

**การสนับสนุนจากองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อ
ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร
ORGANIZATIONAL SUPPORT AND QUALITY OF WORK LIFE AFFECTING
ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF SAKON NAKHON ELECTRICITY
AUTHORITY'S PERSONNEL**

ณตนย์ พุดด้วงเงิน¹ ละมัย ร่มเย็น² และ สันญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง³

Nadon Poodduangngern¹, Lamai Romyen² and Sanyasorn Swasthaisong³

Received: 14/05/2022

Revised: 17/06/2022

Accepted: 27/08/2022

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการสนับสนุนจากองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงานและ ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร 2) ศึกษาอิทธิพลของการสนับสนุนจาก องค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร 3) ศึกษา อิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดสกลนคร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร จำนวน 216 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified sampling) แบบสอบถามมีค่า IOC ระหว่าง .80-1.00 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ ระหว่าง .434-.844 ค่าความเชื่อมั่น .985 และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) การสนับสนุนจากองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.06$) คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.69$) ความผูกพันต่อองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.88$) 2) การสนับสนุนจากองค์การด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา ($\beta=.620$) มีอิทธิพลต่อ ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตัวแปรดังกล่าวสามารถ พยากรณ์ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร ได้ร้อยละ 33.80 ($R^{2Adj}=.338$) 3) คุณภาพชีวิต การทำงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน ($\beta=.279$) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและ ปลอดภัย ($\beta=.217$) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ($\beta=.200$) ด้านการได้รับการยอมรับจาก เพื่อนร่วมงาน ($\beta=.169$) ด้านความสมดุลระหว่างภาระงานกับชีวิตส่วนตัว ($\beta=.158$) ด้านความเป็น ประโยชน์ต่อสังคม ($\beta=.147$) และด้านโอกาสความก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ ($\beta=.132$) มีอิทธิพลต่อ ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยดังกล่าวสามารถร่วมกัน พยากรณ์ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร ได้ร้อยละ 61.20 ($R^{2Adj}=.612$)

คำสำคัญ : การสนับสนุนจากองค์การ, คุณภาพชีวิตการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์การ

¹นักศึกษาระดับปริญญาโท ภาควิชาการปกครอง คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, Student of Master of Public Administration Program Sakon Nakhon Rajbhat University

^{2,3} ผู้ช่วยศาสตราจารย์สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, Assistant Professor of Master of Public Administration Program Sakon Nakhon Rajbhat University

Abstract

The purposes of this research included the following: 1) to study the level of the organizational support, the quality of work life, and the organizational commitment of Sakon Nakhon Provincial Electricity Authority's personnel, 2) to investigate the influence of the organizational support on the organizational commitment of Sakon Nakhon Provincial Electricity Authority's personnel, and 3) to examine the influence of the quality of work life on the organizational commitment of Sakon Nakhon Provincial Electricity Authority's personnel. Using a stratified sampling method, the samples were composed of 216 personnel of Sakon Nakhon Provincial Electricity Authority. A questionnaire with 0.80–1.00 IOC, 0.434–0.844 discrimination index, and .985 reliability, was employed as a tool to collect the data. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient, and Multiple Regression Analysis. The study revealed these results: 1) The overall organizational support of Sakon Nakhon Provincial Electricity Authority was at a high level ($\bar{X}=4.06$). The overall quality of work life of the personnel of Sakon Nakhon Provincial Electricity Authority was at a high level as well ($\bar{X}=3.69$). In similar vein, the overall organizational commitment of the personnel of Sakon Nakhon Provincial Electricity Authority was at a high level ($\bar{X}=3.88$). 2) Superior's organizational support ($\beta=.620$) significantly influenced on the organizational commitment of Sakon Nahon Provincial Electricity Authority's personnel at .05 statistical level. This was explainable that this element could be used to correctly predict the organizational commitment of Sakon Nahon Provincial Electricity Authority's personnel 33.80% ($R^{2Adj}=.338$). 3) Regarding the quality of work life, the personal rights in the workplace ($\beta=.279$), comfortable and safe work environment ($\beta=.217$), job advancement and security ($\beta=.200$), recognition and acceptance from colleagues ($\beta=.169$), balance of work life and personal life ($\beta=.158$), social benefit ($\beta=.147$), and career progress opportunity and capability development ($\beta=.132$) significantly influenced on the organizational commitment of Sakon Nahon Provincial Electricity Authority's personnel at .05 statistical level. This meant that these elements could be used together to correctly predict the organizational commitment of Sakon Nahon Provincial Electricity Authority's personnel 61.20% ($R^{2Adj}=.612$).

Keywords : Organizational support, Quality of work life, Organizational commitment

บทนำ

“ทรัพยากรมนุษย์” เป็นหนึ่งในทรัพยากรทางการบริหารที่ผู้บริหารทุกองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน ต้องให้ความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะการที่ผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ จะบริหารจัดการให้เป็นไปตามเป้าหมาย วัตถุประสงค์ขององค์กรได้นั้น องค์กรจำเป็นจะต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพที่พร้อมปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่งซึ่งการพัฒนาให้แรงงานที่เข้ามาทำงานในภาคอุตสาหกรรมเหล่านี้รู้จักปรับตัวให้มีชีวิตที่มีความสุขจากการทำงานและสภาพการทำงานของระบบโรงงานเป็นสิ่งสำคัญเพราะงานเป็นสิ่งสำคัญต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์ การมีงานทำช่วยทำให้มนุษย์สามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานในการดำรงชีวิตซึ่งเป็นแหล่งที่มาของรายได้ งานเป็นตัวกำหนดสถานภาพ และตำแหน่งทางสังคม ลักษณะของงานเป็นส่วนหนึ่งของการกำหนดคุณภาพชีวิตของมนุษย์ (ภัทรนันท์ ศิริไทย, 2559)

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life) มีความสำคัญยิ่งในการทำงานเพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ ในปัจจุบันคนเราทำงานเพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ได้ และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน ดังนั้นสถานที่ทำงานต้องมีความเหมาะสม คือ ทำให้เกิดความสุข ความมั่นคง หากเกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน จะส่งผลดีต่อทั้งตัวบุคคล และองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อองค์กร เช่น 1) ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร 2) ช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ทำงาน และ 3) ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนเป็นแรงจูงใจในการทำงาน เป็นต้น ดังนั้นคนเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ายิ่ง องค์กรทุกภาคส่วนพยายามที่จะหันมาใส่ใจเรื่องคนกันมากขึ้น ยิ่งในช่วงภาวะเศรษฐกิจถดถอย ย่อมมีผลกระทบต่อการค้าปลีกของพนักงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ องค์กรเองคงจะไม่มุ่งเน้นที่คุณภาพของผลิตภัณฑ์ขององค์กรอย่างเดียวควรจะหันมาใส่ใจเรื่องคุณภาพชีวิตของพนักงานควบคู่ไปด้วย เพราะสภาพเศรษฐกิจตกต่ำเช่นนี้ มีส่วนกระทบต่อการดำเนินชีวิตของพนักงานอย่างแน่นอน องค์กรจะมีส่วนช่วยผลักดันให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานอย่างไร (วิทยา อินทร์สอน, 2559) เมื่อแต่ละบุคคลได้ใช้ชีวิตการทำงานอยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจก็จะทำให้มีสภาพจิตใจ และอารมณ์ที่ดี ซึ่งส่งผลให้การทำงานดีตามไปด้วย ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่แต่ละองค์กรจะต้องศึกษาหรือแสวงหาหนทางให้เกิดความสอดคล้องต้องกันของความพึงพอใจระหว่างพนักงานและองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายสูงสุด เราคงได้ยินได้ฟังหรือเห็นภาพความขัดแย้งภาพการหยุดงานเพื่อประท้วงหรือเรียกร้องสิทธิอันพึงมีพึงได้ของผู้ใช้แรงงานอยู่เสมอ หรือเหตุการณ์ในบางประเทศที่มีการประท้วง จนเกิดเรื่องราวใหญ่โตขึ้น นั่นเป็นเพราะผู้ใช้แรงงานมีความรู้สึกว่าการถูกกีดกันสิทธิคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำลง ผลที่ตามมา คือ ความเสียหายอย่างใหญ่หลวงที่เกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของ การผลิตที่ต้องหยุดชะงัก จนมีผลทำให้การส่งออกไม่สามารถดำเนินการไปตามเป้าหมายได้ ซึ่งนอกจากองค์กรจะสูญเสียรายได้จำนวนมากแล้ว พนักงานเองก็ต้องประสบกับความลำบาก และขาดรายได้ อีกทั้งส่งผลกระทบต่อสังคมและประเทศชาติโดยรวมด้วย (พจัญ เฉลิมสาร, 2558)

Huse and Cummings (1985) ได้กล่าวถึง ความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตการทำงาน ส่งผลต่อองค์กร 3 ประการ คือ ประการแรก ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร ประการที่สอง ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนเป็นแรงจูงใจให้แก่พวกเขาในการทำงาน ประการสุดท้าย คุณภาพชีวิตการทำงานจะช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานด้วย นอกจากนี้คุณภาพชีวิตการทำงานยังส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานความผูกพันต่อองค์กร เพราะความผูกพันต่อองค์กร คือ ความเชื่อมั่น ความเต็มใจที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไป และการทุ่มเทให้กับการทำงานย่อมเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จในการทำงานในองค์กรดีกว่า

ความพึงพอใจซึ่งความพึงพอใจนั้นสามารถแปรปรวนได้ง่ายตามสภาพความต้องการ รวมไปถึงปัญหาที่สมาชิกในองค์กรต้องเผชิญหน้าในแต่ละวันในสถานที่ทำงาน ซึ่งต่างจากความผูกพันต่อองค์กรที่มีแนวโน้มที่จะผูกพันตนเองเข้ากับเป้าหมายของหน่วยงาน ดังนั้นความสำเร็จในการทำงานที่เกิดขึ้นย่อมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันไปหากหน่วยงานใดมีความสำเร็จในการทำงานสูงย่อมสันนิษฐานได้ว่าบุคลากรในองค์กรนั้น มีความผูกพันต่อองค์กรสูงเช่นเดียวกันในทางตรงข้ามหากบุคลากรในองค์กรไม่มีความผูกพันต่อองค์กรจะส่งผลให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นปัญหาแก่องค์กร เช่น ปัญหาการลาออกจากงาน ปัญหาการขาดงาน ปัญหาการทำงานสาย เป็นต้น (Steers and Porter, 1983, p. 443) ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อองค์กร 3 ประการ คือ ประการแรก เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน ประการที่สอง สร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรลดอัตราการเปลี่ยนงาน ประการสุดท้าย ทำให้ผลผลิตสูงขึ้น และเพิ่มประสิทธิผลขององค์กร เช่น ผลกำไร การบรรลุเป้าหมายขององค์กร ดังนั้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในการทำงานจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญประการหนึ่ง (Greeberg and Baron, 1995, p. 225)

นอกจากคุณภาพชีวิตการทำงานที่เป็นตัวแปรหรือปัจจัยหนึ่งที่จะมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรแล้วยังพบว่า การสนับสนุนจากองค์กรก็เป็นอีกปัจจัยที่จะมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ซึ่งการสนับสนุนจากองค์กรเป็นการสะท้อนถึงคุณภาพความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับองค์กร โดย Rhoades and Eisenberger (2002) ได้ให้ความเห็นไว้ว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร จะสร้างความรู้สึกต่างตอบแทน ทำให้บุคลากรเข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์กรและมีบทบาททางสังคม ส่งเสริมความคิดของบุคลากรที่ว่า องค์กรตระหนักถึงและให้รางวัลเพื่อเพิ่มการปฏิบัติงาน ซึ่งจะให้ประโยชน์ที่ดีทั้งต่อบุคลากรในแง่ของการมีความพึงพอใจในงานเพิ่มมากขึ้นและต่อองค์กรในแง่ของการมีการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น การสนับสนุนจากหัวหน้างานและรางวัลจากองค์กรและสภาพการทำงานเป็นส่วนหนึ่งที่ส่งผลต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ซึ่งจะส่งผลกับองค์กรในหลาย ๆ ด้าน เช่น เพิ่มความผูกพันกับองค์กร การรู้สึกถึงความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในงาน ผลการปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้น ความตึงเครียดน้อยลง (Eisenberger, Armeli, Rexwinkel, Lynch & Rhoades, 2002 อ้างถึงในมาริสสา อินทระเกิด และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์, 2559, หน้า 1)

ประเทศไทยมีหน่วยงานรัฐวิสาหกิจที่รับผิดชอบด้านการให้บริการสาธารณูปโภคด้านพลังงานไฟฟ้า เพื่อผลิต จัดหา และจำหน่ายพลังงานไฟฟ้า จำนวน 3 รัฐวิสาหกิจ ประกอบด้วย การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (กฟภ. หรือ PEA) การไฟฟ้านครหลวง และการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยและสำหรับ กฟภ. มีหน้าที่จัดหาและจำหน่ายพลังงานไฟฟ้าในพื้นที่ภูมิภาค 74 จังหวัด ยกเว้นพื้นที่กรุงเทพมหานคร สมุทรปราการ และ ปทุมธานี ทำให้ กฟภ. พัฒนาและขยายเขตระบบไฟฟ้าให้บริการประชาชนและผู้ประกอบการเข้าถึงและครอบคลุมทุกพื้นที่ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการใช้ไฟฟ้าที่เพิ่มขึ้น รวมถึงประชาชนในพื้นที่ชนบทที่ห่างไกลยังไม่มีไฟฟ้าใช้ ในการดำเนินการของ กฟภ. ดังกล่าวย่อมเกิดผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ตลอดจนความเป็นอยู่ของประชาชน และผู้มีส่วนได้เสีย (สมภพ เต็งทับทิม, 2559)

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร สังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นรัฐวิสาหกิจสังกัดกระทรวงมหาดไทย มีหน้าที่บริการจำหน่ายไฟฟ้าแก่ประชาชนในส่วนภูมิภาคทุกจังหวัดทั่วประเทศ ยกเว้น จังหวัดนนทบุรี สมุทรปราการ และกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นเขตรับผิดชอบของการไฟฟ้านครหลวง ซึ่งการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนครมีเป้าหมายในการปฏิบัติงาน คือ การปรับปรุง

จัดหา และการบริการพลังงานไฟฟ้าอย่างมีประสิทธิภาพ ปลอดภัย มีความมั่นคงสม่ำเสมอ รวดเร็วทันแก่ความต้องการในการใช้พลังงานไฟฟ้าอย่างมีประสิทธิภาพ การวางแผนและพัฒนาระบบไฟฟ้าเพื่อให้มีระบบไฟฟ้าที่ได้มาตรฐาน โดยให้ระบบไฟฟ้าที่สนองความต้องการของลูกค้าทุกประเภทอย่างพอเพียงและทั่วถึง (การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร, 2562) บุคลากรที่ปฏิบัติงานในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร แต่ละบุคคลมีความหลากหลายด้านต่าง ๆ ไม่เหมือนกัน เช่น ด้านครอบครัว อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ มาอยู่รวมกัน ประกอบกับปัจจุบันโลกได้มีการเปลี่ยนแปลงไปมาก ทั้งทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จึงส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตของคนทั้งด้านส่วนตัวและหน้าที่การงาน จึงทำให้การดำรงชีวิตประจำวันเป็นไปอย่างสับสน ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ทำให้ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพการดำรงชีวิตของบุคคลเข้ามามีอิทธิพลในการกำหนดบทบาทหน้าที่ และคุณภาพชีวิตการทำงานของคนมากขึ้น ดังนั้นจะเห็นได้ว่า สิ่งที่แต่ละองค์กรหลีกเลี่ยงไม่ได้และต่างพยายามทุ่มเทให้แก่พนักงานก็คือ การให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน และให้การสนับสนุนแก่พนักงาน เนื่องจากหากพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะส่งผลให้พนักงานในองค์กรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนั้นหากบุคลากรได้รับการสนับสนุนจากองค์กรที่ดีแล้ว บุคลากรย่อมมีความสุขในการทำงาน มีความพึงพอใจในการทำงาน และสามารถปฏิบัติงานออกมาได้ดีและมีประสิทธิภาพ และเมื่อบุคลากรได้รับรู้ถึงการเอาใจใส่และการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีแล้ว จะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรขึ้น และจากการที่พนักงานมีความพึงพอใจต่อการตอบสนองของความต้องการที่สำคัญในการทำงานจะทำให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งพนักงานจะมีความผูกพันอยู่กับองค์กรพร้อมที่จะพัฒนาองค์กรให้เจริญเติบโตก้าวหน้าต่อไปในอนาคต (การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร, 2562)

ทั้งนี้ บุคลากรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสัมฤทธิ์ผลนั้นต้องขึ้นอยู่กับการสนับสนุนจากองค์กร และคุณภาพชีวิตการทำงานของตัวเอง บุคลากรด้วยคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นลักษณะการทำงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร บุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะมีความรู้สึกว่าได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน มีโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล มีการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน มีประชาธิปไตยในองค์กร มีความสมดุลระหว่างงาน และชีวิตส่วนตัว และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม การที่องค์กรจะเสริมสร้างบุคลากรให้มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีนั้น องค์กรต้องพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญและมีทักษะเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้ปรับตัวอยู่ได้ในสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ทั้งทางด้านวิทยาการและเทคโนโลยีใหม่ รวมทั้งการสร้างสัมพันธภาพที่ดีให้เกิดขึ้นระหว่างบุคคลการให้บุคลากรมีส่วนร่วมกับองค์กรในการดำเนินงานการแก้ไขปัญหา การตัดสินใจ และรับรู้ในความก้าวหน้าขององค์กร รวมถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อตนเองในทุกช่วงเวลาของการเปลี่ยนแปลงด้วย ถ้าบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรที่ดี และมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ย่อมทำให้บุคลากรสามารถอยู่กับองค์กรได้นาน และทำให้เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการผลิตขององค์กรได้ดียิ่งขึ้น ด้วยหลักการและเหตุผลที่กล่าวมาทั้งหมด จึงทำให้ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร จึงเกิดความสนใจที่จะศึกษา การสนับสนุนจากองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วน

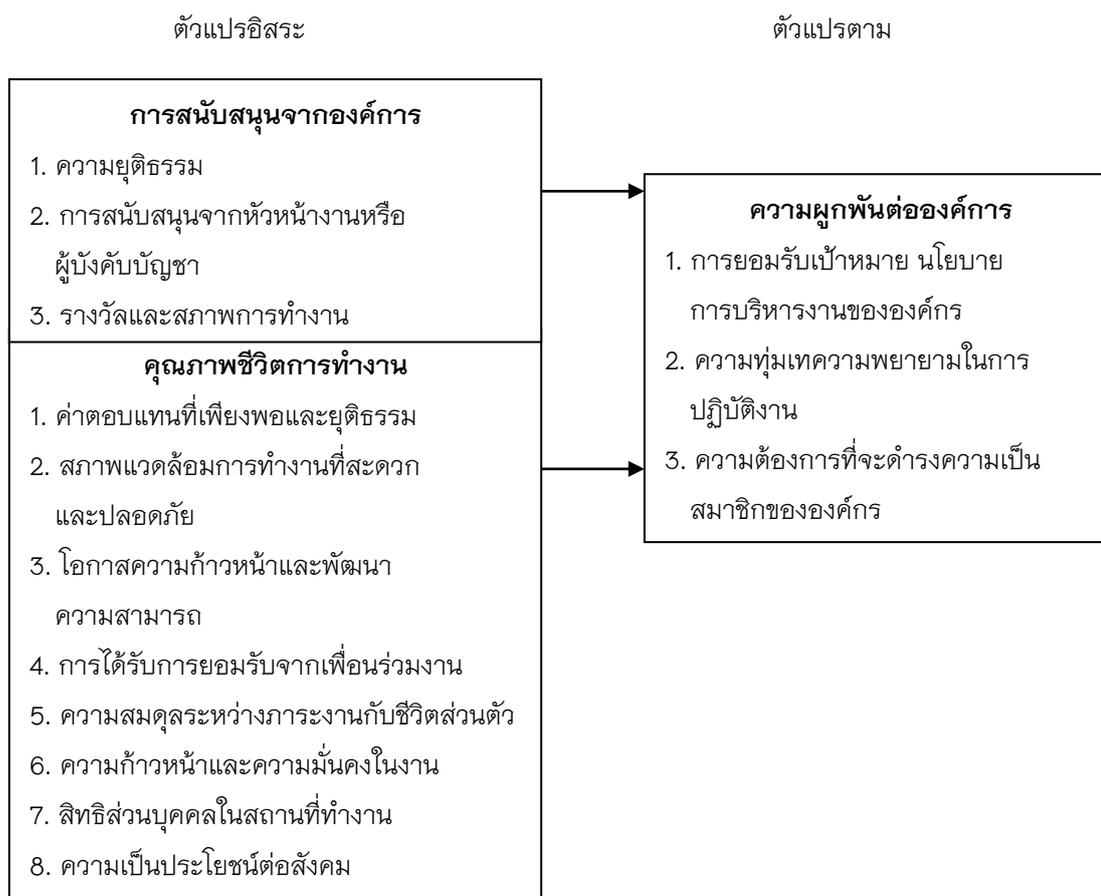
ภูมิภาคจังหวัดสกลนคร เพื่อศึกษาว่าบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร ได้รับการสนับสนุนจากองค์การ มีคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับใด มีความมีลักษณะที่เอื้อหรือเป็นอุปสรรคต่อการบริหารงานอย่างไร มีปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานอย่างไร และมีข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร อย่างไรบ้าง ซึ่งผลที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร ในการนำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนครให้ดียิ่งขึ้น อันจะส่งผลต่อการพัฒนาการแรงจูงใจในการทำงาน ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจ มีความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน มีความพึงพอใจสูงสุดต่อการทำงาน และมีจิตสำนึกรักองค์การ อันจะนำมาซึ่งความเจริญก้าวหน้าของหน่วยงาน ตลอดจนก่อให้เกิดองค์ความรู้ สามารถนำความรู้ที่ได้จากการศึกษาไปใช้ประโยชน์ในการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการสนับสนุนจากองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของการสนับสนุนจากองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร

กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับ 1) ทฤษฎีการสนับสนุนขององค์การ (Organizational Support Theory) ของ Rhoades and Eisenberger (2002) 2) องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน ของ Walton (1973, pp. 11–21) และ 3) แนวความคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ ของ Steers (1977, pp. 46–75) มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

บุคลากรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร จำนวนทั้งสิ้น 454 คน (การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร, 2563)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร จำนวน 216 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการเทียบตารางสำเร็จรูปคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (สรชัย พิศาลบุตร, 2556) และจะทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check list)

ตอนที่ 2 การสนับสนุนจากองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 4 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด

โดยแบบสอบถามได้ค่า IOC ระหว่าง .80-1.00 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .398-0.895 และค่าความเชื่อมั่นภาพรวมทั้งฉบับเท่ากับ .855

นำแบบสอบถามได้นำไปเสนอขอจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากสถาบันวิจัยและพัฒนาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์เสนอแนะมา (เลขที่ใบรับรอง 074/2564)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึงผู้จัดการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร จำนวน 216 คน

2. ส่งแบบสอบถามไปให้ผู้ที่เกี่ยวข้องพร้อมชี้แจงรายละเอียด ความมุ่งหมายของการออกแบบสอบถามนี้ เพื่อทำความเข้าใจให้ตรงกันในการตอบแบบสอบถาม

3. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเองและการลงพื้นที่จริง เพื่อนำแบบสอบถามไปแจกแก่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 216 คน พร้อมทั้งชี้แจงรายละเอียด ความมุ่งหมายของการออกแบบสอบถาม

4. ตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อนำแบบสอบถามไปประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถาม

2. ตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วลงรหัส (Coding form)

3. ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 การวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคล ตามแบบสอบถาม ตอนที่ 1 ใช้การแจกแจงความถี่ (Frequencies) และค่าร้อยละ (Percentage)

3.2 การวิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 2 การสนับสนุนจากองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3.3 การวิเคราะห์ แบบสอบถามตอนที่ 3 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3.4 การวิเคราะห์ แบบสอบถามตอนที่ 4 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3.5 การทดสอบสมมติฐานเพื่อศึกษาการสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.6 การทดสอบสมมติฐานเพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การบุคลากรไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวนคน	ร้อยละ
1. เพศ		
- ชาย	145	67.13
- หญิง	71	32.87
2. อายุ		
- ไม่เกิน 30 ปี	58	26.85
- 31-40 ปี	82	37.96
- 41-50 ปี	57	26.39
- 51 ปี ขึ้นไป	19	8.80
3. ระดับการศึกษา		
- ต่ำกว่าปริญญาตรี	43	19.91
- ปริญญาตรี	139	64.35
- สูงกว่าปริญญาตรี	34	15.74
4. สถานภาพสมรส		
- โสด	91	42.13
- สมรส	110	50.93
- หม้าย/หย่าร้าง	15	6.94
5. ประสบการณ์การทำงาน		
- ไม่เกิน 5 ปี	38	17.59
- 6-10 ปี	73	33.80
- 11-20 ปี	70	32.41
- 21 ปีขึ้นไป	35	16.20
6. สังกัด		
- กองอำนวยการ	63	29.17
- ฝ่ายวิศวกรรมและบริการ	57	26.39
- ฝ่ายปฏิบัติการและบำรุงรักษา	71	32.87
- ฝ่ายบัญชีและพลังงานไฟฟ้า	25	11.57
รวม	216	100.00

จากตาราง 2 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดสกลนคร มีจำนวนทั้งสิ้น 216 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 67.13 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.96 มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 64.35 มีสถานภาพสมรสแล้ว คิดเป็นร้อยละ 50.93 มีประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.80 และสังกัดฝ่ายปฏิบัติงานและบำรุงรักษา คิดเป็นร้อยละ 32.87

2. ผลการวิเคราะห์ระดับการสนับสนุนจากองค์การของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดสกลนคร

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการสนับสนุนจากองค์การของบุคลากรการไฟฟ้า ส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร โดยรวมและรายด้าน

ด้านที่	การสนับสนุนจากองค์การ	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	ด้านความยุติธรรม	3.97	0.51	มาก
2	ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา	3.86	0.62	มาก
3	ด้านรางวัลและสภาพการทำงาน	4.06	0.50	มาก
	รวม	3.96	0.36	มาก

จากตาราง 2 พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับการสนับสนุนจากองค์การของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.96$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีการสนับสนุนจากองค์การอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านรางวัลและสภาพการทำงาน ($\bar{X}=4.06$) รองลงมาคือ ด้านความยุติธรรม ($\bar{X}=3.97$) และด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา ($\bar{X}=3.86$) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้า ส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร รายด้าน

ด้านที่	คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.15	0.64	ปานกลาง
2	ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย	3.99	0.68	มาก
3	ด้านโอกาสความก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ	3.53	0.66	มาก
4	ด้านการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.88	0.68	มาก
5	ด้านความสมดุลระหว่างภาระงานกับชีวิตส่วนตัว	3.67	0.64	มาก
6	ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.82	0.63	มาก
7	ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน	3.69	0.63	มาก
8	ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.89	0.64	มาก
	รวม	3.69	0.51	มาก

จากตาราง 3 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.69$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย ($\bar{X}=3.99$) รองลงมาคือ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{X}=3.89$) ด้านการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}=3.88$) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ($\bar{X}=3.82$) ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน ($\bar{X}=3.69$) ด้านความสมดุลระหว่างภาระงานกับชีวิตส่วนตัว ($\bar{X}=3.67$) ด้านโอกาสความก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ ($\bar{X}=3.53$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{X}=3.15$) ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร โดยรวมและรายด้าน

ด้านที่	ความผูกพันต่อองค์การ	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	การยอมรับเป้าหมาย นโยบาย การบริหารงานขององค์กร	3.78	0.59	มาก
2	ความทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน	4.08	0.60	มาก
3	ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร	3.79	0.63	มาก
	รวม	3.88	0.53	มาก

จากตาราง 4 พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.88$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความผูกพันต่อองค์การ อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.08$) รองลงมาคือ ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร ($\bar{X}=3.79$) และการยอมรับเป้าหมาย นโยบาย การบริหารงานขององค์กร ($\bar{X}=3.78$) ตามลำดับ

5. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของการสนับสนุนจากองค์การ และคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร

ตาราง 5 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของการสนับสนุนจากองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร

ตัวแปรพยากรณ์	B	Std.error	(β)	t	P-value	Collinearity	
						Tolerance	VIF
(Constant)	2.227	.341		6.531	.000		
ความยุติธรรม	.116	.062	.112	1.885	.061	.300	3.333
การสนับสนุนจากหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา	.529	.051	.620	10.448	.000*	.378	2.642
รางวัลและสภาพการทำงาน	.017	.059	.016	.294	.769	.252	3.456

R=590, R²=.348, R²Adj=.338, F=37.660, Sig.=.000**

จากตาราง 5 การวิเคราะห์การถดถอยพหุเพื่อพยากรณ์อิทธิพลของการสนับสนุนจากองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร พบว่า ตัวแปรของการสนับสนุนจากองค์การสามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 33.80 ($R^{2Adj} = .338$) เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อย พบว่า การสนับสนุนจากองค์การด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ = .620 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านความยุติธรรม และด้านรางวัลและสภาพการทำงาน ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร

ตาราง 6 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร

ตัวแปรพยากรณ์	B	Std.error	(β)	t	P-value	Collinearity	
						Tolerance	VIF
(Constant)	1.197	.168		7.146	.000		
ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	.008	.048	.010	.164	.870	.325	3.387
สภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย	.169	.046	.217	3.695	.000*	.336	2.875
โอกาสความก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ	.105	.053	.132	1.986	.048*	.289	3.685
การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	.130	.059	.169	2.212	.028*	.298	4.264
ความสมดุลระหว่างภาระงานกับชีวิตส่วนตัว	.130	.050	.158	2.588	.010*	.286	4.526
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	.168	.079	.200	2.138	.034*	.289	3.968
สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน	.233	.063	.279	3.683	.000*	.201	4.967
ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	.122	.051	.147	2.413	.017*	.246	4.062

$R=791$, $R^2=.626$, $R^{2Adj}=.612$, $F=43.332$, $Sig.=.000^{**}$

จากตาราง 6 การวิเคราะห์การถดถอยพหุเพื่อพยากรณ์อิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร พบว่า ตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานสามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 61.20 ($R^{2Adj}=.612$) เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อย พบว่า ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ = .279 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ = .217 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ = .200 ด้านการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ = .169 ด้านความสมดุลระหว่างภาระงานกับชีวิตส่วนตัว มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ = .158 ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ = .147 และด้านโอกาสความก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ = .132 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ดังนั้น จึงนำมาเขียนเป็นสมการถดถอยพหุคูณในรูปแบบคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังต่อไปนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y = 1.197 + .169(QWL_2) + .105(QWL_3) + .130(QWL_4) + .130(QWL_5) + .168(QWL_6) + .233(QWL_7) + .122(QWL_8)$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบมาตรฐาน

$$Z_Y = .217(QWL_2) + .132(QWL_3) + .169(QWL_4) + .158(QWL_5) + .200(QWL_6) + .279(QWL_7) + .147(QWL_8)$$

อภิปรายผล

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาอิทธิพลของการสนับสนุนจากองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร พบว่า ตัวแปรของการสนับสนุนจากองค์การสามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 33.80 ($R^{2adj} = .338$) เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อย พบว่า การสนับสนุนจากองค์การด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ = .620 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านความยุติธรรม และด้านรางวัลและสภาพการทำงาน ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร แสดงให้เห็นว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ จะเกิดจากการที่พนักงานพิจารณาว่าองค์การเห็นคุณค่าต่อการทำงานของพวกเขาอย่างน้อยเพียงใด ซึ่งการพิจารณาดังกล่าวจะเกี่ยวเนื่องถึงการพิจารณาหัวหน้างานว่าเห็นคุณค่าต่อการทำงานของพวกเขาอย่างน้อยเพียงใด ด้วยเช่นกัน การกระทำต่าง ๆ ของหัวหน้างานนั้น เปรียบเสมือนตัวแทนขององค์การเพราะหัวหน้างานจะมีความรับผิดชอบโดยตรงต่อพนักงาน และมีหน้าที่ ในการประเมินผลงานของพนักงาน ดังนั้น การกระทำต่าง ๆ ของหัวหน้างานอาจส่งผลให้เกิดทั้งความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจของพนักงาน ซึ่งพนักงานจะพิจารณาสิ่งเหล่านี้ คือ การสนับสนุนจากองค์การ

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ รชยา ภูวดลกิจ (2559) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของเงินเนอเรชั่นในองค์การ ค่านิยมในการทำงานและการสนับสนุนจากองค์การที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) พบว่า เงินเนอเรชั่นในองค์การ ค่านิยมในการทำงาน และการสนับสนุนจากองค์การ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การได้ร้อยละ 34 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาริชาติ เยพิทักษ์ (2558) ได้ทำการศึกษา การรับรู้การสนับสนุนขององค์การและความพอใจในงานที่มีผลต่อความผูกพันขององค์การ พบว่า ปัจจัยที่นำไปสู่ความผูกพันขององค์การ เชิงสาเหตุ 2 ปัจจัย คือการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ และความพอใจในงาน มีอิทธิพลผลต่อความผูกพันขององค์การ นอกจากนี้ความผูกพันขององค์การยังส่งผลต่อความผูกพันขององค์การ วัฒนธรรมองค์การที่น่าอยู่ และผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์การอย่างยั่งยืนต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิวรรธณี วงศาไชโย (2558) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกผ่านความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจของพนักงานจ้างเทศบาลนครนครปฐม ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานเทศบาลนครนครปฐมมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันด้านจิตใจของ พนักงานจ้างเทศบาลนครนครปฐมต่อองค์การเทศบาลนครนครปฐม การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การเทศบาลนครนครปฐม

มีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันด้านจิตใจของพนักงานจ้างต่อองค์การ เทศบาลนครนครปฐม สอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกวรรณ เต็มโคกีนกุล (2558) ได้ทำการศึกษา การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์พบว่า ระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในทางบวกในระดับปานกลาง

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร พบว่า ตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานสามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 61.20 ($R^{2Adj}=.612$) เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อย พบว่า ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน (QWL_7) มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ =.279 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย (QWL_2) มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ =.217 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (QWL_6) มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ =.200 ด้านการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (QWL_4) มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ =.169 ด้านความสมดุลระหว่างภาระงานกับชีวิตส่วนตัว (QWL_5) มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ =.158 ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (QWL_8) มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ =.147 และด้านโอกาสความก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ (QWL_3) มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ =.132 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญา บุคตาจันทร์ (2563) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยถูกสุขลักษณะและสุขภาพของพนักงาน ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์การ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม ได้ร้อยละ 56.60 สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาวิมลพงษ์ พรหมากุล (2563) ได้ทำการศึกษา อิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษากลุ่มที่ 8 ผลการวิจัย พบว่า ตัวแปรอิสระ คือ คุณภาพชีวิตการทำงานทุกตัวแปร สามารถนำไปใช้ในการพยากรณ์ความความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 8 ได้ร้อยละ 51.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ (β) สูงที่สุด คือ ธรรมเนียมในองค์การ ($\beta=.326$) รองลงมาคือ การบูรณาการทางสังคม ($\beta=.258$) ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\beta=.240$) และการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร ($\beta=.200$) ตามลำดับ ยกเว้นตัวแปรค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน และความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงสมร มะโนวรรณ (2560) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลที่สังกัดโรงพยาบาลในกรุงเทพมหานคร และได้รับรองสถานพยาบาลของ JCI พบว่า องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการได้รับผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสถานที่ทำงานปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านความมีปฏิสัมพันธ์อันดีกับเพื่อน

ร่วมงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและด้านการเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีอิทธิพลในทิศทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ เฉลิมขวัญ เมฆสุข (2559) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สยามฟิตติ้งส์ จำกัด พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมี 3 ปัจจัย คือ การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งอรุณ ศิลป์ประกอบ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมระดับปานกลาง ($r_{xy} = .54$) อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้าน มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยด้านความรู้สึก มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = .56$) เป็นอันดับแรก รองลงมา ได้แก่ ด้านความต่อเนื่อง ($r_{xy} = .42$) และด้านบรรทัดฐานทางสังคม ($r_{xy} = .42$) อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประภาพรณ พิชะ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา ผลการศึกษา พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ยกเว้นด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกันมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร ควรส่งเสริมและพัฒนาสนับสนุนจากองค์กร ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา โดยผู้บังคับบัญชาและผู้บริหารควรสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าและเอาใจใส่ในความเป็นอยู่ของผู้ใต้บังคับบัญชาให้มากขึ้น และด้านความยุติธรรม โดยผู้บังคับบัญชาและผู้บริหาร ควรชี้แจงกระบวนการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทราบ ด้วยความโปร่งใส และในการพิจารณาผลตอบแทนความดีความชอบควรตั้งกฎเกณฑ์ และมาตรฐานอันเดียวกัน ไม่เลือกปฏิบัติ

1.2 การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร ควรส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยหน่วยงานในระดับนโยบาย ควรพิจารณากำหนดค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับตำแหน่ง และความรู้ความสามารถของบุคลากร และด้านโอกาสความก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ โดยผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน และมอบหมายงานที่มีความสำคัญ เพื่อช่วยพัฒนาความรู้ความสามารถ ความคิด และทักษะของบุคลากร

1.3 การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านการยอมรับเป้าหมาย นโยบาย การบริหารงานของ

องค์กร โดยผู้บังคับบัญชาควรสื่อสารให้บุคลากรเห็นเห็นด้วยกับเป้าหมายขององค์กร และมีความเชื่อมั่น และยอมรับแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน โดยผู้บังคับบัญชาควรสื่อสารให้บุคลากรมีความรู้สึก เหมือนว่าตนเองเป็นเจ้าของหน่วยงาน และตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรไปตลอดอายุการทำงาน

1.4 การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร ควรส่งเสริมสนับสนุนและให้ความสำคัญเกี่ยวกับการ สนับสนุนจากองค์กรด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา เนื่องจากเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพล ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร

1.5 การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร ควรส่งเสริมสนับสนุนและให้ความสำคัญเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและ ปลอดภัย ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ด้านความ สมดุลระหว่างภาระงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม และด้านโอกาสความก้าวหน้าและ พัฒนาความสามารถ เนื่องจากเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรบุคลากรการไฟฟ้าส่วน ภูมิภาคจังหวัดสกลนคร ตามลำดับ โดยการกำหนดนโยบายและการบริหารที่เหมาะสมเอื้อให้งานสำเร็จ ล่วงควรมีการจัดระบบการทำงานให้มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ และควรเสริมสร้างคุณภาพชีวิต การทำงาน และแรงจูงใจในการทำงาน ให้แก่พนักงาน ให้มีความมั่นใจในอนาคตการทำงานที่องค์กรแห่งนี้ โดยการสร้างแรงจูงใจทั้งในด้านรางวัล และโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาถึงปัจจัยหรือตัวแปรอื่น ๆ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร เช่น วัฒนธรรมองค์กร การสร้างทีมงานของผู้บริหาร การบริหาร ความขัดแย้งของผู้บริหาร ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ความสุขในการทำงาน เป็นต้น

2.2 ควรทำการศึกษาวิจัยเรื่องดังกล่าว โดยทำการเปรียบเทียบกับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคใน จังหวัดใกล้เคียง เช่น จังหวัดนครพนม จังหวัดมุกดาหาร จังหวัดกาฬสินธุ์ จังหวัดอุดรธานี เพื่อที่จะได้ทราบ การสนับสนุนจากองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรการ ไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ของแต่ละจังหวัด

2.3 ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับการสนับสนุนจากองค์กรและ คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัด สกลนคร เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์มากขึ้น โดยใช้การสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus group) เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- กนกวรรณ เต็มไศรินทร์กุล. (2558). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- กัญญา บุคตาจันทร์. (2563). คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม. วิทยานิพนธ์ รป.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร. (2562). สรุปผลการดำเนินงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร. สกลนคร: การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร.
- ประภาพรพรณ พิชะ. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา. ภาคนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. พะเยา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ปาริชาติ เข็มทิพย์. (2558). การรับรู้การสนับสนุนขององค์การและความพอใจในงานที่มีผลต่อความผูกพันขององค์การ. วิทยานิพนธ์ รป.ม. นครปฐม: คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ผจญ เฉลิมสาร. (2558). ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร กรณีศึกษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. การค้นคว้าอิสระปริญญา มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- พระมหารัฐพงษ์ พรหมากุล. (2563). อิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษากลุ่มที่ 8. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ภัทรนันท์ ศิริไทย. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากรวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. ชลบุรี: วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รชยา ภูวดลกิจ. (2559). อิทธิพลของเงินเนอเรชั่นในองค์การ ค่านิยมในการทำงานและการสนับสนุนจากองค์การที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่). วิทยานิพนธ์สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. กรุงเทพฯ: คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- รุ่งอรุณ ศิลป์ประกอบ. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ. ภาคนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ. ปทุมธานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- วิทยา อินทร์สอน. (2559). “แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม.” *อินดัสเทรียล รีวิว (Industrial technology review)*, 22 (282), หน้า 103–111.
- วิวรรธณี วงศาไชย. (2558). อิทธิพลการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกผ่านความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของพนักงานจ้างเทศบาลนครนครปฐม. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- สรชัย พิศาลบุตร. (2556). *การวิจัยทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์.
- สมภาพ เต็งทับทิม. (2559). *สิทธิมนุษยชนกับการบริหารการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค*. รายงานการฝึกอบรมหลักสูตรหลักนิติธรรมเพื่อประชาธิปไตย. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยรัฐธรรมนญ สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ.
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. L. and Rhoades, L. (2002). "Perceived supervisor support: Contributions to perceived organizational support and employee retention." *Journal of Applied Psychology*, 87, 3. 565–573.
- Greenberg, J. and R. A. Baron. (2003). *Behavior in Organizations: Understanding and Managing the Human Side of Work*. 5th ed. NJ: Prentice–Hall.
- Huse, E.F. and T.G. Cummings. (1985). *Organization and Change*. Minnesota: West Publishing.
- Rhoades, L., and Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 87.
- Steers Richard M. (1977). *Antecedents and Outcome of Organizational Commitment*. Administrative Science quarterly.
- Steers, R. M. & Porter, L. W. (1983). *Motivation and Work Behavior*. (3rd ed.). New York: McGraw – Hill.
- Walton, Richard E. (1973). *Improving the Quality of work Life*. Harvard Business Review.