพฤทธิธรรม. (2537). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของวิทยากรในวิทยาลัยพยาบาลภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (คณะสังคมวิทยาและมนุษยวิทยา). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- Allen, N.J. and Meyer. J.P. (1990). “*The Measurement and Antecedents of affective, continuance and normative to the Organization*” *Journal of Occupational Psychology*. 63 : 18
- Angle, Harold L. and Perry, James L. (1981,March.) “*An Empirical Assessment of Organizational Effectiveness,*” *Administrative Science Quarterly*. 28(1) : 1-14.
- Bluman, Allan G. (2004). *Elementary Statistics: A Step by Step Approach*. New York: McGraw-Hall
- Brief, Arthur P. (1981). “*Managing job Stress*”, Boston : Little, Brown.
- Brockner J. and Other.(1992). “*The Influence of Prior Commitment to and Institution on Reaction to Perceived Unfairness,*” *Administrative Science Quarterly*.
- Cherrington. David J. (1994). “*Organizational behavior : the management of individual and Organizational performance*. Boston : Allyn and Bacon.
- Cronbach, Lee J.(1951). “*Essentials of Psychological testing*”^{3rd} ed. NewYork : Harper & Row Publisher.
- Fukami, Lynthia V. and Larson. (1984). “*Commitment to Company and Union,*” *Journal of Applied Psychology*.
- Gilmer, Von Haller B. and others. (1973). *Industrial Psychology*. New York : McGraw – Hill Book Co.,Ltd.

- Greenberg, J and Baron, R.A. (1995). *Behavior in Organization : Understanding and Manageing the Human side of Work*. Boston : Allyn and Bacon.
- Hackman, R.J. and L.J. Suttle. (1977). *“Improving Life at Work : Bahavior Science Approach to Organizational Change Santa Monica*. California : Goodyear Publishing.
- Herbeniak , L and Aiutto, J. (1972). *“Personal and Rde-Related Factor In Development of Organizational Commitment,”* Administrative Science Quarterly. 17(12).
- Herzberg, Frederic and Others. (1966). *“The Motivation To Work “*: John Willey and Sons, Inc.
- Huse, E.F. and T.G. Cummings. (1985). *Organization Development and Change*^{3d} ed. Minnesota : West Publishing.
- Koch and Steers. (1977). *“Organizational effectiveness : a behavioral view*. Santa, Monica, Calif, : Goodyear.
- Kossen, Stan. (1991). *“The Human side of Organizations.”* NewYork : Harper Collins^{5th} ed
- Louis, Karen Seashore.(1998,March). *“Effect of Teacher Quality Work Life Secindary Schools on Commitment and Sense of Efficacy,”* School Effectiveness and School Improvement (CD-ROM). 9(1) : 1.27. Available ERIC (1998 March) ; Acc No.EJ560957.
- March, James G., Simon, Herbert Alexander. (1958) *“Organization with the Collaboration of Harold Guetzhaw.,* Newyork : Wiley.
- Martin, N. Thomas and Hafer, C. John. (1995). *“Turnover is Linked to Job Involvement and Organizational Commitment*. Telemarketing.
- Mathieu, John E. and James L. Farr. (1991). *“Furter Evidence for the Discriminant Validity of measure of Organizational Commitment and job Satisfaction,”* Journal Of applied Psychology.
- Mathieu, J.E.,& Zajac, D.M. (1990). *A Review and Meta-Analysis of the antecedents, Correlates and Consequences of Organizational Commitment*. Psychological Bulletin. 108: 171-194
- Mowday, R.T.,Steers, Richard M.,Porter, L.W. and Boulin. (1974). *“Employee-organization linkages : The Labour Management Quality of Working Life Project at Parkside Hospital*. “Organization Development in Health Care Organizaton. New York : Addision – Wesby.

- Newstorm, John W. and Keith Davis. (1993). *Organizational Behavior : Human At Work.* ^{9th}ed. NewYork : Mc Graw-Hill.
- O'Reilly, Joseph R. (1981). "Scale development for the measurement of social competence in Hawaii.,Hawaii : Instutuse of tropical agriculture and human resource, Collage tropical agriculture and Human Hawaii.
- Quible, Zane K. (1996). *Administrative office management* ^{6th}ed. Singapore : Prenctice-Hall
- Sheldon, Mary E. (1971,June). "Investments and Involvements as Mechanism Producing Commitment to the Organization," Administrative Science Quarterly. 16 : 143.
- Skrovan, D.J.(1983). *Quality of Work Life : Perspective for Business and the Public Sector.* Masschusetts : Addisin-Wesley.
- Smith C.Ann, and Others. (1938)."Organizational Citizenship Behavior : Its Nature and Antecedents," Journal of Applied Psychology.
- Steers, Richard M. (1977,March). "Antecedent and Outcome of Organization Commitment." Administrative Science Quarterly. 22(1) : 46-48
- Taro Yamane. (1970). "Statistics-An Introductory Analysis." Tokyo : John Weatherhill,In.
- Taro Yamane. (1967). "Statistics : An introductory Analysis" ^{2nd}ed. NewYork : Harper and Row.
- Walton, Richard E. (1973). *Qulity of Working Life : What is it? Sloan* : Management Review.
- Walton, R.E. (1974). *Improving the Quality of Working Life.* Harvard Business Review. 52 : 12,16,155 : May – June, 1974.
- Whitey, Michael J. and Cooper, William H.(1989). "Predicting Exit, Voice, Loyalty, and Neglect," Administrative Science Quarterly.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

ภาคผนวก ข

หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย(เขตคลองเตย)”

คำชี้แจง : แบบสอบถามชุดนี้ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามโปรดทำเครื่องหมาย ☒ หน้าข้อความที่ท่านเลือก

ส่วนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

☐ หญิง

☐ ชาย

2. อายุ

☐ อายุระหว่าง 18-27 ปี

☐ อายุระหว่าง 28 – 37 ปี

☐ อายุระหว่าง 38-47 ปี

☐ อายุ 48 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพสมรส

☐ โสด

☐ สมรส/อยู่ด้วยกัน

☐ หย่า/ม่าย/แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษา

☐ ต่ำกว่าหรือเทียบเท่ามัธยมศึกษาตอนต้น

☐ มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช.

☐ ปวส. หรือ อนุปริญญาตรี

☐ ปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี

5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

☐ ไม่เกิน 2 ปี

☐ 3-5 ปี

☐ 6-8 ปี

☐ 9 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดใส่เครื่องหมาย ☒ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นหรือความรู้สึกของท่านที่สุด
เพียงคำตอบเดียว

ประเด็นพิจารณา	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
	5	4	3	2	1
ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ					
1. รายได้ที่ได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายตามสมควรในสภาวะปัจจุบัน					
2. ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความสามารถของท่าน					
3. ท่านพอใจกับการปรับอัตราเงินเดือนครั้งล่าสุด					
4. ท่านยังต้องทำงานพิเศษนอกเวลางานเพื่อหารายได้เพิ่ม					
ด้านสภาพการทำงานปลอดภัย					
1. อุปกรณ์สำนักงานมีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน					
2. สภาพแวดล้อมทางกายภายในองค์กรมีความเหมาะสมสามารถปฏิบัติงานได้สะดวกสบาย					
3. การจัดทำออกฉุกเฉินภายในอาคารยังมีเพียงพอสำหรับการป้องกันอันตรายที่อาจเกิดขึ้น					
4. องค์กรของท่านมีสถานที่ที่เพียงพอ เช่น มีที่จอดรถ มีห้องน้ำที่สะอาด มีห้องรับประทานอาหารที่เหมาะสม					
ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน					
1. องค์กรของท่านสนับสนุนให้บุคลากรไปศึกษาดูงานหรือเข้าอบรมหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความสามารถในการปฏิบัติงาน					
2. ท่านได้ใช้ทักษะความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่					
3. กฎ ระเบียบของหน่วยงาน <u>จำกัดความสามารถ และความเป็นอิสระ</u> ในการทำงานของท่าน					
4. ท่านได้รับคำชมเชยหรือรางวัลจากการทำงานที่ประสบความสำเร็จ					

ประเด็นพิจารณา	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง 5	เห็น ด้วย 4	ไม่ แน่ใจ 3	ไม่เห็น ด้วย 2	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง 1
ด้านความก้าวหน้า					
1. ท่านมีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น					
2. องค์การของท่านให้โอกาสในการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อปรับ วุฒิหรือเพิ่มพูนความรู้					
3. การพิจารณาความดีความชอบและการปรับเงินเดือนมี กระบวนการที่ยุติธรรม					
4. องค์การของท่านสนับสนุนบุคลากรให้มีความก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน					
ด้านสังคมสัมพันธ์					
1. เมื่อท่านมีปัญหาท่านสามารถขอคำปรึกษาจากหัวหน้า งานและเพื่อนร่วมงานได้เสมอ					
2. องค์การของท่านมีการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้าง ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานและผู้ใต้บังคับบัญชา และ ระหว่างเพื่อนร่วมงานที่เหมาะสม					
3. องค์การของท่านมีการแบ่งแยก แบ่งพรรค แบ่งพวก					
4. องค์การของท่านมีบรรยากาศการทำงานที่เป็นกันเอง					
ด้านลักษณะการบริหารงาน					
1. ท่านคิดว่าหากท่านได้ถูกฟ้องร้องว่ากระทำความผิดใด ๆ จะได้รับการพิจารณาสอบสวนหรือลงโทษด้วยความยุติธรรม					
2. องค์การของท่านมีแผนงานและขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ต่าง ๆ อย่างชัดเจน					
3. ท่านขาดความเสมอภาคในการทำงาน					
4. การแสดงความคิดเห็นของท่านมักไม่ได้รับความสนใจ					
ด้านภาวะอิสระจากงาน					
1. ท่านสามารถแบ่งเวลาระหว่างงานและชีวิตครอบครัวได้ อย่างเหมาะสม					
2. งานของท่านต้องรับผิดชอบสูงทำให้มีความตึงเครียด					

ประเด็นพิจารณา	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง 5	เห็น ด้วย 4	ไม่ แน่ใจ 3	ไม่เห็น ด้วย 2	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง 1
3. ท่านมีเวลาพักผ่อนเพียงพอและมีเวลาในการดูแลสุขภาพตนเองได้					
4. ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีมากจนส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวของท่าน					
ด้านความภูมิใจในองค์กร					
1. ท่านมีความภูมิใจในอาชีพและองค์กรของท่าน					
2. เมื่อมีบุคคลกล่าวถึงองค์กรของท่านอย่างเสียๆ หายๆ ท่านจะรีบเข้าไปชี้แจงโดยทันที					
3. ท่าน <u>ไม่</u> จะอายที่จะให้ใครทราบว่าท่านปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนี้					
4. องค์กรของท่านให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์เสมอ					

ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดใส่เครื่องหมาย ☒ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นหรือความรู้สึกของท่านที่สุด
เพียงคำตอบเดียว

ประเด็นพิจารณา	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง 5	เห็น ด้วย 4	ไม่ แน่ใจ 3	ไม่เห็น ด้วย 2	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง 1
ความผูกพันด้านความรู้สึก					
1. ท่านจะมีความสุขมากเมื่อได้ทำงานกับองค์กรนี้ต่อไป					
2. ท่านจะทุ่มเทแรงกายและสติปัญญาเพื่อทำงานที่ท่านรับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ					
3. ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านทำอยู่เป็นส่วนสำคัญที่ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย					

ประเด็นพิจารณา	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง 5	เห็น ด้วย 4	ไม่ แน่ใจ 3	ไม่เห็น ด้วย 2	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง 1
4. ท่านตัดสินใจถูกที่เข้ามาทำงานในองค์กรนี้					
5. งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่ท่านรักและเต็มใจที่จะ รับผิดชอบ					
ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง 1. ความหลากหลายของงานทำให้ท่านสนุกกับงานและไม่ อยากจะลาออกจากองค์กรนี้					
2. <u>ไม่เป็นการสูญเสีย</u> มากนักถ้าท่านต้องออกจากองค์กรนี้ ในขณะนี้					
3. ท่านรู้สึกว่างค์การมีสวัสดิการและความปลอดภัยที่มั่นคง และเหมาะสมดีอยู่แล้ว					
4. ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่ดี ทำให้ท่านไม่คิดลาออกจาก องค์กรนี้					
5. เหตุผลหลักที่ท่านทำงานอยู่ในองค์กรนี้เพราะท่านคิดว่า การลาออกจากงานเป็นการเสียผลประโยชน์บางอย่างที่ องค์กรอื่นอาจไม่ให้ผลประโยชน์มากเท่านี้					
ความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม 1. ท่านเต็มใจมาทำงานในวันหยุด หากบริษัทขอความ ร่วมมือ					
2. การรักษาชื่อเสียงขององค์กรเป็นสิ่งที่บุคลากรทุกคนควร ปฏิบัติ					
3. เหตุผลหลักที่ท่านอยู่ในองค์กรนี้ต่อไป เพราะท่านเชื่อว่า ความจงรักภักดีเป็นสิ่งสำคัญและเป็นข้อผูกพันทางด้าน คุณธรรม					
4. ท่านจะเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่างๆ อย่าง สม่ำเสมอ เช่น กีฬาภายใน					
5. แม้ว่าท่านจะได้รับข้อเสนอได้ทำงานที่ดีกว่าจากองค์กร อื่น ท่านเห็นว่า <u>ไม่ถูกต้อง</u> ถ้าจะลาออกจากองค์กรนี้					

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล	วัศยากร สิ้นพูล
วันเดือนปีเกิด	28 กรกฎาคม 2527
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	424/688 ถนนราชวิถี แขวงทุ่งพญาไท เขตราชเทวี กรุงเทพฯ 10400
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2548	บริหารธุรกิจ สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตจรัลพงษานุรักษ์
พ.ศ. 2550	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร