

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จ.พระนครศรีอยุธยา

Factors affecting Organizational Commitment of employees in

Provincial Electricity Authority District 1 (Central Region), Phra Nakhon Si Ayutthaya Province

รติมา พึ่งสมบัติ

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Ratima Pheungsombut

E-mail: ratima.psb@gmail.com

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน ที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จ.พระนครศรีอยุธยา 2) เพื่อศึกษาปัจจัยจิตใจ ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านสัมพันธภาพ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จ.พระนครศรีอยุธยา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่กับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จ.พระนครศรีอยุธยา จำนวน 200 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ t-test สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD และสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จ.พระนครศรีอยุธยา ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานต่างกัน นอกจากนี้ ปัจจัยจิตใจ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (ภาคกลาง) จ.พระนครศรีอยุธยา

คำสำคัญ: ความผูกพันในองค์กร; ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร

Abstract

The objectives of this study were 1) to study personal factors such as sex, age, marriage status, degree of study, period of employment, and monthly income that affected to Organizational commitment in Provincial Electricity Authority District 1 (Central Region), Phra Nakhon Si Ayutthaya Province 2) to study motivation factors such as job advancement, Responsibility and include work itself, Relationship with supervisors and colleagues, Compensation and benefits, working condition affecting the relationship of Organizational commitment of employees in Provincial Electricity Authority District 1 (Central Region), Phra Nakhon Si Ayutthaya Province.

The sample group was 200 people of employees in Provincial Electricity Authority District 1 (Central Region), Phra Nakhon Si Ayutthaya Province. The questionnaire was used to be a tool for collecting the data. The data collected were analyzed by using the frequency, percentage, mean and standard deviation. The hypotheses were tested by Independent Sample (t-test), One-way ANOVA (F-test), in case of its had statistical significant different testing a pair of variables by LSD was used to test hypothesis for each pair in order to see which pair are different and Multiple Regression Analysis.

The results of hypothesis testing showed that personal who worked in Provincial Electricity Authority District 1 (Central Region), Phra Nakhon Si Ayutthaya Province. had different personal factors such as age marriage status monthly income and degree of study that affected to Organizational commitment in Provincial Electricity Authority District 1 (Central Region), Phra Nakhon Si Ayutthaya. Moreover, motivation factors such as job advancement, working condition and Responsibility and include work itself had affecting the relationship of Organizational commitment of employees in Provincial Electricity Authority District 1 (Central Region), Phra Nakhon Si Ayutthaya.

Keywords: Organizational commitment; motivation factors

บทนำ

ความยั่งยืนนั้นหมายถึงการยืนหยัดอย่างต่อเนื่องไปในระยะยาว ฉะนั้นองค์กรที่มีเป้าหมายในการพัฒนาองค์กรให้ยั่งยืน (Sustainable Organization) จะต้องมีความวิสัยทัศน์ที่มองการณ์ไกล คิดทำสิ่งไหนไม่ใช้การหวังผลแค่ระยะสั้น แต่เป็นการวางรากฐานเพื่อให้องค์กรเติบโตได้ในระยะยาว การเติบโตในระยะยาวที่ดีนั้นก็ย่อมต้องมีรากฐานที่แข็งแกร่ง มีการวางแผนที่มองการณ์ไกล ตลอดจนคนในองค์กรให้ความร่วมมือในการขับเคลื่อนองค์กรไปในทิศทางที่วางไว้อย่างดีเยี่ยม รวมไปถึงสังคมยังส่งเสริมสนับสนุนให้องค์กรนั้นเจริญเติบโตและก้าวไปข้างหน้าอย่างไม่หยุดยั้งอีกด้วย (HR NOTE.asia, 2564)

โดยเมื่อถึงยุคของการเปลี่ยนแปลง ตัวแปรสำคัญที่ส่งผลให้องค์กรพัฒนาไปข้างหน้าสู่ความยั่งยืนหรือหยุดการพัฒนา คือ “ความผูกพัน” หรือ “Engagement” ในองค์กร เพราะความผูกพันเป็นตัวผสมผสานความเป็นหนึ่งเดียวกันขององค์กร จนทำให้กระบวนการทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งบางองค์กรให้ความสำคัญเรื่องการเสริมสร้างขีดความสามารถของบุคลากรมากกว่าการสร้าง ความผูกพันในองค์กรให้เกิดขึ้น การจะก้าวไปสู่ความยั่งยืนระหว่างพนักงานและองค์กรร่วมกันได้

ทั้งนี้ กระบวนการต่าง ๆ ในการเสริมสร้าง ความผูกพันในองค์กรต้องใช้เวลา ไม่ได้สร้างให้เกิดขึ้นภายในวันเดียว ซึ่งทุกสิ่งทุกอย่างจะต้องมาจากการหล่อหลอมทุก ๆ ปัจจัยให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (ปริยกร, 2564)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจในเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จ.พระนครศรีอยุธยา” ซึ่งจะทำการศึกษเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และปัจจัยจิตใจ ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านสัมพันธภาพ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จ.พระนครศรีอยุธยา เพื่อนำผลงานชิ้นนี้มาใช้ประโยชน์ในการเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรและบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จ.พระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อศึกษาปัจจัยจิตใจ ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านสัมพันธภาพ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จ.พระนครศรีอยุธยา

ขอบเขตของงานวิจัย

1. **ขอบเขตของประชากร** พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ที่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จ.พระนครศรีอยุธยา จำนวน 395 คน (ระบบข้อมูลทรัพยากรบุคคลการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค, 2565)
2. **ขอบเขตของกลุ่มตัวอย่าง** เนื่องจากทราบจำนวน พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ที่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จ.พระนครศรีอยุธยาที่แน่นอน การกำหนดกลุ่มตัวอย่างจึงกำหนดโดยการคำนวณโดยใช้สูตร Yamane มีระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ที่ค่าระดับความคลาดเคลื่อน 5% จึงได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมสำหรับการใช้งานวิจัย จำนวน 200 ตัวอย่าง
3. **ขอบเขตของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** ใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จ.พระนครศรีอยุธยา
4. **ขอบเขตด้านเนื้อหาและประเด็นการศึกษา** เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จ.พระนครศรีอยุธยา รวมถึงเพื่อศึกษาปัจจัยจิตใจ ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านสัมพันธภาพ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จ.พระนครศรีอยุธยา ดังนี้

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วยปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ปัจจัยจิตใจ ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันในองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จ.พระนครศรีอยุธยา
5. **ขอบเขตระยะเวลา** การดำเนินการวิจัยเริ่มตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2565 ถึง เดือนเมษายน พ.ศ. 2565

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบถึงความผูกพันในองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จ.พระนครศรีอยุธยา

2. เพื่อทราบถึงความผูกพันในองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จ.พระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กร

3. เพื่อทราบถึงปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จ.พระนครศรีอยุธยา เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรและบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ

ทบทวนวรรณกรรม

ในการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จ.พระนครศรีอยุธยา ได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการวิจัย โดยมีสาระสำคัญดังนี้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพัน

ความหมายความผูกพันในองค์กร

Backer (1960) ได้ให้ความหมายความผูกพันในองค์กรว่า ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรว่าเป็น สภาพของบุคคลที่ได้เข้าไปเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์ โดยมีการลงทุนกับสิ่งนั้น ๆ และสิ่งที่ลงทุนเหล่านั้น ได้แก่ การศึกษา อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นต้น ในที่สุดแล้ว บุคคลก็ต้องหวังผลประโยชน์ตอบแทนจากองค์กร ดังนั้น ระดับความผูกพันจะขึ้นอยู่กับความเข้มข้นและคุณภาพของสิ่งที่บุคคลนั้นลงทุนไป

Herbiniak & Alutto (1972) ได้อธิบายว่า ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร เป็นผลสืบเนื่องมาจาก ความสัมพันธ์หรือปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กร ในรูปของการลงทุนทางกายและสติปัญญาในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งจะทำให้เกิดความรู้สึกไม่เต็มใจที่จะออกจากองค์กรไปถึงแม้จะได้รับการเสนอเงินเดือน รายได้ ตำแหน่ง และความมีอิสระทางวิชาชีพ ตลอดจนสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานที่ดีกว่า จากองค์กรอื่นก็ตาม

กรรณก มาตรคำมี (2562) ที่อธิบายว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึก และการแสดงออกของพนักงานที่ยึดมั่น ยอมรับเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร และพร้อมที่จะปฏิบัติงานของตนอย่างเต็มความรู้ความสามารถเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายในการดำเนินการ

ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ เป็นความหลากหลายด้านภูมิหลังของบุคคล ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ลักษณะโครงสร้างของร่างกาย ความอาวุโสในการทำงาน เป็นต้น โดยจะแสดงถึงความเป็นมาของแต่ละบุคคลจากอดีตถึงปัจจุบัน ในหน่วยงานหรือในองค์กรต่าง ๆ ซึ่งประกอบด้วยพนักงานหรือบุคลากรในระดับต่าง ๆ ซึ่งมีลักษณะพฤติกรรม การแสดงออกที่แตกต่างกันมีสาเหตุมาจากความแตกต่างทางด้านประชากรศาสตร์หรือภูมิหลังของบุคคล สอดคล้องกับ กาญจนามิศิลป์ (2562) ลักษณะทางประชากรศาสตร์เป็นลักษณะที่สำคัญและสถิติที่วัดได้ของประชากรที่ช่วยกำหนดเป้าหมาย รวมทั้งง่ายต่อการวัดมากกว่าตัวแปรอื่น ๆ ตัวแปรด้านทางประชากรศาสตร์ที่สำคัญ และคนที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ต่างกัน จะมีลักษณะทางจิตวิทยาต่างกัน โดยวิเคราะห์จากปัจจัย ดังนี้

1. เพศ (Sex) ความแตกต่างทางเพศ ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมของการติดต่อสื่อสารต่างกัน คือ เพศหญิงมีแนวโน้มมีความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารมากกว่าเพศชาย ในขณะที่เพศชายไม่ได้มีความต้องการที่จะส่งและรับ ข่าวสารเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่มีความต้องการที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นจากการรับและส่งข่าวสารนั้น ด้วย

2. อายุ (Age) อายุเป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความแตกต่างกันในเรื่องของความคิดและพฤติกรรม คนที่มีอายุน้อยมักจะมีความคิดเสรีนิยม ยึดถืออุดมการณ์และมองโลก ในแง่ดีมากกว่าคนที่อายุมาก ในขณะที่คนที่อายุมากมักจะมีความคิดที่อนุรักษ์นิยม ยึดถือการปฏิบัติ ธรรมเนียม ระวัง มองโลก ในแง่ร้ายกว่าคนที่อายุน้อย เนื่องมาจากผ่านประสบการณ์ชีวิตที่แตกต่างกัน

3. การศึกษา (Education) เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความคิด ค่านิยม ทักษะและพฤติกรรมแตกต่างกัน คนที่มีการศึกษาสูงจะได้เปรียบอย่างมากในการรับรู้สารที่ดี เพราะเป็นผู้มีความกว้างขวางและเข้าใจสารได้ดี แต่จะเป็นคนที่ไม่เชื่ออะไรง่ายๆ ถ้าไม่มีหลักฐานหรือเหตุผลเพียงพอ

4. รายได้ (Income) เป็นตัวชี้การมีหรือไม่มีความสามารถในการจ่ายสินค้า

แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวข้องกับปัจจัยจิตใจ

ความหมายของปัจจัยแรงจูงใจ

McGregor (1969) ได้อธิบายว่า แรงจูงใจ คือ แนวโน้มแห่งการพัฒนาความสามารถที่จะรับผิดชอบงาน เป็นคุณสมบัติที่มีอยู่ในตัวตนของมนุษย์ทุกคน และHerbert (1972) ได้อธิบายว่า แรงจูงใจเป็นผลของความแตกต่าง ระหว่างความต้องการหรือแรงบันดาลใจ ความปรารถนา ความอยากได้ (Aspiration) กับความสำเร็จหรือผลสัมฤทธิ์ (Achievement) เช่นเดียวกับ จตุรภัทร ประทุม (2561) ได้อธิบายไว้ว่า แรงจูงใจ คือ กระบวนการกระตุ้นให้มนุษย์แสดงออกอย่างมีทิศทางและเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ โดยมีแรงขับหรือการกระตุ้นจากภายในตัวบุคคล และสิ่งจูงใจที่เกิดจากการจูงใจภายนอก

องค์ประกอบของแรงจูงใจ

จตุรภัทร ประทุม (2561) ได้อธิบายว่า องค์ประกอบแรงจูงใจมี 2 ประการ คือ

1. องค์ประกอบภายนอก ได้แก่ สิ่งแวดล้อมภายนอกที่อาจทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

2. องค์ประกอบภายใน ได้แก่

2.1 ความต้องการ (Needs) ในการจะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จ

2.2 เจตคติ (Attitudes) เป็นความเชื่อ ความรู้สึกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ในลักษณะชอบหรือไม่ชอบ พอใจหรือไม่พอใจ หากมีเจตคติที่ดีต่องานหรือเพื่อนร่วมงานก็เป็นแรงผลักดันให้บุคคลปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย แต่หากมีเจตคติไม่ดีก็ย่อมทำงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้ยาก

2.3 ค่านิยม (Values) เป็นการพิจารณาถึงคุณค่าของตนพึงพอใจที่จะปฏิบัติ พยายามเลือกที่จะทำตามค่านิยมที่ตนเองมี เช่นการใช้ของที่มีราคาแพง เป็นต้น

2.4 ความวิตกกังวล (Anxiety) ความวิตกกังวลในการทำงาน อาจก่อให้เกิดอุปสรรคและเกิดแรงผลักดันให้สามารถดำเนินการอย่างละเอียดรอบคอบได้ ในกรณีที่บุคคลนั้นมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงที่อาจจะสามารถประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Design) เป็นการศึกษาที่มุ่งเน้นการศึกษาค้นคว้าที่เน้นสถานการณ์ที่ปรากฏอยู่ในปัจจุบัน ศึกษาตามสถานภาพที่เป็นไปตามธรรมชาติ โดยไม่มีการควบคุมตัวแปรใด ๆ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามแบบวิจัยตัดขวาง (Cross sectional studies) คือ การเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งเพียงครั้งเดียว โดยใช้วิธีเครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่ปฏิบัติงานอยู่ที่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จ.พระนครศรีอยุธยา

ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากทราบจำนวนพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ที่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จ.พระนครศรีอยุธยาที่แน่นอน การกำหนดกลุ่มตัวอย่างจึงกำหนดโดยการคำนวณโดยใช้สูตร Yamane มีระดับความเชื่อมั่นที่

95% ที่ค่าระดับความคลาดเคลื่อน 5% จึงได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมสำหรับการใช้งานวิจัย จำนวน 200 ตัวอย่าง การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) ด้วยวิธีจำแนกกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการสุ่ม ตามการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จ.พระนครศรีอยุธยา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 เป็นข้อคำถามของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเกี่ยวข้องกับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงานและรายได้ต่อเดือน และมีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 6 ข้อ ซึ่งเป็นข้อคำถามที่กำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียง 1 คำตอบ (Checklist)

ส่วนที่ 2 เป็นข้อคำถามของข้อมูลปัจจัยเชิงจิตที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จ.พระนครศรีอยุธยา ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยเชิงจิต ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 20 ข้อ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนเพื่อตีความหมาย ดังนี้ 5 = ระดับความคิดเห็นมากที่สุด, 4 = ระดับความคิดเห็นมาก, 3 = ระดับความคิดเห็นปานกลาง, 2 = ระดับความคิดเห็นน้อย, 1 = ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จ.พระนครศรีอยุธยา จำนวนข้อคำถามทั้งหมด 6 ข้อ ซึ่งเป็นข้อคำถามในลักษณะประเมินระดับความคิดเห็นทั้งหมด 5 ระดับ (Rating Scale) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนเพื่อตีความหมาย ดังนี้ 5 = ระดับความคิดเห็นมากที่สุด, 4 = ระดับความคิดเห็นมาก, 3 = ระดับความคิดเห็นปานกลาง, 2 = ระดับความคิดเห็นน้อย, 1 = ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติมถึงการสร้างความผูกพันในองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (ภาคกลาง) จ.พระนครศรีอยุธยา ซึ่งเป็นข้อคำถามแบบปลายเปิด จำนวน 1 ข้อ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ t-test สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD และสถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จ.พระนครศรีอยุธยา สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้ พนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จ.พระนครศรีอยุธยา ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานต่างกัน นอกจากนี้ ปัจจัยเชิงจิต ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (ภาคกลาง) จ.พระนครศรีอยุธยา

อภิปรายผล

ผลการวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จ.พระนครศรีอยุธยา สามารถสรุปตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จ.พระนครศรีอยุธยา สามารถสรุปได้ดังนี้

1.1 พนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จ.พระนครศรีอยุธยา ที่มีเพศต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน ไม่แตกต่างกัน โดยเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยความผูกพันในองค์กรมากกว่าเพศชาย ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า เพศหญิงมีค่าเฉลี่ยความผูกพันในองค์กรมากกว่าเพศชาย อาจเป็นเพราะเพศหญิงมีความอ่อนโยนทางความรู้สึกนึกคิดมากกว่าเพศชาย มีความรู้สึกที่อ่อนไหวได้ง่ายกว่าเพศชาย ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชญานุช วุฒิสักดิ์ (2563) ได้อธิบายว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของบุคลากรแตกต่างกัน โดยพบว่า บุคลากรที่เป็นเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์การมากกว่า บุคลากรที่เป็นเพศชาย ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ กรรณก มาตรคำมี (2562) ได้อธิบายว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน โดยบุคลากรเพศชาย มีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าเพศหญิง ซึ่งสอดคล้องกับ และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐพรรณ ชาญธัญกรรม (2560) ได้อธิบายว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน โดยเพศหญิงมีระดับความคิดเห็นมากกว่าเพศชายในด้านความรับผิดชอบ และลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านสัมพันธภาพ ด้านความสำเร็จและการยอมรับนับถือ

1.2 พนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จ.พระนครศรีอยุธยา ที่มีอายุต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน แตกต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า อายุของพนักงานที่ต่างกันทำให้มีความผูกพันต่อองค์การต่างกัน เนื่องจากพนักงานที่มีอายุมากกว่าย่อมมีความรัก ความผูกพันต่อองค์การมากกว่า เป็นเพราะเติบโตมาพร้อมกับองค์กร และทำงานกับองค์กรมานานกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย สอดคล้องกับงานวิจัยของ เจมินีน เจนอารีวงศ์ (2560) ได้อธิบายว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน โดยบุคลากรที่มีอายุมาก มีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าบุคลากรที่มีอายุน้อย สอดคล้องกับงานวิจัยของ กรรณก มาตรคำมี (2562) ได้อธิบายว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน โดยบุคลากรที่มีอายุมาก มีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าบุคลากรที่มีอายุน้อย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชญานุช วุฒิสักดิ์ (2563) ได้อธิบายว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของบุคลากรแตกต่างกัน โดยพบว่า บุคลากรที่มีอายุน้อยมีความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรน้อยกว่าบุคลากรที่มีอายุมาก

1.3 พนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จ.พระนครศรีอยุธยา ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน แตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีสถานภาพโสด มีความผูกพันในองค์กรโดยรวม น้อยกว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรส ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าเนื่องจากองค์กรให้สวัสดิการ ดูแลพนักงานรวมถึงครอบครัวด้วย จึงทำให้มีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุพา กิจส่งเสริมกุล และดวงใจ ชนะสิทธิ์ (2561) ได้อธิบายว่า บุคลากรที่มีสถานภาพต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของบุคลากรแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชญานุช วุฒิสักดิ์ (2563) ได้อธิบายว่า บุคลากรที่มีสถานภาพต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของบุคลากรแตกต่างกัน โดยบุคลากรที่มีสถานภาพโสด มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมน้อยกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพสมรส และหย่าร้าง/แยกกันอยู่ และบุคลากรที่มีสถานภาพสมรส มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมน้อยกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพหย่าร้าง/แยกกันอยู่ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรหทัย จารุทวีผลนุกุล, ธัญวณ วัฑโล และวิลาสิณี สุดประเสริฐ (2563) ได้อธิบายว่า บุคลากรที่มีสถานภาพต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของบุคลากรแตกต่างกัน

1.4 พนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จ.พระนครศรีอยุธยา ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน แตกต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ระดับการศึกษาที่ต่างกันทำให้พนักงานมีมุมมอง ทักษะที่ต้องการแตกต่างกัน ส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์การต่างกันด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชญานุช วุฒิสักดิ์ (2563) ได้อธิบายว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน โดยบุคลากร

ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มอกเต็มใจที่ใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะทำงานเพื่อองค์กร น้อยกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี สอดคล้องกับงานวิจัยของ กรกนก มาตรคำมี (2562) ได้อธิบายว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณิชพรธณ ชาญธัญกรรม (2560) ได้อธิบายว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่ออยู่ในระดับมากที่สุด อันดับแรกคือ ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี รองลงมาคือปริญญาตรี และอันดับสุดท้ายคือต่ำกว่าปริญญาตรี

1.5 พนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จ.พระนครศรีอยุธยา ที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า แม้ว่าพนักงานบางท่านอาจทำงานกับองค์กรด้วยเพียงระยะเวลาสั้นๆ แต่ก็มีความรัก ความผูกพันต่อองค์กร ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชญาณุช วุฒิสักดิ์ (2563) ได้อธิบายว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มอกเต็มใจที่ใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะทำงานเพื่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กร แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณิชพรธณ ชาญธัญกรรม (2560) ได้อธิบายว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร ด้านสัมพันธภาพ ด้านความสำเร็จและการยอมรับนับถือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการและภาพรวมแตกต่างกัน และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ กรกนก มาตรคำมี (2562) ได้อธิบายว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไปมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปี และมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1-5 ปี

1.6 พนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จ.พระนครศรีอยุธยา ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน แตกต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนสูงส่วนหนึ่งเป็นเพราะทำงานกับองค์กรมานานย่อมมีความผูกพันต่อองค์กรมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณิชพรธณ ชาญธัญกรรม (2560) ได้อธิบายว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร ด้านสัมพันธภาพ ด้านความสำเร็จและการยอมรับนับถือและภาพรวมแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เจมินีน เจนอาร์ริงส์ (2560) ได้อธิบายว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนมาก มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนน้อย

2. ผลการศึกษาปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านสัมพันธภาพ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จ.พระนครศรีอยุธยา สามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จ.พระนครศรีอยุธยา ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า องค์กรควรปรับปรุงการบริหารงานบุคคล เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานที่เพิ่มขึ้น เพื่อให้เกิดปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในงาน แนะนำให้องค์กรควรมีการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ทำให้พนักงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง เป็นอันดับแรก องค์กรควรสร้างความรู้สึกที่ดีในด้านบวกให้กับพนักงานว่า การทำงานกับองค์กรนี้ทำให้มีโอกาสก้าวหน้าในงานมากกว่าองค์กรอื่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สายหยุด อมรลักษณ์ปรีชา (2560)

ได้อธิบายว่า ระดับความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) โดยรวมอยู่ในระดับมาก และยังพบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้และประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน ปัจจัยลักษณะงานด้านความท้าทาย ปัจจัยประสบการณ์ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ปัจจัยความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงในการทำงานและด้านค่าตอบแทน สามารถร่วมกันทำนายปัจจัยส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)

2.2 ปัจจัยจุดใจด้านความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จ.พระนครศรีอยุธยา ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า องค์กรควรสร้างความรู้สึกว่า พนักงานรู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ทำและสามารถทำงานได้ตามกำหนดเวลา เป็นอันดับแรก และต่อมาแนะนำให้องค์กรควรมีระบบการจัดการความรู้ที่ดีซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณฐพรธณ ชาญธัญกรรม (2560) ได้อธิบายว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของกรมชลประทาน (สามเสน) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับแรก คือ ด้านสัมพันธภาพ รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จและการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน ด้านความมั่นคงและโอกาสเรียนรู้ความก้าวหน้าในงาน และอันดับสุดท้ายคือด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และพบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงานและรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีสถานภาพและตำแหน่งงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรวิภา วรธณแสง (2560) ได้อธิบายว่า ตัวแปรลักษณะงานและการบริหารงาน ด้านความสำคัญของงาน ลักษณะของงาน ความก้าวหน้าในงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและการมีส่วนร่วมต่อองค์กร มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และยังพบปัจจัยที่มีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญในลักษณะงานและการบริหารงาน ด้านความก้าวหน้าในงานและความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

2.3 ปัจจัยจุดใจด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จ.พระนครศรีอยุธยา ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า องค์กรควรจัดให้มีกิจกรรมกระชับความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณฐพรธณ ชาญธัญกรรม (2560) ได้อธิบายว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของกรมชลประทาน (สามเสน) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับแรก คือ ด้านสัมพันธภาพ รองลงมาคือด้านความสำเร็จและการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน ด้านความมั่นคงและโอกาสเรียนรู้ความก้าวหน้าในงาน และอันดับสุดท้ายคือด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และพบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงานและรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีสถานภาพและตำแหน่งงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ วริศรา วิศิษฎ์โสภณ (2562) ได้อธิบายว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยตัวแปรด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ผลการทดสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน ทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ค่าตอบแทน รางวัลและการชื่นชม ทัศนคติที่มีต่องาน ทัศนคติที่มีต่อองค์กร ความก้าวหน้า เติบโต และโอกาสในการทำงาน ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

2.4 ปัจจัยจุดใจด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จ.พระนครศรีอยุธยา ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า องค์กรควรให้ความสำคัญกับค่าตอบแทนและสวัสดิการของพนักงานมากขึ้น เพื่อให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรและมีความรัก ความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งไม่

สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐพรรณ ชาญธัญกรรม (2560) ได้อธิบายว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของกรมชลประทาน (สามเสน) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับแรกคือ ด้านสัมพันธ์ภาพ รองลงมาคือด้านความสำเร็จและการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน ด้านความมั่นคงและโอกาสเรียนรู้ความก้าวหน้าในงาน และอันดับสุดท้ายคือด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และพบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงานและรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีสถานภาพและตำแหน่งงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ วริศรา วิศิษฎ์โสภณ (2562) ได้อธิบายว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยตัวแปรด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ผลการทดสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน ทักษะที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ค่าตอบแทน รางวัลและการชื่นชม ทักษะที่มีต่องาน ทักษะที่มีต่อองค์กร ความก้าวหน้า เติบโต และโอกาสในการทำงาน ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

2.5 ปัจจัยจูงใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จ.พระนครศรีอยุธยา ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า องค์กรควรให้ความสำคัญกับการสร้างความรู้สึกพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมขององค์กรของพนักงาน เป็นอันดับแรก และแนะนำให้องค์กรมีชั่วโมงในการทำงานของพนักงานอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของ เทียนศรีบางม่วงงาม (2562) ได้อธิบายว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความท้าทาย มีความสัมพันธ์กันและมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงมาก และด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงานมีความสัมพันธ์กันและมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับค่อนข้างสูง ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรมีความสัมพันธ์กัน และมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับค่อนข้างสูง ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กรมีความสัมพันธ์กันและมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับค่อนข้างสูง และด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันและมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กรด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กันและมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงมาก และด้านการได้รับการสนับสนุนมีความสัมพันธ์กันและมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับค่อนข้างสูง

ข้อเสนอแนะและการนำไปใช้

จากผลการวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะในการวิจัย เพื่อใช้ให้เป็นประโยชน์และเป็นแนวทางในการสร้างความผูกพันในองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (ภาคกลาง) จ.พระนครศรีอยุธยา ดังนี้ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จ.พระนครศรีอยุธยา ควรปรับปรุงการบริหารงานบุคคล เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานที่เพิ่มขึ้น เพื่อให้เกิดปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านสัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้สอดคล้องกับระดับการศึกษาของพนักงาน ซึ่งปัจจัยจูงใจจะเป็นสิ่งเร้า สิ่งกระตุ้นให้พนักงานตั้งใจทำงาน ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลอย่างมีคุณภาพ โดยอาจเน้นด้านความก้าวหน้าในงาน องค์กรควรให้พนักงานได้มีการพัฒนาความรู้ ได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หรือการได้รับการฝึกอบรม มีโอกาสได้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น การให้พนักงานได้รับการเลื่อนขั้นเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ ด้านความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ องค์กรควรมีระบบการจัดการความรู้ที่ดี ส่งเสริมให้พนักงานมีอำนาจในการรับผิดชอบงานได้อย่างเต็มที่โดยมีอิสระในการปฏิบัติงาน ซึ่งต้องมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงานด้วย ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ พนักงานรู้สึกพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานนั้น ๆ สามารถทำงานได้ตามกำหนดเวลา และรู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ทำ ด้านสัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชา

และเพื่อนร่วมงาน องค์กรควรมีการส่งเสริมให้พนักงานให้ความร่วมมือซึ่งกันและกัน ช่วยเหลือกัน สนับสนุนการทำงานเป็นทีม ที่มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงาน และในด้านของการบังคับบัญชา โดยผลักดันให้มีความเสมอภาคต่อบุคคลากรภายในองค์กร ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากร เพื่อให้เกิดความร่วมมือและการทำงานที่มีคุณภาพ ส่งผลให้สามารถทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี และการที่สามารถติดต่อประสานงานกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น โดยอาจมีการจัดกิจกรรมพิเศษเพื่อเป็นการกระชับความสัมพันธ์ภายในองค์กร นอกเหนือจากการทำงาน เช่น จัดกิจกรรมตามเทศกาลวันสำคัญต่าง ๆ จัดกิจกรรม Happy work place และกิจกรรมกีฬา เชื่อมความสัมพันธ์ เป็นต้น เพื่อให้พนักงานได้มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ องค์กรควรมีผลตอบแทนที่จ่ายให้แก่บุคลากร ไม่ว่าจะป็นในรูปแบบของเงินเดือน ค่าจ้าง รวมทั้งการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งและปริมาณงาน ยังรวมถึงรางวัลที่ให้กับบุคลากรที่เป็นผลมาจากการทำงาน ในตำแหน่งต่าง ๆ ขององค์กร หรือเป็นผลตอบแทนชนิดใดชนิดหนึ่งซึ่งบุคลากรได้รับเพิ่มเติมนอกเหนือจากเงินเดือนค่าจ้าง ได้แก่ สวัสดิการด้านสุขภาพและการประกันชีวิต วันหยุดพักผ่อนหรือพักร้อน เงินช่วยค่าครองชีพ เงินโบนัส เป็นต้น เพื่อให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน องค์กรควรจัดให้มีสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ทำงาน เช่น ห้องทำงาน เสียง แสงสว่าง อุณหภูมิ การระบายอากาศ กลิ่น บรรยากาศในการทำงานที่เหมาะสม มีชั่วโมงในการทำงานที่พอดีและเพียงพอ รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดลอมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีผลกระทบต่อผู้ทำงานและเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจต่อการทำงานของพนักงานได้

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยแรงจูงใจทางด้านอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร หรือมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (ภาคกลาง) จ.พระนครศรีอยุธยา เพื่อให้ทราบถึงแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานมากขึ้น และครอบคลุมมากยิ่งขึ้น และนำผลที่ได้มาพัฒนาปรับปรุงองค์กรให้ดียิ่งขึ้น
2. ควรทำการศึกษาโดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เพิ่มเติม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ลึกซึ้ง ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กาญจนา มีศิลป์วิทย์. (2562). การรับรู้และความคาดหวัง เพื่อสร้างกลยุทธ์ในการพัฒนารายการฝนฟ้าอากาศช่อง 7HD. วารสารการศึกษาและการพัฒนาสังคม, 15(1), 216-227.
- กรกนก มาตรคำมี. (2562). ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทกลางคุ่มครองผู้ประสบภัย จากรณีศึกษาจังหวัดกรุงเทพฯ. การวิจัยรายบุคคล, กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศิลปากร
- กรวิภา วรธมแสง. (2560). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนรวมแห่งหนึ่งในประเทศไทย. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยมหิดล
- การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค. (2565). ประวัติความเป็นมา. [ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์]. สืบค้นจาก <https://www.pea.co.th/>
- จตุรภัทร ประทุม. (2561). ความหมายของแรงจูงใจ. [ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์]. สืบค้นจาก <http://www.jaturapad.com/archives/1153>
- ชญานุช วุฒิสักดิ์. (2563). การสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรส่วนงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ในธุรกิจค้าปลีก กรณีศึกษา ธุรกิจค้าปลีกมรรต. ค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

- ณัฐพรรณ ชาญธัญกรรม. (2560). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน).** คั่นคว่ำอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกริก
- เทียนศรี บางม่วงงาม. (2562). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ผ่านโครงการอบรม วิศวกรใหม่ ภาควิชา: บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร.** สารนิพนธ์, กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกริก
- ฉันทพัฒน์ บัวแย้ม. (2560). **ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันขององค์กรสำหรับพนักงานระดับปฏิบัติการ (กลุ่มธุรกิจบริการ).** สารนิพนธ์, กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยมหิดล
- ประไพศรี ธรรมวิริยะวงศ์. (2562). **แนวทางการพัฒนาความผูกพันของพนักงานในองค์กร.** วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี, 12(3), 494-504.
- ปิยะมาศ เกิดแสง. (2562). **ความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาล.** สารนิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกริก
- พัชรหทัย จารุทวีผลนุกูล, ธัญวฤณ วัทโล และวิลาสิณี สุตประเสริฐ. (2563). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของ พนักงาน บริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด.** วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยรังสิต, 2(3), 27-39.
- ยุพา กิจสงเสริมกุล และดวงใจ ชนะสิทธิ์. (2561). **ความผูกพันต่อองค์การของครูและผู้บริหารสถานศึกษา.** วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย, 10(1), 321-337.
- วริศรา วิศิษฐ์โสภณ. (2562). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่.** สารนิพนธ์ ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยมหิดล
- สายหยุด อมรลักษณ์ปรีชา. (2560). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน).** วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศิลปากร
- HR NOTE.asia. (2564). **การพัฒนาองค์กรให้ก้าวสู่ความสำเร็จ.** [ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์]. สืบค้นจาก <https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/190610-organization-development-od/>
- Becker H.S.. (1960). **Notes on the Commitment.** American Journal of Sociology
- Herbert, H. G. (1972). **The Management of Organization: A Systems and Human Resources Approach.** (12th ed.). New York: Appletion-Century-Crofts.
- McGregor, D. (1969). **The Human Side of Enterprise.** Now York: McGraw-Hill.
- Yamane, T. 1967. **Elementary Sampling Theory.** New Jersey: Prentice Hall.