



คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน
ของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน



วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
คณะบริหารธุรกิจ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต
ปีการศึกษา 2564



**QUALITY OF WORK LIFE AND ENGAGEMENT THAT IS RELATED TO
THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN THE ENERGY INDUSTRY**

**BY
PIYACHAT KETKAEW**

**A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENTS FOR
THE DEGREE OF MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
FACULTY OF BUSINESS ADMINISTRATION**

GRADUATE SCHOOL, RANGSIT UNIVERSITY

ACADEMIC YEAR 2021

วิทยานิพนธ์เรื่อง

คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน
ของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน

โดย

ปิยะฉัตร เกตุแก้ว

ได้รับการพิจารณาให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยรังสิต

ปีการศึกษา 2564

ผศ.ดร.ณัฐวุฒิ ไรจน์นิรัตติกุล
ประธานกรรมการสอบ

ผศ.ดร.พัฒน์ พิสิษฐเกษม
กรรมการ

ดร.เฉลิมพร เย็นเยือก
กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษา

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

(ผศ. ร.ต. หญิง ดร. วรฉัตร สุขสาตรา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

22 พฤศจิกายน 2564

Thesis entitled

**QUALITY OF WORK LIFE AND ENGAGEMENT THAT IS RELATED TO
THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN THE ENERGY INDUSTRY**

by

PIYACHAT KETKAEW

was submitted in partial fulfillment of the requirements
for the degree of Master of Business Administration

Rangsit University
Academic Year 2021

Asst. Prof. Nuttawut Rojniruttikul, D.P.A.
Examination Committee Chairperson

Asst. Prof. Phat Pisitkasem, Ph.D.
Member

Chalernporn Yenyuak, D.P.A.
Member and Advisor

Approved by Graduate School

(Asst.Prof.Plт.Off. Vanee Sooksatra, D.Eng.)

Dean of Graduate School

November 22, 2021

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ดี เนื่องจากผู้วิจัยได้รับความอนุเคราะห์จาก ดร.เฉลิมพร เข็นเขือก อาจารย์ที่ปรึกษา ที่กรุณาให้ความรู้ คำปรึกษา เสนอแนะแนวทางต่าง ๆ ตลอดจนตรวจแก้ไขข้อบกพร่อง ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างยิ่ง ผู้วิจัยมีความรู้สึกซาบซึ้ง และกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ผู้วิจัยใคร่ขอขอบพระคุณคณะกรรมการในการสอบวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ได้แก่ ผศ. ดร.ณัฐวุฒิ โรจน์นิรุตติกุล และ ผศ.ดร.พัฒน์ พิธิษฐเกษม ที่ให้ข้อเสนอแนะในการปรับและแก้ไข เพื่อให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น และผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ ในการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย รวมถึงพนักงานของบริษัท พีทีจี เอ็นเนอยี จำกัด (มหาชน) ที่ได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

สุดท้าย ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ จักรเป็นประโยชน์แก่ผู้บริหาร องค์กรของทั้งภาครัฐและเอกชน ในการนำข้อมูลไปพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ รวมถึงผู้ที่สนใจที่จะนำไปศึกษาต่อในประเด็นที่ได้เสนอแนะไว้

ปิยะนัทร เกตุแก้ว

ผู้วิจัย

6204187 : ปิยะฉัตร เกตุแก้ว
 ชื่อวิทยานิพนธ์ : คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันที่มีความสัมพันธ์กับ
 ผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน
 หลักสูตร : บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
 อาจารย์ที่ปรึกษา : ดร.เฉลิมพร เย็นเยือก

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน โดยทำการรวบรวมข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถาม (Questionnaire) กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ พนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงานของบริษัท พีทีที เอ็นเนอจี จำกัด (มหาชน) จำนวน 310 คน สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด พบว่าด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ อยู่ในระดับสูงที่สุด รองลงมาคือด้านสิทธิส่วนบุคคลด้านการเกี่ยวข้องกับสังคมและด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด พบว่า ด้านการคงอยู่ อยู่ในระดับสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านจิตใจ และด้านบรรทัดฐาน กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานในภาพรวม อยู่ระดับมากที่สุด พบว่า ด้านปริมาณงาน อยู่ในระดับสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านคุณภาพของงาน และด้านการใช้ทรัพยากร และผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าเพศและอายุการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงานแตกต่างกัน คุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้า ด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่นๆ และด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม พบว่าด้านความก้าวหน้าด้านสิทธิส่วนบุคคลและด้านการเกี่ยวข้องกับสังคมและความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ทั้ง 3 ด้าน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงานมีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงานภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

(วิทยานิพนธ์มีจำนวนทั้งสิ้น 171 หน้า)

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กร, ผลการปฏิบัติงาน, อุตสาหกรรมพลังงาน

6204187 : Piyachat Ketkaew
 Thesis Title : Quality of Work Life and Engagement that is Related to The Performance of Employees in The Energy Industry
 Program : Master of Business Administration
 Thesis Advisor : Chalernporn Yenyuak, D.P.A.

Abstract

The purpose of this study was to compare personal factors affecting employee performance in the energy industry, to study the relationship between quality of work life and the performance of employees in the energy industry, and to study the relationship between organizational affinity and the performance of employees in the energy industry group. The research was conducted by collecting the data obtained from the questionnaire. Samples in research were 310 employees in the power industry group of PTG Energy Public Company Limited. The statistics used in the research were percentage, mean, standard deviation, one-way ANOVA and multiple regression analysis.

The results showed that the sample group had overall opinions about the quality of working at the highest level. It was found that safe working condition that promoted health was at the highest level, followed by privacy rights in relation to society and the compensation and benefits received. The overall commitment to the organization was at the highest level. The retention was at the highest level, followed by mental and normative aspects. The sample group had the overall opinion about the performance at the highest level. The workload was at the highest level, followed by the quality of work and the use of resources. According to the hypothesis testing results, it was found that different genders, ages, and work performance affect the performance of employees in different energy industry groups. The quality of working life consisted of compensation and benefits received, safe working conditions that promoted health, progress, human competence development, social integration personal rights, work-life balance, and other aspects of life. In terms of society, it was found that overall, the progress, and other aspects related to society and normative aspects. All three aspects are factor that affected the performance of employees in the energy industry with statistical significance at the level of 0.05.

(Total 171 pages)

Keywords: Quality of Work Life, Commitment to the Organization, Performance, Energy Industry

Student's Signature Thesis Advisor's Signature

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญรูป	ฐ
บทที่ 1	
บทนำ	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
1.3 สมมติฐานของการวิจัย	5
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	5
1.5 กรอบแนวความคิด	6
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ	7
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
บทที่ 2	
แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	9
2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร	20
2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงาน	28
2.4 ประวัติความเป็นมาของบริษัท พีทีจี เอ็นเนอยี จำกัด (มหาชน)	35
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	37
บทที่ 3	
ระเบียบวิธีการวิจัย	56
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	56
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	59

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.3 การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	61
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	64
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	64
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	66
4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลของปัจจัยส่วนบุคคล	66
4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลของคุณภาพชีวิตการทำงาน	69
4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลของความผูกพันต่อองค์กร	80
4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลของผลการปฏิบัติงาน	84
4.5 การทดสอบสมมติฐาน	89
4.6 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	129
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	132
5.1 สรุปผลการวิจัย	132
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	137
5.3 ข้อเสนอแนะ	138
บรรณานุกรม	141
ภาคผนวก	149
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ	150
ภาคผนวก ข ผลการประเมินความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม	152
ภาคผนวก ค แบบสอบถาม	161
ประวัติผู้วิจัย	171

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1	34
3.1	56
3.2	58
3.3	61
3.4	63
4.1	66
4.2	67
4.3	67
4.4	68
4.5	68
4.6	69
4.7	70
4.8	71
4.9	72

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า	
4.10	แสดงค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้า	73
4.11	แสดงค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	74
4.12	แสดงค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม	76
4.13	แสดงค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคล	77
4.14	แสดงค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ	78
4.15	แสดงค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	79
4.16	แสดงค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	80
4.17	แสดงค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ความผูกพันด้านจิตใจ	81
4.18	แสดงค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ความผูกพันด้านการคงอยู่	82

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.19	83
แสดงค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	
4.20	84
แสดงค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน	
4.21	85
แสดงค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน	
4.22	86
แสดงค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน	
4.23	87
แสดงค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	
4.24	88
แสดงค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ด้านการใช้ทรัพยากร	
4.25	89
แสดงการเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน	
4.26	91
แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของผลการปฏิบัติงานของ พนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ในด้านระยะเวลาในการ ปฏิบัติงาน จำแนกตาม เพศ โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่	
4.27	91
แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของผลการปฏิบัติงานของ พนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ในด้านการใช้ทรัพยากร จำแนกตาม เพศ โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่	

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.28 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของผลการปฏิบัติงานของ พนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ภาพรวม จำแนกตาม เพศ โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่	92
4.29 แสดงการเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน	93
4.30 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของผลการปฏิบัติงานของ พนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ในด้านระยะเวลาในการ ปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่	94
4.31 แสดงการเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน	95
4.32 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของผลการปฏิบัติงานของ พนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ในด้านระยะเวลาในการ ปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่	96
4.33 แสดงการเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุการปฏิบัติงาน กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน	97
4.34 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของผลการปฏิบัติงานของ พนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ในด้านปริมาณงาน จำแนกตามอายุการปฏิบัติงาน โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่	99
4.35 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของผลการปฏิบัติงานของ พนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ในด้านคุณภาพของงาน จำแนกตามอายุการปฏิบัติงาน โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่	99
4.36 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของผลการปฏิบัติงานของ พนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ในด้านระยะเวลาในการ ปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุการปฏิบัติงาน โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่	100

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.37 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ในด้านการใช้ทรัพยากร จำแนกตามอายุการปฏิบัติงาน โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่	101
4.38 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ภาพรวม จำแนกตามอายุการปฏิบัติงาน โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่	102
4.39 แสดงการเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพ กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน	103
4.40 แสดงการเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน	104
4.41 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ในด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่	106
4.42 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ด้านปริมาณงาน	108
4.43 แสดงความเชื่อมั่นของสมการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงาน กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ด้านปริมาณงาน โดยใช้ Enter	109
4.44 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ด้านคุณภาพของงาน	110
4.45 แสดงความเชื่อมั่นของสมการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงาน กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ด้านคุณภาพของงาน โดยใช้ Enter	111
4.46 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	113

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.47 แสดงความเชื่อมั่นของสมการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงาน กับ ผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยใช้ Enter	114
4.48 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน กับผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ด้านการใช้ทรัพยากร	115
4.49 แสดงความเชื่อมั่นของสมการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงาน กับ ผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ด้านการใช้ทรัพยากร โดยใช้ Enter	116
4.50 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน กับผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ภาพรวม	117
4.51 แสดงความเชื่อมั่นของสมการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงาน กับ ผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ภาพรวม โดยใช้ Enter	118
4.52 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร กับผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ด้านปริมาณงาน	120
4.53 แสดงความเชื่อมั่นของสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร กับ ผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ด้านปริมาณงาน โดยใช้ Enter	121
4.54 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อ องค์กร กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ด้านคุณภาพของงาน	122
4.55 แสดงความเชื่อมั่นของสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร กับ ผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ด้านคุณภาพของงาน โดยใช้ Enter	122

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.56 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	123
4.57 แสดงความเชื่อมั่นของสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยใช้ Enter	124
4.58 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ด้านการใช้ทรัพยากร	125
4.59 แสดงความเชื่อมั่นของสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ด้านการใช้ทรัพยากร โดยใช้ Enter	126
4.60 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ภาพรวม	127
4.61 แสดงความเชื่อมั่นของสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ภาพรวม โดยใช้ Enter	127
4.62 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคล	129
4.63 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐานคุณภาพชีวิตการทำงาน	130
4.64 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐานความผูกพันต่อองค์กร	131

สารบัญรูป

รูปที่

หน้า

1.1 กรอบแนวความคิด

6



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาประเทศตามแนวทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) เป็นการเตรียมความพร้อมเพื่อวางรากฐานของประเทศในระยะยาว โดยมีหลักการสำคัญประการหนึ่งที่มุ่งเน้นการยึดคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตและสภาวะที่ดีสำหรับคนไทย พัฒนาคนให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์ มีวินัย มีความใฝ่รู้ มีความรู้ มีทักษะ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ดี รับผิดชอบต่อสังคม อีกทั้งยังต้องมีจริยธรรมและคุณธรรมควบคู่กัน ไปด้วยการพัฒนา (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560) จึงสอดคล้องกับการดำเนินธุรกิจในปัจจุบันที่มีปัจจัยพื้นฐาน หรือทรัพยากรพื้นฐานทางการบริหารที่มีความสำคัญต่อการบริหารจัดการ หรือที่เรียกว่า 4Ms ได้แก่ คน (Men) เงิน (Money) วัสดุ (Material) และวิธีการบริหาร (Management) แต่ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานภาครัฐ ภาคราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือเอกชน ต่างก็ถือว่าทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุด คือ คน เพราะคนเป็นผู้ใช้ทรัพยากรอื่น ๆ ในองค์กร ดังนั้นองค์กรจะบรรลุถึงความสำเร็จตามเป้าหมายได้มากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กรนั้น ซึ่งปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน เนื่องจากคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีจะช่วยให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน และทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร อีกทั้งยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพจิต ช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กร และยังทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ช่วยลดปัญหาการขาดงาน หรือการลาออก เพราะถ้าหากองค์กรขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน อาจส่งผลให้องค์กรขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ขาดศักยภาพในการแข่งขัน นอกจากนี้ยังอาจส่งผลกระทบต่อความล้มเหลวขององค์กรในระยะยาว ฉะนั้นจะเห็นได้ว่าทรัพยากรมนุษย์จึงถือเป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจให้แก่องค์กร และยังสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life) ถือว่าเป็นเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง เพราะในปัจจุบันการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมอื่นใด ตามแนวคิดของ Walton (1975) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นคำที่มีความหมายกว้าง มิใช่กำหนดแค่เวลาในการทำงานวันละ 8 ชั่วโมง หรือมิใช่เป็นเพียงกฎหมายคุ้มครองแรงงาน หรือการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมเท่านั้น แต่ยังมีความหมายรวมถึงการคำนึงถึงความต้องการของบุคคล โดยพิจารณาจากคุณลักษณะของบุคคล และสังคมขององค์กรที่จะส่งเสริมการทำงานให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งได้กำหนดเกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 8 ประการ ได้แก่ การได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการ สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้าในงาน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน สิทธิส่วนบุคคล ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีจะนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมที่มีความต้องการอยู่เพื่อองค์กร หรือความผูกพันต่อองค์กร ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร พร้อมทั้งจะอุทิศตนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรยิ่งขึ้นไป

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นพฤติกรรมในรูปแบบหนึ่งที่สมาชิกแสดงออกมา ซึ่งสามารถใช้เป็นสิ่งชี้วัดที่ดีของการมีประสิทธิผลขององค์กร เนื่องจากสมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงย่อมมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานที่ตนรับผิดชอบอยู่ให้สำเร็จ จนสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ หากสมาชิกขาดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรผลที่ตามมา คือ ความสูญเสียขององค์กรในรูปแบบต่าง ๆ อาจเป็นในรูปแบบของทรัพยากรบุคคล ขวัญกำลังใจพนักงาน ค่าตอบแทน การลดลงของผลผลิต ตลอดจนการเสียเวลาการคัดเลือกและฝึกอบรมบุคลากรใหม่ (อรปภากร รัตน์หิรัญกร, 2542, น. 27)

ฉะนั้นการบริหารธุรกิจในปัจจุบัน ผู้บริหารยุคใหม่ควรจะต้องให้ความสำคัญทั้งในเรื่องของทรัพยากรมนุษย์ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร เพราะการที่องค์กรจะประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายที่วางแผนไว้นั้น ความสำเร็จส่วนหนึ่งเกิดขึ้นได้จากพนักงานทุกคนในองค์กร โดยถ้าหากพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีและมีความผูกพันต่อองค์กร ย่อมส่งผลให้เกิดความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

และประสิทธิผลตามเป้าหมายที่องค์กรคาดหวัง ซึ่งเป็นสิ่งที่นำองค์กรไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน และช่วยให้เกิดความได้เปรียบทางการแข่งขันในเชิงธุรกิจ

ในสถานการณ์ปัจจุบันจะเห็นได้ว่าการเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศไทยชะลอตัวลงเนื่องจากได้รับผลกระทบจากสถานการณ์ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ซึ่งส่งผลให้ภาคอุตสาหกรรมต่าง ๆ ต้องมีการปรับลดขนาดองค์กรลง โดยใช้วิธีการให้พนักงานสมัครใจลาออก หรืออาจจะต้องเชิญพนักงานออก เพื่อให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนต่อไปได้ แต่ยังคงมีอีกหนึ่งบริษัทในอุตสาหกรรมพลังงาน ด้านน้ำมันเชื้อเพลิง มีการขยายตัวอย่างต่อเนื่อง คือ บริษัท พีทีที เอ็นเนอจี จำกัด (มหาชน) ที่ยังคงเดินหน้าขยายสาขาสถานีบริการน้ำมันเพิ่มเป็น 2,200 สาขา ภายในปี 2563 (ประชาชนธุรกิจ, 2563) ถึงแม้ว่าสถานการณ์การใช้พลังงานเชื้อเพลิงในช่วง 6 เดือนแรกของปี 2563 จะลดลงร้อยละ 12.6 เพราะข้อจำกัดจาก พ.ร.ก สถานการณ์ฉุกเฉินเพื่อควบคุมการแพร่ระบาด โดยภาครัฐได้ออกมาตรการที่ทำให้มีการเว้นระยะห่างทางสังคม และการทำงานที่บ้าน จึงทำให้ประชาชนใช้ยานพาหนะในการเดินทางไปทำงานและท่องเที่ยวน้อยลง (กระทรวงพลังงาน สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน, 2563)

บริษัท พีทีที เอ็นเนอจี จำกัด (มหาชน) เป็นหนึ่งในบริษัทที่จัดอยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ประกอบธุรกิจค้าปลีกน้ำมันเชื้อเพลิงสำเร็จรูป ซึ่งได้ก่อตั้งขึ้นด้วยความตั้งใจที่จะประกอบกิจการคลังน้ำและค่าน้ำมันเชื้อเพลิงให้กับชุมชน ผู้ประกอบการประมง และโรงงานอุตสาหกรรม เริ่มต้นจากภาคใต้ของประเทศไทย ในนามบริษัท ภาคใต้เชื้อเพลิง จำกัด และต่อมาได้จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย พร้อมทั้งเปลี่ยนชื่อเป็น บริษัท พีทีที เอ็นเนอจี จำกัด (มหาชน) ภายใต้เครื่องหมายการค้า “PT” ปัจจุบันบริษัทฯ เป็นที่หนึ่งด้านการเติบโตในอุตสาหกรรมพลังงาน ด้านน้ำมันเชื้อเพลิงจากปริมาณการจำหน่ายน้ำมันเชื้อเพลิงในปี 2562 รวมอยู่ที่ 4,681 ล้านลิตร และยังคงครองตำแหน่งในอันดับ 2 ของส่วนแบ่งทางการตลาดน้ำมันเชื้อเพลิงที่จำหน่ายผ่านสถานีบริการ โดยมีสถานีบริการ 2,027 สาขา ครอบคลุมทั่วประเทศ ซึ่งสารจากประธานกรรมการบริษัทได้กล่าวไว้ว่า องค์กรจะไม่สามารถขับเคลื่อนไปข้างหน้าได้อย่างรวดเร็วและมั่นคงหากขาดความมุ่งมั่นและทุ่มเทของพนักงานทุกคนที่ปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น และพร้อมที่จะปรับตัวเปลี่ยนแปลง เพื่อสร้างความเป็นองค์กรที่ทำงานเชิงบูรณาการ และบรรลุเป้าหมายอย่างเป็นรูปธรรม (บริษัท พีทีที เอ็นเนอจี จำกัด (มหาชน), 2563)

จากการเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่องของบริษัท พีจีที เอ็นเนอจี จำกัด (มหาชน) จึงต้องการพนักงานที่มีความพร้อมในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ เพื่อรองรับการขยายตัวของธุรกิจที่เพิ่มมากขึ้นในอนาคต แต่ผู้วิจัยเห็นว่าในปัจจุบันองค์กรยังประสบปัญหาด้านพนักงานที่มีอัตราการลาออกสูงอย่างต่อเนื่อง โดยพนักงานเป็นส่วนสำคัญที่สะท้อนให้เห็นถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ถ้าหากคุณภาพชีวิต การทำงานและความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับที่ต่ำ ย่อมส่งผลให้เกิดการลาออกของพนักงาน ดังนั้น องค์กรควรที่จะให้ความสำคัญกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เพื่อให้สามารถธำรงรักษามูลค่าองค์กรที่มีความรู้สามารถ ความทุ่มเทกับงาน และมีประสิทธิภาพให้อยู่คู่กับองค์กรได้อย่างยาวนาน

เหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น การที่ธุรกิจประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้นั้น ต้องอาศัยความทุ่มเทและความร่วมมือร่วมใจจากพนักงานทุกคน จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ องค์กรต้องให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันของพนักงาน เพราะ เป็นปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่สามารถนำพาองค์กรไปสู่ความได้เปรียบทางการแข่งขันในเชิงธุรกิจของบริษัท พีจีที เอ็นเนอจี จำกัด (มหาชน) ด้วยเหตุนี้ จึงทำให้ ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลัง เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการนำไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนา หรือการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานรวมทั้งพัฒนาระบบด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน

1.2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน

1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน

1.3 สมมติฐานของการวิจัย

1.3.1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงานแตกต่างกัน

1.3.2 คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน

1.3.3 ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาระดับความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน บริษัท พีทีจี เอ็นเนอยี จำกัด (มหาชน) เฉพาะพนักงานในสำนักงานใหญ่ จำนวน 1,318 คน โดยดำเนินการวิจัยตั้งแต่เดือนกันยายน พ.ศ. 2563 – เมษายน พ.ศ. 2564

1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ด้วยวิธีการศึกษาข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัย (Documentary Research) และทำการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล

1.4.2 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลัง ของบริษัท พีทีจี เอ็นเนอยี จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ทั้งหมดมีจำนวน 1,318 คน และทำการกำหนดขนาดประชากรโดยใช้สูตรของ Yamane (1973) ความเชื่อมั่นอย่างน้อยร้อยละ 95 ความผิดพลาดที่ยอมรับได้ไม่เกินร้อยละ 5 จึงได้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 310 คน

1.5 กรอบแนวความคิด



รูปที่ 1.1 กรอบแนวความคิด

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง องค์ประกอบต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดให้เกิดความพึงพอใจในองค์กร และการแสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งประกอบด้วย ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ได้รับ สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้า การพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล การบูรณาการทางสังคม สิทธิส่วนบุคคล ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ และการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ระดับความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อองค์กร อันเป็นผลมาจาก การที่รับรู้ถึงการสนับสนุนจากองค์กร ทำให้เกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร พร้อมทั้งจะทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งประกอบด้วย ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลลัพธ์ที่เกิดจากการใช้ทักษะ และความรู้ความสามารถในการทำงานของพนักงานในองค์กร ซึ่งจะแสดงให้เห็นถึงศักยภาพการทำงานของแต่ละบุคคล โดยมีเกณฑ์ในการวัดผลปฏิบัติงาน คือ ปริมาณงาน คุณภาพของงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และการใช้ทรัพยากร

อุตสาหกรรมพลังงาน หมายถึง ธุรกิจทั้งหมดในอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับการผลิตสำรวจ ขุดเจาะ กลั่น และเป็นตัวแทนจำหน่ายพลังงานธรรมชาติในรูปแบบต่าง ๆ เช่น น้ำมันและก๊าซธรรมชาติ

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ซึ่งผู้บริหารสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เพื่อก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และนำไปสู่ผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

1.7.2 เพื่อให้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในปัจจุบันของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางสำหรับการกำหนดนโยบาย การพัฒนา และการแก้ไขปรับปรุง เพื่อให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดียิ่งขึ้น

1.7.3 เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้สนใจจะศึกษา หรือทำวิจัยในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานและผลสำเร็จในการปฏิบัติงานต่อไป



บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลัง ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา เก็บรวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และศึกษาค้นคว้าจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงาน
- 2.4 ประวัติความเป็นมาของบริษัท พีทีจี เอ็นเนอยี จำกัด (มหาชน)
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) ได้มีนักวิชาการและผู้ทำการวิจัยหลายท่านให้ความหมายไว้ ดังนี้

Walton (1974) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นคำที่มีความหมายกว้าง มิใช่แค่เพื่อการกำหนดเวลาทำงานวันละ 8 ชั่วโมง หรือมีกฎหมายคุ้มครองแรงงาน หรือการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมเท่านั้น แต่ยังหมายรวมถึงการคำนึงถึงความต้องการ และจุดมุ่งหมายของบุคลากรในฐานะของมนุษย์

Davis (1981) ได้ให้นิยามคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อมโดยรวมในการทำงาน และเน้นมิติเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ซึ่งมักจะถูกละเลยจากปัจจัยทางเทคนิค และปัจจัยทางเศรษฐศาสตร์ในการออกแบบการทำงาน

Bluestone (1977) ได้กล่าวถึงความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า เป็นการสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์กร ซึ่งจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกเขา นั่นคือ ได้หมายความรวมถึงการปรับปรุง การบริหารเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ โดยทำให้มีประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิผลขององค์กร ทั้งนี้เพราะเป็นการเปิดโอกาสใหม่ ๆ ให้สมาชิกขององค์กรในทุกระดับได้นำเอาสติปัญญา ความเชี่ยวชาญ ทักษะและความสามารถอื่น ๆ มาใช้ในการทำงานในองค์กร ย่อมทำให้สมาชิก หรือคลังแรงงานได้รับความพึงพอใจสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติ และพฤติกรรมภายในกลุ่มและองค์กรขึ้น เช่น การขาดงานลดลง คุณภาพของผลิตภัณฑ์ดีขึ้น การกวาดค้นเกี่ยวกับวินัยอ่อนคลายลง ความคับข้องใจลดลง เป็นต้น

Hackman and Suttle (1977) เสนอว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับความสุขและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุกคนในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นระดับคนงาน หัวหน้างาน ผู้บริหารงาน หรือแม้แต่เจ้าของบริษัท หรือหน่วยงาน การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี นอกจากมีส่วนทำให้บุคลากรพึงพอใจแล้วนั้น ยังอาจส่งผลต่อความเจริญรุ่งเรืองเรื่องด้านอื่น ๆ เช่น สภาพสังคม แวดล้อม เศรษฐกิจ หรือผลผลิตต่าง ๆ และที่สำคัญคุณภาพชีวิตการทำงานจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้ ยังช่วยให้อัตราการขาดงาน การลาออก และอุบัติเหตุลดน้อยลง ขณะที่ประสิทธิภาพขององค์กร ในแง่ของขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจในงาน ตลอดจนคุณภาพและปริมาณของผลผลิตจะเพิ่มสูงขึ้น

Huse and Cummings (1985) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นความสอดคล้องกันระหว่างความสมปรารถนา หรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์กร นอกจากนั้น คุณภาพชีวิตการทำงานยังหมายถึง ประสิทธิภาพขององค์กร อันเนื่องมาจากความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งจะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานนั้น ๆ และได้อธิบายอีกว่า คุณภาพชีวิตการทำงานจะส่งผลต่อองค์กร 3 ประการ คือ ช่วยเพิ่มผลิตผลให้กับองค์กร ช่วยเพิ่มพูนขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนแรงจูงใจให้แก่พวกเขาในการทำงาน และคุณภาพชีวิตการทำงานจะช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน

คูสิต ปาเซนทร์ (2547) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การตอบสนองความต้องการของบุคคลที่ได้รับจากองค์กร ซึ่งเป็นไปได้ในแง่บวกและแง่ลบ เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองตามที่ต้องการย่อมส่งผลดีต่อองค์กร คือ การทำงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล องค์กรเกิดความเจริญก้าวหน้า เกิดความรักและผูกพันระหว่างบุคคลและองค์กร เป็นต้น เมื่อใดที่บุคคลไม่ได้รับการตอบสนองที่ดีจากองค์กรผลที่องค์กรได้รับจะเป็นไปในลักษณะตรงกันข้าม

รัญญาณี บุญมา (2548) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สภาพจิตใจ หรือความรู้สึกนึกคิด ท่าที หรือพฤติกรรมที่มีต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถสนองความต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจ อันส่งผลให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน ก่อให้เกิดผลดีต่อบุคคล และช่วยให้ทำงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังทำให้การดำเนินชีวิตของบุคคลมีความสุขและมีความสุขเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2551) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การประเมินสถานะในลักษณะต่าง ๆ ของงาน ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการสร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิตของบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงานจะให้ความสำคัญกับผลของงานที่มีต่อบุคคล และประสิทธิภาพขององค์กร รวมทั้งความพอใจของบุคลากรกับแก้ปัญหาและการตัดสินใจขององค์กร

ขวัญตา พระธาตุ (2554) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การรับรู้ถึงสภาพความเป็นอยู่ หรือความสุขในการดำเนินชีวิตที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ความสามารถในการจัดบทบาทและความต้องการด้านต่าง ๆ ของชีวิต ทำให้ชีวิตมีคุณค่า หรือมีการทำงานที่ทำให้เกิดความเป็นอยู่ที่ดีตามการยอมรับของสังคม ซึ่งเป็นการผสมผสานกันระหว่างงานและชีวิตให้มีความพอเหมาะพอดีกัน การทำให้บุคลากรพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน ระบบงานและบรรยากาศการทำงาน พึงพอใจในสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย และได้รับการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง

จากการทบทวนความหมาย “คุณภาพชีวิตการทำงาน” ของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง องค์กรประกอบต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดให้เกิดความพึงพอใจในองค์กร และการแสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งประกอบด้วย

คำตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้า การพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล การบูรณาการทางสังคม สิทธิส่วนบุคคล ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ และการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

2.1.2 ความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน

การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีนับว่าเป็นประโยชน์ต่อการทำงานของบุคลากรอย่างยิ่ง เพราะจะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน โดยมีนักวิชาการศึกษาเสนอถึงความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้หลายทัศนะ ดังนี้

Johnson (1999 อ้างถึงใน กุลธิดา ไชยจำเริญ, 2556) เสนอความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า ช่วยสร้างยุทธศาสตร์และความเข้มแข็งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ปรับปรุงคุณภาพของสภาพแวดล้อมในการทำงาน สร้างความพึงพอใจแก่บุคลากร ปรับปรุงระบบการเงิน สนับสนุนผลประโยชน์และค่าตอบแทนที่เหมาะสม และที่สำคัญยังเป็นการช่วยสร้างวัฒนธรรมในการประสบผลสำเร็จร่วมกัน

Hackman and Suttle (1977) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งที่สนองความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุกคนในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นระดับคนงาน หัวหน้างาน ผู้บริหารงาน หรือแม้แต่เจ้าของบริษัท หรือหน่วยงาน การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีนอกจากมีส่วนทำให้บุคลากรพึงพอใจแล้วยังอาจส่งผลต่อความเจริญรุ่งเรืองเรื่องด้านอื่น ๆ เช่น สภาพสังคม สภาพแวดล้อม เศรษฐกิจ หรือผลผลิตต่าง ๆ และที่สำคัญคุณภาพชีวิต การทำงานจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันขององค์กรได้ นอกจากนี้ยังช่วยให้อัตราการขาดงาน การลาออก และอุบัติเหตุลดน้อยลง ขณะที่ประสิทธิภาพขององค์กรในแง่ขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจในงาน ตลอดจนคุณภาพและปริมาณของผลผลิตเพิ่มสูงขึ้น

ผจญ เฉลิมสาร (2545) ให้ความเห็นว่า การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง อาจกล่าวได้ว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใด ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมอุตสาหกรรม คาดกันว่ามนุษย์ได้ใช้เวลาถึงหนึ่งในสามของชีวิตเป็นอย่างน้อยอยู่ในโรงงาน หรือสำนักงาน และยังเชื่อว่าในอนาคตอันใกล้นี้ มนุษย์จำเป็นต้องใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวข้องกับการทำงานเพิ่มขึ้นไปอีก

เมื่อแต่ละบุคคลได้ใช้ชีวิตการทำงานอยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจก็จะทำให้มีสภาพจิตใจและอารมณ์ที่ดี ซึ่งส่งผลให้ทำงานดีตามไปด้วย ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่แต่ละองค์กรจะต้องศึกษาหรือแสวงหาหนทางให้เกิดความสอดคล้องต้องกันของความพึงพอใจระหว่างพนักงานและองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายสูงสุด เราคงได้ยินได้ฟัง หรือเห็นภาพชัดเจน ภาพการหยุดงาน เพื่อประท้วง หรือเรียกร้องสิทธิอันพึงมีพึงได้ของผู้ใช้แรงงานอยู่เสมอ หรือเหตุการณ์ในบางประเทศที่มีการประท้วงจนเกิดเรื่องราวใหญ่โตขึ้น นั่นเป็นเพราะผู้ใช้แรงงานมีความรู้สึกที่กำลังถูกลิดรอนสิทธิ คุณภาพชีวิตการทำงานต่ำลง ผลที่ตามมาคือ ความเสียหายอย่างใหญ่หลวงที่เกิดขึ้น ไม่สามารถดำเนินการไปตามเป้าหมายได้ ซึ่งนอกจากองค์กรจะสูญเสียรายได้จำนวนมหาศาลแล้ว พนักงานเองก็ต้องประสบความลำบากและขาดรายได้ อีกทั้งส่งผลกระทบต่อสังคมและประเทศชาติโดยรวมด้วย

พิมพัชรีย์ สุระชัยปัญญา (2548) ได้สรุปไว้ว่า ความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ การทำให้พนักงานได้รับการปฏิบัติเยี่ยงมนุษย์ในขณะที่พวกเขาทำงานอยู่ โดยการปรับปรุงสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการมีคุณภาพชีวิตที่ดีจะพึงมีได้ รวมทั้งตอบสนองต่อสถานการณ์นั้น ๆ ที่สัมพันธ์กับการทำงานและชีวิตส่วนตัว ซึ่งประโยชน์ที่ได้คือ การมีผลผลิตเพิ่มขึ้น เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ลดการขาดงาน แก้ไขปัญหาความขัดแย้งระหว่างพนักงานและผู้บริหาร และทำให้พนักงานจงรักภักดีต่อองค์กร

2.1.3 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานมีบทบาทสำคัญในการกำหนดระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล โดยมีนักวิชาการได้ให้แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้หลากหลาย ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมเพื่อเป็นแนวทางการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ดังนี้

Walton (1974) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน แนวทางความเป็นมนุษย์ (Humanistic) และสภาพแวดล้อมส่วนบุคคล หรือสังคมที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ตอบสนองความต้องการขององค์กร และความต้องการของบุคลากรในองค์กรที่รับรู้ถึงการได้รับจากการจัดสรรค้ำขององค์กร โดยได้กำหนดองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 8 ประการ ดังนี้

1) ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ (Compensation and Welfare) หมายถึง ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับจากงานนั้นจะต้องเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคมทั่วไป และจะต้องมีความยุติธรรมเมื่อประเมินเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ตนได้รับกับผู้อื่นที่งานมีลักษณะคล้ายกัน

2) สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Work Condition) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพและสิ่งแวดล้อมการทำงานที่ไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยเกินไป และไม่ก่อให้เกิดผลเสียต่อสุขภาพ

3) ความก้าวหน้า (Growth) หมายถึง งานที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับมอบหมายมีผลต่อการดำรงไว้ และการเพิ่มพูนความสามารถของตนเองในการที่จะได้รับความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อหน่วยงานในอนาคต มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้น กล่าวคือ ให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับผิชอบงานมากขึ้น มีความคาดหวังที่จะได้รับการพัฒนาทักษะ เพื่อการก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น มีโอกาสที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ เป็นที่ยอมรับในองค์กร หรือในสายงานอาชีพ และมีความมั่นคงในด้านการจ้างงานรวมถึงรายได้ที่ควรจะได้รับ

4) การพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล (Opportunity of Human Capacity) คือ การให้ความสำคัญในเรื่องของการศึกษา ฝึกอบรม พัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคลให้สามารถทำหน้าที่โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความรู้สึกรู้สีกว่าทำงาน และเมื่อมีปัญหาก็สามารถแก้ไขตอบสนองในรูปแบบที่เหมาะสม

5) การบูรณาการทางสังคม (Social Integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นตนเองมีคุณค่า สามารถปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จได้ ได้รับการยอมรับจากสังคมขององค์กร และการปฏิบัติงานที่ร่วมมือกันเป็นอย่างดี ซึ่งความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กรจะส่งผลต่อบรรยากาศในการทำงาน การมีบูรณาการด้านสังคมจะพิจารณาได้จากความเป็นอิสระจากความขัดแย้งทางความคิด เป็นการทำงานร่วมกัน โดยให้ความสำคัญต่อทักษะ ความสามารถ ศักยภาพของบุคคลมากกว่าการคำนึงถึงพวกพ้อง หรือยึดถือเรื่องส่วนตัว ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในองค์กร มีความคิดว่าบุคลากรทุกคนสามารถเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นกว่าเดิมได้ มีลักษณะการทำงานที่ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ให้การสนับสนุนทั้งทางด้านอารมณ์และสังคม มีความรู้สึกว่าการทำงานร่วมกันก่อให้เกิดความเป็นสังคมที่ดีในองค์กรเป็นสิ่งสำคัญ มีการติดต่อสื่อสารในลักษณะเปิดเผย แสดงความคิดเห็นและความรู้สึกของตนเองอย่างแท้จริงต่อกัน

6) สิทธิส่วนบุคคล (Constitutionalism) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานควรมีสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายและแสดงออกในสิทธิของตน และต้องได้รับการเคารพในสิทธิส่วนบุคคลในการทำงานร่วมกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ ว่าเป็นอย่างไรในเรื่อง

การให้ความเคารพต่อสิทธิส่วนบุคคล การยอมรับความขัดแย้งทางความคิด การให้ความเสมอภาคในกฎระเบียบ ค่าตอบแทนที่ได้รับ ความมั่นคงในงาน และในด้านความเป็นมนุษย์ของผู้ร่วมงาน

7) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ (Total Life Space) หมายถึง การที่บุคคลจัดแบ่งเวลาในการทำงานให้เหมาะสม มีความพอดี สมดุลกับบทบาทชีวิตของตนเอง ครอบครัว และกิจกรรมอื่น ๆ เช่น การแบ่งเวลาสำหรับการทำงาน การทำกิจกรรมเพื่อความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบ การเดินทาง การใช้เวลาว่างของบุคคลและเวลาว่างของครอบครัว เป็นต้น

8) การเกี่ยวข้องกับสังคม (Social Relevance) หมายถึง กิจกรรมในการปฏิบัติงานดำเนินไปในลักษณะที่ได้มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อสังคม และก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของงาน และอาชีพแก่ผู้ปฏิบัติงาน เช่น ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ว่าองค์กรของตนมีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านการผลิต การกำจัดของเสีย เทคนิควิธีการทางการตลาด การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ทางการเมือง เป็นต้น

Huse and Cummings (1985) ได้เสนอองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งปรับปรุงจาก Walton (1974) โดยแบ่งออกเป็น 8 ด้าน ดังนี้

1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การได้รับรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐานการดำรงชีวิต และผู้ปฏิบัติงานรู้สึกถึงความยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนจากงานอื่น

2) สิ่งแวดล้อมที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Environment) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

3) การพัฒนาศักยภาพของบุคคล (Development of Human Capacities) หรือ “โอกาสพัฒนาศักยภาพ” หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย งานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ และงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน

4) ความก้าวหน้า (Growth and Security) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง

5) การบูรณาการด้านสังคม (Social Integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ไม่มีการแบ่งแยกหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

6) สิทธิตามรัฐธรรมนูญนิยม (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม ผู้ปฏิบัติงานได้รับการเคารพในสิทธิ์และความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและยุติธรรม

7) ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นโดยรวม (Total Life Space) หมายถึง การที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงของชีวิตระหว่างช่วงปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน ได้มีช่วงเวลาพักผ่อนคลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ

8) ความภูมิใจในองค์กร (Organizational Pride) หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีความภาคภูมิใจในชื่อเสียงขององค์กรที่ตนทำงาน และได้รับรู้ว่าองค์กรอำนวยความสะดวกและมีความรับผิดชอบต่อสังคม

Herrick and Macaby (1995) ได้อธิบายหลักการสำคัญในการทำให้คนมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นด้วยการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงาน ภายใต้หลักการเบื้องต้น 4 ประการ คือ

1) หลักความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (The Principle of Security) หลักความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน เป็นการตอบสนองความต้องการของคนงานที่ต้องการลดความหวาดกลัว หรือความวิตกกังวลต่าง ๆ อันเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน รายได้ ตลอดจนความก้าวหน้าในการทำงาน ทั้งนี้เพราะคนงานจะไม่สามารถเอาใจใส่ต่องานที่ทำได้อย่างเต็มที่ ถ้าหากต้องเผชิญกับความไม่มั่นคงปลอดภัย ทั้งต่อภาวะทางร่างกายและภาวะทางเศรษฐกิจ เช่น อันตรายจากสารเคมี อากาศเป็นพิษ หรือความกังวลต่ออันตรายใด ๆ อันเนื่องมาจากการทำงาานนั้น นอกจากนี้ยังวิตกกังวลต่อรายได้ที่เพียงพอต่อการเลี้ยงชีพ ความมั่นคงในการทำงานในระยะยาว กล่าวคือ ต้องการการคุ้มครองในเรื่องอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมกับลักษณะงานที่ทำ ตลอดจนมีความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน

2) หลักความเป็นธรรม หรือความเสมอภาค (The Principle of Equity) หลักความเป็นธรรม หรือความเสมอภาค เป็นการคุ้มครองให้บุคคลในองค์กรได้รับผลตอบแทนจากการทำงานอย่างเป็นสัดส่วนที่เหมาะสมกับผลงานที่บุคคลนั้น ๆ สามารถทำได้ ไม่ว่าในแง่การบริการหรือการผลิตซึ่งจะแตกต่างกันไป ในแง่ของรายได้ระหว่างฝ่ายบริหารและคนงาน และการปันผลกำไรให้แก่กองทุนอย่างเป็นธรรม ซึ่งจะสอดคล้องกับแนวความคิดการแบ่งปันผลประโยชน์

กล่าวคือ คนงานควรได้รับการแบ่งปันผลประโยชน์ตอบแทนจากการทำงาน โดยเฉพาะการทุ่มเทแรงกาย หรือสติปัญญาในการทำงาน เพื่อเพิ่มผลผลิตในองค์กร ซึ่งเป็นการให้ความสำคัญต่อตัวบุคคลมากกว่าจะให้ความสำคัญเฉพาะตัวงานเท่านั้น ด้วยเหตุนี้ นายจ้างจึงควรให้ความสนใจต่อการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อทัศนคติที่ดีของคนงาน และส่งเสริมให้คนงานมีสุขภาพอนามัยที่ดี และมีความปลอดภัยในการทำงาน อันก่อให้เกิดการเพิ่มผลผลิตให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรต่อไป

3) หลักปัจเจกบุคคล (The Principle of Individuation) คนงานควรได้รับการกระตุ้นให้มีพัฒนาการทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ฝีมือ หรือความชำนาญงาน ตลอดจนสามารถเรียนรู้เกี่ยวกับงานที่ทำนั้นด้วยตนเองได้ต่อไป หลักการนี้เป็นการส่งเสริมให้คนงานรู้จักพัฒนาตนเอง และเรียนรู้เกี่ยวกับองค์การทั้งหมดมากที่สุดเท่าที่เขาต้องการ โดยให้คนงานมีโอกาสได้ใช้อำนาจตัดสินใจด้วยตนเองเกี่ยวกับงานที่ทำอยู่นั้น ได้มากที่สุดตามขอบเขต กล่าวคือ สามารถวางแผนดำเนินการตามหน้าที่การงานของตนเองได้ ซึ่งความสามารถในการตัดสินใจ หรือการกำหนดรูปแบบการทำงานด้วยตนเองนี้ จะมีผลต่อทัศนคติที่ดีต่อการทำงานของคนงาน ทั้งในแง่จิตใจและแง่วัตถุ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับสุขภาพและจิตใจของคนงาน อันเป็นการเสริมสร้างให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และสุขภาพส่วนบุคคลในการทำงานด้วย

4) หลักประชาธิปไตย (The Principle of Democracy) หลักประชาธิปไตยในการทำงาน เป็นการคำนึงถึงตัวบุคคล ซึ่งเป็นผู้ใช้เครื่องมือ เครื่องจักรต่าง ๆ ในการทำงานมากกว่าที่จะให้ความสำคัญแต่เฉพาะตัวงานเท่านั้น แนวคิดของหลักการนี้สอดคล้องกับหลักสิทธิเสรีภาพของประชาชน เรื่องสิทธิในการพูด หรือการแสดงความคิดเห็น ซึ่งในการทำงานควรได้รับเลือกมาจากกลุ่มคนงานโดยตรง

Drafke and Kossen (2002) เสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กร ดังนี้

1) ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเหมาะสม (Adequate Fair Compensations) คือ ความเพียงพอที่จะดำรงไว้ซึ่งมาตรฐานการครองชีพที่เหมาะสม และความยุติธรรมเป็นเรื่องของตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกันต้องมีค่าตอบแทนที่เท่ากัน

2) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย (Safe and Healthy Working Conditions) คือ การที่พื้นที่ในการปฏิบัติงานไม่มีความเสี่ยงต่อการเกิดอันตราย และความเจ็บป่วยกับพนักงาน

3) โอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถ (Opportunity for Developing and Using Human Capacity) คือ การพัฒนาบุคลากรให้มีขีดความสามารถ โดยการให้ความรู้ และเพิ่มทักษะอย่างเต็มที่ รวมถึงการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

4) โอกาสความก้าวหน้า (Opportunity for Developing and Using Human Capacity) คือ การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานให้มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถใหม่ ๆ รวมทั้งการปรับเลื่อนตำแหน่ง และความมั่นคงในงาน

5) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีม (A Feeling to Belonging) คือ การสร้างให้พนักงานรับรู้ถึงการเป็นส่วนหนึ่งของทีม และของเพื่อนร่วมงาน มีการร่วมมือคิดสร้างสรรค์ และสนับสนุนการทำงานซึ่งกันและกัน

6) สิทธิของพนักงาน (Employee Rights) คือ มีความเป็นอิสระในทางความคิด รวมถึงไปถึงสิทธิที่พึงได้รับจากองค์กรอย่างเสมอภาค เช่น ในเรื่องการอุทธรณ์ หรือการร้องทุกข์ เป็นต้น

7) ความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Work and Total Life Space) คือ ลักษณะการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวของพนักงาน เช่น บทบาทต่อครอบครัว การทำงานล่วงเวลา เป็นต้น

วรารกรณ์ ดอนชัย (2556) กล่าวโดยสรุป คุณภาพชีวิตการทำงานจะดีได้ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบดังต่อไปนี้

1) องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงาน ได้แก่ กระบวนการทำงานที่มีมาตรฐานและมีคุณภาพ ภาระงาน ค่าตอบแทนที่เพียงพอยุติธรรม

2) องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อม ได้แก่ สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ สิ่งแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงาน การติดต่อสื่อสาร บรรยากาศในการทำงาน

3) องค์ประกอบเกี่ยวกับบุคคล ได้แก่ โอกาสในการพัฒนาและใช้ความสามารถ โอกาส ความก้าวหน้าและมั่นคง การบูรณาการทางสังคมในองค์กร สิทธิในการปฏิบัติงานในองค์กร การงานและจังหวะชีวิตโดยรวม ความพึงพอใจในงานและการทำงานร่วมกันในสังคม

ตันหยง ชุนศิริทรัพย์ (2556) ได้แบ่งมิติการวัดคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ 8 ด้าน ดังนี้

1) ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นคือสภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไปและจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบายและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

2) ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม หมายถึง การได้รับเงินเดือน หรือค่าตอบแทนเพียงพอต่อการดำรงชีวิต มีความเหมาะสมกับฐานะตำแหน่ง ความรู้ความสามารถ และเห็นว่ายุติธรรมที่สุด เมื่อเทียบกับองค์การขนาดใกล้เคียงกัน

3) ด้านการพัฒนาความสามารถของตนเอง หมายถึง การศึกษาหาความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวในชีวิตประจำวัน สามารถใช้ความรู้ที่มีอยู่ในการเรียนรู้ จดจำ และปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จได้

4) ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความเชื่อที่มีต่อความมั่นคงในหน้าที่การงาน และมีโอกาสจะเจริญก้าวหน้าในอาชีพ เป็นโอกาสที่พนักงานจะก้าวหน้าไปสู่ความสำเร็จ และได้รับความเป็นธรรมในการทำงาน

5) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตส่วนตัว หมายถึง การกำหนดเวลาให้เป็นสัดส่วนที่เหมาะสมกับงาน ครอบครัว สังคม และตนเอง เช่น การมีเวลาดูแลตนเอง การพักผ่อน ซึ่งเกี่ยวข้องกับตารางแผนชีวิตในการดำเนินงาน ตลอดจนแบ่งเวลาของบุคคลให้กับการทำงานและครอบครัว อันจะไม่ทำให้เกิดปัญหาในชีวิตครอบครัวและการทำงาน

6) ด้านสิทธิของพนักงาน หมายถึง นโยบาย ข้อบังคับต่าง ๆ ที่เป็นธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน การมีสิทธิแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน และมีการเคารพสิทธิส่วนบุคคล

7) ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่น หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ได้รับการยอมรับนับถือ

8) ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง การให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม การมีส่วนร่วมรับผิดชอบสังคม

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานข้างต้น จะเห็นว่ามุมมองของนักวิชาการแต่ละท่านมีความหลากหลายและคล้ายคลึงกัน ผู้วิจัยจึงได้เลือกองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton (1974) เพื่อใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เนื่องจากเป็นองค์ประกอบที่มีความสมบูรณ์ ครอบคลุม และเหมาะสมกับการวิจัย ซึ่งมีองค์ประกอบ 8 ประการ คือ 1) ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ 2) สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) ความก้าวหน้า 4) การพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล 5) การบูรณาการทางสังคม 6) สิทธิส่วนบุคคล 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ 8) การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ

2.2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การ ได้มีนักวิชาการและผู้ทำการวิจัยหลายท่านให้ความหมายไว้ ดังนี้

Sheldon (1971) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง เป็นทัศนคติ หรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์การ ซึ่งเชื่อมโยงระหว่างความผูกพันของบุคคลแต่ละคนกับองค์การและการประเมินองค์การไปในทางที่ดีจะก่อให้เกิดความพยายาม ความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

Buchanan (1974) ให้ความหมายความผูกพันในองค์การไว้ว่าเป็นความเต็มใจของพนักงานในองค์การที่แสดงถึงความพยายามในการสนับสนุนองค์การ และมีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์การ มีความรู้สึกเป็นเจ้าของและจงรักภักดีต่อองค์การ รวมถึงยอมรับเป้าหมายและค่านิยมหลักขององค์การ ตลอดจนมององค์การในทางบวก

Porter and Smith (1974) ได้ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์การมี 3 ลักษณะ คือ

1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ เป็นลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่อด้านทัศนคติในด้านบวกต่อองค์การ มีความผูกพันอย่างแท้จริงต่อค่านิยมและเป้าหมายขององค์การ พร้อมทั้งจะให้ความสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การ ซึ่งเสมือนเป็นเป้าหมายของตนด้วย อีกทั้งยังมีความเชื่อว่าองค์การนี้เป็นองค์การที่ดีที่สุดในตนเอง ทำงานด้วยความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์การ เป็นลักษณะที่บุคลากรเต็มใจที่จะเสียสละอุทิศตน พยายามทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ เป็นลักษณะที่บุคคลมีความต้องการ และตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์การนี้ตลอดไป มีความจงรักภักดีต่อองค์การ มีความภาคภูมิใจในการที่ได้เป็นสมาชิกขององค์การ และพร้อมที่จะบอกกับบุคคลอื่น ๆ ว่าตนเป็นสมาชิกขององค์การ การรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ สนับสนุน และสร้างสรรค์องค์การให้ดียิ่งขึ้น

Mowday et al. (1982) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีตามปกติ เพราะความผูกพันต่อองค์กรเน้นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นและผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตัวเองเพื่อสร้างสรรค์ให้องค์กรอยู่ในสภาพที่ดี ทั้งนี้ความรู้สึกผูกพันมิได้แสดงออกทางความเชื่อ หรือทัศนคติเท่านั้น หากแต่แสดงออกมาทางการกระทำด้วย ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกที่ดีของบุคคลที่มีต่อองค์กรอย่างเหนียวแน่น โดยความรู้สึกที่ดีจะทำให้บุคคลแสดงออกมาในรูปของการปฏิบัติตนให้เกิดประโยชน์ และบุคคลที่มีความผูกพันจะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรเสมอ

Robbin (1992) ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็น สภาวะที่บุคคลยอมรับในเป้าหมายขององค์กร และมีความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรไว้ ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้วัดอัตราการลาออกจากงานที่ดีที่สุดมากกว่าความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรแสดงถึงทัศนคติและพฤติกรรมการตอบสนองของบุคคลที่มีต่อองค์กรในภาพรวม แต่ความพึงพอใจในงานจะจำกัดอยู่แค่ทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานที่รับผิดชอบ

นุสาสนี จิตราภิรมย์ (2545) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า หมายถึง ความรู้สึกและพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่อองค์กร โดยมีการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เต็มใจที่จะทำเพื่อความสำเร็จขององค์กรและต้องคงอยู่กับองค์กรต่อไป

วิเชียร วิทย์อุดม (2547) ให้คำจำกัดความผูกพันในองค์กร หมายถึง สถานะซึ่งพนักงานต้องการที่จะเห็นองค์กรบรรลุเป้าหมายในฐานะที่เขาเป็นสมาชิกขององค์กร พนักงานจะเกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กรถึงขนาดมีความผูกพัน (Commitment) และจงรักภักดี (Loyalty) ต่อองค์กร ใครที่จะเห็นความก้าวหน้าขององค์กร トラบเท่าที่องค์กรยังสร้างความพอใจให้กับพนักงานอยู่ แต่เมื่อไรความไม่พอใจแผ่ขยายไปทั่วทั้งองค์กร พนักงานก็มีแนวโน้มที่จะลาออก จากองค์กรมากขึ้น

วิลาวรรณ รพีพิศา (2550) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง วิธีการสร้างเสริมสภาพจิตใจ หรือความรู้สึกให้บุคคลเห็นคุณค่า ตระหนักถึงหน้าที่ความรับผิดชอบ เกิดความจงรักภักดี กระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงาน เต็มใจเสียสละ พร้อมทั้งทุ่มเทแรงกายแรงใจ ผสมผสานกับความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ที่มีอยู่ทั้งหมด ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

ให้ได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดที่ว่า การสร้างความผูกพัน หรือความสัมพันธ์ในงาน จำเป็นต้อง กระตุ้นให้บุคลากรเกิดความรักและห่วงใยต่อความสำเร็จขององค์กร คำนี้ถึงความสำคัญของ ผลงาน โดยองค์กรจะต้องสร้างความพึงพอใจให้แก่มูลนิธิฝ่าย

อนุรักษ์ วัฒนธรรวรงค์ (2558) ได้กล่าวว่า ความผูกพันที่มาจากความรู้สึกต้องการผูกพัน ยึดติดกับองค์กร โดยการแสดงตนเป็นส่วนหนึ่งส่วนเดียวกันกับองค์กรยอมรับเอาค่านิยมและ เป้าหมายขององค์กร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเสียสละเพื่อประโยชน์ขององค์กรและ ต้องการอยู่กับองค์กรตลอดไป

จากการทบทวนความหมาย “ความผูกพันต่อองค์กร” ของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ระดับความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อ องค์กร อันเป็นผลมาจากการที่ได้รับรู้ถึงการสนับสนุนจากองค์กร ทำให้เกิดความรู้สึกมีส่วนร่วม เป็นเจ้าขององค์กร พร้อมทั้งจะทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อนำองค์กร ไปสู่ ความสำเร็จ ซึ่งประกอบด้วย ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้าน บรรทัดฐาน

2.2.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพขององค์กร ผู้ที่มีความ ผูกพันต่อองค์กรสูงจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ หรือ ไม่มีเลย ซึ่งผลดีจะ เกิดขึ้นกับองค์กรและผู้ปฏิบัติงานเอง เพราะ สิ่งเหล่านี้เป็นคุณสมบัติที่ทุกองค์กรต้องการ โดยมี นักวิชาการศึกษาเสนอถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรไว้หลายทัศนะ ดังนี้

Buchanan (1974) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นตัวเชื่อม ระหว่างจินตนาการ หรือความต้องการของสมาชิกกับเป้าหมายขององค์กร ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมี ความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร และเป็นผู้มีส่วนในการเสริมสร้างประสิทธิภาพขององค์กร รวมทั้ง ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกมีความรักและความผูกพันต่อ องค์กรของตนเอง

Steer (1977) กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การว่า ความผูกพันต่อองค์การสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า – ออกจากงานของสมาชิกองค์การได้ดีกว่าศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วย

1) ความผูกพันต่อองค์การเป็นแนวคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน สามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองต่อองค์การ โดยส่วนรวมในขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลต่องาน

2) ความผูกพันต่อองค์การค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจ ถึงแม้จะมีการพัฒนาไปอย่างช้า ๆ แต่ก็คงอยู่อย่างมั่นคง

3) เป็นตัวชี้วัดถึงความมีประสิทธิภาพขององค์การ

Smith (1983) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ ส่งผลที่ตามมาในด้านที่ถือว่าเป็นประโยชน์ต่อองค์การ คือ สมาชิกจะทุ่มเททำงานเพื่อองค์การมากขึ้น อาจเป็นพฤติกรรมที่นอกเหนือบทบาทที่รับผิดชอบโดยตรง (Extra Role Behavior) ซึ่งเขายินดีที่จะกระทำโดยมิหวังผลใด ๆ จากองค์การ

Fazzil (1994) ให้ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การที่มีผลต่อการบริหารงานสมัยใหม่ โดยเห็นว่าความผูกพันต่อองค์การนั้นสามารถที่จะนำไปสู่การบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อองค์การและเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องสร้างความผูกพันและความจงรักภักดีต่อพนักงาน เพื่อลดการสูญเสียบุคลากรที่มีค่าแก่องค์การไป

พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ (2552) กล่าวโดยสรุปว่า ความผูกพันต่อองค์การมีความสำคัญดังต่อไปนี้

1) ความผูกพันต่อองค์การสามารถทำนายอัตราการเข้า – ออกจากงาน (Turnover Rate) ของพนักงานในองค์การได้ดี ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงอยู่กับองค์การต่อไป ทำให้อัตราการย้ายงานลดลง

2) ความผูกพันต่อองค์การเป็นแรงผลักดันให้สมาชิกขององค์การปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์การ เนื่องจากพนักงานรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของร่วมกันในองค์การและต่างก็มีส่วนร่วมในการสร้างความสำเร็จให้กับองค์การร่วมกัน

3) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยเชื่อมโยงระหว่างเป้าหมายของพนักงานกับเป้าหมายขององค์กร โดยผู้ที่ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีแนวโน้มที่จะให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามนโยบายขององค์กร

4) ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามทุ่มเททำงานให้กับองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้วัดหลักที่สามารถอธิบายความมีประสิทธิภาพขององค์กรได้

วาริการ์ ริวเหลือง (2553) ได้สรุปความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่จะช่วยนำพาองค์กรไปสู่ความรุ่งโรจน์และอยู่รอด แสดงถึงสถานะในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร เพื่อให้ผู้บริหารได้ตระหนักและนำข้อมูลมาใช้ในการบริหารจัดการ เพื่อรักษาทรัพยากรมนุษย์ให้อยู่กับองค์กร ซึ่งความผูกพันจะทำให้บุคคลเกิดการทุ่มเทความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ รวมทั้งมีความเสียสละอุทิศตนในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร โดยสถานะของความผูกพันต่อองค์กรที่จะแสดงออกประกอบด้วย ดังนี้

- 1) ความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายการเข้า-ออกจากงานของสมาชิกในองค์กร
- 2) ความผูกพันต่อองค์กรมีผลทำให้สมาชิกในองค์กรขาดงานต่ำ
- 3) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแรงผลักดันให้ทำงาน
- 4) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างสมาชิกในองค์กรกับเป้าหมายขององค์กร
- 5) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวกระตุ้นให้สมาชิกในองค์กรมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี
- 6) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวบ่งชี้ที่ดีถึงความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร
- 7) ความผูกพันต่อองค์กรช่วยจัดการควบคุมจากภายนอก

ญาดา สามารถ (2558) ได้สรุปความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้และเป็นการแสดงออกของพนักงานในลักษณะเชิงสร้างสรรค์ โดยทุ่มเทแรงกายแรงใจ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ตนเองได้รับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จ ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลแก่

องค์กร ลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของพนักงานที่จะก่อให้เกิดผลเสียต่อการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งอาจทำให้องค์กรไม่บรรลุวัตถุประสงค์ได้ตามต้องการ

พิชิต เทพวรรณ (2554) ได้กล่าวว่า ความสำคัญความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (Commitment) จะมุ่งมั่นให้เกิดกับองค์กร โดยองค์กรต่าง ๆ ต้องการให้พนักงานมีทั้งความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรและความผูกพันในงานของพนักงาน เนื่องจากความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรจะมีความสัมพันธ์กับอัตราลาออก (Turnover Rate) ถ้าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรสูง อัตราการลาออกก็จะต่ำ ในขณะที่ความผูกพันในงานของพนักงานจะมีความสัมพันธ์กับอัตราขาดงาน ซึ่งถ้าพนักงานมีความผูกพันในงานสูง อัตราขาดงานก็จะต่ำ ดังนั้น องค์กรจึงต้องให้ความสำคัญกับความผูกพันใน 2 ลักษณะ ทั้งความผูกพันในงานของพนักงาน (Employee Engagements) และความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (Employee Commitment)

2.2.3 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งสำคัญส่วนหนึ่งที่จะช่วยนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ โดยได้มีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิดไว้ ดังนี้

Buchanan (1974) ได้เสนอแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรมีส่วนสำคัญ 3 ประการ ดังนี้

- 1) การแสดงตน (Identification) หมายถึง ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร เป็นความภาคภูมิใจในองค์กรและมีจุดมุ่งหมายเดียวกับองค์กร
- 2) ความเกี่ยวพันกับองค์กร (Involvement) หมายถึง การทุ่มเทกำลังกายและจิตใจในการทำงานตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง ทั้งนี้เพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ต่อองค์กรและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร
- 3) ความภักดีต่อองค์กร (Loyalty) หมายถึง การยึดมั่นในองค์กรและต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป

Steers (1977) ได้ทำการแบ่งความผูกพันต่อองค์กรเป็น 3 ประการ ดังนี้

- 1) ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal Characteristic) ซึ่งได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพสมรส การศึกษา อายุงาน ตำแหน่ง และเงินเดือน หรือรายได้

2) ลักษณะงาน (Job Characteristic) โดยพบว่าลักษณะงานที่ดีจะทำให้บุคลากรรู้สึกมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้นและช่วยเพิ่มคุณค่าให้กับตนเอง

3) ประสบการณ์การทำงาน (Work Experience) คือ การรับรู้ของสมาชิกต่อสิ่งแวดล้อมในระยะเวลาการปฏิบัติงาน โดยอาจเป็นประสบการณ์ที่ดี หรือไม่ดีก็ได้ และลักษณะประสบการณ์นี้จะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้วย

Steers and Porter (1979) กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นขั้นตอนหนึ่งใน 3 ขั้นตอนของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กรในกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับองค์กร ได้แก่

1) การเข้าเป็นสมาชิกขององค์กร (Organization Entry) เป็นขั้นตอนแรกที่บุคคลเลือกเข้าเป็นสมาชิกในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง เรียกว่าขั้นที่หนึ่ง (First Stage)

2) การมีความผูกพันต่อองค์กร (Organization Commitment) เป็นขั้นตอนที่บุคคลตัดสินใจที่จะผูกพันลึกซึ้งกับองค์กร โดยความผูกพันต่อองค์กรจะเน้นที่ขอบเขตของความรู้สึกของบุคคลที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับเป้าหมายขององค์กร ค่านิยมในการเป็นสมาชิกในองค์กร และความตั้งใจที่จะทำงานหนักเพื่อความสำเร็จโดยรวมของเป้าหมายขององค์กร ซึ่งความรู้สึกเช่นนี้ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างไปจากความเกี่ยวข้องกับองค์กร หรือความเป็นสมาชิกขององค์กร โดย Steers and Porter พบว่า พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง จะมีการขาดงานและลาออกจากงานระดับต่ำ มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมกับองค์กร ส่วนพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ จะนำมาซึ่งผลการปฏิบัติงานในระดับที่ต่ำและมีความโน้มเอียงที่จะถอยห่างจากองค์กร มีการขาดงานและลาออกจากงานสูง

3) การขาดงานและการลาออกของพนักงาน (Absenteeism and Turnover) เป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการเกี่ยวกับองค์กร เป็นขั้นตอนที่บุคคลตัดสินใจที่จะอยู่กับองค์กร หรือออกจากองค์กร

Allen and Meyer (1991) กล่าวว่า พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีลักษณะเป็นบุคคลที่อยู่กับองค์กรไม่ว่าจะเป็นอย่างไร มาทำงานสม่ำเสมอ ทุ่มเทในการทำงาน ปกป้องทรัพย์สินของบริษัท และมีเป้าหมายร่วมกับองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1) ความผูกพันด้านจิตใจ หมายถึง การแสดงออกถึงความยินดีและพร้อมที่จะเสียสละอย่างเต็มที่ที่จะทุ่มเทความพยายามและใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในองค์กร

ทำให้องค์กรดำเนินงานไปด้วยความราบรื่นและประสบความสำเร็จ จึงส่งผลให้องค์กรมีความมั่นคง

2) ความผูกพันด้านการคงอยู่ หมายถึง การแสดงออกถึงความรู้สึกภาคภูมิใจในการที่ได้เป็นสมาชิกขององค์กร ยึดมั่นในองค์กรและปรารถนาที่จะคงอยู่กับองค์กรนั้น โดยไม่คิดที่จะลาออก ย้าย หรือแปรเปลี่ยนไปทำงานยังที่อื่น ปฏิบัติงานด้วยความสุจริต ทำงานกันเป็นทีมกับเพื่อร่วมงาน พอใจในสวัสดิการขององค์กรที่มีให้ องค์กรที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรนั้นจนถึงเกษียณอายุ

3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน หมายถึง การมีส่วนร่วมและแสดงออกถึงทัศนคติในเชิงบวกต่อองค์กร การปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ โดยสามารถที่จะยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความเชื่อว่าองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่นั้นเป็นองค์กรที่ดีที่สุด และเป็นองค์กรที่นำไปสู่ความก้าวหน้าและการประสบความสำเร็จ จนเกิดความภาคภูมิใจในองค์กรของตนเอง

Miner (1993) ได้ทำการแบ่งลักษณะความผูกพันต่อองค์กรเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1) ความผูกพันทางด้านพฤติกรรม (Behavior Commitment) คือ ความผูกพันต่อองค์กรที่แสดงออกทางพฤติกรรมอย่างต่อเนื่องและมีลักษณะคงที่ โดยจะไม่มีการย้าย หรือเปลี่ยนแปลงที่ทำงานและพยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพภายในองค์กรไว้

2) ความผูกพันทางด้านทัศนคติ (Attitudinal Commitment) คือ ความรู้สึกที่บุคคลมีความรู้สึกที่ตนเองคือส่วนหนึ่งขององค์กร โดยบุคคลากรจะมีความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์กรและมีความตั้งใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถ

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรข้างต้น ผู้วิจัยได้เลือกแนวคิดของ Allen and Meyer (1991) เพื่อใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เนื่องจากเป็นแนวคิดที่ครอบคลุมถึงความรู้สึกทั้งในด้านจิตใจและด้านพฤติกรรม ซึ่งประกอบด้วยความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน คือ 1) ความผูกพันด้านจิตใจ 2) ความผูกพันด้านการคงอยู่ 3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงาน

2.3.1 ความหมายของผลการปฏิบัติงาน

Reddin (1970) ได้ให้ความหมายของผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การดำเนินงานขององค์กรโดยมีทรัพยากรเป็นแรงขับเคลื่อน เพื่อมุ่งหวังที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ โดยที่ไม่ได้คำนึงถึงความประหยัดและความมีประสิทธิภาพ เพียงแต่พิจารณาถึงผลงานที่จะต้องบรรลุวัตถุประสงค์เพียงเท่านั้น

Yoder and Staudlhar (1982) ได้ให้ความหมายของผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลของพฤติกรรม หรือการประเมินพฤติกรรม ผลที่ได้นี้อาจจะอยู่ในรูปของเชิงปริมาณ เช่น งานของการประกอบการผลิต หรืออาจอยู่ในรูปของเชิงคุณภาพ เช่น ความถูกต้องเที่ยงตรงของการรายงานผล

Cherring (1994) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผลในการปฏิบัติ หมายถึง สัมฤทธิ์ผล หรือความสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน และสามารถบรรลุเป้าหมายของภารกิจที่องค์กรได้กำหนดไว้

Harvey and Bowin (1996) ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การบรรลุผลสำเร็จตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายของพนักงาน หรือหัวหน้า และผลผลิตที่ผลิตได้ตามหน้าที่ หรือกิจกรรมเฉพาะตามระยะเวลาที่ได้กำหนดไว้

Gibson and Ivancevich (1997) ผลการปฏิบัติงาน คือ ผลลัพธ์ของงานที่มีความสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์ขององค์กร เช่น คุณภาพ ประสิทธิภาพ และหลักการอื่นเกี่ยวกับประสิทธิภาพ

จำเนียร จวงตระกูล (2531) กล่าวว่าผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลงานที่พนักงานผู้นั้นปฏิบัติได้ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ทั้งในแง่คุณภาพ ปริมาณ และแบบอย่างของการปฏิบัติที่แสดงออกมาว่าเป็นอย่างไร

กิริดา พุ่งพงษ์ (2551) ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลการปฏิบัติหน้าที่ในการทำงานตามบทบาทที่ได้รับมอบหมายของบุคคล ซึ่งแสดงให้เห็นถึงคุณค่าและความสามารถของบุคคลที่มีต่อองค์กรนั้น ๆ โดยสามารถประเมินได้จากการเปรียบเทียบกับมาตรฐานการทำงานที่กำหนดไว้

จากการทบทวนความหมาย “ผลการปฏิบัติงาน” ของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลลัพธ์ที่เกิดจากการใช้ทักษะ และความรู้ความสามารถในการทำงานของพนักงานในองค์กร ซึ่งจะแสดงให้เห็นถึงศักยภาพการทำงานของแต่ละบุคคล โดยมีเกณฑ์ในการวัดผลปฏิบัติงาน คือ ปริมาณงาน คุณภาพของงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และการใช้ทรัพยากร

2.3.3 วัตถุประสงค์ และความสำคัญของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

สุสติ (2551 อ้างถึงใน จิรนนต์ ไชยงาม, 2553) ได้กล่าวถึงการประเมินการปฏิบัติงานนั้น ถูกนำมาใช้ในการตัดสินใจและการให้แนวทางกับการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ ดังนี้

1) วัตถุประสงค์ด้านการประเมิน การตัดสินใจตามวัตถุประสงค์ด้านการประเมินผลเกี่ยวข้องกับเรื่องของค่าตอบแทน การประเมินการปฏิบัติงานมักจะมีผลกระทบสองส่วน กล่าวคือ ค่าตอบแทนในอนาคตระยะสั้น การประเมินการปฏิบัติงานจะกำหนดความสามารถที่จะต้องเพิ่มขึ้นในปีต่อไป ส่วนในระยะยาวการประเมินผลจะกำหนดว่าพนักงานคนใดจะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งจะได้รับค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้น การประเมินผลการปฏิบัติงานยังสามารถถูกนำไปใช้ในการประเมินระบบการสรรหา การคัดเลือก และการบรรจุพนักงาน โดยใช้วิธีการเปรียบเทียบผลการประเมินการปฏิบัติงานกับคะแนนสอบคัดเลือกในขณะที่เป็นผู้สมัครงาน

2) วัตถุประสงค์ด้านการพัฒนา การให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานนั้น เป็นความต้องการในการพัฒนาในเบื้องต้น เนื่องจากพนักงานเกือบทุกคนต้องการที่จะทราบว่าผู้บังคับบัญชารู้สึกอย่างไรเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของพวกเขาเอง แรงจูงใจที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานจะเพิ่มขึ้น โดยข้อมูลย้อนกลับดังกล่าวจะตระหนักถึงจุดแข็งและจุดด้อยในการปฏิบัติงานที่ผ่านมาและกำหนดว่าพนักงานควรจะได้รับพัฒนาปรับปรุงในแนวทางใด เพื่อให้การปฏิบัติงานดีขึ้น โดยผลที่ได้จากการประเมินจะมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเกี่ยวกับการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากรภายในองค์กร การประเมินผลงานที่ค่าเฉลี่ยต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้จะแสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมของพนักงานที่จะต้องทำให้มีจุดแข็ง โดยอาศัยการฝึกอบรมในขณะ

การปฏิบัติงาน และผู้บังคับบัญชาจะต้องแยกปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นผลจากการขาดความสามารถ หรือทักษะ ออกจากปัญหาที่มีสาเหตุมาจากการขาดแรงจูงใจ

2.3.3 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานมีนักวิชาการได้ให้แนวคิดและทฤษฎีขององค์กรประกอบต่าง ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงาน ซึ่งแต่ละท่านจะมีความแตกต่างกันไป ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและรวบรวมสรุป ดังนี้

Kesselman, Hagen, and Wherry (1974) ได้สร้างเครื่องมือในการวัดการประเมินผลการปฏิบัติงาน 3 ด้าน คือ คุณภาพการปฏิบัติงาน ผลผลิตของงาน และปริมาณความพยายามในการปฏิบัติงาน โดยแบ่งออกเป็น 10 ประเด็นคำถาม คือ คุณภาพของงาน จำนวนงาน ความตั้งใจในการทำงาน การสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความพร้อมในการทำงาน ทักษะติดต่อองค์การ ความตรงต่อเวลา ความคิดริเริ่ม ความสามารถในการปฏิบัติงานตามคำสั่งที่ได้รับ และภาพรวมในการปฏิบัติงาน

Granhlo (1988) ได้เสนอถึงหลักเกณฑ์ที่จะใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งจะสามารถตรงตามความต้องการขององค์กรที่จะใช้ในการประเมินกล่าวคือ

1) ปริมาณงาน (Quantity) ซึ่งจะเป็นจำนวนของงานที่ออกมาในงานปกติ หรืองานประจำ ระดับของผลงานที่วัดออกมาจะขึ้นอยู่กับวิธีของกรวัด อาจพิจารณาในส่วนของเวลาที่ใช้ความเร็วต่อเวลาที่กำหนด หรือตามการตกลงกันได้

2) คุณภาพ (Quality) ระดับของคุณภาพว่าดีหรือไม่ จะขึ้นอยู่กับแต่ละองค์การกำหนด ผลของงานอาจจะตัดสินใจจากความถูกต้อง ความต่อเนื่องของงาน ความมีประสิทธิภาพในการทำงาน ความละเอียดและความประณีต หรืออาจจะวัดจากความถูกต้องของงานต่อความผิดพลาด จำนวนของความผิดพลาดที่เกิดขึ้น เป็นต้น

3) ความรู้และทักษะในงาน (Job Knowledge and Skills) ต้องมีความเข้าใจในงานที่รับผิดชอบอยู่ มีความชำนาญในงานที่ทำอยู่ สามารถปฏิบัติตามนโยบาย และขั้นตอนการปฏิบัติงานขององค์กร มีความสามารถที่จะปฏิบัติงานได้เอง โดยการควบคุมของหัวหน้างานน้อยที่สุด

4) ความเชื่อถือ และไว้วางใจได้ (Dependability/ Reliability) ระดับของการวัด อาจจะสามารถวัดได้จากความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายให้ไป มีความรับผิดชอบในงานอย่างเต็มที่ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและทันตามกำหนด

5) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Initiative/ Innovation) ระดับของการพิจารณาจะพิจารณาจากงานเดิมที่ได้รับมอบหมายไป โดยสามารถมีความคิดและความพยายามในการที่จะปรับปรุงพัฒนา แนะนำแนวคิดใหม่ ๆ หรือวิธีการใหม่ ๆ ซึ่งจะสามารถทำให้งานพัฒนาไปได้ และสามารถที่จะรับผิดชอบในงานใหม่ที่เพิ่มขึ้นได้

6) ทักษะคติ (Attitude) จะดูได้จากการมีความใส่ใจ สนใจต่อองค์การ สามารถรับผิดชอบและเต็มใจที่จะช่วยเหลืองาน หรือเมื่อมีงานเร่งด่วนก็พร้อมที่จะช่วยเหลือ

7) การสื่อสาร (Communication) สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารทั้งในด้าน การเขียน การพูดได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความเข้าใจที่ชัดเจน รวมทั้งยอมรับฟังบุคคลอื่น และมีมุมมองที่เป็นประโยชน์

8) การปรับตัว (Adaptability) มีความสามารถในการปรับตัวที่ยืดหยุ่นอย่างรวดเร็วกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง มีการเรียนรู้แนวคิดใหม่ วิธีการใหม่ และหน้าที่ใหม่ได้อย่างรวดเร็ว

9) การตัดสินใจ (Judgment) มีระดับความสามารถในการที่จะเลือกหนทางที่ถูกต้องในการตัดสินใจใช้ความฉลาดรอบรู้ และไหวพริบในการเข้าถึงเหตุผลในการตัดสินใจบนพื้นฐานของการวิเคราะห์ข้อมูลที่ถูกต้อง

10) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal/ Human Relations) สามารถจะร่วมงานกับบุคคลอื่นทุกระดับทั้งในเรื่องติดต่อสื่อสารในเรื่องงานและเรื่องทั่วไป

11) การควบคุมดูแล (Supervision) สามารถที่จะวางแผนงานดูแลองค์การเป็นตัวแทนของหัวหน้างานได้ ควบคุมงานสามารถบรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและทันเวลา โดยเป็นแบบประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับพนักงาน หน้าที่ประเมิน คือ ให้พนักงานประเมินตนเอง เนื่องจากจะเป็นผู้ที่มีความเกี่ยวข้องกับงานของปฏิบัติงานนั้น ๆ เป็นอย่างดี

Podsakoff, Aheame, and Mackenzie (1997 อ้างถึงใน สุภาพร อามาตย์, 2550) จากแนวคิดในงานวิจัยได้สรุปเกณฑ์ที่ใช้ในการวัดผลของกลุ่มในการปฏิบัติงาน 8 ด้าน ดังต่อไปนี้

- 1) คุณภาพของผลงาน
- 2) ปริมาณผลงานของกลุ่ม
- 3) ความตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน

- 4) การลาภิจ หรือหยุดงานของผู้ได้บังคับบัญชาในกลุ่ม
- 5) การเปลี่ยนกลุ่มงาน
- 6) บรรยากาศในการทำงาน
- 7) ขวัญและกำลังใจในการทำงานกลุ่ม
- 8) ความร่วมมือในการทำงานกลุ่ม

นิสคารก์ เวชยานนท์ (2545) ได้กำหนดหัวข้อประเมินและรายละเอียดของการประเมินไว้ในตัวอย่างแบบฟอร์มการประเมินสำหรับพนักงาน ดังนี้

- 1) ความรอบรู้ในงาน มีความรู้ความเข้าใจในลักษณะงาน ขั้นตอนของการทำงาน ปฏิบัติงานและรายละเอียดของงาน
- 2) คุณภาพของงาน ความสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง แม่นยำ ปราศจากข้อผิดพลาดภายใต้มาตรฐานที่กำหนด
- 3) ปริมาณงาน สามารถปฏิบัติงานได้คล่องตามเป้าหมายที่กำหนด
- 4) การแก้ปัญหา/การตัดสินใจ ความสามารถในการแก้ไข หรือยุติปัญหาได้ฉับพลันและถูกต้องโดยไม่มีปัญหาเกิดขึ้นมาภายหลัง
- 5) ความสามารถในการสื่อสาร ความมีมนุษยสัมพันธ์และความสามารถในการติดต่อสื่อสาร ทั้งภายในและภายนอกบริษัท เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย
- 6) ความรับผิดชอบ ความกระตือรือร้นในการทำงาน การอุทิศเวลาให้แก่บริษัทอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งการปฏิบัติตามระเบียบและข้อบังคับของบริษัท
- 7) ความคิดริเริ่ม ความพยายามที่จะปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
- 8) การพัฒนาและเรียนรู้ ความพยายามในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการทำงาน
- 9) ความไว้วางใจ ความเชื่อถือไว้วางใจที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายตามขอบเขตของหน้าที่งาน
- 10) การปฏิบัติตามระเบียบของบริษัท สามารถปฏิบัติตามระเบียบและข้อบังคับของบริษัท ได้อย่างถูกต้องและสม่ำเสมอ สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีได้

อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัจฉกร (2551 อ้างถึงใน กุสุมาวดี ศิริ, 2553) ได้แบ่งวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ 4 ลักษณะ ดังนี้

1) วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยึดลักษณะของบุคคลเป็นหลัก ได้แก่ การประเมินผลการปฏิบัติงานที่เน้นรูปแบบการประเมินผลเกี่ยวกับคุณลักษณะของตัวบุคคล หรือ บุคลิกภาพเป็นสำคัญ

2) วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยึดพฤติกรรมของการปฏิบัติงานเป็นหลัก ได้แก่ การประเมินผลการปฏิบัติงานที่เน้นรูปแบบของการประเมินเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานที่ ทำให้งานนั้นบรรลุผลสำเร็จ

3) วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยึดถือผลสำเร็จของงาน หรือวัตถุประสงค์ เป็นหลัก ได้แก่ วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มุ่งประเมินผลการปฏิบัติงานในแง่ของงานตาม วัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายขององค์กร หรือมาตรฐานที่กำหนดไว้ โดยมักจะเป็นการประเมินในรูปของ ปริมาณ คุณภาพ เวลา หรือผลในการปฏิบัติงาน

4) วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบผสมผสาน เป็นวิธีการประเมินผลที่ เกิดจากการผสมผสานระหว่างวิธีการประเมินที่เน้นการวางแผนอย่าง MBO กับวิธีการประเมินตาม พฤติกรรม BARS เพื่อใช้ประเมินผลสำเร็จของงาน และพฤติกรรมการทำงาน

สำนักงาน ก.พ. (2552) ได้ออกหนังสือราชการ เรื่อง หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผล การปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ที่ นร 1012/ว20 ลงวันที่ 3 กันยายน 2552 ซึ่งในข้อ 4 ได้กล่าวไว้ว่า “การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ประเมินอย่างน้อยสององค์ประกอบ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการทำงาน หรือสมรรถนะ โดยผลสัมฤทธิ์ของงาน จะต้องมีสัดส่วนคะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ 70

1) ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ประเมินจาก ปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็ว หรือตรงตามเวลาที่กำหนด หรือความประหยัด หรือคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร

2) พฤติกรรมในการปฏิบัติราชการ ให้ประเมินจากสมรรถนะหลักตามที่ ก.พ. กำหนด และสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการตามที่ราชการกำหนด

ส่วนราชการอาจกำหนดองค์ประกอบการประเมินอื่น ๆ เพิ่มเติมตาม ความเหมาะสมกับลักษณะงานและสภาพการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในตำแหน่งต่าง ๆ ก็ได้

ในกรณีที่เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญที่ อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาในการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ใน ระหว่างรอบการประเมิน ให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการทำงาน โดยมี สัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบร้อยละ 50”

ปราชญ์ ทองแท่ง (2552) ได้ศึกษาเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และสรุปเป็นตารางองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

ตารางที่ 2.1 ตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ผลการปฏิบัติงาน	
องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้
1) ปริมาณงาน	1) สามารถปฏิบัติงานได้ลุล่วงตามเป้าหมายของปริมาณงานที่กำหนด 2) ปริมาณผลงานเปรียบเทียบกับข้อตกลง หรือมาตรฐานของงาน
2) คุณภาพของงาน	1) ความสามารถที่จะปฏิบัติงานที่ถูกต้อง แม่นยำ ปราศจากข้อผิดพลาด ภายใต้อัตราฐานที่กำหนด 2) ความเรียบร้อยของงาน ความละเอียดรอบคอบ ในการปฏิบัติงานและผลงานที่ทำได้ 3) ความครบถ้วน ความสมบูรณ์ของผลงานที่ทำได้ 4) การปฏิบัติงานมีความรวดเร็ว
3) ความทันเวลา	1) สามารถปฏิบัติงานได้ลุล่วงตามเป้าหมายในระยะเวลาที่กำหนด 2) พิจารณาจากเวลาที่ใช้ปฏิบัติงานเปรียบเทียบกับเวลาที่กำหนดไว้สำหรับการปฏิบัติงาน หรือภารกิจนั้น
4) ความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร	1) ลดความฟุ่มเฟือยในการใช้ทรัพยากร 2) ความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรที่ใช้กับผลผลิตของงาน

ที่มา: ปราชญ์ ทองแท่ง, 2552

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานข้างต้น ผู้วิจัยได้ประยุกต์แนวคิดของนักวิชาการมาบูรณาการและสังเคราะห์ เพื่อให้ได้เกณฑ์ชี้วัด

การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ไว้ 4 ด้าน คือ 1) ปริมาณงาน 2) คุณภาพของงาน 3) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 4) การใช้ทรัพยากร

2.3.4 ประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรนั้น สมลักษณ์ นามวัฒน์ (2552) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ด้วยกัน 2 ด้าน ได้แก่

ด้านผู้บังคับบัญชา

1) ทำให้ผู้บังคับบัญชาทราบว่าผู้ใต้บังคับบัญชานั้นปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายเพียงใด อย่างไร

2) ผู้บังคับบัญชาทราบถึงจุดด้อย หรือข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละบุคคล

3) ผู้บังคับบัญชาสามารถทราบถึงผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละบุคคลได้อย่างถูกต้อง และสามารถเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาความดีความชอบได้

4) ผู้บังคับบัญชาทราบถึงคุณสมบัติ ความสามารถ ลักษณะการปฏิบัติงานที่เหมาะสมในการนำไปพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง

ด้านผู้ใต้บังคับบัญชา

1) ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงการปฏิบัติงานของตนเองว่ามีข้อบกพร่อง และต้องแก้ไขปรับปรุงในด้านใดบ้าง

2) ช่วยเพิ่มความมั่นใจของผู้ปฏิบัติงานว่าจะได้รับการประเมินผลที่ยุติธรรม มีระบบ และมีหลักเกณฑ์

3) ช่วยทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้น

2.4 ประวัติความเป็นมาของบริษัท พีทีจี เอ็นเนอยี จำกัด (มหาชน)

2.4.1 ความเป็นมาของบริษัท พีทีจี เอ็นเนอยี จำกัด (มหาชน) (บริษัท พีทีจี เอ็นเนอยี จำกัด (มหาชน), 2563)

บริษัท พีทีจี เอ็นเนอยี จำกัด (มหาชน) (PTG Energy Public Company Limited) เป็นบริษัทในประเทศไทยที่ดำเนินธุรกิจค้าปลีกน้ำมันเชื้อเพลิงสำเร็จรูป ภายใต้เครื่องหมายการค้า "PT"

นอกจากนั้นยังดำเนินธุรกิจส่งน้ำมันเชื้อเพลิงให้กับผู้ค้าน้ำมันรายอื่นและผู้ประกอบการอุตสาหกรรม ธุรกิจค้าปลีกแก๊ส LPG ผ่านสถานีที่บริษัทเป็นเจ้าของ ธุรกิจขนส่งและขนถ่ายน้ำมันเชื้อเพลิง รวมถึงมีร้านสะดวกซื้อ Max Mart และร้านกาแฟพันธุ์ไทย และร้านคอฟฟี่ เวิลด์ ทั้งในและนอกสถานีสถานีบริการน้ำมัน ยังจำหน่ายสินค้าอื่น อย่างผลิตภัณฑ์หล่อลื่นเครื่องยนต์เครื่องหมายการค้า PT Maxnitron, บริการรับฝากน้ำมันให้กับผู้ค้าน้ำมันรายอื่น และการให้เช่าพื้นที่ภายในสถานีสถานีบริการน้ำมันที่บริษัทเป็นเจ้าของ สำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ที่ เลขที่ 90 อาคารซีดับเบิลยู ทาวเวอร์ เอ ชั้นที่ 33 ถนนรัชดาภิเษก แขวงห้วยขวาง เขตห้วยขวาง กรุงเทพฯ 10310

บริษัทดำเนินธุรกิจเมื่อปี พ.ศ. 2531 ภายใต้อัฒิภาคได้ซื้อ ภาคได้ซื้อเพลิง นำเข้าน้ำมันจากต่างประเทศ มาจำหน่ายให้กับลูกค้า ซึ่งมีกลุ่มลูกค้าหลักเป็นเรือประมง และอุตสาหกรรมในพื้นที่ ภาคได้ ต่อมาขยายคลังน้ำมันมาอยู่ที่ตำบลบางจะเกร็ง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสงคราม จนมาถึงปี พ.ศ. 2535 จึงเริ่มธุรกิจสถานีบริการน้ำมัน ตั้งบริษัทลูกชื่อ บริษัท ปีโตเลียมไทยคอร์ปอเรชั่น จำกัด ได้จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยในปี พ.ศ. 2538 เปลี่ยนจากบริษัท ภาคได้ซื้อเพลิง จำกัด เป็นบริษัท ภาคได้ซื้อเพลิง จำกัด (มหาชน) และเปลี่ยนชื่อเป็นบริษัท พีทีจี เอ็นเนอยี จำกัด (มหาชน) เมื่อปี พ.ศ. 2554

จากข้อมูลรายงานประจำปี 2562 บริษัทมีสถานีสถานีบริการน้ำมัน 2,027 สาขา ครอบคลุมทั่วประเทศ ซึ่งถือว่ามีจำนวนสถานีสถานีบริการน้ำมันเชื้อเพลิงภายในประเทศมากเป็นอันดับ 2 ส่วนธุรกิจที่ไม่ใช่ธุรกิจน้ำมัน อย่างร้านสะดวกซื้อ ร้านกาแฟ ร้านข้าวแกง ร้านบริการดูแลรถยนต์ มีจำนวนรวม 504 สาขา

2.4.2 วิสัยทัศน์

PT ผู้นำด้านบริการในธุรกิจพลังงานครบวงจรของประเทศ

2.4.3 พันธกิจ

- 1) สร้างความพึงพอใจสูงสุดทั้งลูกค้าและผู้ให้บริการทุกคน
- 2) บริหารจัดการแบบมืออาชีพ และบูรณาการเรื่องการบริหารอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างรายได้และเพิ่มมูลค่าให้แก่องค์กรและลูกค้าทุกคน

3) มีความรับผิดชอบ และสนับสนุนกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

2.4.4 ค่านิยม CTIC

CTIC คือ คุณค่าสู่การพัฒนาศักยภาพอย่างไม่หยุดยั้ง

C (Customer Service) คือ การแสดงออกถึงความพยายามที่จะรับฟัง และเข้าใจลูกค้า (ทั้งภายใน และภายนอกองค์กร) การรับรู้ถึงความต้องการ และความคาดหวังของลูกค้า รวมทั้งความพยายามที่จะตอบสนองต่อความพึงพอใจของลูกค้าเป็นสำคัญ

T (Team Work) คือ ความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของตนเองในฐานะที่เป็นสมาชิกหนึ่งของทีม รวมทั้งการมีส่วนร่วมในการทำงาน การแก้ไขปัญหา การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และความคิดเห็นต่าง ๆ กับสมาชิกในทีม

I (Integrity & Ethic) ความสามารถในการปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณ และการแสดงออกถึงความซื่อสัตย์ในการทำงาน รวมทั้งการผลักดันให้สมาชิกในทีมเคร่งครัดต่อหลักเกณฑ์และกฎระเบียบของบริษัท

C (Continuous Improvement) การคิดหาวิธีการที่จะพัฒนาและประยุกต์ใช้ระบบงาน กระบวนการ และขั้นตอนงานใหม่ ๆ แทนที่ระบบงาน กระบวนการ หรือขั้นตอนการทำงานปัจจุบัน เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และพร้อมใช้งานได้อย่างต่อเนื่อง

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ไพโรพรรณ ไชยสุวรรณ (2555) ได้ทำการศึกษา เรื่อง “รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตัวแปรที่ศึกษาประกอบด้วยตัวแปรแฝงนอก ได้แก่ คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา บรรยากาศองค์กร และความผูกพันในอาชีพ และตัวแปรแฝงใน ได้แก่

ความสำเร็จในอาชีพและคุณภาพชีวิตการทำงาน ตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2553 จำนวน 580 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบบประมาณค่า วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานด้วยโปรแกรม SPSS พัฒนาและตรวจสอบความตรงเชิง โครงสร้างของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุด้วยโปรแกรม LISREL ผลการวิจัยพบว่า 1) ตัวแปร ทั้งหมดมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร คือ ความสำเร็จในอาชีพ ความผูกพันในอาชีพ บรรยากาศองค์กร และคุณลักษณะของผู้บริหาร สถานศึกษา เรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.903, 0.331, 0.226 และ 0.172 ตามลำดับ ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มี 4 ตัวแปร คือ ความสำเร็จในอาชีพ คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา บรรยากาศองค์กร และความผูกพันในอาชีพ มีค่าสัมประสิทธิ์ อิทธิพลเท่ากับ 0.903, 0.172, -0.005 และ -0.183 และตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อคุณภาพชีวิตการ ทำงานผ่านทางตัวแปรความสำเร็จในอาชีพมี 2 ตัวแปร คือ ความผูกพันในอาชีพและบรรยากาศ องค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.513 และ 0.231 ตามลำดับ 2) รูปแบบความสัมพันธ์เชิง สาเหตุของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับ ข้อมูลประจักษ์ในเกณฑ์ดี โดยพิจารณาจากค่า $\chi^2 = 100.66$, $p\text{-value} = 0.998$, $df = 146$, $RMSEA = .000$, $GFI = 0.99$ และ $AGFI = 0.97$ และตัวแปรทั้งหมดสามารถรวมกันอธิบายความแปรปรวนของ คุณภาพชีวิตการทำงานได้ร้อยละ 73

ณัฐชาติ อินทจักร (2556) ได้ทำการศึกษา เรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่ ส่งผลต่อศักยภาพในการพัฒนาองค์กรของบริษัท อินเทอร์เน็ตวันซ์ฟูด จำกัด” โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา 1) คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงาน โดยจำแนกตามลักษณะบุคคล 2) ศักยภาพในการพัฒนาองค์กรของพนักงานและ เปรียบเทียบศักยภาพในการพัฒนาองค์กรของพนักงาน จำแนกตามลักษณะบุคคล และ 3) อิทธิพลของ คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่ส่งผลต่อศักยภาพในการพัฒนาองค์กร กลุ่มประชากร ที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานทั้งหมด 144 คน ของบริษัท อินเทอร์เน็ตวันซ์ฟูด จำกัด สถิติที่ใช้ใน การวิเคราะห์ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test F-test การวิเคราะห์ความ แปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่าย ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มประชากรส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีสถานภาพสมรส มีการศึกษาระดับประถมศึกษา ส่วนใหญ่ เป็นพนักงาน มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี ระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตในการ ทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยด้านโอกาสในการ พัฒนาทักษะและเรียนรู้ มีความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตในการทำงานมากที่สุด ปัจจัยด้าน

คำตอบแทน มีความพึงพอใจน้อยที่สุด ศักยภาพในการพัฒนาองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีปัจจัยด้านความพร้อมในการประยุกต์เทคนิคและวิธีการทำงานใหม่ ปัจจัยด้านความพร้อมในการศึกษาหาทางลดต้นทุนการผลิต ปัจจัยด้านความพร้อมที่จะเข้าร่วมในการเปลี่ยนแปลงกระบวนการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานมีศักยภาพในการพัฒนาองค์การอยู่ในระดับมากทุกด้าน การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน พบว่า แตกต่างกันตามระดับการศึกษาและตำแหน่งงาน ส่วนเพศ อายุ สถานภาพสมรส และประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน การเปรียบเทียบศักยภาพในการพัฒนาองค์การของพนักงาน พบว่า เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงานที่ส่งผลต่อศักยภาพในการพัฒนาองค์การของพนักงาน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อศักยภาพในการพัฒนาองค์การ ดังนั้น องค์การควรให้ความสนใจในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานให้ดีขึ้น โดยเฉพาะด้านผลประโยชน์ตอบแทนและควรวางแผนทางการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถด้านการปฏิบัติงานและวางแผนแนวทางคามก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อให้พนักงานเกิดศักยภาพในการพัฒนาองค์การ

พิมพ์พร วิวัฒน์พัฒนา (2557) ได้ทำการศึกษา เรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน 2) เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน 3) เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 4) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน และ 5) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จำนวน 407 คน โดยใช้สูตรทาร์ยามานันท์ระดับความคลาดเคลื่อน .05 ได้กลุ่มตัวอย่าง 202 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นของคุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้งฉบับเท่ากับ .91 และค่าความเชื่อมั่นของการปฏิบัติงาน ทั้งฉบับเท่ากับ .97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานการใช่ค่าที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เมื่อพบความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบรายคู่ โดยวิธีของเชฟเฟ้ และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ พบว่า โดยภาพรวม

อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านและเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนี้ ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน อยู่ในระดับสูง รองลงมา คือ ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร อยู่ในระดับสูง ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านความปลอดภัยในการทำงาน และด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ 2) ระดับการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระราชูปถัมภ์ พบว่า มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านและเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนี้ ด้านการประพฤติดนอยู่ในวินัยและศีลธรรมอันดี ด้านความซื่อสัตย์ต่อองค์กรและทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ด้านความสม่ำเสมอในการทำงานและการอุทิศตน ด้านการปฏิบัติงาน ทัศนคติและการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น และด้านความรู้ความสามารถ อยู่ในระดับสูง ตามลำดับ 3) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และหน่วยงานที่ปฏิบัติ ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้น สถานภาพในงาน อัตราเงินเดือน ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน พบว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา และอัตราเงินเดือนมีความสัมพันธ์และมีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนเพศ อายุ สถานภาพของบุคลากร และหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน ไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน 5) คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน พบว่า การพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สังคมสัมพันธ์ ภาวะอิสระจากงาน ความก้าวหน้าในงาน และลักษณะการบริหารงาน มีความสัมพันธ์และมีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนความปลอดภัยในการทำงาน ความมั่นคงในงาน และความภูมิใจในองค์กร ไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน โดยพบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานมากที่สุด ได้แก่ สังคมสัมพันธ์ ภาวะอิสระจากงาน และการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน

ฉันทานันต์ กัญเจียก (2558) ได้ทำการศึกษา เรื่อง “ปัจจัยที่สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลเอกชนเครือกรุงเทพดุสิตเวชการ ภาคตะวันออก” คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพเป็นสิ่งสำคัญและเกี่ยวข้องกับหลายปัจจัย การที่พยาบาลวิชาชีพมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ย่อมส่งผลต่อคุณภาพการดูแลที่ให้กับผู้รับบริการ การวิจัยเชิงบรรยายและหาความสัมพันธ์ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร ลักษณะสร้างสรรค์ ความเป็นอิสระในการปฏิบัติการพยาบาลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลเอกชนเครือกรุงเทพดุสิตเวชการ ภาคตะวันออก

กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลเอกชนเครือกรุงเทพดุสิตเวชการ ภาคตะวันออก จำนวน 294 คน ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ และความเป็นอิสระในการปฏิบัติการพยาบาล โดยผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ .92, .93 และ .95 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลเอกชนเครือกรุงเทพดุสิตเวชการ ภาคตะวันออก โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ และความเป็นอิสระในการปฏิบัติการพยาบาล ทั้งรายด้านและโดยรวมอยู่ในระดับสูง 2) คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ($r = .75, p .01$) และมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความเป็นอิสระในการปฏิบัติการพยาบาล ($r = .75, p .01$) ซึ่งผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่าวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ และความเป็นอิสระในการปฏิบัติการพยาบาลมีความสัมพันธ์กับคุณภาพการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ดังนั้นผู้บริหารทางการพยาบาลควรจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ และความเป็นอิสระในการปฏิบัติการพยาบาลวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน of พยาบาลวิชาชีพให้ดีขึ้น

กองศิลป์ พลชัยสงค์ (2559) ได้ทำการศึกษา เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงาน และผลการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์และส่วนประกอบ นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงาน และผลการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์และส่วนประกอบ นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานระดับปฏิบัติการในสายการผลิต อุตสาหกรรมผลิตคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์และส่วนประกอบ นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จำนวน 367 คน สุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วยแบบสอบถามด้านบรรยากาศองค์การ แบบสอบถามด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน และแบบสอบถามด้านผลการปฏิบัติงาน โดยการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ และวิเคราะห์ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามทั้งสามชุด โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของคลอนบาค มีค่าความเที่ยงที่ 0.97 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบ ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน สมการถดถอยเชิงพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า

1) บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.714, P < 0.05$) 2) บรรยากาศขององค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.513, P < 0.05$) 3) คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.447, P < 0.05$) และ 4) บรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานสามารถร่วมกันพยากรณ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ

ศราวุฒิ บุญสอน (2559) ได้ทำการศึกษา เรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกสิกรไทย ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกสิกรไทย ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ และ 2) เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บมจ.กสิกรไทย ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างได้แก่ พนักงาน บมจ.ธนาคารกสิกรไทย ในพื้นที่จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 324 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ t-test และการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) และการทดสอบความแตกต่างรายค่าโดยวิธีเชฟเฟ (Scheffe) ผลวิจัยพบว่า 1) พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 145 คน เป็นผู้มีอายุ 21-25 ปี จำนวน 93 คน เป็นผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 201 คน เป็นผู้มีอายุงาน 6-10 ปี จำนวน 145 คน และเป็นผู้ที่ทำงานตำแหน่งพนักงานชั้นกลาง จำนวน 104 คน 2) คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกสิกรไทย ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่ได้ลำดับแรกได้แก่ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม รองลงมา ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาตนเอง ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน และด้านความสมดุลในชีวิตการทำงาน ตามลำดับ 3) พนักงาน บมจ.ธนาคารกสิกรไทย ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ที่มีเพศ อายุ การศึกษา อายุการทำงาน และตำแหน่งหน้าที่ ต่างกัน มีความพึงพอใจต่อคุณภาพการทำงาน บมจ.ธนาคารกสิกรไทย ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ไม่แตกต่างกัน

ศศิวรรณ อินทรวงศ์ (2560) ได้ทำการศึกษา เรื่อง “อิทธิพลระหว่างการเรียนรู้ความสามารถในตนเอง การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติและคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการเรียนรู้ความสามารถในตนเองของบุคลากร การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และผลการปฏิบัติงาน 2) อิทธิพลระหว่างการเรียนรู้ความสามารถในตนเอง การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงาน และ 3) เปรียบเทียบการเรียนรู้ความสามารถในตนเอง การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการกับสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในกรุงเทพฯ และปริมณฑล ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน จำนวน 400 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบนำเข้า และการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการเรียนรู้ความสามารถในตนเองของบุคลากร การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) การรับรู้ความสามารถในตนเอง การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ และคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถทำนายตัวแปรตามในการวิเคราะห์ได้ร้อยละ 67.9 และพบว่า 3) การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และผลการปฏิบัติงาน โดยรวม มีความแตกต่างกันในระหว่างบุคลากรสายวิชาการกับบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่

2.5.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

ระวีวรรณ ศรีศศ (2557) ได้ทำการศึกษา เรื่อง “ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาพิเศษ” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร 2) ประสิทธิภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ และ 3) ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาพิเศษ กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำนวน 66 ศูนย์ ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ข้าราชการครูและพนักงานราชการ ศูนย์ละ 4 คน เป็นจำนวนทั้งสิ้น 264 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์ที่ไม่มีโครงสร้าง และแบบสอบถามความคิดเห็น สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่า

มีดัชนีเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ด้านความจงรักภักดีต่อองค์การ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านประสบการณ์ในการทำงาน ด้านบรรยากาศในองค์การ ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านการมีส่วนร่วมในองค์การ 2) ประสิทธิภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการประกันคุณภาพ ด้านการจัดการศึกษา ด้านผู้บริหาร ด้านสังคมแห่งการเรียนรู้ และด้านครู 3) ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษในภาพรวม สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ด้านความจงรักภักดีต่อองค์การ และด้านประสบการณ์ในการทำงาน

แพรวดี จันทน์หอม (2558) ได้ทำการศึกษา เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ซีพี-เมจิ จำกัด” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ซีพี-เมจิ จำกัด และแสวงหาตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การ รวมทั้งรวบรวมความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่จะทำให้เกิดการสร้างความสัมพันธ์อันดีเพื่อก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ซีพี-เมจิ จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท ซีพี-เมจิ จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 179 คน ซึ่งได้จากการชักตัวอย่างแบบสุ่มอย่างง่าย เก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบบสอบถาม และประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติพรรณนาที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ระดับ .05 ผลการศึกษาพบว่าพนักงานบริษัท ซีพี-เมจิ จำกัด มีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทั้ง 3 ด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากขององค์การ และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ สำหรับปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ พบว่าพนักงานบริษัท ซีพี-เมจิ จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีความคิดเห็นด้านความท้าทายและความรับผิดชอบส่วนบุคคลในระดับปานกลาง สำหรับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า พนักงานบริษัท ซีพี-เมจิ จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับมาก การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อหาตัวแปรอิสระที่

สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ซีพี-เมจิ จำกัด พบว่าปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ได้แก่ สังกัดหน่วยงานและอัตราเงินเดือน ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร ได้แก่ โครงสร้างองค์กร การให้รางวัลและการลงโทษ มาตรฐานของผลการปฏิบัติงานและความคาดหวัง ความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กรและจงรักภักดีต่อกลุ่ม และปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม การปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในองค์กร สิทธิส่วนบุคคล และการดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว เป็นตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ซีพี-เมจิ จำกัด ได้ร้อยละ 72.1

ปิยะณัฐ เดี่ยวสันติกุล (2558) ได้ทำการศึกษา เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 5 จังหวัดลำปาง” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันองค์กรของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 5 จังหวัดลำปาง และเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 5 จังหวัดลำปาง โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 5 จังหวัดลำปาง จำนวน 109 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษาและนำผลการศึกษามาวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติอนุมาน ได้แก่ ค่าที ค่าเอฟ และค่าสัมประสิทธิ์ ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับความรู้สึกผูกพันองค์กรของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 5 จังหวัดลำปาง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.10$, S.D. = 0.39) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้าราชการตำรวจของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 5 จังหวัดลำปาง มีความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กร มากเป็นอันดับแรก ($\bar{x} = 4.14$, S.D. = 0.48) รองลงมา คือ มีการปกป้องชื่อเสียงขององค์กร ($\bar{x} = 4.12$, S.D. = 0.48) มีระดับความผูกพันขององค์กรเกี่ยวกับความรู้สึกภาคภูมิใจที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์กร ($\bar{x} = 4.10$, S.D. = 0.48) การใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อความก้าวหน้าขององค์กร ($\bar{x} = 4.07$, S.D. = 0.41) และมีความหวังในอนาคตขององค์กร ($\bar{x} = 4.07$, S.D. = 0.53) ตามลำดับ 2) ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรซึ่งตั้งสมมุติฐานไว้ 3 ประการ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงาน พบว่า 2.1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ และระดับตำแหน่งที่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2.2) ปัจจัยด้านลักษณะ ได้แก่ ลักษณะงานที่ทำท่าย ลักษณะงานที่หลากหลาย ความมีอิสระในงาน ความประจักษ์ในงาน โอกาสก้าวหน้าในงาน และลักษณะงานที่ต้องสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันขององค์กร

ของข้าราชการตำรวจของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 5 จังหวัดลำปาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 2.3) ปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงาน ได้แก่ ทักษะคิดต้องงาน ทักษะคิดต้ององค์กร ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันขององค์กรของข้าราชการตำรวจของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 5 จังหวัดลำปาง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

วิชา สร้อยสวิง (2558) ได้ทำการศึกษา เรื่อง “ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายสนับสนุน ในกลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่” โดยมีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายสนับสนุน ในกลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยเชิงใจ และปัจจัยค้ำจุน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายสนับสนุน ในกลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ 3) เพื่อศึกษาแนวทางในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายสนับสนุน ในกลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยทำการศึกษาจากพนักงานสายสนับสนุน ในกลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำนวน 140 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม โดยกำหนดคำถามตามทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959) และแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของ Allen and Meyer (1990) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง 2 ตัวแปรที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent-Samples T-Test) การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 3 กลุ่ม (One-Way ANOVA) และการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ในขณะที่เพศ อายุ และสถานภาพในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยเชิงใจทุกด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านโอกาสที่จะเติบโตและก้าวหน้า ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับค่อนข้างสูง ปัจจัยค้ำจุนทุกด้าน ได้แก่ ด้านรายได้และค่าตอบแทน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนบุคคล และด้านความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับค่อนข้างสูง

ธนากกร จิตต์ไพบูลย์ (2559) ได้ทำการศึกษา เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดชลบุรี” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) 2) ศึกษาปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ด้านลักษณะงาน และด้านประสพการณ์การทำงานของพนักงานบริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) 3) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีต่อบริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) ซึ่งกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรของบริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) ในส่วนร้านบริษัท (Co) จังหวัดชลบุรี ตำแหน่งผู้จัดการร้าน ผู้ช่วยผู้จัดการร้าน และพนักงานร้าน จำนวน 360 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษาวิจัยพบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับสูงที่สุด คือ ความเชื่อมั่นและยอมรับแนวทางการปฏิบัติงาน เป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรสูงที่สุด อยู่ในระดับมากรองลงมา คือ ความเต็มใจและทุ่มเทพยายามในการทำงานเพื่อองค์กร และด้านความผูกพันน้อยที่สุด คือ ความปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ตามลำดับ ความคิดเห็นของพนักงานบริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) เกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานสูงที่สุด คือ ด้านความสำคัญของงาน รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้างานตามลำดับ และความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสพการณ์ในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยด้านประสพการณ์ในการทำงานสูงที่สุด คือ ด้านความรู้รู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านความพึงพอใจขององค์กร ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) พบว่า ด้านความรู้รู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ($Beta = 0.407^{**}$) ด้านความพึงพอใจขององค์กร ($Beta = 0.281^{**}$) ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ($Beta = 0.148^{**}$) ด้านความสำคัญของงาน ($Beta = 0.108^{**}$) และด้านรายได้ (15,001-20,000 บาท) ($Beta = 0.081^{**}$) ส่งผลทางลบต่อความผูกพันของพนักงาน โดยทั้ง 6 ปัจจัย สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 66.00 ($R^2 = .66$) ส่วนปัจจัยด้านอายุ อายุงาน ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้างาน ไม่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน

นิตยา พลอยเพชร (2561) ได้ทำการศึกษา เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)”

โดยวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์กรมหาชน) 2) ระดับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์กรมหาชน) 3) เปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลในองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์กรมหาชน) 4) ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับระดับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์กรมหาชน) การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์กรมหาชน) จำนวน 1,213 คน ใช้การคำนวณกลุ่มตัวอย่างด้วยตารางเครซี่และมอร์แกน ได้จำนวน 297 คน ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ ด้วยการทดสอบค่าที ค่าเอฟ เมื่อพบความแตกต่าง จึงนำมาเปรียบเทียบรายคู่ด้วยการทดสอบผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดด้วยเซฟเฟ และการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการประเมินผลงานอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาด้านการวางแผนและสรรหาคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ และน้อยที่สุด คือ ด้านการจัดการค่าตอบแทน 2) ระดับความผูกพันในองค์กรภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความผูกพันด้านความรู้สึกรู้สึก อยู่ในระดับมาก รองลงมาด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน และน้อยที่สุดด้านความต่อเนื่อง 3) เพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งที่แตกต่างกันมีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยด้านอายุและระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันในองค์กรไม่แตกต่างกัน 4) ระดับการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันในองค์กรไปในทิศทางบวกและอยู่ในระดับน้อยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

มาริษา แก้วสุวรรณ (2562) ได้ทำการศึกษา เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบึงสามพัน จังหวัดชุมพร” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ระดับความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบึงสามพัน จังหวัดชุมพร เพื่อศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบึงสามพัน จังหวัดชุมพร และเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบึงสามพัน จังหวัดชุมพร ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบึงสามพัน จังหวัดชุมพร จำนวน 152 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ และการสุ่มแบบอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่น

เท่ากับ .94 ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่าง 0.67-1.00 แล้ววิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้ t-test (Independent-Samples) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson Product Moment Correlation โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ระดับความผูกพันอยู่ในระดับมาก 6 ด้าน คือ ด้านความเต็มใจ ด้านความภูมิใจ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านความคงอยู่ ด้านความเชื่อมั่น และด้านความภักดี ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร จำแนกตามเพศ และตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกัน 3) ปัจจัยด้านความเชื่อมั่น ด้านความเต็มใจ ด้านความภูมิใจ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านความภักดี และด้านความคงอยู่ มีความสัมพันธ์ทางบวกค่อนข้างสูง ($r_{xy} = 0.653$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กับความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร 4) ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร 4.1) ด้านความเชื่อมั่น ควรพัฒนาท้องถิ่นให้เกิดความสุขอย่างยั่งยืน องค์การบริหารส่วนตำบลควรสร้างขวัญกำลังใจในองค์การ สร้างวัฒนธรรมใหม่ในองค์การให้เหมาะสมกับงานและบุคลากร ไม่ให้มีความเห็นแก่ตัวจนเกินไป และองค์การอยู่บนพื้นฐานของการพัฒนาและดำเนินงานขององค์การมุ่งพัฒนาให้เกิดผลสัมฤทธิ์และมีคุณภาพ 4.2) ด้านความเต็มใจ องค์การบริหารส่วนตำบลควรกระตุ้นให้เกิดการทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ สร้างจิตสำนึกที่ดีต่องานที่ทำและหน้าที่รับผิดชอบ ควรมีการประชุมการทำงานทุก ๆ เดือน ควรปรับปรุงการทำงานให้มีความทุ่มเทต่อความรับผิดชอบ และมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังแรงใจในการทำงานอย่างเต็มที่ภายใต้คำสั่งผู้บังคับบัญชา และ 4.3) ด้านความภาคภูมิใจ มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในการทำหน้าที่เพื่อประชาชน มีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในตำแหน่งของตัวเอง และควรมีรางวัลให้กับผู้ปฏิบัติงานยอดเยี่ยม

2.5.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงาน

ปราณี ทองแท่ง (2552) ได้ทำการศึกษา เรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อผลการปฏิบัติงานของพัฒนากร สำนักงานพัฒนาชุมชนในเขตภาคเหนือ” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพัฒนากร ระดับความพึงพอใจในงาน และศึกษาผลปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพัฒนากร สำนักงานพัฒนาชุมชนในเขตภาคเหนือ รวมถึง

ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงาน ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นข้าราชการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานพัฒนาชุมชนในเขตภาคเหนือ จำนวนทั้งหมด 270 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือการวิจัย ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่สถิติ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะการปฏิบัติงานของพัฒนากร กรมการพัฒนาชุมชน มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง 2) ความพึงพอใจในงานของพัฒนากร กรมพัฒนาชุมชน โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง 3) ผลการปฏิบัติงานของพัฒนากร กรมพัฒนาชุมชน โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง 4) สมรรถนะในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานในระดับค่อนข้างมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และความพึงพอใจงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อาทิตยา เสมสว่าง (2557) ได้ทำการศึกษา เรื่อง “ประสิทธิภาพในการดำเนินงานของกองดุริยางค์ทหารอากาศ” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองดุริยางค์ทหารอากาศ ศึกษาความแตกต่างของประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองดุริยางค์ทหารอากาศ และศึกษาแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองดุริยางค์ทหารอากาศ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรในกองดุริยางค์ทหารอากาศ จำนวน 175 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที (Independent Samples t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นชาย มีอายุ 20-30 ปี จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี ผลการศึกษาประสิทธิภาพในการดำเนินงานของกองดุริยางค์ทหารอากาศ พบว่า ในภาพรวมประสิทธิภาพในการดำเนินงานของกองดุริยางค์อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.71 โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความถูกต้องตามระเบียบมีประสิทธิภาพสูงสุด มีค่าเฉลี่ย 3.80 รองลงมาเป็นด้านการบรรลุเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ย 3.77 และต่ำสุดด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย 3.57 ส่วนผลการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานของกองดุริยางค์ทหารอากาศแตกต่างกัน โดยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ และระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน สำหรับปัจจัยทุกด้านและในภาพรวม

นवल โมยะ (2557) ได้ทำการศึกษา เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศการทำงาน กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตภาค 10” โดยปัจจุบันกระแสการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา ทำให้ธุรกิจต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการบริหารงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งบรรยากาศการทำงานเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอด และมีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน องค์กรที่มีบรรยากาศการทำงานที่ดี จะทำให้พนักงานมีความมุ่งมั่น ตั้งใจทำงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน และเกิดประสิทธิภาพการทำงาน ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารธนาคารออมสินจึงพยายามคิดหาแนวทางและวิธีการต่าง ๆ มาปรับเปลี่ยนบรรยากาศในการทำงานให้ดีขึ้น เพื่อให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตภาค 10 โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานธนาคารออมสินในเขต 10 จำนวน 144 คน และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ t-test F-test (ANOVA และ MANOVA) การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ การวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานธนาคารออมสินมีความคิดเห็นด้วย เกี่ยวกับการมีบรรยากาศการทำงาน โดยรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความยืดหยุ่น ด้านความเข้าใจ ด้านความเปิดเผยจริงใจ และด้านการเน้นการปรึกษาหารือ และพนักงานธนาคารออมสินมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพในการทำงาน โดยรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการทำงานที่มีคุณภาพด้านงานเสร็จทันเวลา และด้านเกิดผลกำไร พนักงานธนาคารออมสินที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีบรรยากาศการทำงานไม่แตกต่างกัน และพนักงานธนาคารออมสินที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วย เกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์และผลกระทบ พบว่า บรรยากาศการทำงาน ด้านความยืดหยุ่น มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม ด้านการทำงานที่มีคุณภาพ ด้านงานเสร็จทันเวลา และด้านผลกำไร

วุฒิชัย องค์กรศาสตร์บรร (2558) ได้ทำการศึกษา เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการสร้างทีมงานและประสิทธิผลการดำเนินงาน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิกม จังหวัดสกลนคร” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการสร้างทีมงานและ

ประสิทธิผลการดำเนินงาน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิกม จังหวัด สกลนคร ประชากรเป้าหมาย ได้แก่ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิกม จำนวน 377 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยได้ค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถาม เท่ากับ .94 และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน กำหนดระดับ นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยพบว่า 1) การสร้างทีมงานของผู้บริหารองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิกม ตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิกม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มี ค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการสื่อสารที่ดี มีการสร้างทีมงานในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านความ ร่วมมือ และการใช้ความขัดแย้งในการสร้างสรรค์ มีการสร้างทีมงานในระดับมาก ส่วนด้านที่มี ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีการสร้างทีมงานในระดับปานกลาง 2) ประสิทธิผลการดำเนินงาน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิกม ตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิกม โดย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีประสิทธิผลในระดับมากทุกด้าน โดยด้าน ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านศักยภาพทางการแข่งขัน รองลงมา คือ ด้านการใช้ทรัพยากรให้เกิด ประโยชน์สูงสุด ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านคุณภาพการบริการ 3) การสร้างทีมงาน มี ความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมา นิกม ในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = 0.425$) เมื่อพิจารณาประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิกม เป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กับการสร้างทีมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน

จันทิรา สุขพิลาภ (2559) ได้ทำการศึกษา เรื่อง “ความผูกพันและคุณภาพชีวิตในการ ทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่” โดยมี วัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับความผูกพันและคุณภาพชีวิตของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำ ขนาดใหญ่ 2) ระดับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ และ 3) ความผูกพันและคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนัก พัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ ทั้งหมด 787 คน กำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ สูตรของทาโรยามาเน ได้ 265 ตัวอย่าง โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวม

ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) บุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่มีประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด และ 3) ความผูกพันและคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในทางบวก และการทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ พบว่า ปัจจัยความผูกพันและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ ($R^2 = 0.691$) ในแง่การทำงานให้บรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จ ได้แก่ ปัจจัยด้านความภาคภูมิใจและความจงรักภักดีต่อองค์กร

ณัฐภรณ์ เกตุชู (2560) ได้ทำการศึกษา เรื่อง “ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท การบินกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สนามบินสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีม ระดับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน และความสัมพันธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท การบินกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สนามบินสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยใช้แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.883 เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 145 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Person Correlation) และการถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression) ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 31-40 ปี จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี มีรายได้ 20,001-35,000 บาท ระดับการทำงานเป็นทีมของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีการทำงานเป็นทีมมากที่สุด คือ ด้านความร่วมมือพร้อมใจในการทำงาน รองลงมา คือ ด้านความยอมรับนับถือกัน ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความเข้าใจซึ่งกันและกัน และด้านการแบ่งงานตามความสามารถของบุคคล ตามลำดับ ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีประสิทธิภาพการทำงานมากที่สุด คือ ด้านปริมาณ รองลงมา คือ ด้านคุณภาพงาน และด้านเวลาในการทำงาน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การทำงานเป็นทีมในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และพบว่าการทำงานเป็นทีม ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน ด้านการแบ่งงานตาม

ความสามารถของบุคคล และด้านความรับผิดชอบ มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

อ้อมเดือน สมุทรประภูติ (2560) ได้ทำการศึกษา เรื่อง “ผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอมหาราช จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอมหาราช จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 2) เปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอมหาราช จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอมหาราช จังหวัดพระนครศรีอยุธยา การศึกษานี้ใช้การวิจัยเชิงปริมาณ จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 270 คน ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 12 แห่ง จำนวน 832 คน ด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน ขนาดกลุ่มตัวอย่างคำนวณตามสูตรของทา โร้ ยามาเน่ เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอมหาราช จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีระดับผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล สูงสุด ด้านการประเมิน ($\bar{x} = 4.61$, S.D. = 0.84) รองลงมาด้านรางวัล ($\bar{x} = 4.53$, S.D. = 0.71) และด้านที่มีระดับผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นอันดับสุดท้าย ด้านการคัดเลือก ($\bar{x} = 3.95$, S.D. = 0.63) ตามลำดับ 2) เปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีเพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่างกัน มีผลการปฏิบัติงานทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีอายุต่างกัน มีผลการปฏิบัติงานด้านการประเมิน ด้านการพัฒนาคุณภาพพนักงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีผลการปฏิบัติงานด้านการคัดเลือก ด้านการประเมิน และด้านการพัฒนาคุณภาพพนักงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอมหาราช จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ไปทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง ($r = 0.403$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ลักษณะงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานทุกด้านมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านรางวัล ($r = 0.697$)

สูงที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการคัดเลือก ($r = 0.541$) ด้านการพัฒนาคุณภาพพนักงาน ($r = 0.512$)
และด้านการประเมิน ($r = 0.426$) ตามลำดับ



บทที่ 3

ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลัง” ผู้วิจัยได้ค้นคว้าและดำเนินการตามขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงานของบริษัท พีทีที เอนเนอร์ยี จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ จำนวนทั้งสิ้น 1,318 คน

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากรทั้งหมดของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน บริษัท พีทีที เอนเนอร์ยี จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่

ฝ่าย	ประชากร (คน)
สำนักเลขานุการบริษัท	4
สำนักกรรมการผู้จัดการใหญ่	40
ฝ่าย Business Intelligence	13
ฝ่ายกฎหมาย	14
ฝ่ายขาย	84
ฝ่ายการตลาดและลูกค้าสัมพันธ์	12
ฝ่ายกำกับดูแลกิจการ	16
ฝ่ายคณะกรรมการบริษัท	8
ฝ่ายความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม	35

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากรทั้งหมดของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน บริษัท พีทีจี เอ็นเนอยี จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ (ต่อ)

ฝ่าย	ประชากร (คน)
ฝ่ายจัดซื้อ	21
ฝ่ายตรวจสอบภายใน	61
ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ	85
ฝ่ายนโยบายและกลยุทธ์องค์กร	19
ฝ่ายบริหาร Supply Chain	77
ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล	105
ฝ่ายบัญชีและการเงิน	109
ฝ่ายปฏิบัติการ	214
ฝ่ายประกันและบริหารระบบคุณภาพ	28
ฝ่ายโลจิสติกส์น้ำมัน	296
ฝ่ายวิศวกรรม	55
ฝ่ายสื่อสารองค์กร	22
รวม	1,318

ที่มา : บริษัท พีทีจี เอ็นเนอยี จำกัด (มหาชน), 2563

3.1.2 การเลือกกลุ่มตัวอย่าง และวิธีการสุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง แบบการสุ่มตัวอย่างโดยใช้หลักสถิติ ซึ่งใช้สูตรในการกำหนดขนาดประชากรของ ทาโร่ ยามาเน่ กลุ่มตัวอย่างมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับร้อยละ 95 ระดับความเชื่อมั่น .50 ซึ่งมีค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ \pm ร้อยละ 5 (Yamane, 1973)

คำนวณจากสูตร

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2} \quad (3-1)$$

n = ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้

แทนค่า ดังนี้

$$n = \frac{1,318}{1+1,318 (0.05)^2}$$

ดังนั้น จึงได้ขนาดตัวอย่างขั้นต่ำจำนวน 307 คน ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยมีความคลาดเคลื่อน 0.05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 307 คน ซึ่งจะทำการเก็บตัวอย่างจากพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลัง ของบริษัท พีทีจี เอ็นเนอยี จำกัด (มหาชน) เพิ่มเติมจำนวน 3 คน เพื่อป้องกันปัญหาแบบสอบถามที่มีข้อมูลไม่สมบูรณ์ ดังนั้น ในการศึกษานี้ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 310 คน

วิธีการสุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multistage Sampling) โดยแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยใช้หลักความน่าจะเป็น (Probability Sampling) เลือกวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยมีการกำหนดเลือกกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่มตามสัดส่วนของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลัง บริษัท พีทีจี เอ็นเนอยี จำกัด (มหาชน) ดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่างของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน บริษัท พีทีจี เอ็นเนอยี จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่

ฝ่าย	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
สำนักเลขานุการบริษัท	4	1
สำนักกรรมการผู้จัดการใหญ่	40	9
ฝ่าย Business Intelligence	13	3
ฝ่ายกฎหมาย	14	3
ฝ่ายขาย	84	20
ฝ่ายการตลาดและลูกค้าสัมพันธ์	12	3
ฝ่ายกำกับดูแลกิจการ	16	4
ฝ่ายคณะกรรมการบริษัท	8	2
ฝ่ายความปลอดภัยและ	35	8
สิ่งแวดล้อม		

หน่วย : คน

ตารางที่ 3.2 แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่างของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน บริษัท พีทีจี เอ็นเนอยี จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ (ต่อ)

ฝ่าย	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง
ฝ่ายจัดซื้อ	21	5
ฝ่ายตรวจสอบภายใน	61	14
ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ	85	20
ฝ่ายนโยบายและกลยุทธ์องค์กร	19	5
ฝ่ายบริหาร Supply Chain	77	18
ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล	105	25
ฝ่ายบัญชีและการเงิน	109	26
ฝ่ายปฏิบัติการ	214	50
ฝ่ายประกันและบริหารระบบ	28	7
คุณภาพ		
ฝ่ายโลจิสติกส์น้ำมัน	296	69
ฝ่ายวิศวกรรม	55	13
ฝ่ายสื่อสารองค์กร	22	5
รวม	1,318	310

หน่วย : คน

ขั้นตอนที่ 2 เลือกการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) โดยผู้ที่ตอบแบบสอบถามต้องเป็นพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลัง ของบริษัท พีทีจี เอ็นเนอยี จำกัด (มหาชน) ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่ ตามจำนวนในขั้นตอนที่ 1 จนครบตามจำนวนตัวอย่าง คือ 310 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมาจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการปฏิบัติงาน สถานภาพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้า การพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล การบูรณาการทางสังคม สิทธิส่วนบุคคล ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ และการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม จำนวน 40 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน จำนวน 15 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปริมาณงาน คุณภาพของงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และการใช้ทรัพยากร จำนวน 12 ข้อ

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นอื่น ๆ ที่ผู้ตอบแบบสอบถามต้องการจะแจ้งให้ทราบ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการนำไปพัฒนา หรือปรับปรุงระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรต่อไป

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามของคุณภาพชีวิตการทำงาน (ส่วนที่ 2) ความผูกพันต่อองค์กร (ส่วนที่ 3) และผลการปฏิบัติงาน (ส่วนที่ 4) กำหนดเกณฑ์ระดับความคิดเห็น 5 ระดับ โดยให้ระดับคะแนน ดังนี้ (Liker, 1932)

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

การแปลผลคะแนน ผู้วิจัยแบ่งช่วงระดับคะแนนโดยการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น (Class interval) ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{3} = 0.8 \end{aligned}$$

ตารางที่ 3.3 แสดงระดับการแปลผลคะแนนคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และ ผลการปฏิบัติงาน

คะแนนเฉลี่ย	การแปลผลคะแนน
4.21 – 5.00	อยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	อยู่ในระดับมาก
2.61 – 3.40	อยู่ในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	อยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.80	อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.3 การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบคุณภาพของแบบสอบถาม 2 ด้าน คือ การทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) และการทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability) ซึ่งได้ดำเนินการ ดังนี้

3.3.1 การทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity)

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้สร้างขึ้นให้ผู้มีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องพิจารณาตรวจสอบเนื้อหา โครงสร้าง แบบถ่วงน้ำหนักของข้อคำถามให้มีความชัดเจน เหมาะสม สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ทำการปรับปรุงให้สมบูรณ์ขึ้นแล้วนั้น นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญในด้านการจัดการ หรือผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงของเนื้อหา โดยการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยใช้สูตร ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N} \quad (3-2)$$

เมื่อ IOC = ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence)

R = ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

(โดยค่า +1 หมายถึง ข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้องสามารถนำไปใช้วัดค่าได้, ค่า 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นจะมีความสอดคล้องหรือไม่, ค่า -1 หมายถึง ข้อคำถามไม่สอดคล้อง และไม่สามารถนำไปวัดได้)

$$N = \text{จำนวนผู้เชี่ยวชาญ}$$

โดยผู้วิจัยต้องการข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า 0.6 ขึ้นไป (กัลยา วานิชย์บัญชา และจิตา วานิชย์บัญชา, 2558, น. 159) จึงจะถือว่าข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้อง หรือมีความเที่ยงของเนื้อหา (Content Validity) ทั้งนี้ผู้วิจัยนำข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขข้อคำถาม เพื่อให้แบบสอบถามมีความชัดเจนครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการวิจัย

3.3.2 การทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity)

การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) นำแบบสอบถามจำนวน 30 ชุด ทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงานของบริษัท พีทีจี เอ็นเนอวี่ จำกัด (มหาชน) ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่ โดยนำข้อมูลที่ได้ไปทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ก่อนที่จะนำไปใช้จริง และนำข้อบกพร่องที่พบมาปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ซึ่งทำการทดสอบความเชื่อมั่น โดยใช้วิธีของ Cronbach's Alpha วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha เป็นค่าที่ใช้ในการวัดความเชื่อมั่น หรือค่าที่ใช้วัดความสอดคล้องภายในของคำตอบของคำถามในแบบสอบถามชุดเดียวกัน โดยไม่ต้องวัด 2 ครั้ง หรือไม่ต้องมีการแบ่งครึ่ง ค่า Cronbach's Alpha เป็นค่าที่เกิดจากค่าเฉลี่ยของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของทุกข้อคำถาม โดยมีสูตรดังนี้

$$\text{Cronbach's Alpha} = \frac{k \text{ covariance/variance}}{1+(k-1) \text{ covariance/variance}} \quad (3-3)$$

เมื่อ k = จำนวนคำถาม

covariance = ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนร่วมระหว่างคำถามต่าง ๆ

variance = ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำถาม

โดยค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha ควรจะมีค่ามากกว่า 0.70 หรือร้อยละ 70 จึงจะถือว่าแบบสอบถามสามารถเชื่อถือได้ (กัลยา วานิชย์บัญชา และจิตา วานิชย์บัญชา, 2558, น. 159)

เมื่อดำเนินการทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม สามารถวิเคราะห์แยกตามองค์ประกอบของปัจจัยทั้งหมด จากตารางที่ 3.4 การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) พบว่าแบบสอบถามทั้งหมดที่ใช้ในงานวิจัยนี้ มีความเชื่อมั่น Cronbach's Alpha อยู่ในระดับ 0.94

ตารางที่ 3.4 แสดงผลทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

แบบสอบถาม	จำนวนข้อคำถาม	ค่า Cronbach's Alpha ของข้อมูล 30 ชุด
คุณภาพชีวิตการทำงาน		
1) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ	5	0.94
2) ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	5	0.92
3) ด้านความก้าวหน้า	5	0.91
4) ด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	5	0.94
5) ด้านการบูรณาการทางสังคม	5	0.94
6) ด้านสิทธิส่วนบุคคล	5	0.92
7) ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ	5	0.91
8) ด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม	5	0.93
ความผูกพันต่อองค์กร		
1) ความผูกพันด้านจิตใจ	5	0.95
2) ความผูกพันด้านการคงอยู่	5	0.92
3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	5	0.96
ผลการปฏิบัติงาน		
1) ด้านปริมาณงาน	3	0.95
2) ด้านคุณภาพของงาน	3	0.93
3) ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	3	0.96
4) ด้านการใช้ทรัพยากร	3	0.91

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อนำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

- 1) จัดเตรียมข้อมูลให้ครบตามจำนวนของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละฝ่ายของหน่วยงาน
- 2) ขอความร่วมมือจากพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลัง ของบริษัท พีทีจี เอ็นเนอยี จำกัด (มหาชน) ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อแจกแบบสอบถามและเก็บข้อมูลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาวิจัย
- 3) ตรวจสอบจำนวน และความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทั้งหมด เพื่อนำมาประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.5.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

- 1) แจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ใช้อธิบายลักษณะข้อมูลส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการปฏิบัติงาน สถานภาพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน
- 2) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้อธิบายข้อมูลส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ข้อมูลส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร และข้อมูลส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน

3.5.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

- 1) สมมติฐานที่ 1 เป็นการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้ค่าสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance (ANOVA): F-test) เพื่อทดสอบความแตกต่างมากกว่า 2 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระจากกัน ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงจะทำการทดสอบเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้ LSD

2) สมมติฐานที่ 2 สมมติฐานที่ 3 เป็นการทดสอบความสามารถในการพยากรณ์ โดยใช้สถิติ Regression Analysis หาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ Enter เขียนอยู่ในรูปสมการพยากรณ์คะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

โดยผลจากการวิเคราะห์ข้อมูล จะเขียนสมการในรูปคะแนนดิบ ได้สมการดังนี้

$$\hat{Y} = a + b_1x_1 + b_2x_2 + \dots + b_kx_k$$

เมื่อ \hat{Y} คือ ค่าพยากรณ์ของตัวแปรตาม

a

คือ ค่าคงที่

$x_1 + x_2 + \dots + x_k$

คือ ค่าตัวแปรอิสระตัวที่ 1 ถึง k

$b_1 + b_2 + \dots + b_k$

คือ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในการพยากรณ์ตัวแปรอิสระตัวที่ 1 ถึง k ในรูปคะแนนดิบ

และเขียนสมการคะแนนมาตรฐาน ได้สมการดังนี้

$$Z_y = \beta_1Z_{x1} + \beta_2Z_{x2} + \dots + \beta_kZ_{xk}$$

เมื่อ Z_y คือ ค่าพยากรณ์ของตัวแปรตามในรูปคะแนนมาตรฐาน

$\beta_1 + \beta_2 + \dots + \beta_k$

คือ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในการพยากรณ์ตัวแปรอิสระ ตัวที่ 1 ถึง k ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$\beta Z_{x1} + Z_{x2} + \dots + Z_{xk}$

คือ ค่าของคะแนนมาตรฐานของตัวแปรอิสระตัวที่ 1 ถึง k

k คือ จำนวนตัวแปรอิสระ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ผู้วิจัยได้นำข้อมูลกลุ่มตัวอย่างที่เก็บรวบรวม จำนวน 310 ชุด มาทำการวิเคราะห์โดยวิธีทางสถิติตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยและนำเสนอผลการวิเคราะห์ ดังนี้

- 4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลของปัจจัยส่วนบุคคล
- 4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลของคุณภาพชีวิตการทำงาน
- 4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลของความผูกพันต่อองค์กร
- 4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลของผลการปฏิบัติงาน
- 4.5 การทดสอบสมมติฐาน
- 4.6 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลของปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการปฏิบัติงาน สถานภาพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้จำนวนและร้อยละ ดังตารางที่ 4.1 – 4.6

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	109	35.16
หญิง	193	62.26
เพศทางเลือก	8	2.58
รวม	310	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 193 คน คิดเป็นร้อยละ 62.26 รองลงมาคือ เพศชาย จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 35.16 และน้อยที่สุดคือ เพศทางเลือก จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.58

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
23 – 30 ปี	75	24.19
31 – 40 ปี	108	34.84
41 – 50 ปี	91	29.35
51 ปีขึ้นไป	36	11.61
รวม	310	100.00

จากตารางที่ 4.2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 34.84 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 41 – 50 ปี จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 29.35 และน้อยที่สุดคือ อายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 11.61

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ปริญญาตรี	181	58.39
ปริญญาโท	114	36.77
ปริญญาเอก	15	4.84
รวม	310	100.00

จากตารางที่ 4.3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 58.39 รองลงมาคือ ระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 36.77 และน้อยที่สุดคือ ระดับการศึกษาปริญญาเอก จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 4.84

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุการปฏิบัติงาน

อายุการปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า หรือเท่ากับ 1 ปี	29	9.35
2 – 5 ปี	192	61.94
6 – 10 ปี	65	20.97
มากกว่า 11 ปี	24	7.74
รวม	310	100.00

จากตารางที่ 4.4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อายุการปฏิบัติงาน 2 – 5 ปี จำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 61.94 รองลงมาคือ อายุการปฏิบัติงาน 6 – 10 ปี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 20.97 และน้อยที่สุดคือ อายุการปฏิบัติงาน มากกว่า 11 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 7.74

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	171	55.16
สมรส	132	42.58
หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่	7	2.26
รวม	310	100.00

จากตารางที่ 4.5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 55.16 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 42.58 และน้อยที่สุดคือ สถานภาพหม้าย/หย่า/แยกกันอยู่ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.26

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
15,000 – 20,000 บาท	17	5.49
20,001 – 25,000 บาท	76	24.52
25,001 – 30,000 บาท	71	22.90
30,001 – 35,000 บาท	56	18.06
35,001 – 40,000 บาท	52	16.77
40,001 บาทขึ้นไป	38	12.26
รวม	310	100.00

จากตารางที่ 4.6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 25,000 บาท จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 24.52 รองลงมาคือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 – 30,000 บาท จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 22.90 และน้อยที่สุดคือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 – 20,000 บาท จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 5.49

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลของคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน มีจำนวน 8 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้า การพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล การบูรณาการทางสังคม สิทธิส่วนบุคคล ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ และการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตารางที่ 4.7 – 4.11

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นเกี่ยวกับ
คุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ลำดับ
1) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ	2.60	5.00	4.09	0.52	(8)
2) ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.40	5.00	4.35	0.40	(1)
3) ด้านความก้าวหน้า	3.20	5.00	4.20	0.43	(6)
4) ด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	3.00	5.00	4.19	0.44	(7)
5) ด้านการบูรณาการทางสังคม	2.60	5.00	4.30	0.50	(4)
6) ด้านสิทธิส่วนบุคคล	3.00	5.00	4.31	0.45	(2)
7) ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ	3.00	5.00	4.25	0.51	(5)
8) ด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม	3.00	5.00	4.31	0.48	(3)
ภาพรวม	3.33	5.00	4.25	0.36	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย 4.25 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.36 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ อยู่ในระดับสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.35 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.40 รองลงมาคือ คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคล มีค่าเฉลี่ย 4.31 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.45 ด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม มีค่าเฉลี่ย 4.31 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.48 และคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ อยู่ในระดับต่ำที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.09 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.52

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นเกี่ยวกับ
คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ที่ได้รับ	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ลำดับ
1) ค่าตอบแทนที่ได้รับ มีความ สอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจ ใน ปัจจุบัน	2.00	5.00	4.60	0.55	(1)
2) ค่าตอบแทนที่ได้รับ มีความ เหมาะสมกับปริมาณงานที่ ท่านปฏิบัติอยู่	2.00	5.00	4.19	0.63	(2)
3) การปรับขึ้นอัตราเงินเดือน/ ค่าตอบแทนต่าง ๆ เป็นไปตาม ศักยภาพการทำงานของท่าน	2.00	5.00	3.86	0.72	(4)
4) ระบบการจัดสวัสดิการต่าง ๆ อาทิ ด้านสุขภาพ มีความเหมาะสมและ เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน กฎหมายแรงงาน	2.00	6.00	4.05	0.70	(3)
5) ภาพรวมในปัจจุบันท่านพอใจใน เงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับ	2.00	5.00	3.73	0.78	(5)
ภาพรวม	2.60	5.00	4.09	0.52	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย 4.09 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.52
เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและ
สวัสดิการที่ได้รับ ในเรื่องค่าตอบแทนที่ได้รับมีความสอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจ ในปัจจุบัน
อยู่ในระดับสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.60 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.55 รองลงมาคือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ
คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ในเรื่องค่าตอบแทนที่ได้รับมีความ
เหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ มีค่าเฉลี่ย 4.19 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.63 และมีความ
คิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ในเรื่องภาพรวม

ในปัจจุบันท่านพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับ อยู่ในระดับต่ำที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.73 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.78

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นเกี่ยวกับ
คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่มีความ ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ลำดับ
1) องค์กรมีมาตรการและกฎระเบียบ ในการจัดการสภาพแวดล้อมการ ทำงานที่ปลอดภัย	2.00	5.00	4.52	0.57	(1)
2) สถานที่ทำงานมีความสะดวกสบาย และเป็นระเบียบเหมาะสมต่อการ ปฏิบัติงาน	3.00	5.00	4.33	0.49	(3)
3) องค์กรมีการจัดอบรมให้ความรู้ แก่บุคลากรในด้านการปฏิบัติงาน ได้อย่างเหมาะสม เช่น การป้องกัน อุบัติเหตุต่าง ๆ	3.00	5.00	4.29	0.49	(4)
4) องค์กรมีการจัดกิจกรรมเพื่อ ส่งเสริมสุขภาพที่ดี เช่น การเล่น กีฬา	3.00	5.00	4.35	0.49	(2)
5) สภาพแวดล้อมโดยรวมในสถานที่ ทำงานทำให้ท่านปฏิบัติงานได้ อย่างมีคุณภาพ	3.00	5.00	4.27	0.49	(5)
ภาพรวม	3.40	5.00	4.35	0.40	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย 4.35 ค่าเบี่ยงเบน
มาตรฐาน 0.40 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพ
การทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ในเรื่ององค์กรมีมาตรการ และกฎระเบียบใน

การจัดการสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย อยู่ในระดับสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.52 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.57 รองลงมาคือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ในเรื่ององค์การมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพที่ดี เช่น การเล่นกีฬา มีค่าเฉลี่ย 4.33 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.49 และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ในเรื่องสภาพแวดล้อมโดยรวม ในสถานที่ทำงานทำให้ท่านปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ อยู่ในระดับต่ำที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.27 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.49

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้า

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้า	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ลำดับ
1) องค์การมีหลักเกณฑ์และขั้นตอนที่ชัดเจน ที่แสดงถึงความยุติธรรมในการพิจารณาปรับเลื่อนตำแหน่ง	3.00	5.00	4.27	0.61	(1)
2) ท่านได้รับการเตรียมความพร้อมด้านความรู้และทักษะเพื่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.00	5.00	4.25	0.54	(2)
3) ท่านมีโอกาสได้รับผิดชอบงานในหน้าที่ที่ช่วยส่งเสริมให้ก้าวหน้าในสายงานที่ทำ	3.00	5.00	4.08	0.62	(5)
4) ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติทำให้ได้มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ และช่วยให้มีโอกาสก้าวหน้า	3.00	5.00	4.20	0.55	(3)
5) ท่านพึงพอใจในความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านได้รับ	2.00	5.00	4.20	0.65	(4)
ภาพรวม	3.20	5.00	4.20	0.43	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้า ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย 4.20 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.43 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า

มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้า ในเรื่ององค์การมีหลักเกณฑ์และขั้นตอนที่ชัดเจน ที่แสดงถึงความยุติธรรมในการพิจารณาปรับเลื่อนตำแหน่ง อยู่ในระดับสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.27 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.61 รองลงมาคือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้า ในเรื่องท่านได้รับการเตรียมความพร้อมด้านความรู้และทักษะเพื่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ย 4.25 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.54 และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้า ในเรื่องท่านมีโอกาสดำเนินการในหน้าที่ที่ช่วยส่งเสริมให้ก้าวหน้าในสายงานที่ทำ อยู่ในระดับต่ำที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.08 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.62

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ลำดับ
1) องค์การมีนโยบายให้พนักงานได้ พัฒนาความรู้ความสามารถและ ทักษะในการปฏิบัติงานอย่าง สม่ำเสมอ	2.00	5.00	4.18	0.60	(2)
2) องค์การสนับสนุนให้พนักงาน ได้รับการศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูน ความรู้และศักยภาพ	2.00	5.00	4.16	0.71	(4)
3) องค์การมีแหล่งความรู้ และข้อมูล ข่าวสารที่สามารถเข้าถึงได้ง่าย	1.00	5.00	4.17	0.80	(3)
4) ท่านได้รับการสนับสนุนให้เพิ่มพูน ความรู้ความสามารถประสิทธิภาพ การทำงาน เช่น ศึกษาดูงาน ฝึกอบรมสัมมนา เป็นต้น	2.00	5.00	4.33	0.62	(1)
5) ท่านได้รับโอกาสให้ปฏิบัติงานที่ ท้าทายความสามารถและสามารถ กำหนดวิธีปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง	2.00	5.00	4.08	0.74	(5)
ภาพรวม	3.00	5.00	4.19	0.44	

จากตารางที่ 4.11 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย 4.19 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.44 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ในเรื่องท่านได้รับการสนับสนุนให้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถประสบการณ์การทำงาน เช่น ศึกษาดูงาน ฝึกอบรมสัมมนา เป็นต้น อยู่ในระดับสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.33 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.62 รองลงมาคือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ในเรื่ององค์การมีนโยบายให้พนักงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ย 4.18 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.60 และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ในเรื่องท่านได้รับโอกาสให้ปฏิบัติงานที่ท้าทายความสามารถและสามารถกำหนดวิธีปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง อยู่ในระดับต่ำที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.08 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.74



ตารางที่ 4.12 แสดงค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นเกี่ยวกับ
คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ลำดับ
1) องค์กรมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริม ให้พนักงานได้มีโอกาส ร่วมงาน กันอย่างต่อเนื่อง	2.00	5.00	4.19	0.64	(5)
2) บรรยากาศในองค์กรเป็นกันเอง มีความอบอุ่น เอื้ออาทรสามารถ ปรึกษาปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานได้	2.00	5.00	4.29	0.60	(3)
3) บุคลากรทุกระดับ มี โอกาส รับทราบปัญหาในการปฏิบัติงาน และได้แสดงความคิดเห็นร่วมกัน เพื่อช่วยกันแก้ปัญหา	2.00	5.00	4.35	0.67	(2)
4) ท่านและเพื่อนร่วมงานทุกระดับ ให้การยอมรับและให้เกียรติซึ่งกัน และกัน	3.00	5.00	4.26	0.61	(4)
5) ท่านและพนักงานทุกสายงานใน องค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	3.00	5.00	4.42	0.61	(1)
ภาพรวม	2.60	5.00	4.30	0.50	

จากตารางที่ 4.12 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ด้านการบูรณาการทางสังคม ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย 4.30 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.50 เมื่อพิจารณา
รายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ในเรื่อง
ท่านและพนักงานทุกสายงานในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน อยู่ในระดับสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ย
4.42 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.61 รองลงมาคือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ด้านการบูรณาการทางสังคม ในเรื่องบุคลากรทุกระดับมีโอกาสรับทราบปัญหาในการปฏิบัติงาน
และได้แสดงความคิดเห็นร่วมกันเพื่อช่วยกันแก้ปัญหา มีค่าเฉลี่ย 4.35 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.67
และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ในเรื่อง องค์กรมี

การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาส ร่วมงานกันอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับต่ำที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.19 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.64

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นเกี่ยวกับ
คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคล

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคล	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ลำดับ
1) องค์การเก็บรักษาข้อมูลส่วนบุคคล ของท่านเป็นความลับอย่างเหมาะสม	3.00	5.00	4.17	0.58	(5)
2) หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ต่างเคารพสิทธิหน้าที่ซึ่งกันและกัน	3.00	5.00	4.21	0.56	(4)
3) ท่านได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาค เช่นเดียวกับผู้ร่วมงานทุกคน	3.00	5.00	4.36	0.59	(2)
4) ท่านเข้าใจและรับทราบถึงการใช้ สิทธิและการปกป้องสิทธิของตนเป็น อย่างดี	3.00	5.00	4.45	0.56	(1)
5) ท่านรู้สึกพึงพอใจในสิทธิของตนที่ ได้รับ	3.00	5.00	4.35	0.54	(3)
ภาพรวม	3.00	5.00	4.31	0.45	

จากตารางที่ 4.13 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ด้านสิทธิส่วนบุคคล ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย 4.31 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.45 เมื่อพิจารณารายข้อ
พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคล ในเรื่องท่านเข้าใจและ
รับทราบถึงการใช้สิทธิและการปกป้องสิทธิของตนเป็นอย่างดี อยู่ในระดับสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.45
ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.56 รองลงมาคือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสิทธิ
ส่วนบุคคล ในเรื่อง ท่านได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคเช่นเดียวกับผู้ร่วมงานทุกคน มีค่าเฉลี่ย 4.36
ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.59 และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคล
ในเรื่ององค์การเก็บรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของท่านเป็นความลับอย่างเหมาะสม อยู่ในระดับต่ำที่สุด
มีค่าเฉลี่ย 4.17 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.58

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นเกี่ยวกับ
คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและ ชีวิตด้านอื่น ๆ	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ลำดับ
1) ท่านสามารถจัดสรรเวลาในการ ปฏิบัติงาน เวลาส่วนตัวครอบครัว และสังคมได้อย่างเหมาะสม	3.00	5.00	4.46	0.56	(1)
2) ท่านจัดสรรเวลาในการปฏิบัติงาน กับเวลาในการใช้ชีวิตประจำวัน ได้อย่างเหมาะสม	2.00	5.00	4.36	0.57	(2)
3) การปฏิบัติงานของท่านไม่เป็น อุปสรรคต่อการดำเนินชีวิต ครอบครัว	3.00	5.00	4.19	0.59	(3)
4) ท่านสามารถใช้วันลาพักผ่อน ลาป่วย หรือลากิจกรรมส่วนตัวได้	2.00	5.00	4.10	0.71	(5)
5) ท่านรู้สึกมีความพึงพอใจกับการใช้ เวลาในชีวิตการทำงานและชีวิต ส่วนตัว	2.00	5.00	4.15	0.69	(4)
ภาพรวม	3.00	5.00	4.25	0.51	

จากตารางที่ 4.14 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย 4.25 ค่าเบี่ยงเบน
มาตรฐาน 0.51 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ ในเรื่องท่านสามารถจัดสรรเวลาในการ
ปฏิบัติงาน เวลาส่วนตัวครอบครัว และสังคมได้อย่างเหมาะสม อยู่ในระดับสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.46
ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.56 รองลงมาคือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ ในเรื่องท่านจัดสรรเวลาในการปฏิบัติงานกับ
เวลาในการใช้ชีวิตประจำวันได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 4.36 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.57 และ
มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ

ในเรื่องท่านสามารถใช้วันลาพักผ่อน ลาป่วย หรือลากิจธุระส่วนตัวได้ อยู่ในระดับต่ำที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.10 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.71

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ลำดับ
1) องค์กรเปิดโอกาสให้พนักงาน ทุกคนตระหนักถึงการมีส่วนร่วม ต่อสังคม	3.00	5.00	4.40	0.61	(1)
2) ท่านมีโอกาสช่วยเหลือ หรือ ให้บริการแก่สังคมในด้านต่าง ๆ ตาม ความรู้ความสามารถอย่างเต็มกำลัง	3.00	5.00	4.25	0.61	(4)
3) ท่านมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม ต่าง ๆ ขององค์กรเพื่อ สาธารณประโยชน์ต่อสังคม	3.00	5.00	4.21	0.59	(5)
4) ท่านยินดีเสียสละและมีส่วนร่วมใน การทำประโยชน์ให้แก่สังคม	3.00	5.00	4.29	0.62	(3)
5) ท่านเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อก่อให้เกิด คุณค่าต่อสังคมกับองค์กรอย่าง ต่อเนื่องสม่ำเสมอ	3.00	5.00	4.40	0.60	(2)
ภาพรวม	3.00	5.00	4.31	0.48	

จากตารางที่ 4.15 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย 4.31 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.48 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม ในเรื่ององค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนตระหนักถึงการมีส่วนร่วมต่อสังคม อยู่ในระดับสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.40 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.61 และท่านเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อก่อให้เกิดคุณค่าต่อสังคมกับองค์กรอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ย 4.40 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.60 รองลงมาคือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม

ในเรื่องท่านยินดีเสียสละและมีส่วนร่วมในการทำประโยชน์ให้แก่สังคม มีค่าเฉลี่ย 4.29 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.62 และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ในเรื่องท่านมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรเพื่อสาธารณประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับต่ำที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.21 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.59

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร มีจำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตารางที่ 4.16 – 4.19

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ลำดับ
1) ความผูกพันด้านจิตใจ	3.00	5.00	4.37	0.49	(2)
2) ความผูกพันด้านการคงอยู่	3.00	5.00	4.45	0.53	(1)
3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	2.20	5.00	4.03	0.57	(3)
ภาพรวม	3.07	5.00	4.28	0.44	

จากตารางที่ 4.16 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย 4.28 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.44 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ความผูกพันด้านการคงอยู่ อยู่ในระดับสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.45 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.53 รองลงมาคือ ความผูกพันต่อองค์กร ความผูกพันด้านจิตใจ มีค่าเฉลี่ย 4.37 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.49 และความผูกพันต่อองค์กร ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน อยู่ในระดับต่ำที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.03 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.57

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์กร ความผูกพันด้านจิตใจ

ความผูกพันต่อองค์กร ความผูกพันด้านจิตใจ	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ลำดับ
1) ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อองค์กรมีการ พัฒนายิ่งขึ้น และยินดีที่จะปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์กรได้เจริญเติบโตยิ่งขึ้น	3.00	5.00	4.41	0.53	(1)
2) ท่านรู้สึกภาคภูมิใจว่าตนเองเป็น ส่วนหนึ่งในความสำเร็จขององค์กร	3.00	5.00	4.39	0.56	(2)
3) ท่านรู้สึกมีความสุขและเห็น ความสำคัญของการปฏิบัติงานที่ ได้รับมอบหมาย	3.00	5.00	4.38	0.58	(3)
4) ท่านรู้สึกมั่นคงและปลอดภัยในการ เป็นสมาชิกขององค์กร	2.00	5.00	4.33	0.62	(5)
5) ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็น บุคลากรในองค์กรแห่งนี้และยินดีที่ จะบอกผู้อื่นว่าทำงานในองค์กรนี้	3.00	5.00	4.35	0.54	(4)
ภาพรวม	3.00	5.00	4.37	0.49	

จากตารางที่ 4.17 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ความผูกพันด้านจิตใจ ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย 4.37 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.49 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ความผูกพันด้านจิตใจ ในเรื่องท่านรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อองค์กรมีการพัฒนายิ่งขึ้น และยินดีที่จะปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์กรได้เจริญเติบโตยิ่งขึ้น อยู่ในระดับสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.41 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.53 รองลงมาคือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ความผูกพันด้านจิตใจ ในเรื่องท่านรู้สึกภาคภูมิใจว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จขององค์กร มีค่าเฉลี่ย 4.39 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.56 และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ความผูกพันด้านจิตใจ ในเรื่องท่านรู้สึกมั่นคงและปลอดภัยในการเป็นสมาชิกขององค์กร อยู่ในระดับต่ำที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.33 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.62

ตารางที่ 4.18 แสดงค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์กร ความผูกพันด้านการคงอยู่

ความผูกพันต่อองค์กร ความผูกพันด้านการคงอยู่	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ลำดับ
1) ท่านยินดีที่จะปฏิบัติงานในองค์กร แห่งนี้อย่างเต็มที่ แม้ว่าจะได้รับตำแหน่ง หรือผลตอบแทนในองค์กรอื่นที่ สูงกว่า	3.00	5.00	4.49	0.60	(1)
2) ท่านปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร แห่งนี้อย่างเต็มที่ เพราะรู้สึกว่าได้ทำ ประโยชน์ให้แก่องค์กร	3.00	5.00	4.46	0.62	(2)
3) ท่านยึดมั่นต่อการปฏิบัติหน้าที่ด้วย ความซื่อสัตย์สุจริตและมุ่งสร้างการ ทำงานเป็นทีม เพื่อความมั่นคงของ องค์กรร่วมกัน	3.00	5.00	4.45	0.57	(3)
4) ท่านจะคงอยู่ในองค์กรแห่งนี้ จนกว่าจะเกษียณอายุ	3.00	5.00	4.42	0.65	(4)
5) ท่านคิดว่าองค์กรแห่งนี้เป็น องค์กรที่ดีที่สุดสำหรับท่าน	3.00	5.00	4.40	0.61	(5)
ภาพรวม	3.00	5.00	4.45	0.53	

จากตารางที่ 4.18 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ความผูกพันด้านการคงอยู่ ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย 4.45 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.53 เมื่อพิจารณา รายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ความผูกพันด้านการคงอยู่ ในเรื่อง ท่านยินดีที่จะปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้อย่างเต็มที่ แม้ว่าจะได้รับตำแหน่ง หรือผลตอบแทนใน องค์กรอื่นที่สูงกว่า อยู่ในระดับสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.49 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.60 รองลงมาคือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ความผูกพันด้านการคงอยู่ ในเรื่องท่านปรารถนาที่ จะอยู่ในองค์กรแห่งนี้เต็มที่ เพราะรู้สึกว่าได้ทำประโยชน์ให้แก่องค์กร มีค่าเฉลี่ย 4.46 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.62 และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ความผูกพันด้านการคงอยู่

ในเรื่องท่านคิดว่าองค์การแห่งนี้เป็นองค์การที่ดีที่สุดสำหรับท่าน อยู่ในระดับต่ำที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.40 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.61

ตารางที่ 4.19 แสดงค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์การ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

ความผูกพันต่อองค์การ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ลำดับ
1) ท่านยินดีปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับขององค์การอย่างเคร่งครัด	2.00	5.00	4.24	0.72	(1)
2) ท่านมีความพร้อมอยู่เสมอที่จะทำ ทุกอย่างตามระเบียบ/มาตรฐานการ ทำงาน เพื่อความก้าวหน้าของ องค์การ	2.00	5.00	4.09	0.73	(2)
3) ท่านรู้สึกถึงภาระหน้าที่ที่ต้อง รับผิดชอบ และตั้งใจปฏิบัติงานใน หน้าที่ให้สำเร็จ	2.00	5.00	3.92	0.71	(4)
4) ท่านยินดีและยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ	1.00	5.00	3.80	0.79	(5)
5) ท่าน มั่นใจ ในแนวทางการ ดำเนินงานขององค์การที่จะทำให้ เกิดความสำเร็จได้อย่างมีคุณค่า	1.00	5.00	4.09	0.74	(3)
ภาพรวม	2.20	5.00	4.03	0.57	

จากตารางที่ 4.19 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย 4.03 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.57 เมื่อพิจารณา รายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ในเรื่อง ท่านยินดีปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับขององค์การอย่างเคร่งครัด อยู่ในระดับสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.24 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.72 รองลงมาคือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ในเรื่องท่านมีความพร้อมอยู่เสมอที่จะทำทุกอย่างตามระเบียบ/ มาตรฐานการทำงาน เพื่อความก้าวหน้าขององค์การ มีค่าเฉลี่ย 4.09 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.73 และ

ท่านมั่นใจในแนวทางการดำเนินงานขององค์กรที่จะทำให้เกิดความสำเร็จได้อย่างมีคุณค่า มีค่าเฉลี่ย 4.09 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.73 และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ในเรื่องท่านยินดีและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อยู่ในระดับต่ำที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.80 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.79

4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลของผลการปฏิบัติงาน

ผลการปฏิบัติงาน มีจำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพของงาน ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และด้านการใช้ทรัพยากร วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตารางที่ 4.20-4.24

ตารางที่ 4.20 แสดงค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นเกี่ยวกับ ผลการปฏิบัติงาน

ผลการปฏิบัติงาน	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ลำดับ
ด้านปริมาณงาน	2.67	5.00	4.40	0.60	(1)
ด้านคุณภาพของงาน	3.00	5.00	4.32	0.54	(2)
ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	3.00	5.00	4.22	0.60	(3)
ด้านการใช้ทรัพยากร	2.33	5.00	3.89	0.62	(4)
ภาพรวม	2.83	5.00	4.21	0.49	

จากตารางที่ 4.20 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย 4.21 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.49 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผลการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน อยู่ในระดับสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.40 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.60 รองลงมาคือ ผลการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน มีค่าเฉลี่ย 4.32 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.54 และผลการปฏิบัติงาน ด้านการใช้ทรัพยากร อยู่ในระดับต่ำที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.89 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.62

ตารางที่ 4.21 แสดงค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นเกี่ยวกับ
ผลการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน

ผลการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ลำดับ
1) ปริมาณงานที่ได้รับมีความ เหมาะสมกับหน้าที่และความ รับผิดชอบ	3.00	5.00	4.37	0.64	(3)
2) ท่านสามารถทำงานได้สำเร็จ โดย ปริมาณผลงานที่ทำได้สูงกว่าเกณฑ์ มาตรฐาน	2.00	5.00	4.38	0.66	(2)
3) ผลงานที่ปฏิบัติได้เป็นไปตาม เป้าหมายที่องค์กรวางไว้	3.00	5.00	4.45	0.60	(1)
ภาพรวม	2.67	5.00	4.40	0.60	

จากตารางที่ 4.21 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน
ด้านปริมาณงาน ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย 4.40 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.60 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า
มีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน ในเรื่องผลงานที่ปฏิบัติได้เป็นไปตาม
เป้าหมายที่องค์กรวางไว้ อยู่ในระดับสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.45 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.60 รองลงมา
คือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน ในเรื่องท่านสามารถทำงานได้สำเร็จ
โดยปริมาณผลงานที่ทำได้สูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน มีค่าเฉลี่ย 4.38 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.66 และ
มีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน ในเรื่องปริมาณงานที่ได้รับมีความ
เหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบ อยู่ในระดับต่ำที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.37 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
0.64

ตารางที่ 4.22 แสดงค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นเกี่ยวกับ
ผลการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน

ผลการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ลำดับ
1) ผลงานที่ท่านปฏิบัติมีความ ถูกต้อง แม่นยำ	3.00	5.00	4.35	0.65	(1)
2) ผลงานที่ปฏิบัติได้ถูกต้อง ทุกขั้นตอน และได้รับความ เชื่อถือจากผู้บังคับบัญชาและ เพื่อนร่วมงาน	3.00	5.00	4.34	0.65	(2)
3) ท่านได้รับคำชมเชยในเรื่อง ของผลงานที่มีความละเอียด และความรอบคอบจาก หัวหน้างาน	3.00	5.00	4.28	0.65	(3)
ภาพรวม	3.00	5.00	4.32	0.54	

จากตารางที่ 4.22 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน
ด้านคุณภาพของงาน ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย 4.32 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.54 เมื่อพิจารณารายข้อ
พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน ในเรื่องผลงานที่ท่านปฏิบัติ
มีความถูกต้อง แม่นยำ อยู่ในระดับสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.35 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.65 รองลงมาคือ
มีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน ในเรื่องผลงานที่ปฏิบัติได้ถูกต้อง
ทุกขั้นตอน และได้รับความเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย 4.34 ค่าเบี่ยงเบน
มาตรฐาน 0.65 และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน ในเรื่องท่าน
ได้รับคำชมเชยในเรื่องของผลงานที่มีความละเอียดและความรอบคอบจากหัวหน้างาน อยู่ในระดับ
ต่ำที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.32 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.54

ตารางที่ 4.23 แสดงค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นเกี่ยวกับ ผลการปฏิบัติงาน ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ผลการปฏิบัติงาน ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ลำดับ
1) ท่านสามารถตอบสนองงานที่ได้รับ มอบหมายตามหน้าที่ได้อย่างรวดเร็ว	2.00	5.00	4.22	0.65	(2)
2) ท่านปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง เมื่อ ได้รับมอบหมายงานถึงแม้จะเป็นงาน เร่งด่วนก็ตาม	3.00	5.00	4.26	0.62	(1)
3) ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ ลุล่วงก่อนระยะเวลาที่ได้รับ มอบหมายเสมอ	2.00	5.00	4.19	0.69	(3)
ภาพรวม	3.00	5.00	4.22	0.60	

จากตารางที่ 4.23 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย 4.22 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.60 เมื่อพิจารณา รายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ในเรื่อง ท่านปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง เมื่อ ได้รับมอบหมายงานถึงแม้จะเป็นงานเร่งด่วนก็ตาม อยู่ใน ระดับสูงสุด มีค่าเฉลี่ย 4.26 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.62 รองลงมาคือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการ ปฏิบัติงาน ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ในเรื่องท่านสามารถตอบสนองงานที่ได้รับมอบหมาย ตามหน้าที่ได้อย่างรวดเร็ว มีค่าเฉลี่ย 4.22 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.65 และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ผลการปฏิบัติงาน ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ในเรื่องท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วง ก่อนระยะเวลาที่ได้รับมอบหมายเสมอ อยู่ในระดับต่ำที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.19 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.60

ตารางที่ 4.24 แสดงค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นเกี่ยวกับ
ผลการปฏิบัติงาน ด้านการใช้ทรัพยากร

ผลการปฏิบัติงาน ด้านการใช้ทรัพยากร	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ลำดับ
1) ท่านคำนึงถึงความสัมพันธ์ระหว่าง ทรัพยากรที่ใช้กับผลผลิตของงาน อยู่เสมอ	2.00	5.00	4.02	0.76	(2)
2) ท่านปฏิบัติงานด้วยทรัพยากรที่มี จำกัด โดยใช้อย่างประหยัดและ คุ้มค่าที่สุด	3.00	5.00	4.13	0.61	(1)
3) ท่านปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบ ระมัดระวัง และรักษาทรัพยากรที่ใช้ ในการปฏิบัติงานให้อยู่ในสภาพ พร้อมใช้งานเสมอ	1.00	5.00	3.53	0.87	(3)
ภาพรวม	2.33	5.00	3.89	0.62	

จากตารางที่ 4.24 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ด้านการใช้
ทรัพยากร ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย 3.89 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.62 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า
มีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ด้านการใช้ทรัพยากร ในเรื่องท่านปฏิบัติงาน
ด้วยทรัพยากรที่มีจำกัด โดยใช้อย่างประหยัดและคุ้มค่าที่สุด อยู่ในระดับสูงสุด มีค่าเฉลี่ย 4.13
ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.61 รองลงมาคือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ด้านการใช้
ทรัพยากร ในเรื่องท่านคำนึงถึงความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรที่ใช้กับผลผลิตของงานอยู่เสมอ
มีค่าเฉลี่ย 4.02 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.76 และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ด้านการใช้
ทรัพยากร ในเรื่องท่านปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบ ระมัดระวัง และรักษาทรัพยากรที่ใช้ในการ
ปฏิบัติงานให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานเสมอ อยู่ในระดับต่ำที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.89 ค่าเบี่ยงเบน
มาตรฐาน 0.62

4.5 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงานแตกต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 1.1 เพศ ที่แตกต่างกันส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงานแตกต่างกัน

ใช้การวิเคราะห์สถิติ One-Way ANOVA โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : เพศ ที่แตกต่างกันส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศ ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.25 แสดงการเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน

ผลการปฏิบัติงาน	เพศ	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test Sig.
1) ด้านปริมาณงาน	ชาย	4.31	0.64	1.98 (0.14)
	หญิง	4.44	0.58	
	เพศทางเลือก	4.54	0.73	
2) ด้านคุณภาพของงาน	ชาย	4.25	0.56	1.49 (0.23)
	หญิง	4.36	0.52	
	เพศทางเลือก	4.29	0.52	
3) ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	ชาย	4.11	0.62	3.69 (0.03*)
	หญิง	4.29	0.57	
	เพศทางเลือก	4.08	0.68	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.25 แสดงการเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน (ต่อ)

ผลการปฏิบัติงาน	เพศ	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test Sig.
4) ด้านการใช้ทรัพยากร	ชาย	3.76	0.62	3.78 (0.02*)
	หญิง	3.97	0.61	
	เพศทางเลือก	3.83	0.80	
ภาพรวม	ชาย	4.11	0.51	3.66 (0.03*)
	หญิง	4.27	0.48	
	เพศทางเลือก	4.19	0.59	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 พบว่า เพศ ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ไม่แตกต่างกัน ในด้านปริมาณงาน มีค่า F-test เท่ากับ 1.98 ค่า sig เท่ากับ 0.14 และด้านคุณภาพของงาน มีค่า F-test เท่ากับ 1.49 ค่า sig เท่ากับ 0.23

ส่วนเพศ ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน แตกต่างกัน ในด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีค่า F-test เท่ากับ 3.69 ค่า sig เท่ากับ 0.03 ด้านการใช้ทรัพยากร มีค่า F-test เท่ากับ 3.78 ค่า sig เท่ากับ 0.02 และภาพรวม มีค่า F-test เท่ากับ 3.66 ค่า sig เท่ากับ 0.03

ดังนั้น ความแตกต่างของเพศ ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ในด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ด้านการใช้ทรัพยากร และภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบ รายคู่ (Post Hoc) ต่อ ได้ผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4.26 – 4.28

ตารางที่ 4.26 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ในด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่

เพศ	ค่าเฉลี่ย	ชาย	หญิง	เพศทางเลือก
ชาย	4.11	-	-0.19*	0.02
หญิง	4.29		-	0.21
เพศทางเลือก	4.08			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 เมื่อทดสอบความแตกต่างของผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ในด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน จำแนกตาม เพศ เป็นรายคู่ พบว่า พนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงานที่เป็นเพศชาย มีผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ในด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า พนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงานเพศหญิง

ตารางที่ 4.27 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ในด้านการใช้ทรัพยากร จำแนกตามเพศ โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่

เพศ	ค่าเฉลี่ย	ชาย	หญิง	เพศทางเลือก
ชาย	3.76	-	-0.21*	-0.07
หญิง	3.97		-	0.13
เพศทางเลือก	3.83			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.27 เมื่อทดสอบความแตกต่างของผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ในด้านการใช้ทรัพยากร จำแนกตาม เพศ เป็นรายคู่ พบว่า พนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงานที่เป็นเพศชาย มีผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ในด้านการใช้ทรัพยากร ต่ำกว่า พนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงานเพศหญิง

ตารางที่ 4.28 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ภาพรวม จำแนกตามเพศ โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่

เพศ	ค่าเฉลี่ย	ชาย	หญิง	เพศทางเลือก
ชาย	4.11	-	-0.16*	-0.08
หญิง	4.27		-	0.08
เพศทางเลือก	4.19			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.28 เมื่อทดสอบความแตกต่างของผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ภาพรวม จำแนกตาม เพศ เป็นรายคู่ พบว่า พนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงานที่เป็นเพศชาย มีผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ภาพรวม ต่ำกว่าพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงานเพศหญิง

สมมติฐานย่อยที่ 1.2 อายุ ที่แตกต่างกันส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน แตกต่างกัน

ใช้การวิเคราะห์สถิติ One-Way ANOVA โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : อายุ ที่แตกต่างกันส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุ ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.29 แสดงการเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน

ผลการปฏิบัติงาน	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test Sig.
1) ด้านปริมาณงาน	23 – 30 ปี	4.45	0.64	1.02
	31 – 40 ปี	4.35	0.52	(0.38)
	41 – 50 ปี	4.37	0.69	
	51 ปีขึ้นไป	4.52	0.54	
2) ด้านคุณภาพของงาน	23 – 30 ปี	4.41	0.53	1.48
	31 – 40 ปี	4.26	0.52	(0.22)
	41 – 50 ปี	4.30	0.56	
	51 ปีขึ้นไป	4.38	0.50	
3) ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	23 – 30 ปี	4.37	0.54	2.67
	31 – 40 ปี	4.18	0.58	(0.04*)
	41 – 50 ปี	4.12	0.66	
	51 ปีขึ้นไป	4.29	0.56	
4) ด้านการใช้ทรัพยากร	23 – 30 ปี	4.02	0.59	2.07
	31 – 40 ปี	3.88	0.61	(0.11)
	41 – 50 ปี	3.78	0.66	
	51 ปีขึ้นไป	3.93	0.61	
ภาพรวม	23 – 30 ปี	4.31	0.46	2.19
	31 – 40 ปี	4.17	0.48	(0.09)
	41 – 50 ปี	4.14	0.55	
	51 ปีขึ้นไป	4.28	0.46	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.29 พบว่า อายุที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ไม่แตกต่างกัน ในด้านปริมาณงาน มีค่า F-test เท่ากับ 1.02 ค่า sig เท่ากับ

0.38 ด้านคุณภาพของงาน มีค่า F-test เท่ากับ 1.48 ค่า sig เท่ากับ 0.22 ด้านการใช้ทรัพยากร มีค่า F-test เท่ากับ 2.07 ค่า sig เท่ากับ 0.11 และภาพรวม มีค่า F-test เท่ากับ 2.19 ค่า sig เท่ากับ 0.09

ส่วนอายุ ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน แตกต่างกัน ในด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีค่า F-test เท่ากับ 2.67 ค่า sig เท่ากับ 0.04

ดังนั้น ความแตกต่างของอายุ ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ในด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ด้านการใช้ทรัพยากร และภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบ รายคู่ (Post Hoc) ต่อได้ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.30

ตารางที่ 4.30 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ในด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่

อายุ	ค่าเฉลี่ย	23 – 30 ปี	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	51 ปีขึ้นไป
23 – 30 ปี	4.37	-	0.19*	0.24*	0.08
31 – 40 ปี	4.18		-	0.06	-0.10
41 – 50 ปี	4.12			-	-0.16
51 ปีขึ้นไป	4.29				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.30 เมื่อทดสอบความแตกต่างของผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ในด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ พบว่า พนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงานที่มีอายุ 23 – 30 ปี มีผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ในด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สูงกว่า พนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงานอายุ 31 – 40 ปี และอายุ 41 – 50 ปี

สมมติฐานย่อยที่ 1.3 ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน แตกต่างกัน

ใช้การวิเคราะห์สถิติ One-Way ANOVA โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.31 แสดงการเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน

ผลการปฏิบัติงาน	ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test Sig.
1) ด้านปริมาณงาน	ปริญญาตรี	4.42	0.56	0.27 (0.77)
	ปริญญาโท	4.37	0.67	
	ปริญญาเอก	4.36	0.60	
2) ด้านคุณภาพของงาน	ปริญญาตรี	4.36	0.51	1.00 (0.37)
	ปริญญาโท	4.28	0.58	
	ปริญญาเอก	4.22	0.47	
3) ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	ปริญญาตรี	4.31	0.53	5.17 (0.01*)
	ปริญญาโท	4.09	0.68	
	ปริญญาเอก	4.13	0.47	
4) ด้านการใช้ทรัพยากร	ปริญญาตรี	3.93	0.60	1.09 (0.34)
	ปริญญาโท	3.86	0.67	
	ปริญญาเอก	3.71	0.42	
ภาพรวม	ปริญญาตรี	4.25	0.46	1.91 (0.15)
	ปริญญาโท	4.15	0.55	
	ปริญญาเอก	4.11	0.41	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.31 พบว่า ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ไม่แตกต่างกัน ในด้านปริมาณงาน มีค่า F-test เท่ากับ 0.27 ค่า sig เท่ากับ 0.77 ด้านคุณภาพของงาน มีค่า F-test เท่ากับ 1.00 ค่า sig เท่ากับ 0.37 ด้านการใช้

ทรัพยากร มีค่า F-test เท่ากับ 1.09 ค่า sig เท่ากับ 0.34 และภาพรวม มีค่า F-test เท่ากับ 1.91 ค่า sig เท่ากับ 0.15

ส่วนระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน แตกต่างกัน ในด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีค่า F-test เท่ากับ 5.17 ค่า sig เท่ากับ 0.01

ดังนั้น ความแตกต่างของระดับการศึกษา ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ในด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ด้านการใช้ทรัพยากร และภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบ รายคู่ (Post Hoc) ต่อได้ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.32

ตารางที่ 4.32 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ในด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
ปริญญาตรี	4.31	-	0.22*	0.18
ปริญญาโท	4.09		-	-0.04
ปริญญาเอก	4.13			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.32 เมื่อทดสอบความแตกต่างของผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ในด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่ พบว่า พนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ในด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สูงกว่า พนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงานระดับการศึกษาปริญญาโท

สมมติฐานย่อยที่ 1.4 อายุการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน แตกต่างกัน

ใช้การวิเคราะห์สถิติ One-Way ANOVA โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : อายุการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.33 แสดงการเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุการปฏิบัติงาน กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน

ผลการปฏิบัติงาน	อายุการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test Sig.
1) ด้านปริมาณงาน	น้อยกว่า หรือเท่ากับ 1 ปี	4.69	0.44	5.74 (0.00*)
	2 – 5 ปี	4.30	0.64	
	6 – 10 ปี	4.52	0.51	
	มากกว่า 11 ปี	4.54	0.51	
2) ด้านคุณภาพของงาน	น้อยกว่า หรือเท่ากับ 1 ปี	4.63	0.44	5.74 (0.00*)
	2 – 5 ปี	4.24	0.55	
	6 – 10 ปี	4.38	0.49	
	มากกว่า 11 ปี	4.44	0.51	
3) ด้านระยะเวลาในการ ปฏิบัติงาน	น้อยกว่า หรือเท่ากับ 1 ปี	4.47	0.48	3.81 (0.01*)
	2 – 5 ปี	4.23	0.60	
	6 – 10 ปี	4.06	0.61	
	มากกว่า 11 ปี	4.35	0.58	
4) ด้านการใช้ทรัพยากร	น้อยกว่า หรือเท่ากับ 1 ปี	4.22	0.46	6.76 (0.00*)
	2 – 5 ปี	3.88	0.62	
	6 – 10 ปี	3.69	0.64	
	มากกว่า 11 ปี	4.15	0.56	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.33 แสดงการเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุการปฏิบัติงาน กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน (ต่อ)

ผลการปฏิบัติงาน	อายุการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test Sig.
ภาพรวม	น้อยกว่า หรือเท่ากับ 1 ปี	4.50	0.41	5.33 (0.00*)
	2 – 5 ปี	4.16	0.50	
	6 – 10 ปี	4.16	0.47	
	มากกว่า 11 ปี	4.37	0.45	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.33 พบว่า อายุการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน แตกต่างกัน ในด้านปริมาณงาน มีค่า F-test เท่ากับ 5.74 ค่า sig เท่ากับ 0.00 ด้านคุณภาพของงาน มีค่า F-test เท่ากับ 5.74 ค่า sig เท่ากับ 0.00 ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีค่า F-test เท่ากับ 3.81 ค่า sig เท่ากับ 0.01 ด้านการใช้ทรัพยากร มีค่า F-test เท่ากับ 6.76 ค่า sig เท่ากับ 0.00 และภาพรวม มีค่า F-test เท่ากับ 5.33 ค่า sig เท่ากับ 0.00

ดังนั้น ความแตกต่างของอายุการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ในด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ด้านการใช้ทรัพยากร และภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบ รายคู่ (Post Hoc) ต่อได้ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.34 – 4.38

ตารางที่ 4.34 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ในด้านปริมาณงาน จำแนกตามอายุการปฏิบัติงาน โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่

อายุการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	น้อยกว่า หรือเท่ากับ 1 ปี	2 – 5 ปี	6 – 10 ปี	มากกว่า 11 ปี
น้อยกว่า หรือเท่ากับ 1 ปี	4.69	-	0.39*	0.17	0.14
2 – 5 ปี	4.30		-	-0.23*	-0.25
6 – 10 ปี	4.52			-	-0.02
มากกว่า 11 ปี	4.54				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.34 เมื่อทดสอบความแตกต่างของผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ในด้านปริมาณงาน จำแนกตามอายุการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ พบว่า พนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงานที่มีอายุการปฏิบัติงาน 2 – 5 ปี มีผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ในด้านปริมาณงาน ต่ำกว่า พนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงานอายุการปฏิบัติงาน น้อยกว่า หรือเท่ากับ 1 ปี และอายุการปฏิบัติงาน 6 – 10 ปี

ตารางที่ 4.35 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ในด้านคุณภาพของงาน จำแนกตามอายุการปฏิบัติงาน โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่

อายุการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	น้อยกว่า หรือเท่ากับ 1 ปี	2 – 5 ปี	6 – 10 ปี	มากกว่า 11 ปี
น้อยกว่า หรือเท่ากับ 1 ปี	4.63	-	0.39*	0.25*	0.19
2 – 5 ปี	4.24		-	-0.14	-0.20
6 – 10 ปี	4.38			-	-0.06
มากกว่า 11 ปี	4.44				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.35 เมื่อทดสอบความแตกต่างของผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ในด้านคุณภาพของงาน จำแนกตามอายุการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ พบว่าพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงานที่มีอายุการปฏิบัติงาน น้อยกว่า หรือเท่ากับ 1 ปี มีผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ในด้านคุณภาพของงาน สูงกว่า พนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงานอายุการปฏิบัติงาน 2 – 5 ปี และอายุการปฏิบัติงาน 6 – 10 ปี

ตารางที่ 4.36 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ในด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุการปฏิบัติงาน โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่

อายุการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	น้อยกว่า หรือเท่ากับ 1 ปี	2 – 5 ปี	6 – 10 ปี	มากกว่า 11 ปี
น้อยกว่า หรือเท่ากับ 1 ปี	4.47	-	0.25*	0.41*	0.12
2 – 5 ปี	4.23		-	0.17*	-0.12
6 – 10 ปี	4.06			-	-0.29*
มากกว่า 11 ปี	4.35				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.36 เมื่อทดสอบความแตกต่างของผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ในด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ พบว่า พนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงานที่มีอายุการปฏิบัติงาน น้อยกว่า หรือเท่ากับ 1 ปี มีผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ในด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สูงกว่า พนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงานอายุการปฏิบัติงาน 2 – 5 ปี และอายุการปฏิบัติงาน 6 – 10 ปี และยังพบว่า พนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงานที่มีอายุการปฏิบัติงาน 6 – 10 ปี มีผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ในด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า พนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงานอายุการปฏิบัติงาน 2 – 5 ปี และอายุการปฏิบัติงาน มากกว่า 11 ปี

ตารางที่ 4.37 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ในด้านการใช้ทรัพยากร จำแนกตามอายุการปฏิบัติงาน โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่

อายุการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	น้อยกว่า หรือเท่ากับ 1 ปี	2 – 5 ปี	6 – 10 ปี	มากกว่า 11 ปี
น้อยกว่า หรือเท่ากับ 1 ปี	4.22	-	0.34*	0.53*	0.07
2 – 5 ปี	3.88		-	0.19*	-0.27*
6 – 10 ปี	3.69			-	-0.46*
มากกว่า 11 ปี	4.15				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.37 เมื่อทดสอบความแตกต่างของผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ในด้านการใช้ทรัพยากร จำแนกตามอายุการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ พบว่าพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงานที่มีอายุการปฏิบัติงาน น้อยกว่า หรือเท่ากับ 1 ปี มีผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ในด้านการใช้ทรัพยากร สูงกว่า พนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงานอายุการปฏิบัติงาน 2 – 5 ปี และอายุการปฏิบัติงาน 6 – 10 ปี และยังพบว่าพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงานที่มีอายุการปฏิบัติงาน 2 – 5 ปี มีผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ในด้านการใช้ทรัพยากร สูงกว่า พนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงานอายุการปฏิบัติงาน 6 – 10 ปี และพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงานที่มีอายุการปฏิบัติงาน 2 – 5 ปี และอายุการปฏิบัติงาน 6 – 10 ปี มีผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ในด้านการใช้ทรัพยากร ต่ำกว่า พนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงานอายุการปฏิบัติงาน มากกว่า 11 ปี

ตารางที่ 4.38 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ภาพรวม จำแนกตามอายุการปฏิบัติงาน โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่

อายุการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	น้อยกว่า หรือเท่ากับ 1 ปี	2 – 5 ปี	6 – 10 ปี	มากกว่า 11 ปี
น้อยกว่า หรือเท่ากับ 1 ปี	4.50	-	0.34*	0.34*	0.13
2 – 5 ปี	4.16		-	-0.00	-0.21*
6 – 10 ปี	4.16			-	-0.20
มากกว่า 11 ปี	4.37				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.38 เมื่อทดสอบความแตกต่างของผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ภาพรวม จำแนกตามอายุการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ พบว่า พนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงานที่มีอายุการปฏิบัติงาน น้อยกว่า หรือเท่ากับ 1 ปี มีผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ภาพรวม สูงกว่า พนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงานอายุการปฏิบัติงาน 2 – 5 ปี และอายุการปฏิบัติงาน 6 – 10 ปี และยังพบว่า พนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงานที่มีอายุการปฏิบัติงาน 2 – 5 ปี มีผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ภาพรวม ต่ำกว่า พนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงานอายุการปฏิบัติงาน มากกว่า 11 ปี

สมมติฐานย่อยที่ 1.5 สถานภาพ ที่แตกต่างกันส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน แตกต่างกัน

ใช้การวิเคราะห์สถิติ One-Way ANOVA โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : สถานภาพ ที่แตกต่างกันส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1 : สถานภาพ ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.39 แสดงการเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพ กับผลการปฏิบัติงาน
ของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน

ผลการปฏิบัติงาน	สถานภาพ	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test Sig.
1) ด้านปริมาณงาน	โสด	4.41	0.59	0.17 (0.85)
	สมรส	4.38	0.61	
	หม้าย/หย่า/ แยกกันอยู่	4.48	0.77	
2) ด้านคุณภาพของงาน	โสด	4.33	0.54	0.27 (0.77)
	สมรส	4.30	0.53	
	หม้าย/หย่า/ แยกกันอยู่	4.43	0.60	
3) ด้านระยะเวลาในการ ปฏิบัติงาน	โสด	4.19	0.60	0.54 (0.59)
	สมรส	4.26	0.61	
	หม้าย/หย่า/ แยกกันอยู่	4.29	0.49	
4) ด้านการใช้ทรัพยากร	โสด	3.86	0.60	0.53 (0.59)
	สมรส	3.93	0.66	
	หม้าย/หย่า/ แยกกันอยู่	3.95	0.59	
ภาพรวม	โสด	4.20	0.49	0.14 (0.87)
	สมรส	4.22	0.51	
	หม้าย/หย่า/ แยกกันอยู่	4.29	0.43	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.39 พบว่า สถานภาพ ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน
ในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ไม่แตกต่างกัน ในด้านปริมาณงาน มีค่า F-test เท่ากับ 0.17 ค่า sig
เท่ากับ 0.85 ด้านคุณภาพของงาน มีค่า F-test เท่ากับ 0.27 ค่า sig เท่ากับ 0.77 ด้านระยะเวลาในการ

ปฏิบัติงาน มีค่า F-test เท่ากับ 0.54 ค่า sig เท่ากับ 0.59 ด้านการใช้ทรัพยากร มีค่า F-test เท่ากับ 0.53 ค่า sig เท่ากับ 0.59 และภาพรวม มีค่า F-test เท่ากับ 0.14 ค่า sig เท่ากับ 0.87

สมมติฐานย่อยที่ 1.6 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกันส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน แตกต่างกัน

ใช้การวิเคราะห์สถิติ One-Way ANOVA โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกันส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1 : รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.40 แสดงการเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน

ผลการปฏิบัติงาน	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test Sig.
1) ด้านปริมาณงาน	15,000 – 20,000 บาท	4.25	0.63	0.38 (0.86)
	20,001 – 25,000 บาท	4.39	0.56	
	25,001 – 30,000 บาท	4.45	0.62	
	30,001 – 35,000 บาท	4.35	0.65	
	35,001 – 40,000 บาท	4.42	0.59	
2) ด้านคุณภาพของงาน	15,000 – 20,000 บาท	4.22	0.53	1.07 (0.38)
	20,001 – 25,000 บาท	4.32	0.52	
	25,001 – 30,000 บาท	4.39	0.56	
	30,001 – 35,000 บาท	4.21	0.54	
	35,001 – 40,000 บาท	4.31	0.53	
	40,001 บาทขึ้นไป	4.41	0.53	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.40 แสดงการเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน (ต่อ)

ผลการปฏิบัติงาน	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test Sig.
3) ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	15,000 – 20,000 บาท	4.20	0.60	2.89
	20,001 – 25,000 บาท	4.20	0.64	(0.02*)
	25,001 – 30,000 บาท	4.31	0.64	
	30,001 – 35,000 บาท	4.01	0.56	
	35,001 – 40,000 บาท	4.22	0.52	
	40,001 บาทขึ้นไป	4.44	0.48	
4) ด้านการใช้ทรัพยากร	15,000 – 20,000 บาท	3.82	0.53	2.06
	20,001 – 25,000 บาท	3.91	0.69	(0.07)
	25,001 – 30,000 บาท	3.99	0.67	
	30,001 – 35,000 บาท	3.70	0.55	
	35,001 – 40,000 บาท	3.85	0.57	
	40,001 บาทขึ้นไป	4.05	0.57	
ภาพรวม	15,000 – 20,000 บาท	4.12	0.45	1.86
	20,001 – 25,000 บาท	4.21	0.51	(0.10)
	25,001 – 30,000 บาท	4.29	0.54	
	30,001 – 35,000 บาท	4.07	0.47	
	35,001 – 40,000 บาท	4.20	0.47	
	40,001 บาทขึ้นไป	4.33	0.44	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.40 พบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ไม่แตกต่างกัน ในด้านปริมาณงาน มีค่า F-test เท่ากับ 0.38 ค่า sig เท่ากับ 0.86 ด้านคุณภาพของงาน มีค่า F-test เท่ากับ 1.07 ค่า sig เท่ากับ 0.38 ด้านการใช้ทรัพยากร มีค่า F-test เท่ากับ 2.06 ค่า sig เท่ากับ 0.07 และภาพรวม มีค่า F-test เท่ากับ 1.86 ค่า sig เท่ากับ 0.10

ส่วนรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน แตกต่างกัน ในด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีค่า F-test เท่ากับ 2.89 ค่า sig เท่ากับ 0.02

ดังนั้น ความแตกต่างของรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ในด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ด้านการใช้ทรัพยากร และภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบ รายคู่ (Post Hoc) ต่อได้ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.41

ตารางที่ 4.41 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ในด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	15,000	20,001	25,001	30,001	35,001	40,001
		-	-	-	-	-	บาทขึ้นไป
		20,000	25,000	30,000	35,000	40,000	
		บาท	บาท	บาท	บาท	บาท	
15,000 – 20,000 บาท	4.20	-	-0.01	-0.11	0.19	-0.02	-0.24
20,001 – 25,000 บาท	4.20		-	-0.11	0.19	-0.12	-0.24*
25,001 – 30,000 บาท	4.31			-	0.30*	0.09	-0.12
30,001 – 35,000 บาท	4.01				-	-0.21	-0.44*
35,001 – 40,000 บาท	4.22					-	-0.22
40,001 บาทขึ้นไป	4.44						-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.41 เมื่อทดสอบความแตกต่างของผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ในด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่ พบว่า พนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001 บาทขึ้นไป มีผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ในด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สูงกว่าพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงานรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 25,000 บาท และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 – 35,000 บาท และยังพบว่า พนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 – 30,000 บาท มีผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน

ในด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สูงกว่า พนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงานรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 – 35,000 บาท

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน

การทดสอบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis : MRA)

ผู้วิจัยได้นำเสนอ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อใช้เป็นค่าพยากรณ์ โดยมีรูปแบบของสมการดังนี้

$$Y = C + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \beta_6 X_6 + \beta_7 X_7 + \beta_8 X_8$$

โดยที่

- Y_1 หมายถึง ผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ด้านปริมาณงาน
- Y_2 หมายถึง ผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ด้านคุณภาพของงาน
- Y_3 หมายถึง ผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
- Y_4 หมายถึง ผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ด้านการใช้ทรัพยากร
- Y_5 หมายถึง ผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ภาพรวม
- C หมายถึง ค่าคงที่ (Constant)
- β หมายถึง ค่าเบต้า (Beta)
- X_1 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ
- X_2 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
- X_3 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้า
- X_4 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล

- X₅ หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม
 X₆ หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคล
 X₇ หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ
 X₈ หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคม

ตารางที่ 4.42 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน กับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน
 ในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ด้านปริมาณงาน

ตัวแปร	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	SE	Beta		
ค่าคงที่	1.267	0.408		3.106	0.002*
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ	-0.021	0.082	-0.018	-0.261	0.794
ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ	-0.016	0.091	-0.011	-0.177	0.859
ด้านความก้าวหน้า	0.085	0.105	0.060	0.811	0.418
ด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	0.010	0.089	0.008	0.117	0.907
ด้านการบูรณาการทางสังคม	0.052	0.102	0.043	0.511	0.610
ด้านสิทธิส่วนบุคคล	0.325	0.112	0.244	2.908	0.004*
ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและ ชีวิตด้านอื่น ๆ	-0.099	0.096	-0.083	-1.031	0.303
ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคม	0.390	0.114	0.312	3.433	0.001*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.42 พบว่า จากตัวแปรอิสระทั้ง 8 ตัวแปร มีปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ด้านปริมาณงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 2 ตัวแปร

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้า ด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ และด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับ

สังคม พบว่า ด้านสิทธิส่วนบุคคล และด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคม มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ด้านปริมาณงาน มีค่า Sig เท่ากับ 0.004 และ 0.001 ตามลำดับ แต่ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้า ด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคม และด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ ไม่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ด้านปริมาณงาน มีค่า Sig เท่ากับ 0.794, 0.859, 0.418, 0.907, 0.610 และ 0.303 ตามลำดับ แสดงว่า ด้านสิทธิส่วนบุคคล และด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคม เป็นปัจจัยที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ด้านปริมาณงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.43 แสดงความเชื่อมั่นของสมการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงาน กับ ผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ด้านปริมาณงาน โดยใช้ Enter

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	F	Sig.
0.517	0.267	0.248	0.52390	13.737	0.000*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.43 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้า ด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ และด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคม ที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ด้านปริมาณงาน พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.167 แสดงว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้ง 8 ด้าน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ด้านปริมาณงาน ในระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.267 หมายความว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้า ด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ และด้านการ

เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ด้านปริมาณงาน คิดเป็นร้อยละ 26.7

ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการประมาณเท่ากับ 0.524 หมายความว่า การประมาณค่าของผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ด้านปริมาณงาน มีความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.524

โดยสามารถแทนค่าสมการได้ดังนี้

$$Y_1 = 1.267 + 0.325X_6 + 0.390X_8$$

ตารางที่ 4.44 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน กับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ด้านคุณภาพของงาน

ตัวแปร	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	SE	Beta		
ค่าคงที่	0.661	0.329		2.011	0.045*
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ	-	0.066	-0.111	-1.743	0.082
		0.115			
ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ	0.155	0.073	0.116	2.117	0.035*
ด้านความก้าวหน้า	0.168	0.085	0.134	1.979	0.049*
ด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	-	0.072	-0.011	-0.179	0.858
		0.013			
ด้านการบูรณาการทางสังคม	0.010	0.082	0.009	0.124	0.901
ด้านสิทธิส่วนบุคคล	0.236	0.090	0.200	2.623	0.009*
ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ	-	0.077	-0.091	-1.245	0.214
		0.096			
ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	0.498	0.092	0.450	5.442	0.000*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.44 พบว่า จากตัวแปรอิสระทั้ง 8 ตัวแปร มีปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ด้านคุณภาพของงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 4 ตัวแปร

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้า ด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ และด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม พบว่า ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้า ด้านสิทธิส่วนบุคคล และด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ด้านคุณภาพของงาน มีค่า Sig เท่ากับ 0.035, 0.049, 0.009 และ 0.000 ตามลำดับ แต่ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคม และด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ ไม่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ด้านคุณภาพของงาน มีค่า Sig เท่ากับ 0.082, 0.858, 0.901 และ 0.214 ตามลำดับ แสดงว่า ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้า ด้านสิทธิส่วนบุคคล และด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม เป็นปัจจัยที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ด้านคุณภาพของงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.45 แสดงความเชื่อมั่นของสมการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงาน กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ด้านคุณภาพของงาน โดยใช้ Enter

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	F	Sig.
0.629	0.395	0.379	0.40198	24.580	0.000*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.45 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้า ด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ และด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม ที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่ม

อุตสาหกรรมพลังงาน ด้านคุณภาพของงาน พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.629 แสดงว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้ง 8 ด้าน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ด้านคุณภาพของงาน ในระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.395 หมายความว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้า ด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ และด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ด้านคุณภาพของงาน คิดเป็นร้อยละ 39.5

ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการประมาณเท่ากับ 0.402 หมายความว่า การประมาณค่าของผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ด้านคุณภาพของงาน มีความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.402

โดยสามารถแทนค่าสมการได้ดังนี้

$$Y_2 = 0.661 + 0.155X_2 + 0.168X_3 + 0.236X_6 + 0.498X_8$$

ตารางที่ 4.46 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน กับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน
ในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ตัวแปร	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	SE	Beta		
ค่าคงที่	0.931	0.394		2.363	0.019*
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ	0.024	0.079	0.021	0.309	0.758
ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ	0.136	0.088	0.092	1.551	0.122
ด้านความก้าวหน้า	0.163	0.102	0.117	1.597	0.111
ด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	-	0.086	-0.077	-1.201	0.231
	0.104				
ด้านการบูรณาการทางสังคม	-	0.098	-0.107	-1.318	0.189
	0.129				
ด้านสิทธิส่วนบุคคล	0.164	0.108	0.125	1.523	0.129
ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและ ชีวิตด้านอื่น ๆ	-	0.092	-0.098	-1.239	0.216
	0.114				
ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	0.623	0.110	0.504	5.667	0.000*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.46 พบว่า จากตัวแปรอิสระทั้ง 8 ตัวแปร มีปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 1 ตัวแปร

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้า ด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ และด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม พบว่า ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีค่า Sig เท่ากับ 0.000 แต่ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

ด้านความก้าวหน้า ด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ และด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม ไม่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีค่า Sig เท่ากับ 0.758, 0.122, 0.111, 0.231, 0.189, 0.129 และ 0.216 ตามลำดับ แสดงว่า ด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม เป็นปัจจัยที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.47 แสดงความเชื่อมั่นของสมการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงาน กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยใช้ Enter

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	F	Sig.
0.547	0.299	0.281	0.50628	16.060	0.000*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.47 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้า ด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ และด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม ที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.547 แสดงว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้ง 8 ด้าน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ในระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.299 หมายความว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้า ด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ และด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 29.9

ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการประมาณเท่ากับ 0.506 หมายความว่า การประมาณค่าของผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.506

โดยสามารถแทนค่าสมการได้ดังนี้

$$Y_3 = 0.931 + 0.623X_8$$

ตารางที่ 4.48 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ด้านการใช้ทรัพยากร

ตัวแปร	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	SE	Beta		
ค่าคงที่	0.569	0.431		1.321	0.188
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ	-	0.086	-0.034	-0.473	0.637
ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	0.158	0.096	0.102	1.647	0.101
ด้านความก้าวหน้า	0.287	0.111	0.197	2.581	0.010*
ด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	0.024	0.095	0.017	0.253	0.800
ด้านการบูรณาการทางสังคม	0.049	0.107	0.039	0.459	0.646
ด้านสิทธิส่วนบุคคล	0.058	0.118	0.042	0.489	0.625
ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ	-	0.101	-0.168	-2.045	0.042*
ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	0.443	0.120	0.343	3.688	0.000*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.48 พบว่า จากตัวแปรอิสระทั้ง 8 ตัวแปร มีปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ด้านการใช้ทรัพยากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 3 ตัวแปร

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

ด้านความก้าวหน้า ด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ และด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม พบว่า ด้านความก้าวหน้า ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ และด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ด้านการใช้ทรัพยากร มีค่า Sig เท่ากับ 0.010, 0.042 และ 0.000 ตามลำดับ แต่ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคม และด้านสิทธิส่วนบุคคล ไม่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ด้านการใช้ทรัพยากร มีค่า Sig เท่ากับ 0.637, 0.101, 0.800, 0.646 และ 0.625 ตามลำดับ แสดงว่า ด้านความก้าวหน้า ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ และด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม เป็นปัจจัยที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ด้านการใช้ทรัพยากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.49 แสดงความเชื่อมั่นของสมการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงาน กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ด้านการใช้ทรัพยากร โดยใช้ Enter

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	F	Sig.
0.482	0.232	0.212	0.55372	11.376	0.000*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.49 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้า ด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ และด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม ที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ด้านการใช้ทรัพยากร พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.482 แสดงว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้ง 8 ด้าน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ด้านการใช้ทรัพยากร ในระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.232 หมายความว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและ

ส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้า ด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ และด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ด้านการใช้ทรัพยากร คิดเป็นร้อยละ 23.2

ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการประมาณเท่ากับ 0.554 หมายความว่า การประมาณค่าของผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ด้านการใช้ทรัพยากร มีความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.554

โดยสามารถแทนค่าสมการได้ดังนี้

$$Y_4 = 0.569 + 0.287X_3 - 0.207X_7 + 0.443X_8$$

ตารางที่ 4.50 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ภาพรวม

ตัวแปร	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	SE	Beta		
ค่าคงที่	0.857	0.302		2.839	0.005*
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ	-0.038	0.060	-0.040	-0.631	0.529
ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	0.108	0.067	0.088	1.610	0.108
ด้านความก้าวหน้า	0.176	0.078	0.152	2.255	0.025*
ด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	-0.021	0.066	-0.019	-0.311	0.756
ด้านการบูรณาการทางสังคม	-0.004	0.075	-0.004	-0.060	0.952
ด้านสิทธิส่วนบุคคล	0.196	0.083	0.180	2.368	0.019*
ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ	-0.129	0.071	-0.133	-1.821	0.070
ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	0.489	0.084	0.478	5.806	0.000*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.50 พบว่า จากตัวแปรอิสระทั้ง 8 ตัวแปร มีปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 3 ตัวแปร

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้า ด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ และด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม พบว่า ด้านความก้าวหน้า ด้านสิทธิส่วนบุคคล และด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ภาพรวม มีค่า Sig เท่ากับ 0.025, 0.019 และ 0.000 ตามลำดับ แต่ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคม และด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ ไม่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ภาพรวม มีค่า Sig เท่ากับ 0.529, 0.108, 0.756, 0.952 และ 0.070 ตามลำดับ แสดงว่า ด้านความก้าวหน้า ด้านสิทธิส่วนบุคคล และด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม เป็นปัจจัยที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.51 แสดงความเชื่อมั่นของสมการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงาน กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ภาพรวม โดยใช้ Enter

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	F	Sig.
0.633	0.400	0.384	0.38778	25.120	0.000*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.51 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้า ด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ และด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม ที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ภาพรวม พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.633 แสดงว่า

คุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้ง 8 ด้าน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ภาพรวม ในระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.400 หมายความว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้า ด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ และด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ภาพรวม คิดเป็นร้อยละ 40.0

ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการประมาณเท่ากับ 0.388 หมายความว่า การประมาณค่าของผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ภาพรวม มีความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.388

โดยสามารถแทนค่าสมการได้ดังนี้

$$Y_5 = 0.857 + 0.176X_3 + 0.196X_6 + 0.489X_8$$

สมมติฐานที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน

การทดสอบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis : MRA)

ผู้วิจัยได้นำเสนอ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อใช้เป็นค่าพยากรณ์ โดยมีรูปแบบของสมการดังนี้

$$Y = C + \beta_9 X_9 + \beta_{10} X_{10} + \beta_{11} X_{11}$$

โดยที่

Y_1 หมายถึง ผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ด้านปริมาณงาน

Y_2 หมายถึง ผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ด้านคุณภาพของงาน

Y_3 หมายถึง ผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

Y_4 หมายถึง ผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ด้านการใช้
ทรัพยากร

Y_5 หมายถึง ผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ภาพรวม

C หมายถึง ค่าคงที่ (Constant)

β หมายถึง ค่าเบต้า (Beta)

X_9 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กร ความผูกพันด้านจิตใจ

X_{10} หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กร ความผูกพันด้านการคงอยู่

X_{11} หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กร ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

ตารางที่ 4.52 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร กับผลการปฏิบัติงานของ
พนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ด้านปริมาณงาน

ตัวแปร	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	SE	Beta		
ค่าคงที่	0.564	0.258		2.182	0.030*
ความผูกพันด้านจิตใจ	0.183	0.067	0.148	2.731	0.007*
ความผูกพันด้านการคงอยู่	0.359	0.059	0.318	6.092	0.000*
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	0.357	0.057	0.335	6.272	0.000*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.52 พบว่า จากตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัวแปร มีปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการ
ปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ด้านปริมาณงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ 0.05 มี 3 ตัวแปร

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความผูกพัน
ด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน พบว่า ความผูกพันด้านจิตใจ
ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน
ในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ด้านปริมาณงาน มีค่า Sig เท่ากับ 0.007, 0.000 และ 0.000 ตามลำดับ
แสดงว่า ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน
เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ด้านปริมาณงาน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.53 แสดงความเชื่อมั่นของสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ด้านปริมาณงาน โดยใช้ Enter

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	F	Sig.
0.668	0.446	0.440	0.45200	82.004	0.000*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.53 การวิเคราะห์ความถดถอยของกลุ่มตัวอย่าง เกี่ยวกับความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ด้านปริมาณงาน พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.668 แสดงว่า ความผูกพันต่อองค์กร ทั้ง 3 ด้าน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ด้านปริมาณงาน ในระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.446 หมายความว่า ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ด้านปริมาณงาน คิดเป็นร้อยละ 44.6

ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการประมาณเท่ากับ 0.452 หมายความว่า การประมาณค่าของผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ด้านปริมาณงาน มีความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.452

โดยสามารถแทนค่าสมการได้ดังนี้

$$Y_1 = 0.564 + 0.183X_9 + 0.359X_{10} + 0.357X_{11}$$

ตารางที่ 4.54 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร กับ ผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ด้านคุณภาพของงาน

ตัวแปร	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	SE	Beta		
ค่าคงที่	0.642	0.220		2.922	0.004*
ความผูกพันด้านจิตใจ	0.286	0.057	0.262	5.025	0.000*
ความผูกพันด้านการคงอยู่	0.310	0.050	0.310	6.186	0.000*
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	0.260	0.048	0.275	5.370	0.000*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.54 พบว่า จากตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัวแปร มีปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ด้านคุณภาพของงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 3 ตัวแปร

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน พบว่า ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ด้านคุณภาพของงาน มีค่า Sig เท่ากับ 0.000, 0.000 และ 0.000 ตามลำดับ แสดงว่า ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ด้านคุณภาพของงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.55 แสดงความเชื่อมั่นของสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ด้านคุณภาพของงาน โดยใช้ Enter

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	F	Sig.
0.700	0.490	0.485	0.38444	97.857	0.000*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.55 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง เกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความผูกพัน ด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ด้านคุณภาพของงาน พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.700 แสดงว่า ความผูกพันต่อองค์กร ทั้ง 3 ด้าน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ด้านคุณภาพของงาน ในระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.490 หมายความว่า ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ด้านคุณภาพของงาน คิดเป็นร้อยละ 49.0

ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการประมาณเท่ากับ 0.384 หมายความว่า การประมาณค่าของผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ด้านคุณภาพของงาน มีความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.384

โดยสามารถแทนค่าสมการได้ดังนี้

$$Y_2 = 0.2642 + 0.286X_9 + 0.310X_{10} + 0.260X_{11}$$

ตารางที่ 4.56 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร กับ ผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ตัวแปร	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients				
	B	SE	Beta		
ค่าคงที่	1.204	0.293		4.109	0.000*
ความผูกพันด้านจิตใจ	0.217	0.076	0.178	2.861	0.005*
ความผูกพันด้านการคงอยู่	0.248	0.067	0.222	3.711	0.000*
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	0.240	0.065	0.228	3.712	0.000*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.56 พบว่า จากตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัวแปร มีปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 3 ตัวแปร

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน พบว่า ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีค่า Sig เท่ากับ 0.005, 0.000 และ 0.000 ตามลำดับ แสดงว่า ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.57 แสดงความเชื่อมั่นของสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยใช้ Enter

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	F	Sig.
0.519	0.270	0.263	0.54258	37.667	0.000*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.57 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.519 แสดงว่า ความผูกพันต่อองค์กร ทั้ง 3 ด้านเป็นปัจจัยที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ในระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.270 หมายความว่า ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 27.0

ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการประมาณเท่ากับ 0.542 หมายความว่า การประมาณค่าของผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.542

โดยสามารถแทนค่าสมการได้ดังนี้

$$Y_3 = 1.204 + 0.217X_9 + 0.248X_{10} + 0.240X_{11}$$

ตารางที่ 4.58 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร กับ ผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ด้านการใช้ทรัพยากร

ตัวแปร	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	SE	Beta		
ค่าคงที่	1.325	0.313		4.238	0.000*
ความผูกพันด้านจิตใจ	0.099	0.081	0.077	1.216	0.225
ความผูกพันด้านการคงอยู่	0.083	0.071	0.071	1.159	0.247
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	0.439	0.069	0.400	6.380	0.000*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.58 พบว่า จากตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัวแปร มีปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ด้านการใช้ทรัพยากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 3 ตัวแปร

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน พบว่า ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ด้านการใช้ทรัพยากร มีค่า Sig เท่ากับ 0.000 แต่ความผูกพันด้านจิตใจ และความผูกพันด้านการคงอยู่ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ไม่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ด้านการใช้ทรัพยากร มีค่า Sig เท่ากับ 0.225 และ 0.247 ตามลำดับ แสดงว่า ความผูกพันด้านจิตใจ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ด้านการใช้ทรัพยากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.59 แสดงความเชื่อมั่นของสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ด้านการใช้ทรัพยากร โดยใช้ Enter

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	F	Sig.
0.489	0.239	0.231	0.54680	31.999	0.000*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.59 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ด้านการใช้ทรัพยากร พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.489 แสดงว่า ความผูกพันต่อองค์กร ทั้ง 3 ด้าน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ด้านการใช้ทรัพยากร ในระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.239 หมายความว่า ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ด้านการใช้ทรัพยากร คิดเป็นร้อยละ 23.9

ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการประมาณเท่ากับ 0.546 หมายความว่า การประมาณค่าของผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ด้านการใช้ทรัพยากร มีความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.546

โดยสามารถแทนค่าสมการได้ดังนี้

$$Y_4 = 01.325 + 0.099X_9 + 0.083X_{10} + 0.439X_{11}$$

ตารางที่ 4.60 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร กับ ผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ภาพรวม

ตัวแปร	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	SE	Beta		
ค่าคงที่	0.934	0.204		4.579	0.000*
ความผูกพันด้านจิตใจ	0.196	0.053	0.195	3.713	0.000*
ความผูกพันด้านการคงอยู่	0.250	0.047	0.270	5.374	0.000*
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	0.324	0.045	0.372	7.213	0.000*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.60 พบว่า จากตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัวแปร มีปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 3 ตัวแปร

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน พบว่า ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ภาพรวม มีค่า Sig เท่ากับ 0.000, 0.000 และ 0.000 ตามลำดับ แสดงว่า ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.61 แสดงความเชื่อมั่นของสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ภาพรวม โดยใช้ Enter

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	F	Sig.
0.696	0.484	0.479	0.35667	95.780	0.000*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.61 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง เกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ภาพรวม พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.696 แสดงว่า ความผูกพันต่อองค์กร ทั้ง 3 ด้าน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ภาพรวม ในระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.484 หมายความว่า ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ภาพรวม คิดเป็นร้อยละ 48.4

ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการประมาณเท่ากับ 0.357 หมายความว่า การประมาณค่าของผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ภาพรวม มีความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.357

โดยสามารถแทนค่าสมการได้ดังนี้

$$Y_5 = 0.934 + 0.196X_9 + 0.250X_{10} + 0.324X_{11}$$

4.6 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.62 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	ผลการปฏิบัติงาน				ภาพรวม
	ด้านปริมาณงาน	ด้านคุณภาพของงาน	ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	ด้านการใช้ทรัพยากร	
เพศ	x	x	✓	✓	✓
อายุ	x	x	✓	x	x
ระดับการศึกษา	x	x	✓	x	x
อายุการปฏิบัติงาน	✓	✓	✓	✓	✓
สถานภาพ	x	x	x	x	x
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	x	x	✓	x	x

หมายเหตุ เครื่องหมาย ✓ หมายถึง สอดคล้องกับสมมติฐาน

เครื่องหมาย x หมายถึง ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน

ตารางที่ 4.63 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐานคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ผลการปฏิบัติงาน				ภาพรวม
	ด้านปริมาณงาน	ด้านคุณภาพของงาน	ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	ด้านการใช้ทรัพยากร	
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ	x	x	x	x	x
ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	x	✓	x	x	x
ด้านความก้าวหน้า	x	✓	x	✓	✓
ด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	x	x	x	x	x
ด้านการบูรณาการทางสังคม	x	x	x	x	x
ด้านสิทธิส่วนบุคคล	✓	✓	x	x	✓
ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ	x	x	x	✓	x
ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	✓	✓	✓	✓	✓

หมายเหตุ เครื่องหมาย ✓ หมายถึง สอดคล้องกับสมมติฐาน

เครื่องหมาย x หมายถึง ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน
ในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน

ตารางที่ 4.64 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐานความผูกพันต่อองค์กร

	ผลการปฏิบัติงาน				ภาพรวม
	ด้าน ปริมาณงาน	ด้าน คุณภาพ ของงาน	ด้าน ระยะเวลา ในการ ปฏิบัติงาน	ด้าน การใช้ ทรัพยากร	
ความผูกพันด้านจิตใจ	✓	✓	✓	✗	✓
ความผูกพันด้านการคงอยู่	✓	✓	✓	✗	✓
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	✓	✓	✓	✓	✓
หมายเหตุ เครื่องหมาย ✓ หมายถึง สอดคล้องกับสมมติฐาน เครื่องหมาย ✗ หมายถึง ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน					

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลัง ผู้วิจัยนำมาสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

- 5.1 สรุปผลการวิจัย
- 5.2 อภิปรายผลการวิจัย
- 5.3 ข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลัง มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน โดยทำการรวบรวมข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถาม (Questionnaire) กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย พนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลัง ของบริษัท พีทีจี เอ็นเนอยี จำกัด (มหาชน) จำนวน 310 คน

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ผลข้อมูลนำมาสรุปผลงานวิจัยได้ดังนี้

- 1) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่างใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี อายุการปฏิบัติงาน 2 – 5 ปี มีสถานภาพโสด และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 25,000 บาท

2) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.25$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ อยู่ในระดับสูงที่สุด ($\bar{x} = 4.35$) รองลงมาคือ ด้านสิทธิส่วนบุคคล ($\bar{x} = 4.31$) ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม ($\bar{x} = 4.31$) และน้อยที่สุดคือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ($\bar{x} = 4.09$) สามารถพิจารณาเป็นรายด้านได้ดังนี้

2.1) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.09$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่ได้รับมีความสอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน อยู่ในระดับสูงที่สุด ($\bar{x} = 4.60$) รองลงมาคือ ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ ($\bar{x} = 4.19$) และน้อยที่สุดคือ ในปัจจุบันพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับ ($\bar{x} = 3.73$)

2.2) ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.35$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ในเรื่ององค์การมีมาตรการ และกฎระเบียบในการจัดการสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย อยู่ในระดับสูงที่สุด ($\bar{x} = 4.52$) รองลงมาคือ องค์การมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพที่ดี เช่น การเล่นกีฬา ($\bar{x} = 4.33$) และน้อยที่สุดคือ สภาพแวดล้อมโดยรวมในสถานที่ทำงานทำให้ท่านปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ ($\bar{x} = 4.27$)

2.3) ด้านความก้าวหน้า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.20$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์การมีหลักเกณฑ์และขั้นตอนที่ชัดเจนที่แสดงถึงความยุติธรรมในการพิจารณาปรับเลื่อนตำแหน่ง อยู่ในระดับสูงที่สุด ($\bar{x} = 4.27$) รองลงมาคือ ได้รับการเตรียมความพร้อมด้านความรู้และทักษะเพื่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น ($\bar{x} = 4.25$) และน้อยที่สุด คือ มีโอกาสได้รับผิชอบงานในหน้าที่ที่ช่วยส่งเสริมให้ก้าวหน้าในสายงานที่ทำ ($\bar{x} = 4.08$)

2.4) ด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.19$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับได้รับการสนับสนุนให้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถประสิทธิภาพการทำงาน เช่น ศึกษาดูงาน ฝึกอบรมสัมมนา เป็นต้น อยู่ในระดับสูงที่สุด ($\bar{x} = 4.33$) รองลงมาคือ องค์การมีนโยบายให้พนักงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{x} = 4.18$) และน้อยที่สุดคือ ได้รับโอกาสให้ปฏิบัติงานที่ทำทายความสามารถและสามารถกำหนดวิธีปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง ($\bar{x} = 4.08$)

2.5) ด้านการบูรณาการทางสังคม ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.30$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับท่านและพนักงานทุกสายงานในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน อยู่ในระดับสูงที่สุด ($\bar{x} = 4.42$) รองลงมาคือ บุคลากรทุกระดับมีโอกาสรับทราบปัญหาในการปฏิบัติงานและได้แสดงความคิดเห็นร่วมกัน เพื่อช่วยกันแก้ปัญหา ($\bar{x} = 4.35$) และน้อยที่สุดคือองค์กรมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสร่วมงานกันอย่างต่อเนื่อง ($\bar{x} = 4.19$)

2.6) ด้านสิทธิส่วนบุคคล ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.31$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับท่านเข้าใจและรับทราบถึงการใช้สิทธิและการปกป้องสิทธิของตนเป็นอย่างดี อยู่ในระดับสูงที่สุด ($\bar{x} = 4.45$) รองลงมาคือ ได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาค เช่นเดียวกับผู้ร่วมงานทุกคน ($\bar{x} = 4.36$) และน้อยที่สุดคือ องค์กรเก็บรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของท่านเป็นความลับอย่างเหมาะสม ($\bar{x} = 4.17$)

2.7) ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.25$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสามารถจัดสรรเวลาในการปฏิบัติงาน เวลาส่วนตัวครอบครัว และสังคมได้อย่างเหมาะสม อยู่ในระดับสูงที่สุด ($\bar{x} = 4.46$) รองลงมาคือ จัดสรรเวลาในการปฏิบัติงานกับเวลาในการใช้ชีวิตประจำวันได้อย่างเหมาะสม ($\bar{x} = 4.36$) และสามารถใช้เวลาพักผ่อน ลาป่วย หรือลากิจกรรมส่วนตัวได้ ($\bar{x} = 4.10$)

2.8) ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.31$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนตระหนักถึงการมีส่วนร่วมต่อสังคม และเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อก่อให้เกิดคุณค่าต่อสังคมกับองค์กรอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ อยู่ในระดับสูงที่สุดสูงที่สุด ($\bar{x} = 4.40$) รองลงมาคือ ยินดีเสียสละและมีส่วนร่วมในการทำประโยชน์ให้แก่สังคม ($\bar{x} = 4.29$) และน้อยที่สุดคือ มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรเพื่อสาธารณประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{x} = 4.21$)

3) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.28$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความผูกพันด้านการคงอยู่ อยู่ในระดับสูงที่สุด ($\bar{x} = 4.45$) รองลงมาคือ ด้านจิตใจ ($\bar{x} = 4.37$) และน้อยที่สุดคือ ด้านบรรทัดฐาน ($\bar{x} = 4.03$) สามารถพิจารณาเป็นรายด้านได้ดังนี้

3.1) ด้านจิตใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.37$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับมีรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อองค์กรมีการพัฒนาดีขึ้น

และยินดีที่จะปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์กรได้เจริญเติบโตยิ่งขึ้น อยู่ในระดับสูงสุด ($\bar{x} = 4.41$) รองลงมาคือ รู้สึกภาคภูมิใจว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จขององค์กร ($\bar{x} = 4.49$) และน้อยที่สุดคือ รู้สึกมั่นคงและปลอดภัยในการเป็นสมาชิกขององค์กร ($\bar{x} = 4.33$)

3.2) ด้านการคงอยู่ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.45$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับยินดีที่จะปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้ต่อไป แม้ว่า จะได้รับตำแหน่ง หรือผลตอบแทนในองค์กรอื่นที่สูงกว่า อยู่ในระดับสูงสุด ($\bar{x} = 4.49$) รองลงมาคือ ประารถนาที่จะอยู่ในองค์กรแห่งนี้ต่อไป เพราะรู้สึกว่าได้ทำประโยชน์ให้แก่องค์กร ($\bar{x} = 4.46$) และน้อยที่สุดคือ คิดว่าองค์กรแห่งนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดสำหรับท่าน ($\bar{x} = 4.40$)

3.3) ด้านบรรทัดฐาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.03$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับยินดีปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับขององค์กร อย่างเคร่งครัด อยู่ในระดับ สูงที่สุด ($\bar{x} = 4.24$) รองลงมาคือ มีความพร้อมอยู่เสมอที่จะทำทุกอย่าง ตามระเบียบ/มาตรฐานการทำงาน เพื่อความก้าวหน้าขององค์กร ($\bar{x} = 4.09$) และมั่นใจในแนวทางการดำเนินงานขององค์กรที่จะทำให้เกิดความสำเร็จได้อย่างมีคุณค่า ($\bar{x} = 4.09$) และน้อยที่สุดคือ ยินดีและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($\bar{x} = 3.80$)

4) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผลการปฏิบัติงาน พบว่า ผลการปฏิบัติงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.21$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผลการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน อยู่ในระดับสูงสุด ($\bar{x} = 4.40$) รองลงมาคือ ด้านคุณภาพของงาน ($\bar{x} = 4.32$) และน้อยที่สุดคือ ด้านการใช้ทรัพยากร ($\bar{x} = 3.89$) สามารถพิจารณาเป็นรายด้านได้ดังนี้

4.1) ด้านปริมาณงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.40$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลงานที่ปฏิบัติได้เป็นไปตามเป้าหมายที่องค์กรวางไว้ อยู่ในระดับสูงสุด ($\bar{x} = 4.45$) รองลงมาคือ สามารถทำงานได้สำเร็จ โดยปริมาณผลงาน ที่ทำได้สูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน ($\bar{x} = 4.38$) และน้อยที่สุดคือ ปริมาณงานที่ได้รับมีความเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบ ($\bar{x} = 4.37$)

4.2) ด้านคุณภาพของงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.32$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลงานที่ท่านปฏิบัติมีความถูกต้อง แม่นยำ อยู่ใน ระดับสูงสุด ($\bar{x} = 4.35$) รองลงมาคือ ผลงานที่ปฏิบัติได้ถูกต้องทุกขั้นตอน และได้รับความเชื่อถือ จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x} = 4.34$) และน้อยที่สุดคือ ได้รับความชมเชยในเรื่องของ ผลงานที่มีความละเอียดและความรอบคอบจากหัวหน้างาน ($\bar{x} = 4.32$)

4.3) ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.22$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง เมื่อได้รับมอบหมายงานถึงแม้จะเป็นงานเร่งด่วนก็ตาม อยู่ในระดับสูงที่สุด ($\bar{x} = 4.26$) รองลงมาคือ สามารถตอบสนองงานที่ได้รับมอบหมายตามหน้าที่ได้อย่างรวดเร็ว ($\bar{x} = 4.22$) และน้อยที่สุดคือ สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงก่อนระยะเวลาที่ได้รับมอบหมายเสมอ ($\bar{x} = 4.19$)

4.4) ด้านการใช้ทรัพยากร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.89$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปฏิบัติงานด้วยทรัพยากรที่มีจำกัด โดยใช้อย่างประหยัดและคุ้มค่ามากที่สุด อยู่ในระดับสูงที่สุด ($\bar{x} = 4.13$) รองลงมาคือ กำเนียงถึงความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรที่ใช้กับผลผลิตของงานอยู่เสมอ ($\bar{x} = 4.02$) และปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบระมัดระวัง ($\bar{x} = 4.02$) และน้อยที่สุดคือ รักษาทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงานให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานเสมอ ($\bar{x} = 3.89$)

5) จากผลการทดสอบสมมติฐานงานวิจัยนำมาสรุปผลการทดสอบได้ดังนี้

5.1) สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน แตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2) สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้า ด้านสิทธิส่วนบุคคล และด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.3) สมมติฐานที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำมาอภิปรายผลงานวิจัยได้ดังนี้

1) จากผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงานแตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศและด้านอายุการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพ์พร วิวัฒน์พัฒนา (2557) ได้ทำการศึกษา เรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน วิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์” ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน พบว่าระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์และมีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

2) จากผลการทดสอบสมมติฐานคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้า ด้านสิทธิส่วนบุคคล และด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องงานวิจัยของ พิมพ์พร วิวัฒน์พัฒนา (2557) ได้ทำการศึกษา เรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน วิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์” พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสังคมสัมพันธ์ภาวะอิสระจากงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านลักษณะการบริหารงาน มีความสัมพันธ์และมีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ กองศิลป์ พลชัยสงค์ (2559) ได้ทำการศึกษา เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงาน และผลการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์และส่วนประกอบ นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง” พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติของพนักงานระดับปฏิบัติการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สรวาฐิติ บุญสอน (2559) ได้ทำการศึกษา เรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกสิกรไทย ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์” พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกสิกรไทย ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่ได้ลำดับแรก ได้แก่ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม รองลงมา ด้านสภาพการทำงาน

ที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาตนเอง ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน และด้านความสมดุลในชีวิตการทำงาน ตามลำดับ

3) จากผลการทดสอบสมมติฐานความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ระวีวรรณ ศรีศต (2557) ได้ทำการศึกษา เรื่อง “ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาพิเศษ” ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษในภาพรวม และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทิรา สุขพิลาภ (2559) ได้ทำการศึกษา เรื่อง “ความผูกพันและคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่” ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันและคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของบุคลากรในทางบวก และการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ พบว่า ปัจจัยความผูกพันและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร สำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ ในแง่การทำงานให้บรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จ ได้แก่ ปัจจัยด้านความภาคภูมิใจและความจงรักภักดีต่อองค์กร

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งนี้

จากผลการวิจัยนำเสนอเป็นข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งนี้และข้อเสนอแนะงานวิจัยครั้งต่อไป มีรายละเอียดดังนี้

1) ด้านปัจจัยส่วนบุคคล จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศและด้านอายุการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงานแตกต่างกัน ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญในเรื่องของการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับเพศและอายุการปฏิบัติงานของพนักงาน เพราะเมื่อพนักงานแต่ละคนได้ปฏิบัติงานที่มีความเหมาะสมกับตนเอง ย่อมส่งผลให้เกิดความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงาน และนำมาซึ่งผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ เป็นไปตามเป้าหมายที่องค์กรวางไว้

2) ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน จากผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านสิทธิส่วนบุคคล และด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคม มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ดังนั้นองค์การควรที่จะมีการยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานให้ดียิ่งขึ้น โดยเฉพาะด้านความก้าวหน้า ควรจัดให้มีการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน หรือสนับสนุนในการศึกษาต่อ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน ซึ่งจะเป็นการเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สูง อีกทั้งยังช่วยให้ก้าวหน้าในสายอาชีพต่อไป ด้านสิทธิส่วนบุคคล พนักงานทุกระดับควรได้มีสิทธิในการปฏิบัติงานตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายและได้แสดงออกทางความคิดเห็นในสิทธิของตนเองอย่างเสมอภาค และด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคม ควรมีการจัดกิจกรรมที่ให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการทำสาธารณประโยชน์ต่อสังคม เพราะเป็นปัจจัยทางอ้อมที่ก่อให้เกิดความสุขและช่วยให้ผ่อนคลายจากการปฏิบัติงานที่อาจทำให้เกิดความเครียดสะสมได้ ซึ่งการที่พนักงานทุกคนมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี จะส่งเสริมให้เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพของตนเอง อีกทั้งยังทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ

3) ด้านความผูกพันต่อองค์การ จากผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์การ ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ดังนั้นองค์การควรเรียนรู้ถึงปัจจัยที่ช่วยเสริมสร้างให้เกิดความผูกพันต่อองค์การเพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการวางแผนและคิดค้นวิธีการสร้างความผูกพันให้เหมาะสมกับพนักงานในองค์การ ซึ่งในปัจจุบันองค์การอยู่บนพื้นฐานของการพัฒนาและยกระดับการดำเนินธุรกิจให้ขึ้นสู่มาตรฐานสากล จึงควรใช้ความผูกพันต่อองค์การเป็นสิ่งกระตุ้นให้พนักงานเกิดความรู้สึกปรารถนาที่จะคงอยู่และเป็นเจ้าขององค์การ พร้อมทั้งจะทุ่มเทความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ทั้งนี้้องค์การควรสร้างความภาคภูมิใจให้กับพนักงานที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จ เช่น การให้คำชมเชย การมอบรางวัลให้กับผู้ปฏิบัติงานยอดเยี่ยม เป็นต้น

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการ โดยใช้ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในการพัฒนา ซึ่งระยะก่อตัวควรมีกิจกรรม หรือโครงการอบรม โดยนำความรู้ที่ได้จากปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานทั้งในด้าน

พัฒนาบุคลากร เพื่อการปฏิบัติงานที่มีความพึงพอใจในงานที่ได้ผลสูงสุด พัฒนางานให้เกิดประสิทธิภาพที่สูงขึ้น และพัฒนาองค์การให้มีความสามารถในการให้บริการได้ยิ่งขึ้น

2) ควรมีการศึกษาถึงปัญหาและแนวทางในการแก้ไขที่เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด มีการประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานคล้ายกับการนำการปฏิบัติงานของบุคคลที่มีความรู้และมีศักยภาพไปใช้

3) ทำการศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพที่มีเนื้อหาบริบทเกี่ยวข้องกับปัจจัยและผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและหลากหลายมากขึ้น มากกว่าข้อมูลเชิงสถิติเพียงอย่างเดียว



บรรณานุกรม

- กนกอร รัตนพันธุ์. (2560). การศึกษาอิทธิพลของปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมปศุสัตว์ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สำนักงานปศุสัตว์ เขต 3 (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, นครราชสีมา.
- กระทรวงพลังงาน สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน. (2563). สถานการณ์พลังงาน. สืบค้นจาก <http://www.eppo.go.th/index.php/th/component/k2/item/15963-news-110863>
- กองศิลป์ พลชัยสงค์. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงาน และผลการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์และส่วนประกอบ นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- กัณฑ์วิษณุ เต็มฤทธิกุล. (2561). ความผูกพันต่อองค์กรของกำลังพลที่ปฏิบัติงานในกองพันทหารช่างที่ 202 ค่ายสุรธรรมพิทักษ์ จังหวัดนครราชสีมา (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, บุรีรัมย์.
- กัลยา วานิชย์บัญชา, และจิตา วานิชย์บัญชา. (2558). การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล (พิมพ์ครั้งที่ 27). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สามลดา.
- กิริดา พงษ์พงษ์. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถในตนเอง คุณลักษณะงาน ความพึงพอใจในงาน กับผลการปฏิบัติงานของลูกจ้าง คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- กุลธิดา ไชยจำเริญ. (2556). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- กุลสุมาลี คีรี. (2553). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานในการนำนโยบายกระจายอำนาจไปสู่การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน (Unpublished Doctoral dissertation). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ขวัญตา พระธาตุ. (2554). คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอัยการ (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยทักษิณ, สงขลา.
- จันทิรา สุขพิลาภ. (2559). ความผูกพันและคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- จำเนียร จวงตระกูล. (2531). การประเมินผลการปฏิบัติงาน. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- จิรนนต์ ไชยงาม. (2553). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน โดยมีการทำงานเป็นทีมเป็นตัวแปรต้นกลาง (Unpublished Doctoral dissertation). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, กรุงเทพฯ.
- ญาดา สามารถ. (2558). รูปแบบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจนเนอเรชันเอ็กซ์และเจนเนอเรชันวาย (Unpublished Master's thesis). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- ณัฐลดดา รัตนคช. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูระดับประถมศึกษาในจังหวัดหนองคาย (Unpublished Master's thesis). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์. (2551). พฤติกรรมขององค์กร. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ณัฐชาติ อินทจักร. (2556). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่ส่งผลต่อศักยภาพในการพัฒนาองค์กรของ บริษัท อินเทอร์เน็ตเอ็ดว้านซ์ฟูด จำกัด (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- ณัฐกรณ์ เกตุชู. (2561). ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท การบินกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สนามบินสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, สุราษฎร์ธานี.
- ณิชกานต์ กัญเจียก. (2558). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนเครือกรุงเทพดุสิตเวชการ ภาคตะวันออก (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ดุสิต ปาเซนทร์. (2547). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ฝ่ายไฟฟ้าและเครื่องกล บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) (Unpublished Master's thesis). วิทยาลัยปทุมธานี, ปทุมธานี.
- ตันหยง หุนศิริทรัพย์. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท นิตพอยน์ จำกัด (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- ธงชัย ฐู่ข้าว. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ธนากร จิตต์ไพบูลย์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร บริษัท ซีพี ออยล์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดชลบุรี (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ชิติพร คำบำรุง. (2558). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ ศูนย์ความปลอดภัย กองบัญชาการ กองทัพไทย* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยรังสิต, ปทุมธานี.
- ธีรพัฒน์ เพชรศรีจันทร์. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษาของรัฐบาลในจังหวัดอุทัยธานี* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, นครปฐม.
- นาวพล โมยะ. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตภาค 10* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- นิตยา พลอยเพชร. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันในองค์การของบุคลากร โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)* (Unpublished Master's thesis). มหาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- นิสดารก์ เวชยานนท์. (2545). *การบริหารทุนมนุษย์เชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: โกลเด้นไทม์ พรินติ้ง จำกัด.
- นุชนารถ คล่องใจ. (2550). *ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- นุสาสนี จิตราภิรมย์. (2554). *การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ และความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- บริษัท พีทีจี เอ็นเนอจี จำกัด (มหาชน). (2563). *รายงานกิจการ ประจำปี 2563*. สืบค้นจาก <https://www.ptgenegy.co.th/>
- ประกายศรี ศิริคุณ. (2556). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- ประชาชาติธุรกิจ. (2563). *ธุรกิจพลังงาน*. สืบค้นจาก <https://www.prachachat.net/motoring/news-430330>
- ปราณี ทองแท่ง. (2552). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อผลการปฏิบัติงานของพัฒนากร สำนักงานพัฒนาชุมชนในเขตภาคเหนือ* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยมหิดล, นครปฐม.
- ปิยะฉัฐ เดียวสันติกุล. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 5 จังหวัดลำปาง* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง, ลำปาง.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ผจญ เฉลิมสาร. (2545). *คุณภาพชีวิตการทำงาน*. สืบค้นจาก
http://www.m-society.go.th/document/article/article_3489.doc
- พลอยบุษรา บุญญาพิทักษ์. (2558). *คุณภาพชีวิตการทำงานกับการรักษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรต่างวัย: กรณีศึกษาบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย* (Unpublished Master's thesis). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- พิชิต เทพวรรณ. (2554). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ. (2552). *ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร : ความหมายทฤษฎี วิธีวิจัย การวัดและงานวิจัย*. กรุงเทพฯ: เสมาธรรม.
- พิมพ์จรรย์ สุระชัยปัญญา. (2548). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ* (Unpublished Master's thesis). สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง, กรุงเทพฯ.
- พิมพ์พร วิวัฒน์พัฒนา. (2557). *คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนกรณีศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, ปทุมธานี.
- แพรวดี จันทน์หอม. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท ซีพี-เมจิ จำกัด* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ไพโรพรรณ ไชยสุวรรณ. (2555). *รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ภูริวิชญ์ โทสุรินทร์. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันของข้าราชการครูโรงเรียนในสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- มาริษา แก้วสุวรรณ. (2562). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอยะไต่ จังหวัดชุมพร* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- ระวีวรรณ ศรีคต. (2557). *ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาพิเศษ* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- รัญญาณี บุญมา. (2548). ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, กรุงเทพฯ.
- วารกรณ์ ดอนชัย. (2556). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- วิริชา สร้อยสวิง. (2558). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายสนับสนุน ในกลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- วัชรระ สอนจันทิก. (2559). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนรุ่งอรุณวิทยา อำเภอบางช่อง จังหวัดนครราชสีมา (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, นครราชสีมา.
- วาริภา รวีเหลือง. (2553). การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของไทย. วารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย, 2(2), 125-160.
- วิชัย เปลี่ยนศรีเพ็ชร. (2561). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน ส่วนเสนาธิการร่วม กองบัญชาการกองทัพไทย (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยรังสิต, ปทุมธานี.
- วิเชียร วิทญอุตม. (2547). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: ชีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2550). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: วิจิตรหัตถกร.
- วุฒิชัย องค์กรศาสตร์บวร. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างการสร้างทีมงานและประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- ศราวุฒิ บุญสอน. (2559). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกสิกรไทย ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด, กรุงเทพฯ.
- ศศิวรรณ อินทรวงศ์. (2560). อิทธิพลระหว่างการเรียนรู้ความสามารถในตนเอง การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติและคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, เจริญพล แจ่มจันทร์, กาญจนา ตั้งชลทิพย์, และจรัมพร โห้ถ้ายอง. (2557). *คุณภาพชีวิตการทำงาน และความสุข (Quality of Life, Work and Happiness)* (พิมพ์ครั้งที่ 2). นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สมลักษณ์ นามวัฒน์. (2552). *ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- สำนักงาน ก.พ. (2552). *หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ*. สืบค้นจาก <http://www.ocsc.go.th>
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). *สรุปสาระสำคัญของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564)*. สืบค้นจาก http://www.nesdb.go.th/ewt_news.php?nid=6420
- สุกัญญา สุธรรมวงศ์. (2559). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท มิลเลนเนี่ยน ออโต้ จำกัด* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.
- สุภาพร อามาตย์. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของนักบัญชีสหกรณ์ออมทรัพย์ในประเทศไทย* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- อนุรักษ วัฒนธรรวรงค์. (2558). *ค่านิยมเกี่ยวกับงานและความพึงพอใจในงานมีผลต่อความผูกพันของบุคลากรทางการแพทย์ในแต่ละชนชั้น* (Unpublished Doctoral dissertation). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- อรปภากร รัตน์หิรัญกร. (2542). *ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันของข้าราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- อ้อมเดือน สมุทรประภูติ. (2560). *ผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอมหาราช จังหวัดพระนครศรีอยุธยา* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, ปทุมธานี.
- อาทิตยา เสมสว่าง. (2557). *ประสิทธิภาพในการดำเนินงานของกองศรียางค์ทหารอากาศ* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- เอมวิกา รอดวินิจ. (2558). รูปแบบภาวะผู้นำและบุคลิกภาพ ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, นครราชสีมา.
- Allen, N.J., & Meyer, J.P. (1991). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of occupational psychology*, 63(10), 710-720.
- Bluestone, I. (1977). Implementing Quality of Work Life Program. *Management Review*, 4(7), 44.
- Buchanan, B. (1974a). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organization. *Administrative Science Quarterly*, 19, 533-546.
- Buchanan, B. (1974b). Government Managers, Business Executives, and Organizational Commitment. *Public Administration Review*, 23(7), 339-347.
- Cherrington, D. J. (1994). *Organizational Behavior: The Management of Individual and Organizational Performance*. Boston: Allyn and Bacon.
- Davis, R.L. (1981). *Human behavior at work: Organization behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Drafke, M., & Kossen, S. (2002). *The Human Side of Organizations* (8th ed.). New Jersey: Prentice – Hall, Inc.
- Fazzil, R. A. (1994). *Management plus : Maximizing productivity through motivations, performance, and commitment*. New York: Irwin Professional.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (1997). *Organizations, Behavior structure processes* (9th ed.). United States: The McGraw – Hill Companies, Inc.
- Granholm, A.R. (1988). *Human Resource Director's Portfolio of Personnel Forms, Records and Reports*. New Jersey: Prentice – Hall, Inc.
- Hackman, R. J., & Suttle, L. J. (1977). *Improving life at work: Behavioral science approaches to organizational change*. Santa Monica, CA: Goodyear.
- Harvey, D., & Bowin, R. B. (1996). *Human Resource Management: an Experiential Approach*. United States: Prentice – Hall, Inc.
- Herrick, N. G., & Macaby, M. (1995). *Humanization of Work Life. The Quality of Working Life: problem Prospects and the State of the Art*. New York: A Division of Macmillan.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Huse, E. F., & Cummings, T. G. (1985). *Organization Development and Change*. Minnesota: West Publishing.
- Kesselman, G. A., Hagen, E. L., & Wherry, R. J. (1974). A factor analytic test of the porter lawler expectancy model of work motivation. *Personnel Psychology*, 27(4), 569-579.
- Likert, R. (1932). A Technique for the measurement of Attitude. *Archives of Psychology*, 140, 1-55.
- Miner, J. (1973). *The management process theory, research and practice*. New York: Macmillan.
- Mowday, R.T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee Organization Linkage : The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*. New York: Academic Press Inc.
- Porter, L. W., & Smith, F. J. (1974). *Organization commitment: The Acceptation of target*. New York: McGraw-Hill.
- Reddin, J. W. (1970). *Managerial Effectiveness*. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Robbin, S.P. (1992). *Organizational Behavior : Concepts, Controversies, and Applications* (5th ed.). Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice – Hall International, Inc.
- Sheldon. (1971). An Empirical of Organizational Identification. *Academy of Management Journal*, 14(3), 149-226.
- Smith, C.A. (1983). Organizational Citizenship Behavior : Its Nature and Antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 56, 653-663.
- Steer, R.W. (1977). *Organizational Effectiveness : A Behavioral View*. California: Goodyear.
- Steer, R.W., & Porter, L. M. (1979). *Motivation and Work Behavior*. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Walton, R. E. (1974). Improving the Quality of work life. *Harvard Business Review*, 4, 56-63.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis* (3rd ed.). New York: Harper and Row Publication.
- Yoder, D., & Staudlhar, P.D. (1982). *Personnel Management & Industrial Relations*. New Jersey: Prentice – Hall, Inc.

ภาคผนวก





รายนามผู้เชี่ยวชาญ

ตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (Validity)

โดยการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC)

รายนามผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน

- ดร. วีระยุทธ โชคชัยมาคด : รองคณบดีฝ่ายบริหาร สถาบันรัฐประศาสนศาสตร์
และนโยบายสาธารณะ
- ดร. เฉลิมพร เย็นเชือก : รองคณบดีฝ่ายวิชาการ สถาบันรัฐประศาสนศาสตร์
และนโยบายสาธารณะ
- ดร. กิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ : อาจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจ



ภาคผนวก ข

ผลการประเมินความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

แบบประเมินแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญ
เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน
ของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน

คำชี้แจง

โปรดพิจารณาความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (Validity) โดยการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) ของแบบสอบถาม และข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ โดยการทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องความคิดเห็น ดังนี้

- +1 สอดคล้อง หมายถึง เมื่อท่านแน่ใจว่าเนื้อหา มีความสอดคล้องกับตัวแปรที่ต้องการศึกษา
 0 ไม่แน่ใจ หมายถึง เมื่อท่านไม่แน่ใจว่าข้อนั้นมีเนื้อหาที่สอดคล้องกับตัวแปรที่ต้องการศึกษา
 -1 ไม่สอดคล้อง หมายถึง เมื่อท่านแน่ใจว่าข้อนั้น มีเนื้อหาที่ไม่สอดคล้องกับตัวแปรที่ต้องการศึกษา

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ผู้เชี่ยวชาญ			
	1	2	3	IOC
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ				
1) ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความสอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน	+1	+1	+1	1
2) ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านปฏิบัติอยู่	+1	+1	+1	1
3) การปรับขึ้นอัตราเงินเดือน/ค่าตอบแทนต่าง ๆ เป็นไปตามศักยภาพการทำงานของท่าน	+1	+1	+1	1
4) ระบบการจัดสวัสดิการต่าง ๆ อาทิ ด้านสุขภาพ มีความเหมาะสมและเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานกฎหมายแรงงาน	+1	0	+1	0.67
5) ภาพรวมในปัจจุบันท่านพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับ	+1	+1	+1	1

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ผู้เชี่ยวชาญ			
	1	2	3	IOC
ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ				
1) องค์กรมีมาตรการ และกฎระเบียบในการจัดการสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย	+1	+1	+1	1
2) สถานที่ทำงานมีความสะดวกสบายและเป็นระเบียบเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1
3) องค์กรมีการจัดอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรในด้านการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม เช่น การป้องกันอุบัติเหตุต่าง ๆ	+1	+1	+1	1
4) องค์กรมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพที่ดี เช่น การเล่นกีฬา	+1	+1	0	0.67
5) สภาพแวดล้อมโดยรวมในสถานที่ทำงานทำให้ท่านปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ	+1	+1	+1	1
ด้านความก้าวหน้า				
1) องค์กรมีหลักเกณฑ์และขั้นตอนที่ชัดเจน ที่แสดงถึงความยุติธรรมในการพิจารณาปรับเลื่อนตำแหน่ง	+1	+1	+1	1
2) ท่านได้รับการเตรียมความพร้อมด้านความรู้และทักษะเพื่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น	+1	+1	+1	1
3) ท่านมีโอกาสได้รับผิดชอบงานในหน้าที่ที่ช่วยส่งเสริมให้ก้าวหน้าในสายงานที่ทำ	+1	+1	+1	1
4) ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติทำให้ได้มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ และช่วยให้มีโอกาสนำก้าวหน้า	+1	+1	+1	1
5) ท่านพึงพอใจในความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับ	+1	+1	+1	1

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ผู้เชี่ยวชาญ			
	1	2	3	IOC
ด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล				
1) องค์กรมีนโยบายให้พนักงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	1
2) องค์กรสนับสนุนให้พนักงานได้รับการศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และศักยภาพ	+1	+1	+1	1
3) องค์กรมีแหล่งความรู้ และข้อมูลข่าวสารที่สามารถเข้าถึงได้ง่าย	+1	+1	+1	1
4) ท่านได้รับการสนับสนุนให้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ประสพการณ์การทำงาน เช่น ศึกษาดูงาน ฝึกอบรม สัมมนา เป็นต้น	+1	+1	+1	1
5) ท่านได้รับโอกาสให้ปฏิบัติงานที่ท้าทายความสามารถ และสามารถกำหนดวิธีปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง	+1	+1	+1	1
ด้านการบูรณาการทางสังคม				
1) องค์กรมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสร่วมงานกันอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	1
2) บรรยากาศในองค์กรเป็นกันเอง มีความอบอุ่น เอื้ออาทร สามารถปรึกษาปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานได้	+1	+1	+1	1
3) บุคลากรทุกระดับมีโอกาสรับทราบปัญหาในการปฏิบัติงานและได้แสดงความคิดเห็นร่วมกัน เพื่อช่วยกันแก้ปัญหา	+1	+1	+1	1
4) ท่านและเพื่อนร่วมงานทุกระดับให้การยอมรับและให้เกียรติซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	1
5) ท่านและพนักงานทุกสายงานในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	+1	+1	+1	1

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ผู้เชี่ยวชาญ			
	1	2	3	IOC
ด้านสิทธิส่วนบุคคล				
1) องค์กรเก็บรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของท่านเป็นความลับอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	1
2) หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานต่างเคารพสิทธิหน้าที่ซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	1
3) ท่านได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคเช่นเดียวกับผู้ร่วมงานทุกคน	+1	+1	+1	1
4) ท่านเข้าใจและรับทราบถึงการใช้สิทธิและการปกป้องสิทธิของตนเป็นอย่างดี	+1	+1	+1	1
5) ท่านรู้สึกพึงพอใจในสิทธิของตนที่ได้รับ	+1	+1	+1	1
ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ				
1) ท่านสามารถจัดสรรเวลาในการปฏิบัติงาน เวลาส่วนตัว ครอบครัว และสังคมได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	1
2) ท่านจัดสรรเวลาในการปฏิบัติงานกับเวลาในการใช้ชีวิตประจำวันได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	1
3) การปฏิบัติงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัว	+1	+1	+1	1
4) ท่านสามารถใช้วันลาพักผ่อน ลาป่วย หรือลาจากระยะส่วนตัวได้	+1	+1	+1	1
5) ท่านรู้สึกมีความพึงพอใจกับการใช้เวลาในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	+1	+1	+1	1

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ผู้เชี่ยวชาญ			
	1	2	3	IOC
ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคม				
1) องค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนตระหนักถึงการมีส่วนร่วมต่อสังคม	+1	+1	+1	1
2) ท่านมีโอกาสช่วยเหลือ หรือให้บริการแก่สังคมในด้านต่าง ๆ ตามความรู้ความสามารถอย่างเต็มกำลัง	+1	+1	+1	1
3) ท่านมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรเพื่อสาธารณประโยชน์ต่อสังคม	+1	+1	+1	1
4) ท่านยินดีเสียสละและมีส่วนร่วมในการทำประโยชน์ให้แก่สังคม	+1	+1	+1	1
5) ท่านเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อก่อให้เกิดคุณค่าต่อสังคมกับองค์กรอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ	+1	+1	+1	1

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	ผู้เชี่ยวชาญ			
	1	2	3	IOC
ความผูกพันด้านจิตใจ				
1) ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อองค์กรมีการพัฒนายิ่งขึ้น และยินดีที่จะปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์กรได้เจริญเติบโตยิ่งขึ้น	+1	+1	+1	1
2) ท่านรู้สึกภาคภูมิใจว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จขององค์กร	+1	+1	+1	1
3) ท่านรู้สึกมีความสุขและเห็นความสำคัญของการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	1
4) ท่านรู้สึกมั่นคงและปลอดภัยในการเป็นสมาชิกขององค์กร	+1	+1	+1	1
5) ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรในองค์กรแห่งนี้ และยินดีที่จะบอกผู้อื่นว่าทำงานในองค์กรนี้	+1	+1	+1	1

ความผูกพันต่อองค์กร	ผู้เชี่ยวชาญ			
	1	2	3	IOC
ความผูกพันด้านการคงอยู่				
1) ท่านยินดีที่จะปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้ต่อไป แม้ว่าจะได้รับตำแหน่ง หรือผลตอบแทนในองค์กรอื่นที่สูงกว่า	+1	+1	+1	1
2) ท่านปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กรแห่งนี้ต่อไป เพราะรู้สึกว่าได้ทำประโยชน์ให้แก่องค์กร	+1	+1	+1	1
3) ท่านยึดมั่นต่อการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและมุ่งสร้างการทำงานเป็นทีม เพื่อความมั่นคงขององค์กรร่วมกัน	+1	+1	+1	1
4) ท่านจะคงอยู่ในองค์กรแห่งนี้จนกว่าจะเกษียณอายุ	+1	+1	+1	1
5) ท่านคิดว่าองค์กรแห่งนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดสำหรับท่าน	+1	+1	+1	1
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน				
1) ท่านยินดีปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับขององค์กรอย่างเคร่งครัด	+1	+1	+1	1
2) ท่านมีความพร้อมอยู่เสมอที่จะทำทุกอย่างตามระเบียบ/มาตรฐานการทำงาน เพื่อความก้าวหน้าขององค์กร	+1	+1	+1	1
3) ท่านรู้สึกถึงภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ และตั้งใจปฏิบัติงานในหน้าที่ให้สำเร็จ	+1	+1	+1	1
4) ท่านยินดีและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	+1	+1	+1	1
5) ท่านมั่นใจในแนวทางการดำเนินงานขององค์กรที่จะทำให้เกิดความสำเร็จได้อย่างมีคุณค่า	+1	+1	+1	1

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน

ผลการปฏิบัติงาน	ผู้เชี่ยวชาญ			
	1	2	3	IOC
ด้านปริมาณงาน				
1) ปริมาณงานที่ได้รับมีความเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบ	+1	+1	+1	1
2) ท่านสามารถทำงานได้สำเร็จ โดยปริมาณผลงานที่ทำได้สูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน	+1	+1	+1	1
3) ผลงานที่ปฏิบัติได้เป็นไปตามเป้าหมายที่องค์กรวางไว้	+1	+1	+1	1
ด้านคุณภาพของงาน				
1) ผลงานที่ท่านปฏิบัติมีความถูกต้อง แม่นยำ	+1	+1	+1	1
2) ผลงานที่ปฏิบัติได้ถูกต้องทุกขั้นตอน และได้รับความเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	1
3) ท่านได้รับคำชมเชยในเรื่องของผลงานที่มีความละเอียดและความรอบคอบจากหัวหน้างาน	+1	+1	+1	1
ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน				
1) ท่านสามารถตอบสนองงานที่ได้รับมอบหมายตามหน้าที่ได้อย่างรวดเร็ว	+1	+1	+1	1
2) ท่านปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง เมื่อได้รับมอบหมายงาน ถึงแม้จะเป็นงานเร่งด่วนก็ตาม	+1	+1	+1	1
3) ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จล่วงหน้าก่อนระยะเวลาที่ได้รับมอบหมายเสมอ	+1	+1	+1	1

ผลการปฏิบัติงาน	ผู้เชี่ยวชาญ			
	1	2	3	IOC
ด้านการใช้ทรัพยากร				
1) ท่านคำนึงถึงความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรที่ใช้กับผลผลิตของงานอยู่เสมอ	+1	+1	+1	1
2) ท่านปฏิบัติงานด้วยทรัพยากรที่มีจำกัด โดยใช้อย่างประหยัดและคุ้มค่าที่สุด	+1	+1	+1	1
3) ท่านปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบ ระมัดระวัง และรักษาทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงานให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานเสมอ	+1	+1	+1	1





แบบสอบถาม

เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน
ของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้เป็นส่วนหนึ่งในการทำวิทยานิพนธ์ในระดับการศึกษาปริญญาโท
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรังสิต ผู้วิจัยขอความร่วมมือในการตอบแบบถาม
ด้วยความเป็นจริง ผลจากการตอบแบบสอบถามจะนำมาวิเคราะห์สถิติในการวิจัยเท่านั้น
ไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

- ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล
- ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
- ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
- ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน
- ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นอื่น ๆ

ระดับความคิดเห็น

- | | | |
|---|---------|----------------------|
| 5 | หมายถึง | เห็นด้วยอย่างยิ่ง |
| 4 | หมายถึง | เห็นด้วย |
| 3 | หมายถึง | ไม่แน่ใจ |
| 2 | หมายถึง | ไม่เห็นด้วย |
| 1 | หมายถึง | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง |

ทั้งนี้ผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่านที่กรุณาใช้เวลาอันมีค่า
ในการตอบแบบสอบถามเพื่องานวิจัยในครั้งนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดเขียนตอบหรือทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง ที่ตรงกับความจริง

1) เพศ

- 1) ชาย 2) หญิง
 3) เพศทางเลือก

2) อายุ

- 1) 23 – 30 ปี 2) 31 – 40 ปี
 3) 41 – 50 ปี 4) 51 ปีขึ้นไป

3) ระดับการศึกษา

- 1) ปริญญาตรี 2) ปริญญาโท
 3) ปริญญาเอก

4) อายุการปฏิบัติงาน

- 1) น้อยกว่า หรือเท่ากับ 1 ปี 2) 2 – 5 ปี
 3) 6 – 10 ปี 4) มากกว่า 11 ปี

5) สถานภาพ

- 1) โสด 2) สมรส
 3) หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่

6) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

- 1) 15,000 – 20,000 บาท 2) 20,001 – 25,000 บาท
 3) 25,001 – 30,000 บาท 4) 30,001 – 35,000 บาท
 5) 35,001 – 40,000 บาท 6) 40,001 บาทขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ					
1) ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความสอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน					
2) ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านปฏิบัติอยู่					
3) การปรับขึ้นอัตราเงินเดือน/ค่าตอบแทนต่าง ๆ เป็นไปตามศักยภาพการทำงานของท่าน					
4) ระบบการจัดสวัสดิการต่าง ๆ อาทิ ด้านสุขภาพ มีความเหมาะสมและเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานกฎหมายแรงงาน					
5) ภาพรวมในปัจจุบันท่านพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับ					
ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ					
1) องค์กรมีมาตรการ และกฎระเบียบในการจัดการสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย					
2) สถานที่ทำงานมีความสะอาดสบายและเป็นระเบียบเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน					
3) องค์กรมีการจัดอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรในด้านการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม เช่น การป้องกันอุบัติเหตุต่าง ๆ					
4) องค์กรมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพที่ดี เช่น การเล่นกีฬา					
5) สภาพแวดล้อมโดยรวมในสถานที่ทำงานทำให้ท่านปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ					

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านความก้าวหน้า					
1) องค์กรมีหลักเกณฑ์และขั้นตอนที่ชัดเจน ที่แสดงถึงคุณ ยุดิธรรมในการพิจารณาปรับเลื่อนตำแหน่ง					
2) ท่านได้รับการเตรียมความพร้อมด้านความรู้และทักษะ เพื่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น					
3) ท่านมีโอกาสได้รับผิดชอบงานในหน้าที่ที่ช่วยส่งเสริมให้ ก้าวหน้าในสายงานที่ทำ					
4) ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติทำให้ได้มีโอกาสใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ และช่วยให้มีโอกาสก้าวหน้า					
5) ท่านพึงพอใจในความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่ตน ได้รับ					
ด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล					
1) องค์กรมีนโยบายให้พนักงานได้พัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานอย่าง สม่ำเสมอ					
2) องค์กรสนับสนุนให้พนักงานได้รับการศึกษาต่อ เพื่อ เพิ่มพูนความรู้และศักยภาพ					
3) องค์กรมีแหล่งความรู้ และข้อมูลข่าวสารที่สามารถเข้าถึง ได้ง่าย					
4) ท่านได้รับการสนับสนุนให้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ประสบการณ์การทำงาน เช่น ศึกษาดูงาน ฝึกอบรม สัมมนา เป็นต้น					
5) ท่านได้รับโอกาสให้ปฏิบัติงานที่ทำทนายความสามารถ และสามารถกำหนดวิธีปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง					
ด้านการบูรณาการทางสังคม					
1) องค์กรมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาส ร่วมงานกันอย่างต่อเนื่อง					

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
2) บรรยากาศในองค์กรเป็นกันเอง มีความอบอุ่น เอื้ออาทร สามารถปรึกษาปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานได้					
3) บุคลากรทุกระดับมีโอกาสรับทราบปัญหาในการปฏิบัติงานและได้แสดงความคิดเห็นร่วมกัน เพื่อช่วยกันแก้ปัญหา					
4) ท่านและเพื่อนร่วมงานทุกระดับให้การยอมรับและให้เกียรติซึ่งกันและกัน					
5) ท่านและพนักงานทุกสายงานในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน					
ด้านสิทธิส่วนบุคคล					
1) องค์กรเก็บรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของท่านเป็นความลับอย่างเหมาะสม					
2) หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานต่างเคารพสิทธิหน้าที่ซึ่งกันและกัน					
3) ท่านได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคเช่นเดียวกับผู้ร่วมงานทุกคน					
4) ท่านเข้าใจและรับทราบถึงการใช้สิทธิและการปกป้องสิทธิของตนเป็นอย่างดี					
5) ท่านรู้สึกพึงพอใจในสิทธิของตนที่ได้รับ					
ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ					
1) ท่านสามารถจัดสรรเวลาในการปฏิบัติงาน เวลาส่วนตัว ครอบครัว และสังคมได้อย่างเหมาะสม					
2) ท่านจัดสรรเวลาในการปฏิบัติงานกับเวลาในการใช้ชีวิตประจำวันได้อย่างเหมาะสม					
3) การปฏิบัติงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัว					
4) ท่านสามารถใช้วันลาพักผ่อน ลาป่วย หรือลาจกัธุระส่วนตัวได้					

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
5) ท่านรู้สึกมีความพึงพอใจกับการใช้เวลาในชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัว					
ด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม					
1) องค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนตระหนักถึงการมีส่วนร่วมต่อสังคม					
2) ท่านมีโอกาสช่วยเหลือ หรือให้บริการแก่สังคมในด้านต่าง ๆ ตามความรู้ความสามารถอย่างเต็มกำลัง					
3) ท่านมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร เพื่อสาธารณประโยชน์ต่อสังคม					
4) ท่านยินดีเสียสละและมีส่วนร่วมในการทำประโยชน์ให้แก่สังคม					
5) ท่านเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อก่อให้เกิดคุณค่าต่อสังคมกับองค์กรอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ความผูกพันด้านจิตใจ					
1) ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อองค์กรมีการพัฒนายิ่งขึ้น และยินดีที่จะปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์กรได้เจริญเติบโตยิ่งขึ้น					
2) ท่านรู้สึกภาคภูมิใจว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จขององค์กร					
3) ท่านรู้สึกมีความสุขและเห็นความสำคัญของการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย					
4) ท่านรู้สึกมั่นคงและปลอดภัยในการเป็นสมาชิกขององค์กร					

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
5) ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรในองค์กรแห่งนี้ และยินดีที่จะบอกผู้อื่นว่าทำงานในองค์กรนี้					
ความผูกพันด้านการคงอยู่					
1) ท่านยินดีที่จะปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้ต่อไป แม้ว่าจะได้รับตำแหน่ง หรือผลตอบแทนในองค์กรอื่นที่สูงกว่า					
2) ท่านปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กรแห่งนี้ต่อไป เพราะรู้สึกว่าได้ทำประโยชน์ให้แก่องค์กร					
3) ท่านยึดมั่นต่อการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและมุ่งสร้างการทำงานเป็นทีม เพื่อความมั่นคงขององค์กรร่วมกัน					
4) ท่านจะคงอยู่ในองค์กรแห่งนี้จนกว่าจะเกษียณอายุ					
5) ท่านคิดว่าองค์กรแห่งนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดสำหรับท่าน					
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน					
1) ท่านยินดีปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับขององค์กรอย่างเคร่งครัด					
2) ท่านมีความพร้อมอยู่เสมอที่จะทำทุกอย่างตามระเบียบ/มาตรฐานการทำงาน เพื่อความก้าวหน้าขององค์กร					
3) ท่านรู้สึกถึงภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ และตั้งใจปฏิบัติงานในหน้าที่ให้สำเร็จ					
4) ท่านยินดีและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร					
5) ท่านมั่นใจในแนวทางการดำเนินงานขององค์กรที่จะทำให้เกิดความสำเร็จได้อย่างมีคุณค่า					

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว

ผลการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านปริมาณงาน					
1) ปริมาณงานที่ได้รับมีความเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบ					
2) ท่านสามารถทำงานได้สำเร็จ โดยปริมาณผลงานที่ทำได้สูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน					
3) ผลงานที่ปฏิบัติได้เป็นไปตามเป้าหมายที่องค์กรวางไว้					
ด้านคุณภาพของงาน					
1) ผลงานที่ท่านปฏิบัติมีความถูกต้อง แม่นยำ					
2) ผลงานที่ปฏิบัติได้ถูกต้องทุกขั้นตอน และได้รับความเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					
3) ท่านได้รับคำชมเชยในเรื่องของผลงานที่มีความละเอียดและความรอบคอบจากหัวหน้างาน					
ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน					
1) ท่านสามารถตอบสนองงานที่ได้รับมอบหมายตามหน้าที่ได้อย่างรวดเร็ว					
2) ท่านปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง เมื่อได้รับมอบหมายงานถึงแม้จะเป็นงานเร่งด่วนก็ตาม					
3) ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จล่วงหน้าก่อนระยะเวลาที่ได้รับมอบหมายเสมอ					
ด้านการใช้ทรัพยากร					
1) ท่านคำนึงถึงความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรที่ใช้กับผลผลิตของงานอยู่เสมอ					
2) ท่านปฏิบัติงานด้วยทรัพยากรที่มีจำกัด โดยใช้อย่างประหยัดและคุ้มค่าที่สุด					

ผลการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
3) ท่านปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบ ระมัดระวัง และรักษา ทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงานให้อยู่ในสภาพพร้อม ใช้งานเสมอ					

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

.....



ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	ปิยะฉัตร เกตุแก้ว
วัน เดือน ปีเกิด	2 กรกฎาคม 2539
สถานที่เกิด	จังหวัดกรุงเทพมหานคร ประเทศไทย
ประวัติการศึกษา	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตจักรพงษ์ภูวนารถ ปริญญาบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการจัดการ (เกียรตินิยมอันดับ 1), 2561 มหาวิทยาลัยรังสิต ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, 2564
ที่อยู่ปัจจุบัน	27/16 หมู่ 5 ถนนวัดเวฬุวนาราม แขวงสีกัน เขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร
สถานที่ทำงาน	สหกรณ์ออมทรัพย์พนักงานการประปานครหลวง จำกัด
ตำแหน่งปัจจุบัน	นักบริหารสหกรณ์

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University