



ในพระบรมราชูปถัมภ์

องค์การแห่งความสุขที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค  
ของพนักงานในจังหวัดปทุมธานี

พรศักดิ์ จรณธรรม

GRAD VRU

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

พ.ศ. 2560



EFFECT OF HAPPY WORK PLACE ON EMPLOYEES'S RELATIONSHIPS  
IN PROVINCIAL ELECTRICITY AUTHORITY,  
PATHUM THANI PROVINCE

PORNSAK JARANATHAM

AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS  
FOR THE DEGREE OF MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION  
IN BUSINESS ADMINISTRATION  
GRADUATE SCHOOL  
VALAYA ALONGKORN RAJABHAT UNIVERSITY  
UNDER THE ROYAL PATRONAGE PATHUM THANI

2017

ใบรับรองการค้นคว้าอิสระ  
บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

ชื่อเรื่องการค้นคว้าอิสระ องค์การแห่งความสุขที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค  
ของพนักงานในจังหวัดปทุมธานี

ชื่อนักศึกษา พรศักดิ์ จรรย์ธรรม  
รหัสประจำตัว 55B3170207  
ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
สาขาวิชา บริหารธุรกิจ

คณะกรรมการที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

คณะกรรมการที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

..... ประธาน .....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภิญญาพัชญ์ นาคภิบาล) (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรธนิษฐ์ ศิริโวหาร)

..... กรรมการ

(อาจารย์ ดร.ภัทรพล ชุ่มมี)

..... กรรมการ

(อาจารย์ ดร.ไอลดา อรุณศรี)

..... กรรมการและเลขานุการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภิญญาพัชญ์ นาคภิบาล)

..... ผู้ทรงคุณวุฒิ

(อาจารย์ ดร.ธเนศ เตชะเสน)

.....  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรธนิษฐ์ ศิริโวหาร)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ 17 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2560

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

ชื่อเรื่องการค้นคว้าอิสระ	องค์การแห่งความสุขที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ของพนักงานในจังหวัดปทุมธานี
ชื่อนักศึกษา	พรศักดิ์ จรณธรรม
รหัสประจำตัว	55B53170207
ปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	บริหารธุรกิจ
ประธานที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กัญญาพัชญ์ นาคภิบาล

### บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความสุขของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี 2) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี 3) เพื่อศึกษาองค์การแห่งความสุขที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี กลุ่มตัวอย่าง คือพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี จำนวน 507 คน โดยคำนวณจากสูตรของ ทาโร ยามาเน่ ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ได้ขนาดจำนวนของกลุ่มตัวอย่าง 223 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.88 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าทีเทส ค่าเอฟ และการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับความพึงพอใจของพนักงานเกี่ยวกับองค์การแห่งความสุข ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรู้ และด้านการเป็นที่ยอมรับในสังคมมีความพึงพอใจมากทุกด้าน
2. ระดับความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ ด้านบรรทัดฐาน มีความคิดเห็นมากที่สุดทุกด้าน
3. การเปรียบเทียบความพึงพอใจเกี่ยวกับองค์การแห่งความสุข ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี ที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน และอายุงาน แตกต่างกัน มีความพึงพอใจเกี่ยวกับองค์การแห่งความสุข โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
4. การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี ที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี ที่มีรายได้ ตำแหน่งงาน และอายุงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



5. การพยากรณ์องค์การแห่งความสุข ที่ส่งผลความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี พบว่า องค์การแห่งความสุขด้านความพึงพอใจในงานที่ ส่งผลต่อความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.313

**คำสำคัญ :** องค์การแห่งความสุข ความผูกพันต่อองค์การ และพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี



GRAD VRU

Independent Study Title	Effect of Happy Work Place on Employees's Relationships in Provincial Electricity Authority, Pathum Thani Province
Student	Pornsak Jaranatham
Student ID	55B53170207
Degree	Master of Business Administration
Field of Study	Business Administration
Independent Study Advisor	Assistant Professor Dr.Pinyapat Nakpibal

### ABSTRACT

The purpose of this research was 1) to study the personal factors affecting the level of employee happiness at Provincial Electricity Authority, Pathum Thani Province, 2) to study the personal factors affecting the level of organizational commitment of the employees at Provincial Electricity Authority, Pathum Thani Province, 3) to study the level of happiness in the organization and how it affected the level of organizational commitment of the employees at Provincial Electricity Authority, Pathum Thani Province. The research population was the 507 employees of Provincial Electricity Authority. The sample size was obtained using Taro Yamane's formula with a 95 % level of confidence. The sample consisted of 223 respondents. This research collected the data using a scaled rating questionnaire with a reliability of 0.88. The data were analyzed using the statistics of percentage, arithmetic mean, standard deviation, t-test, F-test and multiple regression analysis.

The results of the research were as follows:

1. The level of employee satisfaction with the happiness in the organization as it related to the aspects of job satisfaction, job achievement knowledge and being accepted socially was at a high level for all of them.
2. The opinions of the employees concerning organizational commitment as related to the aspects of persistence, norms and mindset were all at high level.
3. The comparisons done of employee satisfaction concerning organizational happiness at Provincial Electricity Authority, Pathum Thani Province related that the personal factors gender, age, marital status, education, income, position and work experience did not produce differences in the opinions both, overall and for each aspect at the level of significance of 0.05.

4. The comparisons of the opinions of the employees regarding organizational commitment at Provincial Electricity Authority, Pathum Thani Province revealed that the personal factors gender, age, marital status, and education did not produce any differences in opinions both overall and for each aspect at the significance level of 0.05. On the other hand, the personal factors income, position and work experience did produce differences in opinions regarding organizational commitment, both overall and for each aspect at the significance level of 0.05.

5. The study of how happiness impacted the organizational commitment of the employees at Provincial Electricity Authority, Pathum Thani Province revealed that organizational happiness with job satisfaction could predict the of opinions regarding the organizational commitment of the employees at Provincial Electricity Authority, Pathum Thani Province, with a correlation coefficient of 0.313.

**Keywords:** Happy Work Place Affecting Employees's Engagement in Provincial Electricity Authority, Phathum Thani Province

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้สามารถสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภิญญาพัชญ์ นาคภิบาล ประธานที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ที่ได้ให้คำปรึกษาแนะนำ รวมถึงข้อเสนอแนะต่างๆ ในการแก้ไขปัญหามาจนถึงให้งานวิจัยฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ และผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สอาด บรรเจิดฤทธิ์ รองศาสตราจารย์วรุณี เขาวนสุขุม และอาจารย์ ดร.ศักดิ์ชาย นาคนก ที่ได้กรุณาเป็นผู้ตรวจสอบแบบสอบถามตลอดจนให้คำแนะนำ และข้อเสนอแนะในการแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถาม ซึ่งเป็นเครื่องมือในการวิจัย

ขอขอบพระคุณพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานีที่ได้เสียสละเวลาให้ความร่วมมือเป็นกลุ่มตัวอย่างและตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณบุคคลที่กล่าวถึงข้างต้นด้วยความซาบซึ้ง และระลึกถึงพระคุณตลอดไป ที่ให้การสนับสนุนและเป็นกำลังใจจนทำให้งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงลงได้

พรศักดิ์ จรณธรรม

GRAD VRU

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ค
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ซ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
1.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3
1.4 สมมติฐานของการวิจัย.....	4
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	5
1.6 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	5
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	7
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การแห่งความสุข.....	8
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ.....	19
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	25
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	33
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	33
3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....	35
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	35
3.4 ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ.....	37
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	38
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	39
3.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	39
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	40
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลงานการวิเคราะห์ข้อมูล.....	40
4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล.....	40
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับองค์การแห่งความสุข.....	42
4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ.....	45
4.5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน.....	48

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	67
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	67
5.2 อภิปรายผล.....	70
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	72
บรรณานุกรม.....	74
ภาคผนวก.....	79
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม.....	80
ภาคผนวก ข แบบสัมภาษณ์และภาพประกอบการสัมภาษณ์.....	87
ภาคผนวก ค หนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูล.....	90
ภาคผนวก ง การหาค่าความเที่ยงตรงของเครื่องมือ.....	99
ภาคผนวก จ การหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	106
ภาคผนวก ฉ หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล.....	108
ภาคผนวก ช ประวัติความเป็นมาและข้อมูลทั่วไปของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค.....	117
ประวัติผู้วิจัย.....	125



## สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
3.1	แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	34
3.2	ตารางแสดงความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเป็นรายด้าน.....	38
4.1	แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละ ของปัจจัยส่วนบุคคล.....	41
4.2	ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจของพนักงานเกี่ยวกับ องค์การแห่งความสุข ด้านความพึงพอใจในงาน.....	43
4.3	ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจของพนักงานเกี่ยวกับ องค์การแห่งความสุข ด้านความสำเร็จในงาน.....	43
4.4	ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจของพนักงานเกี่ยวกับ องค์การแห่งความสุข ด้านความรู้.....	44
4.5	ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจของพนักงานเกี่ยวกับ องค์การแห่งความสุข ด้านการเป็นที่ยอมรับในสังคม.....	44
4.6	ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจของพนักงานเกี่ยวกับ องค์การแห่งความสุข โดยภาพรวม.....	45
4.7	ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจของพนักงานเกี่ยวกับ องค์การแห่งความสุข โดยภาพรวม.....	46
4.8	ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์การ ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่.....	46
4.9	ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์การ ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน.....	47
4.10	ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์การ โดยภาพรวม.....	47
4.11	การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของพนักงานเกี่ยวกับองค์การแห่ง ความสุข จำแนกตามเพศ.....	48
4.12	การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของพนักงานเกี่ยวกับองค์การแห่ง ความสุข จำแนกตามอายุ.....	49
4.13	การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของพนักงานเกี่ยวกับองค์การแห่ง ความสุข จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	50
4.14	การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของพนักงานเกี่ยวกับองค์การแห่ง ความสุข จำแนกตามระดับการศึกษา.....	51
4.15	การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของพนักงานเกี่ยวกับองค์การแห่ง ความสุข จำแนกตามรายได้.....	52

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.16	การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. (Fisher's Least Significant Difference) ของความพึงพอใจของพนักงานเกี่ยวกับองค์การแห่งความสุข จำแนกตามรายได้.....	53
4.17	การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของพนักงานเกี่ยวกับองค์การแห่งความสุข จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	53
4.18	การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของพนักงานเกี่ยวกับองค์การแห่งความสุข จำแนกตามอายุงาน.....	54
4.19	การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามเพศ.....	55
4.20	การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามอายุ.....	56
4.21	การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. (Fisher's Least Significant Difference) ความผูกพันต่อองค์การจำแนกตามอายุ.....	57
4.22	การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	57
4.23	การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามระดับการศึกษา.....	58
4.24	การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. (Fisher's Least Significant Difference) ด้านความผูกพันด้านจิตใจ จำแนกตามระดับการศึกษา.....	59
4.25	การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. (Fisher's Least Significant Difference) ความผูกพันด้านการคงอยู่ จำแนกตามระดับการศึกษา.....	59
4.26	การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามรายได้.....	60
4.27	การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. (Fisher's Least Significant Difference) ความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามรายได้.....	60
4.28	การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. (Fisher's Least Significant Difference) ความผูกพันด้านการคงอยู่ จำแนกตามรายได้.....	61
4.29	การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. (Fisher's Least Significant Difference) ความผูกพันด้านบรรทัดฐานจำแนกตามรายได้.....	61
4.30	การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	62

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.31	การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. (Fisher's Least Significant Difference) ความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	63
4.32	การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. (Fisher's Least Significant Difference) ความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	63
4.33	การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. (Fisher's Least Significant Difference) ความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	64
4.34	การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามอายุงาน.....	64
4.35	การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. (Fisher's Least Significant Difference) ความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามอายุงาน.....	65
4.36	การพยากรณ์ องค์การแห่งความสุขที่ส่งผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี.....	66



## สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1.1	แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4



GRAD VRU

## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง และแนวโน้มในอนาคต สะท้อนให้เห็นความเสี่ยงทางเศรษฐกิจ ทั้งการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้าง สถาบันทางสังคม และปัจเจกบุคคลจำเป็นต้องเตรียมคนให้พร้อม รับกับการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับโลก และภูมิภาคโดยเฉพาะในประชาคมอาเซียนประเทศไทยจึง มุ่งเน้นการพัฒนาคนทุกช่วงวัยให้เข้าสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน ทั้งด้านร่างกายที่ สมบูรณ์แข็งแรง มีสติปัญญาที่รอบรู้ และมีจิตใจที่สำนึกในศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม และความ เพียรเพื่อให้มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมในสังคม และหนุน เสริมสถาบันทางสังคมให้แข็งแกร่ง และเอื้อต่อการพัฒนาคน การพัฒนาประเทศเพื่อให้คนในสังคม อยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข เศรษฐกิจเจริญเติบโตอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน ภายใต้กระแสการ เปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกประเทศที่ปรับเปลี่ยนเร็วเป็นสิ่งที่คาดการณ์ได้ยาก และซับซ้อน มากยิ่งขึ้น โดยเร่งการสร้างภูมิคุ้มกันเพื่อป้องกันปัจจัยเสี่ยง และเสริมรากฐานของประเทศด้านต่างๆ ให้เข้มแข็งควบคู่ไปกับการพัฒนาคน และสังคมไทยให้มีคุณภาพ ให้มีโอกาสเข้าถึงทรัพยากร และ ได้รับประโยชน์จากการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมอย่างเป็นธรรม รวมทั้งสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจ ด้วยความรู้ และความคิดสร้างสรรค์บนพื้นฐานการผลิต และการบริโภคที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม นำไปสู่การพัฒนาประเทศที่มั่นคง และยั่งยืนโดยมีเป้าหมายหลักได้แก่ ความอยู่เย็นเป็นสุข และ ความสงบสุขของสังคมไทยเพิ่มขึ้น ความเหลื่อมล้ำในสังคมลดลง คนไทยมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มี สุขภาวะดีขึ้น มีคุณธรรม จริยธรรม และสถาบันทางสังคมมีความเข้มแข็งมากขึ้น เศรษฐกิจเติบโตใน อัตราที่เหมาะสมตามศักยภาพของประเทศ และคุณภาพสิ่งแวดล้อมอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน ซึ่งเป็น ดัชนีบ่งบอกถึงความอยู่เย็นเป็นสุข (คณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (2555-2559) , น.375)

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ(สสส.)ได้เริ่มดำเนินงานพัฒนาคุณภาพชีวิต ของพนักงานในองค์กร โดยใช้แนวคิดจัดการ “ความสุข 8 ประการหรือ Happy 8” บนฐานของ สุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางจิต สุขภาวะทางปัญญา และสุขภาวะทางสังคม มี 8 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ สุขภาพดี (Happy Body) น้ำใจงาม (Happy Heart) ผ่อนคลาย (Happy Relax) หาความรู้ (Happy Brain) ทางสงบ (Happy Soul) ปลอดภัย (Happy Money) ครอบครัวดี (Happy Family) และสังคมดี (Happy Society) (ขวัญเมือง แก้วดำเกิง, 2557, น. 6-7)

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นรัฐวิสาหกิจด้านสาธารณูปโภค ให้บริการด้านพลังงานไฟฟ้า เพื่อให้ เกิดความพึงพอใจสูงสุดทั้งด้านคุณภาพ และบริการอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำองค์การไปสู่ความสำเร็จ และรักษาสังคมสิ่งแวดล้อม ปัจจุบันผู้บริหารระดับสูงของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคได้มีการแสดงความ รับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility: CSR) เป็นการเอาใจใส่ และดูแล “สุข” ของประชาชนและคนในองค์กรรูปแบบหนึ่ง การแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมนี้อาจกระทำในชุมชนรอบ บริเวณที่องค์กรตั้งอยู่หรือชุมชนที่เป็นภูมิลำเนาของพนักงานขึ้นกับว่าองค์กรจะมีความพร้อมในการ แสดงความรับผิดชอบต่ออย่างไร ในด้านหนึ่ง การที่องค์กรมีแนวคิดเรื่องนี้ช่วยในภาพลักษณ์ขององค์กร



ดีขึ้นในสายตาของผู้ใช้บริการแจ้งลูกค้า รวมทั้งทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กร กับชุมชนมีการพัฒนาทรัพยากรไปในทางสร้างสรรค์ ในอีกด้านหนึ่งองค์กรได้มีการพัฒนาทรัพยากรที่สำคัญที่สุดนั้น คือ การพัฒนา “คนในองค์กร” ให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ มีจิตสำนึกที่ดีทั้งต่อตนเอง เพื่อร่วมงาน ครอบครัว องค์กร ชุมชน และสังคม เรื่อง CSR เป็นตัวอย่างหนึ่งของการพัฒนาสู่ “องค์กรสุขภาวะ” หรืออาจเรียกว่าองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ซึ่งถูกกำหนดให้เป็นเป้าหมายในการทำงานเพื่อสร้างเสริมสุขภาวะองค์กร (นโยบายการบริหาร และพัฒนาของผู้ว่าการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มกราคม 2558)

จากผลการดำเนินงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค และการสัมภาษณ์บุคลากรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอคลองหลวง (วีระศักดิ์ กลมอ่อน , สุรศักดิ์ เลาหบุตร และขวัญใจ ประเสริฐศักดิ์) พบว่าในปัจจุบันจังหวัดปทุมธานี มีการเจริญเติบโตทางธุรกิจเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว และมีการแข่งขันสูง การเพิ่มขึ้นของโรงงานขนาดเล็ก ขนาดกลางถึงขนาดใหญ่ โครงการอสังหาริมทรัพย์ อพาร์ทเมนต์ หอพัก และประชาชนทั่วไป ซึ่งต้องมาขอรับบริการจากการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ให้ดำเนินการขยายเขตระบบจำหน่าย ปักเสาพาดสายระบบจำหน่าย ติดตั้งหม้อแปลงไฟฟ้า และขอติดตั้งมิเตอร์ไฟฟ้าเพื่อใช้กระแสไฟฟ้าเพิ่มขึ้นจำนวนมาก ส่งผลให้ปริมาณงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเพิ่มมากขึ้น แต่จำนวนพนักงาน และเวลาในการปฏิบัติงานเท่าเดิม จึงส่งผลให้พนักงานที่ปฏิบัติงานเกิดความเครียด และขาดความสุขในการปฏิบัติงาน ประกอบกับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างขององค์กรให้เหมาะกับการบริหารงาน และการบริการลูกค้าให้ดียิ่งขึ้น จึงมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างใหม่ และย้ายพนักงานไปปฏิบัติงานในแผนกใหม่ จึงส่งผลให้พนักงานที่ถูกโยกย้ายเกิดความเครียด และขาดความสุขในการปฏิบัติงาน ที่จะต้องไปปฏิบัติงานในแผนกใหม่ เรียนรู้งานใหม่ในการปฏิบัติงาน และการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มีการนำนวัตกรรม และเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในองค์กร เพื่อให้องค์กรไปสู่ความสำเร็จ จึงส่งผลให้พนักงานบางส่วนที่ปรับตัวไม่ทันกับนวัตกรรม และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ทำให้เกิดความเครียด และขาดความสุขในการปฏิบัติงานในการใช้นวัตกรรม และเทคโนโลยีใหม่ ๆ นอกจากนี้การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค พบปัญหาด้านพฤติกรรมของพนักงานขาดการทุ่มเทให้กับการทำงาน การเสียสละให้กับองค์กร และการมีส่วนร่วมในองค์กร จึงส่งผลให้พนักงานลาออกจากงานก่อนเกษียณอายุ เพื่อรับเงินก้อนจำนวนหนึ่งไปลงทุนหรือเป็นคู่แข่งกับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค โดยตั้งบริษัทรับเหมาปักเสาพาดสาย และติดตั้งหม้อแปลง หรือลาออกไปอยู่กับบริษัทเอกชนที่ให้ผลตอบแทนสูงกว่า และตำแหน่งที่ดีกว่าการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยในฐานะเป็นบุคลากรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เล็งเห็นถึงความสำคัญของการศึกษา เรื่ององค์กรแห่งความสุขที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในจังหวัดปทุมธานี เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความสุข และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี เพื่อนำไปใช้งานในการบริหารจัดการองค์กรในด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ด้านทางสังคม ด้านสุขภาพในการทำงานและการเชื่อมโยงกับชุมชนให้พนักงานมีความสุขกับการทำงาน และรักองค์กร



## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย เรื่ององค์การแห่งความสุขที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี โดยกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

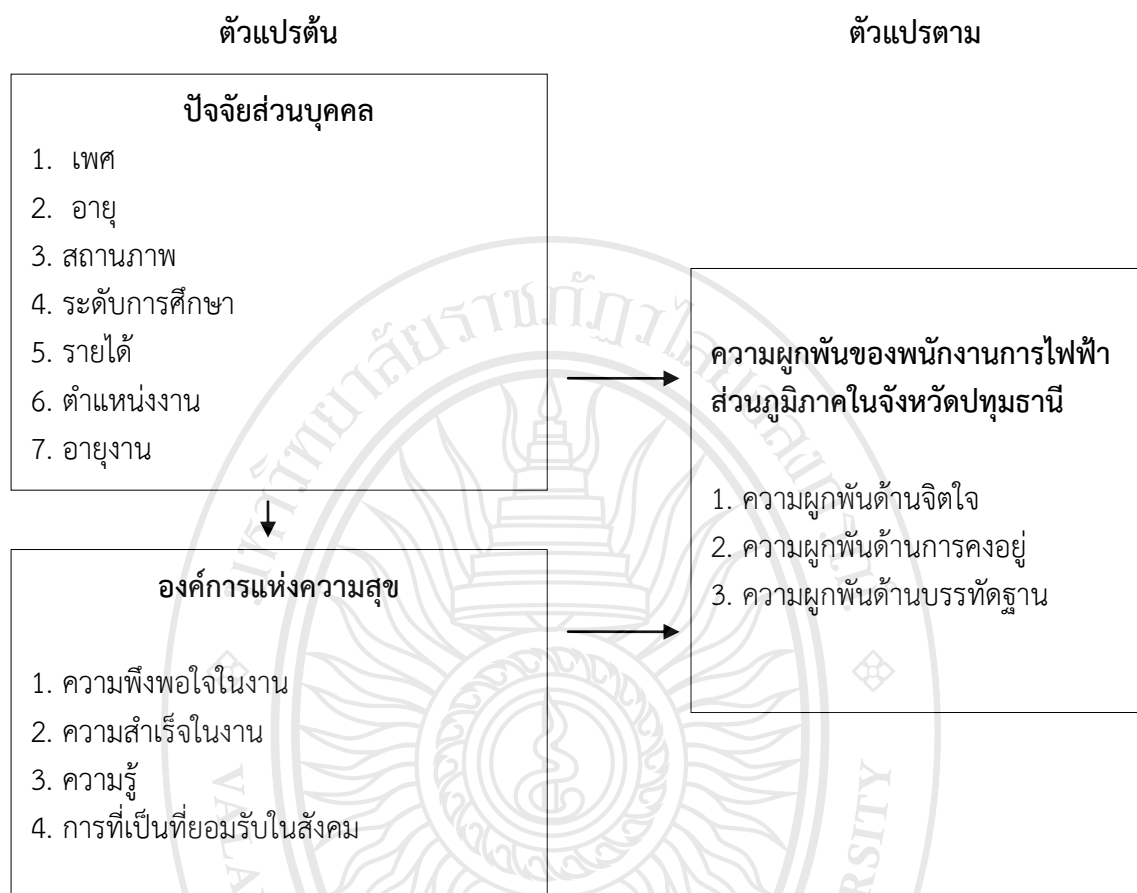
1.2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความสุขของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี

1.2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี

1.2.3 เพื่อศึกษาองค์การแห่งความสุขที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อการบริการของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี

## 1.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ด้านองค์การแห่งความสุข ผู้วิจัยได้ผสมผสานแนวคิดและทฤษฎีของ Warr (1990, pp. 193-210) Diener (2003, pp. 542-575) Manion (2003, pp. 652-659) Gavin and Mason (2004, pp. 379-392) และสำนักงานสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2557, pp.6) ส่วนด้านความผูกพันต่อการบริการได้ผสมผสานแนวคิดและทฤษฎีของ Kanter (1968, p. 251) Buchanan (1974, pp. 535-546) Dunham et al. (1994, p. 370) Greenberg (1995, p. 195) และ Allen and Meyer (1990, pp.710-720) มาใช้เป็นกรอบแนวคิดดังมีรายละเอียดตามภาพที่ 1



#### ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ที่มา: Warr (1990, pp. 193-210) Diener (2003, pp. 542-575) Manion (2003, pp. 652-659) Gavin and Mason (2004, pp. 379-392) สสส. (2557, p. 6) และ Kanter (1968, p. 251) Buchanan (1974, pp. 535-546) Dunham et al (1994, p. 370) Greenberg (1995, p. 195) Allen and Meyer (1990, pp. 710-720)

#### 1.4 สมมติฐานของการวิจัย

- 1.4.1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อความสุขของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี
- 1.4.2 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี
- 1.4.3 องค์การแห่งความสุขส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี

## 1.5 ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่ององค์การแห่งความสุขที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี ได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยประกอบด้วย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ตัวแปรที่ศึกษาและพื้นที่การศึกษา มีรายละเอียดดังนี้

1.5.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี จำนวน 507 คน(ข้อมูลจากการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (ภาคกลาง) ณ วันที่ 30 มีนาคม 2558)

1.5.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี โดยใช้หลักการคำนวณของสูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973 ,p. 112) ที่ค่าคลาดเคลื่อน 0.05 และระดับความเชื่อมั่น 95 % ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 224 คน

### 1.5.3 ตัวแปรในการวิจัย

1.5.3.1 ตัวแปรต้นได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน และอายุงาน ส่วนองค์การแห่งความสุขประกอบด้วย ความพึงพอใจในงาน ความสำเร็จในงาน ความรู้ และการเป็นที่ยอมรับในสังคม

1.5.3.2 ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์การประกอบด้วย ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม

### 1.5.4 พื้นที่ในการวิจัย

ในการศึกษาในครั้งนี้จะทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานีที่ปฏิบัติงานอยู่ในพื้นที่รับผิดชอบ จำนวน 7 การไฟฟ้า ได้แก่ 1) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคศรีสิต 2) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดปทุมธานี 3) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอคลองหลวง 4) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคปทุมธานี 2 5) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอธัญบุรี 6) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอลำลูกกา และ 7) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคลาดหลุมแก้ว

1.5.5 ช่วงเวลาในการวิจัยครั้งนี้ ทำการวิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูล เริ่มต้นในช่วงเดือน มีนาคม พ.ศ. 2558 ถึง มกราคม พ.ศ. 2559

## 1.6 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเรื่ององค์การแห่งความสุขที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี มีคำจำกัดความ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1.6.1 พนักงาน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี ประกอบด้วย ผู้บังคับบัญชา และผู้ปฏิบัติงาน

1.6.2 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน และอายุงาน

1) เพศ หมายถึง เพศของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี ที่ตอบแบบสอบถาม แบ่งเป็นเพศชาย และเพศหญิง

2) อายุ หมายถึง อายุของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี ที่ตอบแบบสอบถาม ตั้งแต่ปีที่เกิดจนถึงปัจจุบัน

3) สถานภาพสมรส สถานภาพการครองชีวิตคู่อยู่ในสังคม จำแนกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ โสด สมรส หม้ายหย่าร้างแยกกันอยู่

4) ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาขั้นสูงสุดของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ในจังหวัดปทุมธานี ที่ตอบแบบสอบถามในปัจจุบัน

5) รายได้ หมายถึง ผลตอบแทนรวมทั้งหมดจากการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้า ส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี ที่ตอบแบบสอบถามในปัจจุบัน

6) ตำแหน่งงาน หมายถึง สถานะทางการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ในจังหวัดปทุมธานี

7) อายุงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคใน จังหวัดปทุมธานี โดยตั้งแต่เริ่มบรรจุจนถึง ณ วันที่ตอบแบบสอบถาม

1.6.3 องค์การ หมายถึง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี ประกอบด้วย 7 การไฟฟ้า ได้แก่ 1) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคศรีสะเกษ 2) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดปทุมธานี 3) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอลองหลวง 4) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคปทุมธานี2(บางกะดี) 5) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอ รัษฎบุรี 6) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอลำลูกกา และ 7) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคลาดหลุมแก้ว

1.6.4 องค์การแห่งความสุข หมายถึง พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานีมีความ พึงพอใจในชีวิต มีเป้าหมายหลักของชีวิต มีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และสามารถทำงานร่วมกับ ผู้อื่นได้ ซึ่งมีองค์ประกอบแห่งความสุขได้แก่ ความพึงพอใจในงาน ความสำเร็จในงาน ความรู้ และ การเป็นที่ยอมรับในสังคม ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

1) ความพึงพอใจในงาน หมายถึง พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานีมีความ เต็มใจในการปฏิบัติงาน ที่มีสภาพแวดล้อมดีทำให้มีความกระตือรือร้น และมีความสุขสนุกสนานในการ ปฏิบัติงานส่งผลต่อความสำเร็จจุล่งตามเป้าหมายขององค์การ ก่อประโยชน์ต่อตนเอง และสังคม

2) ความสำเร็จในงาน หมายถึง พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานีได้รับ มอบหมายในการปฏิบัติงานที่มีความท้าทาย เกิดการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ทำให้ตนเองรู้สึกมีคุณค่า มีความสมหวังกับการปฏิบัติงานสอดคล้องกับความเป็นจริง เข้าใจ และยอมรับในผลงานที่เกิดขึ้นอย่างมีคุณค่า

3) ความรู้ หมายถึง พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี มีการพัฒนาตนเอง อยู่ตลอดเวลา ให้มีความเชี่ยวชาญไปสู่การเป็นมืออาชีพ ด้วยการมีความรู้ มีการศึกษาและตื่นตัว กระตือรือร้นในการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ๆ เพื่อปรับตัวให้เท่าทัน กับการตั้งรับการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา และพอใจที่จะแสดงความทันสมัยอยู่เสมอ

4) การเป็นที่ยอมรับในสังคม หมายถึง พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และลูกค้าด้วยความเอื้อเฟื้อ การให้เกียรติซึ่งกันและ กัน มีความเชื่อมั่นความผูกพัน และมีความสามัคคีต่อกันตลอดจนมีความสุข ซึ่งก่อให้เกิดการ ยอมรับในองค์การ และสังคม

1.6.5 ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง พนักงานพนักงานผู้ปฏิบัติงานในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ในจังหวัดปทุมธานี ที่แสดงออกต่อองค์การ ประกอบไปด้วย ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้าน การคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

1) ความผูกพันด้านจิตใจ หมายถึง ความรู้สึกภายในส่วนบุคคลของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี มีความผูกพันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร มีความยินดี และภาคภูมิใจที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เต็มใจ ท่วมเท และอุทิศตนเองให้กับองค์กร

2) ความผูกพันด้านการคงอยู่ หมายถึง พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี มีความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติด้วยความตั้งใจคงอยู่กับองค์กรโดยได้รับผลตอบแทน สวัสดิการ และการปรับเปลี่ยนตำแหน่ง การปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม

3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน หมายถึง พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี มีความผูกพันต่อวัฒนธรรมขององค์กร กฎระเบียบ ข้อบังคับ มีความยึดมั่น มีความภูมิใจในองค์กร จนกลายเป็นความจงรักภักดี

## 1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 เพื่อให้ผู้บริหารนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยนำมาปรับปรุง พัฒนาขั้นตอน และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ให้พนักงานมีความสุขในการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ

1.7.2 เพื่อให้ผู้บริหารนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปสร้างความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน เพื่อให้เกิดเป็นพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ เพื่อการพัฒนางาน และพัฒนาองค์กร

1.7.3 เพื่อให้ผู้บริหารนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปปรับปรุงและพัฒนา รูปแบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น จะช่วยส่งเสริมให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร



## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง “องค์การแห่งความสุขที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี” ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การแห่งความสุข
  - 2.1.1 ความหมายขององค์การแห่งความสุข
  - 2.1.2 ปัจจัยขององค์การแห่งความสุข
  - 2.1.3 องค์ประกอบขององค์การแห่งความสุข
  - 2.1.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับความสุข
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ
  - 2.2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ
  - 2.2.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ
  - 2.2.3 องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ
  - 2.2.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ
- 2.3 ประวัติความเป็นมาและข้อมูลทั่วไปของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
- 2.4 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การแห่งความสุข

องค์การแห่งความสุข เป็นแนวคิดหลักที่มุ่งดำเนินงานกับกลุ่มเป้าหมายหลักคือ “คนทำงานในองค์กร” ที่ถือเป็นบุคคลสำคัญ และเป็นกำลังหลักทั้งครอบครัว องค์กร ชุมชน และสังคม มีการส่งเสริมและพัฒนานโยบาย การสร้างองค์ความรู้ และการขับเคลื่อนเครือข่ายในการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตคนทำงาน ด้วยเป็นความสำคัญว่าเมื่อคนทำงานในองค์กรมีความสุข ย่อมส่งผลต่อผลประกอบการหรือผลผลิตขององค์กร ความผาสุกในครอบครัว ชุมชน ส่งผลต่อสังคมมีความสุขที่ยั่งยืน การสร้างความสุขในที่ทำงาน นับว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารองค์กร มุ่งเน้นให้บุคลากรทุกคนในองค์กรมีความสุขในการทำงาน ความสุขที่เกิดขึ้นนั้นก่อให้เกิดการรังสรรค์ทางความคิดงานที่ได้รับมอบหมายมีประสิทธิภาพมากขึ้น ลดความตึงเครียดจากการทำงาน และสภาพแวดล้อมลดความขัดแย้งในองค์กร ฉะนั้นองค์การแห่งความสุข กล่าวถึง ความหมายขององค์การ ความหมายของความสุข ความสุขในการทำงาน องค์ประกอบขององค์การแห่งความสุข ปัจจัยแห่งความสุข และทฤษฎีเกี่ยวกับความสุข ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

##### 2.1.1 ความหมายขององค์การแห่งความสุข

###### 1) ความหมายขององค์การ

แนวคิดทางเศรษฐศาสตร์ องค์กร หรือ องค์กร หมายถึง บุคคลกลุ่มหนึ่งที่มารวมตัวกัน โดยมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างร่วมกัน และดำเนินกิจกรรมบางอย่างร่วมกันอย่างมีขั้นตอนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้น โดยมีทั้ง องค์กรที่แสวงผลกำไร คือองค์กรที่ดำเนินกิจกรรมเพื่อการแข่งขันทางเศรษฐกิจ เช่น บริษัท ห้างหุ้นส่วน ห้างสรรพสินค้า ร้านค้าต่างๆ



และองค์การที่ไม่แสวงผลกำไร คือองค์การที่ดำเนินกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์เป็นหลัก เช่น สมาคม สถาบัน มูลนิธิ เป็นต้น โดยเริ่มแรกนั้น คำว่า "องค์การ" เดิมเป็นศัพท์บัญญัติมาจากคำภาษาอังกฤษ Organization ในขณะที่ คำว่า "องค์กร" เป็นศัพท์บัญญัติมาจากคำว่า organ โดยที่องค์กรหมายถึงหน่วยย่อยขององค์การ แต่ในปัจจุบันใช้ในความหมายเดียวกัน มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายขององค์การ ซึ่งได้แก่

โจนส์ (Jones, 1998, p.5) กล่าวว่า องค์การ หมายถึง การที่บุคคลใช้เครื่องมือต่างๆ เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการทำกิจกรรมบางอย่างที่ได้กำหนดไว้ให้บรรลุในสิ่งที่ปรารถนา และมีคุณค่า นั่นคือได้บรรลุเป้าหมายของพวกเขานั่นเอง

เดสเลอร์ (Dessler, 2004, p.8) องค์การ หมายถึง บุคคลที่รวมตัวกันแล้วมีการออกแบบบทบาทเพื่อให้แต่ละบุคคลสามารถทำงานด้วยกันได้เป็นผลสำเร็จตามเป้าหมาย

แม็คแชม (McShane, 2005, p.6) กล่าวถึงองค์การว่า หมายถึง เป็นกลุ่มของคนทำงานโดยการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันเพื่อให้บรรลุผล

จากความหมายข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายขององค์การ หมายถึง การที่คนตั้งแต่ 2 คน หรือบุคคลกลุ่มหนึ่งที่มารวมตัวกันอย่างเป็นทางการ และไม่เป็นทางการ โดยมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างร่วมกัน และดำเนินกิจกรรมบางอย่างร่วมกันอย่างมีขั้นตอนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้น โดยมีทั้ง องค์การที่แสวงผลกำไร คือองค์การที่ดำเนินกิจกรรมเพื่อการแข่งขันทางเศรษฐกิจ เช่น บริษัท ห้างหุ้นส่วน ห้างสรรพสินค้า ร้านค้าต่างๆ และ องค์การที่ไม่แสวงผลกำไร คือองค์การที่ดำเนินกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์เป็นหลัก เช่น สมาคม สถาบัน มูลนิธิ

## 2) ความหมายของความสุข

แนวความคิดทางปรัชญา และศาสนามักจะกำหนดนิยามของความสุขในความหมายของการดำรงชีวิตที่ดี หรือชีวิตที่มีความเจริญ สภาวะที่บุคคลรับรู้ว่าได้ทำในสิ่งที่ตนต้องการ และทำได้สำเร็จ มีความเป็นตัวของตัวเอง มีความภาคภูมิใจในการกระทำของตน มีความคิดเชิงบวก มีความกระตือรือร้นในการดำเนินชีวิตที่จะนำไปสู่การมีสุภาพที่ดี การพัฒนาตนเอง การมีสัมพันธภาพที่ดีกับคนรอบข้างและสังคม สามารถดำเนินชีวิตอย่างพอเพียงและมีใจที่สงบ มีวิธีการแสวงหาความสุขก็แตกต่างกันออกไป ตามแต่มุมมองและประสบการณ์ มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของความสุข ซึ่งได้แก่

กาฟวิน และแมสสัน (Gavin & Masson, 2004, pp.387-389) ได้ให้ความหมายความสุข หมายถึง มนุษย์ทุกคนอยากมีความสุข และแสวงหาหนทางที่จะนำชีวิตไปสู่ความสุข รวมถึงความสุขแต่ละประเภทจะสัมพันธ์กับสิ่งหนึ่งอย่างสมเหตุสมผล ความดีงามของมนุษย์เป็นความสุขที่บรรลุความเป็นเลิศของคุณลักษณะของจิต คือ ความมีเหตุผล หากมนุษย์จะพบกับชีวิตที่ดีงาม มนุษย์ก็ต้องอยู่ในสังคมที่ดีเช่นกัน

ดีเนอร์ และโออิชิ (Diener & Oishi, 2004, p.24) ได้ให้ความหมายความสุข หมายถึง การที่บุคคลประเมินสภาพ ของชีวิตขณะนั้นซึ่งเป็นความพึงพอใจ อาจทำได้หลาย ๆ รูปแบบ เช่น การประเมิน ภาวะสุภาพ ชีวิตแต่งงาน และชีวิตการทำงาน คนที่มีความสุขจะมี

อารมณ์ทางบวกสูง คิด และทำแต่ในสิ่งที่ดีในขณะที่คนขาดความสุข หรือมีอารมณ์ทางลบสูงมักจะทำ และคิดในสิ่งที่เลวร้าย

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), 2554, น.17) ได้ให้ความหมายความสุขหมายถึง การได้สนองความต้องการ หรือความสมอยากสมปรารถนา โดยความอยากรนี้เป็นได้ทั้งกุศล นั่นคือ ฉันทะ และอกุศล คือ ตัณหา และกล่าวว่าพระพุทธเจ้าตรัสถึงบ่อในความสุข 3 เรื่อง คือ 1) กามสุข 2) ความสุขทางสังคม และ 3) ความสุขในการพัฒนาชีวิต อันเป็นการอธิบายความสุขว่ามีหลายระดับ โดยที่กามสุข เป็นเรื่องของตอบสนองความต้องการทางประสาทสัมผัส ความสุขทางสังคม เป็นความสุขจากความเป็นมิตรและการอยู่ร่วมกันในครอบครัว ชุมชน และสังคม และความสุขจากภายใน เกิดขึ้นพร้อมกันไปกับการพัฒนาของชีวิต ก่อให้เกิดปัญญาที่ทำให้จิตใจเป็นอิสระ และกล่าวด้วยว่า พุทธศาสนามีได้ปฏิเสธกามสุข แต่สอนให้รู้จักปฏิบัติอย่างถูกต้องเท่านั้น

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2554, น.31) ได้ให้ความหมายความสุข หมายถึง ความสุขขึ้นอยู่กับนามธรรมมากกว่ารูปธรรม ความสุขเป็นเพียง “ความรู้สึกดี เพลิดเพลินกับชีวิต และต้องการความรู้สึกที่จะรักษาไว้”

สม สุจิรา (2555, น.18) ได้ให้ความหมายของความสุข หมายถึง ความสุขนั้นเปลี่ยนแปลงไปตามอายุของคนเรา โดยคนที่มีอายุน้อย หรืออยู่ในช่วงวัยหนุ่มสาวมีแนวโน้มมีความสัมพันธ์เรื่องความสุขกับความตื่นเต้น ในขณะที่คนสูงอายุมีแนวโน้มมีความสัมพันธ์เรื่องความสุขกับความรู้สึกสงบ ดังนั้นอะไรที่จะทำให้เรามีความสุขอาจไม่ใช่สิ่งที่ทำให้คนอื่นมีความสุขก็ได้ เพราะนั้นในช่วงหรือสถานการณ์ที่แตกต่างกัน คงไม่มีใครบนโลกใบนี้จะมีมีความสุขได้ร้อยเปอร์เซ็นต์

จากความหมายข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุป ความหมายของความสุข หมายถึง สภาวะที่บุคคลรับรู้ว่าได้ทำในสิ่งที่ตนต้องการ ทำได้สำเร็จ มีความเป็นตัวของตัวเอง มีความภาคภูมิใจในการกระทำของตน มีความคิดเชิงบวก มีความกระตือรือร้นในการดำเนินชีวิตที่จะนำไปสู่การมีสุขภาพที่ดี การพัฒนาตนเองการมีสัมพันธภาพที่ดีกับคนรอบข้างและสังคม สามารถดำเนินชีวิตอย่างพอเพียง มีความรัก มีความอบอุ่น มีความรู้สึกดี มีความรู้สึกสงบ มีความเอื้ออาทรกัน เพลิดเพลินพอใจกับชีวิต และมีชีวิตที่สมบูรณ์ในสังคม

3) ความหมายของความสุขในการทำงาน มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของความสุขในการทำงาน ซึ่งได้แก่

ลิบบอมอร์สกี (Lyubomirsky, 2001, pp.240-249) ได้ให้ความหมาย ความสุขในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งด้านปัจจัยส่วนบุคคล ประสบการณ์ แรงจูงใจ ตลอดจนแนวคิดเชิงบวก และแนวคิดเชิงจริยธรรม ทำให้พนักงานในองค์กรมี สุขภาพดี มีความอ่อนเยาว์ มีอารมณ์ดี เกิดการตัดสินใจที่ดี และสังคมเข้มแข็ง

มานิเยน (Manion, 2003, pp.652-659) ได้ให้ความหมาย ความสุขในการทำงาน หมายถึง พลังของอารมณ์ในทางบวก มีความรู้สึกสดชื่น มีชีวิตชีวา มีประสบการณ์ความสุข มีความสนุกสนานในการทำงานเป็นส่วนสำคัญในการปฏิบัติงาน บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ เกิดการคงอยู่ในองค์กร มีความตั้งใจปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ และประสิทธิภาพต่อไป

พรรณนิภา สืบสุข (2548, น.10) ได้ให้ความหมาย ความสุขในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรัก รู้สึกสนุกสนาน และศรัทธาในงานที่ทำ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และประสบการณ์ที่ได้รับเกิดความรู้สึกสร้างสรรค์ในทางบวก

ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551, น.7) ได้ให้ความหมาย ความสุขในการทำงาน หมายถึง ผลของการที่บุคคลรับรู้พฤติกรรมการทำงานของตนเอง ผู้ร่วมงาน และสัมพันธภาพระหว่างกัน ทำให้แสดงอารมณ์ที่มีต่องานในทางบวก รับรู้ได้ถึงการให้ความร่วมมือ และให้การช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างผู้ร่วมงาน ทำให้เกิดมิตรภาพ และความปรารถนาดีต่อกัน มีความรัก ชอบ ผูกพันในงานที่ตนทำ กระตือรือร้น และยินดีที่ได้กระทำในงานที่ตนเองรัก ยินดีกับความสำเร็จที่ได้มาจากการที่ท้าทาย มีคุณค่า และนำภาคภูมิใจที่จะพยายามทำงานให้ประสบความสำเร็จ ได้รับการยอมรับนับถือ และความคาดหวังที่ดีจากผู้ร่วมงาน ทำให้เกิดความพยายาม และความรับผิดชอบในการทำงานมากยิ่งขึ้น

สุรกุล สีเรือง (2553, น.9) ได้ให้ความหมาย ความสุขในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน อันได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน งานที่ตนเองต้องรับผิดชอบ มีความคาดหวังถึงความสำเร็จในการทำงาน และการได้เป็นที่ยอมรับนับถือจากผู้ร่วมงาน ซึ่งก่อให้เกิดความพึงพอใจ ความสนุก ความรื่นเริง ความตั้งใจในการทำงาน ความภูมิใจในงานที่ตนเองต้องดูแลรับผิดชอบ

จากความหมายข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายขององค์การแห่งความสุข หมายถึง พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1(ภาคกลาง) มีความสุขจากการทำงาน เป็นความสุขทางด้านร่างกาย และความสุขทางด้านจิตใจ กล่าวคือ ความสุขทางด้านร่างกาย ได้แก่การมีร่างกายที่แข็งแรง ไม่เกิดการเจ็บป่วยแก่ร่างกายอันเกิดมาจากสาเหตุจากการทำงาน เช่น ความเครียดจากการทำงาน ส่งผลให้ร่างกายเจ็บป่วย หรือการทำงานมากเกินไปทำให้การพักผ่อนไม่เพียงพอ ส่งผลให้ร่างกายเจ็บป่วย รวมถึงมีสภาพแวดล้อมการทำงานรวมถึงมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ส่วนความสุขทางด้านจิตใจ เกิดจากการที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรัก รู้สึกสนุกสนาน รับรู้ถึงความสามารถของตนเอง รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ ศรัทธาในงานที่ทำ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานผูกพันในงานที่ตนทำ และการมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน หัวหน้า ลูกค้ำ เป็นต้น

2.1.2 ปัจจัยขององค์การแห่งความสุข มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุข ซึ่งได้แก่

ไอโอเพนเนอร์ (Iopener, 2003, pp.155-164) กล่าวถึง บัญญัติ 12 ประการของ ไอโอเพนเนอร์ สำหรับการทำงานอย่างมีความสุข ประกอบด้วย การทำงานให้เสร็จโดยประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของค่านิยม การได้ทำงานที่มีความหลากหลาย การมีความสามารถควบคุมงานที่ทำได้ ความต้องได้รับการ ขอบคุนจากผู้อื่น การได้ใช้ความสามารถที่คุนชำนาญงานนั้นให้ดี การได้รู้ว่าอะไรคือสิ่งที่องค์กรคาดหวังจากคุน ความเข้าใจถึงความสำคัญในสิ่งที่ตนทำ การได้รับการรับฟัง การมีเพื่อนในที่ทำงาน การมีความคิดในแง่ดีหรือมองโลกในแง่ดี การมีหัวหน้าที่เหมาะสมกับ

ตัวเอง และรับข้อมูลย้อนกลับอย่างสร้างสรรค์ ไอโอเพนเนอร์ (พ.ศ. 2546) ได้ชี้ต่อไปอีกว่า การทำงานอย่างมีความสุขนั้น แตกต่างจากความพึงพอใจในการทำงาน กล่าวคือ การทำงานอย่างมีความสุขนั้นมุ่งในเรื่องของการควบคุม และมีอิทธิพลในขณะที่ความพึงพอใจในงานจะครอบคลุมการวัดต่างๆ ที่มีผลต่อพนักงาน เช่น การจ่ายค่าตอบแทนสถานที่ทำงาน บำเหน็จบำนาญ เป็นต้น อาจกล่าวได้ว่าความสุขในการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งของความพึงพอใจในการทำงาน แต่เป็นเครื่องมือที่ดีกว่าทั้งในด้านผลการปฏิบัติงานความผูกพันกับองค์กร และแรงจูงใจในการทำงาน ดังนั้นการทำงานอย่างมีความสุขนั้นตั้งอยู่บนสถานการณ์ปัจจุบัน เกี่ยวอุปสรรคต่างๆที่ทำให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นในการค้นหาเพิ่มมากขึ้น เน้นการเดินทางมากกว่าจุดหมายปลายทาง หรืออีกนัยหนึ่งการทำงานอย่างมีความสุขตั้งอยู่บนความสำเร็จของคนที่มีศักยภาพ กล่าวได้ว่าหากพนักงาน รู้สึกมีความสุขในสิ่งที่พนักงานได้ทำแล้ว พนักงานจะมีความสุขผูกพัน และจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น เป็นที่แน่นอนว่าองค์กรเมื่อประสบความสำเร็จแล้วความสุขภายในองค์กรย่อมเกิดขึ้น แต่มีนักธุรกิจที่ประสบความสำเร็จมากมายกล่าวว่า ความสำเร็จไม่ได้เหมือนกับความสุข ความสำเร็จนั้นไม่นำไปสู่ความผูกพัน ความจงรักภักดี และแรงจูงใจกับองค์กรในระยะยาว ในทางตรงข้ามความสุขในการทำงานจะเป็นตัวนำมาซึ่งสิ่งนั้น การทำงานอย่างมีความสุขนั้น จะนำมาซึ่ง พนักงานอยู่กับองค์กรนานขึ้น

คิดในเชิงบวก มีความรับผิดชอบในหน้าที่มากขึ้น ได้รับการเคารพนับถือและยอมรับจากคนอื่น ๆ อัตราการป่วยลดน้อยลง นำสิ่งใหม่ๆ เข้ามาแก้ไข และใช้กลยุทธ์ในการแก้ไขปัญหา

ซึ่งลักษณะนิสัย และพฤติกรรมเหล่านี้จะทำให้พนักงาน เพื่อนร่วมงาน ทีมงาน หัวหน้า และลูกค้ามีความสุข

คาสซิโอ ดับบลิว.เอฟ. (Cascio W.F., 2003, p.16) กล่าวถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ทำให้พนักงานพึงพอใจในการทำงาน องค์กรควรให้พนักงานมีส่วนร่วมมากขึ้น ซึ่งรวมถึงการเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็น เช่น เพื่อสะท้อนความต้องการของพนักงาน ได้แก่ ความต้องการด้านผลตอบแทน ผลประโยชน์ และสวัสดิการต่างๆ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจสำหรับการเปลี่ยนแปลงในองค์กร ซึ่งการมีส่วนร่วมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับความสุขในการทำงาน

เจอร์รี เดรสเลอร์ (Gery Dessler, 2003, pp.58-60) กล่าวถึง ปัจจัยที่สำคัญในการเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงาน อันเป็นผลให้พนักงานทำงานได้อย่างมีความสุขนั้น ประเด็นที่ควรคำนึงถึงคือ การกำหนดโครงสร้างค่าจ้างที่เหมาะสม พิจารณาถึงความยุติธรรมภายนอกเมื่อเทียบกับบริษัทอื่น และความยุติธรรมภายใน เมื่อเทียบกับงานอื่นที่มีค่างานระดับเดียวกันในองค์กร ปัจจัยนี้มีส่วนช่วยสร้างความรู้สึก ความยุติธรรม นอกจากนี้ค่าประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีหลักเกณฑ์แน่ชัดและเป็นที่ยอมรับของพนักงานซึ่งเป็นอีกส่วนหนึ่งที่จำเป็น

มาริลิน การ์ดเนอร์ (Marilyn Gardner, 2004, pp.39-50) กล่าวถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย การได้รับการชื่นชม ยกย่องสรรเสริญเมื่อมีความสำเร็จ การยอมรับนับถือ การได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา ความเจริญก้าวหน้าและเติบโตในงานส่วนบุคคล การมีผู้บังคับบัญชาที่ดี มีความซื่อสัตย์ต่อผู้ร่วมงาน รับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน และเอาใจใส่ต่อผู้ร่วมงาน การมีเพื่อนร่วมงานที่สามารถทำงานร่วมกันได้ และการรับรู้ในเป้าหมาย



ของการทำงานได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับสิ่งที่ผู้นำควรทำเพื่อสร้างความสำเร็จให้เกิดขึ้นในองค์กร ภายใต้หัวข้อ “สิ่งที่ผู้นำทำ” ซึ่งมีทั้งหมด 8 ข้อด้วยกันคือ

1. ผู้นำจะต้องมีความพยายามที่จะพัฒนาทีมของเขาโดยใช้โอกาสที่เกิดขึ้นจากเหตุการณ์หรือประสบการณ์ต่างๆ เพื่อที่จะประเมิน ให้คำปรึกษา และสร้างความมั่นใจให้กับทีมของตน
2. ผู้นำจะต้องมีความมั่นใจว่าทีมเข้าใจถึงวิสัยทัศน์องค์กรและได้ซึมซับเข้าไปในสายเลือด และลมหายใจ

3. ผู้นำจะต้องเข้าถึงทีมของตนจะต้องสร้างพลังใจ และการมองโลกในแง่ดีให้แก่ทีม

4. ผู้นำจะต้องเป็นคนสร้างความเชื่อใจด้วยความจริงใจโปร่งใส และน่าเชื่อถือ
5. ผู้นำจะต้องมีความกล้าในการตัดสินใจในสิ่งที่แปลกใหม่ และสามารถเรียกพลังใจกลับมาได้

6. ผู้นำจะต้องสามารถที่ผลักดันให้เกิดความอยากรู้อยากเห็น และจะต้องสามารถตอบข้อสงสัยที่เกิดขึ้นได้ผ่านการกระทำ

7. ผู้นำจะต้องสร้างแรงบันดาลใจกับความเสี่ยงที่เกิดขึ้น และเรียนรู้กับความเสียดังกล่าวด้วยตัวอย่าง

8. ผู้นำจะต้องให้ความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้นไม่ว่าความสำเร็จนั้นจะเล็กหรือใหญ่ด้วยการฉลองหรือให้รางวัลกับทีมเพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้น นอกจากนี้ Jack Welch ได้กล่าวโดยสรุปถึงการเป็นผู้นำว่า ในการเป็นผู้นำที่จะประสบความสำเร็จได้นั้นจะต้องรักษาซึ่งสมมูลของสิ่งที่ผู้นำจะต้องทำทั้ง 8 ประการ นอกจากนี้ผู้นำจะต้องใส่ใจกับทีมงานหรือพนักงานภายใต้การนำของผู้นำ ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของงานความสำเร็จ และการเติบโตของพนักงาน โดยทำให้พนักงานรู้สึกถึงความจริงใจความยุติธรรม ความซื่อสัตย์ การมองโลกในแง่ดี และการมีมนุษยธรรม

ชีูเมนโต คอนซัลตัง (Chiumento Consulting, 2007, pp.142-146) กล่าวถึงปัจจัย 10 ประการที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความสุขในการทำงานของพนักงานต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเป็นมิตร และการให้ความช่วยเหลือของเพื่อนร่วมงาน ได้งานที่ให้ความสนุกสนานเพลิดเพลิน การมีหัวหน้างานดีหรือผู้บังคับบัญชาในสายงานที่ดี มีความเหมาะสมระหว่างงานและชีวิตที่ดี ความหลากหลายของงานที่ได้รับมอบหมาย ความเชื่อว่าตัวเองสามารถทำบางสิ่งบางอย่างได้อย่างคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุด ความรู้สึกว่าสิ่งที่ตนได้ทำนั้นนำมาซึ่งความแตกต่าง การเป็นส่วนหนึ่งของทีมที่ทำให้ประสบความสำเร็จ การได้รับการยอมรับเมื่อประสบความสำเร็จ และมีการแข่งขันเรื่องเงินเดือน

2.1.3 องค์ประกอบขององค์การแห่งความสุข มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงองค์ประกอบขององค์การแห่งความสุข ซึ่งได้แก่

วอร์ (Warr, 1990, pp.193-210) กล่าวว่าความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ประกอบด้วย

1. ความรื่นรมย์ในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับการทำงาน และไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใดๆ ในการทำงาน

2. ความพึงพอใจในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานโดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน ชอบใจ พอใจ เต็มใจ สนใจ มีความภูมิใจ และยินดีในการปฏิบัติงานของตน

3. ความกระตือรือร้นในการทำงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็วกระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน

มานีเยน (Manion, 2003, pp.652-659) กล่าวถึง ความสุข ว่าเป็นผลที่เกิดจากการเรียนรู้จากการกระทำ การสร้างสรรค์ของตนเอง การแสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ มีความเปลี่ยนแปลงนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นอารมณ์ในทางบวกที่เกิดจากพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่น การให้ความร่วมมือ และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานเพิ่มมากขึ้น การร่วมกันแสดงความคิดเห็นด้วยเหตุผล มีการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และผลจากการประสบความสำเร็จในการทำงาน ทำให้แสดงอารมณ์ในทางบวก อย่างเช่น ความสุขสนุกสนาน ทำให้สถานที่ทำงานเป็นที่น่ารื่นรมย์ และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี บุคคลที่ปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความสนุกสนาน ทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน มีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีความผูกพันในงาน และทำให้คงอยู่ในองค์กรต่อไป ม้องค์ประกอบของความสุข 4 ด้าน ดังนี้

1. การติดต่อสัมพันธ์ คือ การรับรู้พื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน โดยที่บุคลากรมาร่วมกันทำงาน เกิดสังคมการทำงานขึ้น เกิดสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากรที่ตนปฏิบัติงาน ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตรให้การช่วยเหลือ และได้รับความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน เกิดมิตรภาพระหว่างปฏิบัติงานกับบุคลากรต่าง ๆ และความรู้สึกเป็นสุข ตลอดจนรับรู้ได้ว่าอยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความรักและปรารถนาดีต่อกัน

2. ความรักในงาน คือ การรับรู้ถึงความรู้สึกรัก และผูกพันอย่างแนบแน่นเกี่ยวกับงาน รับรู้ตนมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงาน กระตือรือร้น ตื่นเต้น ดีใจ เพลิดเพลินในการที่จะปฏิบัติงาน และปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ รู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงาน มีความภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน

3. ความสำเร็จในงาน คือ การรับรู้ว่าตนปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับความมอบหมายให้ทำงานที่ทำทนายให้สำเร็จ มีอิสระในการทำงานเกิดผลลัพธ์การทำงานไปในทางบวก ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จมีความก้าวหน้า และทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา

4. การเป็นที่ยอมรับ คือ การรับรู้ว่าตนเองได้รับการยอมรับ และความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ได้รับความคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงาน และความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน ร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้ร่วมงานตลอดจนได้ใช้ความรู้อย่างต่อเนื่อง

ดีเนอร์ (Diener, 2004, pp.542-575) กล่าวถึง องค์ประกอบของความสุข คือ ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในการเป้าหมายของชีวิต ตลอดจนประสบการณ์ในชีวิตเหล่านั้นเป็นอารมณ์ความรู้สึกด้านลบต่ำ คนที่มีความสุขเกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลายอย่างที่แตกต่างกันเช่น อายุ สถานภาพสมรส รายได้ สภาพแวดล้อม ที่ส่งผลต่อความต้องการของบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในชีวิตซึ่งก่อให้เกิดความสุขดังนี้



1. ความพึงพอใจในชีวิต หมายถึง การที่บุคคลมีความพอใจในสิ่งที่ตนเป็นหรือกระทำอยู่ มีความสมหวังกับเป้าหมายของชีวิตสอดคล้องกับความเป็นจริง สามารถกระทำได้ตามที่ตั้งใจ สมเหตุสมผล เข้าใจ และยอมรับในสิ่งที่เกิดขึ้นโดยไม่จำเป็นต้องปรับตัว

2. ความพึงพอใจในงาน หมายถึง การที่ตนได้ทำในสิ่งที่ตนรัก และชอบพอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับงาน มีความสุขเมื่องานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ตลอดจนทำให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง และสังคม

3. อารมณ์ทางบวก หมายถึง การที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกเป็นสุขกับสิ่งที่ดี รื่นเริง ธรรมชาติ สนุกสนานกับการทำงาน ยิ้มแย้มแจ่มใสเบิกบานได้เสมอขณะทำงานเลื่อมใสศรัทธาในสิ่งที่ตนกระทำ รับรู้ถึงความดีงาม และคุณประโยชน์ของงานที่ทำ

4. อารมณ์ทางลบ หมายถึง อารมณ์ ความรู้สึกที่เป็นทุกข์กับสิ่งที่ไม่ดีที่เกิดขึ้นในการทำงาน เช่น คับข้องใจ อยากปรับปรุงแก้ไข เบื่อหน่าย เศร้าหมอง ไม่สบายใจเมื่อเห็นการกระทำที่ไม่ซื่อสัตย์หรือไม่ถูกต้อง อยากปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นเพื่อสนองความต้องการของตนเองให้มีความสุข

กาฟวิน และเมสัน (Gavin & Mason, 2004, pp.379-392) กล่าวถึง ความสุขว่าเป็นผลจากความรู้สึกภายในของแต่ละคน เป็นผลให้เกิดความรู้สึกทางบวก เช่น ชื่นชอบ พึงพอใจ ซึ่งความสุขมี 3 องค์ประกอบ คือ

1. ความมีอิสระ คือ บุคคลมีความสามารถที่คิด และเลือกในสิ่งที่ต้องการ มีอำนาจเสรีภาพในการตัดสินใจ ทำให้ตนมีความพึงพอใจในชีวิต สามารถควบคุม และกำหนดการกระทำของตนให้ตอบสนองความสุขของตน

2. ความรู้ เป็นส่วนสำคัญในการตัดสินใจในสิ่งที่ต้องการได้ถูกต้อง รู้ว่าควรใช้ความรู้ อย่างไร เกิดความคิดเชิงสร้างสรรค์ และใช้ความรู้ให้เกิดประโยชน์ มีการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น โดยได้รับการยอมรับความไว้วางใจจากบุคคลรอบข้าง

3. ความสามารถเป็นลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล สามารถฝึกฝนได้โดยการจัดอบรมต่างๆ ให้เกิดความรู้ความชำนาญ ส่งเสริมให้เกิดวิสัยทัศน์ และประสบการณ์ที่กว้างขวางขึ้น

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส., 2557, น.6) กล่าวว่า สิ่งสำคัญที่จะนำพาองค์กรไปสู่การเป็น Happy Workplace หรือ การสร้างความสุขภายในองค์กรอย่างสมบูรณ์ ได้แก่ การเข้าถึงพนักงานในเรื่องของความสุขพื้นฐานทั้ง 8 ซึ่งประกอบด้วย

1. สุขภาพดี คือ มีสุขภาพแข็งแรงทั้งทางร่างกาย และจิตใจ  
2. น้ำใจงาม คือ มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกัน และกัน  
3. สังคมดี คือ มีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ตนทำงาน และพักอาศัย มีสังคม และสภาพแวดล้อมที่ดี

4. ผ่อนคลาย เป็นรู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต

5. หาความรู้ คือ การศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเอง

6. ใจสงบ คือ มีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต

7. ปลอดภัย คือ มีเงิน รู้จักเก็บ รู้จักใช้ ไม่เป็นหนี้

8. ครอบครัวดี คือ มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง

#### 2.1.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับความสุข

ทฤษฎีสองปัจจัยเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของเฮิร์สเบิร์ก (Herzberg, 1995, pp. 428-437) ได้นำเสนอการศึกษาของ เฮิร์สเบิร์ก และคณะ กล่าวถึง เกี่ยวกับทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในองค์การบริหาร ซึ่งทฤษฎีนี้มีแตกต่างกันออกไปคือ Motivation Maintenance Theory หรือ Dual Factor Theory หรือ The Motivation-Hygiene Theory ทฤษฎีการจูงใจโดยเฮิร์สเบิร์ก ได้เสนอว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน หรือหมายถึงการปฏิบัติงาน โดยหลักการของ เจ้าของกิจการจะพยายามสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงาน การสร้างการจูงใจให้มากเป็นสิ่งลำบาก รายละเอียดของทฤษฎี 2 ปัจจัย มีดังนี้

1. ปัจจัยภายนอก มีผลต่อความไม่พึงพอใจในการทำงานของพนักงาน เป็นปัจจัยที่ไม่ใช่สิ่งจูงใจ แต่เป็นปัจจัยที่คำจูงใจให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมีอยู่ตลอดเวลา ปัจจัยคำจูงใจนี้ เป็นสิ่งจำเป็น เพราะถ้าไม่มีปัจจัยเหล่านี้หรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับ บุคลากรในหน่วยงานก็จะทำให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น ปัจจัยคำจูงใจมี 10 ประการ คือ

- 1.1 นโยบายและการปฏิบัติงาน
- 1.2 การปกครองบังคับบัญชา
- 1.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
- 1.4 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา
- 1.5 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- 1.6 เงินเดือน
- 1.7 สถานภาพทางสังคม
- 1.8 สภาพการปฏิบัติงาน
- 1.9 ความเป็นอยู่ส่วนตัว
- 1.10 ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน

2. ปัจจัยภายใน มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน โดยพบว่าทฤษฎีสองปัจจัย ของ เฮิร์สเบิร์ก มีผล ต่อการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ดังนั้น เฮิร์สเบิร์ก จึงมุ่งเน้นให้พนักงานมีอิสระในการ ทำงาน มีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย ในมุมมองของแนวคิดด้านการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ได้นำแนวคิดของ เฮิร์สเบิร์ก ไปใช้เพื่อการพัฒนาบุคลากร ด้วยการมอบหมายงานในลักษณะการเพิ่มคุณค่าในงานให้เกิดขึ้น ซึ่งเป็นกลยุทธ์และวิธีการหนึ่งเพื่อจูงใจให้ พนักงานดาวเด่นสามารถแสดงศักยภาพและสร้างผลงานให้มากขึ้น ปัจจัยจูงใจ มี 6 ประการ

- 2.1 ความก้าวหน้าส่วนตัว
- 2.2 ลักษณะงาน
- 2.3 ความสำเร็จ
- 2.4 การได้รับการยอมรับนับถือ
- 2.5 ความรับผิดชอบ
- 2.6 งาน

ไอโอเพนเนอร์ (Iopener, 2003, pp.32-33) ได้กล่าวถึง การทำงานอย่างมีความสุข ว่าเป็นส่วนผสมพื้นฐานของความสำเร็จทั้งในระดับปัจเจกบุคคล และระดับองค์การ โดยเป็น ปัจจัยพื้นฐานที่จะขับเคลื่อนความสำเร็จของธุรกิจ ในองค์กรที่ประสบ ความสำเร็จจะเข้าใจถึง ความสัมพันธ์ที่สำคัญระหว่าง ความสุข ผลผลิต และกำไร องค์การเข้าใจว่า พนักงานที่มีความสุขจะ มีความคิดสร้างสรรค์และมุ่งสู่ความเป็นเลิศในผลงาน นอกจากนั้น พนักงานเหล่านั้นยังสร้างแรงบันดาลใจและแรงส่งเสริมให้กับผู้อื่นอีกด้วย โดยบัญญัติ 12 ประการ ของ ไอโอเพนเนอร์ สำหรับการทำงานอย่างมีความสุข มีดังนี้

- 1) ทำงานให้เสร็จ โดยประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของค่านิยม
- 2) ทำงานที่มีความหลากหลาย
- 3) มีความสามารถควบคุมงานที่ทำได้
- 4) ได้รับการขอบคุณจากผู้อื่น
- 5) ใช้ความสามารถที่คุณชำนาญงานนั้นให้ดี
- 6) รู้ว่าอะไรคือสิ่งที่องค์กรคาดหวังจากคุณ
- 7) เข้าใจถึงความสำคัญในสิ่งที่你做
- 8) ได้รับการรับฟัง
- 9) มีเพื่อนในที่ทำงาน
- 10) มีความคิดให้แง่ดีหรือมองโลกในแง่ดี
- 11) มีหัวหน้าที่เหมาะสมกับตัวเอง
- 12) มีการให้และรับข้อมูลป้อนกลับอย่างสร้างสรรค์

ล็อกเกอร์โนม (Lockergnome, 2006, pp. 34-37) ได้กล่าวว่า การมีความรู้สึกในทางบวกจะช่วยลดความเครียดในการทำงาน และทำให้คนสามารถคิดในการสร้างสรรค์เพิ่มมากขึ้น ซึ่งการมีความรู้สึกเชิงบวกนั้นจะทำให้ได้แนวคิดใหม่ ปัญหาได้รับการแก้ไขอย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ พนักงานที่มีความสุขจะมีวิธีการจัดการกับอารมณ์ต่างๆ เพื่อสร้างสรรค์ความสุข ความจงรักภักดีให้เกิดขึ้นภายในองค์กร ซึ่งจะส่งผลไปสู่ลูกค้าที่ได้รับความสุขนั้นๆ ไปด้วย ทำให้ องค์การสามารถกลับเข้าสู่การแข่งขันในตลาดได้อย่างสมบูรณ์ โดยวิธีการในการสร้างความสุขในเกิด กับลูกค้านั้นต้องเริ่มจากตัวพนักงานในองค์กรก่อน ซึ่งมีวิธีปฏิบัติ 8 ประการในการสร้างความสุขที่ พนักงานสามารถสร้างขึ้นเองได้ คือ

- 1) การมองโลกในแง่ดี การมองโลกในแง่ดีสามารถเรียนรู้ได้ เป็นสิ่งที่เกิดกับมุมมองของแต่ละคนที่จะเลือกที่จะอธิบายหรือกล่าวถึงสิ่งที่เกิดขึ้นในแต่ละวัน
- 2) ความรู้สึกขอบคุณ การแสดงความรู้สึกขอบคุณหรือซาบซึ้งต่อคนอื่นๆ รอบข้าง
- 3) การให้อภัย (Forgiveness) ปลดปล่อยความรู้สึกที่ไม่ดีที่เกิดขึ้น และสร้างความรู้สึกที่สงบเพื่อที่จะนำไปสู่ความสุขที่ลึกซึ้ง
- 4) พัฒนาการพูดกับตัวเอง การปรับเปลี่ยนการพูดกับตัวเองในเชิงที่ไม่สร้างสรรค์ หรือลงโทษตัวเองสู่การพูดในเชิงสร้างสรรค์ และให้กำลังใจเป็นสิ่งที่สำคัญ
- 5) ปลดปล่อยสิ่งที่ชอบ การคิดถึงสิ่งที่ตัวเองชอบพูดหรือคิดจะช่วยให้เกิดช่วงเวลาแห่งความสุขเกิดขึ้นได้

6) สร้างความตื่นเต้น การสร้างความตื่นเต้นคือการสร้างความรู้สึกละเอียดอ่อน ซึ่งสิ่งที่ดีของการสร้างความตื่นเต้น คือการรอคอยความสุขก่อนที่จะเกิดเหตุการณ์นั้นจะเกิดขึ้นหรืออาจสร้างความตื่นเต้นในขณะที่คุณมีความสุขได้

7) การปรับเปลี่ยนมุมมอง ให้มองเหตุการณ์ที่ตึงเครียดเหมือนกับภาพที่ที่เราสามารถเลือกที่มองได้ โดยอาจจะมีการปรับเปลี่ยนรูป ย่อหรือขยายเพื่อให้เกิดมุมมองใหม่ๆ ซึ่งจะช่วยให้สามารถปรับเปลี่ยนในความรู้สึกการตอบสนองเชิงลบไปสู่เชิงสร้างสรรค์

8) สร้างส่วนที่แข็งแกร่ง ความสุขนั้นเกิดจากการใช้ความสามารถที่ชำนาญ ต้องระบุระบุส่วนที่มีความชำนาญหรือแข็งแกร่ง จงปลดปล่อย และมีความชำนาญเพิ่มมากขึ้น

เมื่อพนักงานได้เลือกความสุขแล้วนั้น หมายถึงได้เลือกที่จะสร้างและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จ ความสุขจะช่วยฟื้นฟูความเป็นมนุษย์ให้เกิดขึ้นในองค์กร การที่ทั้งพนักงาน และลูกค้ามีอารมณ์ที่ดีจะก่อให้เกิดผลโดยตรงต่อกับผลกำไรขององค์กร

## ตารางที่ 2.1 แสดงผลสรุปองค์การแห่งความสุข

องค์การแห่งความสุข	Warr (1990)	Diener (2003)	Manion (2003)	Gavin and Mason (2004)	สสส. (2557)
1. ความพึงพอใจในงาน	✓	✓	✓	-	-
2. ความสำเร็จในงาน	-	-	✓	-	✓
3. มีความรู้	-	-	-	✓	✓
4. การเป็นที่ยอมรับในสังคม	✓	✓	✓	-	-

ที่มา : Warr (1990, pp. 193-210) Diener(2003, pp. 542-575) Manion (2003, pp. 652-659) Gavin and Mason (2004, pp. 379-392) และสสส.(2557, p. 6)

จากตารางที่ 2.1 องค์ประกอบของความสุข องค์ประกอบดังกล่าว ความสุขในการทำงานจึงมีส่วนช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำไปพิจารณาในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารการ บริหารงานที่ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรู้สึกอยากทำงาน จัดสภาพแวดล้อมให้จิตใจอยากที่จะทำงาน ซึ่งมีผลให้บุคลากรเกิดความยินดีในงานที่ทำ มีส่วนร่วมในงาน และเกิดความสุขในงานตามมามีความพึงพอใจในชีวิต มีเป้าหมายหลักของชีวิต มีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ซึ่งมีองค์ประกอบแห่งความสุขได้แก่ ความพึงพอใจในงาน ความสำเร็จในงาน ความรู้ และการเป็นที่ยอมรับในสังคม ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

1) ความพึงพอใจในงาน หมายถึง มีความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ที่มีสภาพแวดล้อมที่ดีทำให้มีความกระตือรือร้น และมีความสุขสนุกสนานในการปฏิบัติงานส่งผลต่อความสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายขององค์การ ก่อประโยชน์ต่อตนเอง และสังคม



2) ความสำเร็จในงาน หมายถึง ได้รับมอบหมายในการปฏิบัติงานที่มีความท้าทาย เกิดการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ทำให้ตนเองรู้สึกมีคุณค่า มีความสมหวังกับการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับความเป็นจริง เข้าใจ และยอมรับในผลงานที่เกิดขึ้นอย่างมีคุณค่า

3) ความรู้ หมายถึง มีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญ ไปสู่การเป็นมืออาชีพ ด้วยการมีความรู้ มีการศึกษาและตื่นตัวกระตือรือร้นในการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ๆ เพื่อปรับตัวให้เท่าทัน ตั้งรับการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา และพอใจที่จะแสดงความทันสมัยอยู่เสมอ

4) การเป็นที่ยอมรับในสังคม หมายถึง มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และลูกค้าโดยเอื้อเฟื้อ การให้เกียรติซึ่งกันและกันมีความเชื่อมั่น รู้สึกผูกพัน และมีความสามัคคีต่อกัน ตลอดจนมีความสุข ซึ่งก่อให้เกิดการยอมรับในองค์กร และสังคม

## 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันของพนักงานมีความคิดเห็นแนวคิด และปัจจัยที่จะก่อให้เกิดความผูกพันซึ่ง องค์กรพยายามหาแนวทางเสริมสร้างให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นแล้วจะก่อให้เกิด ประโยชน์ทั้งต่อตัวพนักงาน และองค์กร กล่าวคือพนักงานจะได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีในการ ทำงาน หรือได้รับผลประโยชน์ตอบแทนที่เหมาะสมส่วนประโยชน์ต่อองค์กรนั้น จะเป็นในด้านของ การมีประสิทธิภาพที่ดีจากพนักงานซึ่งส่งผลให้องค์กรมีความเข้มแข็ง และสามารถบริหารงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ ฉะนั้นกล่าวถึง ความหมาย ความสำคัญ องค์ประกอบ และทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพัน ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

2.2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมาย ความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งได้แก่

อัจฉรา เนียนหอม (2551, น.36) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่พนักงานมีต่อองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ โดยรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมีความเต็ม ใจทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ มีความจงรักภักดีต้องการอยู่ทำงานกับองค์กรนี้ต่อไป

มนตรี แก้วดวง (2552, น.12) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง หัตถ์คนคิด ความรู้สึกนึกคิด และพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกต่อองค์กร ในลักษณะที่รู้สึกว่าเป็นส่วน หนึ่งขององค์กร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการทำงาน เพื่อความสำเร็จขององค์กรมี ความจงรักภักดีต่อองค์กร

ภัทรพล กาญจนปาน (2552, น.11) ให้ความหมาย ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง เป็นความสัมพันธ์ของบุคคลต่อองค์กรในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ความเป็น อันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามทั้งกายและจิตใจ เพื่อที่จะ ปฏิบัติงานในองค์กรให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ตลอดจนมีความภักดีต่อองค์กร และมุ่งมั่น ปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

จากความหมายข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายของความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง พนักงานพนักงานผู้ที่ปฏิบัติงานในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี มีทัศนคติหรือ ความรู้สึกที่พนักงานมีต่อองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ โดยรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเต็ม

ใจทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ มีความจงรักภักดี ต้องการอยู่ทำงานกับองค์กรนี้ต่อไป และยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยม วัฒนธรรมขององค์กร

2.2.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความสำคัญ ความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งได้แก่

บุชานัน (Buchanan, 1974, p.533) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์กร ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร และเป็นผู้มีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความแข็งแกร่งขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นเงื่อนไขความสำเร็จอย่างหนึ่งสำหรับองค์กร โดยความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรมีดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรสามารถทำนายอัตราการเข้า-ออกจากงานได้
2. ความผูกพันในองค์กรเป็นแรงผลักดัน ให้บุคคลปฏิบัติงานในองค์กรให้ทำงานได้ดีขึ้น เนื่องมาจากความรู้สึกมีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าขององค์กร
3. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นตัวเชื่อมระหว่างความรู้สึกนึกคิดของบุคคลกับจุดมุ่งหมายขององค์กร
4. บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรมักมีความผูกพันในงานด้วย เนื่องจากเห็นว่างานเป็นหนทางที่ตนทำประโยชน์ให้กับองค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้
5. บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กร มักใช้ความพยายามอย่างมากในการทำงานจึงมักมีผลการปฏิบัติงานที่ดีกว่าผู้อื่น
6. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นดัชนีตัวหนึ่งที่บ่งบอกถึงประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์กร

สเตียร์ (Steer, 1977, pp.46-75) กล่าวว่า ความผูกพันในองค์กรเป็นเรื่องสำคัญในการบริหารงานเพราะ

1. การศึกษาเรื่องความผูกพันในองค์กรมีความสำคัญ สามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าออกจากงานได้ดีกว่าการศึกษาเรื่องพึงพอใจในงาน
  2. ความผูกพันในองค์กร ยังเป็นแรงผลักดันผู้ปฏิบัติในองค์กรให้ทำงานได้ดีกว่าผู้ไม่มีความผูกพันในองค์กรที่ตนทำงานอยู่
  3. นอกจากนี้ความผูกพันในองค์กรยังเป็นตัวชี้ถึงประสิทธิภาพขององค์กรอีกด้วย
- จากความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรที่กล่าวไว้ข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรสามารถทำนายอัตราการเข้า-ออกจากงานของพนักงานเป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรให้ทำงานได้ดีกว่าผู้ไม่มีความผูกพันในองค์กรที่ตนทำงานอยู่ และความรู้สึกมีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าขององค์กรอีกทั้งเป็นตัวเชื่อมระหว่างความรู้สึกนึกคิดของบุคคล และเลื่อมใสในศรัทธาขององค์กร กับจุดมุ่งหมายขององค์กร และสามารถทำให้แก่องค์กรประสบความสำเร็จ

2.2.3 องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งได้แก่

บุชานัน (Buchanan, 1974, pp.535-546) กล่าวว่า ความผูกพันมีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการคือ



1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ คือความเต็มใจจะปฏิบัติงาน ยอมรับในค่านิยมตลอดจนวัตถุประสงค์ ขององค์การเป็นไปในทางเดียวกับตน

2. ความเกี่ยวข้องกับองค์การ หมายถึงความเต็มใจที่จะทำงานตามบทบาทของตน เพื่อความก้าวหน้า และผลประโยชน์ขององค์การ

3. ความจงรักภักดีต่อองค์การ หมายถึงความยึดมั่นในองค์การ และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

อัลเลน และเมเยอร์ (Allen & Meyer, 1990, pp.710-720) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ มีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. ความผูกพันด้านจิตใจ เป็นอารมณ์ความรู้สึกผูกพันต่อองค์การในแง่ที่พนักงานรู้สึกถึงความเป็นสมาชิกในองค์การ รู้สึกยึดมั่นกับองค์การเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ และการเข้าไปมีส่วนร่วมกับองค์การ

2. ความผูกพันด้านการคงอยู่ เป็นความผูกพันต่อองค์การที่เกิดจากการจ่ายค่าตอบแทนขององค์การเพื่อแลกเปลี่ยนกับการคงอยู่กับองค์การของบุคคลแต่ละคน เป็นการรับรู้ของบุคคลถึงผลประโยชน์ที่เสียไป ถ้าเขาต้องการออกจากองค์การซึ่งมีอิทธิพลต่อการเลือกที่จะอยู่ในองค์การต่อไป

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน เป็นจิตสำนึกในการดำรงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การ รู้สึกว่าเมื่อเข้าเป็นสมาชิกขององค์การแล้ว ก็ต้องมีความผูกพัน และจงรักภักดีต่อองค์การ ซึ่งเป็นสิ่งที่ถูกต้อง และควรกระทำถือเป็นพันธะผูกพันที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ในองค์การ

นอกจากนี้ อัลเลนและเมเยอร์ ยังได้กล่าวเสริมอีกว่า แนวคิดต่อองค์การทั้ง 3 ด้าน เป็นสิ่งเชื่อมโยงระหว่างบุคคลแต่ละบุคคลกับองค์การเข้าด้วยกัน อย่างไรก็ตามการเชื่อมโยงของความผูกพันต่อองค์การทั้ง 3 ด้าน มีความแตกต่างกัน กล่าวคือ บุคคลที่มีความผูกพันด้านจิตใจสูง หมายถึงเขาต้องการที่จะอยู่กับองค์การ ส่วนคนที่มีความผูกพันด้านการคงอยู่สูง เขาจำเป็นต้องอยู่ เพราะไม่อยากสูญเสียสิ่งที่ตนลงทุนไป และบุคคลที่มีความผูกพันด้านบรรทัดฐานสูง แสดงว่าเขาสมควรที่จะอยู่เพื่อความถูกต้องทางสังคม

ดันแฮม และคนอื่น ๆ (Dunham et al., 1994, p. 370) ได้สรุปความหมายตามทัศนะว่าความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วยโครงสร้าง 3 ด้าน ได้แก่

1. ความผูกพันด้านความรู้สึก เป็นความรู้สึกของพนักงานที่เกิดความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และมีส่วนร่วมในองค์การ

2. ความผูกพันต่อเนื่อง หมายถึง การที่พนักงานอยู่กับองค์การโดยยึดถือเรื่องต้นทุนเป็นพื้นฐาน

3. ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม เป็นความรู้สึกของพนักงานที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณต่อองค์การ

กรีนเบิร์ก (Greenberg, 1995, p.24) กล่าวถึงองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การไว้ดังนี้

1. ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ เป็นการที่บุคคลต้องการจะอยู่ทำงานกับองค์การเพราะเขาลาออกจะไม่คุ้ม ยิ่งถ้าอยู่กับองค์การเป็นเวลานาน หากลาออกก็จะทำให้สูญเสียสิ่งที่ได้ลงทุนกับองค์การในช่วงที่ผ่านมา เช่นประโยชน์ที่ได้จากการเกษียณอายุ มิตรภาพ พนักงานยังคง

ทำงานอยู่กับองค์กรเพียงเพราะว่า พวกเขาไม่ต้องการที่สูญเสียสิ่งเหล่านี้ไป อาจกล่าวได้ว่าเป็นผู้ที่มีความผูกพันด้านคงอยู่ในองค์กรในระดับสูง

2. ความผูกพันด้านความรู้สึก เป็นบุคคลต้องการจะอยู่ทำงานกับองค์กรเพราะว่าเขาเห็นพ้องกับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร คนที่มีความผูกพันด้านความรู้สึกมากจะเป็นผู้ที่เห็นพ้องกับสิ่งที่องค์กรกำลังทำอยู่ และเต็มใจที่จะให้ความช่วยเหลือโดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีที่องค์กรกำลังดำเนินการเปลี่ยนแปลง พนักงานอาจจะสงสัยว่าค่านิยมของตนยังคงสอดคล้องกับค่านิยมขององค์กรหรือไม่เมื่อเหตุการณ์เช่นนี้เกิดขึ้น พนักงานอาจจะสงสัยว่าตนเองยังคงเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรหรือไม่

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน เป็นบุคคลต้องการทำงานกับองค์กรอันเนื่องมาจากแรงกดดันจากคนอื่น คนที่มีความผูกพันด้านบรรทัดฐานมากจะมีความกังวลมากกว่าคนอื่นจะคิดอย่างไรหากตนลาออก คนเหล่านี้ไม่อยากจะทำให้นายจ้างผิดหวัง และกังวลว่าเพื่อนร่วมงานอาจจะคิดกับตนในทางที่ไม่ดีหากตนลาออก

#### 2.2.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

สเตียร์ส และปอร์เตอร์ (Steers & Porter, 1983, p. 442) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความหมายใน 3 ลักษณะ คือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเป็นลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่อด้านทัศนคติในเชิงบวกต่อองค์กร มีความผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริงต่อค่านิยม และเป้าหมายขององค์กร พร้อมสนับสนุนกิจการขององค์กร ซึ่งเป็น เป้าหมายของตนด้วยความเชื่อว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ตนเองทำงานด้วยความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรเป็นลักษณะที่บุคลากรเต็มใจที่จะเสียสละอุทิศตน พยายามทำงานเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์กรประสบ ผลสำเร็จบรรลุเป้าหมาย เกิดผลประโยชน์ต่อองค์กร และมีความห่วงใยต่อความเป็นไปขององค์กร

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรเป็นลักษณะที่บุคลากรแสดงความต้องการ และตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ตลอดไป มีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร และพร้อมที่จะบอกคนอื่นว่าตนเป็นสมาชิกขององค์กร การรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สนับสนุนและสร้างสรรค์องค์กรให้ดียิ่งขึ้น

อัลเลน และเมเยอร์ (Allen & Meyer, 1990, p. 18) ได้กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นภาวะ ทางจิตใจที่ทำให้บุคคลมีความยึดมั่นต่อองค์กร โดยได้แบ่งออกเป็น 3 แนวทาง ได้แก่

1. แนวทางที่เน้นความผูกพันทางอารมณ์ (Affective Attachment) เป็นแนวคิดที่ได้รับความนิยมมากที่สุดในการวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร เป็นการแสดงถึงความยึดติดทางด้านจิตใจของบุคคลต่อองค์กรการเข้าไปเกี่ยวข้อง และเต็มใจที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร ซึ่งบุคคลอยู่ในองค์กรนั้นเพราะต้องการอยู่ เนื่องจากได้รับประสบการณ์ในการทำงานที่น่าพึงพอใจ

ตลอดจนได้รับความพึงพอใจในการได้รับการตอบสนองการคาดหวัง ความต้องการพื้นฐานของบุคคล ซึ่งจะได้การพัฒนาการผูกติดทางอารมณ์ต่อองค์การ อย่างไรก็ตามองค์ประกอบ ด้านนี้ยังขึ้นอยู่กับลักษณะขององค์การด้วย คือ เป็นองค์การที่มีการบริหารแบบการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ หรือคุณลักษณะภายในตัวบุคคลบางอย่างร่วมด้วย เช่น ความเชื่ออำนาจภายในตนจะมีส่วนช่วยพัฒนาความผูกพันด้านนี้ การจัดสภาพงานที่พึงพอใจ โอกาสในการได้พัฒนาทักษะในงาน การได้เข้าไปเกี่ยวข้องกับงาน การสนับสนุนทางสังคม

2. แนวทางที่เน้นความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุน แสดงถึงการที่บุคคลผูกพันกับองค์การของตนเอง เนื่องมาจากการรับรู้ว่าการออกจากองค์การไปแล้วจะเสียผลประโยชน์ที่ตนได้ลงทุนไว้กับองค์การ ขณะเดียวกันก็รับรู้ถึงการขาดทางเลือกของตนเองหรือรับรู้ถึงทางเลือกที่มีจำกัด ทำให้บุคคลอยู่กับองค์การเพราะจำเป็นต้องอยู่ การพัฒนาความผูกพันด้านนี้สามารถทำได้โดยให้พนักงานได้ลงทุนที่การลงทุนนั้นจะสูญหายไปหรือลดค่าลงเมื่อออกจากองค์การ

3. แนวทางที่เน้นความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่ แสดงถึงการที่บุคคลรับรู้ถึงพันธะของตนต่อองค์การ ซึ่งเป็นผลมาจากสองตัวแปรได้แก่

3.1 การหล่อหลอมทางสังคมซึ่งแบ่งได้เป็นการหล่อหลอมทางครอบครัว และการหล่อหลอมในองค์การ เช่น จากวัฒนธรรมองค์การเพื่อสร้างคุณค่า และความจงรักภักดี

3.2 การแลกเปลี่ยนได้แก่ การได้รับรางวัล ไม่ว่าจะเป็นรางวัลทางสังคม และรางวัลจากองค์การ หรือการลงทุนขององค์การในตัวบุคคล เช่น การพัฒนาพนักงานด้วยการฝึกอบรม การให้ทุนทำให้บุคคลรู้สึกผูกพันเพื่อตอบแทนองค์การ เป็นความรู้สึกว่าควรจะอยู่

ไมเนอร์ (Miner 1992, p. 124) ได้กล่าวถึงทฤษฎีความผูกพันต่อองค์การโดยแบ่งแนวคิดของความผูกพันต่อองค์การออกเป็น 2 ด้าน คือ

การลงทุนส่วนนี้นับกลับคืนมา 1. ความผูกพันทางด้านพฤติกรรม (Behavioral Commitment) เป็นความผูกพันต่อองค์การในรูปของพฤติกรรมการแสดงออกอย่างต่อเนื่องคงเส้นคงวา เมื่อคนเกิดความผูกพันต่อองค์การจะมีการแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องคงเส้นคงวาในการทำงาน โดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน และพยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพเนื่องจากได้เปรียบเทียบผลได้ผลเสียที่เกิดขึ้นจากการที่เขาได้ลงทุนลงแรงไปในองค์การ และเป็นการยากหรือเป็นไปได้ยากที่จะเรียก

2. ความผูกพันทางด้านทัศนคติ (Attitudinal Commitment) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ซึ่งต่างจากแนวคิดแรกที่เป็นผลเนื่องจากการเปรียบเทียบผลได้ผลเสียที่จะเกิดขึ้นมากกว่าคำนึงถึงความรู้สึกที่บุคคลจะแสดงออกถึงความผูกพันต่อองค์การเชิงทัศนคติในรูปของความเชื่อมั่น การยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ ความตั้งใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อที่จะทำงานให้กับองค์การ และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่รักษาสภาพสมาชิกขององค์การไว้

สซูฟลิ และบาคเคอ (Schaufeli & Bakker, 2003, p.29) ได้กล่าวถึงทฤษฎีความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นระดับความคิดในจิตใจที่คิดในทางบวก การปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ มีพลังและมุ่งมั่นซึ่งตรงกันสามารถแบ่งได้เป็น 3 ประการ ดังนี้

1. ความกระฉับกระเฉง คือ ลักษณะของพนักงานที่มีพลังกาย และพลังใจสูงขณะทำงาน ตั้งใจทำงานด้วยความเต็มใจ ไม่ท้อแท้กับงานง่ายๆ และสามารถเผชิญหน้ากับความยากลำบากได้ซึ่งมีความหมายตรงกันข้ามกับความเหนื่อยล้าที่เป็นลักษณะความไม่มีพลังทั้งกายและใจในการทำงาน ทำให้ไม่สามารถทำงานให้สำเร็จด้วยตัวของพนักงานเองได้

2. การเสียสละ คือ การที่พนักงานมีความผูกพันกับงานใดงานหนึ่งอย่างมาก และมีประสบการณ์ความรู้สึกว่างานนั้นเป็นสิ่งสำคัญ มีความศรัทธา ภูมิใจในงานคิดว่างานที่ทำนั้นเป็นสิ่งที่ท้าทาย และเป็นแรงบันดาลใจให้กับตนเองซึ่งมีความหมายตรงกันข้ามกับการถูกเกลี้ยหยน คือ มีลักษณะไม่ภูมิใจในงานของตนเอง คิดว่าตนเองไม่เหมาะสมกับงานนั้นๆ จึงทำให้ไม่อยากทำงาน และไม่มี ความพยายามที่จะทำงานนั้นๆ ให้สำเร็จ

3. ความมุ่งมั่น คือ อารมณ์ความรู้สึกของพนักงานที่จดจ่ออยู่กับงาน และมีความสุขในการขณะทำงาน ทำให้เขารู้สึกว่าเวลาในการทำงานผ่านไปอย่างรวดเร็ว และอยากที่จะละทิ้งงานที่กำลังทำอยู่นั้นออกไปสนใจสิ่งอื่นรวดเร็ว

## ตารางที่ 2.2 แสดงผลสรุปความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การ	Kanter, 1968	Buchanan, 1974	Dunham et al., 1994	Greenberg, 1995	Allen & Meyer, 1997
1. ความผูกพันด้านจิตใจ		✓	✓	✓	✓
2. ความผูกพันด้านการคงอยู่	✓	✓	✓	✓	✓
3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	✓	✓	✓	✓	✓

ที่มา : Kanter (1968, p. 251) และ Buchanan (1974, pp. 535-546) Dunham et al (1994, p. 370) Greenberg (1995, p. 24) Allen and Meyer (1997, pp. 710-720)

จากตารางที่ 2.2 องค์ประกอบของความผูกพัน องค์ประกอบดังกล่าว ความรู้สึกสำนึก และพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงต่อองค์การ ในลักษณะที่รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์การ แสดงออกถึงความจงรักภักดีที่มีต่อองค์การที่ตนเองอยู่และต้องการที่จะทำงานกับองค์การต่อไป ประกอบไปด้วย ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้



- 1) ความผูกพันด้านจิตใจ เป็นความผูกพันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เต็มใจ ทุ่มเท และอุทิศตนเองให้กับองค์กร
- 2) ความผูกพันด้านการคงอยู่ เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติโดยความตั้งใจคงอยู่กับองค์กรโดยได้รับผลตอบแทน สวัสดิการและการปรับเปลี่ยนตำแหน่ง การปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม
- 3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นต่อวัฒนธรรมขององค์กร กฎระเบียบ ข้อบังคับ มีความยึดมั่น มีความภูมิใจในองค์กร จนกลายเป็นความจงรักภักดี

## 2.3 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 2.3.1 ผลงานวิจัยในประเทศ

นภัชช รัตเที่ยง (2550) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข การวิจัยมีวัตถุประสงค์ ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความสุขในการทำงาน ได้แก่ อายุ สภาพสมรส ตำแหน่งทางบริหาร ระยะเวลาการทำงาน สัมพันธภาพในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และสวัสดิการส่วนเพศ ระดับการศึกษา รายได้ สายการทำงาน โรคประจำตัว สภาพการจ้างงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ปัจจัยที่มีอิทธิพลและสามารถทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากร ได้แก่ ลักษณะงาน สัมพันธภาพในครอบครัว สภาพแวดล้อมในการทำงานและการได้รับการยอมรับนับถือ โดยสามารถทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรได้ร้อยละ 62.10 และสามารถสร้างสมการถดถอยเพื่อทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรดังนี้  $\text{ความสุขในการทำงาน} = 11.114 + 1.005(\text{ลักษณะงาน}) + 0.853(\text{สัมพันธภาพในครอบครัว}) + 0.554(\text{สภาพแวดล้อมในการทำงาน}) + 0.576(\text{การได้รับการยอมรับนับถือ})$

สิริลักษณ์ ภักดีศรี (2550) ศึกษาความสุขมวลรวมของประชากรในกรุงเทพมหานคร การวิจัยมีวัตถุประสงค์ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวน 5 เขต ได้แก่ เขตดุสิต เขตบางขุนเทียน เขตบางนา เขตมีนบุรี และเขตหลักสี่ โดยเก็บข้อมูลในแหล่งชุมชน เช่น สถานีรถไฟ ป้ายรถประจำทาง ตลาด ห้างสรรพสินค้า และการโทรศัพท์ไปตามบ้านของผู้อยู่อาศัย รวมจำนวน 500 คน ผลการวิจัยพบว่า ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจที่ยั่งยืน ได้แก่ ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ การใช้ชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง การรู้จักใช้ชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงความบ่อยครั้งของการออมเงินไว้ใช้จ่ายในอนาคต และการมีปัญหาดำเนินชีวิตพบว่าประชากรในกรุงเทพมหานครทั้ง 5 เขต มีระดับความสุขในด้านนี้อยู่ในระดับมาก ด้านอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ได้แก่ ความพอใจในการจัดการขยะมูลฝอยในชุมชน การมีส่วนร่วมในการรักษาสภาพแวดล้อมในชุมชน ปริมาณปัญหามลพิษทางอากาศ และทางเสียง ความพอใจในการจัดการน้ำเสียในชุมชนและปริมาณต้นไม้ในชุมชน วัตถุประสงค์พบว่า ประชากรในกรุงเทพมหานครทั้ง 5 เขต มีระดับความสุขในด้านนี้อยู่ในระดับมาก ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรม ได้แก่ การมีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย ความผูกพันใกล้ชิดกันในครอบครัว การเข้าร่วมประกอบกิจตามประเพณี ความคิดเห็นต่อการทำผิดประเพณีและความคิดเห็นต่อการเคารพผู้สูงอายุ บิดา มารดา และญาติผู้ใหญ่ พบว่า

ประชากรในกรุงเทพมหานครทั้ง 5 เขต มีระดับความสุขในด้านนี้อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านการมี  
 หลักธรรม/หลักธรรมาภิบาล ได้แก่ การประพฤติผิดหลักศาสนา ความสุจริต ความเปิดเผย ความ  
 โปร่งใส มีรับผิดชอบ พบว่าประชากรในกรุงเทพมหานครทั้ง 5 เขต มีระดับความสุขในด้านนี้อยู่ใน  
 ระดับปานกลาง

ภูเบศร์ ปิ่นแก้ว (2550) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของภาครัฐในจังหวัด  
 เพชรบูรณ์ การวิจัยมีวัตถุประสงค์ ผลการวิจัยพบว่า ความสุขของภาครัฐในจังหวัดเพชรบูรณ์อยู่ใน  
 ระดับมาก และความสุขของภาครัฐในจังหวัดเพชรบูรณ์ ความสุขของภาครัฐในจังหวัดเพชรบูรณ์เมื่อ  
 เปรียบเทียบพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ลักษณะงานที่รับผิดชอบ ลักษณะที่พักอาศัย  
 ต่างกัน มีความสุขแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 รวมถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุข  
 ของภาครัฐในจังหวัดเพชรบูรณ์ ประกอบด้วย ความสัมพันธ์ในครอบครัว การเข้าถึงหลักคำสอนของ  
 ศาสนา การมีหลักประกันชีวิต การมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและระบบสาธารณสุขที่ดี สภาวะ  
 การทำงาน การมีอิสรภาพ การมีสุขภาพกายและสุขภาพใจที่ดี การเปลี่ยนแปลงสถานการณ์  
 บ้านเมืองในปัจจุบัน การใช้ชีวิตแบบพอเพียง การมีความภาคภูมิใจ รายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท และ  
 ด้านอายุ 18-19 ปีเป็นปัจจัยด้านลบ

เริงชัย ต้นสุชาติ (2551) ได้ศึกษาดัชนีความสุขและความอยู่ดีมีสุขของประชากร  
 อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ การวิจัยมีวัตถุประสงค์ จากการสุ่มตัวอย่างจากประชากรจำนวน  
 400 ตัวอย่าง ผลการวิจัยพบว่า ประการแรกความสุขโดยเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 3.63 ซึ่งอยู่  
 ในระดับปานกลาง โดยเพศหญิงจะประเมินความสุขโดยเฉลี่ยมากกว่าเพศชาย และสถานภาพสมรส  
 จะประเมินความสุขมากกว่าสถานภาพโสด และแยกกันอยู่หรือหย่าร้างหรือม่าย ประการที่สอง  
 การศึกษายังได้แสดงให้เห็นว่าตัวแปรเชิงปริมาณทางเศรษฐศาสตร์อื่นได้แก่รายได้ และการออมมี  
 ความสัมพันธ์กับระดับความสุขในทิศทางเดียวกัน ในขณะที่หนี้สินไม่มีความสัมพันธ์กับความสุข  
 สอดคล้องกับความคิดทางเศรษฐศาสตร์ที่เชื่อว่ารายได้ เป็นปัจจัยกำหนดความสุขเพราะสามารถ  
 นำไปใช้ในการซื้อสินค้าและบริการเพื่อตอบสนองความต้องการของตน ประการที่สาม ดัชนีตัวชี้วัด  
 เชิงคุณภาพทางด้านสังคมอันได้แก่ด้านครอบครัว เศรษฐกิจ สุขภาพกายและสุขภาพจิต ปัญหาสังคม  
 และความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินต่างก็มีความสำคัญในการอธิบายความสุขในแต่ละระดับได้  
 ประการที่สี่ การให้ความสำคัญกับเป้าหมายความสำเร็จและความภาคภูมิใจของครอบครัวพบว่า ส่วน  
 ใหญ่ให้ความสำคัญกับการเรียนและหน้าที่การงานของบุตรหลานมากที่สุด รองลงมาคือความอบอุ่น  
 ภายในครอบครัว ส่วนอันดับที่สามจึงเป็นเศรษฐกิจจากผลการศึกษาชี้ให้เห็นชัดเจนว่า รายได้ไม่ได้  
 เป็นเพียงตัวแปรเดียวหรือเป็นตัวแปรที่ลำดับความสำคัญสูงสุดที่สามารถกำหนดระดับความสุขของ  
 บุคคลได้โดยความสุขยังขึ้นอยู่กับความอบอุ่น และความเข้าใจของสมาชิกในครอบครัว ความอยู่ดีมี  
 ใจอย่างพอเพียง การมีความสุขทั้งกาย และจิตใจที่ดี ตลอดจนปัญหาสังคมในชุมชนและความ  
 ปลอดภัยในชุมชนอีกด้วย ดังนั้นการดำเนินนโยบายของรัฐและองค์กรส่วนท้องถิ่นจึงควรคำนึงถึงการ  
 พัฒนาในทุกๆ มิติ โดยเฉพาะการสร้างความปลอดภัยภายในครอบครัว และการกระจายโอกาสใน  
 การศึกษาและมาตรฐานการศึกษาให้เท่าเทียมกัน ควรเข้าใจว่าเป้าหมายการพัฒนาเพื่อยกสำคัญ  
 ระดับความสุขหรือสวัสดิการของชุมชนในพื้นที่คืออะไร เพื่อจะได้นำไปเป็นกรอบในการพัฒนาต่อไป  
 และที่สำคัญควรให้ความสำคัญต่อการสร้างตัวชี้วัดที่สามารถนำไปใช้ได้โดยตรง รวมไปถึงการประเมิน



ความสุขของคนในท้องถิ่น และการเผยแพร่ข้อมูลให้เป็นสาธารณะ สำหรับข้อเสนอแนะในการศึกษาต่อไป เนื่องจากงานวิจัยนี้เป็นการประเมินจากความรู้สึกรวมแล้วจึงพิจารณาองค์ประกอบโดยสมมุติให้น้ำหนักของตัวชี้วัดแต่ละตัวเท่ากัน ดังนั้นการศึกษาต่อไปควรมีการศึกษาในรูปแบบหนึ่งคือ ศึกษาจากองค์ประกอบต่างๆ โดยกำหนดให้น้ำหนักของแต่ละองค์ประกอบไม่เท่ากันแล้วจึงนำมาคำนวณดัชนีมวลรวม (Composite index) อย่างไรก็ตามคำนึงถึงน้ำหนักของแต่ละตัวชี้วัดในแต่ละพื้นที่ที่อาจไม่เท่ากัน นอกจากนี้ควรมีการศึกษาถึงความสุขจากการเปลี่ยนผ่านเชิงนโยบายสาธารณะและกระบวนการพัฒนาที่เกิดขึ้นจากปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกชุมชนหรือพื้นที่

ชาญวดี บุญชม (2553) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การ ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชน วัตถุประสงค์ของการวิจัย 1) เพื่อศึกษาถึงระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชน 2) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชน กลุ่มตัวอย่างบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชน จำนวน 109 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test F-test และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า ประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงอายุระหว่าง 25-34 ปี สถานภาพโสด /อยู่คนเดียวและสมรสมีจำนวนเท่ากัน มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่งครูผู้สอน และมีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 3 – 6 ปี ในด้านระดับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์การในภาพรวมได้พบว่าประชากรมีระดับความผูกพันอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในตัวแปรด้านความห่วงใยในอนาคตขององค์การ และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในตัวแปรด้านการยอมรับเป้าหมาย และนโยบายขององค์การ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์การ ได้แก่ ความแตกต่างของระดับตำแหน่งทำให้มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนความแตกต่างทางด้านระดับการศึกษาและระยะเวลาในการทำงาน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ความท้าทายของงาน ความก้าวหน้าของงาน ความมีอิสระในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน สภาพแวดล้อมองค์การและการกระจายอำนาจต่อองค์การ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์การอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ความยากง่ายของงาน

ฐิตินันท์ เขียวนิล (2554, บทคัดย่อ, น.24-26) ศึกษาความสุขในที่ทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง (Descriptive cross-sectional study) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินระดับความสุขและความพึงพอใจต่อองค์ประกอบของความสุขในที่ทำงาน วิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับความสุข และความพึงพอใจต่อองค์ประกอบของความสุขในที่ทำงาน รวบรวมข้อมูลจากการสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานสายสนับสนุน 196 คน วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาและสถิติทดสอบ t-test chi-square และ Pearson Correlation Coefficient ผลการวิจัยพบว่า พนักงานสายสนับสนุนส่วนใหญ่มีระดับความสุขโดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก ( $\bar{X}=3.62, SD=0.77$ ) ความพึงพอใจ ต่อองค์ประกอบของความสุขในที่ทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

( $x = 3.12, SD = 0.85$ ) ปัญหาสุขภาพและแนวโน้มการเปลี่ยน สถานที่ทำงานเป็นที่อื่นในอีก 5 ปีข้างหน้า มีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในที่ทำงาน และความพึงพอใจต่อองค์ประกอบของความสุขในที่ทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p = 0.001$ ) อายุและ ระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์เชิงลบกับระดับความสุขในที่ทำงาน ( $r = -0.38$  และ  $-0.26$ ) ส่วนระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจ ต่อองค์ประกอบของความสุขในที่ทำงาน ( $r = 0.53$ )

ปาริชาติ บัวเป็ง (2554) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท ไทกิ้น อินดัสทรีส์ ประเทศไทย จำกัด การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท ไทกิ้น อินดัสทรีส์ ประเทศไทย จำกัด และเพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ไทกิ้น อินดัสทรีส์ ประเทศไทย จำกัด กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานบริษัท ไทกิ้น อินดัสทรีส์ ประเทศไทย จำกัด จำนวน 336 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทำการทดสอบสมมติฐานสำหรับตัวแปรมากกว่าสองกลุ่ม และใช้วิธีการเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe test) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผลการวิจัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชายช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี ระดับการศึกษาของพนักงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี สถานภาพโสด รายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท และระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 1-5 ปี การวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน พบว่าระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท ไทกิ้น อินดัสทรีส์ ประเทศไทย จำกัด ในภาพรวมทั้งหมดอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย 3 ลำดับ มากที่สุดคือ ด้านความรู้สึกร่องลงมาคือด้านบรรทัดฐานทางสังคม และด้านความต่อเนื่อง

พิสิษฐ์ มอญไช้ (2554) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่ วัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มประชากรตัวอย่างคือ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 150 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติที และค่าความแปรปรวนทางเดียวโดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการศึกษาพบว่า 1) พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่ มีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมอยู่มากในระดับมาก เมื่อพิจารณาภาพรวมรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ ด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกในองค์การ ด้านการมีความรู้สึกภาคภูมิใจในองค์การ และด้านการยอมรับและเชื่อมั่นเป้าหมายขององค์การ 2) พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่ที่ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานรายได้ต่อเดือน และระดับตำแหน่ง ต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

ธีรภัทร วาณิชพิทักษ์ (2555) การศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ร่วมเจริญพัฒนา จำกัด วัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท ร่วมเจริญพัฒนา จำกัด จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างประชากร คือ พนักงาน บริษัท ร่วมเจริญพัฒนา จำกัด ที่มีตำแหน่งเป็นผู้จัดการเขต จำนวน 97 คน โดยสุ่มตัวอย่างแบบง่ายด้วยวิธีจับฉลาก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าทดสอบที และค่าทดสอบเอฟ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ เมื่อพบความแตกต่างระหว่างกลุ่มจึงเปรียบเทียบเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานบริษัท ร่วมเจริญพัฒนา จำกัด โดยรวมมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านความต้องการรักษาสมาชิกภาพในองค์การ รองลงมาคือ ด้านความภาคภูมิใจในองค์การ 2) ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์การ พบว่าพนักงานที่มีเพศ สถานภาพสมรส และประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีอายุต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน พนักงานที่มีอายุ 36-45 ปี มีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 30-35 ปี ส่วนพนักงานที่มีการศึกษาต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

กัญจนพร ยืนนาน และคนอื่นๆ (2556) ศึกษาปัจจัยองค์กรที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยนครพนม การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษา และเปรียบเทียบระดับการรับรู้ปัจจัยองค์กรในการทำงานตามความคิดเห็นของบุคลากร มหาวิทยาลัยนครพนม 2) เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยนครพนม 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ และสร้างสมการพยากรณ์ระหว่างปัจจัยองค์กรกับความสุขในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยนครพนม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม จำนวน 438 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยองค์กรในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม อยู่ระหว่าง 0.42-0.81 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.952 และค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนมอยู่ระหว่าง 0.43-0.83 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.975 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบค่าที วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และหาค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson) ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยองค์กรที่สัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม โดยรวม และรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน ผลการเปรียบเทียบปัจจัยองค์กรในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม จำแนกตามประเภทตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนจำแนกตามหน่วยงาน โดยรวม พบว่าและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน ระดับความคิดเห็นที่มีต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามประเภทตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามสังกัดหน่วยงาน พบว่าทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ปัจจัยองค์กรในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงาน

ของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนมปัจจัยองค์กรที่สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงาน ได้มี 6 ปัจจัย คือลักษณะของงาน ความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน เงินเดือนและค่าตอบแทน การยอมรับนับถือ

ทิพย์สุคนธ์ จงรักษ์ และคนอื่น ๆ (2557) ศึกษาอิทธิพลของคุณลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรความพึงพอใจในงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรองค์การองค์การการวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับของคุณลักษณะงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร 2) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและ 3) อิทธิพลของคุณลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร 4) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ บุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลทั้ง 8 แห่งจำนวน 285 คน โดยใช้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการตรวจสอบความเที่ยงตรงโครงสร้างด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน วิเคราะห์อิทธิพลและตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากร ผลการวิจัยพบว่าระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน ด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านความพึงพอใจในงาน และด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับมาก ส่วนความสัมพันธ์ของปัจจัยพบว่า ตัวแปรทั้งหมดมีความสัมพันธ์มีค่าอยู่ระหว่าง 0.233 ถึง 0.698 ส่วนแบบจำลองโครงสร้างของปัจจัยอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดย  $df=67, p\text{-value}=0.121, GFI=0.962, RMSEA=0.027$  นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้รับอิทธิพลจากปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด รองลงมา คือ ปัจจัยคุณลักษณะงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.69, 0.31 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

### 2.3.2 ผลงานวิจัยในต่างประเทศ

แกวิน และเมสัน (Gavin & Mason, 2004) ศึกษาพบว่าความเครียดในการทำงานส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงาน เมื่อระดับความเครียดในการทำงานเพิ่มขึ้นจะก่อให้เกิดอุปสรรคในความสำเร็จของเป้าหมายซึ่งความเครียดเกิดจากปัจจัย 2 ปัจจัย คือ ลักษณะงาน เช่นมีชั่วโมงการทำงานที่ยาวนาน ปริมาณงานมีจำนวนมาก ความไม่ชัดเจนของงาน และปัจจัยจากองค์กร เช่นความมั่นคงในงาน สภาพการเปลี่ยนแปลงในงาน ความขัดแย้งระหว่างเพื่อนร่วมงาน บุคลากรที่มีสุขภาพดี และมีความสุขจะมีแนวโน้มที่จะสร้างผลงานที่ดี มีความสร้างสรรค์สินค้าและบริการได้ตรงตามความต้องการของลูกค้า ดังนั้นบุคลากรที่มีความสุขในชีวิตจะมีความสุขในการทำงาน

ไดเรนดอนค์ (Dierendonk, 2005) ได้ศึกษาเรื่ององค์ประกอบของความสุขในการทำงาน พบว่า ลักษณะงานเป็นส่วนประกอบของความสุขในการทำงาน และลักษณะงานที่ส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงาน คือ งานมีอิสระ งานที่ท้าทายมีอำนาจตัดสินใจด้วยตนเอง

คาร์ทไรท์ และคูเปอร์ (Cartwright & Cooper, 2009, p.23) ศึกษางานวิจัยต่าง ๆ สรุปความว่า ถึงแม้ว่าการขาดงานหรือการมาทำงานเหมือนจะเป็นเรื่องปกติ แต่พฤติกรรมทั้งการขาดงานและการมาทำงานนี้ก็ข้อมูลพื้นฐานที่สามารถแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน



และองค์การของพวกเขาว่า หากองค์การมีการจัดการเกี่ยวกับเรื่องการทำงาน (attendance) ของพนักงานอย่างใกล้ชิด สิ่งเหล่านี้จะเป็นวิถีทางที่จะช่วยให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน

มุสตาฟา โคยูนคู และคนอื่น ๆ (Mustafa Koyuncu, Ronald J. Burke & Lisa Fiksenbaum, 2006) ศึกษาวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์การด้านงานของผู้จัดการและผู้เชี่ยวชาญที่เป็นผู้หญิงในธนาคารประเทศตุรกี เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบด้านประสบการณ์ในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่องาน โดยสามารถแบ่งความผูกพันต่องานออกเป็น 3 ด้านได้แก่ ด้านความรู้สึkmั่นมั่นทุ่มเทในการทำงาน ด้านการอุทิศตนในการทำงาน และการให้เวลากับงาน ส่วนองค์ประกอบด้านประสบการณ์ในการทำงานประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำงานอย่างหนัก ด้านการควบคุม ด้านการให้รางวัลและการทักทาย ด้านการสื่อสาร ด้านความยุติธรรม และด้านคุณค่าในงานที่ทำ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่องาน ส่วนตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่องาน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานและด้านการอุทิศตนในการทำงาน และด้านการให้เวลากับงาน ซึ่งการเพิ่มขึ้นของระดับการบังคับบัญชา รางวัลและการทักทาย คุณค่าในงานที่ทำจะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่องานสูงขึ้น นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์และสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่องานได้ จากการศึกษาพบว่า ยิ่งพนักงานในองค์การทำงานหนักเท่าไรก็ยิ่งทำให้เกิดความผูกพันต่องานด้านการให้เวลากับงานมากขึ้นเท่านั้น

ริชาด แมคเบน (Richard McBrain, 2007) ศึกษาวิจัยเรื่องวิธีปฏิบัติเพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์การ โดยทำการค้นคว้างานวิจัยต่างๆ และสัมภาษณ์หัวหน้างานฝ่ายบุคคลของบริษัทชั้นนำกว่า 10 บริษัท ถึงคำจำกัดความของคำว่า Engagement หรือ ความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งสรุปได้ว่าเป็นการที่พนักงานทุกระดับจะมองเห็นเป้าหมายขององค์การเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ด้วยตรียี่ห้อหรือสัญลักษณ์ (Brand) ขององค์การ ทั้งในแง่ของเหตุผลและอารมณ์ ซึ่งในท้ายที่สุดจะนำพาให้พนักงานเหล่านั้นเต็มใจที่จะใช้ความพยายามต่อการทำงานอย่างสุขุม รอบคอบมากกว่าที่คาดหวังไว้ และไปสู่เป้าหมายไว้ และไปสู่เป้าหมายเดียวกัน นอกจากนี้งานวิจัยได้สรุปถึงตัวขับเคลื่อนให้เกิดความผูกพันต่อองค์การไว้ 3 ปัจจัย ได้แก่ ด้านองค์การ หมายถึง วัฒนธรรม ค่านิยม และวิสัยทัศน์ขององค์การ ตราสัญลักษณ์ขององค์การหรือยี่ห้อสินค้า ด้านการจัดการและด้านผู้นำ หมายถึง ความเป็นผู้นำของหัวหน้างาน การติดต่อสื่อสาร ข้อผูกมัดของหัวหน้าสายงาน และด้านชีวิตการทำงาน หมายถึง การสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน การพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ ความคาดหวังจากการทำงานถูกระบุอย่างชัดเจน การตัดสินใจในงาน และสภาพแวดล้อมของการทำงาน เป็นต้น

แนนซี อาร์ ล็อควูด (Nancy R. Lockwood, 2007) ศึกษาวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์การของพนักงานกับข้อได้เปรียบทางการแข่งขัน พบว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นปัจจัยสำคัญทางธุรกิจสำหรับความสำเร็จขององค์การ ความผูกพันต่อองค์การในระดับที่สูงของบริษัท จะสนับสนุนซึ่งการรักษาไว้ของบุคลากรที่มีทักษะความสามารถ เพิ่มความจงรักภักดีของลูกค้า ปรับปรุงในผลการปฏิบัติงานขององค์การ และเพิ่มคุณค่าให้แก่ผู้ถือหุ้น ความผูกพันในองค์การมีผลมาจากหลายปัจจัย ทั้งจากวัฒนธรรมในองค์การ ลักษณะการติดต่อสื่อสารและการบริหารภายในองค์การที่จะสร้างความเคารพและเชื่อมั่นต่อกัน ลักษณะของผู้นำและการแข่งขันในบริษัท นอกจากนี้ยังกล่าวถึงอุปสรรคของความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ ได้แก่ รูปแบบของกฎระเบียบ วัฒนธรรม



และพฤติกรรมในองค์กร ซึ่งสามารถจะสร้างความเสียหายต่อความสำเร็จทางการเงินขององค์กรได้ แต่การบริหารทรัพยากรบุคคลก็สามารถที่จะจัดการกับอุปสรรคเหล่านี้ได้ขึ้นอยู่กับนโยบายในการทำงานว่าเป็นอย่างไร และการนำระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ มาใช้ในการปฏิบัติ



GRAD VRU

### บทที่ 3

#### วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง องค์การแห่งความสุขที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความสุขของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี 2) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี 3) เพื่อศึกษาองค์การแห่งความสุขที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี มีขั้นตอนและวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ
- 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเฉพาะ พนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี จำนวน 507 คน (ข้อมูลจากการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (ภาคกลาง) ณ วันที่ 11 มีนาคม 2558)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา มีดังนี้

การวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างศึกษาเฉพาะพนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี จำนวน 224 คน มีขั้นตอนการสุ่มตัวอย่างดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมในการวิจัย โดยใช้หลักการคำนวณของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamene, 1973, p. 125) มีค่าความคลาดเคลื่อนของการกำหนดตัวอย่างในช่วงระดับความเชื่อมั่น 95%

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

โดย n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากรทั้งหมด

e = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง (0.05)

$$\text{ดังนั้น } n = \frac{507}{1+507(0.05)^2} = 223.59 \text{ คน} = 224 \text{ คน}$$

จากการคำนวณข้างต้นจะได้กลุ่มตัวอย่าง 224 คน

ขั้นตอนที่ 2 ทำการสุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยตามการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในพื้นที่จังหวัดปทุมธานี ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยแบ่งตาม

อำนาจหน้าที่การบริหารของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ประกอบด้วย การไฟฟ้าชั้น 1 ได้แก่ 1) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคศรีสะเกษ 2) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดปทุมธานี และ 3) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอธัญบุรี การไฟฟ้าชั้น 2 ได้แก่ 1) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคปทุมธานี 2) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอคลองหลวง 3) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอลำลูกกา และ 4) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคลาดหลุมแก้ว และตำแหน่งงานใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับฉลากจากกรหัสประจำตัวพนักงาน

กลุ่มตัวอย่างประชากร

ผู้บริหาร 129 คน จะกลุ่มตัวอย่างประชากร  $(129 \div 507) \times 224 = 56.99 = 57$  คน

กฟจ.ปทุมธานี  $(20 \div 129) \times 57 = 8.83 = 9$  คน

กฟพ.รังสิต  $(22 \div 129) \times 57 = 9.72 = 10$  คน

กฟอ.ธัญบุรี  $(20 \div 129) \times 57 = 8.83 = 9$  คน

กฟอ.ปทุมธานี 2  $(20 \div 129) \times 57 = 8.83 = 9$  คน

กฟอ.คลองหลวง  $(17 \div 129) \times 57 = 7.51 = 7$  คน

กฟอ.ลำลูกกา  $(16 \div 129) \times 57 = 7.06 = 7$  คน

กฟอ.ลาดหลุมแก้ว  $(15 \div 129) \times 57 = 6.62 = 7$  คน

ผู้บริหาร 129 คน ได้กลุ่มตัวอย่างประชากร 58 คน

พนักงาน 378 คน จะกลุ่มตัวอย่างประชากร  $(378 \div 507) \times 224 = 167$  คน

กฟจ.ปทุมธานี  $(53 \div 378) \times 167 = 23.41 = 23$  คน

กฟพ.รังสิต  $(93 \div 378) \times 167 = 40.08 = 40$  คน

กฟอ.ธัญบุรี  $(70 \div 378) \times 167 = 30.92 = 31$  คน

กฟอ.ปทุมธานี 2  $(51 \div 378) \times 167 = 22.53 = 23$  คน

กฟอ.คลองหลวง  $(37 \div 378) \times 167 = 16.35 = 16$  คน

กฟอ.ลำลูกกา  $(43 \div 378) \times 167 = 18.99 = 19$  คน

กฟอ.ลาดหลุมแก้ว  $(31 \div 378) \times 167 = 13.69 = 14$  คน

พนักงาน 378 คน ได้กลุ่มตัวอย่างประชากร 166 คน

ตารางที่ 3.1 แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค		ประชากร (คน)			กลุ่มตัวอย่าง (คน)		
		ผู้บริหาร	พนักงาน	รวม	ผู้บริหาร	พนักงาน	รวม
ชั้น 1	กฟจ.ปทุมธานี	20	53	73	9	23	32
	กฟพ.รังสิต	22	93	115	10	40	50
	กฟอ.ธัญบุรี	20	70	90	9	31	40
ชั้น 2	กฟจ.ปทุมธานี 2	19	51	70	9	23	32
	กฟอ.คลองหลวง	17	37	54	7	16	23

### ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค		ประชากร (คน)			กลุ่มตัวอย่าง (คน)		
		ผู้บริหาร	พนักงาน	รวม	ผู้บริหาร	พนักงาน	รวม
ชั้น 2	กฟอ.ลำลูกกา	16	43	59	7	19	26
	กฟอ.ลาดหลุมแก้ว	15	31	46	7	14	21
รวม		129	378	507	58	166	224

ที่มา : ข้อมูลจากการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1(ภาคกลาง) ณ วันที่ 30 มีนาคม 2558

### 3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

#### 3.2.1 ตัวแปรต้น ประกอบด้วย

ปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน และอายุงาน ส่วนองค์การแห่งความสุขประกอบด้วย ความพึงพอใจในงาน ความสำเร็จในงาน ความรู้ และการเป็นที่ยอมรับในสังคม

#### 3.2.2 ตัวแปรตาม ประกอบด้วย

ความผูกพันต่อองค์การประกอบด้วย ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

### 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

#### 3.3.1 แบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษา แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งข้อคำถามมีลักษณะเลือกตอบ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน และอายุงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับองค์การแห่งความสุข ประกอบด้วย ความพึงพอใจในงาน ความสำเร็จในงาน ความรู้ และการเป็นที่ยอมรับในสังคม ซึ่งคำถามเป็นปลายเปิด (Close-Ended Questions) เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert's Five Rating Scale)

ลิเคิร์ท (Likert, 1967, p. 121) ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คะแนน	ระดับความพึงพอใจ
5 คะแนน หมายถึง	พึงพอใจมากที่สุด
4 คะแนน หมายถึง	พึงพอใจมาก
3 คะแนน หมายถึง	พึงพอใจปานกลาง
2 คะแนน หมายถึง	พึงพอใจน้อย
1 คะแนน หมายถึง	พึงพอใจน้อยที่สุด

การอภิปรายผลการวิจัยจากแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอภิปรายผล และแปลความหมายค่าคะแนนอภิปรายผล 5 ระดับ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, น.82)

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

จากเกณฑ์ดังกล่าว การแปลความหมายตามลำดับคะแนนประเมินความคิดเห็นของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00	หมายถึง	ความพึงพอใจมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20	หมายถึง	ความพึงพอใจมาก
คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40	หมายถึง	ความพึงพอใจปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60	หมายถึง	ความพึงพอใจน้อย
คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80	หมายถึง	ความพึงพอใจน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การประกอบด้วย ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน โดยลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิด (Close-Ended Questions) เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert's Five Rating Scale) ลิเคิร์ท (Likert, 1932, p. 121) ตามมาตราส่วน ดังนี้

คะแนน		ระดับความคิดเห็น
5 คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
4 คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
3 คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
2 คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
1 คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

การอภิปรายผลการวิจัยของลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอภิปรายผล และแปลความหมายค่าคะแนนอภิปราย 5 ระดับ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, น. 82)

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

จากเกณฑ์ดังกล่าว การแปลความหมายตามลำดับคะแนนประเมินความคิดเห็นของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00	หมายถึง	ความเห็นด้วยมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20	หมายถึง	ความเห็นด้วยมาก
คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40	หมายถึง	ความเห็นด้วยปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60	หมายถึง	ความเห็นด้วยน้อย
คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80	หมายถึง	ความเห็นด้วยน้อยที่สุด



### 3.4 ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

เพื่อให้ได้เครื่องมือที่มีคุณภาพและเหมาะสม ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามลำดับดังนี้

#### 3.4.1 การสร้างแบบสอบถาม

1. กำหนดจุดประสงค์ของการสร้างแบบสอบถาม
2. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ องค์การแห่งความสุขที่ส่งผลต่อความผูกพัน
3. สร้างแบบสอบถามข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี
4. สร้างแบบสอบถามเป็นรายชื่อของ องค์การแห่งความสุขที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี
5. นำแบบสอบถามที่ออกแบบได้เสนอผู้เชี่ยวชาญพิจารณาและนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไข ให้แบบสอบถามมีความสมบูรณ์และเที่ยงตรงมากขึ้น

#### 3.4.2 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. การทดสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ
  - 1.1 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการตรวจสอบเครื่องมือ จำนวน 3 ท่าน เพื่อทดสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม
  - 1.2 นำแบบสอบถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแล้วมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือนิยาม (Index of Items Objective Congruency : IOC) โดยให้คะแนนระดับความสอดคล้อง ดังนี้

+ 1 = ข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

0 = ไม่แน่ใจ

- 1 = ข้อคำถามไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

โดยสูตรที่ใช้ในการคำนวณมีดังนี้

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

โดยที่ R = ผลรวมของผลการประเมินที่ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันและให้ผลการประเมินเป็น + 1

N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

ถ้าค่า IOC มีค่าระหว่าง 0.5 ถึง 1.00 แสดงว่า เป็นข้อคำถามที่ดีและผู้วิจัยนำไปใช้ในการเก็บข้อมูล ส่วนข้อคำถามที่มีค่า IOC น้อยกว่า 0.5 ผู้วิจัยได้นำข้อคำถามนั้นไปปรับปรุงแก้ไข และค่าความสอดคล้องของแบบสอบถามได้ค่า IOC อยู่ที่ 0.91

#### 2. การทำสอบการหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

- 2.1 นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (TryOut) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด เพื่อตรวจสอบข้อคำถามในแต่ละข้อ แต่ละตอนของแบบสอบถามสามารถสื่อ

ความหมายได้ตรงตามที่ต้องการ และคำถามมีความเหมาะสมหรือไม่ รวมถึงการจัดกลุ่มของคำถามหรือมีคำถามความยากง่ายต่อการเข้าใจเพียงใด

2.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's coefficient alpha) (Cronbach, 1990, p. 202) โดยใช้สูตร ดังนี้

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right\}$$

$\alpha$  = ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น

$n$  = จำนวนข้อของคำถาม

$s_t^2$  = ค่าความแปรปรวนผลรวมคะแนนของคำถามทั้งฉบับ

$\sum s_i^2$  = ค่าความแปรปรวนของคะแนนของคำถามแต่ละข้อ

### 3.4.3 ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

#### 1. การวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด จากนั้นวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟา (Cronbach's coefficient Alpha) ของครอนบาค (Cronbach, 1990, p.202) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาพรวมเท่ากับ 0.88 เมื่อแยกเป็นด้านจะได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 ตารางแสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเป็นรายด้าน

ปัจจัยด้าน	Cronbach's Alpha
ความพึงพอใจในงาน	0.83
ความสำเร็จในงาน	0.78
ความรู้	0.83
การเป็นที่ยอมรับในสังคม	0.90
ความผูกพันด้านจิตใจ	0.87
ความผูกพันด้านการคงอยู่	0.85
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	0.87

### 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษารุ่นนี้ มีขั้นตอนดำเนินการ ดังนี้

3.5.1 ผู้วิจัยขอหนังสืออนุญาตแจกแบบสอบถาม จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ฯ เพื่อแสดงต่อกลุ่มตัวอย่าง

3.5.2 ขอหนังสืออนุญาตให้แจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 224 ชุด

3.5.3 ผู้วิจัยรับแบบสอบถามกลับคืน ทำการตรวจสอบ และแยกเฉพาะฉบับสมบูรณ์ตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างเพื่อดำเนินการต่อไป

### 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป มีรายละเอียดดังนี้

3.6.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับที่ได้รับกลับคืนมา

3.6.2 นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าสถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบทีเทส (t-test) การทดสอบเอฟเทส (F-test) และการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis)

### 3.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ประกอบด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) การทดสอบความแตกต่างโดยใช้สถิติทีเทส (t-test) การทดสอบเอฟเทส (F-test) พบว่าผลการทดสอบค่าทางสถิติน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งมีความแตกต่างแบบรายคู่จึงทำการทดสอบโดยวิธี LSD (Least Significant Difference) และการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) มีรายละเอียดดังนี้

1. ค่าความถี่และค่าร้อยละ ใช้อธิบายข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

2. ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้อธิบายข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในองค์การแห่งความสุข และส่วนที่ 3 แบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

3. การทดสอบสมมติฐานด้วยการทดสอบทีเทส (t-test) ใช้ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระ 2 กลุ่ม ส่วนการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ใช้ในการทดสอบค่าความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระมากกว่า 2 กลุ่ม โดยการใช้ค่าเอฟเทส (F-test) กล่าวว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานต่างกัน และปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การต่างกัน กรณีพบความแตกต่างระหว่างกลุ่มให้ทดสอบด้วยค่า Fisher's Least Significant Difference (LSD) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. การทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) กล่าวว่าความสุขในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการประมวลผลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัย เรื่ององค์การแห่งความสุขที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี ได้รวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ผล ตามลำดับดังนี้

- 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลงานการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล
- 4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลองค์การแห่งความสุขของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี
- 4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี
- 4.5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

#### 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลงานการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา (t-test)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา (F-test)
df	แทน	ค่าระดับชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน	ค่าผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยกำลังสองของคะแนน (Mean Squares)
Sig.	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

#### 4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุทำงาน แสดงดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละ ของปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน 224 คน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	169	75.40
หญิง	55	24.60
อายุ		
อายุต่ำกว่า 30 ปี	56	25.00
อายุ 30-40 ปี	49	21.90
อายุ 41-50 ปี	40	17.80
อายุมากกว่า 50 ปี	40	35.30
สถานภาพสมรส		
โสด	73	32.60
สมรส	143	63.80
หม้าย/หย่าร้าง	8	3.60
ระดับการศึกษา		
ปวช. หรือเทียบเท่า	14	6.30
ปวส. หรือเทียบเท่า	60	26.80
ปริญญาตรี	136	60.60
สูงกว่าปริญญาตรี	14	6.30
รายได้		
ต่ำกว่า 20,000 บาท	72	32.10
20,001 - 40,000 บาท	46	20.50
40,001 - 60,000 บาท	47	21.10
60,001 บาท ขึ้นไป	59	26.30
ตำแหน่งงาน		
ระดับ 1 – 3	38	17.00
ระดับ 4 – 5	69	30.80
ระดับ 6 – 7	60	26.80
ระดับ 8 ขึ้นไป	57	25.40
อายุงาน		
1-10 ปี	82	36.60
11-20 ปี	29	12.90
21-30 ปี	53	23.70
30 ปีขึ้นไป	60	26.80



ผลจากตารางที่ 4.1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล โดยสามารถจำแนกตามตัวแปรได้ ดังนี้

เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 75.40 และเป็นเพศหญิง จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 24.60

อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ อายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 35.30 รองลงมาคือ อายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 อายุ 30-40 ปี มีจำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 21.90 และอายุ 41-50 ปี มีจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 17.90 ตามลำดับ

สถานภาพสมรส ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ สมรสแล้ว จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 63.80 รองลงมาคือ โสด จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 32.60 และหม้าย/หย่าร้าง มีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.60 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 60.70 รองลงมาคือ ปวส.หรือเทียบเท่า จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 26.80 สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 6.30 และ ปวช.หรือเทียบเท่า จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 6.30 ตามลำดับ

รายได้ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 32.10 รองลงมาคือมีรายได้ต่ำกว่า 60,001 บาทขึ้นไป จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 26.30 รายได้ 20,001-40,000 บาท จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 21.00 และรายได้ 40,001-60,000 บาท จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 20.50 ตามลำดับ

ตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีตำแหน่งระดับ 4-5 จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 30.80 รองลงมาคือตำแหน่งระดับ 6-7 จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 26.80 ตำแหน่งระดับ 8 ขึ้นไป จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 25.40 และตำแหน่งระดับ 1-3 จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 17.00 ตามลำดับ

อายุทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุทำงาน 1-10 ปี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 36.60 รองลงมาคืออายุทำงาน 30 ปีขึ้นไป จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 26.80 อายุทำงาน 21-30 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 23.70 และอายุทำงาน 11-20 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 12.90 ตามลำดับ

#### 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับองค์การแห่งความสุข ซึ่งแสดงดังตาราง 4.2-4.8

**ตารางที่ 4.2** ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจของพนักงานเกี่ยวกับ  
องค์การแห่งความสุข ด้านความพึงพอใจในงาน

ความพึงพอใจในงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. สภาพแวดล้อมขององค์การเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	4.06	0.67	มาก
2. พนักงานมีความตั้งใจ และเต็มใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	4.30	0.60	มากที่สุด
3. พนักงานมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงาน	4.26	0.59	มากที่สุด
4. พนักงานมีความสุข และสนุกสนานที่ได้ปฏิบัติงาน	4.19	0.64	มาก
5. งานที่พนักงานปฏิบัติส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การ	4.18	0.60	มาก
6. งานที่พนักงานปฏิบัติอยู่เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น และสังคม	4.22	0.60	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>4.19</b>	<b>0.48</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.2 พบว่าพนักงานมีความพึงพอใจเกี่ยวกับองค์การแห่งความสุข ด้านความพึงพอใจในงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.19$ , S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณารายข้อเรียงจากมากไปหาน้อยพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ พนักงานมีความตั้งใจ และเต็มใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ( $\bar{X} = 4.30$ , S.D. = 0.60) รองลงมาคือ พนักงานมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.26$ , S.D. = 0.59) และข้อที่มีค่าน้อยที่สุดงานคือ สภาพแวดล้อมขององค์การเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.06$ , S.D. = 0.67) ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.3** ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจของพนักงานเกี่ยวกับองค์การ  
แห่งความสุข ด้านความสำเร็จในงาน

ความสำเร็จในงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. พนักงานมีความภาคภูมิใจ เมื่อปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ	4.34	0.60	มากที่สุด
2. พนักงานได้รับโอกาสให้ปฏิบัติงานที่มีความท้าทายความสามารถของท่าน	4.06	0.69	มาก
3. ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานยอมรับในผลงานของพนักงาน	4.07	0.62	มาก
4. พนักงานมีอิสระ และอำนาจตัดสินใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ	4.02	0.73	มาก
5. พนักงานได้ปฏิบัติงานในองค์การ ทำให้ท่านรู้สึกมีคุณค่าในชีวิต	4.15	0.68	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.13</b>	<b>0.53</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.3 พบว่าพนักงานมีความพึงพอใจเกี่ยวกับองค์การแห่งความสุข ด้านความสำเร็จในงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.13$ , S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณารายข้อเรียงจากมากไปหาน้อยพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ พนักงานมีความภาคภูมิใจ เมื่อปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ ( $\bar{X} = 4.34$ , S.D. = 0.60) รองลงมาคือ พนักงานได้ปฏิบัติงานในองค์การ ทำให้ท่านรู้สึกมีคุณค่าในชีวิต ( $\bar{X} = 4.15$ , S.D. = 0.68) และข้อที่มีค่าน้อยที่สุดคือ พนักงานมีอิสระ และอำนาจตัดสินใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ ( $\bar{X} = 4.02$ , S.D. = 0.73) ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.4** ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจของพนักงานเกี่ยวกับ  
องค์การแห่งความสุข ด้านความรู้

ความรู้	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. พนักงานสนใจที่จะพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานจนเกิดความเชี่ยวชาญ ในงาน	4.20	0.65	มาก
2. พนักงานสนใจศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลเพิ่มเติม เพื่อนำมาปรับปรุงงานของพนักงาน	4.18	0.64	มาก
3. องค์การงานสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น ไปดูงาน จัดอบรม สัมมนา การศึกษาต่อ	3.95	0.75	มาก
4. พนักงานได้นำความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน	4.04	0.71	มาก
5. องค์การส่งเสริมให้บุคลากรนำความรู้ใหม่ที่เกิดขึ้น ภายในองค์การมาพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน	4.01	0.70	มาก
รวม	4.06	0.56	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่าพนักงานมีความพึงพอใจเกี่ยวกับองค์การแห่งความสุข ด้านความรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.06$ , S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณารายข้อเรียงจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ พนักงานสนใจที่จะพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานจนเกิดความเชี่ยวชาญ ในงาน ( $\bar{X} = 4.20$ , S.D. = 0.65) รองลงมาคือ พนักงานสนใจศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลเพิ่มเติม เพื่อนำมาปรับปรุงงานของพนักงาน ( $\bar{X} = 4.18$ , S.D. = 0.64) และข้อที่มีค่าน้อยที่สุดคือ องค์การงานสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ เช่น ไปดูงาน จัดอบรม สัมมนา การศึกษาต่อ ( $\bar{X} = 3.95$ , S.D. = 0.75) ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.5** ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจของพนักงานเกี่ยวกับ  
องค์การแห่งความสุข ด้านการเป็นที่ยอมรับในสังคม

การเป็นที่ยอมรับในสังคม	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อพนักงาน	4.20	0.65	มาก
2. ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ให้เกียรติพนักงาน	4.14	0.71	มาก
3. ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ให้ความเอื้อเฟื้อต่อพนักงาน	4.16	0.69	มาก
4. ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานมีความเชื่อมั่นในตัวพนักงาน	4.09	0.71	มาก

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

การเป็นที่ยอมรับในสังคม	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
5. เมื่อพนักงานปฏิบัติงานสำเร็จ ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน แสดงความยินดีกับความสำเร็จของพนักงาน	4.06	0.77	มาก
6. ลูกคามีความเชื่อมั่น และให้เกียรติพนักงาน	4.15	0.62	มาก
7. พนักงานเป็นที่ยอมรับในสังคม	4.07	0.65	มาก
รวม	4.10	0.59	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่าพนักงานมีความพึงพอใจเกี่ยวกับองค์การแห่งความสุข ด้านการเป็นที่ยอมรับในสังคมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.10$ , S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณารายข้อเรียงจากมากไปหาน้อยพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อพนักงาน ( $\bar{X} = 4.20$ , S.D. = 0.65) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ให้ความสำคัญเพื่อต่อพนักงาน ( $\bar{X} = 4.16$ , S.D. = 0.69) และข้อที่มีค่าน้อยที่สุดคือ เมื่อพนักงานปฏิบัติงานสำเร็จ ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน แสดงความยินดีกับความสำเร็จของพนักงาน ( $\bar{X} = 4.15$ , S.D. = 0.62) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจของพนักงานเกี่ยวกับองค์การแห่งความสุข โดยภาพรวม

องค์การแห่งความสุข	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านความพึงพอใจในงาน	4.19	0.48	มาก
ด้านความสำเร็จในงาน	4.11	0.54	มาก
ด้านความรู้	4.06	0.56	มาก
ด้านการเป็นที่ยอมรับในสังคม	4.10	0.59	มาก
รวม	4.12	0.46	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่าพนักงานมีความพึงพอใจเกี่ยวกับองค์การแห่งความสุข ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.12$ , S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณารายข้อเรียงจากมากไปหาน้อยพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความพึงพอใจในงาน ( $\bar{X} = 4.19$ , S.D. = 0.48) รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในงาน ( $\bar{X} = 4.11$ , S.D. = 0.54) และข้อที่มีค่าน้อยที่สุดคือ ด้านความรู้ ( $\bar{X} = 4.06$ , S.D. = 0.56) ตามลำดับ

#### 4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งแสดงดังตาราง 4.7-4.10

**ตารางที่ 4.7** ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันด้านจิตใจ

ความผูกพันด้านจิตใจ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. พนักงานมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค	4.58	0.54	มากที่สุด
2. พนักงานมีความเต็มใจที่ปฏิบัติงานให้การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค	4.52	0.58	มากที่สุด
3. พนักงานมีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค	4.46	0.60	มากที่สุด
4. พนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค	4.43	0.59	มากที่สุด
5. พนักงานรู้สึกยินดีในความสำเร็จของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค	4.46	0.59	มากที่สุด
6. พนักงานพร้อมที่จะเสียสละและอุทิศตนทั้งกำลังกายกำลังใจให้การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค	4.36	0.66	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>4.47</b>	<b>0.52</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 4.7 พบว่าระดับความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันด้านจิตใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.47$ , S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณารายข้อเรียงจากมากไปหาน้อยพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ พนักงานมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ( $\bar{X} = 4.58$ , S.D. = 0.54) รองลงมาคือ พนักงานมีความเต็มใจที่ปฏิบัติงานให้การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ( $\bar{X} = 4.52$ , S.D. = 0.58) และข้อที่มีค่าน้อยที่สุดคือ พนักงานพร้อมที่จะเสียสละและอุทิศตนทั้งกำลังกายกำลังใจให้การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ( $\bar{X} = 4.36$ , S.D. = 0.66) ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.8** ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่

ความผูกพันด้านการคงอยู่	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. พนักงานมีความผูกพันกับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค	4.41	0.67	มากที่สุด
2. ผลตอบแทนที่พนักงานได้รับจากการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเหมาะสมกับความรับผิดชอบ	4.22	0.75	มากที่สุด
3. สวัสดิการที่ได้พนักงานรับจากการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มีความเหมาะสม	4.34	0.64	มากที่สุด
4. พนักงานมีโอกาสปรับเปลี่ยนตำแหน่งงานสูงขึ้น	4.09	0.80	มาก
5. พนักงานได้รับการปฏิบัติงานและตำแหน่งของท่านเหมาะสมกับพนักงาน	4.12	0.76	มาก
6. พนักงานมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคตลอดไป	4.38	0.60	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>4.24</b>	<b>0.59</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 4.8 พบว่าระดับความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันด้านการคงอยู่ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.24$ , S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณารายข้อเรียงจากมากไปหาน้อยพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ พนักงานมีความผูกพันกับการ



ไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ( $\bar{X} = 4.41$ , S.D. = 0.67) รองลงมาคือ พนักงานมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคตลอดไป ( $\bar{X} = 4.38$ , S.D. = 0.60) และข้อที่มีค่าน้อยที่สุดคือ พนักงานมีโอกาสปรับเปลี่ยนตำแหน่งงานสูงขึ้น ( $\bar{X} = 4.09$ , S.D. = 0.80) ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.9** ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. พนักงานมีความยึดมั่นที่จะเป็นพนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคไปจน เกษียณอายุงาน	4.54	0.60	มากที่สุด
2. พนักงานมีความจงรักภักดีต่อการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค	4.52	0.60	มากที่สุด
3. พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อวัฒนธรรมของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค	4.35	0.70	มากที่สุด
4. พนักงานยินดีที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค	4.44	0.59	มากที่สุด
5. พนักงานเป็นส่วนหนึ่งของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค	4.42	0.62	มากที่สุด
6. พนักงานมีความยินดี และพร้อมเสมอที่จะทำทุกอย่างเพื่อให้การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมีความเจริญก้าวหน้าและประสบความสำเร็จ	4.50	0.62	มากที่สุด
รวม	4.44	0.55	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.9 พบว่าระดับความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.44$ , S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณารายข้อเรียงจากมากไปหาน้อยพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อพนักงานมีความยึดมั่นที่จะเป็นพนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคไปจน เกษียณอายุงาน ( $\bar{X} = 4.54$ , S.D. = 0.60) รองลงมาคือ พนักงานมีความจงรักภักดีต่อการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ( $\bar{X} = 4.52$ , S.D. = 0.60) และข้อที่มีค่าน้อยที่สุดคือ พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อวัฒนธรรมของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ( $\bar{X} = 4.35$ , S.D. = 0.70)ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.10** ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวม

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ความผูกพันด้านจิตใจ	4.24	0.59	มากที่สุด
ความผูกพันด้านการคงอยู่	4.44	0.52	มากที่สุด
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	4.44	0.55	มากที่สุด
รวม	4.37	0.50	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.10 พบว่าระดับความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.37$ , S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณารายข้อเรียงจากมากไปหา

น้อยพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ( $\bar{X} = 4.44$ , S.D. = 0.55) และความผูกพันด้านการคงอยู่ ( $\bar{X} = 4.44$ , S.D. = 0.52) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ความผูกพันด้านจิตใจ ( $\bar{X} = 4.24$ , S.D. = 0.59) ตามลำดับ

#### 4.5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

**สมมติฐาน** 1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความสุขของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี

$H_0$  : ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความสุขของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานีไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความสุขของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานีแตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.11** การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของพนักงานเกี่ยวกับองค์การแห่งความสุข จำแนกตามเพศ

องค์การแห่งความสุข	ชาย (n=168)		หญิง (n=55)		t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านความพึงพอใจในงาน	4.18	0.47	4.23	0.52	-0.707	0.362
ด้านความสำเร็จในงาน	4.13	0.54	4.07	0.54	0.757	0.436
ด้านความรู้	4.08	0.56	4.03	0.59	0.592	0.899
ด้านการเป็นที่ยอมรับในสังคม	4.10	0.59	4.10	0.59	0.027	0.758
รวม	4.12	0.45	4.11	0.48	0.227	0.969

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.11 พบว่าพนักงานมีความพึงพอใจเกี่ยวกับองค์การแห่งความสุข จำแนกตามเพศ เพศชายมีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.12$ , S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงจากมากไปหาน้อยพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความพึงพอใจในงาน ( $\bar{X} = 4.18$ , S.D. = 0.47) รองมาคือ ด้านความสำเร็จในงาน ( $\bar{X} = 4.13$ , S.D. = 0.54) และข้อที่มีค่าน้อยที่สุดคือ ด้านความรู้ ( $\bar{X} = 4.08$ , S.D. = 0.56)

องค์การแห่งความสุข ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $\alpha = 0.05$  ซึ่งค่า Sig. โดยรวมมากกว่า 0.05 แสดงว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่มีเพศต่างกัน มีระดับความพึงพอใจของพนักงานเกี่ยวกับองค์การแห่งความสุขไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.12 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของพนักงานเกี่ยวกับองค์การแห่งความสุข จำแนกตามอายุ

องค์การแห่งความสุข	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความพึงพอใจในงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.62	3	0.21	0.902	0.441
	ภายในกลุ่ม	50.47	220	0.23		
	รวม	51.09	223			
ด้านความสำเร็จในงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.78	3	0.26	0.904	0.440
	ภายในกลุ่ม	63.01	220	0.29		
	รวม	63.79	223			
ด้านความรู้	ระหว่างกลุ่ม	0.24	3	0.08	0.247	0.864
	ภายในกลุ่ม	70.35	220	0.32		
	รวม	70.59	223			
ด้านการเป็นที่ยอมรับในสังคม	ระหว่างกลุ่ม	0.47	3	0.16	0.441	0.724
	ภายในกลุ่ม	77.10	220	0.35		
	รวม	77.57	223			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.16	3	0.05	0.246	0.864
	ภายในกลุ่ม	46.61	220	0.21		
	รวม	46.76	223			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ซึ่งค่า Sig. มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $\alpha = 0.05$  อยู่ 4 ด้าน คือด้านความพึงพอใจในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรู้ และด้านการเป็นที่ยอมรับในสังคม แสดงว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจของพนักงานเกี่ยวกับองค์การแห่งความสุขไม่แตกต่างกัน

GRAD VRU

**ตารางที่ 4.13** การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของพนักงานเกี่ยวกับองค์การแห่งความสุข จำแนกตามสถานภาพสมรส

องค์การแห่งความสุข	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความพึงพอใจในงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.04	2	0.52	2.286	0.104
	ภายในกลุ่ม	50.06	221	0.23		
	รวม	51.10	223			
ด้านความสำเร็จในงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.91	2	0.46	1.593	0.206
	ภายในกลุ่ม	62.88	221	0.29		
	รวม	63.79	223			
ด้านความรู้	ระหว่างกลุ่ม	0.19	2	0.10	0.296	0.744
	ภายในกลุ่ม	70.40	221	0.32		
	รวม	70.59	223			
ด้านการเป็นที่ยอมรับในสังคม	ระหว่างกลุ่ม	0.63	2	0.32	0.900	0.408
	ภายในกลุ่ม	76.94	221	0.35		
	รวม	77.57	223			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.44	2	0.22	1.044	0.354
	ภายในกลุ่ม	46.32	221	0.21		
	รวม	46.76	223			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ซึ่งค่า Sig. มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $\alpha = 0.05$  อยู่ 4 ด้าน คือด้านความพึงพอใจในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรู้ และด้านการเป็นที่ยอมรับในสังคม แสดงว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจต่อองค์การแห่งความสุขไม่แตกต่างกัน

GRAD VRU

ตารางที่ 4.14 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของพนักงานเกี่ยวกับองค์การแห่งความสุข จำแนกตามระดับการศึกษา

องค์การแห่งความสุข	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความพึงพอใจในงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.04	3	0.52	2.153	0.095
	ภายในกลุ่ม	50.06	220	0.23		
	รวม	51.10	223			
ด้านความสำเร็จในงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.91	3	0.46	2.470	0.063
	ภายในกลุ่ม	62.88	220	0.29		
	รวม	63.79	223			
ด้านความรู้	ระหว่างกลุ่ม	0.19	3	0.10	0.427	0.734
	ภายในกลุ่ม	70.40	220	0.32		
	รวม	70.59	223			
ด้านการเป็นที่ยอมรับในสังคม	ระหว่างกลุ่ม	0.63	3	0.32	0.738	0.531
	ภายในกลุ่ม	76.94	220	0.35		
	รวม	77.57	223			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.97	3	0.32	1.545	0.204
	ภายในกลุ่ม	45.79	220	0.21		
	รวม	46.76	223			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ซึ่งค่า Sig. มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $\alpha = 0.05$  อยู่ 4 ด้าน คือด้านความพึงพอใจในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรู้ และด้านการเป็นที่ยอมรับในสังคม แสดงว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจของพนักงานเกี่ยวกับองค์การแห่งความสุขไม่แตกต่างกัน



ตารางที่ 4.15 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของพนักงานเกี่ยวกับองค์การแห่งความสุข จำแนกตามรายได้

องค์การแห่งความสุข	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความพึงพอใจในงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.75	3	0.58	2.585	0.054
	ภายในกลุ่ม	49.35	220	0.23		
	รวม	51.10	223			
ด้านความสำเร็จในงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.00	3	1.00	3.606	0.014*
	ภายในกลุ่ม	60.79	220	0.28		
	รวม	63.79	223			
ด้านความรู้	ระหว่างกลุ่ม	0.94	3	0.31	0.988	0.399
	ภายในกลุ่ม	69.65	220	0.32		
	รวม	70.59	223			
ด้านการเป็นที่ยอมรับในสังคม	ระหว่างกลุ่ม	1.33	3	0.44	1.272	0.285
	ภายในกลุ่ม	76.24	220	0.35		
	รวม	77.57	223			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.44	3	0.48	2.325	0.076
	ภายในกลุ่ม	45.32	220	0.21		
	รวม	46.76	223			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ซึ่งค่า Sig. มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $\alpha = 0.05$  ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านความรู้ และด้านการเป็นที่ยอมรับในสังคม แสดงว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่มีรายได้แตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจต่อองค์การแห่งความสุขไม่แตกต่างกัน ส่วนค่า Sig. น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ด้านความสำเร็จในงาน แสดงว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่มีรายได้แตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจของพนักงานเกี่ยวกับองค์การแห่งความสุข ด้านความสำเร็จในงานแตกต่างกัน จึงได้จำแนกเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบแบบฟิชเชอร์ (Fisher's Least Significant Difference) ซึ่งแสดงในตารางที่ 4.16

**ตารางที่ 4.16** การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. (Fisher's Least Significant Difference) ของความพึงพอใจของพนักงานเกี่ยวกับองค์การแห่งความสุข จำแนกตามรายได้

ด้านความสำเร็จในงาน	ต่ำกว่า 20,000บาท	20,001- 40,000 บาท	40,001- 60,000 บาท	60,001บาท ขึ้นไป
ต่ำกว่า 20,000 บาท				-0.33318*
20,001-40,000 บาท				-0.26474*
40,001-60,000 บาท				
60,001 บาทขึ้นไป				

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 เมื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD. (Fisher's Least Significant Difference) พบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี ที่มีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท มีความพึงพอใจต่อองค์การแห่งความสุขมากกว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี ที่มีรายได้ 60,000 บาทขึ้นไป (-0.333) และพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี ที่มีรายได้ 20,001-40,000 บาท มีความพึงพอใจต่อองค์การแห่งความสุขมากกว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี ที่มีรายได้ 60,001 บาท ขึ้นไป (-0.264)

**ตารางที่ 4.17** การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของพนักงานเกี่ยวกับองค์การแห่งความสุข จำแนกตามตำแหน่งงาน

องค์การแห่งความสุข	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความพึงพอใจในงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.89	3	0.30	1.296	0.277
	ภายในกลุ่ม	50.20	220	0.23		
	รวม	51.09	223			
ด้านความสำเร็จในงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.94	3	0.65	2.288	0.079
	ภายในกลุ่ม	61.85	220	0.28		
	รวม	63.79	223			
ด้านความรู้	ระหว่างกลุ่ม	0.25	3	0.08	0.261	0.854
	ภายในกลุ่ม	70.34	220	0.32		
	รวม	70.59	223			

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

องค์การแห่งความสุข	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการเป็นที่ยอมรับในสังคม	ระหว่างกลุ่ม	2.13	3	0.71	2.057	0.107
	ภายในกลุ่ม	75.44	220	0.34		
	รวม	77.57	223			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.64	3	0.21	1.009	0.389
	ภายในกลุ่ม	46.12	220	0.21		
	รวม	46.76	223			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ซึ่งค่า Sig. มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $\alpha = 0.05$  ได้แก่ 4 ด้าน คือ ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรู้ และด้านการเป็นที่ยอมรับในสังคม แสดงว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจของพนักงานเกี่ยวกับองค์การแห่งความสุขไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.18 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของพนักงานเกี่ยวกับองค์การแห่งความสุข จำแนกตามอายุงาน

องค์การแห่งความสุข	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความพึงพอใจในงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.48	3	0.49	2.173	0.092
	ภายในกลุ่ม	49.62	220	0.23		
	รวม	51.10	223			
ด้านความสำเร็จในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.21	3	0.74	2.619	0.052
	ภายในกลุ่ม	61.58	220	0.28		
	รวม	63.79	223			
ด้านความรู้	ระหว่างกลุ่ม	1.35	3	0.45	1.424	0.237
	ภายในกลุ่ม	69.24	220	0.32		
	รวม	70.59	223			

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

องค์การแห่งความสุข	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการเป็นที่ยอมรับในสังคม	ระหว่างกลุ่ม	1.43	3	0.48	1.375	0.251
	ภายในกลุ่ม	76.13	220	0.35		
	รวม	77.56	223			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.04	3	0.35	1.656	0.177
	ภายในกลุ่ม	45.72	220	0.21		
	รวม	46.76	223			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ซึ่งค่า Sig. มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $\alpha = 0.05$  ได้แก่ 4 ด้าน คือ ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรู้ และด้านการเป็นที่ยอมรับในสังคม แสดงว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจของพนักงานเกี่ยวกับองค์การแห่งความสุขไม่แตกต่างกัน

สมมติฐาน 2. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

$H_0$  : ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.19 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามเพศ

ความผูกพันต่อองค์การ	ชาย (n=168)		หญิง (n=55)		t	Sig
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ความผูกพันด้านจิตใจ	4.41	0.52	4.52	0.53	-1.241	0.793
ความผูกพันด้านการคงอยู่	4.26	0.58	4.17	0.61	0.911	0.964
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	4.43	0.54	4.46	0.59	-0.337	0.311
รวม	4.36	0.50	4.38	0.51	-0.199	0.723

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.19 พบว่าพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การ เพศหญิงมีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.38$ , S.D.= 0.51)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงจากมากไปหาน้อยพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความผูกพันด้านจิตใจ ( $\bar{X} = 4.52$ , S.D. = 0.53) รองมาคือ ด้านผูกพันด้านบรรทัดฐาน ( $\bar{X} = 4.46$ , S.D. = 0.59) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่ ( $\bar{X} = 4.17$ , S.D. = 0.61) ความผูกพันต่อองค์กร

จากผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $\alpha = 0.05$  ซึ่งค่า Sig. มากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.20 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุ

ความผูกพันต่อ องค์กร	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความผูกพันด้านจิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	1.22	3	0.41	1.508	0.213
	ภายในกลุ่ม	59.21	273	0.27		
	รวม	60.43	276			
ความผูกพันด้านการ คงอยู่	ระหว่างกลุ่ม	1.39	3	0.46	1.349	0.259
	ภายในกลุ่ม	75.28	273	0.34		
	รวม	76.67	276			
ความผูกพันด้าน บรรทัดฐาน	ระหว่างกลุ่ม	2.66	3	0.89	2.969	0.033*
	ภายในกลุ่ม	65.45	273	0.30		
	รวม	68.11	276			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.70	3	0.57	2.311	0.077
	ภายในกลุ่ม	53.59	273	0.25		
	รวม	55.29	276			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ซึ่งค่า Sig. มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $\alpha = 0.05$  ได้แก่ ด้านความผูกพันด้านจิตใจ ด้านความผูกพันด้านการคง และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน แสดงว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอายุแตกต่างกัน ระดับความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ส่วนค่า Sig. น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน แสดงว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน จึงได้จำแนกเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบแบบฟิชเชอร์ (Fisher's Least Significant Difference) ซึ่งแสดงในตารางที่ 4.21



**ตารางที่ 4.21** การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. (Fisher's Least Significant Difference)  
ความผูกพันต่อองค์การจำแนกตามอายุ

ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	อายุต่ำกว่า 30 ปี	อายุ 31-40 ปี	อายุ 41-50 ปี	อายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป
อายุต่ำกว่า 30 ปี				-0.18430*
อายุ 31-40 ปี				
อายุ 41-50 ปี				
อายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป				

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 เมื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD. (Fisher's Least Significant Difference) พบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันด้านบรรทัดฐานต่อองค์การมากกว่าพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี ที่มีอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป (-0.184)

**ตารางที่ 4.22** การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามสถานภาพสมรส

ความผูกพันต่อองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความผูกพันด้านจิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	0.88	2	0.44	1.632	0.198
	ภายในกลุ่ม	59.55	221	0.27		
	รวม	60.43	223			
ความผูกพันด้านการคงอยู่	ระหว่างกลุ่ม	1.60	2	0.80	2.346	0.098
	ภายในกลุ่ม	75.07	221	0.34		
	รวม	76.67	223			
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	ระหว่างกลุ่ม	1.60	2	0.80	2.649	0.073
	ภายในกลุ่ม	66.51	221	0.30		
	รวม	68.11	223			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.29	2	0.64	2.622	0.075
	ภายในกลุ่ม	54.00	221	0.25		
	รวม	55.29	223			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ซึ่งค่า Sig. มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $\alpha = 0.05$  อยู่ 3 ด้าน คือด้าน ความผูกพันด้านจิตใจ ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่ และด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐานแสดงว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับต่อความผูกพันต่อ องค์กรไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.23 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับความผูกพันต่อ องค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา

ความผูกพันต่อ องค์กร	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความผูกพันด้านจิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	2.67	3	0.89	3.38	0.019*
	ภายในกลุ่ม	57.76	220	0.26		
	รวม	60.43	223			
ความผูกพันด้านการ คงอยู่	ระหว่างกลุ่ม	3.71	3	1.24	3.708	0.012*
	ภายในกลุ่ม	72.96	220	0.33		
	รวม	76.67	223			
ความผูกพันด้าน บรรทัดฐาน	ระหว่างกลุ่ม	0.78	3	0.26	0.845	0.471
	ภายในกลุ่ม	67.33	220	0.31		
	รวม	68.11	223			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.87	3	0.63	2.561	0.056
	ภายในกลุ่ม	53.42	220	0.24		
	รวม	55.29	223			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ซึ่งค่า Sig. มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $\alpha = 0.05$  ได้แก่ ด้านความผูกพันด้านจิตใจ ด้านความผูกพันด้านการคง และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน แสดงว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ระดับความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน ส่วนค่า Sig. น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ด้านความผูกพันด้านจิตใจ และความผูกพันด้านการคงอยู่ แสดงว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน จึงได้จำแนกเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบแบบฟิชเชอร์ (Fisher's Least Significant Difference) ซึ่งแสดงในตารางที่ 4.24 -4.25

**ตารางที่ 4.24** การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. (Fisher's Least Significant Difference)  
ด้านความผูกพันด้านจิตใจ จำแนกตามระดับการศึกษา

ความผูกพันด้านจิตใจ	ปวช.หรือเทียบเท่า	ปวส.หรือเทียบเท่า	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
ปวช.หรือเทียบเท่า				
ปวส.หรือเทียบเท่า				-0.47740*
ปริญญาตรี				-0.40564*
สูงกว่าปริญญาตรี				

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 เมื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD. (Fisher's Least Significant Difference) พบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี ที่มีการศึกษาระดับ ปวส.หรือเทียบเท่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันด้านจิตใจต่อองค์กรมากกว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี ที่มีการศึกษาระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี (-0.477) และพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี ที่มีการศึกษาระดับ ปริญญาตรี มีความคิดความผูกพันด้านจิตใจต่อองค์กรมากกว่าพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี(-0.405)

**ตารางที่ 4.25** การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. (Fisher's Least Significant Difference) ความผูกพันด้านการคงอยู่ จำแนกตามระดับการศึกษา

ความผูกพันด้านการคงอยู่	ปวช. หรือเทียบเท่า	ปวส. หรือเทียบเท่า	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
ปวช.หรือเทียบเท่า				
ปวส.หรือเทียบเท่า			-0.26832*	-0.41223*
ปริญญาตรี				
สูงกว่าปริญญาตรี				

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 เมื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD. (Fisher's Least Significant Difference) พบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี ที่มีการศึกษาระดับ ปวส.หรือเทียบเท่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันด้านการคงอยู่ต่อองค์กรมากกว่าพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี ที่มีการศึกษาระดับการศึกษาปริญญาตรี (-0.268) และที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี (-0.412)

**ตารางที่ 4.26** การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามรายได้

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความผูกพันด้านจิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	2.33	3	0.78	2.923	0.035*
	ภายในกลุ่ม	58.10	220	0.27		
	รวม	60.43	223			
ความผูกพันด้านการคงอยู่	ระหว่างกลุ่ม	3.85	3	1.28	3.855	0.010*
	ภายในกลุ่ม	72.82	220	0.33		
	รวม	76.67	223			
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	ระหว่างกลุ่ม	2.73	3	0.91	3.052	0.029*
	ภายในกลุ่ม	65.37	220	0.30		
	รวม	68.10	223			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.93	3	0.98	4.081	0.008*
	ภายในกลุ่ม	52.36	220	0.24		
	รวม	55.29	223			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ซึ่งค่า Sig. มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $\alpha = 0.05$  อยู่ 3 ด้านความผูกพันด้านจิตใจ ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่ และด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ได้ค่า Sig.<0.05 จึงสรุปว่ายอมรับ  $H_1$  ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามรายได้ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน จึงได้จำแนกเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบแบบฟิชเชอร์ (Fisher's Least Significant Difference) ซึ่งแสดงในตารางที่ 4.27-4.29

**ตารางที่ 4.27** การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. (Fisher's Least Significant Difference) ความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามรายได้

ด้านความผูกพันด้านจิตใจ	ต่ำกว่า 20,000 บาท	20,001-40,000 บาท	40,001-60,000 บาท	60,001 บาท ขึ้นไป
ต่ำกว่า 20,000 บาท				-0.25447*
20,001-40,000 บาท				-0.22126*
40,001-60,000 บาท				
60,001 บาท ขึ้นไป				

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.27 เมื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD. (Fisher's Least Significant Difference) พบว่าพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี ที่มีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันด้านจิตใจต่อองค์กรมากกว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี ที่มีรายได้ 60,001 บาท ขึ้นไป (-0.254) และพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี ที่มีรายได้ 20,001-40,000 บาท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันด้านจิตใจต่อองค์กรมากกว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี ที่มีรายได้ 60,001 บาท ขึ้นไป (-0.221)

**ตารางที่ 4.28** การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. (Fisher's Least Significant Difference) ความผูกพันด้านการคงอยู่ จำแนกตามรายได้

ความผูกพันด้านการคงอยู่	ต่ำกว่า 20,000 บาท	20,001-40,000 บาท	40,001-60,000 บาท	60,001 บาท ขึ้นไป
ต่ำกว่า 20,000 บาท				-0.33318*
20,001-40,000 บาท				0.26474*
40,001-60,000 บาท				
60,001 บาท ขึ้นไป				

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.28 เมื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD. (Fisher's Least Significant Difference) พบว่าพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี ที่มีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันด้านการคงอยู่ต่อองค์กรมากกว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี ที่มีรายได้ 60,001 บาท ขึ้นไป (-0.333) และพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี ที่มีรายได้ 20,001-40,000 บาท มีด้านการคงอยู่ต่อองค์กรมากกว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี ที่มีรายได้ 60,001 บาท ขึ้นไป (0.264)

**ตารางที่ 4.29** การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. (Fisher's Least Significant Difference) ความผูกพันด้านบรรทัดฐานจำแนกตามรายได้

ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	ต่ำกว่า 20,000 บาท	20,001-40,000 บาท	40,001-60,000 บาท	60,001 บาท ขึ้นไป
ต่ำกว่า 20,000 บาท				-0.27735*
20,001-40,000 บาท				-0.23618*
40,001-60,000 บาท				
60,001 บาท ขึ้นไป				

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



จากตารางที่ 4.29 เมื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD. (Fisher's Least Significant Difference) และพบว่าพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี ที่มีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท มีความผูกพันด้านบรรทัดฐานต่อองค์กรมากกว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี ที่มีรายได้ 60,001 บาท ขึ้นไป (-0.277) และพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี ที่มีรายได้ 20,001-40,000 บาท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันด้านบรรทัดฐานต่อองค์กรมากกว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี ที่มีรายได้ 60,001 บาทขึ้นไป (-0.236)

ตารางที่ 4.30 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามตำแหน่งงาน

ความผูกพันต่อ องค์กร	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความผูกพันด้านจิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	2.32	3	0.77	2.913	0.035*
	ภายในกลุ่ม	58.11	220	0.27		
	รวม	60.43	223			
ความผูกพันด้านการ คงอยู่	ระหว่างกลุ่ม	3.85	3	1.28	3.863	0.010*
	ภายในกลุ่ม	72.82	220	0.33		
	รวม	76.67	223			
ความผูกพันด้าน บรรทัดฐาน	ระหว่างกลุ่ม	2.67	3	0.89	2.980	0.032*
	ภายในกลุ่ม	65.44	220	0.30		
	รวม	68.11	223			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.82	3	0.94	3.922	0.009*
	ภายในกลุ่ม	52.47	220	0.24		
	รวม	55.29	223			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.30 ผลการวิเคราะห์โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ซึ่งค่า Sig. มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $\alpha = 0.05$  อยู่ 3 ด้านความผูกพันด้านจิตใจ ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่ และด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ได้ค่า Sig. < 0.05 จึงสรุปว่า ยอมรับ  $H_1$  ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ส่วนค่า Sig. น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ด้านความผูกพันด้านจิตใจ ด้านความผูกพันด้านการคง และด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน แสดงว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน จึงได้จำแนกเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบแบบฟิชเชอร์ (Fisher's Least Significant Difference) ซึ่งแสดงในตารางที่ 4.31-4.33

**ตารางที่ 4.31** การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. (Fisher's Least Significant Difference)  
ความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านความผูกพันด้านจิตใจ	ระดับ 1-3	ระดับ 4-5	ระดับ 6-7	ระดับ 8 ขึ้นไป
ระดับ 1-3				-0.21637*
ระดับ 4-5				-0.25362*
ระดับ 6-7				-0.21281*
ระดับ 8 ขึ้นไป				

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.31 เมื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD. (Fisher's Least Significant Difference) พบว่าพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี ที่มีระดับ 1-3 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันด้านจิตใจต่อองค์การมากกว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี ที่มีระดับ 8 ขึ้นไป(-0.216) พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี ที่มีระดับ 4-5 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันด้านจิตใจต่อองค์การมากกว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี ที่มีระดับ 8 ขึ้นไป (-0.253) พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี ที่มีระดับ 6-7 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันด้านจิตใจต่อองค์การมากกว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี ที่มีระดับ 8 ขึ้นไป(-0.212)

**ตารางที่ 4.32** การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. (Fisher's Least Significant Difference) ความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามตำแหน่งงาน

ความผูกพันด้านการคงอยู่	ระดับ 1-3	ระดับ 4-5	ระดับ 6-7	ระดับ 8 ขึ้นไป
ระดับ 1-3				-0.06426*
ระดับ 4-5				-0.28223*
ระดับ 6-7				-0.28100*
ระดับ 8 ขึ้นไป				

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.32 เมื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD. (Fisher's Least Significant Difference) พบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี ที่มีระดับ 1-3 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันด้านการคงอยู่ต่อองค์การมากกว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี ที่มีระดับ 8 ขึ้นไป (-0.064) และพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี ที่มีระดับ 4-5 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันด้านการคงอยู่ต่อองค์การมากกว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี ที่มีระดับ 8 ขึ้นไป(-0.282) ที่มีระดับ 6-7 มีความคิดเห็น

เกี่ยวกับความผูกพันด้านการคงอยู่ต่อองค์กรมากกว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี ที่มีระดับ 8 ขึ้นไป(-0.281)

**ตารางที่ 4.33** การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. (Fisher's Least Significant Difference) ความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามตำแหน่งงาน

ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	ระดับ 1-3	ระดับ 4-5	ระดับ 6-7	ระดับ 8 ขึ้นไป
ระดับ 1-3				-0.29532*
ระดับ 4-5				-0.24879*
ระดับ 6-7				
ระดับ 8 ขึ้นไป				

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.33 เมื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD. (Fisher's Least Significant Difference) พบว่าพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี ที่มีระดับ 1-3 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันด้านบรรทัดฐานอยู่ต่อองค์กรมากกว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี ที่มีระดับ 8 ขึ้นไป (-0.295) และพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี ที่มีระดับ 4-5 มีความผูกพันด้านบรรทัดฐานต่อองค์กรมากกว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี ที่มีระดับ 8 ขึ้นไป (-0.248)

**ตารางที่ 4.34** การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุงาน

ความผูกพันต่อ องค์กร	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความผูกพันด้านจิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	1.76	3	0.59	2.192	0.090
	ภายในกลุ่ม	58.67	220	0.27		
	รวม	60.43	223			
ความผูกพันด้านการ คงอยู่	ระหว่างกลุ่ม	2.57	3	0.86	2.528	0.058
	ภายในกลุ่ม	74.10	220	0.34		
	รวม	76.67	223			

ตารางที่ 4.34 (ต่อ)

ความผูกพันต่อ องค์กร	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความผูกพันด้าน บรรทัดฐาน	ระหว่างกลุ่ม	2.72	3	0.91	3.035	0.030*
	ภายในกลุ่ม	65.39	220	0.30		
	รวม	68.11	223			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.32	3	0.77	3.194	0.024*
	ภายในกลุ่ม	52.97	220	0.24		
	รวม	55.29	223			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.34 ผลการวิเคราะห์โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ซึ่งค่า Sig. มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $\alpha = 0.05$  อยู่ 3 ด้านความผูกพันด้านความผูกพันด้านจิตใจ ด้านความผูกพันด้านการคง และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ได้ค่า Sig<0.05 จึงสรุปว่ายอมรับ  $H_1$  ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การจำแนกตามอายุงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน จึงได้จำแนกเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบแบบฟิชเชอร์ (Fisher's Least Significant Difference) ซึ่งแสดงในตารางที่ 4.35

ตารางที่ 4.35 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. (Fisher's Least Significant Difference)

ความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามอายุงาน

ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	1-10 ปี	11-20 ปี	21-30 ปี	30 ปีขึ้นไป
1-10 ปี				-0.27940*
11-20 ปี				
21-30 ปี				
30 ปีขึ้นไป				

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.35 เมื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD. (Fisher's Least Significant Difference) พบว่าพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี ที่มีอายุงาน 1-10 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันด้านบรรทัดฐานอยู่ต่อองค์การมากกว่าพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี ที่มีอายุ 30 ปีขึ้นไป (-0.279)

**สมมติฐานที่ 3.** การพยากรณ์ องค์การแห่งความสุขที่ส่งผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี แสดงดังตารางที่ 4.36

ตารางที่ 4.36 การพยากรณ์ องค์การแห่งความสุขที่ส่งผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี

องค์การแห่งความสุข	b	SE <sub>Op</sub>	Beta	t	p-value
ค่าคงที่	0.909	0.203		4.475	0.000
ด้านความพึงพอใจในงาน	0.313	0.069	0.301	4.545	0.000
ด้านสำเร็จในงาน	0.216	0.070	0.232	3.095	0.002
ด้านความรู้	0.104	0.52	0.117	1.981	0.049
การเป็นที่ยอมรับในสังคม	0.204	0.056	0.242	3.631	0.000

$$SE_{Op} = \pm 0.325$$

$$R = 0.764 ; R^2 = 0.583 ; F = 76.346 ; p\text{-value} = 0.000$$

จากตารางที่ 4.36 พบว่าการพยากรณ์ องค์การแห่งความสุขด้านความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.313 สามารถพยากรณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี 58.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.001 ซึ่งมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานเท่ากับ  $\pm 0.325$  และสามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี เกี่ยวกับองค์การแห่งความสุข  $Y' = 0.909 + 0.313X$



## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่อง เรื่ององค์การแห่งความสุขที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความสุขของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี 2) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี 3) เพื่อศึกษาองค์การแห่งความสุขที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 224 คน คือพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี จากนั้นได้นำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS ใช้สถิติค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบความแตกต่าง โดยใช้สถิติค่า t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวด้วยค่า F-test การทดสอบนัยสำคัญทางสถิติเป็นรายคู่ วิธีการทดสอบแบบฟิชเชอร์ (Fisher's Least Significant Difference) ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

##### 5.2 อภิปรายผล

##### 5.3 ข้อเสนอแนะ

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 75.40 มีอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 35.30 สมรสแล้ว คิดเป็นร้อยละ 63.80 การศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 60.60 มีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 32.10 มีตำแหน่งระดับ 4-5 คิดเป็นร้อยละ 30.80 มีอายุงาน 1-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.60

5.1.2 ระดับความพึงพอใจของพนักงานเกี่ยวกับองค์การแห่งความสุข โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.12$ , S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณารายด้านจากมากไปหาน้อยพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความพึงพอใจในงาน ( $\bar{X}=4.19$ , S.D. = 0.48) รองลงมา คือด้านความสำเร็จในงาน ( $\bar{X}=4.11$ , S.D. = 0.54) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านความรู้ ( $\bar{X}=4.06$ , S.D. = 0.56) ตามลำดับ

5.1.3 ระดับความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.37$ , S.D.=0.50) เมื่อพิจารณารายด้านเรียงจากมากไปหาน้อยพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความผูกพันด้านการคงอยู่ ( $\bar{X}=4.44$ , S.D. = 0.52) และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ( $\bar{X}=4.44$ , S.D. = 0.55) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ความผูกพันด้านจิตใจ ( $\bar{X}= 4.24$ , S.D. = 0.59) ตามลำดับ

5.1.4 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจ ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี เกี่ยวกับองค์การแห่งความสุข จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความสุขของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี

5.1.4.1 พนักงานที่มี เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน และอายุงาน แตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับองค์การแห่งความสุข โดยภาพรวมได้แก่ ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรู้ และด้านการเป็นที่ยอมรับในสังคม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $\alpha = 0.05$  เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในงาน ได้ค่า Sig.<0.05 แสดงว่า รายได้ต่างกัน มีระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับองค์การแห่งความสุขแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $\alpha = 0.05$  เมื่อทดสอบเพื่อเปรียบเทียบจำแนกเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของ LSD. (Fisher's Least Significant Difference) พบว่าพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี ที่มีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท มีความพึงพอใจต่อองค์การแห่งความสุขมากกว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี ที่มีรายได้ 60,001 บาทขึ้นไป และพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี ที่มีรายได้ 20,001-40,000 บาท มีความพึงพอใจต่อองค์การแห่งความสุขมากกว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี ที่มีรายได้ 60,001 บาท ขึ้นไป

5.1.5 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี

5.1.5.1 พนักงานที่มี เพศ อายุ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษา แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ โดยภาพรวม ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $\alpha = 0.05$  เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ได้ค่า Sig.<0.05 แสดงว่า อายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $\alpha = 0.05$  เมื่อทดสอบเพื่อเปรียบเทียบจำแนกเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของ LSD. (Fisher's Least Significant Difference) พบว่า พนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี และอายุ 30-40 ปี มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันกับพนักงานที่มีอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป และพบว่า ด้านความผูกพันด้านจิตใจ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี ที่มีการศึกษาระดับ ปวส. หรือเทียบเท่า มีความผูกพันด้านจิตใจต่อองค์การมากกว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี ที่มีการศึกษาระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี ที่มีการศึกษาระดับ ปริญญาตรี มีความผูกพันด้านจิตใจต่อองค์การมากกว่าพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

5.1.5.2 พนักงานที่มีรายได้แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ โดยภาพรวม ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับน้อยกว่า 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ได้ค่า Sig.<0.05 แสดงว่า รายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $\alpha = 0.05$  เมื่อทดสอบเพื่อเปรียบเทียบจำแนกเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของ LSD. (Fisher's Least Significant Difference) พบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี ที่มีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท และมีรายได้ 20,001-40,000 บาท มีความผูกพันด้านจิตใจต่อองค์กรมากกว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี ที่มีรายได้ 60,001 บาทขึ้นไป พบว่าพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท และมีรายได้ 20,001-40,000 บาท มีความผูกพันด้านการคงอยู่ต่อองค์กรมากกว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี ที่มีรายได้ 60,001 บาทขึ้นไป และพบว่าพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี ที่มีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท และมีรายได้ 20,001-40,000 บาท มีความผูกพันด้านบรรทัดฐานต่อองค์กรมากกว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี ที่มีรายได้ 60,001 บาทขึ้นไป

5.1.5.3 พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวม ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับน้อยกว่า 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ได้ค่า Sig.<0.05 แสดงว่า ตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ = 0.05 เมื่อทดสอบเพื่อเปรียบเทียบจำแนกเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของ LSD. (Fisher's Least Significant Difference) พบว่าพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี ที่มีระดับ 1-3 ระดับ 4-5 และระดับ 6-7 มีความผูกพันด้านจิตใจต่อองค์กรมากกว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี ที่มีระดับ 8 ขึ้นไป พบว่าพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี ที่มีระดับ 1-3 ระดับ 4-5 และระดับ 6-7 มีความผูกพันด้านการคงอยู่มากกว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี ที่มีระดับ 8 ขึ้นไป

และพบว่าพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี ที่มีระดับ 1-3 และระดับ 4-5 มีความผูกพันด้านบรรทัดฐานมากกว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี ที่มีระดับ 8 ขึ้นไป

5.1.5.4 อายุงาน พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวม ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับน้อยกว่า 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ได้ค่า Sig.<0.05 แสดงว่า อายุงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ = 0.05 เมื่อทดสอบเพื่อเปรียบเทียบจำแนกเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของ LSD. (Fisher's Least Significant Difference) พบว่าพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี พบว่าพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี ที่มีอายุงาน 1-10 ปี มีความผูกพันด้านบรรทัดฐานอยู่ต่อองค์กรมากกว่าพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี ที่มีอายุ 30 ปีขึ้นไป

สมมติฐานที่ 3 องค์การแห่งความสุขที่ส่งผลต่อความคิดเห็นต่อความผูกพันของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี

การพยากรณ์ องค์การแห่งความสุขที่ส่งผลต่อความคิดเห็นต่อความผูกพันของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี พบว่าด้านความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี

## 5.2 อภิปรายผล

จากการวิจัย เรื่ององค์การแห่งความสุขที่ส่งผลต่อความคิดเห็นต่อความผูกพันของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี สามารถสรุปผลการวิจัยนำมาอภิปรายผล ดังนี้

5.2.1 ความพึงพอใจของพนักงานเกี่ยวกับองค์การแห่งความสุข โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านจากมากไปหาน้อยพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความพึงพอใจในงาน รองลงมา คือด้านความสำเร็จในงาน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านความรู้ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ภูเบศร์ ปิ่นแก้ว (2550) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของภาครัฐในจังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า ความสุขของภาครัฐในจังหวัดเพชรบูรณ์อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของฐิตินันท์ เขียวนิล (2554) ได้ทำการศึกษาระดับความสุขในที่ทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ พบว่า พนักงานสายสนับสนุนส่วนใหญ่มีระดับความสุขโดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก

5.2.2 ความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านเรียงจากมากไปหาน้อยพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความผูกพันด้านการคงอยู่และความผูกพันด้านบรรทัดฐานและด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ความผูกพันด้านจิตใจ ตามลำดับซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พิสิษฐ์ มอญไซ (2554) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่ มีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมอยู่มากในระดับมาก เมื่อพิจารณาภาพรวมรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ ด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกในองค์การ ด้านการมีความรู้สึกภาคภูมิใจในองค์การ และด้านการยอมรับและเชื่อมั่นเป้าหมายขององค์การ และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของธีรภัทร วาณิชพิทักษ์ (2555) การศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทร่วมเจริญพัฒนา จำกัด ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัท ร่วมเจริญพัฒนา จำกัด โดยรวมมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านความต้องการรักษาสมาชิกภาพในองค์การ รองลงมาคือ ด้านความภาคภูมิใจในองค์การ

5.2.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจ ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี เกี่ยวกับองค์การแห่งความสุข จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าพนักงานที่มี เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน และอายุงาน แตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับองค์การแห่งความสุข โดยภาพรวม ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรู้ และด้านการเป็นที่ยอมรับในสังคม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ = 0.05 สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กัญจนพร ยืนยาน และคณะ



(2556) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยองค์กรที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยนครพนม พบว่า ปัจจัยองค์กรที่สัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม โดยรวม และรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน ผลการเปรียบเทียบปัจจัยองค์กรในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม จำแนกตามประเภทตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

5.2.4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าพนักงานที่มี เพศ อายุ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวม ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ = 0.05 สอดคล้องกับผลงานวิจัย พิสิษฐ์ มอญไช่ (2554) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดเชียงใหม่ที่ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน รายได้ต่อเดือน และระดับตำแหน่ง ต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

ส่วนพนักงานที่มี อายุงาน รายได้ ตำแหน่งงาน ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวม ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ = 0.05 สอดคล้องกับ ผลงานวิจัยของ ชาญวดี บุญชม (2553) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณี บุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กร ได้แก่ ความแตกต่างของระดับตำแหน่งทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนความแตกต่างทางด้านระดับการศึกษาและระยะเวลาในการทำงาน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2.5 ผลการวิเคราะห์การพยากรณ์ องค์การแห่งความสุขที่ส่งผลต่อความคิดเห็นต่อความผูกพันของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี พบว่าด้านความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัด

โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.313 สามารถพยากรณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี 58.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.001 ซึ่งมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานเท่ากับ  $\pm 0.325$  และสามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี เกี่ยวกับองค์การแห่งความสุข  $Y' = 0.909 + 0.313X$  ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อันเลน และเมเยอร์ (Allen & Meyer, 1990: p.18) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นภาวะ ทางจิตใจที่ทำให้บุคคลมีความยึดมั่นต่อองค์กร 1. เป็นการแสดงถึงความยึดติด ทางด้านจิตใจของบุคคลต่อองค์กรการเข้าไปเกี่ยวข้อง และเต็มใจที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร ซึ่งบุคคลอยู่ในองค์กรนั้นเพราะต้องการอยู่ เนื่องจากได้รับประสบการณ์ในการทำงานที่น่าพึงพอใจ ตลอดจนได้รับความพึงพอใจในการได้รับการตอบสนองการคาดหวัง ความต้องการพื้นฐานของบุคคล เช่นการจัดสภาพงานที่พึงพอใจ โอกาสในการได้พัฒนาทักษะในงาน การได้เข้าไปเกี่ยวข้องกับงาน การสนับสนุนทางสังคม และสอดคล้องกับแนวคิดของ สชูทฟีลิ และบากเคอ (Schaufeli and Bakker, 2003, p. 29) ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กร ว่าเป็นความคิดในจิตสำนึกที่คิดในทางบวก มีการปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ มีพลังและมุ่งมั่นตรงกับความสามารถ



พนักงานที่มีพลังกาย และพลังใจสูงในขณะที่ทำงาน มีความตั้งใจทำงานด้วยความเต็มใจ ไม่ท้อแท้กับงานง่าย ๆ และสามารถเผชิญหน้ากับความยากลำบากได้ ทำให้ทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

### 5.3 ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่ององค์การแห่งความสุขที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี สามารถสรุปข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย ดังนี้

5.3.1 ระดับความพึงพอใจของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี เกี่ยวข้องกับองค์การแห่งความสุข ผลการวิจัยสรุปได้ว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี มีระดับความพึงพอใจในระดับมากทุกด้าน ดังนี้ ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับในสังคม และด้านความรู้ ตามลำดับ เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับความพึงพอใจมาก คือ ด้านความพึงพอใจในงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับ ด้านความความพึงพอใจในงาน โดยผู้วิจัยได้พิจารณา ด้านความความพึงพอใจในงาน เป็นรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีระดับความพึงพอใจมากที่สุด คือ พนักงานมีความดีใจและเต็มใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ส่วนใหญ่พนักงานจะปฏิบัติงานประจำเป็นแบบเดิมๆ งานด้านบัญชี และการเงินก็ปฏิบัติงานเฉพาะด้านบัญชี และการเงิน งานด้านบริการผู้ใช้ไฟฟ้า ก็ปฏิบัติงานด้านการให้บริการผู้ใช้ไฟฟ้า งานด้านแก้ไขกระแสไฟฟ้าขัดข้อง และมีเตอร์ ก็ปฏิบัติงานด้านแก้ไขกระแสไฟฟ้าขัดข้อง และมีเตอร์ เมื่อได้รับงานที่แตกต่างจากงานประจำ พนักงานก็จะมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงาน ดังนั้น ผู้วิจัยเห็นว่า ผู้บริหารการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ควรให้มีการหมุนเวียนในการปฏิบัติงานของพนักงานในแต่ละแผนก ให้พนักงานได้เรียนรู้งานในแผนกต่างๆ เพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถ และความชำนาญนอกเหนือจากงานประจำ

5.3.2 ระดับความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ ผลการวิจัยสรุปได้ว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี มีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุดทุกด้าน ดังนี้ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านจิตใจ ตามลำดับ เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

ข้อเสนอแนะสำหรับความคิดเห็น ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน โดยผู้วิจัยได้พิจารณาความผูกพันด้านบรรทัดฐาน เป็นรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ พนักงานมีความยึดมั่นที่จะเป็นพนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคไปจนเกษียณอายุงาน ดังนั้น ผู้วิจัยเห็นว่า ผู้บริหารการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ควรให้พนักงานที่ใกล้เกษียณอายุงาน นำความรู้ประสบการณ์ และเทคนิคในการปฏิบัติงานมาสอนพนักงานรุ่นต่อไป หรือเขียนเป็นบันทึกข้อความเทคนิคในการปฏิบัติงานท่านละ 1 ถึง 2 หน้า แล้วนำรวบรวมจัดทำเป็นรูปเล่ม เพื่อให้พนักงานรุ่นต่อไป ทราบ และนำไปปฏิบัติงานต่อไป

### 5.3.3 ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาครั้งนี้ ได้ศึกษาเรื่ององค์การแห่งความสุขที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี ดังนั้น ในงานวิจัยครั้งต่อไป จึงควรมีการขยายการวิจัยในกลุ่มตัวอย่างในพื้นที่จังหวัดใกล้เคียงกับจังหวัดปทุมธานี และขยายผลเป็นระดับเขต แล้วนำผลมาเปรียบเทียบกับ เพื่อนำผลการวิจัยมาใช้ในการวางแผน และพัฒนาการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคต่อไป



GRAD VRU



บรรณานุกรม

GRAD VRU

## บรรณานุกรม

- การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค(2558).ประวัติและความเป็นมาของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค .สืบค้นจาก <http://www.pea.co.th>. โดยข้อมูล ณ วันที่ 17 เมษายน 2558
- การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (ภาคกลาง) รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีไตรมาส 1 2558 (2558). พระนครศรีอยุธยา : การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (ภาคกลาง)
- การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค(2558). ผู้ว่าการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค นายเสริมสกุล คล้ายแก้ว มอบนโยบาย การบริหาร และพัฒนาการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ประจำปี 2558
- กัญจนพร ยืนนาน และคนอื่น ๆ (2556). ศึกษาปัจจัยองค์การที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ของบุคลากร มหาวิทยาลัยนครพนม. วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม.
- ขวัญเมือง แก้วดำเกิง. (2557). ก้าวไปสู่องค์กรสุขภาวะ ก้าวไปเป็น Happy Workplace. และ คณะ. กรุงเทพฯ: แอทโพร์พริ้นท์
- คณะกรรมการการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักงาน. (2555). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559). กรุงเทพฯ: สำนักงานนายกรัฐมนตรี.
- ชาญวุฒิ บุญชม. (2553). ความผูกพันต่อองค์การศึกษานเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชน. คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2554). คู่มือสู่องค์กรแห่งความสำเร็จ. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- ฐิตินันท์ เขียวนิล. (2554). ระดับความสุขในที่ทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราช ภัฏเชียงใหม่. ศูนย์พัฒนามนุษย์และบุคคลที่มีความพิการ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัย ราชภัฏเชียงใหม่.
- ทิพย์สุนันท์ จงรักษ์ กล้าหาญ ณ น่าน และเนตรพัฒนา ยาวีราข. (2557). อิทธิพลของคุณลักษณะ งานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การความพึงพอใจในงาน และพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์การองค์กร. วารสารบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
- ธีรภัทร วาณิชพิทักษ์. (2555). การศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ร่วมเจริญ พัฒนา จำกัด. การค้นคว้าอิสระ สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- นรัชชล รอดเที่ยง. (2550). ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่ สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกอนามัยครอบครัว มหาวิทยาลัยมหิดล.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: สุริยวิสาสน์.
- ปาริชาติ บัวเป็ง. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท ไตกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย. ค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอก ธุรกิจระหว่างประเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

- ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคกับความสุขในการทำงานของพยาบาล งานการพยาบาลผ่าตัด  
กรณีศึกษาโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา  
อุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พรณิกา สืบสุข. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ลักษณะงานภาวะการเปลี่ยนแปลงของ  
หัวหน้าหอผู้ป่วยกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาล  
มหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารพยาบาล  
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). (2554). สุขภาวะองค์กรรวมแนวพุทธ. กรุงเทพฯ: อักษรสัมพันธ์.
- พิสิษฐ์ มอญไข่. (2554). ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัด  
เชียงใหม่ การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ภัทรพล กาญจนปาน. (2552). จริยธรรมในองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานการ  
ประปานครหลวงและผลการดำเนินการของการประปานครหลวง. สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจ  
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ภูเบศร์ ปิ่นแก้ว. (2550). ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของภาครัฐในจังหวัดเพชรบูรณ์.  
วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.
- มนตรี แก้วด้วง. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์การและ  
คุณภาพชีวิตการทำงาน : กรณีศึกษาบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายเสื้อผ้าแบรนด์.  
วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เริงชัย ต้นสุชาติ. (2551). ศึกษาดัชนีความสุขและความอยู่ดีมีสุขของประชากรอำเภอสนทราย  
จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- สำนักกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2557). คู่มือมาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ.  
สืบค้นจาก [www.Happy8workplace.com](http://www.Happy8workplace.com) โดยข้อมูล ณ วันที่ 10 พฤศจิกายน 2557.
- สม สุจิรา. (2555). พระพุทธเจ้าพลิกใจไอน์สไตน์พลิกโลก. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: อมรินทร์ธรรมะ.
- สุรกุล ลิเรือง. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การรับรู้การใช้  
อำนาจของผู้บังคับบัญชา และความสุขในการทำงานของพนักงาน : กรณีศึกษาใน  
โรงแรมแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. งานวิจัยส่วนบุคคลปริญญามหาบัณฑิต  
สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สิริลักษณ์ รักดีศรี. (2550). ศึกษาความสุขมวลรวมของประชากรในกรุงเทพมหานคร. บัณฑิต  
วิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อัจฉรา เนียนหอม. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ คุณภาพชีวิต  
การทำงานและความผูกพันต่อองค์การ : กรณีศึกษา ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด  
(มหาชน) วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม  
และองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์



- Allen, N.J., & Meyer, J.P. (1990). **The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization.** *Journal of Occupational Psychology.*
- Buchanan, H. B. (1974). **building organization commitment the socialization of managers in work organization.** *Administrative Science Quarterly.*
- Cascio, W. F. (2003). **Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits.** 6th ed. New York: McGraw-Hill.
- Chiumento Consulting. (2007). **Survey spotlight: happiness at workplace.** Bulletpoint publications Limited.
- Dessler, Gary. 2004. **Management** : Principles and Practices for Tomorrow's Leaders. Edition 3. Florida : UG/GGS Information Services.
- Diener, E., Christie, N. S., & Richard, E. L., (2003). **The evolving concept of subjective wellbeing: the multifaceted nature of happiness.** *Psychological Department.*
- Diener, E., & Oishi, S. (2003). **Are Scandinavians happier than Asians:** Issues in comparing nations on subjective well - being. Retrived October 10, 2014, from <http://www.psych.uiuc.edu/~ediener/hottopic/diener-Oishi.pdf>
- Dierendonk, D.V. (2005). **The construct Validity of Ruff Scales of Psychology Well-Being and Its Extension with Spiritual Well-Being.** *Personality and Individual Differences*
- Dunham, R.B., Grube, J.A., & Castaneda, M.B. (1994). **Organizational commitment:** The utility of an integrative definition. *Journal of Applied Psychology.*
- Gavin, J. H., & Mason, R. O. (2004). **The virtuous organization: The value of happiness in the workplace.** *Organization Dynamics.*
- Gary Dessler. (2003). **Human Resource Management.** Eighth edition. New Jersey: Prentice-Hall.
- Gee, J. (1990). **Social linguistics and literacies: Ideology in Discourses.** London: Falmer.
- Organ, D. W., & Konovsky, M. (1989). Cognitive Versus Affective Determinants of Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Applied Psychology.*
- Greenberg, J. & Baron, R. (1995). **Behavior in Organizations (7th ed.).** Englewood Cliffs, NJ : Prentice-Hall.
- Herzberg, F. (1995). **Work and the nature of man.** New York: World.
- Iopener. (2003). **Happiness at work.** [Online] Available: [http://www.iopener.co.uk/happiness at work/](http://www.iopener.co.uk/happiness%20at%20work/) [30 August 2009].

- Jones, Gareth R. (1998). **Organizational Theory Text and Cases Second Edition.** Reading Massachusetts: Addison Wesley Longman Publishing Company
- Likert, Rensis. (1932). **A Technique for the Measurement of Attitudes.** Archives of Psychology.
- Lyubomirsky. S. (2001). **Why are some people happier than other?** The role of cognitive and motivation process in well – being. *American Psychologist.*
- Manion, J. (2003). Joy at work: **Creating a positive work place.** *Journal of Nursing Administration.*
- Marilyn Gardner. (2004). **“7 Things That Will Make You Happy at Work.”** Retrived October 25, 2014, from <http://www.oeeo.wa.gov.au/documents/diversitybizz/0803/7things.pdf>.
- McShane, S.L. and Glinow, M.A. (2005). **Organizational behavior:** Emerging realities for The workplace revolution (third edition). New York: Mc Graw-Hill
- Miner, J. B. (1992). **Industrial-Organization Psychology.** New-York: The State University of New York at Buffalo.
- Mustafa Koyuncu Ronald J. Burke and Lisa Fiksenbaum. (2006). **Work engagement among women managers and professionals in a Turkish bank:Potential antecedents and consequences.** Academic Press: Erciyes University. Turkey and York University, Toronto,Ontario. Canada.
- Nancy R. Rockwood. (2007). **HR’s Strategic Role.** Retrieved from <http://www.ebsohost.com>.
- Richard Mcbrain. (2007). **The practice of engagement.** Strategic HR Review, 6:16.
- Schaufeli, Wilmar.B.; & Bakker, Arnold B. (2003). **Job Demands, job Resources and their Relationship with Burnout and Engagement: A Multi-sample Study.** *Journal of Organizational Behavior.* 25(3): 293-315.
- Somers, M.J. (1995). **Organizational commitment, turnover, and absenteeism:** An examination of direct and interaction effect. *Journal of Organizational Behavior*
- Spector. (2000). **Personal health traditions of a unique culture being.** Boston: Little .Brown.
- Steers, R.M. (1977). **Organization Effectiveness.** California: Goodyear Publishers Inc.
- Steer, R. M. and Porter, L. W. 1983. **Motivation and Work Behavior.** New York: McGraw Hill.
- Warr, P. (1990). **The Measurement of well-being and other aspect of mentalhealth.** *Journal of Occupational Health Psychology.*
- Yamane, Taro. (1973). **Statistic:An introduction analysis.** Third edition. NewYork : Harper and Row Publication.



ภาคผนวก

GRAD VRU



ภาคผนวก ก  
แบบสอบถาม

GRAD VRU



## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง องค์การแห่งความสุขที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัด  
ปทุมธานี

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ มีดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความสุขของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคใน  
จังหวัดปทุมธานี
2. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี
3. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัด  
ปทุมธานี
4. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานการไฟฟ้าส่วน  
ภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี

แบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับองค์การแห่งความสุขของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคใน  
จังหวัดปทุมธานี

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัด  
ปทุมธานี

ผู้วิจัยขอความร่วมมือจากท่านตอบแบบสอบถามฉบับนี้ตามความเป็นจริง ครบทุกข้อซึ่งจะ  
นำมาใช้ในการวิจัย และขอขอบคุณท่านเป็นอย่างสูง

นายพรศักดิ์ จรณธรรม

นักศึกษาปริญญาโทหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์



### ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุด

1. เพศ

☐ 1. ชาย

☐ 2. หญิง

2. อายุ

☐ 1. อายุต่ำกว่า 30 ปี

☐ 2. อายุ 31 - 40 ปี

☐ 3. อายุ 41 - 50 ปี

☐ 4. อายุมากกว่า 51 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพสมรส

☐ 1. โสด

☐ 2. สมรส

☐ 3. หม้าย/หย่าร้าง

4. ระดับการศึกษา

☐ 1. ปวช. หรือเทียบเท่า

☐ 2. ปวส. หรือเทียบเท่า

☐ 3. ปริญญาตรี

☐ 4. สูงกว่าปริญญาตรี

5. รายได้

☐ 1. ต่ำกว่า 20,000 บาท

☐ 2. 20,001 - 40,000 บาท

☐ 3. 40,001 - 60,000 บาท

☐ 4. 60,001 บาท ขึ้นไป

6. ตำแหน่งงาน

☐ 1. ระดับ 1 - 3

☐ 2. ระดับ 4 - 5

☐ 3. ระดับ 6 - 7

☐ 4. ระดับ 8 ขึ้นไป

7. อายุงาน

☐ 1. 1 - 10 ปี

☐ 2. 11 - 20 ปี

☐ 3. 21 - 30 ปี

☐ 4. 31 ปี ขึ้นไป

GRAD VRU

## ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับองค์การแห่งความสุข

คำชี้แจง ตอนที่ 2 โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ตรงกับความพึงพอใจของท่านมากที่สุด

5 คะแนน	หมายถึง	พึงพอใจมากที่สุด
4 คะแนน	หมายถึง	พึงพอใจมาก
3 คะแนน	หมายถึง	พึงพอใจปานกลาง
2 คะแนน	หมายถึง	พึงพอใจน้อย
1 คะแนน	หมายถึง	พึงพอใจน้อยที่สุด

องค์การแห่งความสุข	ระดับความพึงพอใจ				
	5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
<b>ความพึงพอใจในงาน</b>					
1. สภาพแวดล้อมขององค์การท่านเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน					
2. ท่านมีความดีใจ และเต็มใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย					
3. ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงาน					
4. ท่านมีความสุข และสนุกสนานที่ได้ปฏิบัติงาน					
5. งานที่ท่านปฏิบัติส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การ					
6. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น และสังคม					
<b>ความสำเร็จในงาน</b>					
1. ท่านมีความภาคภูมิใจเมื่อปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ					
2. ท่านได้รับโอกาสให้ปฏิบัติงานที่มีความท้าทายความสามารถของท่าน					
3. ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานยอมรับในผลงานของท่าน					
4. ท่านมีอิสระ และอำนาจตัดสินใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ					
5. ท่านได้ปฏิบัติงานในองค์การ ทำให้ท่านรู้สึกมีคุณค่าในชีวิต					

องค์การแห่งความสุข	ระดับความพึงพอใจ				
	5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
<b>ความรู้</b>					
1. ท่านสนใจที่จะพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานจนเกิด ความเชี่ยวชาญ ในงาน					
2. ท่านสนใจศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลเพิ่มเติม เพื่อนำมา ปรับปรุงงานของ ท่าน					
3. องค์การของท่านสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนา ความรู้ ความสามารถ เช่น ไปดูงาน จัดอบรม สัมมนา การศึกษาต่อ					
4. องค์การของท่านได้นำความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน					
5. องค์การของท่านส่งเสริมให้บุคลากรนำความรู้ใหม่ที่ เกิดขึ้นภายในองค์การมาพัฒนาทักษะในการ ปฏิบัติงาน					
<b>การเป็นที่ยอมรับในสังคม</b>					
1. ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดี ต่อท่าน					
2. ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ให้เกียรติท่าน					
3. ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ให้ความเอื้อเฟื้อต่อ ท่าน					
4. ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานมีความเชื่อมั่นในตัว ท่าน					
5. เมื่อท่านปฏิบัติงานสำเร็จ ผู้บังคับบัญชา และเพื่อน ร่วมงานแสดง ความยินดีกับความสำเร็จของท่าน					
6. ลูกคามีความเชื่อมั่น และให้เกียรติท่าน					
7. ท่านเป็นที่ยอมรับในสังคม					

### ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ☒ ลงในช่อง ☐ ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

5 คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
4 คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
3 คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
2 คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
1 คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	5 เห็นด้วย มากที่สุด	4 เห็นด้วย มาก	3 เห็นด้วย ปานกลาง	2 เห็นด้วย น้อย	1 เห็นด้วย น้อยที่สุด
<b>ความผูกพันด้านจิตใจ</b>					
1. ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค					
2. ท่านมีความเต็มใจที่ปฏิบัติงานให้การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค					
3. ท่านมีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค					
4. ท่านรู้สึกที่ท่านเป็นส่วนหนึ่งของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค					
5. ท่านรู้สึกยินดีในความสำเร็จของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค					
6. ท่านพร้อมที่จะเสียสละและอุทิศตนทั้งกำลังกาย กำลังใจให้การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค					
<b>ความผูกพันด้านการคงอยู่</b>					
1. ท่านมีความผูกพันกับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค					
2. ผลตอบแทนที่ท่านได้รับจากการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เหมาะสมกับความรับผิดชอบ					
3. สวัสดิการที่ท่านรับจากการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มีความเหมาะสม					
4. ท่านมีโอกาสรับเปลี่ยนตำแหน่งงานสูงขึ้น					
5. ท่านได้รับการปฏิบัติงานและตำแหน่งของท่าน เหมาะสมกับท่าน					
6. ท่านมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ตลอดไป					

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	5 เห็นด้วย มากที่สุด	4 เห็นด้วย มาก	3 เห็นด้วย ปานกลาง	2 เห็นด้วย น้อย	1 เห็นด้วย น้อยที่สุด
<b>ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน</b>					
1. ท่านมีความยึดมั่นที่จะเป็นพนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคไปจน เกษียณอายุงาน					
2. ท่านมีความจงรักภักดีต่อการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค					
3. ท่านมีความรู้สึกที่ดีต่อวัฒนธรรมของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค					
4. ท่านยินดีที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับของการไฟฟ้าส่วน ภูมิภาค					
5. ท่านเป็นส่วนหนึ่งของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค					
6. ท่านมีความยินดี และพร้อมเสมอที่จะทำทุกอย่าง เพื่อให้การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมีความเจริญก้าวหน้า และประสบความสำเร็จ					





ภาคผนวก ข  
แบบสัมภาษณ์และภาพประกอบการสัมภาษณ์

GRAD VRU

## แบบบันทึกการสัมภาษณ์

ผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อ.....

สถานภาพ

☐ ผู้บริหาร☐ พนักงาน

ผู้สัมภาษณ์

ชื่อ.....

วัน เวลา สถานที่ที่สัมภาษณ์

.....

## ประเด็นในการสัมภาษณ์

1. ปัญหาของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เป็นอย่างไร

ผู้ให้สัมภาษณ์ : .....

.....

.....

2. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไร เกี่ยวกับองค์การแห่งความสุขที่ส่งผลต่อความผูกพันของ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

ผู้ให้สัมภาษณ์ : .....

.....

.....

3. ท่านมีข้อเสนอแนะอย่างไร เกี่ยวกับองค์การแห่งความสุขที่ส่งผลต่อความผูกพันของ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

ผู้ให้สัมภาษณ์ : .....

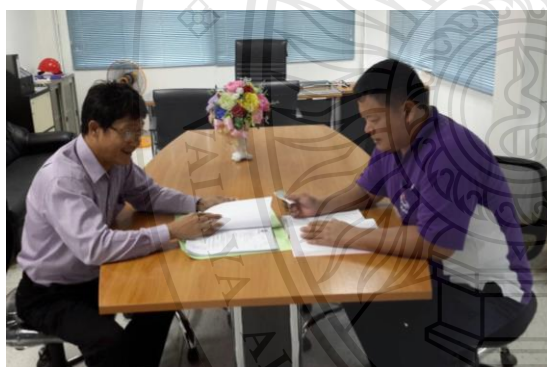
.....

.....

### ภาพประกอบการสัมภาษณ์



สัมภาษณ์ นายวีระศักดิ์ กลมอ่อน ผู้ช่วยผู้จัดการ(เทคนิค) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอคลองหลวง



สัมภาษณ์ นายสุรศักดิ์ เลาหบุตร ผู้ชำนาญการระดับ 9 การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอคลองหลวง



สัมภาษณ์ นางขวัญใจ ประเสริฐศักดิ์ หัวหน้าแผนกบริหารงานทั่วไป การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค  
อำเภอคลองหลวง



ภาคผนวก ค  
หนังสือขออนุญาต

GRAD VRU

ที่ ศธ ๐๕๕๑.๑๒/๗๖



บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์  
ในพระบรมราชูปถัมภ์  
ปณ.จ.ประจวบคีรีขันธ์  
จ.ปทุมธานี ๑๓๑๘๐

พฤษภาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขออนุญาตเคราะหืทดลองใช้เครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้จัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอวังน้อย

ด้วยนายพรศักดิ์ จรณธรรม รหัสนักศึกษา ๕๕B๕๓๑๗๐๒๐๗ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี ซึ่งอยู่ในระหว่างการทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “องค์การแห่งความสุขที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภิญญาพัชญ์ นาคภิบาล เป็นประธานที่ปรึกษาการทำค้นคว้าอิสระ มีความจำเป็นต้องทำการเก็บข้อมูลในการสอบถามท่านเพื่อประกอบการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์จากท่านอนุญาตให้หน่วยงานของท่านทดลองใช้เครื่องมือวิจัยให้แก่นักศึกษา ทั้งนี้ได้มอบหมายให้ นายพรศักดิ์ จรณธรรม หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๕ - ๕๐๒๓๖๖๖ เป็นผู้ติดต่อประสานงานโดยตรง บัณฑิตวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี และขอขอบคุณล่วงหน้า ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรรัช ศิริโวหาร)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

GRAD VRU

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ ๐-๒๕๒๙ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๑, ๔๐๒, ๔๐๓

โทรสาร ๐-๒๕๒๙ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๖

รับ

13 พ.ย. 2558





กฟอ.คลองหลวง  
เลขที่... ๕๐๘๖  
วันที่ ๐๘/๘/๕๖ เวลา ๐๙.๔๔

ที่ ศธ ๐๕๕๑.๑๒/ว๗๕๓

บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์  
ในพระบรมราชูปถัมภ์  
ปณ.ประสานงานพระอินทร์  
จ.ปทุมธานี ๑๓๑๘๐

พฤษภาคม ๒๕๕๘

ส่งงาน SCAN  
ระบบงานสารบรรณ  
ณ... ส.ก. ๒๕๕๘

เรื่อง ขออนุมัติโครงการเก็บข้อมูล


เรียน ผู้จัดการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอคลองหลวง

ด้วยนายพรศักดิ์ จรรย์ธรรม รหัสนักศึกษา ๕๕๖๕๓๑๓๐๒๐๗ นักศึกษาระดับปริญญาโท  
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์  
จังหวัดปทุมธานี ซึ่งอยู่ในระหว่างการทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “องค์การแห่งความสุขที่ส่งผลต่อความผูกพัน  
ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภิญญาพัชญ์ นาคภิบาล  
เป็นประธานที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ มีความจำเป็นต้องทำการเก็บข้อมูล เพื่อประกอบการทำการค้นคว้า  
อิสระดังกล่าว

ทวงมหาวิทยาลัยฯ จึงใคร่ขออนุมัติโครงการจากท่านเกี่ยวกับการให้ข้อมูลในส่วนที่สามารถ  
เปิดเผยได้ เพื่อเป็นประโยชน์ในการทำงานการค้นคว้าอิสระของนักศึกษา ทั้งนี้ได้มอบหมายให้ นายพรศักดิ์ จรรย์ธรรม  
หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๕ - ๕๐๒๓๖๖๖ เป็นผู้ติดต่อประสานงานโดยตรง บัณฑิตวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่า  
คงได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี และขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

<input type="checkbox"/> ผจก.....	<input checked="" type="checkbox"/> ผศก.....
<input checked="" type="checkbox"/> ผจก.ท.....	<input type="checkbox"/> ผจก.....
<input checked="" type="checkbox"/> ผจก.บ.....	<input type="checkbox"/> ผจก.....
<input checked="" type="checkbox"/> ผชบ.ค.....	<input type="checkbox"/> ผชบ.....
<input checked="" type="checkbox"/> นบร.ค.....	<input type="checkbox"/> จกบ.....
<input type="checkbox"/> จกบ.....	<input type="checkbox"/> ผชบ.....
<input checked="" type="checkbox"/> เพื่อทราบและดำเนินการต่อไป	
<input type="checkbox"/> เพื่อทราบและถือปฏิบัติ	

ขอแสดงความนับถือ


  
 (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรณิกษ์ ศิริโวหาร)  
 คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย  
 มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

(นายประถม ประไวย์)  
รจก.ท) ปฏิบัติงานแทน  
ผจก.กฟอ.คลองหลวง  
- ๒ ส.ก. ๒๕๕๘

GRAD VRU

บัณฑิตวิทยาลัย  
โทรศัพท์ ๐-๒๕๒๙ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๑, ๔๐๒, ๔๐๓  
โทรสาร ๐-๒๕๒๙ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๖

การไฟฟ้าอำเภอธัญบุรี  
 วันที่ - 3 ธ.ค. 2558  
 เลขที่รับ 5841



ที่ ศธ ๐๕๕๓.๑๒/๙๗๕๗

เรื่อง ขออนุญาตขอเช่าที่ดินเพื่อปลูกสร้าง

เรียน ผู้จัดการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอธัญบุรี

ด้วยนายพรศักดิ์ จรรย์ธรรม รหัสนักศึกษา ๕๕B๕๓๑๗๐๒๐๗ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี ซึ่งอยู่ในระหว่างการทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “องค์การแห่งความสุขที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปริญญาพัชญ์ นาคภิบาล เป็นประธานที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ มีความจำเป็นต้องทำการเก็บข้อมูล เพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระดังกล่าว

ทางมหาวิทยาลัยฯ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเกี่ยวกับการให้ข้อมูลในส่วนที่สามารถเปิดเผยได้ เพื่อเป็นประโยชน์ในงานการค้นคว้าอิสระของนักศึกษา ทั้งนี้ได้มอบหมายให้ นายพรศักดิ์ จรรย์ธรรม หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๕ - ๕๐๒๓๖๖๖ เป็นผู้ติดต่อประสานงานโดยตรง บัณฑิตวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี และขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์  
ในพระบรมราชูปถัมภ์  
ปณ.จ.ประจักษ์ฯ  
จ.ปทุมธานี ๑๓๑๘๐

พฤศจิกายน ๒๕๕๘

เรียน ผอ. จก.ท

เพื่อเป็นประโยชน์ในการดำเนินงาน

ขอแสดงความนับถือ

นายพรศักดิ์ จรรย์ธรรม

รอง ผอ. จก.ท

(นายธาดา สติชอบ)

จก.ท ปฏิบัติงานแทน ผอ.จก.ท

ขอแสดงความนับถือ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรธนิษฐ์ ศิริโวหาร

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

GRAD VRU

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ ๐-๒๕๒๙ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๑, ๔๐๒, ๔๐๓

โทรสาร ๐-๒๕๒๙ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๖



ที่ ศร ๐๕๕๑.๑๒/๓๓๕๓

SCAN  
8.6.2558

4439  
- 4 5A. 2558  
10251

บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์  
ในพระบรมราชูปถัมภ์  
ปณ.ประตุน้ำพระอินทร์  
จ.ปทุมธานี ๑๓๓๘๐

พฤษจิกายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล

เรียน ผู้จัดการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสตูลแก้ว

ด้วยนายพรศักดิ์ จรรย์ธรรม รหัสนักศึกษา ๕๕B๕๓๓๗๐๒๐๗ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี ซึ่งอยู่ในระหว่างการทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “องค์การแห่งความสุขที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กัญญาพัชญ์ นาคภิบาล เป็นประธานที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ มีความจำเป็นต้องทำการเก็บข้อมูล เพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระดังกล่าว

ทางมหาวิทยาลัยฯ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเกี่ยวกับการให้ข้อมูลในส่วนที่สามารถเปิดเผยได้ เพื่อเป็นประโยชน์ในงานการค้นคว้าอิสระของนักศึกษา ทั้งนี้ได้มอบหมายให้ นายพรศักดิ์ จมจรธรรม หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๔ - ๕๐๒๓๖๖๖ เป็นผู้ติดต่อประสานงานโดยตรง บัณฑิตวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี และขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

Signature

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรธนิษฐ์ ศิริไวยหาร)

คณะบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

โรงเรียน ๔๑, ๔๒ (บ้านหนองหิน)

11057407W ๑๔/๗/๖๒

உயர். நாய நாயகிஷ்ட. ௭௦. உயர்

8 No. 58

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ ๐-๒๕๒๙ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๑, ๔๐๒, ๔๐๓

โทรสาร ๐- ๒๕๒๙ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๖

☒ จ.ว. ☒ จ.ก. (ท) .....  
☒ จ.ก. (บ) .....  
☐ ท.ท. ๘ .....  
☐ น.ท. ๘ .....  
☒ เพื่อทราบดำเนินการส่วนที่เกี่ยวข้อง\*  
☐ อื่นๆ .....

48958  
(นายอดิษฐ์ พึ่งเจริญ)  
ผจก.ภพอ.ลาดหลุมแก้ว



ที่ ศธ ๐๕๕๑.๑๒/๒๕๖



บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์  
ในพระบรมราชูปถัมภ์  
ปณ.จ.ประตุน้ำพระอินทร์  
จ.ปทุมธานี ๑๓๑๘๐

พฤษภาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล

เรียน ผู้จัดการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอสามลูกกา

ด้วยนายพรศักดิ์ จรรย์ธรรม รหัสนักศึกษา ๕๕B๕๓๑๗๐๒๐๗ นักศึกษาระดับปริญญาโท  
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์  
จังหวัดปทุมธานี ซึ่งอยู่ในระหว่างการทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “องค์การแห่งความสุขที่ส่งผลต่อความผูกพัน  
ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภิญญาพัชญ์ นาคภิบาล  
เป็นประธานที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ มีความจำเป็นต้องทำการเก็บข้อมูล เพื่อประกอบการทำการค้นคว้า  
อิสระดังกล่าว

ทางมหาวิทยาลัยฯ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเกี่ยวกับการให้ข้อมูลในส่วนที่สามารถ  
เปิดเผยได้ เพื่อเป็นประโยชน์ในงานการค้นคว้าอิสระของนักศึกษา ทั้งนี้ได้มอบหมายให้ นายพรศักดิ์ จรรย์ธรรม  
หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๕ - ๕๐๒๓๖๖๖ เป็นผู้ติดต่อประสานงานโดยตรง บัณฑิตวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่า  
คงได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี และขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ได้รบกวนแล้ว

ขอแสดงความนับถือ

ลงชื่อ.....

วันที่ 1๐.๘.๕๘

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรณิกษ์ ศิริโวหาร)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

GRAD VRU

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ ๐-๒๕๒๔ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๑, ๔๐๒, ๔๐๓

โทรสาร ๐-๒๕๒๔ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๖

8731/168-๑.2558

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคครั้งที่ 1
เลขรับ 8731
วันที่ 16 ธ.ค. 2558



ที่ ศธ ๐๕๕๑.๑๒/๖๗ ๕๖

บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์  
ในพระบรมราชูปถัมภ์  
ปณ.จ.ประจวบคีรีขันธ์  
จ.ปทุมธานี ๑๓๑๘๐

๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล

เรียน ผู้จัดการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัด

ด้วยนายพรศักดิ์ จรรย์ธรรม รหัสนักศึกษา ๕๕B๕๓๑๗๐๒๐๗ นักศึกษาระดับปริญญาโท  
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์  
จังหวัดปทุมธานี ซึ่งอยู่ในระหว่างการทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “องค์การแห่งความสุขที่ส่งผลต่อความผูกพัน  
ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภิญญาพัชญ์ นาคภิบาล  
เป็นประธานที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ มีความจำเป็นต้องทำการเก็บข้อมูล เพื่อประกอบการทำการค้นคว้า  
อิสระดังกล่าว

ทางมหาวิทยาลัยฯ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเกี่ยวกับการให้ข้อมูลในส่วนที่สามารถ  
เปิดเผยได้ เพื่อเป็นประโยชน์ในการทำงานการค้นคว้าอิสระของนักศึกษา ทั้งนี้ได้มอบหมายให้ นายพรศักดิ์ จรรย์ธรรม  
หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๕ - ๕๐๒๓๖๖๖ เป็นผู้ติดต่อประสานงานโดยตรง บัณฑิตวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่า  
คงได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี และขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรนิษฐ์ ศิริโวหาร)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ ๐-๒๕๒๙ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๑, ๔๐๒, ๔๐๓

โทรสาร ๐-๒๕๒๙ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๖

GRAD VRU





ที่ ศธ ๐๕๕๑.๑๒/๗๗๕๗

บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์  
ในพระบรมราชูปถัมภ์  
ปณ.จ.ประจวบคีรีขันธ์  
จ.ปทุมธานี ๑๓๑๘๐

๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล

เรียน ผู้จัดการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดปทุมธานี

ด้วยนายพรศักดิ์ จรรย์ธรรม รหัสนักศึกษา ๕๕B๕๓๑๗๐๒๐๗ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี ซึ่งอยู่ระหว่างการทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “องค์การแห่งความสุขที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภิญญาพัชญ์ นาคภิบาล เป็นประธานที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ มีความจำเป็นต้องทำการเก็บข้อมูล เพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระดังกล่าว

ทางมหาวิทยาลัยฯ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเกี่ยวกับการให้ข้อมูลในส่วนที่สามารถเปิดเผยได้ เพื่อเป็นประโยชน์ในงานการค้นคว้าอิสระของนักศึกษา ทั้งนี้ได้มอบหมายให้ นายพรศักดิ์ จรรย์ธรรม หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๕ - ๕๐๒๓๖๖๖ เป็นผู้ติดต่อประสานงานโดยตรง บัณฑิตวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี และขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ธีรรัชต์ ส่อง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรรัชต์ ส่อง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

GRAD VRU

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ ๐-๒๕๒๙ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๑, ๔๐๒, ๔๐๓

โทรสาร ๐-๒๕๒๙ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๖

รับเอกสารฉบับแล้ว

วันที่ ๒๔ เดือน ธันวาคม ปี ๕๘

(ลงชื่อ) ธีรรัชต์

ที่ ศธ ๐๕๕๑.๑๒/๖๓๕๗



บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์  
ในพระบรมราชูปถัมภ์  
ปณ.ประตุน้ำพระอินทร์  
จ.ปทุมธานี ๑๓๑๘๐

๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล

เรียน ผู้จัดการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ปทุมธานี ๒ (บางกะดี)

ด้วยนายพรศักดิ์ จรรย์ธรรม รหัสนักศึกษา ๕๕B๕๓๑๗๐๒๐๗ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี ซึ่งอยู่ในระหว่างการทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “องค์การแห่งความสุขที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภิญญาพัชญ์ นาคภิบาล เป็นประธานที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ มีความจำเป็นต้องทำการเก็บข้อมูล เพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระดังกล่าว

ทางมหาวิทยาลัยฯ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเกี่ยวกับการให้ข้อมูลในส่วนที่สามารถเปิดเผยได้ เพื่อเป็นประโยชน์ในการทำงานการค้นคว้าอิสระของนักศึกษา ทั้งนี้ได้มอบหมายให้ นายพรศักดิ์ จรรย์ธรรม หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๕ - ๕๐๒๓๖๖๖ เป็นผู้ติดต่อประสานงานโดยตรง บัณฑิตวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี และขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรนิษฐ์ ศิริไวยหาร)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

GRAD VRU

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ ๐-๒๕๒๙ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๑, ๔๐๒, ๔๐๓

โทรสาร ๐-๒๕๒๙ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๖

ได้รับเอกสารแล้ว  
แล้ว

24 / 12 / 58



ภาคผนวก ง

การหาค่าความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

GRAD VRU

ภาคผนวก ง ผลการตรวจสอบความตรงเนื้อหาเชิงวิเคราะห์หาค่าดัชนีความ  
สอดคล้อง

(Index of Item Objective Congruence : IOC)

ค่าความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

คะแนน	+1	ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยในข้อคำถาม
คะแนน	0	ผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจในข้อคำถาม
คะแนน	-1	ผู้เชี่ยวชาญไม่เห็นด้วยในข้อคำถาม

เรื่อง องค์การแห่งความสุขที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี  
จากผู้ทรงคุณวุฒิ รวม 3 ท่าน

องค์การแห่งความสุข	ผู้ทรงคุณวุฒิ			ค่า IOC
	1	2	3	
<b>ความพึงพอใจในงาน</b>				
1. สภาพแวดล้อมขององค์การท่านเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	1	1	1	1
2. ท่านมีความตั้งใจ และเต็มใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	0	1	1	0.67
3. ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงาน	0	1	1	0.67
4. ท่านมีความสุข และสนุกสนานที่ได้ปฏิบัติงาน	0	1	1	0.67
5. งานที่ท่านปฏิบัติส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การ	0	1	1	0.67
6. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น และสังคม	1	1	1	1
<b>ความสำเร็จในงาน</b>				
7. ท่านมีความภาคภูมิใจเมื่อปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ	1	1	1	1
8. ท่านได้รับโอกาสให้ปฏิบัติงานที่มีความท้าทายความสามารถ ของท่าน	1	1	1	1
9. ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานยอมรับในผลงานของท่าน	1	1	1	1
10. ท่านมีอิสระ และอำนาจตัดสินใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ	1	1	1	1
11. ท่านได้ปฏิบัติงานในองค์การ ทำให้ท่านรู้สึกมีคุณค่าในชีวิต	1	1	1	1
<b>ความรู้</b>				
12. ท่านสนใจที่จะพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานจนเกิดความ เชี่ยวชาญในงาน	1	1	1	1
13. ท่านสนใจศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลเพิ่มเติม เพื่อนำมาปรับปรุงงาน ของท่าน	1	1	1	1
14. องค์การของท่านสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ เช่น ไปดูงาน จัดอบรม สัมมนา การศึกษาต่อ	1	1	1	1

องค์การแห่งความสุข	ผู้ทรงคุณวุฒิ			ค่า IOC
	1	2	3	
15. องค์การของท่านได้นำความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1
16. องค์การของท่านส่งเสริมให้บุคลากรนำความรู้ใหม่ที่เกิดขึ้นภายในองค์การมาพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1
<b>การเป็นที่ยอมรับในสังคม</b>				
17. ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อท่าน	1	1	1	1
18. ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ให้เกียรติท่าน	1	1	1	1
19. ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ให้ความเอื้อเฟื้อต่อท่าน	1	1	1	1
22. ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานมีความเชื่อมั่นในตัวท่าน	1	1	1	1
21. เมื่อท่านปฏิบัติงานสำเร็จ ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานแสดงความยินดีกับความสำเร็จของท่าน	1	1	1	1
22. ลูกคามีความเชื่อมั่น และให้เกียรติท่าน	0	1	1	0.67
23. ท่านเป็นที่ยอมรับในสังคม	0	1	1	0.67

ความผูกพันต่อองค์การ	ผู้ทรงคุณวุฒิ			ค่า IOC
	1	2	3	
<b>ความผูกพันด้านจิตใจ</b>				
24. ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค	1	1	1	1
25. ท่านมีความเต็มใจที่ปฏิบัติงานให้การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค	0	1	1	0.67
26. ท่านมีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค	1	1	1	1
27. ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค	1	1	1	1
28. ท่านรู้สึกยินดีในความสำเร็จของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค	1	1	1	1
29. ท่านพร้อมที่จะเสียสละและอุทิศตนทั้งกำลังกายกำลังใจให้กับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค	1	1	1	1



ความผูกพันต่อองค์กร	ผู้ทรงคุณวุฒิ			ค่า IOC
	1	2	3	
<b>ความผูกพันด้านการคงอยู่</b>				
30. ท่านมีความผูกพันกับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค	1	1	1	1
31. ผลตอบแทนที่ท่านได้รับจากการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เหมาะสมกับความรับผิดชอบ	1	1	1	1
32. สวัสดิการที่ท่านรับจากการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มีความเหมาะสม	1	1	1	1
33. ท่านมีโอกาสรับเปลี่ยนตำแหน่งงานสูงขึ้น	1	1	1	1
34. ท่านได้รับการปฏิบัติงานและตำแหน่งของท่านเหมาะสมกับท่าน	1	1	1	1
35. ท่านมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคต่อไป	1	1	1	1
<b>ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน</b>				
36. ท่านมีความยึดมั่นที่จะเป็นพนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคไปจนเกษียณอายุงาน	1	1	1	1
37. ท่านมีความจงรักภักดีต่อการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค	1	1	1	1
38. ท่านมีความรู้สึกที่ดีต่อวัฒนธรรมของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค	1	1	1	1
39. ท่านยินดีที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค	1	1	1	1
40. ท่านมีภาคภูมิใจที่เป็นพนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค	0	1	1	0.67
41. ท่านมีความยินดี และพร้อมเสมอที่จะทำทุกอย่างเพื่อให้การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมีความเจริญก้าวหน้าและประสบความสำเร็จ	1	1	1	1
<b>รวมเฉลี่ย</b>				<b>0.91</b>

ที่ ศธ ๐๕๕๑.๑๒/๑๖๖



บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์  
ในพระบรมราชูปถัมภ์  
ปณจ. ประตุน้ำพระอินทร์  
จ.ปทุมธานี ๑๓๑๘๐

๗ ตุลาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สอาด บรรณกิจฤทธิ์

ด้วยนายพรศักดิ์ จรรย์ธรรม รหัสนักศึกษา ๕๕B๕๓๑๗๐๒๐๗ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี ซึ่งอยู่ในระหว่างการทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “องค์การแห่งความสุขที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภิญญาพัชญ์ นาคภิบาล เป็นประธานที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ มีความจำเป็นต้องทำการเก็บข้อมูลเพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระ จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ให้แก่นักศึกษา ทั้งนี้ได้มอบหมายให้ นายพรศักดิ์ จรรย์ธรรม หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๕-๕๐๒๓๖๖๖ เป็นผู้ติดต่อประสานงานโดยตรง บัณฑิตวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี และขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรณิกษ์ ศิริไวยหาร)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ ๐-๒๕๒๙ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๑, ๔๐๒, ๔๐๓

โทรสาร ๐-๒๕๒๙ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๖



ที่ ศธ ๐๕๕๑.๑๒/ว ๖๖๖

บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์  
ในพระบรมราชูปถัมภ์  
ปณจ. ประตุน้ำพระอินทร์  
จ.ปทุมธานี ๑๓๑๘๐

๗ ตุลาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน รองศาสตราจารย์วรุณี เขาวนสุขุม

ด้วยนายพรศักดิ์ จรรย์ธรรม รหัสนักศึกษา ๕๕B๕๓๑๗๐๒๐๗ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี ซึ่งอยู่ในระหว่างการทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “องค์การแห่งความสุขที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภิญญาพัชญ์ นาคภิบาล เป็นประธานที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ มีความจำเป็นต้องทำการเก็บข้อมูลเพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ให้แก่นักศึกษา ทั้งนี้ได้มอบหมายให้ นายพรศักดิ์ จรรย์ธรรม หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๕ - ๕๐๒๓๖๖๖ เป็นผู้ติดต่อประสานงานโดยตรง บัณฑิตวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี และขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อีร์ธนิษฐ์ ศิริไวยหาร)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ ๐-๒๕๒๙ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๑, ๔๐๒, ๔๐๓

โทรสาร ๐-๒๕๒๙ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๖



ที่ ศธ ๐๕๕๑.๑๒/๑๕๖

บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์  
ในพระบรมราชูปถัมภ์  
ปณจ. ประตุน้ำพระอินทร์  
จ.ปทุมธานี ๑๓๑๘๐

พ. ตุลาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน อาจารย์ ดร.ศักดิ์ชาย นาคนก

ด้วยนายพรศักดิ์ จรรย์ธรรม รหัสนักศึกษา ๕๕B๕๓๑๗๐๒๐๗ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี ซึ่งอยู่ในระหว่างการทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “องค์การแห่งความสุขที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภิญญาพัชญ์ นาคภิบาล เป็นประธานที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ มีความจำเป็นต้องทำการเก็บข้อมูลเพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระ จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ให้แก่นักศึกษา ทั้งนี้ได้มอบหมายให้ นายพรศักดิ์ จรรย์ธรรม หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๕ - ๕๐๒๓๖๖๖ เป็นผู้ติดต่อประสานงานโดยตรง บัณฑิตวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี และขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรณิกษ์ ศิริโวหาร)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ ๐-๒๕๒๕ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๑, ๔๐๒, ๔๐๓

โทรสาร ๐- ๒๕๒๕ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๖



GRAD VRU



ภาคผนวก จ การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับ	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.88	7

ปัจจัยด้าน	Cronbach's Alpha
ความพึงพอใจในงาน	0.83
ความสำเร็จในงาน	0.78
ความรู้	0.83
การเป็นที่ยอมรับในสังคม	0.90
ความผูกพันด้านจิตใจ	0.87
ความผูกพันด้านการคงอยู่	0.85
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	0.87

GRAD VRU



ภาคผนวก ฉ  
หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล

GRAD VRU



## การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

๒๐๐ ถนนงามวงศ์วาน จตุจักร กรุงเทพฯ ๑๐๙๐๐

โทรศัพท์ ๗๒๒๒๔ PEABKK TH โทร ๕๘๕๐๑๐๐ - ๑

ที่ มท.๕๓๐๙.๔/วน. ๒๖๑๑๐/๒๕๕๘

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอวังน้อย

๑๑๘ หมู่ ๕ ตำบลลำตาเสา อำเภอวังน้อย

จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล

เรียน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

อ้างถึง หนังสือที่ ศธ ๐๕๕๑.๑๒/ว๗๕๖ ลว. ๔ พ.ย. ๒๕๕๘

ตามหนังสือที่อ้างถึง มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ฯ ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเกี่ยวกับองค์กรส่วนที่เปิดเผยได้ เพื่อเป็นประโยชน์ในงานค้นคว้าอิสระของ นายพรศักดิ์ จรรย์ธรรม รหัสนักศึกษา ๕๕B๕๓๑๗๐๒๐๗ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอวังน้อย มีความยินดีอนุญาตให้เก็บข้อมูลดังกล่าว

ขอแสดงความนับถือ

(นางนิตย โมกสกุล)

รองผู้จัดการ (ด้านบริหาร) รักษาการแทน  
ผู้จัดการ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอวังน้อย

แผนกบริหารงานทั่วไป  
โทร. ๐๓๕-๒๗๑๐๔๕  
โทรสาร. ๐๓๕-๒๗๑๔๗๔

GRAD VRU



การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค  
PROVINCIAL ELECTRICITY AUTHORITY

ที่ มท ๕๓๐๙.๔/รสด ๒๔๕๒๓/๒๕๕๔

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค(PEA) รังสิต ชั้น ๑  
เลขที่ ๖๐ หมู่ที่ ๖-ตำบลคลองหนึ่ง  
อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๒๐

๑๗ ธันวาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล

เรียน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์  
ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

อ้างถึง หนังสือที่ ศธ ๐๕๕๑.๑๒/ว๗๕๗ ลงวันที่ ๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

ตามหนังสือที่อ้างถึง มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ฯ ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเกี่ยวกับองค์กร  
ส่วนที่เปิดเผยได้ เพื่อเป็นประโยชน์ในงานค้นคว้าอิสระของ นายพรศักดิ์ จรรย์ธรรม รหัสนักศึกษา ๕๕B๕๓๑๗๐๒๐๗  
นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาครังสิต มีความยินดีอนุญาตให้เก็บข้อมูลดังกล่าวได้

ขอแสดงความนับถือ

(นายสมเจตน์ เพ็ชรน้อย)

รองผู้จัดการ (บริการลูกค้า) ปฏิบัติงานแทน  
ผู้จัดการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาครังสิต ชั้น ๑

GRAD VRU

แผนกบริหารงานทั่วไป

โทร. ๐ ๒๕๑๖ ๘๖๕๗-๙

200 ถนนงามวงศ์วาน แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร 10900 โทร (662) 590-9541 โทรสาร (662) 953-0495  
200 Ngam Wong Wan Road , Chatuchak , Bangkok 10900 Tel (662) 590-9541 Fax (662) 953-0495  
www.pea.co.th



การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค  
PROVINCIAL ELECTRICITY AUTHORITY

ที่ มท ๕๓๐๕.๕๕/๖๐๕๗๔/๖๕๕๖

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอลำลูกกา  
๑๗ หมู่ ๔ ต.บึงคำพร้อย อ.ลำลูกกา  
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๕๐

๑๘ ธันวาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล  
เรียน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัด  
ปทุมธานี  
อ้างถึง หนังสือที่ ศธ ๐๕๕๑.๑๒/ว๗๕๗ ลงวันที่ ๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

ตามหนังสือที่อ้างถึง มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ฯ ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล  
เกี่ยวกับองค์กรส่วนที่เปิดเผยได้ เพื่อเป็นประโยชน์ในงานค้นคว้าอิสระของ นายพรศักดิ์ จรรย์ธรรม รหัส  
นักศึกษา ๕๕B๕๓๑๓๗๐๒๐๗ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา  
บริหารธุรกิจ

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอลำลูกกา มีความยินดีอนุญาตให้เก็บข้อมูลดังกล่าว

(นายอโนทัย คำคง)

ผู้จัดการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอลำลูกกา

แผนกบริการลูกค้า การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอลำลูกกา

โทร. ๐-๒๑๔๑-๐๕๖๕

โทรสาร ๐-๒๑๔๓-๑๔๓๒

GRAD VRU





การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค  
PROVINCIAL ELECTRICITY AUTHORITY

ที่ มท.๕๓๐๙.๔/คส๒๕๐๙/๒๕๕๘

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอคลองหลวง  
เลขที่ ๓๗/๑๑ หมู่ที่ ๕ ตำบลคลองห้า  
อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๒๐

๑๘ ธันวาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล  
เรียน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์  
ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี  
อ้างถึง หนังสือที่ ศธ ๐๕๕๑.๑๒/ว๗๕๗ ลงวันที่ ๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

ตามหนังสือที่อ้างถึง มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ฯ ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเกี่ยวกับองค์กร  
ส่วนที่เปิดเผยได้ เพื่อเป็นประโยชน์ในงานค้นคว้าอิสระของ นายพรศักดิ์ จรรย์ธรรม รหัสนักศึกษา ๕๕B๕๓๑๗๐๒๐๗  
นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอคลองหลวง มีความยินยอมอนุญาตให้เก็บข้อมูลดังกล่าว.

ขอแสดงความนับถือ

(นายฉัตรชัย โสภกุล)

ผู้จัดการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอคลองหลวง

แผนบริหารงานทั่วไป ๐๒-๕๕๘๗๕๘๙-๙๐

200 ถนนงามวงศ์วาน แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร 10900 โทร (662) 590-9541 โทรสาร (662) 953-0495  
200 Ngam Wong Wan Road, Chaturachak, Bangkok 10900 Tel (662) 590-9541 Fax (662) 953-0495  
www.pea.co.th



การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค  
PROVINCIAL ELECTRICITY AUTHORITY

ที่ มท.๕๓๐๙.๔/ธณ.(บท) ๒๗๒๒

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอธัญบุรี  
๔๑/๕ หมู่ที่ ๒ ต.บึงยี่โถ อ.ธัญบุรี  
จ. ปทุมธานี ๑๒๑๓๐

๙ ธันวาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล

เรียน คณะบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

อ้างถึง หนังสือที่ ศธ ๐๕๕๑.๑๒/ว๗๕๗ ลว. ๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

ตามหนังสือที่อ้างถึง มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ฯ ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเกี่ยวกับ  
องค์กรส่วนที่เปิดเผยได้ เพื่อเป็นประโยชน์ในงานค้นคว้าอิสระของ นายพรศักดิ์ จรรย์ธรรม รหัสนักศึกษา  
๕๕B๕๓๑๓๗๐๒๐๗ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ การไฟฟ้า  
ส่วนภูมิภาคอำเภอธัญบุรี มีความยินดีอนุญาตให้เก็บข้อมูลดังกล่าว

ขอแสดงความนับถือ

(นายธาดา สติชอบ)

รจก.(ท) ปฏิบัติงานแทน ผจก.กฟอ.ธัญบุรี

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอธัญบุรี

โทรศัพท์ ๐๒-๙๙๐๙๑๕๖-๙

โทรสาร ๐๒-๕๓๓๓๐๔๔

GRAD VRU



การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค  
PROVINCIAL ELECTRICITY AUTHORITY

ที่ มท ๕๓๐๙.๔/ปท ๒๕๒๕๐/๒๕๕๘

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดปทุมธานี  
เลขที่ ๖๔ ตำบลบางปรอก -  
อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี ๑๒๐๐๐

๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล

เรียน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์  
ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

อ้างถึง หนังสือที่ ศธ ๐๕๕๑.๑๒/ว๗๕๗ ลงวันที่ ๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

ตามหนังสือที่อ้างถึง มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ฯ ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเกี่ยวกับองค์กร  
ส่วนที่เปิดเผยได้ เพื่อเป็นประโยชน์ในงานค้นคว้าอิสระของ นายพรศักดิ์ จรรย์ธรรม รหัสนักศึกษา ๕๕B๕๓๑๗๐๒๐๗  
นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดปทุมธานี มีความยินดีอนุญาตให้เก็บข้อมูลดังกล่าวได้

ขอแสดงความนับถือ

(นายไพศาล กะวะระสุตฺร)

รองผู้จัดการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดปทุมธานี

แผนกบริหารงานทั่วไป

โทร. ๐ ๒-๕๘๑-๖๕๙๑



การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค  
PROVINCIAL ELECTRICITY AUTHORITY

ที่ มท ๕๓๐๕.๕๕/ปท.๒(บกค.) - ๒๕๒๒๑

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคปทุมธานี ๒ (บางกะดี)

เลขที่ ๕๖/๑๒-๑๔ ม.๕ ตำบลบ้านใหม่

อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี ๑๒๐๐๐

๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล

เรียน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์  
ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

อ้างถึง หนังสือที่ ศธ ๐๕๕๑.๑๒/วท๕๗ ลงวันที่ ๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

ตามหนังสือที่อ้างถึง มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ฯ ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเกี่ยวกับองค์กร  
ส่วนที่เปิดเผยได้ เพื่อเป็นประโยชน์ในงานค้นคว้าอิสระของ นายพรศักดิ์ จรรย์ธรรม รหัสนักศึกษา ๕๕B๕๓๑๓๗๐๒๐๗  
นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคปทุมธานี ๒ (บางกะดี) มีความยินยอมอนุญาตให้เก็บข้อมูลดังกล่าวได้

ขอแสดงความนับถือ

(นายประสิทธิ์ชัย ว่องวงศ์รักษ์)

ผู้จัดการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ปทุมธานี ๒ (บางกะดี)

แผนกบริหารงานทั่วไป

โทร. ๐ ๒-๐๑๙-๕๗๙๕-๗

200 ถนนงามวงศ์วาน แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร 10900 โทร (662) 590-9541 โทรสาร (662) 953-0495  
200 Ngam Wong Wan Road, Chatuchak, Bangkok 10900 Tel (662) 590-9541 Fax (662) 953-0495  
www.pea.co.th





การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค  
PROVINCIAL ELECTRICITY AUTHORITY

ที่ มท ๕๓๐๙.๔/ลลภ. ๒๕๖๐/๕๕

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอลาดหลุมแก้ว  
๔๙ หมู่ที่ ๗ ตำบลคูบางหลวง  
อำเภอลาดหลุมแก้ว จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๔๐

๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล

เรียน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์  
ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

อ้างถึง หนังสือที่ ศธ ๐๕๕๑.๑๒/วศ๕๗ ลงวันที่ ๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

ตามหนังสือที่อ้างถึง มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ๗ ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเกี่ยวกับองค์กร  
ส่วนที่เปิดเผยได้ เพื่อเป็นประโยชน์ในงานค้นคว้าอิสระของ นายพรศักดิ์ จรรย์ธรรม รหัสนักศึกษา ๕๕B๕๓๑๗๐๒๐๗  
นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอลาดหลุมแก้ว มีความยินดีอนุญาตให้เก็บข้อมูลดังกล่าวได้

ขอแสดงความนับถือ

(นายอดิษฐ์ หึงเจริญ)  
ผู้จัดการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอลาดหลุมแก้ว

แผนกบริหารงานทั่วไป

โทร. ๐๒-๕๘๑๒๖๒๐ - ๒๑

200 ถนนงามวงศ์วาน แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร 10900 โทร (662) 590-9541 โทรสาร (662) 953-0495  
200 Ngam Wong Wan Road, Chatuchak, Bangkok 10900 Tel (662) 590-9541 Fax (662) 953-0495  
www.pea.co.th





ภาคผนวก ข

ประวัติความเป็นมาและข้อมูลทั่วไปของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

GRAD VRU

## ประวัติความเป็นมาและข้อมูลทั่วไปของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

### ประวัติความเป็นมาของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

ประเทศไทยมีไฟฟ้าใช้เป็นครั้งแรกเมื่อปี 2427 ในรัชสมัย ของ พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 ผู้ให้กำเนิดกิจการไฟฟ้าในประเทศไทย คือ จอมพลเจ้าพระยา สุรศักดิ์มนตรี (เจิม แสงชูโต) เมื่อครั้งมีบรรดาศักดิ์เป็นเจ้าหมื่น ไวย วรนาถ โดยท่านได้ติดตั้งเครื่องกำเนิดไฟฟ้า เดินสายไฟฟ้า และติดตั้งโคมไฟฟ้า ที่กรมทหารหน้า ซึ่งเป็นที่ตั้งกระทรวง กลาโหมในปัจจุบัน ในวันที่เปิดทดลองใช้แสงสว่าง ด้วยไฟฟ้าเป็นครั้งแรกนั้น ปรากฏว่าบรรดาขุนนาง ข้าราชการ และประชาชน มาดูแสงไฟอย่าง แน่นขนัดด้วยความตื่นตาตื่นใจ เมื่อความทรงทราบฝ่าละอองธุลีพระบาท พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 ทรงโปรดเกล้าฯ ให้ติดตั้งไฟฟ้า แสงสว่างขึ้นในวังหลวงทันที จากนั้นมา ไฟฟ้าก็เริ่มแพร่หลาย ไปตามวังเจ้านายกิจการไฟฟ้าในประเทศไทย เริ่มก็ตัวเป็นรูป เป็นร่างขึ้นเมื่อ บริษัทจากประเทศเดนมาร์ก ได้ขอสัมปทานผลิตกระแสไฟฟ้า เพื่อใช้ เติมน้ำมันจากบางคอแหลม ถึงพระบรมมหาราชวัง เป็นครั้งแรก และได้ขยายการผลิตไฟฟ้า เพื่อแสงสว่างโดยติดตั้ง ระบบผลิตที่มั่นคง ถาวรขึ้นที่วัดเลียบ (ที่ตั้งการไฟฟ้านครหลวงในปัจจุบัน) ต่อมาในปี 2457 โปรดเกล้าฯ ให้ตั้งโรงไฟฟ้า ขึ้นอีก 1 โรง เรียกว่าการไฟฟ้าหลวง สามเสน ซึ่งต่อมา มีฐานะเป็น กองหนึ่งของกรมโยธาเทศบาล กระทรวงมหาดไทย และในที่สุด ได้รวมเข้ากับกิจการไฟฟ้า กรุงเทพฯ(วัดเลียบ) จนกลายมาเป็นการไฟฟ้านครหลวงในปัจจุบัน ซึ่งรับผิดชอบดูแล พื้นที่ กรุงเทพมหานคร สมุทรปราการ และ นนทบุรี รวม 3 จังหวัด สำหรับกิจการไฟฟ้าในส่วนภูมิภาค เริ่มต้นอย่างเป็นทางการเมื่อทาง ราชการได้ตั้งแผนกไฟฟ้าขึ้น ในกองบัญชาการ กรมสาธารณสุข กระทรวงมหาดไทย และได้ก่อสร้างไฟฟ้าเทศบาลเมืองนครปฐมขึ้นเพื่อจำหน่ายไฟฟ้า ให้แก่ประชาชน เป็นแห่งแรก เมื่อปี 2473 จากนั้น มาไฟฟ้าจึงได้แพร่หลาย ไปสู่หัวเมืองต่าง ๆ ขณะเดียวกัน ก็มีเอกชน ขอสัมปทาน จัดตั้ง การไฟฟ้าขึ้นหลายแห่ง ต่อมาในปี 2477 มีการปรับปรุงแผนกไฟฟ้า เป็นกองไฟฟ้า สังกัดกรมโยธาเทศบาล กระทรวงมหาดไทย และภายหลังเปลี่ยนชื่อเป็น กองไฟฟ้าภูมิภาค หลังจากก่อสร้างไฟฟ้าที่เทศบาลเมืองนครปฐมเป็นแห่งแรกแล้ว ก็มี การทยอยก่อสร้างไฟฟ้า ให้ชุมชนขนาดใหญ่ ระดับจังหวัด และอำเภอ ต่าง ๆ เพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ แต่ในช่วง สงครามโลกครั้งที่ 2 กิจการไฟฟ้า ขาดแคลนอะไหล่ และน้ำมันเชื้อเพลิง ระบบผลิต ขาดทรุดโทรม จนถึง ปี 2490 สถานะทางเศรษฐกิจเริ่มดีขึ้น ประเทศไทยเริ่มพัฒนาท้องถิ่น ให้เจริญขึ้น ดังนั้น การกิจของ ไฟฟ้าภูมิภาค จึงหนักหน่วงขึ้น รัฐบาล เริ่มเห็นความจำเป็น ในการเร่งขยายการก่อสร้าง กิจการไฟฟ้าเพิ่มขึ้นใหม่ และดำเนิน กิจการไฟฟ้า ที่มีอยู่เดิมให้ดีขึ้นจึงได้จัดตั้ง องค์การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เมื่อปี 2497 เพื่อรับผิดชอบดำเนินกิจการ ไฟฟ้าใน ส่วนภูมิภาค องค์การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ได้รับการก่อตั้งขึ้นเป็นองค์การเอกเทศ ตามพระราชกฤษฎีกา ซึ่งให้ไว้เมื่อวันที่ 6 มีนาคม พุทธศักราช 2497 และประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 16 มีนาคม พุทธศักราช 2497 มีการ แต่งตั้ง คณะกรรมการขึ้น เป็นผู้ควบคุมการบริหาร อยู่ภายใต้การควบคุมของ กรมโยธาเทศบาล กระทรวงมหาดไทย และรัฐบาล โดยมีรัฐมนตรีว่าการ กระทรวงมหาดไทย มีอำนาจกำกับโดยทั่วไป องค์การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มีทุนประเดิมตามกฎหมาย จำนวน 5 ล้านบาท มีการ ไฟฟ้าอยู่ในความ

ดูแล จำนวน 117 แห่ง เริ่มกิจการใหม่ คณะกรรมการองค์การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค กำหนดโครงการและแผนงาน ดังนี้

1. ให้ตั้งสำนักงานชั่วคราวที่ตึกกรมโยธาธิการเชิงสะพานผ่านฟ้าลีลาศ
2. ให้ก่อสร้างการไฟฟ้าทุกอำเภอที่ยังไม่มีไฟฟ้าใช้ ซึ่งขณะนั้นมีอยู่ 227 อำเภอ ในขั้นแรกให้ก่อสร้าง เฉพาะอำเภอ ที่ดำเนินการแล้วไม่ขาดทุน 87 แห่ง ให้แล้ว ให้ดำเนินการเป็นรูปบริษัท เรียกว่า บริษัทไฟฟ้า อำเภอแต่ละอำเภอ องค์การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ถือหุ้นร้อยละ 51 อีกร้อยละ 49 ขายให้เอกชน กำหนดมูลค่าหุ้นละ 100 บาท ชำระครั้งแรกหุ้นละ 25 บาท
3. ให้ซื้อเครื่องกำเนิดไฟฟ้า และอุปกรณ์ติดตั้ง ช่วยการไฟฟ้าของเอกชน ที่ไม่มีทุนทรัพย์จะขยายกิจการได้ โดยให้คิด เป็นราคาหุ้นที่ร่วมลงทุน
4. ให้ซื้อเครื่องกำเนิดไฟฟ้า และอุปกรณ์เพื่อติดตั้ง และบำรุงการไฟฟ้าของเทศบาล ที่ไม่มีงบประมาณผ่อนชำระ และให้คิดค่า ส่วนแบ่งเป็นรายหน่วยที่ผลิตได้ ในระหว่างที่ยังชำระไม่หมด
5. ให้รับซื้อกิจการไฟฟ้าของเอกชน ที่มีอาจดำเนินการได้มาดำเนินการต่อไป เป็นรูปบริษัท เพื่อระงับความเดือดร้อน ของประชาชน ถ้าเป็นการไฟฟ้าจังหวัด ให้เรียกว่า บริษัทไฟฟ้าจังหวัด
6. พนักงานที่ดำเนินการในองค์การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ถ้าไม่จำเป็น ให้ยืมตัวจาก กรมโยธาธิการเทศบาลก่อน โดยจ่ายเงิน พิเศษให้ ซึ่งรวมทั้งตัวผู้อำนวยความสะดวก (สืบค้นจาก <http://www.pea.co.th>. แกะไขข้อมูลล่าสุด : 28 ต.ค. 2556 ผู้รับผิดชอบข้อมูล : ฝ่ายประชาสัมพันธ์ เบอร์โทรศัพท์ติดต่อ : 0-2590-9556) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค แบ่งเป็น 6 ช่วง ได้ดังนี้

ช่วงที่ 1 ประเทศไทยมีไฟฟ้าใช้ปี 2427-2502 ครั้งแรกเมื่อปี 2427 ในรัชสมัย ของ พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 ผู้ให้กำเนิดกิจการไฟฟ้าในประเทศไทย คือ จอมพลเจ้าพระยาสุรศักดิ์มนตรี (เจิม แสงชูโต) เมื่อครั้งมีบรรดาศักดิ์เป็นเจ้าหมื่นไวยวรนาถ โดยท่าน ได้ติดตั้งเครื่องกำเนิดไฟฟ้า เดินสายไฟฟ้า และติดตั้งโคมไฟฟ้า ที่กรมทหารหน้า ซึ่งเป็นที่ตั้ง กระทรวงกลาโหมในปัจจุบัน ในวันที่เปิดทดลองใช้แสงสว่าง ด้วยไฟฟ้าเป็นครั้งแรกนั้น ปรากฏว่า บรรดาขุนนาง ข้าราชการ และประชาชน มาดูแสงไฟฟ้าอย่าง แน่นขนัดด้วยความตื่นตาตื่นใจ เมื่อ ความทรงทราบฝ่าละอองธุลีพระบาท พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 ทรงโปรดเกล้าฯ ให้ ติดตั้งไฟฟ้า แสงสว่างขึ้นในวังหลวงทันที จากนั้นมา ไฟฟ้าก็เริ่มแพร่หลายไปตามวังเจ้านายช่วงที่ 2 บุกเบิกก่อสร้างไฟฟ้าให้ชุมชนใหญ่ ทศวรรษที่ 1 : 2503-2513 เมื่อการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ได้รับการ สถาปนาตามพระราชบัญญัติ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคพุทธศักราช 2503 ณ วันที่ 28 กันยายน 2503 โดยรับช่วงภารกิจต่อจาก องค์การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มาดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ด้วยทุนประเดิม จำนวน 87 ล้านบาทเศษ มีการ ไฟฟ้าอยู่ในความรับผิดชอบ 200 แห่ง มีผู้ใช้ไฟจำนวน 137,377 ราย และพนักงาน 2,119 คน กำลังไฟฟ้าสูงสุดในปี 2503 เพียง 15,000 กิโลวัตต์ ผลิตด้วยเครื่องกำเนิด ไฟฟ้า ที่ขับเคลื่อนด้วยเครื่องยนต์ดีเซลทั้งสิ้น สามารถผลิตพลังงานไฟฟ้าบริการ ประชาชนได้ 26.4 ล้านหน่วย (กิโลวัตต์-ชั่วโมง) ต่อปี และมีประชาชน ได้รับประโยชน์จากการใช้ไฟฟ้าประมาณ 1 ล้าน คน หรือร้อยละ 5 ของประชาชนที่มีอยู่ทั่วประเทศในขณะนั้น 23 ล้านคน

ช่วงที่ 3 ระยะเร่งรัดขยายไฟฟ้าสู่ชนบท ทศวรรษที่ 2 : 2514 -2523 อย่างเข้าสู่สิบปีที่สองของการก่อตั้งการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (2514-2523) ศักยภาพของความพร้อม ในการพัฒนาที่สั่งสมไว้ ในช่วงปลายทศวรรษ ที่ 1 บวกกับการเริ่มต้นของ แผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 3 (2515-2519) และแรงผลักดัน ของความต้องการใช้ไฟฟ้าของ ประชาชนที่เพิ่มขึ้นอยู่ตลอดเวลา ในอัตราที่สูงมาก เกือบร้อยละ 30 ต่อปี มีผลให้การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ต้องเตรียมปรับแผน เพื่อตั้งรับ การพัฒนาชนบท ด้านไฟฟ้าอย่างแข็งขัน และทันต่อความต้องการของประชาชน

ช่วงที่ 4 ระยะส่งเสริมความเจริญทางด้านธุรกิจและอุตสาหกรรม ทศวรรษที่ 3 : 2524 -2533 ไฟฟ้ามีบทบาทอันสำคัญยิ่ง ต่อความเจริญก้าวหน้า ในทุกๆด้านของประเทศ เนื่องจากไฟฟ้า เป็นส่วนหนึ่งในโครงสร้างพื้นฐานที่ ใช้ในการดำเนินกิจกรรมทุกประเภท สร้างผลผลิต ช่วยส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นอัตราการใช้ไฟฟ้าของประเทศ มีความสัมพันธ์โดยตรง กับปริมาณการขยายตัว ของผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติรายได้ประชาชาติ การขยายตัวทางเศรษฐกิจของประเทศ

ช่วงที่ 5 ระยะส่งเสริมความเจริญทางด้านธุรกิจและอุตสาหกรรม ทศวรรษที่ 3 : 2524-2533 การดำเนินการของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่ผ่านมา 30 ปี ประสบผลสำเร็จอย่างยิ่ง สามารถขยายเขตระบบจำหน่ายไฟฟ้า ให้บริการกับประชาชน ในเขตพื้นที่รับผิดชอบได้อย่างทั่วถึง ทำให้ การบริการด้านพลังงานไฟฟ้าสามารถรองรับธุรกิจอุตสาหกรรม ที่ย้ายแหล่งการลงทุน จากในเมืองให้กระจายไปในชนบท และทำให้บริการประชาชนได้มากขึ้น เป็นการกระจายไปในชนบท และทำให้บริการประเภทอื่น ๆ สามารถเข้าไปให้บริการประชาชนได้มากขึ้น เป็นการกระจายความเจริญไปทั่วประเทศ

ช่วงที่ 6 แนวทางการดำเนินงานในทศวรรษที่ 4 : 2534 - 2543 แนวทางการดำเนินงานต่อไปของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในปี พ.ศ. 2534-2543 มุ่งเน้นดำเนินการ เพื่อสนับสนุน และส่งเสริมการพัฒนาอุตสาหกรรม ที่กระจายไปยังชนบท และส่งเสริมอุตสาหกรรมท่องเที่ยวการพัฒนาชุมชนในภูมิภาคให้เจริญ รวมทั้งโครงการพัฒนาพื้นที่เขตเศรษฐกิจบริเวณชายฝั่งทะเล ตะวันออก และพื้นที่ภาคใต้ โดยเน้นงานทางด้านการปรับปรุง เสริมประสิทธิภาพความมั่นคงของระบบ และให้เพียงพอกับความต้องการใช้ไฟฟ้า และให้บริการเป็นไปอย่างรวดเร็วมีประสิทธิภาพ โดยนำวิทยาการ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้

การบริหารงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคแยกบริหารงานแบ่งเป็น 4 ภาค คือ ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลางและภาคใต้ แต่ละภาค แบ่งออกเป็น 3 เขต รวม 12 เขตทั่วประเทศ ดังนี้

GRAD VRU



ภาพที่ 2.1 แสดงพื้นที่รับผิดชอบของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค แต่ละเขต

ที่มา : การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

1. ภาคกลาง ประกอบด้วย

- 1.1 การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
- 1.2 การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรี
- 1.3 การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคกลาง) จังหวัดนครปฐม

2. ภาคเหนือ ประกอบด้วย

- 2.1 การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จังหวัดเชียงใหม่
- 2.2 การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 2 (ภาคเหนือ) จังหวัดพิษณุโลก
- 2.3 การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี

3. ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย

- 3.1 การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ) จังหวัดอุดรธานี
- 3.2 การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 2 (ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ) จังหวัดอุบลราชธานี
- 3.3 การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ) จังหวัดนครราชสีมา

4. ภาคใต้ ประกอบด้วย

- 4.1 การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคใต้) จังหวัดเพชรบุรี
- 4.2 การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 2 (ภาคใต้) จังหวัดนครศรีธรรมราช
- 4.3 การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) จังหวัดยะลา



การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ได้กำหนดวิสัยทัศน์และแนวทางในการบริหารจัดการ และพัฒนา กฟภ. ไว้ดังนี้

วิสัยทัศน์ขององค์กร : กฟภ. เป็นองค์กรชั้นนำในภูมิภาคอาเซียน ด้านธุรกิจการ ให้บริการพลังงานไฟฟ้า อย่างมีประสิทธิภาพ ปลอดภัย เชื่อถือได้ สร้างความพึงพอใจสูงสุดแก่ลูกค้า ทั่วประเทศ

ภารกิจขององค์กร : จัดหาและให้บริการพลังงานไฟฟ้า และธุรกิจที่เกี่ยวข้องทั้ง ภายในประเทศ และ ประเทศข้างเคียงได้มาตรฐานสากล

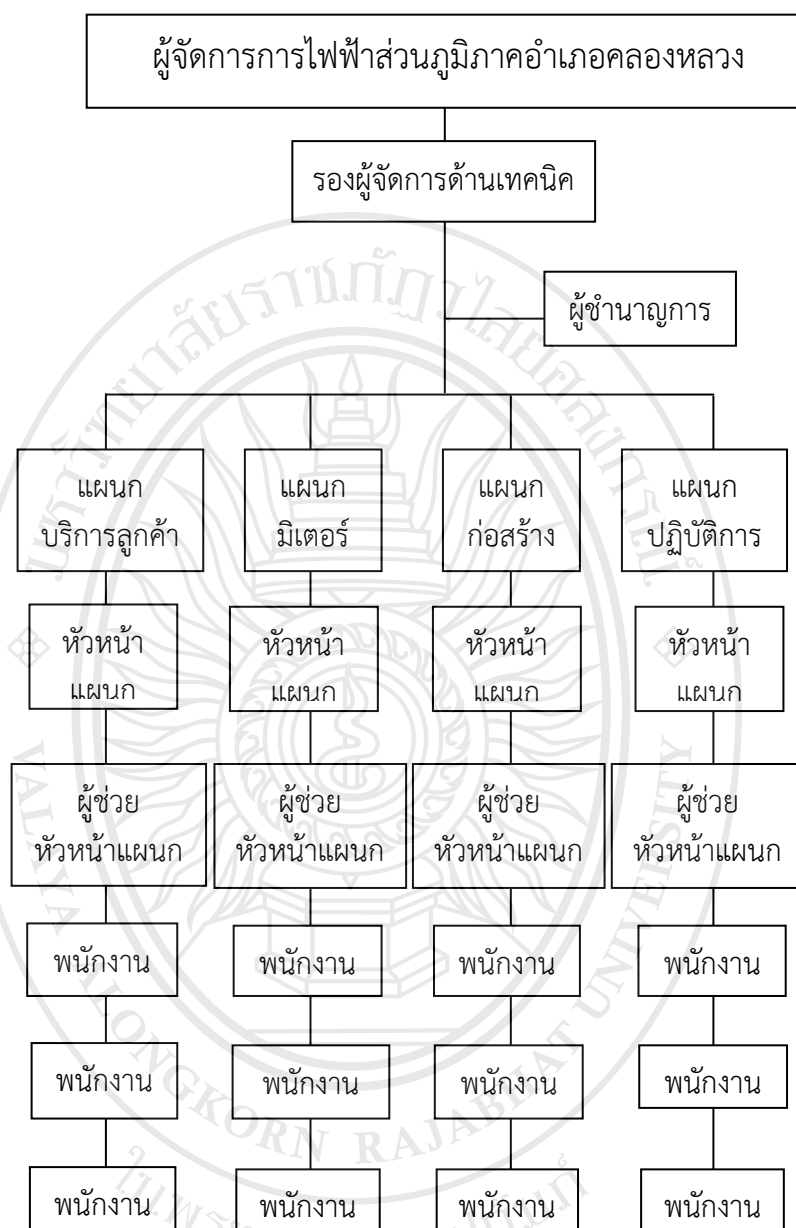
1. ตอบสนองความต้องการของลูกค้า ให้เกิดความพึงพอใจ ทั้งด้านคุณภาพของสินค้า และบริการโดยการพัฒนาองค์กร อย่างต่อเนื่อง
2. มีการบริหาร การจัดการเชิงธุรกิจที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับสภาพตลาด และพร้อมสำหรับการแข่งขันทางธุรกิจ

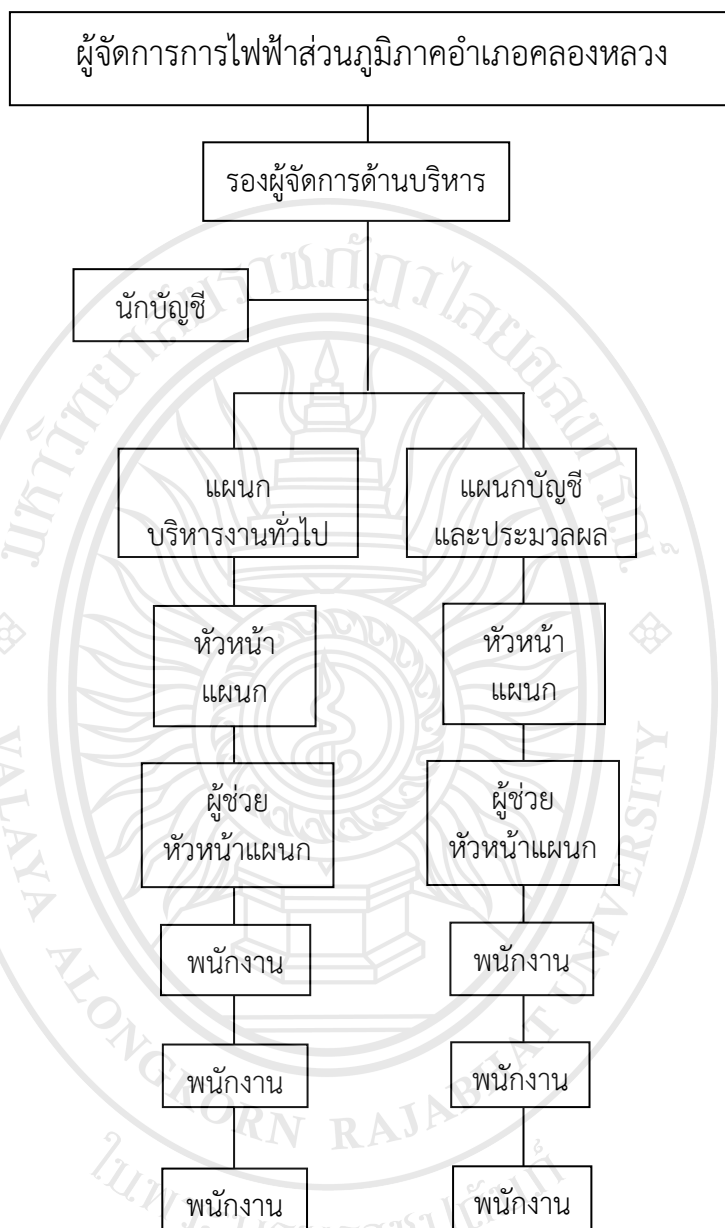
วัตถุประสงค์ :

1. เพื่อให้มีระบบไฟฟ้าที่มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ ได้มาตรฐานสากล มั่นคงเชื่อถือได้ และปลอดภัย
2. เพื่อจัดหาพลังงานไฟฟ้าที่มีคุณภาพ ราคาเหมาะสมและเป็นธรรมให้เพียงพอ กับ ความต้องการของลูกค้า
3. เพื่อให้บริการที่สะดวก รวดเร็ว หลากหลาย เสมอภาค ยุติธรรม ทั้งถึง และตรง ตามความต้องการของลูกค้า
4. เพื่อประกอบธุรกิจบริการเสริมที่มีความได้เปรียบแข่งขัน เหมาะสมกับศักยภาพ ทรัพยากร และความพร้อมขององค์กร
5. เพื่อพัฒนาโครงสร้างองค์กรและปรับเปลี่ยนแนวคิด ทักษะคติของบุคลากร รวมทั้งการบริหารจัดการ และการดำเนินการต่าง ๆ ตลอดจนพัฒนาคุณภาพสินค้า โดยใช้ เทคโนโลยีที่ทันสมัย ประสิทธิภาพสูงสามารถประสบความสำเร็จในการแข่งขันทางธุรกิจ
6. เพื่อเป็นบริษัทมหาชน สามารถระดมทุนในตลาดทุนได้

คำขวัญขององค์กร : ไฟฟ้าสว่างทั่วทิศ สร้างเศรษฐกิจทั่วไทย

GRAD VRU





GRAD VRU

## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – นามสกุล	พรศักดิ์ จรณธรรม
วัน เดือน ปี ที่เกิด	15 พฤษภาคม 2513
สถานที่เกิด	จังหวัดชัยนาท
ที่อยู่ปัจจุบัน	60/170 หมู่ 5 ตำบลคลองห้า อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2546	อุตสาหกรรมศาสตรบัณฑิต (วิศวกรรมไฟฟ้า) มหาวิทยาลัยปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2537	การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอลองหลวง
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	หัวหน้าแผนกบริการลูกค้า
ที่ทำงานปัจจุบัน	การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอลองหลวง

GRAD VRU