

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขตปริมณฑล

Factors affecting Organizational Commitment of employees in Provincial Electricity Authority Metropolitan Region

ชุตินันท์ ภัทรพรศักดิ์

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Chutinan Pattarapronsak

E-mail: chutinan.pttps@gmail.com

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขตปริมณฑล 2) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่ ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขตปริมณฑล

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ที่ปฏิบัติงานอยู่ในเขตปริมณฑล จำนวน 230 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 การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขตปริมณฑล ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานต่างกัน นอกจากนี้ ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขตปริมณฑล

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร; ปัจจัยที่ส่งผลความผูกพันต่อองค์กร

Abstract

The objectives of this study were 1) to study personal factors such as sex, age, marriage status, degree of study, monthly income and working time that affected to Organizational Commitment in Provincial Electricity Authority Metropolitan Region 2) to study motivation factors such as include work itself, compensation and benefits, advancement, interpersonal peers and working condition affecting the

relationship of Organizational Commitment of employees in Provincial Electricity Authority Metropolitan Region.

The sample group was 230 people of employees in Provincial Electricity Authority Metropolitan Region. 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 Metropolitan Region had different personal factors such as age, marriage status, degree of study, monthly income and working time that affected to Organizational Commitment in Provincial Electricity Authority Metropolitan Region had affecting Organizational commitment Furthermore, motivation factors such as advancement and working condition had affecting the relationship of Commitment in Provincial Electricity Authority Metropolitan Region.

Keywords: Organizational Commitment; motivation factors

บทนำ

องค์กรที่เติบโตขึ้นและพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ องค์กรที่อยู่รอดในโลกแห่งความเป็นจริงได้ คือ องค์กรที่ต้องมีการปรับตัวตลอดจนพัฒนาให้ก้าวทันโลกที่เปลี่ยนแปลงในแต่ละยุคด้วยนั่นเอง เป้าหมายหนึ่งของทุกองค์กร คือ การมุ่งพัฒนาองค์กร เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นอยู่ตลอดเวลา แล้วผู้ที่มีส่วนสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้ก้าวไปข้างหน้าไม่ใช่เฉพาะผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์เท่านั้น แต่ยังรวมไปถึงบุคลากรทุกฝ่ายที่รักในการพัฒนาศักยภาพตัวเองให้ดียิ่งขึ้นด้วยนั่นเอง

การพัฒนาองค์กร เป็นการยกระดับองค์กรอย่างสร้างสรรค์และให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด โดยที่ยังให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกระดับ โดยการพัฒนาองค์กรนั้นยังต้องครอบคลุมต่อวิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) ตลอดจนค่านิยม (Core Value) ขององค์กรด้วย การพัฒนาองค์กรควรมีเป้าหมายที่ชัดเจนและการปฏิบัติการเชิงกลยุทธ์ให้เกิดความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งนั่นจะทำให้องค์กรพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืนตลอดไป

ความผูกพันต่อองค์กรจะเปรียบเสมือนตัวกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความผูกพันต่องาน เพราะงานคือหนทางที่เขาสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์กรบรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ สามารถทำนายการเข้าออกของบุคลากรได้ สามารถกำหนดแนวทางการพัฒนา จัดทำแผนงานระยะยาวได้ มีการกำหนดเป้าหมายขององค์กรถึงความสำเร็จเป็นตัวชี้วัดที่ดีมีประสิทธิภาพ ความผูกพันจะก่อให้เกิดประโยชน์ คือ บุคลากรมีความผูกพันต่อจุดหมาย เห็นคุณค่าขององค์กรก็จะทำให้ทำงานได้ดี ก็จะปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรไม่คิดจะย้ายงาน ช่วยเหลืองานตามภาระหน้าที่ของตนอย่างเต็มความสามารถ พนักงานมีความเต็มใจใช้ความสามารถ ศักยภาพของตัวเองทุ่มไปให้กับงาน ทำให้การออกจากงานน้อยลง มีผลงานดีขึ้น งานจะบรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรตั้งไว้ การขาดงานหรือการหยุดงานจะน้อยลง พนักงานมาทำงานตรงเวลา องค์กรต้องมองเห็นคุณค่าของบุคลากร แล้วค่อย ๆ สร้างความประทับใจ สร้างแรงจูงใจ จนก่อให้เกิดความผูกพัน ความมีใจให้แก่งานหน่วยงาน ไม่ว่าจะหน่วยงานจะเกิดปัญหาอะไรขึ้นมา คนที่จะเข้ามาช่วยแก้ไขบางทีไม่เฉพาะผู้บริหาร อาจจะเป็นบุคลากรในองค์กรนั้น ๆ เอง โดยปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันมากที่สุด คือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ รองลงมา คือ ความก้าวหน้าในหน้าที่ ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และค่าตอบแทนและสวัสดิการ บุคลากรถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญกับองค์กรที่จะผลักดันเป้าหมายขององค์กรให้เติบโตก้าวหน้า และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้เช่นเดียวกัน

ซึ่งองค์กรหลายๆ แห่งในปัจจุบันให้ความสำคัญกับชีวิตและความเป็นอยู่ของคนที่อยู่ในองค์กรเพิ่มมากขึ้น มีความปรารถนาให้สามารถดำเนินชีวิตการทำงานไปอย่างมีคุณภาพตามเงื่อนไขหรือเกณฑ์บางอย่าง ทั้งในเรื่องความเท่าเทียมและความเป็นธรรมในเรื่องค่าตอบแทนที่ได้รับ มีความมั่นคงของงาน สภาพความปลอดภัยและความสุขในการทำงานที่ดี มีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพการงาน ความชอบธรรมของพนักงาน และการมีเวลาให้ครอบครัว จะเห็นได้ว่าคนทำงานไม่ได้ต้องการรายได้เพียงอย่างเดียว สำคัญที่สุดต้องมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้วย ซึ่งหากองค์กรได้ดำเนินการให้บุคลากรได้มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีและเหมาะสมแล้ว ย่อมนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน เกิดทัศนคติหรือความรู้สึกที่ดีในการทำงาน และมีสุขภาพจิตที่สมบูรณ์ก็จะส่งผลให้มีความสุขในการทำงาน

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขตปริมณฑล เพื่อเป็นแนวทางบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กรให้เหมาะสม ตลอดจนสร้างความผูกพันที่ดีในองค์กรและรักษาคนที่เก่งและดีไว้กับองค์กรได้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขตปริมณฑล
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่ ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขตปริมณฑล

ขอบเขตของงานวิจัย

1. **ขอบเขตของประชากร** พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่ปฏิบัติงานในเขตปริมณฑล จำนวน 535 คน (ระบบข้อมูลทรัพยากรบุคคลการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค, 2565)
2. **ขอบเขตของกลุ่มตัวอย่าง** เนื่องจากทราบจำนวน พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่ปฏิบัติงานในเขตปริมณฑล ที่แน่นอน การกำหนดกลุ่มตัวอย่างจึงกำหนดโดยการคำนวณการใช้สูตร Yamane มีระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ที่ค่าระดับความคลาดเคลื่อน 5% พบว่า จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้มีจำนวน 230 คน
3. **ขอบเขตของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** ใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขตปริมณฑล
4. **ขอบเขตด้านเนื้อหาและประเด็นการศึกษา** เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขตปริมณฑล รวมถึงเพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่ ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขตปริมณฑล ซึ่งประกอบด้วยตัวแปร ดังนี้

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่ ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขตปริมณฑล
5. **ขอบเขตระยะเวลา** การดำเนินการวิจัยเริ่มตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2565 ถึง เดือนเมษายน พ.ศ. 2565

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบถึงความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขตปริมณฑล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการปฏิบัติให้บรรลุผลตามค่าดัชนีชี้วัดความสำเร็จของงาน
2. เพื่อทราบถึงความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขตปริมณฑล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน เพื่อเป็นแนวทางบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กรให้เหมาะสมและรักษาคนที่เก่งและดีไว้กับองค์กรได้
3. เพื่อทราบถึงปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่ ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขตปริมณฑล เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนากระบวนการทำงานและมอบหมายงานให้สอดคล้องกับความต้องการและสามารถบรรลุผลได้ตามค่าดัชนีชี้วัดความสำเร็จของงาน

ทบทวนวรรณกรรม

ในการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขตปริมณฑล ได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการวิจัย โดยมีสาระสำคัญดังนี้

แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความหมายความผูกพันต่อองค์กร

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

Steers and Porter (1997) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรหมายถึง ความสัมพันธ์อันแน่นแฟ้นของบุคคลที่มีต่อองค์กรนั้นๆ โดยความผูกพันนั้นเป็นไปใน 3 ลักษณะ คือ มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และมีความมุ่งมั่นปรารถนาที่จะดำรงตนให้เป็นสมาชิกขององค์กร

Mowday (1982) ได้อธิบายว่า ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร คือ การแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติ เพราะเป็นความสัมพันธ์ที่แนบแน่นและผลักดันให้บุคคลเต็มใจอุทิศตนเองเพื่อสร้างสรรค์ให้องค์การอยู่ในสถานะที่ดีขึ้น

จตุรภัทร ประทุม (2561) ได้อธิบายว่า แรงจูงใจ คือ กระบวนการกระตุ้นให้มนุษย์แสดงออกอย่างมีทิศทางและเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ โดยมีแรงขับหรือการกระตุ้นจากภายในตัวบุคคล และสิ่งจูงใจที่เกิดจากการจูงใจภายนอกและอนุชีษฐ์ ฐานไชยกร (2562) ได้อธิบายว่า แรงจูงใจ คือ แรงเสริม แรงขับ หรือแรงผลักดันที่ทำให้เกิดความกระตือรือร้นส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำให้พฤติกรรมของบุคคลมีพลัง ทิศทาง และมีความรู้สึกร่าเริงที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

ปพิชญา ศรีจันทร์ (2563) ได้อธิบายว่า แรงจูงใจ เป็นกระบวนการที่ถูกกระตุ้นหรือโน้มน้าวจาก สิ่งเร้าโดยบุคคล เพื่อให้เกิดการตอบสนองต่อสิ่งเร้านั้นๆ เพื่อให้เกิดการบรรลุวัตถุประสงค์ต่อสิ่งเร้านั้น เช่น หากเด็กนักเรียนได้เห็นบุคคลต้นแบบของตนประสบความสำเร็จจากสื่อต่างๆ ทำให้เด็กนักเรียนมีความสนใจ และต้องการที่จะเอาอย่างบุคคลต้นแบบคนนั้น และพยายามอย่างหนักที่จะประสบความสำเร็จให้ได้แบบที่บุคคลต้นแบบของตน

แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

กาญจนา มีศิลปวิภักย์ (2562) ลักษณะทางประชากรศาสตร์เป็นลักษณะที่สำคัญและสถิติที่วัดได้ของประชากรที่ช่วยกำหนดเป้าหมาย รวมทั้งง่ายต่อการวัดมากกว่าตัวแปรอื่นๆ ตัวแปรด้านทางประชากรศาสตร์ที่สำคัญ และคนที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ต่างกัน จะมีลักษณะทางจิตวิทยาต่างกัน โดยวิเคราะห์จากปัจจัย ดังนี้

1. เพศ (Sex) ความแตกต่างทางเพศ ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมของการติดต่อสื่อสารต่างกัน
2. อายุ (Age) อายุเป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความแตกต่างกันในเรื่องของความคิดและพฤติกรรม
3. การศึกษา (Education) เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความคิด ค่านิยม ทักษะและพฤติกรรมแตกต่างกัน
4. รายได้ (Income) เป็นตัวชี้การมีหรือไม่มีความสามารถในการจ่ายสินค้า

แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวข้องกับปัจจัยแรงจูงใจ

Herzberg (1959) ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ได้เสนอทฤษฎีองค์ประกอบคู่ (Hertzberg's Two Factor Theory) ซึ่งสรุปว่ามีปัจจัยสำคัญ 2 ประการที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบในงานของแต่ละบุคคลกล่าวคือ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงาน ปฏิบัติเป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นเพราะปัจจัยที่สามารถสนองตอบความต้องการภายในบุคคลได้ด้วยกัน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล, การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ, ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า

2. ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) ปัจจัยค้ำจุนหรืออาจเรียกว่า ปัจจัยสุขอนามัย หมายถึง ปัจจัยที่จะจูงใจให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลาถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กรบุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้นปัจจัยที่มาจากภายนอกบุคคลได้แก่ เงินเดือน, โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต, ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน, สถานะของอาชีพ, นโยบายและการบริหารงาน, สภาพการทำงาน, ความเป็นอยู่ส่วนตัว, ความมั่นคงในการทำงาน และวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา

วิธีดำเนินการวิจัย

เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Design) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามแบบวิจัยตัดขวาง (Cross sectional studies) โดยใช้วิธีเครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่ปฏิบัติงานในเขตปริมณฑล

ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากทราบจำนวน พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่ปฏิบัติงานในเขตปริมณฑล ที่แน่นอน การกำหนดกลุ่มตัวอย่างจึงกำหนดโดยการคำนวณการใช้สูตร Yamane มีระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ที่ค่าระดับความคลาดเคลื่อน 5% พบว่า จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้มีจำนวน 230 คน และในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) ด้วยวิธีจำแนกกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการสุ่มตามการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตปริมณฑล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเกี่ยวข้องกับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 6 ข้อ ซึ่งเป็นข้อคำถามที่กำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียง 1 คำตอบ (Checklist)

ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขตปริมณฑล ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่ ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 20 ข้อ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนเพื่อตีความหมาย ดังนี้ 5 = ระดับความคิดเห็นมากที่สุด, 4 = ระดับความคิดเห็นมาก, 3 = ระดับความคิดเห็นปานกลาง, 2 = ระดับความคิดเห็นน้อย, 1 = ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขตปริมณฑล มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 5 ข้อ ซึ่งเป็นข้อคำถามในลักษณะประเมินระดับความคิดเห็นทั้งหมด 5 ระดับ (Rating Scale) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนเพื่อตีความหมาย ดังนี้ 5 = ระดับความคิดเห็นมากที่สุด, 4 = ระดับความคิดเห็นมาก, 3 = ระดับความคิดเห็นปานกลาง, 2 = ระดับความคิดเห็นน้อย, 1 = ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 ข้อคำถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติมถึงการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขตปริมณฑล 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 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขตปริมณฑล สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้ พนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขตปริมณฑล ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานต่างกัน นอกจากนี้ ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขตปริมณฑล

อภิปรายผล

ผลการวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขตปริมณฑล สามารถสรุปตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขตปริมณฑล สามารถสรุปได้ดังนี้

1.1 พนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขตปริมณฑล ที่มีเพศที่ต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน โดยเพศหญิงมีความผูกพันในองค์กรมากกว่าเพศชาย ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า พนักงานที่เป็นเพศหญิงมีหน้าที่ในการให้บริการผู้ใช้ไฟฟ้าที่สำนักงาน มีใจรักในการบริการทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของชยานุช วุฒิสักดิ์ (2563) ได้อธิบายว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของบุคลากรแตกต่างกัน โดยพบว่า บุคลากรที่เป็นเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กรมากกว่าบุคลากรที่เป็นเพศชาย ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ กรรณก มาตรคำมี (2562) ได้อธิบายว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยบุคลากรเพศชาย มีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าเพศหญิง และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐพรณ ชาญธัญกรรม (2560) ได้อธิบายว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความ

ผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน โดยเพศหญิงมีระดับความคิดเห็นมากกว่าเพศชาย ในด้านความรับผิดชอบ และลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านสัมพันธภาพ ด้านความสำเร็จและการยอมรับนับถือ

1.2 พนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขตปริมณฑล ที่มีอายุที่ต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ แตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีอายุมากย่อมมีความผูกพันต่อองค์การมาก อาจเป็นเพราะว่าอยู่กับองค์กรมานานและเห็นความเปลี่ยนแปลงองค์กรพัฒนาองค์กรไปในทิศทางที่ดีขึ้น ทำให้เกิดความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในที่แห่งนี้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชยานุช วุฒิสักดิ์ (2563) ได้อธิบายว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของบุคลากรแตกต่างกัน โดยพบว่า บุคลากรที่มีอายุน้อยมีความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรน้อยกว่าบุคลากรที่มีอายุมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรรณก มาตรคำมี (2562) ได้อธิบายว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน โดยบุคลากรที่มีอายุมาก มีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าบุคลากรที่มีอายุน้อย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เจมินีน เจนอารีวงศ์ (2560) ได้อธิบายว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน โดยบุคลากรที่มีอายุมาก มีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าบุคลากรที่มีอายุน้อย

1.3 พนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขตปริมณฑล ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ แตกต่างกัน โดยพบว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด มีความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรสหรือหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าพนักงานที่มีสภาพโสดมักเป็นคนรุ่นใหม่ที่มีความรักในอิสระ ทำอะไรตามความชอบของตนเอง เป็นผลให้ไม่ค่อยรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พชรหทัย จารุทวีผลนกุล, ธัญญฤณ วัทโล และวิลาสิณี สุตประเสริฐ (2563) ได้อธิบายว่า บุคลากรที่มีสถานภาพต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของบุคลากรแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชยานุช วุฒิสักดิ์ (2563) ได้อธิบายว่า บุคลากรที่มีสถานภาพต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของบุคลากรแตกต่างกัน โดยบุคลากรที่มีสถานภาพโสด มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมน้อยกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพสมรส และหย่าร้าง/แยกกันอยู่ และบุคลากรที่มีสถานภาพสมรส มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมน้อยกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพหย่าร้าง/แยกกันอยู่ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุพา กิจสงเสริมกุล และดวงใจ ชนะสิทธิ์ (2561) ได้อธิบายว่า บุคลากรที่มีสถานภาพต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของบุคลากรแตกต่างกัน

1.4 พนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขตปริมณฑล ที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ แตกต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า พนักงานที่มีการศึกษาในระดับสูงมักมีความคิด ทักษะที่ดีต่อองค์การเนื่องจากองค์กรได้ให้สิ่งต่างในชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชยานุช วุฒิสักดิ์ (2563) ได้อธิบายว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน โดยบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวม ความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มอกเต็มใจที่ใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะทำงานเพื่อองค์การน้อยกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรรณก มาตรคำมี (2562) ได้อธิบายว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน โดยบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณฐพรณ ชาญธัญกรรม (2560) ได้อธิบายว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน โดยบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่ออยู่ในระดับมากทั้งหมด อันดับแรก คือ ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี รองลงมาคือปริญญาตรี และอันดับสุดท้ายคือต่ำกว่าปริญญาตรี

1.5 พนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขตปริมณฑล ที่มีรายได้ต่อเดือนที่ต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนสูงย่อมมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า เนื่องจากได้ทำงานมาเป็นระยะเวลานานย่อมมีความผูกพันต่อองค์กรมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณฐพรณ ชาญธัญกรรม (2560) ได้อธิบายว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนน้อย มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เจมินีน เจนอาร์วรงค์ (2560) ได้อธิบายว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนมาก มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนน้อย

1.6 พนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขตปริมณฑล ที่มีระยะเวลาในการทำงานที่ต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานมาก มีความผูกพันต่อองค์กรมาก เนื่องจากองค์กรคือบ้านอีกหนึ่งหลังที่มอบความสุข ประสบการณ์ต่างๆ และสร้างความสุขในชีวิตให้กับพวกเขา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ งานวิจัยของ

ชญาณูช วุฒิสักดิ์ (2563) ได้อธิบายว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยบุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงาน 15 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 1 ปี และสอดคล้องกับ เจมินีน เจนอาร์วรงค์ (2560) ได้อธิบายว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยบุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงาน 20 ปีขึ้นไปมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงาน 1-5 ปี

2. ผลการศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่ ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขตปริมณฑล สามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขตปริมณฑล ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า มีการมอบหมายงานที่ทำให้เกิดความน่าสนใจ มีปริมาณงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และลักษณะกระบวนการทำงานที่ชัดเจน ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธิตาภัทร์ ทูทุมมา (2563) ได้อธิบายว่า แรงจูงใจในการทำงานที่สามารถพยากรณ์ ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อ และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านความมั่นคงในงาน และด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อองค์กร ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านความมั่นคงในงาน และด้านความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านความมั่นคงในงาน ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธันยพัต บัวแย้ม (2560) ได้อธิบายว่า ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันองค์กรสำหรับพนักงานระดับปฏิบัติการ (กลุ่มธุรกิจบริการ) คือ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ โดย 5 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน , ด้านความรับผิดชอบ, ด้านลักษณะของงาน, ด้านความก้าวหน้า และ ด้านการยอมรับนับถือ ตามลำดับ

2.2 ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขตปริมณฑล ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า องค์กรต้องจ่ายผลตอบแทนให้แก่พนักงานที่ทำงานให้องค์กร ไม่ว่าจะเป็นในรูปของเงินเดือน ค่าจ้าง เงินช่วยค่าครองชีพ เงินโบนัส รวมทั้ง การเลื่อนขั้นเงินเดือนในองค์กรให้มีความเหมาะสม โดยพิจารณาจากผลมาจากการทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ ขององค์กรซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ วริศรา วิศิษฐ์โสภา (2562) ได้อธิบายว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยตัวแปรด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ผลการทดสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่

พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน ทักษะที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ค่าตอบแทน รางวัลและการชื่นชม ทักษะที่มีต่องาน ทักษะที่มีต่อองค์กร ความก้าวหน้า เติบโต และโอกาสในการทำงาน ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ อริสรา เพชรานนท์ (2560) ได้อธิบายว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ, ความมั่นคงในการทำงาน, โอกาสความก้าวหน้าและการมีส่วนร่วมในการบริหาร, งานที่รับผิดชอบ และบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน และสัมพันธ์กับความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และปัจจัยด้านงานที่รับผิดชอบ และปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างจ้างเหมาบริการเท่านั้น ดังนั้น หากผู้บริหารต้องการสร้างให้ลูกจ้างจ้างเหมาบริการเกิดความผูกพันต่อองค์กร ผู้บริหารควรมุ่งเน้นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างจ้างเหมาบริการดังกล่าว เพื่อให้องค์กรสามารถบริหารทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะนำพาองค์กรบรรลุเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างยั่งยืน ให้กับการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

2.3 ปัจจัยด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่ มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขตปริมณฑล ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า ด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่ องค์กรควรมีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการเลื่อนฐานะทางตำแหน่งให้สูงขึ้น โดยพิจารณาจากการได้พัฒนาความรู้และความมั่นใจในอนาคต โอกาสในการเจริญเติบโต การได้รับการเลื่อนขั้นเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ การมีโอกาสดำเนินการหาความรู้เพิ่มเติมหรือการได้รับการฝึกอบรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อริสรา เพชรานนท์ (2560) ได้อธิบายว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ, ความมั่นคงในการทำงาน, โอกาสความก้าวหน้าและการมีส่วนร่วมในการบริหาร, งานที่รับผิดชอบ และบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน และสัมพันธ์กับความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และปัจจัยด้านงานที่รับผิดชอบ และปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างจ้างเหมาบริการเท่านั้น ดังนั้นหากผู้บริหารต้องการสร้างให้ลูกจ้างจ้างเหมาบริการเกิดความผูกพันต่อองค์กร ผู้บริหารควรมุ่งเน้นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างจ้างเหมาบริการดังกล่าว เพื่อให้องค์กรสามารถบริหารทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะนำพาองค์กรบรรลุเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างยั่งยืน ให้กับการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณฐพรธนา ชาญธัญกรรม (2560) ได้อธิบายว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของกรมชลประทาน (สามเสน) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับแรก คือ ด้านสัมพันธภาพ รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จและการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน ด้านความมั่นคงและโอกาสเรียนรู้ความก้าวหน้าในงาน และอันดับสุดท้ายคือด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และพบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงานและรายได้ต่อเดือนต่างมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีสถานภาพและตำแหน่งงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญพัทธ์ บัวแย้ม (2560) ได้อธิบายว่า ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันองค์กรสำหรับพนักงานระดับปฏิบัติการ (กลุ่มธุรกิจบริการ) คือ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ โดย 5 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน, ด้านความรับผิดชอบ, ด้านลักษณะของงาน, ด้านความก้าวหน้า และ ด้านการยอมรับนับถือ ตามลำดับ

2.4 ปัจจัยด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขตปริมณฑล ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า ควรมีการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ต่อกันภายในองค์กร เช่น กิจกรรมกีฬา กิจกรรมสร้างสุขภายในองค์กร เพื่อสร้างความรัก ความผูกพันที่ดีในองค์กร ซึ่งส่งผลให้การทำงานสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือ และการได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ วริศรา วิเศษภูโสภา (2562) ได้อธิบายว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยตัวแปรด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ผลการทดสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน

ทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ค่าตอบแทน รางวัลและการชื่นชม ทัศนคติที่มีต่องาน ทัศนคติที่มีต่อองค์กร ความก้าวหน้า เติบโต และโอกาสในการทำงาน ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

2.5 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขตปริมณฑล ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า องค์กรต้องสร้างบรรยากาศในการทำงาน เช่น ห้องทำงาน แสงสว่าง อุณหภูมิ บรรยากาศในการทำงาน ชั่วโมงในการทำงาน รวมทั้งอุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ ให้มีความปลอดภัย และทำให้เกิดความพึงพอใจต่อการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัทธ์หทัย จารุทวีผลนุกุล, ธัญวณ วัชโล และวิลาสณี สุตประเสริฐ (2563) ได้อธิบายว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรการของพนักงานบริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด แตกต่างกันไป ปัจจัยจิตใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านความรับผิดชอบ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงาน บริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด และปัจจัยค่าจ้าง ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และด้านชีวิตส่วนตัว ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด สอดคล้องกับงานวิจัยของ เทียนศรี บางม่วงงาม (2562) ได้อธิบายว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความท้าทาย มีความสัมพันธ์กันและ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงมาก และด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน มีความสัมพันธ์กันและมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับค่อนข้างสูง ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีความสัมพันธ์กัน และมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับค่อนข้างสูง ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กรมีความสัมพันธ์กัน และมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับค่อนข้างสูง และด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันและมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กันและมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงมาก และด้านการได้รับการสนับสนุน มีความสัมพันธ์กัน และมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับค่อนข้างสูง

ข้อเสนอแนะและการนำไปใช้

จากผลการวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะในการวิจัย เพื่อใช้ให้เป็นประโยชน์และเป็นแนวทางในการสร้างความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขตปริมณฑล โดยด้านปัจจัยส่วนบุคคล สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ให้พนักงานมีส่วนร่วมทุกกิจกรรมขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น มีสิทธิในการแสดงความคิดเห็นเสนอแนะเรื่องต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานสามารถแสดงศักยภาพของตนเองออกมาเต็มที่ และปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่ ให้ความสำคัญการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยพนักงานมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือการได้รับการฝึกอบรม และให้ความสำคัญกับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ทำให้พนักงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้ความสำคัญกับชั่วโมงในการทำงานในแต่ละวันมีความเหมาะสม และให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมแล้วทำให้รู้สึกพึงพอใจต่อการทำงาน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาขอบเขตด้านประชากรเป็นกลุ่ม Generation Y หรือ Generation Z เนื่องจากพนักงานในกลุ่มนี้ให้ความสำคัญกับชีวิตส่วนตัวและความเป็นอิสระ เพื่อลดช่องว่างระหว่างวัยในที่ทำงาน และสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความผูกพันต่อองค์กร
2. ควรศึกษาตัวแปรอื่น ที่อาจจะส่งผลต่อหรือมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เช่น ด้านความต้องการที่ยากให้องค์กรมี ด้านวัฒนธรรม ด้านความมั่นคง เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- กาญจนา มีศิลปวิกัย. (2562). การรับรู้และความคาดหวัง เพื่อสร้างกลยุทธ์ในการพัฒนารายการฝนฟ้าอากาศช่อง 7HD. วารสารการศึกษาและการพัฒนาสังคม, 15(1), 216-227.
- กรรณก มาตรคำมี. (2562). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทกลางคุ้มครองผู้ประสบภัยจากรถจำกัด จังหวัด กรุงเทพฯ. การวิจัยรายบุคคล, กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศิลปากร
- กรวิภา วรรณแสง. (2560). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนรวมแห่งหนึ่งในประเทศไทย. สารนิพนธ์ ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยมหิดล
- เจมินีน เจนอาร์วงค์. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา : พนักงานบริษัทอายิโนะโมะไ้ะ (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่. สารนิพนธ์ ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยมหิดล
- ชญาณุช วุฒิสักดิ์. (2563). การสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรส่วนงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ในธุรกิจค้าปลีก กรณีศึกษา ธุรกิจค้าปลีกมรรคต. ค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
- จิตาภัทร์ ทูหมมา. (2563). แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่าย บิวตี้แอนด์เซลส์ (Beauty & Sales) กรณีศึกษา บริษัท เซ็นทรัลเทรดดิ้ง จำกัด. สารนิพนธ์ ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยมหิดล
- ณฐพรรณ ชาญธัญกรรม. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน). ค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกริก
- เทียนศรี บางม่วงงาม. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ผ่านโครงการอบรมวิศวกรใหม่ กรณีศึกษา: บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์, กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกริก
- ฉันทพัฒ บัวแย้ม. (2560). ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันองค์กรสำหรับพนักงานระดับปฏิบัติการ (กลุ่มธุรกิจบริการ). สารนิพนธ์, กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยมหิดล
- บุรินทร์ รุจจนพันธุ์. (2556). เกณฑ์การแปลความหมาย. [ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์]. สืบค้นจาก <https://www.thaiail.com/blog/tag/likert/>
- ปพิชญา ศรีจันทร์. (2563). แรงจูงใจและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบริษัทขนส่งแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- ประไพศรี ธรรมวิริยะวงศ์. (2562). แนวทางการพัฒนาความผูกพันของพนักงานในองค์กร. วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี, 12(3), 494-504.
- ปิยะมาศ เกิดแสง. (2562). ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาล. สารนิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกริก
- พัชรหทัย จารุทวีผลบุญกุล, ธัญวฤณ วัทโธ และวิลาสินี สุดประเสริฐ. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยรังสิต, 2(3), 27-39.
- พิชญ์สินี ชมภูคำ. (2560). หลักการสร้างแบบสอบถามที่ดี. [ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์]. สืบค้นจาก http://www.cmnet.tmd.go.th/KM_Cmnet/042560/Questionnaire1.pdf
- ยุพา กิจสงเสริมกุล และดวงใจ ชนะสิทธิ์. (2561). ความผูกพันต่อองค์กรของครูและผู้บริหารสถานศึกษา. วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย, 10(1), 321-337.
- วรศรา วิศิษฎ์โสภ. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทยสำนักงานใหญ่.

- สารนิพนธ์ ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยมหิดล
- วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2550). **การจัดการและพฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพมหานคร, สำนักพิมพ์ท้อป
- อริสรา เพชรานนท์. (2560). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของลูกจ้างจ้างเหมาบริการ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) สังกัดฝ่ายก่อสร้างระบบส่ง**. สารนิพนธ์ ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยมหิดล
- HR NOTE.asia. (2564). **การพัฒนาองค์กรให้ก้าวสู่ความสำเร็จ**. [ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์]. สืบค้นจาก <https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/190610-organization-development-od/>
- The Wisdom Academy. (2565) **ลูกค้าต้องการอะไรในแต่ละช่วงชีวิต**. [ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์]. สืบค้นจาก <https://thewisdom.co/content/maslows-hierarchy-of-needs/>
- 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.
- Steers Richard M. (1977). **Antecedents and Outcome of Organizational Commitment**. Administrative Science quarterly. 22 January.
- Yamane, T. 1967. **Elementary Sampling Theory**. New Jersey: Prentice Hall.