คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค พื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

Work-life Quality Affecting Organizational Commitment of Provincial Electricity Authority (PEA) Staff in Phra Nakhon Si Ayutthaya Province.

ธีรวัฒน์ โทนมี (Teerawat Tonmee)[1]*
ทศพล ปรีชาศิลป์ (Thotsapon Preechasin)[2]

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงานต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 2) ระดับความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 3) คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 200 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ วิเคราะห์หาค่าถดถอยแบบพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า 1)คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านมีความสัมพันธ์ทางสังคมในการทำงาน 2) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความตั้งใจที่ยังคงความเป็นสมาชิกขององค์กร รองลงมา คือ ด้านความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความพร้อมที่จะทุ่มเทในการทำงานให้องค์กร 3) คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันองค์กร พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

Abstract

This research aimed to study 1) the level of employee opinions on the quality of work life within the Provincial Electricity Authority in Phra Nakhon Si Ayutthaya Province, 2) the level of employee organizational commitment within the same organization, and 3) the impact of work-life

[1] นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ (Student Master of Business Administration Program, Faculty of Business Administration and Information Technology, Rajamangala University of Technology Suvarnabhumi) e-mail: drew2538@hotmail.com

[2] อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ (Curriculum Lecturer Master of Business Administration Program, Faculty of Business Administration and Information Technology, Rajamangala University of Technology Suvarnabhumi) e-mail: thotsapon.p@rmutsb.ac.th

*Corresponding author, e-mail: thotsapon.p@rmutsb.ac.th

quality on organizational commitment among employees in this region. The sample consisted of 200 employees of the Provincial Electricity Authority in Phra Nakhon Si Ayutthaya Province. The research instrument used was a questionnaire. The data were analyzed using descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation, as well as inferential statistics, specifically multiple regression analysis.

The findings revealed that 1) the overall quality of work life among employees of the Provincial Electricity Authority in Phra Nakhon Si Ayutthaya Province had a high average score. When considering specific aspects, the highest average was found in the area of safe and healthy working conditions, followed by opportunities for personal development, work-life balance, and adequate and fair compensation, with the lowest average in social relations at work. 2) The overall organizational commitment of employees also had a high average score. The highest average was found in the intention to remain a member of the organization, followed by confidence in the organization's goals and values, with the lowest average in the willingness to devote effort to the organization. 3) The quality of work life had a statistically significant impact on the organizational commitment of employees at the Provincial Electricity Authority in Phra Nakhon Si Ayutthaya Province at the 0.05 level.

Keywords: Work-Life Quality, Organizational Commitment, Provincial Electricity Authority Staff

วันที่รับบทความ: 5 มิถุนายน 2567 วันที่แก้ไขบทความ: 20 สิงหาคม 2567 วันที่ตอบรับตีพิมพ์บทความ: 25 สิงหาคม 2567

1. บทนำ

ในปัจจุบันหน่วยงานรัฐวิสาหกิจของประเทศไทยที่มีความรับผิดชอบผลิต จัดหา และจำหน่ายพลังงานไฟฟ้าหรือให้บริการสาธารณูปโภคด้านพลังงานไฟฟ้าจำนวน 3 หน่วยงาน ได้แก่ การไฟฟ้านครหลวง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย และการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (กฟภ. หรือ PEA) โดยการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมีบทบาทหน้าที่จัดหาและจำหน่ายพลังงานไฟฟ้าในพื้นที่ครอบคลุม 74 จังหวัด โดยยกเว้นในพื้นที่ 3 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดกรุงเทพมหานคร จังหวัดสมุทรปราการ และจังหวัดปทุมธานี โดยการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมีนโยบายพัฒนาและขยายระบบไฟฟ้าเพื่อให้บริการครอบคลุมทุกพื้นที่ โดยตอบสนองต่อความต้องการใช้ไฟฟ้าที่เพิ่มขึ้นและให้การเข้าถึงไฟฟ้าแก่ประชาชนในพื้นที่ห่างไกล การดำเนินการนี้ส่งผลกระทบต่อสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และมีผลต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนผู้มีส่วนได้เสียในพื้นที่ที่ได้รับบริการ (Sompop Tengthabtim, 2016)

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคได้ปรับเปลี่ยนองค์กรเป็นรูปแบบเชิงรุกเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันและเน้นการทำกำไร โดยแยกธุรกิจเป็นหน่วยธุรกิจหลักและรอง และนำระบบการบริหารคุณภาพ ISO 9002 มาใช้ การปรับปรุงนี้รวมถึงการปรับเปลี่ยนตำแหน่งงานให้มีความรับผิดชอบมากขึ้น การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการทำงาน เพื่อลดจำนวนบุคลากร ซึ่งการเปลี่ยนแปลงย่อมมีผลกระทบต่อบุคลากรและองค์กร (Piyanan Phopsuknaitham & Anamika Korbuakaew, 2010) การบริหารและการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องทำให้พนักงานมีความภาคภูมิใจและเชื่อมั่นในเทคโนโลยีขององค์กร ซึ่งนำไปสู่การขับเคลื่อนองค์กรให้กลายเป็น PEA Digital Utility ด้วยการดำเนินธุรกิจที่ยึดหลักธรรมาภิบาลและกำหนดกลยุทธ์ที่ชัดเจน เพื่อบรรลุเป้าหมายในการเป็นองค์กรที่โดดเด่นในด้านการให้บริการสาธารณูปโภคด้านพลังงานไฟฟ้า องค์กรมุ่งเน้นการพัฒนาประสิทธิภาพของทุกระบบงานและการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยให้ความสำคัญกับการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับพนักงาน (Somchai Tonmee, 2016)

ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี โดยมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด เมื่อพนักงานรู้สึกว่าได้รับการสนับสนุน ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม และมีโอกาสพัฒนา

ตนเอง จะมีแนวโน้มที่จะผูกพันกับองค์กรและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งส่งผลดีต่อความยั่งยืนและความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว (Binu Raj, et al., 2024) องค์การจึงควรสนับสนุนคุณภาพชีวิตของพนักงาน เช่น การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี การให้กำลังใจ และการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อนำไปสู่ประสิทธิภาพการทำงานที่ดีขึ้นและสร้างความผูกพันและความตั้งใจพัฒนาองค์การ (Provincial Electricity Authority, Sakon Nakhon Province, 2019)

ทั้งนี้ ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคขึ้นอยู่กับการสนับสนุนจากองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ซึ่งรวมถึงการได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม สภาพการทำงานที่ปลอดภัย โอกาสในการพัฒนาทักษะ และการมีสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน องค์กรต้องเสริมสร้างความรู้และทักษะของบุคลากรให้สามารถปรับตัวตามเทคโนโลยีใหม่ ๆ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการแก้ปัญหา ซึ่งจะนำไปสู่คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีและความผูกพันที่มีต่อองค์กร

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยาเพื่อนำผลวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสร้างความผูกพันของพนักงานในองค์กร นอกจากนี้ผู้วิจัยยังคาดหวังว่าผลการวิจัยในครั้งนี้จะทำให้องค์กรสามารถนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถนำไปพัฒนาในการสร้างเสริมความสัมพันธ์ของพนักงานที่มีต่อองค์กรได้

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

1.2.2 เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

1.2.3 เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

1.3.1 ขอบเขตประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประเภทรายเดือนที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหน้าที่ให้เป็นพนักงานประจำโดยได้รับเงินเดือนเป็นรายเดือนตามข้อบังคับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ว่าด้วยระเบียบพนักงาน พ.ศ. 2517 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจำนวน 340 คน (ข้อมูลจากฝ่ายบุคคลการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค พื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ณ วันที่ 30 มิถุนายน 2566)

1.3.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

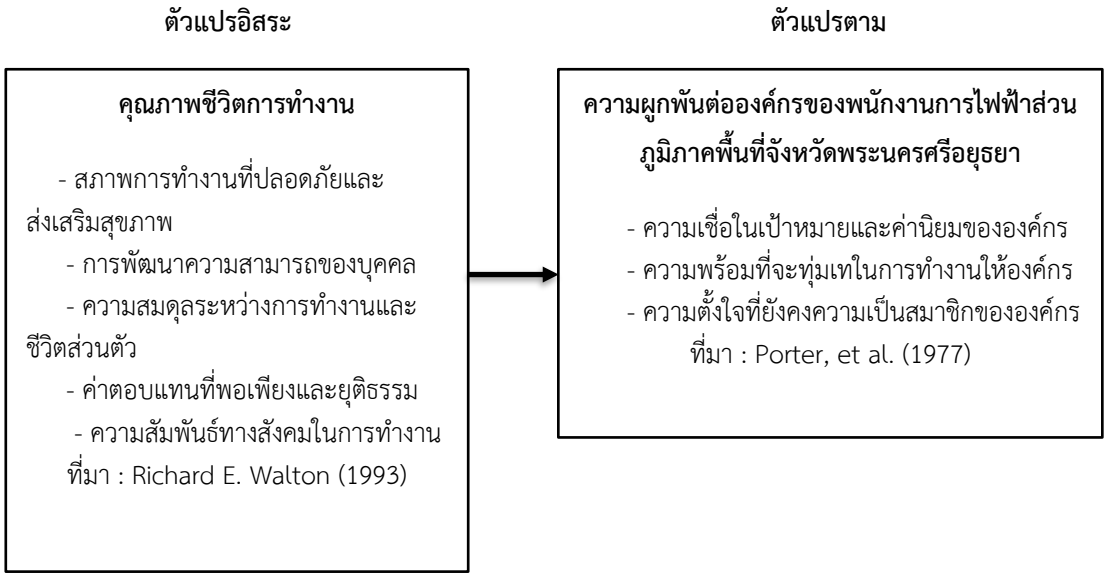
ตัวแปรอิสระ คือ คุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมในการทำงาน

ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ประกอบด้วย ด้านความเชื่อในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความพร้อมที่จะทุ่มเทในการทำงานให้องค์กร ด้านความตั้งใจที่ยังคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

1.1 สมมติฐานการวิจัย

คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

1.2 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

2. แนวคิดทฤษฎี

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

Monruethai Inthongsuk & Nakamon Jansom (2021) คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง และทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องานต่อองค์กร เพื่อให้คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสุข ซึ่งประกอบไปด้วยการให้คำปรึกษาและให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน มีความเป็นกันเองมีความสามัคคีกันในกลุ่มเพื่อนร่วมงาน การทำงานเป็นทีม เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันซึ่งจะทำให้งานที่มอบหมายมีคุณภาพมาก

Richard E. Walton (1973) ได้เสนอองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยได้ศึกษาสภาพแวดล้อมรอบตัวบุคคล สภาพสังคม ที่มีผลต่อบุคคล ความพึงพอใจของบุคคลในการปฏิบัติงานและได้แสดงให้เห็นถึงสาเหตุโดยมีเงื่อนไขต่าง ๆ มีลักษณะดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) คือการที่บุคคลได้รับค่าตอบแทนและผลประโยชน์ เงินเดือน สวัสดิการต่าง ๆ จากการปฏิบัติงานเพียงพอต่อการดำเนินชีวิตและเกิดความยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นที่ทำงานในประเภทเดียวกัน หรือในลักษณะงานที่คล้ายกัน

2. ด้านสถานที่การทำงานมีความปลอดภัยและมีการส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Working Condition) หมายถึง การมีสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน มีอุปกรณ์ เครื่องมือ พร้อมและเหมาะสมในการปฏิบัติงาน ทั้งยังมีความปลอดภัยและมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อสุขภาพ

3. ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถและเพิ่มศักยภาพของบุคคล (Development of Human Capacities) หมายถึง บุคคลที่ได้รับโอกาสในพัฒนาศักยภาพตนเองให้เกิดความชำนาญ เชี่ยวชาญ และเปิดโอกาสให้ความอิสระทางความคิดแล้วนำมาพัฒนา เพิ่มทักษะในการทำงานเพื่อให้เกิดผลประโยชน์ต่อองค์กร

4. ด้านบูรณาการทางสังคม (Social Integration) หมายถึง การทำงานแบบประสานกลมกลืนกันร่วมกับบุคคลอื่น หรือในองค์กรเดียวกันที่ได้รับมอบหมายงานปฏิบัติงานสอดคล้องในแนวทางเดียวกัน โดยพิจารณาความสามารถ ไม่กีดกั้นทางเชื้อชาติ ศาสนา ให้การช่วยเหลือสนับสนุนกันในองค์กรทั้งยังมีความจริงใจต่อกันอย่างแท้จริง

5. ด้านความสมดุลในชีวิต (Total Life Space) หมายถึง การจัดสรรเวลาในการทำงานและกิจกรรมต่าง ๆ ไม่ว่าชีวิตส่วนตัว ครอบครัว ควรมีความเหมาะสมพอดี มีสัดส่วน ช่องว่าง สำหรับกิจกรรมของตนเองกับการทำงาน

6. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security) หมายถึง การได้รับโอกาสให้มีหน้าที่การงานที่สูงขึ้นและได้รับการยอมรับพร้อมมอบหมายงานให้รับผิดชอบมากขึ้น ทั้งสามารถเข้ารับการอบรม เพิ่มทักษะให้เหมาะสมกับหน้าที่การงานที่สูงขึ้น มีความมั่นคง มีการเพิ่มรายได้ตามความสามารถ

จึงสรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของพนักงานต่อตนเองและองค์กร ซึ่งเป็นผลจากสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี การได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การมีโอกาสพัฒนาความรู้และทักษะ ความสัมพันธ์ทางสังคมที่ดีในองค์กร และการมีสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน องค์ประกอบเหล่านี้มีผลสำคัญในการสร้างความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร ทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานและรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

Somnan Suttarat and Kanyada Charansilp (2015) ให้คำนิยามของความผูกพันต่อองค์การ ว่าเป็นสภาวะทางจิตวิทยาที่มีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์การ เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวให้บุคคลนั้นตัดสินใจจะธำรงรักษาสภาพเป็นสมาชิกขององค์การไว้หรือลาออกจากองค์การ เช่นเดียวกับ Srithana Bunyaset (2017) กล่าวว่า ความผูกพันของพนักงาน หมายถึง เป็นความรู้สึกดี ๆ ของพนักงานที่มีต่องานและองค์การจนทำให้พนักงานทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลที่ดีขึ้นแก่องค์การและส่งผลให้องค์การเป็นองค์การที่คนทั่วไปอยากเข้ามาร่วมงานด้วย

Steers (1977) การที่พนักงานรู้สึกผูกพันและมีความทุ่มเทต่อองค์กรมีลักษณะที่สำคัญ 3 ประการ 1) การยอมรับและเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยพนักงานมีความภูมิใจในผลงานและยอมรับวิธีการทำงานขององค์กร 2) ความพยายามและความเต็มใจในการทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และ 3) ความปรารถนาที่จะรักษาสถานะการเป็นสมาชิกขององค์กรและแสดงความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

Porter, et al. (1977) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีสามด้านหลัก 1) มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบ 2) ความเต็มใจทุ่มเทและเสียสละทรัพยากรทางจิตใจและร่างกายเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร และ 3) ความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาความเป็นสมาชิกและแสดงความจงรักภักดีต่อองค์กร

สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสภาวะทางจิตวิทยาที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กร โดยเป็นตัวกำหนดให้บุคคลนั้นตัดสินใจที่จะรักษาสถานะเป็นสมาชิกขององค์กรหรือไม่ ความผูกพันของพนักงานหมายถึงความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรและงานที่ทำ ซึ่งผลักดันให้พนักงานทุ่มเทในการทำงานเพื่อบรรลุผลสำเร็จขององค์กร และทำให้องค์กรนั้นกลายเป็นที่ต้องการของผู้คนทั่วไปในการเข้าร่วมงาน ความผูกพันต่อองค์กรมี 3 ลักษณะสำคัญ ได้แก่ 1) การยอมรับและเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทและทำงานอย่างเต็มที่เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร 3) ความปรารถนาที่จะรักษาสถานะเป็นสมาชิกขององค์กรและแสดงความภักดีต่อองค์กร

3. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนและระเบียบวิธีวิจัย ดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่วิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประเภทรายเดือนที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหน้าที่ให้เป็นพนักงานประจำ โดยได้รับเงินเดือนเป็นรายเดือนตามข้อบังคับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ว่าด้วยระเบียบพนักงาน พ.ศ. 2517 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 340 คน (ข้อมูลจากฝ่ายบุคคลการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ณ วันที่ 30 มิถุนายน 2566)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้มาจากการคำนวณหาขนาดตัวอย่างของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค พื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยใช้สูตร Yamane, Taro. (1976) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และความคลาดเคลื่อน $\pm$ 5 ได้กลุ่ม ตัวอย่างจำนวน 184 ตัวอย่าง ผู้วิจัยจึงทำการเก็บตัวอย่าง 200 คน ขั้นตอนการได้ตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง อาศัยการสุ่มโดยอ้างอิงหลักความน่าจะเป็น (Probability) และใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multistage Sampling)

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จัดทำเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งสร้างขึ้นจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิด การวิจัย และวัตถุประสงค์การวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 25 ข้อ ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ จำนวน 14 ข้อ ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

3.3 การสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามสังเคราะห์เครื่องมือของ PhraMaha Ratthaphong Promhakul (2021) และ Wutthipong Promsuk (2018) เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม และเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องและให้คำแนะนำ พร้อมแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ หลังจากนั้นนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาความสมบูรณ์ ถูกต้อง และตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) แล้วนำผลการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน (Kanlaya Wanichbancha, 2018) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัยอีกครั้งเพื่อพิจารณาความถูกต้อง (Validity) และปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น แล้วนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแล้ว ไปทำการทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มข้าราชการตำรวจที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการวิจัย จำนวน 30 ตัวอย่าง เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ อัลฟาของครอนบาค (α-Coefficient) เท่ากับ 0.974

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล เดือน กุมภาพันธ์ - มีนาคม 2567 โดยการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยดำเนินการจัดเตรียมแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรง ความเชื่อมั่น พร้อมทดสอบความถูกต้องเรียบร้อย จำนวน 200 รวมเป็นชุด ผู้วิจัยดำเนินการนำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ มาทำการบันทึกข้อมูลลงรหัส เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์พร้อมลงรหัสและประมวลข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency; n) และค่าร้อยละ Percentage; %) ประเมินระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean ; $\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation; S.D.)

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยาโดยการวิเคราะห์หาค่าถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

4. สรุปผลการวิจัย

4.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิจัย พบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 75.00 มีอายุ 30 – 40 ปี จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 64.00 สถานภาพสมรส จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 56.00 ระดับการศึกษา ปริญญาตรี จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 52.00 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 – 29,999 บาท จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 64.00 ตำแหน่งปัจจุบัน ระดับ 4 – ระดับ 6 จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 65.00 และมีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 63.50

4.2 ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตารางที่ 1 แสดงผลการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.71	0.76	มาก	1
ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	3.66	0.77	มาก	2
ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว	3.51	0.84	มาก	3
ด้านค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม	3.50	0.89	มาก	4
ด้านมีความสัมพันธ์ทางสังคมในการทำงาน	3.45	0.91	มาก	5
ภาพรวมของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน	3.57	0.75	มาก	

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.57 , S.D.= 0.75) เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้ คือ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($\bar{X}$ = 3.71 , S.D.= 0.76) รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ($\bar{X}$ = 3.66 , S.D.= 0.77) ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว ($\bar{X}$ = 3.51 , S.D.= 0.84) ด้านค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม ($\bar{X}$ = 3.50 , S.D.= 0.89) และด้านมีความสัมพันธ์ทางสังคมในการทำงาน ($\bar{X}$ = 3.45 , S.D.= 0.91) ตามลำดับ

4.3 ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตารางที่ 2 แสดงผลการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
ด้านความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.52	0.84	มาก	2
ด้านความพร้อมที่จะทุ่มเทในการทำงานให้องค์กร	3.45	0.87	มาก	3
ด้านความตั้งใจที่จะยังคงความเป็นสมาชิกขององค์กร	3.54	0.77	มาก	1
ภาพรวมของความผูกพันต่อองค์กร	3.50	0.78	มาก	

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.50 , S.D.= 0.78) เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ด้านความตั้งใจที่ยังคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ($\bar{X}$ = 3.54 , S.D.= 0.77) รองลงมาคือ ด้านความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($\bar{X}$ = 3.52 , S.D.= 0.84) และด้านความพร้อมที่จะทุ่มเทในการทำงานให้องค์กร ($\bar{X}$ = 3.45 , S.D.= 0.87) ตามลำดับ

4.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณคุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

	คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน	ความผูกพันต่อองค์กร			t	p-value
		สัมประสิทธิ์การถดถอย (b)	(β)	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน S.E.		
	ค่าคงที่ (a)	0.21		0.09	2.17	0.03*
1.	ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	0.11	0.03	0.11	3.28	0.00**
2.	ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	0.09	0.04	0.09	2.13	0.03*
3.	ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว	0.15	0.04	0.16	3.74	0.00**
4.	ด้านค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม	0.19	0.04	0.22	4.09	0.00**
5.	ด้านมีความสัมพันธ์ทางสังคมในการทำงาน	0.37	0.04	0.43	8.30	0.00**
	$R = 0.94, R^2 = 0.90$, Adjusted $R^2 = 0.89$, SEE = 0.25 , F = 349.73 , Sig. = .000					

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ตัวแปรทำนายทั้ง 5 ตัวแปร คือ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม และด้านมีความสัมพันธ์ทางสังคมในการทำงาน ซึ่งเป็นตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยตัวแปรทั้ง 5 ตัวแปรนี้ สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยาได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และตัวแปรอิสระทั้ง 5 ตัวแปรมีอำนาจการทำนายประมาณร้อยละ 89 (Adjusted R Square = 0.89)

เมื่อนำค่าสถิติต่าง ๆ มาสร้างสมการพยากรณ์จะได้สมการพยากรณ์ คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

สมการคะแนนดิบ คือ

$\hat{Y}$=021+(011)(ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ)+0.09(ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล+015(ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว)+019(ด้านค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม) +037(ด้านมีความสัมพันธ์ทางสังคมในการทำงาน)

หรือเขียนในรูปคะแนนมาตรฐาน

Zy = (0.03)(ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ)+0.04(ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล+0.04(ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว)+0.04(ด้านค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม)+0.04(ด้านมีความสัมพันธ์ทางสังคมในการทำงาน)

5. อภิปรายผล

ผลการวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีประเด็นที่ผู้วิจัยได้นำมาอภิปรายผล ดังนี้

การศึกษาระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยที่ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีค่าเฉลี่ย

ระดับความคิดเห็นสูงที่สุด ทั้งนี้เพราะว่าสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพเป็นปัจจัยพื้นฐานที่มีความสำคัญสำหรับพนักงานซึ่งมีผลโดยตรงต่อสุขภาพร่างกายและจิตใจ และมีผลกระทบโดยตรงต่อคุณภาพชีวิต ประสิทธิภาพในการทำงานและสร้างความพึงพอใจและความสำเร็จในงาน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Phalakorn Saikaew (2021) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานราชการ กรมกิจการเด็กและเยาวชนที่ปฏิบัติงานในบ้านพักเด็กและครอบครัว การศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยเฉพาะด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพกายและจิตใจ และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ เป็นปัจจัยที่ส่งผลถึงความผูกพันต่อองค์การของพนักงานราชการกรมกิจการเด็กและเยาวชน ที่ปฏิบัติงานในบ้านพักเด็กและครอบครัว

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านความตั้งใจที่จะยังคงความเป็นสมาชิกขององค์กรมีระดับความคิดเห็นสูงที่สุด ทั้งนี้เพราะว่าพนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มั่นใจในโอกาสการพัฒนาอาชีพของตนเอง จึงเต็มใจที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร เต็มใจที่จะแนะนำและกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดีต่อผู้อื่น สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Phonphinit Onkham & Setthawat Chokwankul. (2022) ได้ศึกษาแนวทางส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานศูนย์เครื่องมือวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี พบว่า โดยรวมมีระดับความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตัวแปรทำนายทั้ง 5 ตัวแปร คือ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม และด้านมีความสัมพันธ์ทางสังคมในการทำงาน ซึ่งเป็นตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดย ตัวแปรทั้ง 5 ตัวแปรนี้ สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยาได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถอธิบายได้ดังนี้

5.1 ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ทั้งนี้เพราะสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและปลอดภัยสามารถสร้างความมั่นใจให้กับพนักงาน พนักงานจะรู้สึกว่าสามารถปฏิบัติงานได้โดยปราศจากความกังวลเกี่ยวกับความเสี่ยงต่อสุขภาพและความปลอดภัย นอกจากนี้ การส่งเสริมสุขภาพยังแสดงถึงความเอาใจใส่ขององค์กรต่อความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน ทำให้พนักงานรู้สึกว่าองค์กรให้ความสำคัญกับพนักงานอย่างแท้จริง เมื่อพนักงานรู้สึกว่าตนเองได้รับการดูแลอย่างดีและทำงานในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและสนับสนุนสุขภาพ จึงส่งผลถึงความผูกพันและภักดีต่อองค์กรมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ Gu Zhenjing, et al. (2022) ได้ศึกษาผลกระทบของสภาพแวดล้อมในที่ทำงานของพนักงานต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีไม่เพียงแต่ช่วยปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน แต่ยังเพิ่มระดับความผูกพันและความพึงพอใจของพนักงานต่อองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความภักดีของพนักงานในองค์กร

5.2 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ทั้งนี้เพราะว่า การพัฒนาความสามารถของพนักงานนั้นเป็นการเพิ่มทักษะและความรู้ทำให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและยังทำให้พนักงานรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและมีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์กร เมื่อพนักงานได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาความสามารถและได้รับโอกาสในการเรียนรู้ พนักงานจะรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนสำคัญขององค์กร ส่งผลให้เกิดความรู้สึกผูกพันและมีความตั้งใจที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Rizwan Qaiser Danish, et al. (2021) ได้ศึกษาผลกระทบของการรับรู้ถึงการ

สนับสนุนจากองค์กรและสภาพแวดล้อมการทำงานต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่าการพัฒนาทักษะและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของพนักงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรและลดอัตราการลาออกของพนักงาน

5.3 ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ทั้งนี้เพราะว่าการรักษาความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวไม่เพียงแต่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและลดความเครียด แต่ยังเป็นวิธีสำคัญในการสร้างความผูกพันระหว่างพนักงานกับองค์กร ทำให้พนักงานรู้สึกเป็นที่ต้องการและมีความสุขในการทำงาน ซึ่งเป็นผลประโยชน์ระยะยาวต่อทั้งพนักงานและองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัย Nyimas Ratna Kinnary, et al. (2023) อิทธิพลของความฉลาดทางอารมณ์ต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานและความพึงพอใจในการทำงาน พบว่าการบรรลุความสมดุลในการทำงานและชีวิตส่วนตัวมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร การมีความสมดุลที่ดีช่วยให้พนักงานรู้สึกมีความสุขและมีสุขภาพจิตที่ดี ซึ่งนำไปสู่ความภักดีและความมุ่งมั่นที่เพิ่มขึ้นต่อองค์กร

5.4 ด้านค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรมส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ทั้งนี้เพราะว่าค่าตอบแทนที่ยุติธรรมทำให้พนักงานรู้สึกว่าการทำงานของพนักงานได้รับการประเมินค่าอย่างเหมาะสมกับความพยายามและผลงาน ทำให้พนักงานเกิดความภักดีและมีความผูกพันต่อองค์กร พนักงานจะรู้สึกว่าได้รับการยอมรับและนับถือจากที่ทำงาน ปัจจัยนี้ทำให้ค่าตอบแทนมีผลต่อความผูกพันและความพึงพอใจของพนักงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Malahayatie, et al. (2023) ที่ได้ทำการศึกษาผลกระทบของค่าตอบแทนและการพัฒนาอาชีพต่อความพึงพอใจในการทำงาน โดยมีความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรส่งผ่าน พบว่า ค่าตอบแทนและการพัฒนาอาชีพส่งผลทางบวกต่อความพึงพอใจในการทำงาน โดยมีความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรส่งผ่าน ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

5.5 ด้านมีความสัมพันธ์ทางสังคมในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ทั้งนี้เพราะว่าการมีส่วนร่วมในกิจกรรมหรือโครงการของหน่วยงานช่วยให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนสำคัญและมีความเกี่ยวข้องกับองค์กร การได้รับการยอมรับและการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารเพิ่มความมั่นใจและความพึงพอใจในงาน ความรู้สึกนี้นำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Termsak Suwansak, et al. (2019) ได้ทำการศึกษาการมีส่วนร่วมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน พบว่า ความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน เช่น การมีส่วนร่วมในกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและการสนับสนุนจากผู้บริหาร ทำให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและมีความผูกพันมากขึ้น การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือการวางแผนภายในหน่วยงานทำให้พนักงานรู้สึกว่าตนเองมีอิทธิพลต่อผลลัพธ์ขององค์กร ส่งผลให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและความมั่นคงในการทำงาน

6. ข้อเสนอแนะ

6.1 ข้อเสนอแนะจากการวิจัยในครั้งนี้

6.1.1 ควรมีกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์เพื่อให้ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารเป็นอย่างดี เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีทั้งในระดับปฏิบัติและผู้บริหาร

6.1.2 ควรทบทวนค่าตอบแทนให้ตรงกับภาระงานที่รับผิดชอบ เพื่อสะท้อนถึงประสิทธิภาพการทำงานอย่างยุติธรรม และมีความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับความรู้ความสามารถ

6.1.3 ควรมีการทบทวนการกำหนดเวลาการทำงานที่เหมาะสมในแต่ละวัน ที่สามารถจัดลำดับความสำคัญระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวได้ อีกทั้งหน่วยงานควรสนับสนุนให้บุคลากรมีความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว

6.1.4 ควรมีกิจกรรมเสริมสร้างเพื่อให้เกิดความเต็มใจที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วยงาน เต็มใจที่จะแนะนำหน่วยงานให้กับผู้อื่น ภาคภูมิใจในหน่วยงาน และร่วมเป็นส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญของหน่วยงาน

6.1.5 ควรสร้างความเชื่อมั่นว่าการทำงานร่วมกันในหน่วยงานจะนำไปสู่ความสำเร็จร่วมกัน เพื่อแสดงให้มั่นใจว่าหน่วยงานจะบรรลุเป้าหมายและความสำเร็จที่ตั้งไว้

6.1.6 ควรสร้างค่านิยมองค์กรและวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดความพร้อมที่จะทุ่มเทและเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อหน่วยงาน และเตรียมความพร้อมที่จะรับมือกับความท้าทายในงาน

6.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

6.2.1 ควรทำการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ในด้านความสัมพันธ์ทางสังคมในการทำงาน การยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและได้รับการสนับสุนจากผู้บริหารเป็นอย่างดี เพื่อให้ทราบระดับความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน และนำผลการวิจัยมาบูรณาการในการพัฒนาความสัมพันธ์ทางสังคมในการทำงานของพนักงาน ทั้งในระดับปฏิบัติและระดับบริหาร

6.2.2 ควรทำการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความพร้อมที่จะทุ่มเทในการทำงานให้องค์กร เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมให้พนักงานมีความพร้อมที่จะทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กร

7. องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ทั้ง 5 ด้าน คือ 1) ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 2) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล 3) ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว 4) ด้านค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม และ 5) ด้านมีความสัมพันธ์ทางสังคมในการทำงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ 1) ความเชื่อในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) ความพร้อมที่จะทุ่มเทในการทำงานให้องค์กร และ 3) ความตั้งใจที่ยังคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ควรให้ความสำคัญทั้ง 5 ด้าน และควรมีกิจกรรมความสัมพันธ์ทางสังคมในการทำงาน ควรมีกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์เพื่อให้ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารเป็นอย่างดี เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีทั้งในระดับปฏิบัติและผู้บริหาร

8. เอกสารอ้างอิง

Binu Raj, A., Subramani, A. K., & Jan, N. A. (2024). Faculty engagement, quality of work-life, organizational commitment and spiritual leadership–examining the mediation and moderation effects. *Industrial and Commercial Training, 56*(1), 41-52.

Gu Zhenjing, Supat Chupradit, Kuo Yen Ku3, Abdelmohsen A. Nassani & Mohamed Haffa. (2022). Impact of Employees' Workplace Environment on Employees' Performance: A Multi-Mediation Model. *Original Research Article, 10*, 1-13.

Wanichbancha, K. (2018). *Statistics for research* (12th ed.). Samlada Limited Partnership. Bangkok.

Malahayatie, Sulaiman, Ainun Mardhiah. (2023). The Effect of Compensation and Career Development on Job Satisfaction with Organizational Commitment as Mediation Variable. **International Journal of Research and Review,** 10(3), 452-465.

Monruethai Inthongsuk and Nakamon Jansom. (2021). **The goal of creating a relationship between quality of life in Work with organizational commitment of employees in the organization**. Doctor of Business Administration, Rangsit University.

Nyimas Ratna Kinnary, Justine Tanuwijaya, Kurnia Indy Pratama S. , Tuti Fatimah, Ismail Hakki Miric. (2023). The Influence of Emotional Intelligence on Employee Engagement and Job Satisfaction. **International journal of Multidisciplinary Research and Analysis,** 6(8), 3542-3552.

Phalakorn Saikaew. (2021). **Quality of work life and organizational commitment of government employees of the Department of Children and Youth Affairs who work in children and family homes.** Independent research, Faculty of Political Science, Thammasat University.

Phonphinit Onkham and Setthawat Chokwankul. (2022). Guidelines for promoting organizational commitment of employees at the Center for Tools, Science and Technology. Suranaree University of Technology. **Journal of Administrative and Administrative Organization. Local Innovation, 6**(2), 114-130.

PhraMaha Ratthaphong Promhakul. (2021). **The influence of personal factors and quality of work life on organizational commitment of personnel at Pariyatidhamma School, Regular Education Division, Group 8**. Master of Public Administration, Sakon Nakhon Rajabhat University.

Piyanan Phopsuknaitham and Anamika Korbuakaew. (2010). **Quality of work life and employee commitment to the organization Provincial Electricity Enterprise Zone 1, Southern Region.** Faculty of Management Science Silpakorn University.

Porter, L. W., & Steer, R. M. (1977). Organizational Work. Personal Factor in Employee and Absenteeism. "Psychological Bulletin 80 No.2".

Provincial Electricity Authority, Sakon Nakhon Province. (2019). Summary of the Provincial Electricity Authority's operating results.

Walton, R. E. (1973). **Quality of Working Life: What is it? Stone Management Review**. Permission of The Publisher.

Danish, R. Q., Ramzan, S., & Ahmad, F. (2021). Effect of Perceived Organizational Support and Work Environment on Organizational Commitment; Mediating Role of Self-Monitoring. *Advances in Economics and Business, 1*(4), 312-317.

Tonmee, S.. (2016). *Study of training needs of Provincial Electricity Authority employees. Ayutthaya.* [Independent research Department of Business Administration]. Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University.

Suttarat, S., & Charansilp K. (2015). *The relationship between the work environment and leadership of Head nurse and commitment to the organization of Generation Y professional nurses at hospitals and state-run universities*. [Master's Degree Thesis]. Chulalongkorn University

Tengtuptim. S. (2016). *Human rights and the administration of the Provincial Electricity Authority.* Constitutional College, Constitutional Court Office.

Boonyaseth, S. (2017). *Creating employee engagement, in the course collection of economics for management and human resource management*. Unit 14. Nonthaburi: Sukhothai Thammathirat Open University.

Steers, R., M. (1977). Antecedent and Outcome Job Organizational Commitment. Administrative Science Quarterly, 22, 46-56.

Suwansak, T., Wongthongdee, S., Prempraneerach, Y., & Rugchoochip, K. (2019). Participation and Organizational Commitment of Employees at Synchrotron Light Research Institute. *Journal of politics, administration and law, 12*(3), 355-368.

Promsuk, W. (2018). *The influence of organizational culture and quality of work life on organizational commitment of police officers in Khon Kaen Provincial Police, Group Loei 5*. [Master's Thesis]. Sakon Nakhon Rajabhat University.

Yamane, T. (1976). *Statistics: An introductory analysis* (2nd ed.). Harper and Row.