

ความผูกพันและคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน  
ของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่

นางสาวจันทิรา สุขพิลาภ



การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2559

**Commitment and Quality of Work Life Affect the Performance of personnel  
in the Bureau of Large Scale Water Resources Development**

**Miss Jantira Sookpilab**



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for  
the Degree of Master of Business Administration

School of Management Science

Sukhothai Thammathirat Open University

2016

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ความผูกพันและคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพ  
การทำงานของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่  
ชื่อและนามสกุล นางสาวจันทิรา สุขพิลาภ  
แขนงวิชา บริหารธุรกิจ  
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช  
อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร. ภาวิน ชินะโชติ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 25 สิงหาคม 2560

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ



ประธานกรรมการ

(อาจารย์ ดร. ภาวิน ชินะโชติ)



กรรมการ

(อาจารย์ ดร. เจริญศักดิ์ แสงนิตร์สุวรรณ)



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์นราธิป ศรีราม)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

**ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ** ความผูกพันและคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพ  
การทำงานของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่

**ผู้ศึกษา** นางสาวจันทิรา สุขพิลาภ **รหัสนักศึกษา** 2583000456 **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
**อาจารย์ที่ปรึกษา** อาจารย์ ดร. ภาวิน ชินะโชติ **ปีการศึกษา** 2559

### บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับความผูกพันและคุณภาพชีวิตของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ (2) ระดับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ และ (3) ความผูกพันและคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ คือ บุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ ทั้งหมด 787 คน คำนวณจำนวนกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาร์ยามานัน ได้ 265 ตัวอย่าง โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า (1) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก (2) บุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่มีประสิทธิภาพในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด และ (3) ความผูกพันและคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในทางบวก และการทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ พบว่า ปัจจัยความผูกพันและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ ( $r^2 = 0.691$ ) ในแง่การทำงานให้บรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จ ได้แก่ ปัจจัยด้านความภาคภูมิใจและความจงรักภักดีต่อองค์กร

**คำสำคัญ** ความผูกพันและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน สำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่



**Independent Study title:** Commitment and Quality of Work Life Affect the Performance of Personnel in the Bureau of Large Scale Water Resources Development

**Author:** Miss Jantira Sookpilab; **ID:** 2583000456; **Degree:** Master of Business Administration;

**Independent Study advisor:** Dr. Pavin Chinachoti; **Academic year:** 2016

### **Abstract**

The purposes of this study were: (1) to study the level of engagement and quality of life of personnel at Bureau of Large Scale Water Resources Development; (2) to study performance levels at Bureau of Large Scale Water Resources Development; and (3) to study he work affected the performance of personnel in the Bureau of Large Scale Water Resources Development.

This study is a survey research. The population used in this study was 787 personnel employed in the Bureau of Large Scale Water Resources Development. The samples were analyzed using 265 TARAMANA formulas by simple random sampling. Use questionnaire to collect data. Statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis.

The results of the study revealed that: (1) the level of organizational commitment of the personnel at Bureau of Large Scale Water Resources Development was at the highest level. (2) The staff of the personnel at Bureau of Large Scale Water Resources Development has a high level of efficiency. Is at the highest level. (3) Commitment and quality of work life has a positive effect on the performance of personnel. The correlation coefficients and quality of work life were significantly correlated with the performance of personnel in the Bureau of Large Scale Water Resources Development ( $r^2 = 0.691$ ). Success factors include pride and loyalty to the organization.

**Keywords:** Commitment and quality of work life, Performance of Personnel, The Bureau of Large Scale Water Resources Development

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงสมบูรณ์ลงได้ด้วยความอนุเคราะห์ของ อาจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ อบรม สั่งสอน ประสิทธิ์ประสาท ถ่ายทอดวิชาความรู้ในการศึกษาค้นคว้าอิสระนี้อย่างใกล้ชิดเสมอมา ตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้ศึกษารู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัย ธรรมมาธิราชทุกท่าน ขอขอบพระคุณ นายธีระ อิศระกุล ผู้อำนวยการสำนักงานก่อสร้างชลประทานขนาดใหญ่ที่ 12 และบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ทุกท่านที่ได้ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมแบบสอบถามเพื่อการศึกษาในครั้งนี้

ท้ายนี้ ผู้ศึกษาใคร่ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา และครอบครัวอันเป็นที่รักทุกท่าน ที่คอยเป็นกำลังใจที่ดี สนับสนุนให้ผู้ศึกษามีความเพียรพยายามจนประสบความสำเร็จ คุณค่าและประโยชน์จากการศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ ผู้ศึกษาขอมอบแด่บุพการี คณาจารย์ ผู้บังคับบัญชา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่ได้กล่าวนามมานี้

จันทิรา สุขพิลาภ

กันยายน 2560

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ .....	ฉ
สารบัญตาราง .....	ฅ
สารบัญภาพ .....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์การศึกษา .....	2
กรอบแนวคิดการศึกษา .....	3
สมมติฐานการศึกษา .....	4
ขอบเขตของการศึกษา .....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	8
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง .....	9
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน .....	9
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร .....	13
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน .....	18
ข้อมูลทั่วไปของสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ .....	20
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	28
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา .....	33
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	33
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา .....	34
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	35
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	36

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	37
ข้อมูลส่วนบุคคล .....	37
ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร สำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ .....	39
การหาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ .....	54
บทที่ 5 สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	61
สรุปการศึกษา .....	61
อภิปรายผล .....	63
ข้อเสนอแนะ .....	65
บรรณานุกรม .....	68
ภาคผนวก .....	72
ประวัติผู้ศึกษา .....	81

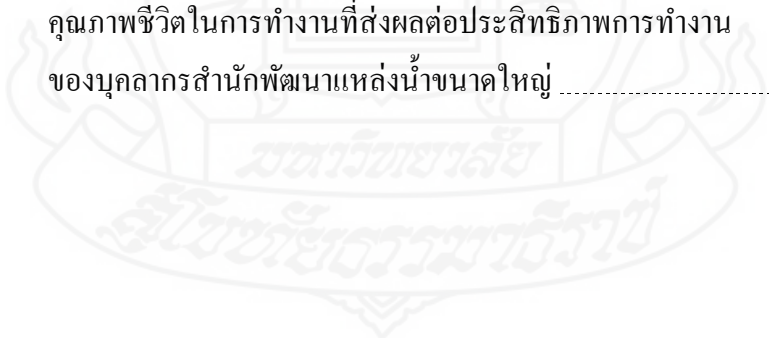


สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1	ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ..... 37
ตารางที่ 4.2	ภาพรวมของระดับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรสำนักพัฒนา แหล่งน้ำขนาดใหญ่ ..... 40
ตารางที่ 4.3	คุณภาพชีวิตในที่ทำงานของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ ..... 40
ตารางที่ 4.4	ระดับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ ..... 41
ตารางที่ 4.5	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิต ในการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักพัฒนา แหล่งน้ำขนาดใหญ่ ..... 42
ตารางที่ 4.6	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านความผูกพันต่อองค์กร ความพยายาม ทุ่มเทในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ ..... 43
ตารางที่ 4.7	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านความผูกพันต่อองค์กร ความต้องการ เป็นสมาชิกขององค์กรของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ ..... 44
ตารางที่ 4.8	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านคุณภาพชีวิตในที่ทำงานของบุคลากร สำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ ในส่วนของค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และเพียงพอ ..... 45
ตารางที่ 4.9	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านคุณภาพชีวิตในที่ทำงานของบุคลากร สำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ ในส่วนของความสะอาดและ ความปลอดภัยในการทำงาน ..... 46
ตารางที่ 4.10	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านคุณภาพชีวิตในที่ทำงานของบุคลากร สำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ ในส่วนของการพัฒนาความรู้ความสามารถ ..... 47
ตารางที่ 4.11	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านคุณภาพชีวิตในที่ทำงานของบุคลากร สำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ ในส่วนของความเจริญเติบโตและ ความมั่นคง ..... 48
ตารางที่ 4.12	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านคุณภาพชีวิตในที่ทำงานของบุคลากร สำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ ในส่วนของด้านการบูรณาการทางสังคม ..... 49
ตารางที่ 4.13	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านคุณภาพชีวิตในที่ทำงานของบุคลากร สำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ ในส่วนของความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน ..... 50

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านคุณภาพชีวิตในที่ทำงานของบุคลากร สำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ ในส่วนของสิทธิของพนักงาน .....	51
ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านคุณภาพชีวิตในที่ทำงานของบุคลากร สำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ ในส่วนของความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ กับสังคม .....	52
ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร สำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ .....	53
ตารางที่ 4.17 ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่.....	54
ตารางที่ 4.18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิต ในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักพัฒนา แหล่งน้ำขนาดใหญ่ .....	55
ตารางที่ 4.19 การวิเคราะห์ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผล ต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ .....	56
ตารางที่ 4.20 ค่าน้ำหนักความสำคัญของการพยากรณ์ด้านความผูกพันต่อองค์กรและ คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ .....	58



## สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา..... 3



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันการทำงานของงานบริหารบุคคลและสวัสดิการ มีความสำคัญอย่างมากต่อการขับเคลื่อนองค์กรทุกองค์กรไม่ว่าจะภาครัฐ หรือเอกชน ซึ่งมีวิธีการจัดการแตกต่างกันไปตามวัตถุประสงค์ของแต่ละองค์กร แต่อย่างไรก็ตามสิ่งที่ทุกองค์กรมุ่งหวังคือการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ หนึ่งในปัจจัยความสำเร็จที่สำคัญคือความผูกพันต่อองค์กร ถ้าองค์กรไม่สามารถรักษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในองค์กรได้จะก่อให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นปัญหา เช่น การมาสาย ขาดงาน ปัญหาการลาออกจากงาน เป็นต้น (Katz and Kahn, 1982) และคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรก็เป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของบุคลากรในองค์กรจะผลักดันให้บุคคลมีประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น

การทำงานนับว่ามีความสำคัญต่อมนุษย์เป็นอย่างมาก และเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต ทำให้ชีวิตมีคุณค่า เป็นการพัฒนาบุคคลเพื่อจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงชีวิตการทำงานในทางที่ดีขึ้น เพื่อนำไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดี (Richard E. Walton, 1975) เมื่อแต่ละบุคคลมีชีวิตการทำงานอยู่กับสิ่งที่ตนพอใจก็จะทำให้มีสุขภาพจิตและอารมณ์ที่ดี ส่งผลให้ทำงานดีตามไปด้วย ดังนั้น จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่แต่ละองค์กรจะต้องศึกษาหรือแสวงหาหนทางให้เกิดความสอดคล้องต้องกันของความพึงพอใจระหว่างพนักงานและองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายสูงสุด

สำหรับหน่วยงานภาครัฐ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการ กรมชลประทาน ได้มีวิธีการทำงานเพื่อให้เกิดความสมดุลในชีวิต เพื่อให้เกิดความสุขในการทำงานและมีคุณภาพชีวิตที่ดีซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรในหน่วยงานมีความผูกพันต่อองค์กร เกิดความรู้สึกรักพึงพอใจ มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน จะส่งผลให้เกิดการทำงานที่ประสบความสำเร็จมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทางสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ได้กำหนดในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี เช่น มาตรา 34 การจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนต้องเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อการบริการภาครัฐ ความมีประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า โดยให้ข้าราชการ



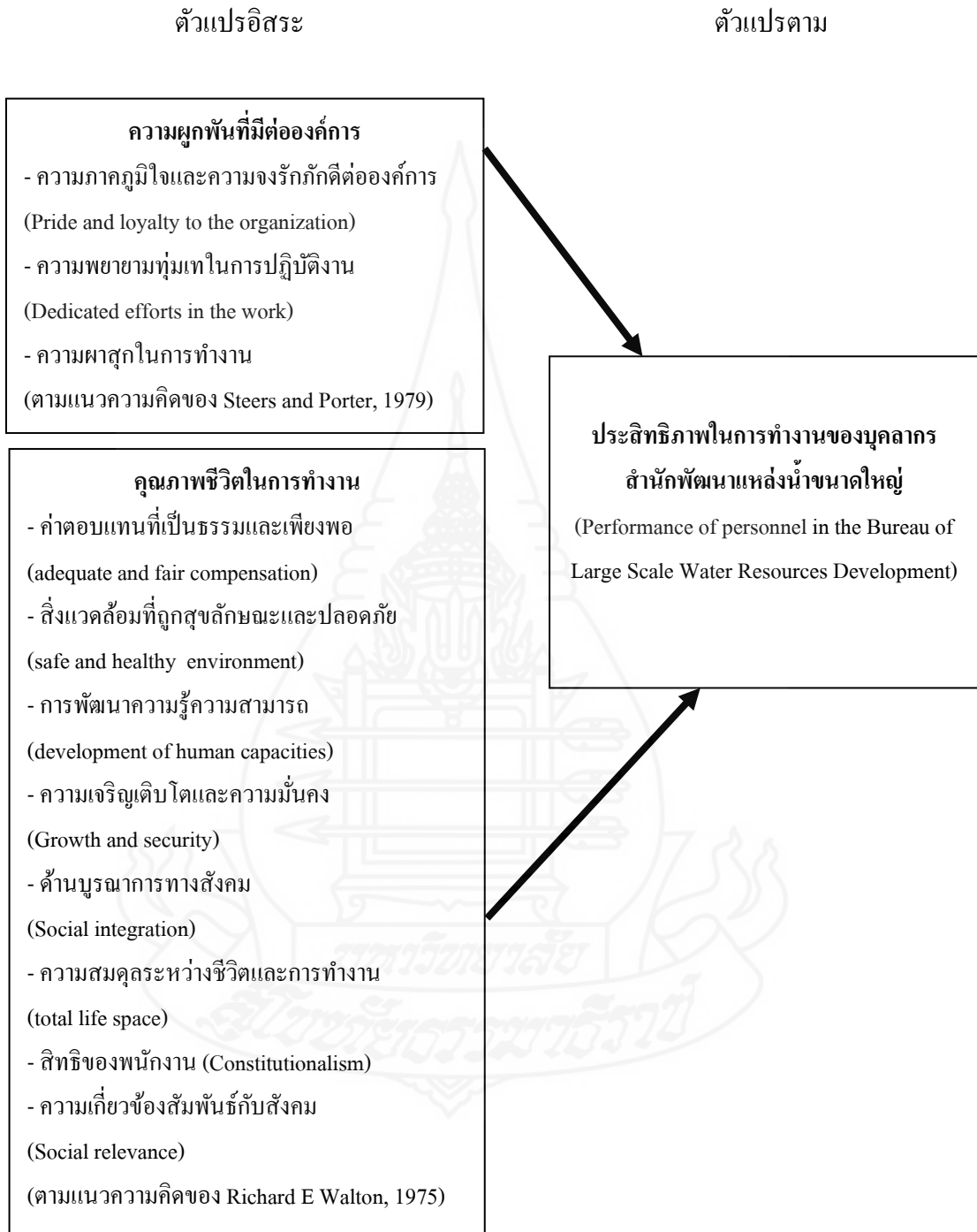
ปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ คุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี และมาตรา 72 ให้ส่วนราชการมีหน้าที่ดำเนินการให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจแก่ข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อให้ข้าราชการมีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ เป็นต้น สำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ได้ดำเนินกิจกรรมให้สอดคล้องกับนโยบายของกรมชลประทานในด้านการดำเนินงานและกิจกรรมการจัดสวัสดิการเพื่อให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่เป็นหนึ่งในองค์กรที่มีความสำคัญถ้าเกิดปัญหาเกี่ยวกับคุณภาพของการทำงานของบุคลากรจะทำให้องค์กรรวมไปถึงประเทศในภาพรวมมีความเสี่ยงในการสูญเสียอย่างมาก องค์กรสามารถเพิ่มความผูกพันองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานได้จะทำให้การดำเนินกิจกรรมในการทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพที่กำหนดไว้

จากที่กล่าวมาในข้างต้น ผู้ศึกษาจึงสนใจศึกษาเรื่อง ความผูกพันและคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรในสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่อย่างต่อเนื่อง ความผาสุกในการทำงานเป็นสิ่งที่สำคัญเพื่อให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานและส่งผลให้มีขวัญและกำลังใจสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## 2. วัตถุประสงค์การศึกษา

- 2.1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันและคุณภาพชีวิตของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่
- 2.2 เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่
- 2.3 เพื่อศึกษาความผูกพันและคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่

### 3. กรอบแนวคิดการศึกษา



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา

#### 4. สมมติฐานการศึกษา

4.1 ความผูกพันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่

4.2 คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่

#### 5. ขอบเขตของการศึกษา

##### 5.1 ขอบเขตด้านประชากร

การศึกษานี้มุ่งศึกษาความผูกพันและคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ ประชากรในการศึกษาทั้งหมด 787 คน (ข้อมูลจากงานบริหารบุคคลและสวัสดิการ สำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ ณ เดือนพฤษภาคม 2560) คำนวณจำนวนกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 265 ตัวอย่าง โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple random sampling)

##### 5.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษานี้มุ่งศึกษาความผูกพันและคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ จะศึกษาจาก 2 ปัจจัย ได้แก่

##### 5.2.1 ความผูกพันองค์กร ตามแนวความคิดของ Steers and Porter (1979)

- 1) ความภาคภูมิใจและความจงรักภักดีต่อองค์กร
- 2) ความพยายามทุ่มเทในการปฏิบัติงาน
- 3) ความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร

##### 5.2.2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามแนวความคิดของ Richard E Walton (1973)

- 1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
- 2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย
- 3) การพัฒนาความรู้ความสามารถ
- 4) ความเจริญเติบโตและความมั่นคง
- 5) ด้านบูรณาการทางสังคม

- 6) ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของกฎหมาย
- 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน
- 8) ลักษณะงานที่มีความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม

5.2.3 ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่

### 5.3 ขอบเขตด้านเวลา

ผู้ศึกษาได้กำหนดระยะเวลาการศึกษาครั้งนี้ในช่วงระหว่างเดือนมิถุนายน – กันยายน 2560 รวมระยะเวลา 4 เดือน

## 6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 ข้าราชการ หมายถึง ข้าราชการที่ปฏิบัติงานที่สำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่

6.2 พนักงานราชการ หมายถึง พนักงานราชการที่ปฏิบัติงานที่สำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่

6.3 ลูกจ้างประจำ หมายถึง ลูกจ้างประจำที่ปฏิบัติงานที่สำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่

6.4 ความผูกพันองค์กร หมายถึง ระดับความรู้สึกของบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร ความรู้สึกมีความสุขกับการทำงาน มีความรู้สึกอยากอยู่ทำงานในองค์กรให้ประสบความสำเร็จและมีความสุขกับการทำงาน Mowday, Steers & Porter (1979) ได้แบ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรไว้ 3 ประการ คือ

6.4.1 *ความภาคภูมิใจและความจงรักภักดีต่อองค์กร ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร* หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กรที่มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์กรคนอื่นๆ และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์กร เป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร คือ ความรู้สึกจงรักภักดีของสมาชิกต่อองค์กร และมีทัศนคติในทางที่สอดคล้องกับเป้าประสงค์ขององค์กร เป็นทัศนคติของ ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเชื่อมโยงระหว่างเอกลักษณ์ของเขากับองค์กร ตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายของ สรุปได้ว่า ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรจะต้องเชื่อมั่นยอมรับและพร้อมที่จะเต็มใจปฏิบัติงานอย่างมุ่งมั่นในทิศทางเดียวกับ เป้าหมายขององค์กร

**6.4.2 ความพยายามทุ่มเทในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร** หมายถึง ความเต็มใจของบุคคลที่ยินดีที่จะทุ่มเทกำลังกายเพื่อทำงานให้กับองค์กร รวมทั้งมีความจงรักภักดีต่อองค์กรด้วย ความเต็มใจเป็นความเต็มใจที่ปฏิบัติเต็มใจที่จะให้บางสิ่งบางอย่างของตนเพื่อช่วยพุงดำรงให้องค์การประสบความสำเร็จ และมีความก้าวหน้าซึ่งปฏิบัติมีความพึงพอใจเป็นพื้นฐานด้วยภาวะที่เต็มใจ และทุ่มเทที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร กล่าวโดยสรุปแล้ว ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร หมายถึง การที่บุคลากรจะต้องเต็มใจที่จะอุทิศตน โดยทุ่มเทความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

**6.4.3 ความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร** หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติที่ต้องการจะอยู่ในองค์กรเพื่อที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยมีความปรารถนาอย่างยิ่งที่ไม่ต้องการออกจากองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ไม่ว่าจะเป็นเพราะมีแรงจูงใจในด้านใด เป็นลักษณะความตั้งใจของพนักงานที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ ในการกระทำเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร มีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไป

**6.5 คุณภาพชีวิตในการทำงาน** หมายถึง ระดับความรู้สึกของบุคลากรที่มีความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความมั่นคงและความก้าวหน้า และการพัฒนาสมรรถภาพของตนเองที่จะทำงานให้องค์การประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ Walton (1973) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นเรื่องของสภาพแวดล้อมและสังคมที่ส่งผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จ ผลผลิตที่ได้รับตอบสนองความต้องการและความ พึงพอใจของบุคคลในการทำงาน โดยได้กำหนดเกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงานว่าประกอบด้วยคุณสมบัติ 8 ประการ ดังนี้

**6.5.1 การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair compensation)** คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้นจะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพ ที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้นๆ สำหรับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรมก็เกิดจากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกันหรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน

**6.5.2 สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ (Safe and healthy work condition)** คือ พนักงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดี ทั้งต่อร่างกายและการทำงาน ดังนั้น จึงควรจะมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง การรบกวนทางสายตา

**6.5.3 โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง (Opportunity of human capacity)** คือ โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานตาม ทักษะและความรู้ที่มีซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่า และรู้สึกท้าทายในการทำงาน ได้ใช้ ความสามารถในการทำงานเต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

**6.5.4 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and security)** ควรให้ความ สนใจโดยการให้พนักงานได้เพิ่มความสามารถในการทำงานของเขามากกว่าที่จะคอยเป็นผู้นำให้ เขาทำตาม จะต้องมอบหมายงานใหม่ หรืองานที่ต้องใช้ความรู้ หรือทักษะที่ต้องเพิ่มขึ้นอีกใน อนาคต จะต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาภายในองค์กรในสายงาน

**6.5.5 การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน (Social integration)** คือ การที่พนักงานรู้สึกว่าคุณค่า ได้รับการยอมรับและร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงานรู้สึกว่าคุณ เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มผู้ร่วมงาน มีการเปิดเผยตนเอง มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่มีการ แบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน ปราศจากการมือคดและการทำลายซึ่งกันและกัน

**6.5.6 ความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่นๆ (Total life space)** คือ บุคคล จะต้องจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต โดยจะต้องจัดสรรบทบาทให้สมดุล จัดเวลาในการทำงาน ของตนเองให้เหมาะสมและมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของตนเองครอบครัวและกิจกรรมอื่นๆ

**6.5.7 สิทธิของพนักงาน (Constitutionalism)** คือ พนักงานมีสิทธิอะไรบ้าง และ จะปกป้องสิทธิของตนเองได้อย่างไรบ้าง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้นๆ ว่ามีความ เคารพสิทธิส่วนตัวมากน้อยเพียงใด ยอมรับในการขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งวางมาตรฐานให้ ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่พนักงาน มีการจัดเตรียมงานให้เกิดความเหมาะสมและมีความสัมพันธ์ กัน

**6.5.8 ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social relevance)** คือ การที่พนักงานมี ความรู้สึกว่าการกระทำหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคมรวมทั้ง องค์กรของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม

**6.6 ประสิทธิภาพในการทำงาน** หมายถึง ระดับของพฤติกรรมหรือความพึงพอใจของ บุคคลที่มีต่อคุณภาพของงานที่บุคคลนั้นใช้ความพยายามหรือความสามารถในการดำเนินงานให้ บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ประกอบด้วย ความรวดเร็ว ถูกต้อง และใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

ประสิทธิภาพในการทำงานจึงเป็นสิ่งที่เกิดจากความพึงพอใจของพนักงาน ที่ทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยพิจารณาถึงภารกิจที่ปฏิบัติ ความสามารถ ความพึงพอใจที่จะทำงานร่วมกันในอนาคต ซึ่งการบรรลุผลการปฏิบัติงานตาม

เป้าหมาย อยู่ในมาตรฐานด้านปริมาณ คุณภาพ และเหมาะสมกับเวลาในผลงานที่ออกมาซึ่งจะช่วยให้องค์การบรรลุภารกิจขององค์กรที่สำคัญได้สำเร็จ โดยเฉพาะในด้านการแสดงให้เห็นถึงศักยภาพในการทำงานร่วมกัน

## 7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผู้บริหารสามารถนำผลการศึกษาในครั้งนี้เป็นแนวทางสำหรับนำไปปรับปรุงความผูกพันและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่เพื่อส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรให้ดีขึ้น





## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง “ความผูกพันและคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่” ผู้ศึกษาได้ทำการรวบรวมเนื้อหา ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยศึกษาจากตำรา เอกสาร วารสาร รายงานวิจัย และวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอสาระสำคัญตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน
4. ข้อมูลทั่วไปของสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life-QWL) นั้น ได้มีการศึกษาอย่างแพร่หลาย กระจายไปทั่วโลก เพื่อที่จะนำมาใช้ในการแก้ปัญหาด้านแรงงาน สร้างให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้นแก่พนักงาน โดยในปัจจุบัน ประเทศต่างๆ ได้พยายามเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ซึ่งหลายๆ ประเทศที่ได้ใช้แนวคิดนี้ อย่างจริงจัง คุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคลขึ้นอยู่กับบริบททางสังคมวัฒนธรรม และค่านิยม ในเวลานั้นๆ และมีความสัมพันธ์กับจุดมุ่งหมาย ความคาดหวัง และมาตรฐานที่แต่ละคนกำหนดขึ้น คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานในปัจจุบันเพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ เป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า

พนักงานส่วนใหญ่ต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน จึงควรมีสถานะที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคงทั้งสุขภาพทางกาย สุขภาพทางอารมณ์ สุขภาพทางจิตวิญญาณและสุขภาพทางสังคม (กองสวัสดิการแรงงาน, 2557) หลายๆ บริษัทได้นำแนวทางส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานมาใช้ โดยในระยะแรกเน้นการเพิ่มผลผลิต ปรับปรุงผลผลิตและลดต้นทุน โดยอาศัยวิธีการทำงานเป็นกลุ่มคล้ายกับระบบ



กลุ่มคุณภาพ (Quality circles) มีการประชุมกันภายในกลุ่ม ให้พนักงานเสนอแนะข้อคิดเห็นในการปรับปรุงการทำงาน การเพิ่มคุณค่างานที่ทำ ซึ่งจากการที่นำแนวทางส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานไปใช้พบว่า (1) พนักงานเกิดความพึงพอใจ (2) ผลผลิตเพิ่มมากขึ้น (3) อัตราการขาดงานและการลาออกของพนักงานลดลงไป

คุณภาพชีวิตการทำงานสามารถใช้ในการวัดระดับ และนำมาเป็นข้อมูลในการปรับปรุงที่ใช้กับพนักงานในองค์กร หน่วยงาน ธุรกิจสาขาต่างๆ ส่งเสริมให้เกิดการยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานได้ โดยมีปัจจัยดังนี้ การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการ ทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน สิทธิของพนักงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตงาน และ ชีวิตด้านอื่นๆ และความเป็นประโยชน์ต่อสังคมหัวข้อต่างๆ เป็นสิ่งที่สามารถชี้ได้ถึงลักษณะของความต้องการด้านต่างๆ ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และคุณภาพชีวิตการทำงานที่พนักงานต้องการ

### 1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life--QWL) มีความหมายถึง ลักษณะที่ตอบสนองความต้องการของบุคคล ทั้งความรู้สึทางด้านร่างกายและจิตใจของคนทำงานต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความต้องการจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ชั่วโมงการทำงานปกติ ชั่วโมงการทำงานนอกเวลา งานตารางการทำงานพิเศษ ภาระงาน ความกดดันด้านเวลา ความเครียดของงาน และการมีส่วนร่วมในงาน ความมั่นคง ความปลอดภัย ความเสมอภาค เป็นต้น คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีในการทำงานเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ พนักงานมีความพึงพอใจและความสุขภายในองค์กร

Walton (1973: 12-13) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ ว่าเป็นลักษณะของการทำงานที่ตอบสนองความต้องการ และความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะ แนวทางความเป็น บุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องสังคมขององค์กรที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จ

Huse & Cummings (1985: 257) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า ความสอดคล้องกันระหว่างความปรารถนาหรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์กรหรืออีกนัยหนึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ประสิทธิผลขององค์กร อันเนื่องมาจากความผาสุกในงานของผู้ปฏิบัติงาน เป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้นๆ และอธิบายอีกว่า คุณภาพชีวิตในการ

ทำงานจะส่งผลกระทบต่อองค์กร 3 ประการ คือ ประการแรก ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร ประการที่สอง ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานตลอดจนเป็นแรงจูงใจแก่พวกเขาในการทำงาน ประการสุดท้าย คุณภาพชีวิตในการทำงานจะช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย

สรุป คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ลักษณะของการทำงานและกระบวนการบริหารจัดการองค์กรที่ตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับชีวิตความเป็นอยู่ของคนทำงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับการตอบสนองทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และเศรษฐกิจของชีวิตคนทำงานได้อย่างเพียงพอ ยุติธรรม

## 1.2 องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน

Walton (1973) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นเรื่องของสภาพแวดล้อมและสังคมที่ส่งผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จ ผลผลิตที่ได้รับตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน โดยได้กำหนดเกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงานว่าประกอบด้วยคุณสมบัติ 8 ประการ ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair compensation) คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้นจะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพ ที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้นๆ สำหรับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรมก็เกิดจากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกันหรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน

2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ (Safe and healthy work condition) คือ พนักงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดี ทั้งต่อร่างกายและการทำงาน ดังนั้น จึงควรจะมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง การรบกวนทางสายตา

3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and security) ควรให้ความสนใจโดยการให้พนักงานได้เพิ่มความสามารถในการทำงานของเขามากกว่าที่จะคอยเป็นผู้นำให้เขาทำตาม จะต้องมอบหมายงานใหม่หรืองานที่ต้องใช้ความรู้หรือทักษะที่ต้องเพิ่มขึ้นอีกในอนาคต จะต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาภายในองค์กรในสายงาน

4. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง (Opportunity of human capacity) คือ โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มีซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่า และรู้สึกทำหายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (Social integration) คือ การที่พนักงานรู้สึกว่ามีคุณค่า ได้รับการยอมรับและร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มผู้ร่วมงาน มีการเปิดเผยตนเอง มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน ปราศจากการถือคติและการทำลายซึ่งกันและกัน

6. สิทธิของพนักงาน (Constitutionalism) คือ พนักงานมีสิทธิอะไรบ้าง และจะปกป้องสิทธิของตนเองได้อย่างไรบ้าง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้นๆ ว่ามีความเคารพสิทธิส่วนบุคคลน้อยเพียงใด ยอมรับในการขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งวางมาตรฐานให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่พนักงาน มีการจัดเตรียมงานให้เกิดความเหมาะสมและมีความสัมพันธ์กัน

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่นๆ (Total life space) คือ บุคคลจะต้องจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต โดยจะต้องจัดสรรบทบาทให้สมดุล จัดเวลาในการทำงานของตนเองให้เหมาะสมและมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของตนเองครอบครัวและกิจกรรมอื่นๆ

8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social relevance) คือ การที่พนักงานมีความรู้สึกว่ากิจกรรมหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคมรวมทั้งองค์กรของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม

ผู้ศึกษาสนใจศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ เพื่อให้บุคลากรได้มีการทำงานอย่างมีความสุข ซึ่งถือเป็นปัจจัยที่ช่วยทำให้งานประสบความสำเร็จ การทำงานนอกจากทำรายได้มาสู่ตัวแล้ว คนทำงานก็จะมองถึงเรื่องการจัดเวลาในชีวิตอย่างเหมาะสมและมีความสุขด้วย ในอนาคตข้างหน้าเรายังต้องทำงานกันต่อไป ซึ่งนักศึกษาคิดว่าคนทำงานทุกคนจะต้องบริหารเวลาในชีวิตอย่างสมดุล แบ่งเวลาทำงาน พักผ่อน มีส่วนร่วมกับผู้อื่น และการดูแลตนเอง หากบริหารจัดการเวลาได้อย่างสมดุลแล้ว ก็จะมีความสุขและมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยนักศึกษาศึกษาสนใจศึกษาด้านคุณภาพชีวิตในที่ทำงาน ซึ่งมีองค์ประกอบด้านต่างๆ ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
2. ด้านความสะอาดและความปลอดภัยในการทำงาน
3. ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ
4. ด้านความเจริญเติบโตและความมั่นคง
5. ด้านการบูรณาการทางสังคม
6. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน
7. ด้านสิทธิของพนักงาน
8. ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

## 2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นประเด็นที่นักวิชาการสนใจอย่างมาก ซึ่งนักทฤษฎีองค์กรทั่วไปได้ยอมรับว่าประสิทธิภาพขององค์กรไม่ได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยใดปัจจัยหนึ่ง แต่เป็นผลจากหลายปัจจัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งพฤติกรรมที่ได้สนับสนุนขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรหนึ่งที่น่าไปศึกษาเพื่ออธิบายถึงปัจจัยและผลกระทบต่อองค์กรและนำไปสู่การวางแผน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในองค์กรต่อไป โดยมีแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรที่สำคัญ มีดังต่อไปนี้

### 2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการดำเนินธุรกิจขององค์กร ซึ่งเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการสร้างสรรค์ผลงาน หากองค์กรใดที่มีบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง ย่อมส่งผลต่อการนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งนักวิชาการหลายท่าน ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรดังนี้

Sheldon (1971: 143) อ้างถึงใน สุธรรมพงษ์ พุ่มทอง (2548: 16) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า เป็นความรู้สึกนึกคิดที่มีทิศทางบวกของสมาชิกมีต่อองค์กรของตน ซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันระหว่างบุคคลกับองค์กร และเป็นความตั้งใจที่จะทำงานให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามจุดประสงค์ขององค์กร

O'Reilly (1981: 597-616) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า เป็นความเชื่อทางจิตวิทยาของคนที่ผูกพันต่อองค์กร รวมถึงความรู้สึกที่ผูกพันต่องาน และความเชื่อค่านิยมขององค์กร โดยประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ

1. ความยินยอมทำตาม (Compliance) คือ การที่สมาชิกในองค์กรได้ยอมทำตามแนวคิดและความต้องการขององค์กร เพื่อบรรลุเป้าหมายที่องค์กรได้คาดหวังไว้ ซึ่งบุคคลนั้นยอมต้องการเพื่อให้ได้สิ่งตอบแทนจากองค์กร เช่นค่าจ้าง เป็นต้น
2. การยึดถือองค์กร (Identification) คือ การที่บุคคลยอมทำตามความต้องการขององค์กรเพื่อบรรลุเป้าหมาย ซึ่งบุคคลนั้นจะสร้างความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
3. การซึมซับค่านิยมในองค์กร (Internalization) คือ การที่สมาชิกได้นำเอาค่านิยมขององค์กรมาเป็นค่านิยมของตนเอง เป็นต้น

Strees and Porter (1983: 444) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์การไว้ว่า จาก ทฤษฎีการแลกเปลี่ยน (Theory of Exchange) ว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การ คือ ธรรมชาติของมนุษย์ ซึ่งประกอบด้วย ความต้องการ ความปรารถนา ทักษะความรู้ มีความคาดหวัง ที่จะทำงาน ซึ่งหากองค์การสามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลได้ บุคคลนั้นจะสามารถ ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดความผูกพันต่อองค์การ

Eisenberger (1991: 52) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์การไว้ว่า เป็นเจตคติที่ แสดงถึงความรู้สึกรวมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันขององค์การ มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่รับรู้ และบุคคลที่ได้รับการสนับสนุนจากองค์การ กับความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ ผลที่ ตามมาคือความทุ่มเทให้กับองค์การ

วิลาวรรณ รพีพิศาล (2549: 261-262) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์การไว้ว่า ความผูกพันสร้างให้เกิดแรงยึดเหนี่ยวและคุณค่าของบุคคลต่อองค์การ ซึ่งการได้สร้างความผูกพัน ให้เกิดขึ้นในตัวบุคลากรแล้ว จะส่งผลต่อภาพรวมของการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. เป็นการเสริมสร้างกำลังใจให้บุคลากรร่วมมือปฏิบัติงานเพื่อองค์การ
2. เป็นการสร้างแรงศรัทธา และความเชื่อมั่น ในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ
3. เป็นการสร้างความสามัคคีและการปฏิบัติงานเป็นทีม คือทุกคนต่างให้ความร่วมมือร่วมใจอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์การ
4. เป็นการสร้างความจงรักภักดีและเสียสละเพื่อองค์การ
5. เป็นการสร้างมาตรฐานในการปฏิบัติงาน และทำให้งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
6. เป็นการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงาน
7. เป็นการลดข้อขัดแย้งต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงาน

ปรีชาภรณ์ อัครดำรงชัย (2541: 13) อ้างถึงใน จงกล เหมือนโพธิ์ (2550: 11) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์การไว้ว่า ความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี และการเป็นส่วนหนึ่งใน องค์การ ซึ่งพนักงานได้ปฏิบัติงานอย่างทุ่มเท และยอมรับวัตถุประสงค์ขององค์การเพื่อการพัฒนา และเป็นผลประโยชน์ต่อองค์การ

Gubman (1998) อ้างถึงใน ชัลวานา สะซานี (2550: 8) ให้ความหมายความผูกพัน ต่อองค์การไว้ว่า การทุ่มเทพลั้งกาย และพลั้งใจอย่างเต็มที่ ให้กับงานที่ตนได้รับมอบหมาย ซึ่งจะ แสดงออกมาในหลายรูปแบบ เช่น การทำงานสร้างสรรค์และมีคุณค่า เกินความคาดหมายของลูกค้า และองค์การ เป็นต้น



จากการศึกษาดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปความผูกพันต่อองค์กรได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกของบุคคลหรือพนักงานในองค์กร ที่แสดงพฤติกรรมในลักษณะที่ศรัทธาในเป้าหมายและค่านิยม มีความพร้อมที่จะสร้างผลงานให้แก่องค์กร และปรารถนาที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวจะสามารถทำให้บุคคลากรสร้างสรรค์ผลงานที่มีประสิทธิภาพให้แก่องค์กร

## 2.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

Buchanan, n.d. (1974) อ้างถึงใน นภาพิญ โหมาสวิน (2533: 16) ให้ความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นเรื่องที่สำคัญยิ่ง เพราะความผูกพันต่อองค์กรจำเป็นต่อความอยู่รอด และควมมีประสิทธิภาพขององค์กร จุดหมายสำคัญในการบริหารงานทุกองค์กรคือ ให้องค์กรคงอยู่ในสภาพที่มีสุขภาพดีสามารถดำเนินงานต่อไปได้ ความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นทัศนคติที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรแบบใดเพราะ

1. เป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการหรือความต้องการของสมาชิกกับเป้าหมายขององค์กร ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร
2. ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกมีความรักและผูกพันต่อองค์กรของตนมากนั่นเอง

ภรณี (กิริติบุตร) มหานนท์ (2529: 97) อ้างถึงใน นันทนา ผ่องเกสิช (2543: 8) กล่าวว่า ความรู้สึกผูกพันจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพขององค์กร ดังนี้

1. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง
2. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธา
3. โดยเหตุที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กร และเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันดังกล่าวมักมีความผูกพันอย่างมากต่องานเพราะเห็นว่างานคือหนทางซึ่งตนจะสามารถทำประโยชน์กับองค์กรให้บรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ

จากความหมายของคำว่า ความรู้สึกผูกพัน (Commitment) เราอาจคาดหวังได้ว่า บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันสูง จะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากพอสมควรในการทำงานให้กับองค์กร ซึ่งในหลายกรณีความพยายามดังกล่าวมีผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเหนือคนอื่น

### 2.3 องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร

Mowday, Steers, & Porter (1982) ได้แบ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรไว้ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กรที่มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์กรคนอื่นๆ และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติการกิจขององค์กร เป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร คือ ความรู้สึกจงรักภักดีของสมาชิกต่อองค์กร และมีทัศนคติในทางที่สอดคล้องกับเป้าประสงค์ขององค์กร เป็นทัศนคติของ ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเชื่อมโยงระหว่างเอกลักษณ์ของเขากับองค์กร ตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายของ องค์กรได้ว่า ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรจะต้องเชื่อมั่นยอมรับและพร้อมที่จะเต็มใจปฏิบัติงานอย่างมุ่งมั่นในทิศทางเดียวกับ เป้าหมายขององค์กร

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร หมายถึง ความเต็มใจของบุคคลที่ยินดีที่จะทุ่มเทกำลังกายเพื่อทำงานให้กับองค์กร รวมทั้งมีความจงรักภักดีต่อองค์กรด้วย ความเต็มใจเป็นความเต็มใจที่ผู้ปฏิบัติเต็มใจที่จะให้บางสิ่งบางอย่างของตนเพื่อช่วยพุงค้ำรงให้องค์กรประสบความสำเร็จ และมีความก้าวหน้าซึ่งผู้ปฏิบัติมีความพึงพอใจเป็นพื้นฐานด้วยภาวะที่เต็มใจ และทุ่มเทที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร กล่าวโดยสรุปแล้ว ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร หมายถึง การที่บุคลากรจะต้องเต็มใจที่จะอุทิศตน โดยทุ่มเทความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติที่ต้องการจะอยู่ในองค์กรเพื่อที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยมีความปรารถนาอย่างยิ่งที่ไม่ต้องการออกจากองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ไม่ว่าจะเป็เพราะมีแรงจูงใจในด้านใด เป็นลักษณะความตั้งใจของพนักงานที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ ในการกระทำเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร มีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไป

Buchanan II (1974: 553) ได้กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นความรู้สึกที่เป็นมิตรหรือพวกเดียวกัน เป็นความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เพื่อให้ได้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรมีองค์ประกอบอยู่ 3 ลักษณะ ได้แก่

1. ความเป็นหนึ่งเดียวกัน (Identifications) โดยเป็นความรู้สึกที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
2. การมีส่วนร่วมกับองค์กร (Involvement) โดยเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่
3. การยอมรับในค่านิยม (Loyalty) วัฒนธรรม บรรทัดฐาน และวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยทั้งหมดนั้นจะแสดงออกมาในรูปแบบของความจงรักภักดีเสมือนว่าเป็นองค์กรของตนเอง

Salancik (1977: 12) ได้กล่าวไว้ว่า ความผูกพันขององค์กรนั้นสามารถเกิดขึ้นได้จาก 2 ลักษณะ ได้แก่ ความผูกพันทางพฤติกรรม เป็นความผูกพันที่แสดงออกถึงความตั้งใจที่จะทำงานหนักเพื่อก้าวสู่ความสำเร็จที่องค์กรได้ตั้งไว้ เช่น ค่านิยม วัฒนธรรมขององค์กรเป็นต้น และความผูกพันด้านทัศนคติของสมาชิกในองค์กร เป็นความผูกพันที่เกิดจากความรู้สึกนึกคิดทางจิตใจของบุคคลต่อองค์กร รวมทั้งความรู้สึกจงรักภักดีที่สอดคล้องกับค่านิยม และวัฒนธรรมขององค์กร

Miner (1992) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรว่ามีองค์ประกอบ 2 ด้าน ดังนี้

1. ความผูกพันด้านทัศนคติ (Attitudinal commitment) เป็นแนวคิดที่ได้รับความสนใจศึกษามากกว่าความผูกพันด้านพฤติกรรม ซึ่งความผูกพันด้านทัศนคติมีความสัมพันธ์อย่างเหนียวแน่นกับความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรและการมีส่วนร่วมในองค์กรซึ่งจะแสดงออกใน 3 ลักษณะคือ มีความเชื่อมั่นในการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อทำงานให้กับองค์กร และมีความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้
2. ความผูกพันด้านพฤติกรรม (Behavioral commitment) เป็นการแสดงออกในรูปแบบของความสม่ำเสมอต่อเนื่องในการทำงานโดยไม่โยกย้ายหรือเปลี่ยนที่ทำงาน



Meyer and Allen (1991) อ้างถึงใน หยุนเฮา เฮ (2557) ได้ให้แนวคิดที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การว่ามีองค์ประกอบ 3 ด้านดังนี้

1. ด้านความรู้สึก (Affective commitment) หมายถึง ความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ทำให้เต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์การ
2. ด้านความต่อเนื่อง (Continuance commitment) หมายถึง ความตระหนักของพนักงานที่คำนึงถึงต้นทุนของบริษัท หากพนักงานลาออกจากองค์การ
3. ด้านบรรทัดฐาน (Normative commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดจากการรู้สึกว่าเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบว่าควรจะต้องอยู่ และสนับสนุนให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆ ขององค์การ เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นเพื่อตอบแทนสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์การด้วยการแสดงออกในรูปความจงรักภักดีต่อองค์การ

### 3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

เมเจอร์ และเบรจ (Mager and Besch.1967) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานไว้เป็นประเด็นต่างๆ ดังนี้

1. ความสามารถในการแยกแยะเรื่องราว หมายถึง การที่จะสามารถมองเห็นความแตกต่างระหว่าง 2 สิ่ง หรือมากกว่า หรือความสามารถในการที่จะบอกได้ถูกต้องว่างานสำคัญได้เสร็จลุล่วงไปแล้ว หรือสามารถเห็นถึงความแตกต่างว่าอันใดถูกต้องและอันใดไม่ถูกต้อง
2. ความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา หมายถึง กระบวนการของการสามารถหาคำตอบเพื่อแก้ปัญหาต่างๆ ความสามารถในการแก้ปัญหานี้จะกระทำได้โดยการสอนพนักงานให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างอาการและสาเหตุที่จะเกิดขึ้นตลอดแนวทางแก้ไข
3. ความสามารถจำเรื่องที่ผ่านมา หมายถึง การสามารถรู้ได้ว่าจะต้องทำอะไรหรือต้องใช้อะไรตลอดจนสามารถรู้ลำดับ หรือระเบียบของการปฏิบัติงานของงานใดงานหนึ่ง สิ่งเหล่านี้ล้วนแต่เป็นประสิทธิภาพและความสามารถเชิงสติปัญญา
4. ความสามารถในการตัดแปลง หมายถึง ความสามารถในการรู้จักเครื่องมือ หรือเครื่องกลต่างๆ เพื่อที่จะปฏิบัติงานที่ต้องการให้เสร็จสิ้นลงไปได้
5. ความสามารถในการพูด หมายถึง ความสามารถในการพูดเป็นสิ่งสำคัญในการสื่อความรู้ ความเข้าใจ ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งสำหรับประสิทธิภาพในการทำงาน

ดังนั้น ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นว่าพนักงานนั้นมีความสามารถในการปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานการทำงานที่กำหนดไว้หรือไม่ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของปริมาณที่ออกมา คุณภาพชิ้นงาน อัตราผลผลิต ตลอดจนปริมาณผลผลิตที่สูญเสียไป ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัจฉกร (2539:71) ได้กล่าวถึงมาตรฐานในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพจะช่วยให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ช่วยให้การเปรียบเทียบผลงานที่ทำได้กับที่ควรจะเป็นมีความชัดเจน ช่วยให้เห็นแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้เกิดผลได้มากกว่าปัจจัยที่ใช้ และช่วยให้มีการฝึกฝนตนเองปรับเข้าสู่มาตรฐานการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ นอกจากนี้ บรรยงค์ โตจินดา (2543:70) ยังได้กล่าวถึงประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคลไว้ ดังนี้

1. การสร้างบรรยากาศหรือเงื่อนไขที่จะให้คนในองค์กรมีความรู้สึกรักอยากทำงาน ตัวการสำคัญที่จะวัดว่าบรรยากาศ หรือเงื่อนไขในองค์กรเอื้ออำนวยต่อการทำงานมากน้อยเพียงใด ระดับขวัญของคน

2. การใช้ข้อมูลที่ได้จากการสำรวจ หรือรวบรวมมากำหนดกิจกรรมที่สำคัญขององค์กรเพื่อกระตุ้นให้มีการปรับปรุงให้ดีขึ้น การวัดว่าควรปรับปรุงกิจกรรมอะไรนั้น โดยทั่วไปจะต้องเปรียบเทียบผลได้กับค่าใช้จ่ายของการปรับปรุงนั้น สิ่งที่ต้องปรับปรุงคือ

2.1 การปรับปรุงระบบการสื่อสาร

2.2 การกระตุ้นส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทางการบริหารบางระดับ

2.3 การกำหนดผลตอบแทนให้กับพนักงานทุกคน

2.4 การกำหนดโครงการ การจ่ายค่าตอบแทนที่ยืดหยุ่นได้

3. การกำหนดระบบ การประเมิน และการให้ค่าตอบแทนของผู้บริหารสัมพันธ์โดยตรงกับประสิทธิภาพในการบริหารงาน โดยสอดคล้องกับแนววัดผลกำไร

4. การกำจัดอุปสรรคใดๆ ที่จะไปขัดขวางการบริหารงาน การติดต่อสื่อสารความมีส่วนร่วมของคนในองค์กร

5. ฝ่ายบริหารควรแจ้งให้ฝ่ายปฏิบัติการทราบถึงการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในหลักการนโยบาย

6. การวัดหรือการประเมินใดๆ ที่เกี่ยวกับบุคคลในองค์กรจะต้องใช้เกณฑ์มาตรฐาน

7. การวัดความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทางด้านบุคคลกับข้อมูลอื่นขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพขององค์กร กำไร การเจริญเติบโต ค่าใช้จ่าย และอื่นๆ ควรกระทำเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพของพนักงาน

ดังนั้น ประสิทธิภาพในการทำงานจึงเป็นสิ่งที่เกิดจากความพึงพอใจของพนักงานที่ทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยพิจารณาถึงภารกิจที่ปฏิบัติความสามารถ ความพึงพอใจที่จะทำงานร่วมกันในอนาคต ซึ่งการบรรลุผลการปฏิบัติงานตามเป้าหมาย อยู่ในมาตรฐานด้านปริมาณ คุณภาพ และเหมาะสมกับเวลาในผลงานที่ออกมาซึ่งจะช่วยให้องค์การบรรลุภารกิจขององค์การที่สำคัญได้สำเร็จ โดยเฉพาะในด้านการแสดงให้เห็นถึงศักยภาพในการทำงานร่วมกัน

#### 4. ข้อมูลทั่วไปของสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่

สำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ เป็นหน่วยงานภาครัฐ สังกัดกรมชลประทาน กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

##### 4.1 อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการของกรมชลประทาน

4.1.1 ศึกษาและวิเคราะห์ด้านการพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของกรมชลประทาน

4.1.2 ควบคุมและดำเนินการโครงการพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ และโครงการอื่นๆ ตามที่กรมมอบหมาย

4.1.3 ติดตามประเมินผลดำเนินงานโครงการพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ในขั้นตอนการเตรียมความพร้อมของโครงการและขั้นตอนการก่อสร้างโครงการให้เป็นไปตามแผน

4.1.4 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย

##### 4.2 หน่วยงานในสังกัดสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่

###### 4.2.1 ส่วนวิศวกรรม แบ่งออกเป็น 3 ฝ่าย ดังนี้

1) ฝ่ายแผนและวิศวกรรมที่ 1 มีหน้าที่รับผิดชอบในส่วนของสำนักงานก่อสร้างชลประทานขนาดใหญ่ที่ 1 – 5 ดังนี้

(1) ศึกษาวิเคราะห์ความเหมาะสมของโครงการพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ และโครงการอื่นตามที่กรมมอบหมาย และร่วมจัดลำดับความสำคัญของโครงการ เพื่อจัดทำแผนงบประมาณรายจ่ายล่วงหน้าระยะปานกลาง

(2) ตรวจสอบการจัดทำรายการงบประมาณ จัดทำคำขอตั้งงบประมาณโครงการพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ และโครงการอื่นตามที่กรมมอบหมาย เพื่อให้ถูกต้องตามพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี

(3) ศึกษา วิเคราะห์ ติดตาม ตรวจสอบการดำเนินการ โครงการพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ และโครงการอื่นตามที่กรมมอบหมายให้ เป็นไปตามแผนงานและงบประมาณที่ได้รับอย่างมีประสิทธิภาพ

(4) ตรวจสอบและร่วมจัดทำเอกสารประกวดราคา เพื่อสร้างความเป็นมาตรฐานและความสอดคล้องกับรูปแบบการดำเนินงานก่อสร้าง รวมทั้งร่วมจัดทำราคากลางให้ ถูกต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์และระเบียบที่เกี่ยวข้อง

(5) ศึกษา วิจัย พัฒนา ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อพัฒนา ปรับปรุง งานทางด้านวิชาการ และกำหนดมาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับงานวิศวกรรมในหน้าที่ ให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ความคุ้มค่า และประโยชน์สูงสุด

(6) ตรวจสอบการบริหารสัญญา เพื่อให้การดำเนินงานมีผลสัมฤทธิ์ บรรลุเป้าหมาย

(7) ให้คำแนะนำเชิงวิชาการด้านวิศวกรรมศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับงานใน หน้าที่ เพื่อแก้ไขปัญหาทางงานพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ โครงการอื่น ๆ ตามที่กรมมอบหมาย เพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์

(8) ปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

2) ฝ่ายแผนงานและวิศวกรรมที่ 2

มีหน้าที่รับผิดชอบในส่วนของสำนักงานก่อสร้างชลประทานขนาดใหญ่  
ที่ 6 – 9 ดังนี้

- เช่นเดียวกับฝ่ายแผนงานและวิศวกรรมที่ 1

3) ฝ่ายแผนงานและวิศวกรรมที่ 3

มีหน้าที่รับผิดชอบในส่วนของสำนักงานก่อสร้างชลประทานขนาดใหญ่  
ที่ 10 – 13 ดังนี้

- เช่นเดียวกับฝ่ายแผนงานและวิศวกรรมที่ 1

#### 4.2.2 ส่วนติดตามและประเมินผล อำนาจหน้าที่ของส่วนติดตามและประเมินผล

1) ศึกษาและวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานของสำนักงานก่อสร้างชลประทานขนาดใหญ่ที่ 1 -13 ให้แล้วเสร็จตามแผนงานพัฒนาแหล่งน้ำโดยดำเนินการตั้งแต่เริ่มศึกษาโครงการ จนถึงส่งมอบโครงการ

2) ให้คำแนะนำ ประสานงาน เพื่อแก้ไขปัญหาการก่อสร้างทางด้านวิศวกรรม รวมทั้งวิเคราะห์ ปรับปรุงขบวนการก่อสร้างให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพสอดคล้องกับการพัฒนา และเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี

3) กำกับตรวจสอบการรายงานความก้าวหน้างานก่อสร้างประจำเดือนและประจำปีสำนักงานก่อสร้างชลประทานขนาดใหญ่ที่ 1 – 13

4) ตรวจสอบ ติดตามและประสานข้อมูลการดำเนินงานการมีส่วนร่วมของประชาชน พร้อมทั้งสรุปรายงานผลการจัดหาที่ดินของโครงการก่อสร้าง จัดทำคู่มือเอกสารทางด้านวิชาการเกี่ยวกับงานก่อสร้าง

5) พัฒนาระบบฐานข้อมูลของโครงการก่อสร้างขนาดใหญ่

6) ปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

#### 4.3 ฝ่ายบริหารทั่วไป แบ่งออกเป็น 4 งาน ดังนี้

##### 4.3.1 งานธุรการ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

1) ศึกษา พัฒนา การบริหารจัดการภายในสำนักงานหรือบริหารราชการทั่วไป เช่น การพัฒนากระบวนการงาน การจัดทำคู่มือ เพื่อให้การบริหารมีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

2) ดำเนินการงานสารบรรณ รับ – ส่ง ร่าง พิมพ์หนังสือและเอกสารราชการ บริการ ค้นหาคัดเก็บ รวบรวมข้อมูล เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามระเบียบและมาตรฐานที่กำหนด

3) ดำเนินการจัดการประชุมและรายงานการประชุม เพื่อให้การบริหารการประชุมมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

4) ศึกษาพัฒนาและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพด้านธุรการ

5) ดำเนินการด้านประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข่าวสาร กิจกรรม ผลการดำเนินงานของสำนัก เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องรับทราบข้อมูลอย่างต่อเนื่อง

6) ปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

##### 4.3.2 งานบริหารบุคคลและสวัสดิการ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

1) ศึกษา วิเคราะห์ โครงสร้างและอัตรากำลังข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว เพื่อให้มีอัตรากำลังที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจของสำนัก

2) ดำเนินการตรวจสอบ กลั่นกรองเบื้องต้นในการขอแต่งตั้ง ย้าย โอน ลาออก บำเหน็จบำนาญ ของบุคลากร เพื่อให้การบริการทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

3) ดำเนินการสอบคัดเลือก/คัดเลือก เพื่อปรับระดับชั้นงานของลูกจ้างประจำ เพื่อให้การบริการงานลูกจ้างประจำเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

4) ดำเนินการเลือกสรรพนักงานราชการ การจัดทำสัญญาจ้าง คำสั่งจ้าง การเลิกจ้างและการลาออก เพื่อให้การบริหารพนักงานราชการมีประสิทธิภาพ

5) ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน การพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนเงินเดือนและค่าจ้างของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการ เพื่อให้เกิดความโปร่งใส และเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

6) ดำเนินการพัฒนามูลนิธิ เพื่อเพิ่มทักษะและสมรรถนะของบุคลากร ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

7) การดำเนินการทางวินัยของลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นธรรม

8) ศึกษา วางแผน การจัดสวัสดิการและการเสริมสร้างความผาสุก เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี

9) ศึกษา พัฒนาและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

10) ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

#### 4.3.3 งานการเงินและบัญชี มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

1) ศึกษา วิเคราะห์ กระทบการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี เพื่อจัดวางระบบควบคุมภายในป้องกันความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน

2) ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำต้นทุนผลผลิต เพื่อให้ได้ข้อมูลต้นทุนที่เป็นเครื่องมือทางด้านการเงินที่สำคัญสำหรับผู้บริหาร ในการตัดสินใจบริหารการดำเนินงานของหน่วยงาน และนำไปสู่ประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

3) ควบคุม ตรวจสอบ ใบสำคัญที่เบิกจ่ายจากเงินงบประมาณ ทุกประเภท รายจ่าย การประกันสังคม พร้อมลงทะเบียน เพื่อให้ถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ คำสั่งกรมชลประทาน และข้อกำหนดต่าง ๆ และป้องกันการเบิกซ้ำซ้อนสูญหาย

4) ตรวจสอบการบันทึกรายการงบประมาณ ในระบบการบริหารเงินงบประมาณและเงินไว้เบิกเหลือปี (BIS) เพื่อให้การใช้จ่ายเงินเป็นไปตามแผนงาน/โครงการ ไม่เกินกว่าวงเงินที่ได้รับอนุมัติและใช้เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหาร ในการติดตามการใช้จ่ายเงินงบประมาณ

5) ควบคุม ตรวจสอบ รายงานการเงินเกี่ยวกับการบริหารงานบัญชีการเงินภาครัฐ ระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ (GFMS) เพื่อให้รายงานการเงินและบัญชีมีความถูกต้อง ครบถ้วนตามเกณฑ์ตัวชี้วัดของกรมบัญชีกลางกำหนด



6) ศึกษา พัฒนา และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพด้านการเงินและบัญชี

7) ปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

#### 4.3.4 งานพัสดุ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

1) ศึกษา วิเคราะห์ ระบบบริหารงานพัสดุ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย มติคณะรัฐมนตรี และคำสั่งที่เกี่ยวข้อง

2) ดำเนินการจัดหาพัสดุโดยวิธีต่าง ๆ เพื่อให้ได้พัสดุเป็นไปตามแผนการจัดซื้อจัดจ้างและถูกต้องตามระเบียบ กฎหมาย มติคณะรัฐมนตรี และคำสั่งที่เกี่ยวข้อง

3) ตรวจสอบและดำเนินการบริหารสัญญา เพื่อให้การบริหารสัญญาถูกต้องครบถ้วน ตามระยะเวลา และเป็นไปตามข้อกำหนด เงื่อนไขสัญญา

4) ดำเนินการจัดทำบัญชีพัสดุ การจัดทำทะเบียนการเบิกจ่าย การควบคุมพัสดุ การจัดทำรายงานประจำปี การตรวจสอบรายงานประจำปี เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการบริหารงานพัสดุอย่างมีประสิทธิภาพ

5) ดำเนินการจัดการด้านคลังพัสดุ เพื่อให้การบริหารงานพัสดุมีประสิทธิภาพ

6) ดำเนินการจำหน่ายพัสดุที่หมดความจำเป็น หมุดอายุการใช้งานและที่เสื่อมสภาพ เพื่อให้เป็นไปตามระเบียบ ลดภาระการใช้จ่าย ในการเก็บรักษาและสามารถวางแผนจัดหาพัสดุทดแทน

7) จัดทำทะเบียนคุมสินทรัพย์ทุกประเภท เพื่อใช้ในการควบคุมและตรวจสอบรายการทรัพย์สิน

8) ดำเนินการบริหารสินทรัพย์ เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลในการคำนวณค่าเสื่อมราคา และต้นทุนผลผลิต

9) ศึกษา พัฒนา และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพด้านการบริหารงานพัสดุ

10) ปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

#### 4.4 สำนักงานก่อสร้างชลประทานขนาดใหญ่ที่ 1 ขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ

4.4.1 โครงการเพิ่มปริมาณน้ำในอ่างเก็บน้ำเขื่อนแม่กวงอุดมธารา จังหวัดเชียงใหม่

4.4.2 โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการชลประทานในกลุ่มน้ำปิงตอนบน จังหวัดเชียงใหม่

4.4.3 โครงการเพิ่มพื้นที่ชลประทานในกลุ่มน้ำฝาง จังหวัดเชียงใหม่

#### 4.5 สำนักงานก่อสร้างชลประทานขนาดใหญ่ที่ 2 ขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ

- 4.5.1 โครงการอ่างเก็บน้ำมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี
- 4.5.2 โครงการอ่างเก็บน้ำคลองบ้านนา จังหวัดนครนายก
- 4.5.3 โครงการอ่างเก็บน้ำคลองมะเดื่อ จังหวัดนครนายก
- 4.5.4 โครงการคลองระบายน้ำหลากบางบาล – บางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

#### 4.6 สำนักงานก่อสร้างชลประทานขนาดใหญ่ที่ 3 ขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ

- 4.6.1 โครงการพัฒนาลุ่มน้ำน้ำก้ำอันเนื่องมาจากพระราชดำริ จังหวัดสกลนคร – นครพนม
- 4.6.2 โครงการพัฒนาลุ่มน้ำสงคราม จังหวัดอุดรธานี หนองคาย บึงกาฬ สกลนคร นครพนม
- 4.6.3 โครงการประดูระบายน้ำบ้านห้วยทรายพร้อมระบบส่งน้ำ จังหวัดบึงกาฬ
- 4.6.4 โครงการเพิ่มพื้นที่ชลประทาน โครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาลำปาว จังหวัดกาฬสินธุ์
- 4.6.5 โครงการพัฒนาลุ่มน้ำห้วยตอนล่าง จังหวัดหนองคาย

#### 4.7 สำนักงานก่อสร้างชลประทานขนาดใหญ่ที่ 4 ขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ

- 4.7.1 โครงการเขื่อนแควน้อยอันเนื่องมาจากพระราชดำริ จังหวัดพิษณุโลก
- 4.7.2 โครงการเขื่อนทดน้ำพาจุก จังหวัดอุดรดิตถ์
- 4.7.3 โครงการอ่างเก็บน้ำวังชมพู จังหวัดพิษณุโลก
- 4.7.4 โครงการปรับปรุงคลองชักน้ำแม่ข่ายมฝั่งขวา จังหวัดสุโขทัย
- 4.7.5 โครงการปรับปรุงคลองยม-น่าน จังหวัดสุโขทัย

#### 4.8 สำนักงานก่อสร้างชลประทานขนาดใหญ่ที่ 5 ขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ

- 4.8.1 โครงการก๊วกอหมา จังหวัดลำปาง
- 4.8.2 โครงการอ่างเก็บน้ำน้ำปี้อันเนื่องมาจากพระราชดำริ จังหวัดพะเยา
- 4.8.3 โครงการฝายน้ำยาวพร้อมระบบส่งน้ำ จังหวัดน่าน
- 4.8.4 โครงการเพิ่มปริมาณน้ำต้นทุนเขื่อนภูมิพล จังหวัดตาก
- 4.8.5 โครงการอ่างเก็บน้ำน้ำกอน จังหวัดน่าน
- 4.8.6 โครงการอ่างเก็บน้ำน้ำกิ จังหวัดน่าน
- 4.8.7 โครงการอ่างเก็บน้ำยาว (ตะวันตก) จังหวัดน่าน
- 4.8.8 โครงการปรับปรุงเพิ่มประสิทธิภาพหัวฝายแม่ยม จังหวัดแพร่



#### 4.9 สำนักงานก่อสร้างชลประทานขนาดใหญ่ที่ 6 ขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ

- 4.9.1 โครงการประตุน้ำแม่ น้ำประแสร์ จังหวัดระยอง
- 4.9.2 โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการเก็บกักน้ำอ่างเก็บน้ำประแสร์ จังหวัดระยอง
- 4.9.3 โครงการประตุน้ำท่าจิม จังหวัดชลบุรี
- 4.9.4 โครงการสถานีสูบน้ำคลองทับมา – แม่น้ำระยอง จังหวัดระยอง
- 4.9.5 โครงการระบบชลประทานส่วนขยายอ่างเก็บน้ำประแสร์ จังหวัดระยอง
- 4.9.6 โครงการบรรเทาอุทกภัยคลองทับมา จังหวัดระยอง
- 4.9.7 โครงการอ่างเก็บน้ำพะวาใหญ่ จังหวัดจันทบุรี
- 4.9.8 โครงการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพการใช้ลุ่มน้ำ จังหวัดระยอง
- 4.9.9 โครงการประตุน้ำปากคลองระพีพัฒน์
- 4.9.10 โครงการประตุน้ำพระเอกาทศรถ
- 4.9.11 โครงการประตุน้ำบึงฝรั่ง
- 4.9.12 โครงการผันน้ำจากอ่างเก็บน้ำประแสร์ – หนองค้อ – บางพระ
- 4.9.13 โครงการอ่างเก็บน้ำคลองโพธิ์ จังหวัดระยอง

#### 4.10 สำนักงานก่อสร้างชลประทานขนาดใหญ่ที่ 7 ขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ

- 4.10.1 โครงการห้วยโสมงอันเนื่องมาจากพระราชดำริ จังหวัดปราจีนบุรี
- 4.10.2 โครงการบรรเทาอุทกภัย จังหวัดปราจีนบุรี
- 4.10.3 โครงการเพิ่มปริมาณเก็บกักอ่างเก็บน้ำคลองสิียด จังหวัดฉะเชิงเทรา

#### 4.11 สำนักงานก่อสร้างชลประทานขนาดใหญ่ที่ 8 ขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ

- 4.11.1 โครงการอ่างเก็บน้ำคลองรัชชโลทร อันเนื่องมาจากพระราชดำริจังหวัด  
ชลบุรี
- 4.11.2 โครงการอ่างเก็บน้ำลำตะเพินบน จังหวัดสุพรรณบุรี และระบบผันน้ำ  
เชื่อมโยงไปอ่างเก็บน้ำห้วยเทียนสระมะสังข์ จังหวัดกาญจนบุรี
- 4.11.3 โครงการเพิ่มประสิทธิภาพในการระบายน้ำลุ่มน้ำคลองหลวงและลุ่มน้ำ  
สาขา จังหวัดชลบุรี
- 4.11.4 โครงการบริหารจัดการน้ำลุ่มน้ำคลองหลวง จังหวัดชลบุรี
- 4.11.5 โครงการอ่างเก็บน้ำห้วยบอนอันเนื่องมาจากพระราชดำริ จังหวัด  
อุบลราชธานี
- 4.11.6 โครงการพัฒนาพื้นที่ชลประทานลุ่มน้ำมูลตอนล่าง จังหวัดอุบลราชธานี
- 4.11.7 โครงการอ่างเก็บน้ำห้วยชะยุง จังหวัดศรีสะเกษ

#### 4.12 สำนักงานชลประทานขนาดใหญ่ที่ 9 ขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ

- 4.12.1 โครงการบรรเทาอุทกภัยเมืองจันทบุรี (แผนระยะที่ 2)
- 4.12.2 โครงการชลประทานระบบส่งน้ำบ้านเขายายพริ้ง จังหวัดระยอง
- 4.12.3 สถานีสูบน้ำปลายคลองระบายใหญ่ชัยนาท-ป่าสัก 2 จังหวัดสิงห์บุรี
- 4.12.4 โครงการเชื่อมแม่วงศ์จังหวัดนครสวรรค์
- 4.12.5 โครงการอ่างเก็บน้ำวังโตนด จังหวัดจันทบุรี
- 4.12.6 โครงการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพการใช้น้ำในกลุ่มน้ำคลองวังโตนด  
จังหวัดจันทบุรี
- 4.12.7 โครงการสถานีสูบน้ำเจริญราษฎร์ จังหวัดสมุทรปราการ
- 4.12.8 โครงการสถานีสูบน้ำและประตูระบายน้ำบางขนาก จังหวัดฉะเชิงเทรา
- 4.12.9 โครงการประตูระบายน้ำกลางคลองพระองค์ไชยานุชิต
- 4.12.10 โครงการประตูระบายน้ำปากคลองด่าน
- 4.12.11 โครงการอ่างเก็บน้ำโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี

#### 4.13 สำนักงานก่อสร้างชลประทานขนาดใหญ่ที่ 10 ขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ

- 4.13.1 โครงการพัฒนากลุ่มน้ำตาปี-พุมดวง จังหวัดสุราษฎร์ธานี
- 4.13.2 โครงการท่าแซะ จังหวัดชุมพร
- 4.13.3 โครงการอ่างเก็บน้ำลำรูใหญ่ จังหวัดพังงา
- 4.13.4 โครงการสถานีสูบน้ำและระบบส่งน้ำบ้านหงส์เจริญ จังหวัดชุมพร
- 4.13.5 โครงการสูบน้ำและระบบส่งน้ำหงส์เจริญ จังหวัดชุมพร
- 4.13.6 โครงการอุทกภัยและบริหารจัดการน้ำ จังหวัดชุมพร ประกอบด้วย กลุ่มน้ำ  
คลองปะทิว กลุ่มน้ำคลองบางสน กลุ่มน้ำคลองตะเภา กลุ่มน้ำคลองหลังสวน
- 4.13.7 โครงการวังหีบอันเนื่องมาจากพระราชดำริ จังหวัดนครศรีธรรมราช
- 4.13.8 โครงการประตูระบายน้ำบ้านหาดแดง จังหวัดชุมพร
- 4.13.9 โครงการบรรเทาอุทกภัยนครศรีธรรมราช อันเนื่องมาจากพระราชดำริ  
จังหวัดนครศรีธรรมราช

#### 4.14 สำนักงานก่อสร้างชลประทานขนาดใหญ่ที่ 11 ขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ

- 4.14.1 โครงการระบบระบายน้ำปลักปลิง-จะนะ จังหวัดสงขลา
- 4.14.2 โครงการบรรเทาอุทกภัย อำเภอลาดใหญ่ (ระยะที่ 2)
- 4.14.3 โครงการระบบระบายน้ำแม่น้ำตรัง จังหวัดตรัง

#### 4.15 สำนักงานก่อสร้างชลประทานขนาดใหญ่ที่ 12 ขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ

- 4.15.1 โครงการอ่างเก็บน้ำห้วยน้ำร้อนเนื่องมาจากพระราชดำริ จังหวัดอุดรธานี
- 4.15.2 โครงการประตุน้ำศรีสองรัก จังหวัดเลย
- 4.15.3 โครงการอ่างเก็บน้ำน้ำป่าด จังหวัดอุดรธานี

#### 4.16 สำนักงานก่อสร้างชลประทานขนาดใหญ่ที่ 13 ขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ

- 4.16.1 โครงการพัฒนาลุ่มน้ำบริเวณเชิงเขาพนมดงรัก
- 4.16.2 โครงการประตุน้ำพระอาจารย์จ้อ (ลำเชียงทา) จังหวัดชัยภูมิ
- 4.16.3 โครงการสถานีสูบน้ำและระบบส่งน้ำบึงมะแลงใต้ จังหวัดชัยภูมิ
- 4.16.4 โครงการบรรเทาอุทกภัยในเขตพื้นที่ลุ่มน้ำลำตะคอง จังหวัดนครราชสีมา
- 4.16.5 โครงการพัฒนาลุ่มน้ำชีตอนบน (เขื่อนชีบน-เขื่อนยางนาดี) จังหวัดชัยภูมิ
- 4.16.6 โครงการอ่างเก็บน้ำโป่งขุนเพชร จังหวัดชัยภูมิ
- 4.16.7 โครงการอ่างเก็บน้ำพระอาจารย์จ้อ (ลำกระจวน) จังหวัดชัยภูมิ
- 4.16.8 โครงการป้องกันน้ำท่วมเมืองชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ
- 4.16.9 โครงการอ่างเก็บน้ำลำละพุงอันเนื่องมาจากพระราชดำริ จังหวัดชัยภูมิ

## 5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุภารัตน์ ครุทสิิก (2558) ได้ศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ความผูกพันต่อองค์กรและการสื่อสารในองค์กรส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร มากที่สุด รองลงมาได้แก่ ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครได้ร้อยละ 44.9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

สมบุญ ศรีเมือง, ชัยยวรรธน์ ขุนทองจันทร์, อัจฉรา พุฒิมา (2557) ได้ศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทานพบว่า (1) ความผูกพันในการทำงานของบุคลากรกรมชลประทานโดยรวมอยู่ในระดับมาก (2) ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทานโดยรวมอยู่ในระดับมาก (3) ความผูกพันในการ

ทำงานของบุคลากรกรมชลประทานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า

อรสุดา คุณิตรีตนกุล (2557) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์เฉพาะกรณีของบุคลากรส่วนกลาง พบว่าบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคล ด้านความผูกพันกับหน่วยงาน ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน อยู่ในระดับดีมาก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับดีที่สุด มีระดับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านความขยันหมั่นเพียร ความรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงานและความซื่อสัตย์และภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง

จิตติมา หลักทอง (2557) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงานที่ทำในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างดี โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นด้านความหลากหลายของงานสูงที่สุด ส่วนผลการศึกษาความคิดเห็นต่อประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า พนักงานมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อประสบการณ์ในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างดี โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อประสบการณ์ในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างดี โดยมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรสูงที่สุด ผลการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครจังหวัดชลบุรี พบว่า เยาวชน อายุ หน่วยงานที่สังกัด สถานภาพ ระดับการศึกษาของพนักงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ส่วนรายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ลักษณะของงานและประสบการณ์ในการทำงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

สมจิตร จันทร์เพ็ญ (2557) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแล้วเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ค่าเฉลี่ย 3.73 ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ค่าเฉลี่ย 4.00 ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร 3.93 ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ค่าเฉลี่ย 3.92 ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร 3.37 ด้านความเสียสละเพื่อองค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.31 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน ได้แก่

ตัวแปรอายุ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ในสถาบัน ความท้าทายในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในการทำงาน ลักษณะการทำงานเป็นทีม เงินเดือนและสวัสดิการ การพัฒนาความรู้ความสามารถ ของบุคลากร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณ องค์กรเป็นที่พึงได้

วรารักษ์ ทีเลิศพันธ์ (2557) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงาน บริษัท เนชั่น บรอดแคสติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) พบว่า ปัจจัยด้านความผูกพัน องค์กรของบริษัท เนชั่น บรอดแคสติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับปานกลาง ผลการ ทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานบริษัท เนชั่น บรอดแคสติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ที่มี เพศ อายุ สถานภาพ ครอบครัว รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน จะ ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน ปัจจัยด้านลักษณะงานของพนักงานบริษัท เนชั่น บรอดแค สติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) กับปัจจัยด้านความผูกพันองค์กร มีความสัมพันธ์กัน และมิ ความสัมพันธ์กันในระดับมาก ปัจจัยด้านความต้องการของพนักงาน เนชั่น บรอดแคสติ้ง คอร์ ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) กับปัจจัยด้านความผูกพันองค์กร มีความสัมพันธ์กันและมีความสัมพันธ์ กันในระดับมาก

เมธิ ไพรัชิต (2556) ได้ศึกษาวิจัยการหาปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สุธานี จำกัด พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานใน ภาพรวมจัดอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยความมั่นคงในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สุธานี จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับนัยสำคัญปานกลาง ปัจจัย ค่าจ้างและค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบริษัท สุธานี จำกัด ใน ภาพรวมอยู่ในระดับนัยสำคัญน้อย ปัจจัยการยอมรับนับถือ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทสุธานี จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับนัยสำคัญปานกลาง ปัจจัย ลักษณะของงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สุธานี จำกัด ใน ภาพรวมอยู่ในระดับนัยสำคัญน้อย ปัจจัยการติดต่อสื่อสารความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สุธานี จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับนัยสำคัญ ปานกลาง และปัจจัยการฝึกอบรมการพัฒนาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงาน บริษัท สุธานี จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับนัยสำคัญน้อย



แสงเดือน รักษาใจ ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัท กรุงเทพประกันภัย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงานทั้งสามด้าน ได้แก่

1. ด้านความอิสระในการทำงาน ประกอบด้วย พนักงานที่มีโอกาสกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่ตลอดเวลา และสามารถใช้อภิปรายของตนเองในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้
2. ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ประกอบด้วยพนักงานจะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ มีความจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่นๆ อยู่เสมอ และ มีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดีแน่นอน
3. ด้านความคาดหวังในโอกาสก้าวหน้า ประกอบด้วย หน่วยงานมีการสนับสนุนพนักงานในการได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น มีความรู้สึกต่อโอกาสก้าวหน้าจากการทำงานและมีโอกาสที่ได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ

ขวัญดา พระธาตุ ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอัยการ กรณีศึกษา: สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสงขลา พบว่า 1. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตด้านส่วนตัวและด้านสังคมอยู่ในระดับสูง ส่วนคุณภาพชีวิตด้านการทำงานและด้านเศรษฐกิจ อยู่ในระดับปานกลาง 2. ระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่้อพิจารณารายด้าน พบว่า ความผูกพันด้านความรู้สึกละอยู่ในระดับสูง ความผูกพันต่อเนื้อและ ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม อยู่ในระดับปานกลาง 3. ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่า อายุ สถานภาพการสมรส มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และพบว่าตำแหน่งปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนเพศ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และสังกัดที่ปฏิบัติงาน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน 4. คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมของบุคลากรอัยการมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ( $r = 0.479$ )

เศรษฐศาสตร์ ไชยแสง (2553) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ พบว่า (1) บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง (2) ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ ระยะเวลาการทำงานในองค์กร ระดับเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ด้านระดับการศึกษา

สถานภาพการสมรสที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (3) คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมยศ แยมเพื่อน (2551) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ พนักงานปฏิบัติการ บริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) พบว่า (1) พนักงานปฏิบัติการของบริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 23 – 35 ปี มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา/ปวช. มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ระหว่าง 1 – 8 ปี เป็นพนักงานใน ตำแหน่งระดับปฏิบัติการ และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 10,151 – 16,100 บาท (2) ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ด้านบรรยากาศในการทำงาน พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก ส่วนด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับดี (3) ความพึงพอใจของพนักงานปฏิบัติการต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของ บริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) พบว่า ในด้านการจ่ายค่าตอบแทน ด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร ด้านการวางแผน อัตราค่าจ้าง ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาพนักงาน และด้านขวัญและกำลังใจ พนักงานมีระดับความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยรวมแต่ละด้านอยู่ในระดับพึงพอใจมาก (4) ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพ และด้านผลผลิต พบว่า พนักงานมีระดับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมแต่ละด้านอยู่ในระดับดี



### บทที่ 3

## วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษา “ความผูกพันและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่” เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) ที่เน้นการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อประเมินค่าความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ มีสาระสำคัญถึงวิธีการดำเนินการ วิธีการศึกษาอย่างเป็นขั้นตอน เพื่อให้ได้ข้อมูลจากประชากรที่ศึกษา และนำไปวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการศึกษาตามขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรในการศึกษาศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรในสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ จำนวน 787 คน (ข้อมูลจากงานบริหารบุคคลและสวัสดิการ สำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ ณ เดือนพฤษภาคม 2560)

1.2 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ผู้ศึกษาได้ใช้สูตรทาโร่ ยามานะ (Yamane 1973: 125 อ้างถึงใน จิตราภา กุณฑลบุตร, 2550: 120-121)

$$\text{จากสูตร } n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ N คือ จำนวนของประชากรทั้งหมด  
e คือ ระดับของความถูกต้อง หรือระดับความคลาดเคลื่อนอย่างสุ่ม  
n คือ จำนวนขนาดตัวอย่าง

กรณีนี้ ผู้ศึกษาต้องการหาขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความถูกต้อง 5% หรือระดับความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{แทนค่า} \quad n &= \frac{787}{1+(787)(0.05)^2} \\ &= \frac{787}{2.97} \\ &= 265 \end{aligned}$$

ดังนั้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจะเท่ากับ 265 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple random sampling)

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

2.1 ศึกษาทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันและคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างกรอบแนวคิดในการศึกษา

2.2 สร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดในการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งเป็น 5 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่

ส่วนที่ 3 คุณภาพชีวิตของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่

ส่วนที่ 4 ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่

ส่วนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันและคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่

ในการวัดค่าตามส่วนที่ 2, 3 และ 4 แต่ละข้อเป็นแบบมาตรประมาณค่ารวม (Summative Scale) เป็นแบบสอบถามที่ใช้มาตรวัดแบบ Likert Scale ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) กำหนดค่าระดับเป็น 5 ระดับ ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกได้เพียงคำตอบเดียวเท่านั้น ได้แก่

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

การแปลผลเพื่ออธิบายตัวแปร โดยการแบ่งช่วงค่าคะแนนเฉลี่ย (Class Interval)

จากสูตร

$$\begin{aligned} \text{ช่วงห่างของค่าคะแนนเฉลี่ย} &= \frac{\text{คะแนนมาก} - \text{ค่าคะแนนน้อย}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง มีประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง มีประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง มีประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง มีประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง มีประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาได้ทำการเก็บข้อมูลจากแหล่งข้อมูลปฐมภูมิ เป็นข้อมูลรวบรวมจากแบบสอบถาม มีขั้นตอนในการรวบรวม ดังนี้

3.1 ทำหนังสือติดต่อขอความอนุเคราะห์ไปยังสำนักงานก่อสร้างชลประทานขนาดใหญ่ ที่ 1-13 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 จัดส่งแบบสอบถาม โดยขอความร่วมมือให้หน่วยราชการของสำนักงานก่อสร้างชลประทานขนาดใหญ่ที่ 1-13 ให้ส่งหนังสือด้วยระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ของหน่วยงาน และรวบรวมแบบสอบถามจากบุคลากร ภายในระยะเวลา 15 วัน ( 1 – 15 มิถุนายน 2560)

3.3 นำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

#### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษานำแบบที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างเป้าหมาย มาทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล หลังจากนั้น นำข้อมูลทั้งหมดมาเข้ารหัส (Coding) แล้วนำไปวิเคราะห์ประเมินผลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปช่วยในการวิเคราะห์ ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิกการศึกษา สถานภาพการรับราชการ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ใช้สถิติเชิงบรรยาย โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

4.2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของบุคลากร คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร และประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.3 ผู้ศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพัน คุณภาพชีวิต และประสิทธิภาพในการทำงาน โดยศึกษาหาความสัมพันธ์ของตัวแปร ด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) (Hinkle D.E. 1998: 118) หาความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ โดยสมการวิเคราะห์มี ดังนี้

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n + e$$

โดยที่ Y = ตัวแปรตาม

$X_i$  = ตัวแปรอิสระที่ i

a = ค่าคงที่ (Constant) หรือส่วนตัดแกน Y

$b_1, b_2, \dots, b_n$  = ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (Regression coefficient)

e = ความคลาดเคลื่อนอย่างสุ่ม

i = 1, 2, 3, ....., n

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง “ความผูกพันและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร สำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่” มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความผูกพันและคุณภาพชีวิตของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ (2) ศึกษาระดับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ (3) ศึกษาความผูกพันและคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ โดยการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 3 ตอน

#### ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

การศึกษา “ ความผูกพันและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่” เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพการรับราชการ และรายได้ต่อเดือน สรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>1. เพศ</b>		
ชาย	183	69.10
หญิง	82	30.90
<b>รวม</b>	<b>265</b>	<b>100.00</b>

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>2. อายุ</b>		
ต่ำกว่า 35 ปี	93	35.10
36 – 40 ปี	48	18.10
41 – 45 ปี	26	9.80
46 – 50 ปี	19	7.20
51 – 55 ปี	30	11.30
มากกว่า 55 ปี	49	18.50
<b>รวม</b>	<b>265</b>	<b>100.00</b>
<b>3. วุฒิการศึกษา</b>		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	108	40.76
ปริญญาตรี	135	50.94
สูงกว่าปริญญาตรี	22	8.30
<b>รวม</b>	<b>265</b>	<b>100.00</b>
<b>4. สถานภาพการรับราชการ</b>		
ข้าราชการ	123	46.41
ลูกจ้างประจำ	62	23.40
พนักงานราชการ	80	30.19
<b>รวม</b>	<b>265</b>	<b>100.00</b>
<b>5. อายุราชการ</b>		
น้อยกว่า 10	143	53.96
10 – 20 ปี	33	12.45
21 – 30 ปี	54	20.38
มากกว่า 30 ปี	35	13.21
<b>รวม</b>	<b>265</b>	<b>100.00</b>

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>6. รายได้ต่อเดือน</b>		
ต่ำกว่า 15,000 บาท	64	24.15
15,001 – 25,000 บาท	106	40.00
25,001 – 35,000 บาท	54	20.38
35,001 – 45,000 บาท	28	10.57
มากกว่า 45,001 บาท	13	4.90
<b>รวม</b>	<b>265</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.1 ผลการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 183 คน (ร้อยละ 69.10) ช่วงอายุที่พบมากที่สุดอยู่ในระดับต่ำกว่า 35 ปี จำนวน 93 คน (ร้อยละ 35.10) วุฒิกการศึกษาระดับปริญญาตรีโดยส่วนใหญ่ จำนวน 135 คน (ร้อยละ 50.94) สถานภาพการรับราชการส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ จำนวน 123 คน (ร้อยละ 46.41) อายุราชการ ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 143 คน (ร้อยละ 54) รายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วง 15,001 – 25,000 บาท จำนวน 106 คน (ร้อยละ 40)

## ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่

ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ในด้านความภาคภูมิใจและความจงรักภักดีต่อองค์กร ความพยายามทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร นำเสนอข้อมูลโดยภาพรวมและรายงานในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยายดังตารางที่ 4.2 – 4.17 โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้



ตารางที่ 4.2 ภาพรวมของระดับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ความภาคภูมิใจและความจงรักภักดีต่อองค์กร	4.32	0.71	มากที่สุด
2. ความพยายามทุ่มเทในการปฏิบัติงาน	4.35	0.71	มากที่สุด
3. ความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร	3.99	0.81	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.22</b>	<b>0.74</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 4.2 แสดงให้เห็นว่า ระดับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ ทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.22 ซึ่งสามารถจำแนกเป็นรายด้าน จากมากไปน้อย ดังต่อไปนี้

1. ความพยายามทุ่มเทในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.35$ )
2. ความภาคภูมิใจและความจงรักภักดีต่อองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.32$ )
3. ความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.99$ )

ตารางที่ 4.3 คุณภาพชีวิตในที่ทำงานของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่

คุณภาพชีวิต	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	3.61	0.94	มาก
2. ความสะดวกและความปลอดภัยในการทำงาน	3.69	0.82	มาก
3. การพัฒนาความรู้ความสามารถ	3.79	0.87	มาก
4. ความเจริญเติบโตและความมั่นคง	3.79	0.91	มาก
5. ด้านการบูรณาการทางสังคม	4.03	0.68	มาก
6. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	3.88	0.85	มาก
7. สิทธิของพนักงาน	3.84	0.81	มาก
8. ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	3.76	0.77	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.80</b>	<b>0.83</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.3 แสดงให้เห็นว่า ระดับคุณภาพชีวิตในที่ทำงานของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ ทั้ง 8 รายการ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.80 ซึ่งสามารถจำแนกแต่ละรายการเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

1. ด้านการบูรณาการทางสังคมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.03$ )
2. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.88$ )
3. สิทธิของพนักงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.84$ )
4. การพัฒนาความรู้และความสามารถ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.79$ )
5. ความเจริญเติบโตและความมั่นคง อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.79$ ) ซึ่งเท่ากับการพัฒนาความรู้ความสามารถ
6. ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.76$ )
7. ความสะดวกและความปลอดภัยในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.69$ )
8. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.61$ )

ตารางที่ 4.4 ระดับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่

	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ประสิทธิภาพการทำงาน	4.26	0.55	มากที่สุด
รวม	4.26	055	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.4 แสดงให้เห็นว่า ระดับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่

ความภาคภูมิใจและความจงรักภักดีต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. เมื่อองค์กรมีความก้าวหน้าพัฒนามากขึ้น ท่านมีความภาคภูมิใจตามไปด้วย	4.49	0.65	มากที่สุด
2. ท่านคิดว่าในการทำงานควรคำนึงถึงผลประโยชน์ของหน่วยงานเป็นสำคัญก่อนนึกถึงประโยชน์ส่วนตัว	4.45	0.70	มากที่สุด
3. ท่านมีความซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อองค์กร โดยคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นที่ตั้ง	4.44	0.67	มากที่สุด
4. บุคลากรในหน่วยงานของท่านประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อสมาชิกในองค์กร	3.90	0.83	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.32</b>	<b>0.71</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 4.5 แสดงให้เห็นว่า ระดับความภาคภูมิใจและความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ ทั้ง 4 รายการ อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.32 ซึ่งสามารถจำแนกแต่ละรายการเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

1. เมื่อองค์กรมีความก้าวหน้าพัฒนามากขึ้น ท่านมีความภาคภูมิใจตามไปด้วย อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.49$ )
2. ท่านคิดว่าในการทำงานควรคำนึงถึงผลประโยชน์ของหน่วยงานเป็นสำคัญก่อนนึกถึงประโยชน์ส่วนตัว อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.45$ )
3. ท่านมีความซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อองค์กร โดยคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นที่ตั้ง อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.44$ )
4. บุคลากรในหน่วยงานของท่านประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อสมาชิกในองค์กร อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.90$ )

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านความผูกพันต่อองค์กร ความพยายามทุ่มเทในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่

ความพยายามทุ่มเทในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
5. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้	4.41	0.70	มากที่สุด
6. ท่านทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่ทั้งในและนอกเวลาราชการ	4.33	0.71	มากที่สุด
7. ท่านเต็มใจและยินดีที่จะปฏิบัติตามนโยบายขององค์กรอย่างเคร่งครัด	4.35	0.72	มากที่สุด
8. ท่านนำความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนางานและปรับปรุงงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง	4.32	0.70	มากที่สุด
รวม	4.35	0.71	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.6 แสดงให้เห็นว่า ระดับความพยายามทุ่มเทในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ ทั้ง 4 รายการ อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.35 ซึ่งสามารถจำแนกแต่ละรายการเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

1. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.41$ )
2. ท่านเต็มใจและยินดีที่จะปฏิบัติตามนโยบายขององค์กรอย่างเคร่งครัด อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.35$ )
3. ท่านทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่ทั้งในและนอกเวลาราชการ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.33$ )
4. ท่านนำความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนางานและปรับปรุงงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.32$ )

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านความผูกพันต่อองค์กร ความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร ของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่

ความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
9. ท่านพอใจในการจัดแบ่งเวลาสำหรับกิจกรรมต่างๆ ในแต่ละวันของท่าน	3.95	0.74	มาก
10. ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาของท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร	4.00	0.82	มาก
11. ผู้บังคับบัญชาของท่านสร้างสายสัมพันธ์ในการทำงานที่ดีกับสมาชิกทุกคนในองค์กร	3.85	0.89	มาก
12. เมื่อท่านทำงานในองค์กรแห่งนี้ ท่านมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	4.14	0.77	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.99</b>	<b>0.81</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.7 แสดงให้เห็นว่า ระดับความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กรของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ ทั้ง 4 รายการ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.99 ซึ่งสามารถจำแนกแต่ละรายการเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

1. เมื่อท่านทำงานในองค์กรแห่งนี้ ท่านมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.14$ )
2. ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาของท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.00$ )
3. ท่านพอใจในการจัดแบ่งเวลาสำหรับกิจกรรมต่างๆ ในแต่ละวันของท่าน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.95$ )
4. ท่านรู้สึกว่าได้รับความเสมอภาคและความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่าน อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.85$ )

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านคุณภาพชีวิตในที่ทำงานของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ ในส่วนของค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ

ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
13. ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับปัจจุบัน มีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติอยู่ เหมาะสมกับค่าครองชีพและเศรษฐกิจในปัจจุบัน	3.60	0.96	มาก
14. การประเมินผลการปฏิบัติงานของท่าน เป็นไปด้วยความยุติธรรมและโปร่งใส	3.85	0.96	มาก
15. ระบบการจัดสวัสดิการมีความเหมาะสม และเพียงพอ	3.53	0.89	มาก
16. หน่วยงานมีกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพกาย และสุขภาพจิตสม่ำเสมอ	3.47	0.95	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.61</b>	<b>0.94</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.8 แสดงให้เห็นว่า ระดับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ ทั้ง 4 รายการ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.61 ซึ่งสามารถจำแนกแต่ละรายการเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

1. การประเมินผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นไปด้วยความยุติธรรมและโปร่งใส อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.85$ )
2. ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับปัจจุบันมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติอยู่เหมาะสมกับค่าครองชีพและเศรษฐกิจในปัจจุบัน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.60$ )
3. ระบบการจัดสวัสดิการมีความเหมาะสมและเพียงพอ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.53$ )
4. หน่วยงานมีกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพกายและสุขภาพจิตสม่ำเสมอ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.47$ )

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านคุณภาพชีวิตในที่ทำงานของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ ในส่วนของความสะดวกและความปลอดภัยในการทำงาน

ความสะดวกและความปลอดภัยในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
17. สภาพแวดล้อมและบรรยากาศทั่วไปในที่ทำงาน เช่น เสียง แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศ มีความเหมาะสม และส่งเสริมให้ท่านปฏิบัติงานได้สะดวก	3.82	0.79	มาก
18. หน่วยงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกหรือการจัดบริการเพียงพอต่อการทำงานและเพียงพอต่อบุคลากร	3.68	0.82	มาก
19. ท่านรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินตลอดเวลาที่ปฏิบัติงาน	3.85	0.80	มาก
20. หน่วยงานมีแหล่งเรียนรู้ เช่น มุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน	3.42	0.88	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.69</b>	<b>0.82</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.9 แสดงให้เห็นว่า ระดับความสะดวกและความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ ทั้ง 4 รายการ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.69 ซึ่งสามารถจำแนกแต่ละรายการเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

1. ท่านรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินตลอดเวลาที่ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.85$ )
2. สภาพแวดล้อมและบรรยากาศทั่วไปในที่ทำงาน เช่น เสียง แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศ มีความเหมาะสม และส่งเสริมให้ท่านปฏิบัติงานได้สะดวก อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.82$ )
3. หน่วยงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกหรือการจัดบริการเพียงพอต่อการทำงานและเพียงพอต่อบุคลากร อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.68$ )
4. หน่วยงานมีแหล่งเรียนรู้ เช่น มุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.42$ )



ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านคุณภาพชีวิตในที่ทำงานของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ ในส่วนของการพัฒนาความรู้ความสามารถ

การพัฒนาความรู้ความสามารถ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
21. ท่านได้รับการพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมกับการงานที่ได้รับผิดชอบ หรือเพื่อก้าวสู่ตำแหน่งที่สูง	3.77	0.83	มาก
22. หน่วยงานให้โอกาสเข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มเติมเสมอ	3.77	0.88	มาก
23. งานที่ท่านทำมีโอกาใช้ความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์	3.89	0.81	มาก
24. ผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนให้ท่านมีโอกาสศึกษาต่อในระดับสูง เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ	3.73	0.94	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.79</b>	<b>0.87</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.10 แสดงให้เห็นว่า ระดับความสะดวกและความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ ทั้ง 4 รายการ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.79 ซึ่งสามารถจำแนกแต่ละรายการเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

1. งานที่ท่านทำมีโอกาใช้ความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.89$ )
2. หน่วยงานให้โอกาสเข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มเติมเสมอ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.77$ )
3. ท่านได้รับการพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมกับการงานที่ได้รับผิดชอบ หรือเพื่อก้าวสู่ตำแหน่งที่สูง ( $\bar{X} = 3.77$ )
4. ผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนให้ท่านมีโอกาศึกษาต่อในระดับสูง เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.73$ )

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้าน คุณภาพชีวิตในที่ทำงานของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ ในส่วนของความเจริญเติบโตและความมั่นคง

ความเจริญเติบโตและความมั่นคง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
25. ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานตามความสามารถ	3.69	0.99	มาก
26. ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างมีคุณธรรม	3.70	0.92	มาก
27. งานที่ท่านทำอยู่ทำให้ท่านมีเกียรติ มีชื่อเสียง และมีโอกาสก้าวหน้า	3.87	0.85	มาก
28. ท่านพอใจกับงานในปัจจุบัน โดยไม่รู้สึกรำคาญ	3.90	0.89	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.79</b>	<b>0.91</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.11 แสดงให้เห็นว่า ระดับความเจริญเติบโตและความมั่นคงของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ ทั้ง 4 รายการ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.79 ซึ่งสามารถจำแนกแต่ละรายการเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

1. ท่านพอใจกับงานในปัจจุบัน โดยไม่รู้สึกรำคาญ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.90$ )
2. งานที่ท่านทำอยู่ทำให้ท่านมีเกียรติ มีชื่อเสียง และมีโอกาสก้าวหน้า อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.87$ )
3. ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างมีคุณธรรม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.70$ )
4. ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานตามความสามารถ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.69$ )

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านคุณภาพชีวิตในที่ทำงานของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ ในส่วนของด้านการบูรณาการทางสังคม

ด้านการบูรณาการทางสังคม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
29. ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน	3.99	0.69	มาก
30. เมื่อท่านทำงานร่วมกับผู้อื่น ท่านมีความพึงพอใจในผลงานที่ออกมา	4.03	0.62	มาก
31. ท่านได้รับความไว้วางใจในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา	4.03	0.71	มาก
32. ท่านพอใจกับการได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน	4.05	0.68	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.03</b>	<b>0.68</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.12 แสดงให้เห็นว่า ระดับความคิดเห็นด้านการบูรณาการทางสังคมของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ ทั้ง 4 รายการ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.03 ซึ่งสามารถจำแนกแต่ละรายการเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

1. ท่านพอใจกับการได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.05$ )
2. เมื่อท่านทำงานร่วมกับผู้อื่น ท่านมีความพึงพอใจในผลงานที่ออกมา อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.03$ )
3. ท่านได้รับความไว้วางใจในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.03$ )
4. ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.99$ )

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านคุณภาพชีวิตในที่ทำงานของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ ในส่วนของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
33. ท่านสามารถทำงานควบคู่กับการดูแลสมาชิกในครอบครัวได้เป็นอย่างดี	3.90	0.91	มาก
34. การทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดูแลสุขภาพของตนเอง	3.97	0.77	มาก
35. ท่านสามารถจัดสรรเวลาของตนเอง ครอบครัว สังคม และการทำงานได้เป็นอย่างดี	3.86	0.85	มาก
36. การทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการศึกษาต่อ การออกกำลังกาย การท่องเที่ยว และการพักผ่อนอื่นๆ	3.77	0.86	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.88</b>	<b>0.85</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.13 แสดงให้เห็นว่า ระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ ทั้ง 4 รายการ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.88 ซึ่งสามารถจำแนกแต่ละรายการเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

1. การทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดูแลสุขภาพของตนเอง อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.97$ )
2. ท่านสามารถทำงานควบคู่กับการดูแลสมาชิกในครอบครัวได้เป็นอย่างดี อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.90$ )
3. ท่านสามารถจัดสรรเวลาของตนเอง ครอบครัว สังคม และการทำงานได้เป็นอย่างดี อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.86$ )
4. การทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการศึกษาต่อ การออกกำลังกาย การท่องเที่ยวและการพักผ่อนอื่นๆ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.77$ )

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านคุณภาพชีวิตในที่ทำงานของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ ในส่วนของสิทธิของพนักงาน

สิทธิของพนักงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
37. หน่วยงานของท่านกำหนดกฎระเบียบที่ดี มีประสิทธิภาพเหมาะสมกับการปฏิบัติ	3.83	0.77	มาก
38. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเสมอภาคและยุติธรรมในการทำงาน	3.83	0.88	มาก
39. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็น	3.83	0.81	มาก
40. ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ต่างเคารพสิทธิหน้าที่ซึ่งกันและกัน	3.88	0.76	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.84</b>	<b>0.81</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.14 แสดงให้เห็นว่า ระดับสิทธิของพนักงานของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ ทั้ง 4 รายการ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.84 ซึ่งสามารถจำแนกแต่ละรายการเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

1. ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ต่างเคารพสิทธิหน้าที่ซึ่งกันและกัน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.88$ )
2. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.83$ )
3. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเสมอภาคและยุติธรรมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.83$ )
4. หน่วยงานของท่านกำหนดกฎระเบียบที่ดี มีประสิทธิภาพเหมาะสมกับการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.83$ )

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านคุณภาพชีวิตในที่ทำงานของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ ในส่วนของความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
41. ท่านมีโอกาสได้ร่วมงานกับหน่วยงานภายนอก	3.68	0.83	มาก
42. ท่านมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือสังคม และชุมชน	3.69	0.79	มาก
43. ท่านมีส่วนส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงานกับสังคม	3.73	0.79	มาก
44. บุคลากรในหน่วยงานของท่านได้รับการยอมรับจากสังคม	3.94	0.67	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.76</b>	<b>0.77</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.15 แสดงให้เห็นว่า ระดับความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ ทั้ง 4 รายการ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.76 ซึ่งสามารถจำแนกแต่ละรายการเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

1. บุคลากรในหน่วยงานของท่าน ได้รับการยอมรับจากสังคม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.94$ )
2. ท่านมีส่วนส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงานกับสังคม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.73$ )
3. ท่านมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือสังคม และชุมชน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.69$ )
4. ท่านมีโอกาสได้ร่วมงานกับหน่วยงานภายนอก อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.68$ )

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่

ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
45. ท่านปฏิบัติงานด้วยความละเอียดรอบคอบ ทันเวลา ตามเป้าหมายเสมอ	4.11	0.68	มาก
46. เมื่องานที่ท่านปฏิบัติเกิดข้อผิดพลาด ท่านปรับปรุงแก้ไขเสมอ	4.18	0.68	มาก
47. ท่านปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และภักดีต่อองค์กร	4.37	0.64	มากที่สุด
48. ท่านเต็มใจให้ความช่วยเหลือและร่วมมือ ในงานนอกเหนืองานประจำ	4.28	0.63	มากที่สุด
49. ท่านมีความเอาใจใส่ กระตือรือร้น และ เต็มใจให้บริการ	4.30	0.66	มากที่สุด
50. ท่านภูมิใจในหน้าที่การงานที่ได้รับมอบ	4.32	0.79	มากที่สุด
51. ท่านต้องการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ	4.33	0.65	มากที่สุด
52. ท่านมีความศรัทธาในงาน หัวหน้างานและองค์กร	4.21	0.71	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>4.26</b>	<b>0.68</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 4.16 แสดงให้เห็นว่า ระดับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ ทั้ง 8 รายการ อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.26 ซึ่งสามารถจำแนกแต่ละรายการเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

1. ท่านปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และภักดีต่อองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.37$ )
2. ท่านต้องการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.33$ )
3. ท่านภูมิใจในหน้าที่การงานที่ได้รับมอบ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.32$ )
4. ท่านมีความเอาใจใส่ กระตือรือร้น และเต็มใจให้บริการ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.30$ )



5. ท่านเต็มใจให้ความช่วยเหลือและร่วมมือในงานนอกเหนืองานประจำ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.28$ )
6. ท่านมีความศรัทธาในงาน หัวหน้างาน และองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.21$ )
7. เมื่องานที่ท่านปฏิบัติเกิดข้อผิดพลาด ท่านปรับปรุงแก้ไขเสมอ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.18$ )
8. ท่านปฏิบัติงานด้วยความละเอียดรอบคอบ ทันเวลา ตามเป้าหมายเสมอ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.11$ )

### ส่วนที่ 3 การหาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่

ตารางที่ 4.17 ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่

ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ประสิทธิภาพการทำงาน
ความภาคภูมิใจและความจงรักภักดีต่อองค์กร	0.668**
ความพยายามทุ่มเทในการปฏิบัติงาน	0.751**
ความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร	0.583**
ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	0.380**
ความสะดวกและความปลอดภัยในการทำงาน	0.490**
การพัฒนาความรู้ความสามารถ	0.584**
ความเจริญเติบโตและความมั่นคง	0.523**
ด้านการบูรณาการทางสังคม	0.657**
ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	0.563**
สิทธิของพนักงาน	0.581**
ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	0.601**

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานในทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยสามารถสรุปได้ดังนี้

ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรที่มีระดับความสัมพันธ์สูงที่สุดกับประสิทธิภาพการทำงาน ได้แก่ ความพยายามทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ( $r = 0.751$ ) รองลงมา ได้แก่ ความภาคภูมิใจและความจงรักภักดีต่อองค์กร ( $r = 0.668$ )

ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีระดับความสัมพันธ์สูงที่สุดกับประสิทธิภาพการทำงาน ได้แก่ ด้านการบูรณาการทางสังคม ( $r = 0.657$ ) รองลงมา ได้แก่ ความเกี่ยวข้องกับสังคมกับสังคม ( $r = 0.601$ )

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) มีผลการวิเคราะห์แสดงได้ดังตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่

	SS	df	MS	F	Sig.
Regression	54.950	11	4.995	53.039	0.000 <sup>b</sup>
Residual	23.734	252	0.094		
Total	78.685	263			

a. Dependent Variable: ประสิทธิภาพการทำงาน

b. Predictors: (Constant) ความเกี่ยวข้อง ความภาคภูมิใจ ความสมดุล ค่าตอบแทน การบูรณาการ ความสะดวก ความต้องการ ความเจริญเติบโต ความพยายามทุ่มเท การพัฒนาความรู้ สิทธิ

\* $p < 0.05$

$R = 0.836$

$R^2 = 0.698$

จากตารางที่ 4.18 ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.836 และมีความสัมพันธ์รวม 69.80%

การวิเคราะห์ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) มีผลการวิเคราะห์ที่แสดงได้ดังนี้

ตารางที่ 4.19 การวิเคราะห์ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่

ปัจจัย	ประสิทธิภาพการทำงาน						
	B	Std.Error	Beta	t	Sig	Tolerance	VIF
ค่าคงที่	0.522	0.167		3.121	0.002		
ความภาคภูมิใจและความจงรักภักดีต่อองค์กร	0.137	0.056	0.142	2.429	0.016	0.351	2.850
ความพยายามทุ่มเทในการปฏิบัติงาน	0.376	0.055	0.422	6.800	0.000*	0.311	3.219
ความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร	0.009	0.052	0.010	0.166	0.868	0.305	3.275
ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	-0.093	0.038	-0.136	-2.419	0.016*	0.381	2.622
ความสะดวกและความปลอดภัยในการทำงาน	0.028	0.049	0.035	0.576	0.565	0.322	3.103
การพัฒนาความรู้ความสามารถ	-0.009	0.051	-0.012	-0.171	0.864	0.260	3.841
ความเจริญเติบโตและความมั่นคง	-0.072	0.046	-0.104	-1.549	0.123	0.263	3.795
ด้านการบูรณาการทางสังคม	0.177	0.055	0.185	3.231	0.001*	0.366	2.734
ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	0.087	0.037	0.119	2.349	0.020*	0.464	2.156
สิทธิของพนักงาน	0.120	0.061	0.156	1.976	0.049*	0.193	5.180
ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	0.134	0.045	0.162	2.986	0.003*	0.407	2.455

จากตารางที่ 4.19 ผลจากการทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ พบว่าปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่

1. ปัจจัยด้านความภาคภูมิใจและความจงรักภักดีต่อองค์กร (sig.=0.016)
2. ปัจจัยด้านความพยายามทุ่มเทในการปฏิบัติงาน (sig.=0.000)
3. ปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (sig.=0.016)
4. ปัจจัยด้านการบูรณาการทางสังคม (sig.=0.001)
5. ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (sig.=0.020)
6. ปัจจัยด้านสิทธิของพนักงาน (sig.=0.049)
7. ปัจจัยด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (sig.=0.003)

ในการคัดเลือกตัวแปรเพื่อใช้สำหรับพยากรณ์ด้านความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ ผู้ศึกษาใช้วิธี Stepwise ในการคัดเลือกตัวแปร โดยโปรแกรม SPSS ได้ทำการคัดเลือกตัวแปรเข้ามา 6 ตัวแปร ซึ่งประกอบไปด้วย

1. ปัจจัยด้านความพยายามทุ่มเทในการปฏิบัติงาน
2. ปัจจัยด้านการบูรณาการทางสังคม
3. ปัจจัยด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม
4. ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน
5. ปัจจัยด้านความภาคภูมิใจและความจงรักภักดีต่อองค์กร
6. ปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ

ตารางที่ 4.20 ค่าน้ำหนักความสำคัญของการพยากรณ์ด้านความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิต  
ในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำ  
ขนาดใหญ่

ปัจจัย	B	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	0.561		3.448	0.001
ความพยายามทุ่มเทในการปฏิบัติงาน	0.360	0.405	7.102	0
การบูรณาการทางสังคม	0.193	0.201	3.669	0
ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	0.158	0.190	3.766	0
ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	0.103	0.142	2.999	0.003
ความภาคภูมิใจและความจงรักภักดีต่อองค์กร	0.148	0.153	2.745	0.006
ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	-0.076	-0.110	-2.358	0.019

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ความพยายามทุ่มเทในการปฏิบัติงาน การบูรณาการทางสังคม ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ความภาคภูมิใจและความจงรักภักดีต่อองค์กร ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ มีค่าเท่ากับ 0.405, 0.201, 0.190, 0.142, 0.153, -0.110 ตามลำดับ โดยตัวพยากรณ์ทั้ง 6 ตัวสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ ได้ร้อยละ 69.10% ( $R^2 = 0.691$ ) มีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ 0.30778 สำหรับสมการที่ใช้พยากรณ์มีรายละเอียด ดังนี้

Y	แทน	ประสิทธิภาพการทำงาน
Z	แทน	คะแนนมาตรฐาน
X <sub>1</sub>	แทน	ความพยายามทุ่มเทในการปฏิบัติงาน
X <sub>2</sub>	แทน	การบูรณาการทางสังคม
X <sub>3</sub>	แทน	ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม
X <sub>4</sub>	แทน	ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน
X <sub>5</sub>	แทน	ความภาคภูมิใจและความจงรักภักดีต่อองค์กร
X <sub>6</sub>	แทน	ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ

สมการในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 0.561+0.360X_1+0.193X_2+0.158X_3+0.103X_4+0.148X_5-0.076X_6$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = 0.405X_1+0.201X_2+0.190X_3+0.142X_4+0.153X_5-0.110X_6$$



## บทที่ 5

### สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษานี้ เป็นการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ ซึ่งผู้ศึกษาสามารถสรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ได้ดังนี้

#### 1. สรุปการศึกษา

##### 1.1 วัตถุประสงค์การศึกษา

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันองค์กรและคุณภาพชีวิตของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่

1.1.2 เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่

1.1.3 เพื่อศึกษาความผูกพันและคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่

##### 1.2 สมมติฐานการศึกษา

1.2.1 ความผูกพันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่

1.2.2 คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่

##### 1.3 วิธีดำเนินการศึกษา

1.3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ คือ บุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ จำนวน 787 คน (ข้อมูลจากงานบริหารบุคคลและสวัสดิการ สำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ ณ เดือนพฤษภาคม 2560) คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ทาโร่ ยามาเน่ ได้จำนวนทั้งสิ้น 265 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)



**1.3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา** ในการศึกษานี้ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการศึกษา โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ ประกอบด้วย (1) ความภาคภูมิใจและความจงรักภักดีต่อองค์กร (2) ความพยายามทุ่มเทในการปฏิบัติงาน (3) ความต้องการเป็นสมาชิกในองค์กร

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในที่ทำงานของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ ประกอบด้วย (1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (2) ความสะดวกและความปลอดภัยในการทำงาน (3) การพัฒนาความรู้ความสามารถ (4) ความเจริญเติบโตและความมั่นคง (5) ด้านการบูรณาการทางสังคม (6) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (7) สิทธิของพนักงาน (8) ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ ประกอบด้วย (1) การทำงานให้บรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จ และ (2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็น

**1.3.3 การวิเคราะห์ข้อมูล** ผู้ศึกษาได้นำผลการตอบแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS นำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การหาความสัมพันธ์ของตัวแปรด้วยวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

## 1.4 ผลการศึกษา

**1.4.1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล**ของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่

เพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 69.10 และเพศหญิง จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 30.90

อายุ ส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 35.10

ระดับการศึกษา ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 40.76

สถานภาพการรับราชการ ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 46.41

อายุราชการ ส่วนใหญ่มีอายุราชการน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 143 คน คิดเป็น ร้อยละ 54

ระดับรายได้ต่อเดือน ส่วนใหญ่มีรายได้ระหว่าง 15,001 – 25,000 บาท จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 40

**1.4.2 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่**  
พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กร ทั้ง 3 ปัจจัย มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.22 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความพยายามทุ่มเทในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.35$ ) รองลงมา ด้านความภาคภูมิใจและความจงรักภักดีต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 4.32$ ) และด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 3.99$ )

**1.4.3 ระดับคุณภาพชีวิตในที่ทำงานของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่**  
พบว่า ระดับคุณภาพชีวิต ทั้ง 8 ปัจจัย มีระดับคุณภาพชีวิตในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 3.80$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการบูรณาการทางสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.03$ ) รองลงมา ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 3.88$ ) ด้านสิทธิของพนักงาน มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 3.84$ ) ด้านการพัฒนาความรู้และความสามารถ และด้านความเจริญเติบโตและความมั่นคง มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 3.79$ ) ซึ่งมีความใกล้เคียงกัน ด้านความเกี่ยวข้องกับสังคมมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 3.76$ ) ด้านความสะอาดและความปลอดภัยในการทำงานมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 3.69$ ) และด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 3.61$ )

**1.4.4 ระดับประสิทธิภาพการทำงาน of บุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่**  
พบว่า ระดับประสิทธิภาพในการทำงาน ทั้ง 2 ปัจจัย มีระดับประสิทธิภาพในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 4.27$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.29$ ) และรองลงมาคือ ด้านการทำงานให้บรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 4.24$ )

**1.4.5 ผลการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่** พบว่า ความผูกพันและคุณภาพชีวิตในการทำงานในทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01 หมายความว่า บุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่มีระดับความผูกพันและระดับคุณภาพชีวิตเพิ่มขึ้น ประสิทธิภาพการทำงานก็จะเพิ่มไปในทิศทางเดียวกัน

**1.4.6 ผลจากการทดสอบสมมติฐาน** โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณพบว่า ปัจจัยความผูกพันและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานในทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยสามารถสรุปได้ดังนี้

ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรที่มีระดับความสัมพันธ์สูงที่สุดกับประสิทธิภาพการทำงาน ได้แก่ ความพยายามทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ( $r = 0.751$ ) รองลงมาได้แก่ ความภาคภูมิใจและความจงรักภักดีต่อองค์กร ( $r = 0.668$ )

ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีระดับความสัมพันธ์สูงที่สุดกับประสิทธิภาพการทำงาน ได้แก่ ด้านการบูรณาการทางสังคม ( $r = 0.657$ ) รองลงมา ได้แก่ ความเกี่ยวข้องกับสังคม ( $r = 0.601$ )

ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.836 และมีความสัมพันธ์ร่วม 69.80%

ค่าน้ำหนักความสำคัญของการพยากรณ์ด้านความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ พบว่า ความพยายามทุ่มเทในการปฏิบัติงาน การบูรณาการทางสังคม ความเกี่ยวข้องกับสังคม ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ความภาคภูมิใจและความจงรักภักดีต่อองค์กร ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ มีค่าเท่ากับ 0.405, 0.201, 0.190, 0.142, 0.153, -0.110 ตามลำดับ

## 2. อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่องความผูกพันและคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ ผู้ศึกษาสามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาได้ ดังนี้

**2.1 ระดับความผูกพันและคุณภาพชีวิตของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่**  
 ระดับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ ทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.22 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ ทั้ง 8 รายการ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.80 สอดคล้องกับ สมบุญ ศรีเมือง, ชัยยวัชรชนัน ขุนทองจันทร์, อัจฉรา พุฒิมา (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน ซึ่งอยู่ในระดับมาก ทั้ง 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความภาคภูมิใจและจงรักภักดี ด้านการดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และด้านความพยายามปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอยู่ในระดับมาก จะเห็นได้ว่าระดับความผูกพันของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่และกรมชลประทานอยู่ในระดับมาก สนับสนุนแนวคิดของ Streers and Porter ว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร คือ ธรรมชาติของมนุษย์ ซึ่งประกอบด้วยความต้องการ ความปรารถนา ทักษะความรู้ มีความคาดหวังที่จะทำงานซึ่งหากองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลได้ บุคคลนั้นจะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความผูกพันต่อองค์กร

**2.2 ระดับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่**  
 ระดับการทำงานให้บรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ ทั้ง 8 รายการ อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.26 สอดคล้องกับ สมยศ แยมเพื่อน (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท เอเซีย น มารี น เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ซึ่งพบว่าระดับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมในแต่ละด้านอยู่ในระดับดี ทั้งด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพ และด้านผลผลิต

**2.3 ระดับความผูกพันและคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน**  
 ของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ พบว่า ด้านความผูกพันต่อองค์กรในแง่ความพยายามทุ่มเทในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ สอดคล้องกับ อรุสดา ดุสิตรัตนกุล (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เฉพาะกรณีของบุคลากรส่วนกลาง ซึ่งปัจจัยด้านความผูกพันกับหน่วยงานของบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพในการทำงาน ทั้งนี้สามารถอธิบายได้ว่า ความผูกพันขององค์กรเป็นความปรารถนาและความเต็มใจของบุคลากรที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในองค์กร บุคลากรที่มีความผูกพันกับองค์กรจะมีความรู้สึกว่าการทำประโยชน์เพื่อองค์กรเป็นสิ่งที่ต้องรับผิดชอบ รวมทั้งการที่บุคคลคิดว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนั้นเป็นแรงผลักดันในการ

ทำงานยิ่งขึ้น ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในแง่การบูรณาการทางสังคม ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ความภาคภูมิใจและความจงรักภักดีต่อองค์กร ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ สอดคล้องกับ สุดารัตน์ ครุฑสถึก (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ความผูกพันต่อองค์กรและการสื่อสารในองค์กรส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ระดับความคิดเห็นโดยรวมเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร คือ ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

ทั้งนี้ เป็นเพราะสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ได้ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรของกรมชลประทาน ประจำปีงบประมาณ 2559 – 2561 เพื่อให้เป็นไปตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวดที่ 5 การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล เพื่อให้บุคลากรของกรมชลประทานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และจะมีผลต่อความผาสุกในชีวิตโดยรวมของตนเอง อันเกิดขึ้นในองค์กร การทำงานโดยเฉพาะในองค์กรที่ต้องการแรงจูงใจและรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีค่าให้อยู่กับองค์กรต่อไป จากผลการศึกษา บุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่มีความผูกพันและมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี จะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงาน บุคลากรจะเกิดความรักความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร และเต็มใจทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ เพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์กร ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริง มุ่งเน้นความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

### 3. ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาศึกษาทำให้ทราบถึงระดับความผูกพันและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะดังนี้



### 3.1 ข้อเสนอแนะจากการศึกษาครั้งนี้

3.1.1 บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุต่ำกว่า 35 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี สถานภาพการรับราชการ มีอายุราชการ น้อยกว่า 10 ปี ส่วนใหญ่มีรายได้ระหว่าง 15,001 – 25,000 บาท ซึ่งพบว่าบุคลากรส่วนใหญ่ มีอายุน้อย เพิ่งได้รับการบรรจุ งานบริหารบุคคลและสวัสดิการ ต้องมีการปรับตัวให้สอดคล้องกับสังคมยุคใหม่ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ในปัจจุบันพบว่า กลุ่ม Gen Y เริ่มเข้ามาเป็นสมาชิกองค์การเพิ่มขึ้น ซึ่งกลายมาเป็นการทำงานระหว่างคน 3 รุ่น ซึ่งเป็นเรื่องที่ทำนายขององค์การในการบริหารคนที่มีความแตกต่างกัน เพื่อให้การทำงานภายใต้ความหลากหลายให้ประสบความสำเร็จ ควรมีการกำหนดเป้าหมาย เพื่อสร้างความมั่นคง และการพัฒนา ก้าวหน้าอยู่เสมอ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การ

3.1.2 ด้านความผูกพันต่อองค์การ ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ เนื่องจากการศึกษาภาพรวมของระดับความผูกพันที่มีต่อองค์การของสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ ยังอยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านอื่นๆ จะอยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้น งานบริหารและสวัสดิการ ควรจัดกิจกรรมให้บุคลากรมีพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เพื่อที่จะทำให้บุคคลมีผลการปฏิบัติงานที่ดี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับสูงและมีแนวโน้มที่จะทำให้ได้รับการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด ความต้องการเป็นสมาชิกขององค์การ ผลของพฤติกรรมต่อประสิทธิภาพขององค์การ เป็นการส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานเนื่องจาก เป็นการช่วยเสริมสร้างผลิตภาพในด้านการจัดการ มีทรัพยากรบุคคลที่มุ่งในการสร้างผลงานให้บรรลุเป้าหมาย สามารถรักษา และดึงดูดให้บุคลากรที่ดีให้คงอยู่ในองค์การต่อไป

3.1.3 ด้านคุณภาพชีวิตในที่ทำงาน ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ดังนั้น งานบริหารและสวัสดิการ ควรคำนึงถึงค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน จะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิต ตามมาตรฐานการครองชีพที่สามเหตุสมผลในสังคมปัจจุบัน และให้ค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรม ก็เกิดจากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน หรือเปรียบเทียบจากการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน และควรมีสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจข้าราชการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.1.4 จากการวิเคราะห์ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่า ความพยายามทุ่มเทในการปฏิบัติงาน การบูรณาการทางสังคม ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ความสมดุลระหว่างชีวิตกับ

การทำงาน ความภาคภูมิใจและความจงรักภักดีต่อองค์กร ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่

เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ ควรส่งเสริมด้านต่างๆ ดังนี้

(1) ด้านความผูกพันต่อองค์กร ในแง่ของความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร อาจทำโดยการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานให้แก่บุคลากรให้มีพฤติกรรมทำให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ พฤติกรรมทำให้ความร่วมมือ เป็นต้น ซึ่งพฤติกรรมต่างๆ เหล่านี้ก็คือพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

(2) ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน สำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ได้ดำเนินการตระหนักในคุณค่าของบุคลากร โดยได้ดำเนินการตามแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรกรมชลประทาน อย่างสม่ำเสมอ จากผลการวิเคราะห์ ปัจจัยที่ควรส่งเสริม คือการพัฒนาความรู้ความสามารถ ให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

### 3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาศึกษาครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาความผูกพันและคุณภาพชีวิตในการทำงานซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่อย่างต่อเนื่อง เนื่องจากเมื่อเวลาผ่านไป สภาวะแวดล้อม เศรษฐกิจ สังคม อาจมีการเปลี่ยนแปลง และส่งผลกระทบต่อความผูกพันและคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้ประโยชน์ในการปรับปรุง พัฒนา และกำหนดแนวทางการดำเนินงานของบุคลากรของสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ให้ทันยุคทันสมัย ให้บุคลากรมีความพึงพอใจ และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีค่าให้อยู่กับองค์กรลุ่่มเทกำลังกายและกำลังใจ เพื่อปฏิบัติการกิจของสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างแน่นอน





บรรณานุกรม

## บรรณานุกรม

- ขวัญตา พระชาติ. (2554). *คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอัยการ* (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยทักษิณ, สงขลา.
- จิตติมา หลักทอง. (2557). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรม ยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี*. (งานนิพนธ์ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- เมธี ไพโรชิต. (2556). *การหาปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงาน กรณีศึกษา: บริษัท สุธานี จำกัด*. (สารนิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตร มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี, กรุงเทพมหานคร.
- วราภรณ์ ลีเลิศพันธ์. (2557). *ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เนชั่น บรอดแคสติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)*. (การค้นคว้าอิสระปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเนชั่น, กรุงเทพมหานคร.
- เศรษฐศาสตร์ ไชยแสง. (2553). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร วิทยาลัยราชพฤกษ์*. (การศึกษางานวิชาการค้นคว้าอิสระปริญญาศิลปศาสตรมหา บัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- สมจิตร จันทร์เพ็ญ. (2557). *ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน)*. (การค้นคว้าอิสระปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- สมบุญ ศรีเมือง, ชัยยวัชรธน์ ขุนทองจันทร์, อัจฉรา พุฒิมา. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่าง ความผูกพันในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน*. (กลุ่มสวัสดิการและพัฒนาคุณภาพชีวิต สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล). กรมชลประทาน, กรุงเทพมหานคร.

- สมยศ เข้มเพื่อน. (2551). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท เอเชีย นามารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน).* (การค้นคว้าอิสระปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, นครนายก.
- สุดารัตน์ คุรุทสิก. (2557). *ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร.* (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร, กรุงเทพมหานคร.
- แสงเดือน รักษาใจ. (2554). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัท กรุงเทพมหานครประกันภัย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่.* (การค้นคว้าอิสระปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพมหานคร.
- อรสุดา ดุสิตรัตนกุล. (2557). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เฉพาะกรณีของบุคลากรส่วนกลาง.* (การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). สถาบันบัณฑิต พัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- Edward L. Gubman. (1998). *Aligning strategy and people to achieve extraordinary results.* McGraw-Hill.
- Eisenberger, R., Fasolo, P., & David – LaMastro, V. (1990). Perceived Organizational Support and Employee Diligence, Commitment, and Innovation. *Journal of Applied Psychology*, 75, 51 – 59.
- Huse, E.F. and T.G. Cummings. 1985. *Organization Development and Change.* Minnesota: West Publishing. อ้างถึงใน พรสุข อัสวนิเวศน์, ร.อ.หญิง. 2541. *คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีโรงงานวัดบูรณะเปิด ทหารกรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและ พลังงานทหาร จังหวัดนครสวรรค์.* กรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- Mowday, R. T., Steers, R.M. and Porter, L.W. (1979). The measure of organization commitment. *Journal of Vocational Behavior.*

- O'Reilly, C. A. III.; Jennifer, C. and Caldwell, D. F. (1991). People and Organizational Culture: A Profile Comparison Approach to Assessing Person-Organization Fit. *Academy of Management Journal*.
- Walton, Richard E. (1973). Quality of Working Life: What is it?. *Sloan Management Review*
- Walton, Richard E. (1974). Improving Quality of Work Life. *Harvard Business Review*.
- Walton. (1975). *Criteria for Quality of Working Life*. In Loues E. Davis and Albert B. Cherns (eds.). *The Quality of Working Life*. New York: Free Press.





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัย

สกลนครราชภัฏ

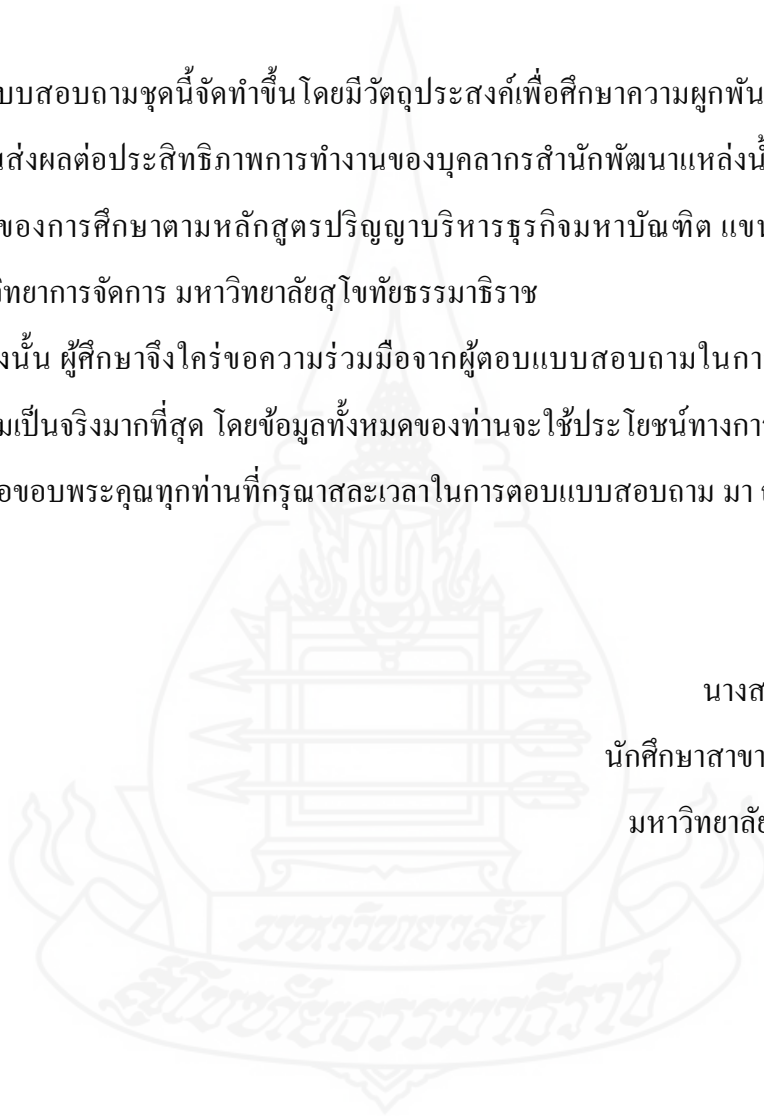
**แบบสอบถาม****ความผูกพันและคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน  
ของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่**

แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันและคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงใคร่ขอความร่วมมือจากผู้ตอบแบบสอบถามในการให้ข้อมูลที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด โดยข้อมูลทั้งหมดของท่านจะใช้ประโยชน์ทางการศึกษาเท่านั้น

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม มา ณ โอกาสนี้

นางสาวจันทิรา สุขพิลาภ  
นักศึกษสาขาวิชาวิทยาการจัดการ  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช



### ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  ที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุด

1. เพศ  ชาย  หญิง
2. อายุ  ต่ำกว่า 35 ปี  36 – 40 ปี  41 – 45 ปี  
 46 – 50 ปี  51 – 55 ปี  มากกว่า 55 ปี
3. วุฒิการศึกษา  ต่ำกว่าปริญญาตรี  ปริญญาตรี  สูงกว่าปริญญาตรี
4. สถานภาพการรับราชการ  
 ข้าราชการ  พนักงานราชการ  ลูกจ้างประจำ
5. อายุราชการ  น้อยกว่า 10 ปี  10 – 20 ปี  21 – 30 ปี  มากกว่า 30 ปี
6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน  
 ต่ำกว่า 15,000 บาท  15,000 – 25,000 บาท  
 25,001 – 35,000 บาท  35,001 – 45,000 บาท  
 45,001 บาทขึ้นไป



## ส่วนที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ท่านเห็นว่าตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงช่องเดียว

- 5 ระดับความคิดเห็นที่ท่าน เห็นด้วยมากที่สุด
- 4 ระดับความคิดเห็นที่ท่าน เห็นด้วยมาก
- 3 ระดับความคิดเห็นที่ท่าน เห็นด้วยปานกลาง
- 2 ระดับความคิดเห็นที่ท่าน เห็นด้วยน้อย
- 1 ระดับความคิดเห็นที่ท่าน เห็นด้วยน้อยที่สุด

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
<b>ความภาคภูมิใจและความจงรักภักดีต่อองค์กร</b>					
1. เมื่อองค์กรมีความก้าวหน้าพัฒนามากขึ้น ท่านมีความภาคภูมิใจตามไปด้วย					
2. ท่านคิดว่าในการทำงานควรคำนึงถึงผลประโยชน์ ของหน่วยงานเป็นสำคัญก่อนนึกถึงประโยชน์ส่วนตัว					
3. ท่านมีความซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อองค์กร โดยคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นที่ตั้ง					
4. บุคลากรในหน่วยงานของท่านประพฤติตน เป็นแบบอย่างที่ดีต่อสมาชิกในองค์กร					
<b>ความพยายามทุ่มเทในการปฏิบัติงาน</b>					
5. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้ ความสามารถ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร					
6. ท่านทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่ทั้งในและนอกเวลา ราชการ					

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
<b>ความพยายามทุ่มเทในการปฏิบัติงาน (ต่อ)</b>					
7. ท่านเต็มใจและยินดีที่จะปฏิบัติตามนโยบายขององค์กรอย่างเคร่งครัด					
8. ท่านนำความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนางานและปรับปรุงงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง					
<b>ความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร</b>					
9. ท่านพอใจในการจัดแบ่งเวลาสำหรับกิจกรรมต่าง ๆ ในแต่ละวันของท่าน					
10. ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาของท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร					
11. ผู้บังคับบัญชาของท่านสร้างสายสัมพันธ์ในการทำงานที่ดีกับสมาชิกทุกคนในองค์กร					
12. เมื่อท่านทำงานในองค์กรแห่งนี้ ท่านมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร					

ส่วนที่ 3 คุณภาพชีวิตในที่ทำงานของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
<b>คำตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ</b>					
13. ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบัน มีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติอยู่ เหมาะสมกับค่าครองชีพและเศรษฐกิจในปัจจุบัน					
14. การประเมินผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นไปด้วย ความยุติธรรมและโปร่งใส					
15. ระบบการจัดสวัสดิการมีความเหมาะสม เพียงพอ					
16. หน่วยงานมีกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพกายและ สุขภาพจิตสม่ำเสมอ					
<b>ความสะดวกและความปลอดภัยในการทำงาน</b>					
17. สภาพแวดล้อมและบรรยากาศทั่วไปในที่ทำงาน เช่น เสียง แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศมีความเหมาะสม และส่งเสริมให้ท่านปฏิบัติงานได้สะดวก					
18. หน่วยงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกหรือการจัด บริการเพียงพอต่อการทำงานและเพียงพอต่อ บุคลากร					
19. ท่านรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินตลอดเวลา ที่ปฏิบัติงาน					
20. หน่วยงานมีแหล่งเรียนรู้ เช่น มุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน					

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
<b>การพัฒนาความรู้ความสามารถ</b>					
21. ท่านได้รับการพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมกับงานที่ได้รับผิดชอบเสมอ หรือเพื่อก้าวเข้าสู่ตำแหน่งที่สูง					
22. หน่วยงานให้โอกาสเข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มเติมเสมอ					
23. งานที่ท่านทำมีโอกาใช้ความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์					
24. ผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนให้ท่านมีโอกาส ศึกษาต่อในระดับสูง เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ					
<b>ความเจริญเติบโตและความมั่นคง</b>					
25. ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงาน ตามความสามารถ					
26. ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบ อย่างมีคุณธรรม					
27. งานที่ท่านทำอยู่ทำให้ท่านมีเกียรติ มีชื่อเสียงและ มีโอกาก้าวหน้า					
28. ท่านพอใจกับงานในปัจจุบัน โดยไม่รู้สึกเบื่อหน่าย					
<b>ด้านการบูรณาการทางสังคม</b>					
29. ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน					
30. เมื่อท่านทำงานร่วมกับผู้อื่น ท่านมีความพึงพอใจ ในผลงานที่ออกมา					
31. ท่านได้รับความไว้วางใจในการทำงานจาก ผู้บังคับบัญชา					
32. ท่านพอใจกับการได้รับความช่วยเหลือ จากเพื่อนร่วมงาน					

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
<b>ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน</b>					
33. ท่านสามารถทำงานควบคู่กับการดูแลสมาชิก ในครอบครัวได้ เป็นอย่างดี					
34. การทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดูแล สุขภาพตนเอง					
35. ท่านสามารถจัดสรรเวลาของตนเอง ครอบครัว สังคม และการทำงานได้เป็นอย่างดี					
36. การทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการศึกษาต่อ การออกกำลังกาย การท่องเที่ยว และการพักผ่อนอื่นๆ					
<b>สิทธิของพนักงาน</b>					
37. หน่วยงานของท่านกำหนดกฎระเบียบที่ดี มีประสิทธิภาพเหมาะสมกับการปฏิบัติ					
38. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเสมอภาคและยุติธรรม ในการทำงาน					
39. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านแสดง ความคิดเห็น					
40. ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ต่างเคารพสิทธิหน้าที่ ซึ่งกันและกัน					
<b>ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม</b>					
41. ท่านมีโอกาสได้ร่วมงานกับหน่วยงานภายนอก					
42. ท่านมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือ สังคม และชุมชน					
43. ท่านมีส่วนส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมต่างๆ ของ หน่วยงานกับสังคม					
44. บุคลากรในหน่วยงานของท่าน ได้รับการยอมรับจาก สังคม					

ส่วนที่ 4 ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่

ประสิทธิภาพการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
45. ท่านปฏิบัติงานด้วยความละเอียดรอบคอบ ทันเวลา ตามเป้าหมายเสมอ					
46. เมื่องานที่ท่านปฏิบัติเกิดข้อผิดพลาด ท่านปรับปรุงแก้ไขเสมอ					
47. ท่านปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และภักดีต่อองค์กร					
48. ท่านเต็มใจให้ความช่วยเหลือและร่วมมือในงาน นอกเหนืองานประจำ					
49. ท่านมีความเอาใจใส่ กระตือรือร้น และเต็มใจให้บริการ					
50. ท่านภูมิใจในหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมาย					
51. ท่านต้องการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ					
52. ท่านมีความศรัทธาในงาน หัวหน้างาน และองค์กร					

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็น

---



---



---



---



---



---



---



---



---



---

ขอขอบคุณทุกท่านที่กรุณาใช้เวลา ในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

## ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางสาวจันทิรา สุขพิลาภ
วัน เดือน ปีเกิด	2 เมษายน 2522
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดชุมพร
ประวัติการศึกษา	บริหารธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ ปี 2545
สถานที่ทำงาน	สำนักงานก่อสร้างชลประทานขนาดใหญ่ที่ 12 สำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ กรมชลประทาน
ตำแหน่ง	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน

