

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่  
Organizational Commitment of the Employees  
at Provincial Electricity Authority Headquarters

นายวสิน เพ็ญสุภา<sup>1\*</sup>

<sup>1</sup>สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

\*ผู้รับผิดชอบบทความ

Wasin Pensupa<sup>1\*</sup>

E-mail : 6214154753@rumail.ru.ac.th

<sup>1</sup>Faculty of Business Administration for Modern Managers, Ramkhamhaeng University, Thailand

\* Corresponding author

#### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์ (1) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่ (2) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (3) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านทัศนคติและแรงจูงใจ และปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้คือพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่ จำนวน 370 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ t-test สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และหากพบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยวิธีของ LSD และใช้สถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่ที่มีระดับการศึกษา และรายได้ ต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่ ต่างกัน และ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่ที่มี เพศ อายุ และประสบการณ์ทำงาน ต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่ ไม่ต่างกัน และพบว่าปัจจัยด้านทัศนคติและแรงจูงใจ ได้แก่ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่ ส่วนปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมแบบปรับตัว ด้านวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่ และปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมเครือญาติ ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่

**คำสำคัญ :** ทัศนคติและแรงจูงใจ ; วัฒนธรรมองค์กร ; ความผูกพันต่อองค์กร

**ABSTRACT**

This research aims to study 1) organizational commitment of the employees at Provincial Electricity Authority Headquarters; 2) organizational commitment of the employees at Provincial Electricity Authority Headquarters, classified by individual factors; and 3) attitude and motivation factors along with cultural factors which affect the organizational commitment of the employees at Provincial Electricity Authority Headquarters. The selected sample for this research is conducted by 370 employees at Provincial Electricity Authority Headquarters, using questionnaires in order to collect data which are frequency value, percentage value, and average value. The standard deviation is hypothetical tested via t-test statistic and one-way ANOVA. In case some differences are found, they are to be compared in pair using LSD and Multiple Regression.

The findings found that the differences in educational background and income of the employees at Provincial Electricity Authority Headquarters affected the organizational commitment differently. The differences in gender, age, and work experience of the employees did not, nonetheless, have an effect towards the organizational commitment. Moreover, the factors regarding attitude and motivation, e.g., salary and social welfare, working environment, and colleagues' relationship, affected the organizational commitment of the employees at Provincial Electricity Authority Headquarters. As for the factor of corporate culture including adaptability culture and achievement culture, the findings found that there was an effect towards the organizational commitment of the employees at Provincial Electricity Authority Headquarters. In contrary, the factor of corporate culture including clan culture had no effect towards the organizational commitment of the employees at Provincial Electricity Authority Headquarters.

**Keywords:** Attitude and Motivation ; Corporate Culture ; Organizational Commitment

## บทนำ

การปฏิบัติงานของแต่ละองค์กรในทุกวันนี้สิ่งที่สำคัญเป็นอันดับต้นๆ ก็คือ ทรัพยากรบุคคลเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กร องค์กรทุกแห่งจึงพยายามที่จะคัดสรรบุคลากรที่มีความสามารถเข้ามาทำงาน และสร้างความผูกพัน้องค์กรเพื่อให้พนักงานทำงานได้อย่างเต็มที่ และอยู่กับองค์กรได้นานที่สุด บุคลากรเป็นปัจจัยที่สำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานและสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันองค์กรจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้หรือไม่ขึ้นอยู่กับทรัพยากรบุคคลเป็นสำคัญ หากบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพก็จะสามารถสร้างคุณอ่าอันมหาศาลให้กับองค์กรได้

ด้วยเหตุผลดังกล่าวนโยบายการบริหารงานบุคคลทั่วไป จึงเน้นให้พนักงานมีความพึงพอใจต่อองค์กร โดยองค์การจะต้องตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน เช่น เงินเดือน โบนัส สวัสดิการ การมีส่วนร่วมในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น แต่สิ่งที่สำคัญยิ่งกว่าความพึงพอใจ คือความผูกพันต่อองค์กร อาจเป็นเพราะความพึงพอใจในงานเป็นความรู้สึกไม่ถาวร แปรปรวนง่าย เป็นผลต่อเนื่องมาจากประสบการณ์ทำงานประจำวัน ดังนั้น จึงแปรปรวนง่ายตามสภาพความต้องการและปัญหาที่บุคคลเผชิญหน้าในแต่ละวัน จากเหตุผลดังกล่าวนี้จึงได้มีการศึกษาค้นคว้าหาปัจจัยที่สามารถจะแสดงถึงความสำเร็จขององค์กรได้อย่างมีความน่าเชื่อถือและมั่นคงมากกว่าความพึงพอใจในงาน ตัวแปรที่มีความสลับซับซ้อนและขอบเขตกว้างกว่านี้คือ ความผูกพันองค์กร (Organizational Commitment)

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่” ซึ่งทำการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์ทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน ที่มีปัจจัยต่างๆ ในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านทัศนคติและแรงจูงใจ ประกอบด้วยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในด้านวัฒนธรรมองค์กร ที่มีทั้งด้านวัฒนธรรมแบบเครือญาติ ด้านวัฒนธรรมแบบปรับตัว และด้านวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่ เพื่อนำผลงานวิจัยชิ้นนี้มาปรับใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์ และให้มีความเข้าใจในพฤติกรรมต่างๆ ของบุคลากร และสามารถนำมาสร้างกลยุทธ์ในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่จะส่งผลต่อความผูกพันที่ดีในองค์กร ได้อย่างมีคุณภาพ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ท้ององค์กรกำหนดที่ดีได้

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่
2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านทัศนคติและแรงจูงใจ และปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่

### ขอบเขตของเขตงานวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่ โดยการวิจัยมีขอบเขตการวิจัยดังหัวข้อต่อไปนี้

1. **ขอบเขตด้านประชากร** ในการศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษากลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่ จำนวน 370 คน
2. **ขอบเขตด้านเนื้อหา** ในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบไปด้วยการศึกษาแนวความคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการลงทุน, ปัจจัยแวดล้อมในการลงทุน, การตัดสินใจในการลงทุน, และการศึกษาวิธีการทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ เพื่อให้ทราบถึงความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง

### ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1. **ตัวแปรอิสระ (Independent variable)** ที่ได้กำหนดขึ้นเพื่อศึกษาวิจัยในครั้งนี้ได้แก่  
 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบไปด้วย เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, รายได้, และประสบการณ์การทำงาน  
 ตัวแปรด้านปัจจัยด้านทัศนคติและแรงจูงใจ ประกอบด้วย ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน  
 ตัวแปรด้านวัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย ด้านวัฒนธรรมแบบเครือญาติ วัฒนธรรมแบบปรับตัว และวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ
2. **ตัวแปรตาม (Dependent variable)** คือ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่
2. เพื่อให้ทราบถึงความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ประสบการณ์
3. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยด้านทัศนคติและแรงจูงใจ และปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่

## การทบทวนวรรณกรรม

### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านทัศนคติและแรงจูงใจ

ปัจจัยด้านทัศนคติและแรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่สำคัญในการกระตุ้นและปลุกฝังให้พนักงานมีการปฏิบัติงานเพื่อจะให้บรรลุเป้าหมาย โดยที่แรงจูงใจอาจจะมีความแตกต่างกันออกไป ของแต่ละระดับพนักงาน ก็มีความต้องการที่ไม่เท่ากันเสมอไป เมื่อความต้องการขั้นใดได้รับการสนองความต้องการแล้ว ก็จะมีความต้องการขั้นที่สูงกว่าเป็นสิ่งกระตุ้น นั้นอาจจะมาจากค่าตอบแทนด้านเงินเดือนที่เพิ่มขึ้นเพื่อนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน หรือจะเป็นความต้องการในด้านสิ่งต่างๆที่จำเป็นต้องมีชื่อเสียง การได้รับการ ยอมรับนับถือ และอื่นๆ จะเห็นได้ว่าแรงจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะสามารถผลักดันองค์กรไปสู่เป้าหมายและความสำเร็จที่ตั้งไว้ได้ และหากมีทัศนคติที่ดีในการทำงานแล้วก็จะเป็แรงเสริมที่จะทำให้ประสบความสำเร็จได้ง่ายขึ้น เพราะการมีทัศนคติที่ดีมีความสำคัญต่อการตัดสินใจในการทำงานในทุกเรื่อง ถ้ามีทัศนคติที่ดีก็พร้อมที่จะฝ่าฟันอุปสรรคในการทำงานไปได้

### ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากองค์กรในแต่ละเดือน ที่องค์กรจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในรูปแบบของ เงินได้ประจำเดือน ค่าวิชาชีพ ค่าไฟฟ้า ค่าเบี้ยเลี้ยงในการปฏิบัติงานนอกสถานที่ และยังรวมถึงสวัสดิการต่างๆที่ได้รับ เช่น โบนัสประจำปี ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าคลอดบุตร บริการรถรับส่งประจำทาง สิทธิการซื้อหุ้นของสหกรณ์ออมทรัพย์การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ และจูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

### ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน สิ่งที่อยู่รอบตัวของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ ลักษณะของสถานที่ทำงานที่ สภาพอากาศ ค่าความสว่าง ค่าความดังของเสียง เครื่องมือ เครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานต่างๆ และยังรวมไปถึงเพื่อนร่วมงาน

### ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การแลกเปลี่ยนการช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างผู้ปฏิบัติงานและเพื่อนร่วมงาน การติดต่อสื่อสารกันในการทำงาน การแลกเปลี่ยนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การร่วมแสดงความคิดเห็น รวมทั้งการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน การปรึกษาหารือร่วมกัน แก้ไขปัญหา การประสานงานในการทำงาน ซึ่งจะนำมาซึ่งความสัมพันธ์อันดีไม่มีอคติต่อกัน และความสามัคคีในการทำงาน มีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง แนวทางในการปฏิบัติขององค์กร ซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะของตามแต่ละองค์กร ให้อยู่ร่วมกันของคนในองค์กรอย่างมีความสุขในการทำงาน และแบบแผนหรือความเชื่อ นั้นๆ ต้องได้รับการยอมรับจากสมาชิกในองค์กร และเผยแพร่ต่อกันไปจากทุกฝ่ายจากรุ่นสู่รุ่น และวัฒนธรรมองค์กรยังมีหน้าที่ในฐานะเป็นกลไกในการสร้างแนวทางเพื่อให้องค์กรสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับ

สภาพแวดล้อมภายนอก และการสร้างการบูรณาการระหว่างองค์ประกอบภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถอยู่รอดและเจริญเติบโตต่อไป และการใช้ชีวิตอยู่ในองค์กรวัฒนธรรมองค์กรจึงเปรียบเสมือนจิตวิญญาณ และบุคลิกภาพ

#### **ด้านวัฒนธรรมแบบเครือญาติ**

วัฒนธรรมแบบเครือญาติ เป็นวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความสัมพันธ์ภายในองค์กร การมีส่วนร่วมของพนักงาน มีความยืดหยุ่นภายในองค์กรและเป็นกันเอง บุคลากรภายในองค์กรในการทำงานเป็นทีม และการตัดสินใจที่เป็นการตกลงร่วมกัน เพื่อให้เกิดการพัฒนางาน เน้นความต้องการของพนักงานเป็นหลัก รวมทั้งสร้างบรรยากาศการทำงานที่มีความร่วมมือร่วมใจ องค์กรจึงมีบรรยากาศการทำงานร่วมกันแบบครอบครัวเดียวกัน

#### **ด้านวัฒนธรรมแบบปรับตัว**

วัฒนธรรมแบบปรับตัว เป็นวัฒนธรรมที่องค์กรจะเน้นให้ความสำคัญต่อสภาพแวดล้อมภายนอก ผู้นำองค์กรจะเน้นกลยุทธ์ในการมุ่งสร้างค่านิยมขององค์กร การคาดการณ์สภาพแวดล้อมภายนอก เพื่อให้เกิดการตอบสนองการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา พนักงานขององค์กรได้รับอิสระในการตัดสินใจ พร้อมลงมือปฏิบัติได้ทันทีในสถานะการณ์จำเป็น โดยยึดค่านิยมในการสนองตอบความต้องการของ ลูกค้าตัดสินใจ สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ พร้อมทั้งเน้นกลยุทธ์ ความยืดหยุ่น ที่สามารถตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมภายนอกได้อย่างรวดเร็ว ให้สอดคล้องกับยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน

#### **ด้านวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ**

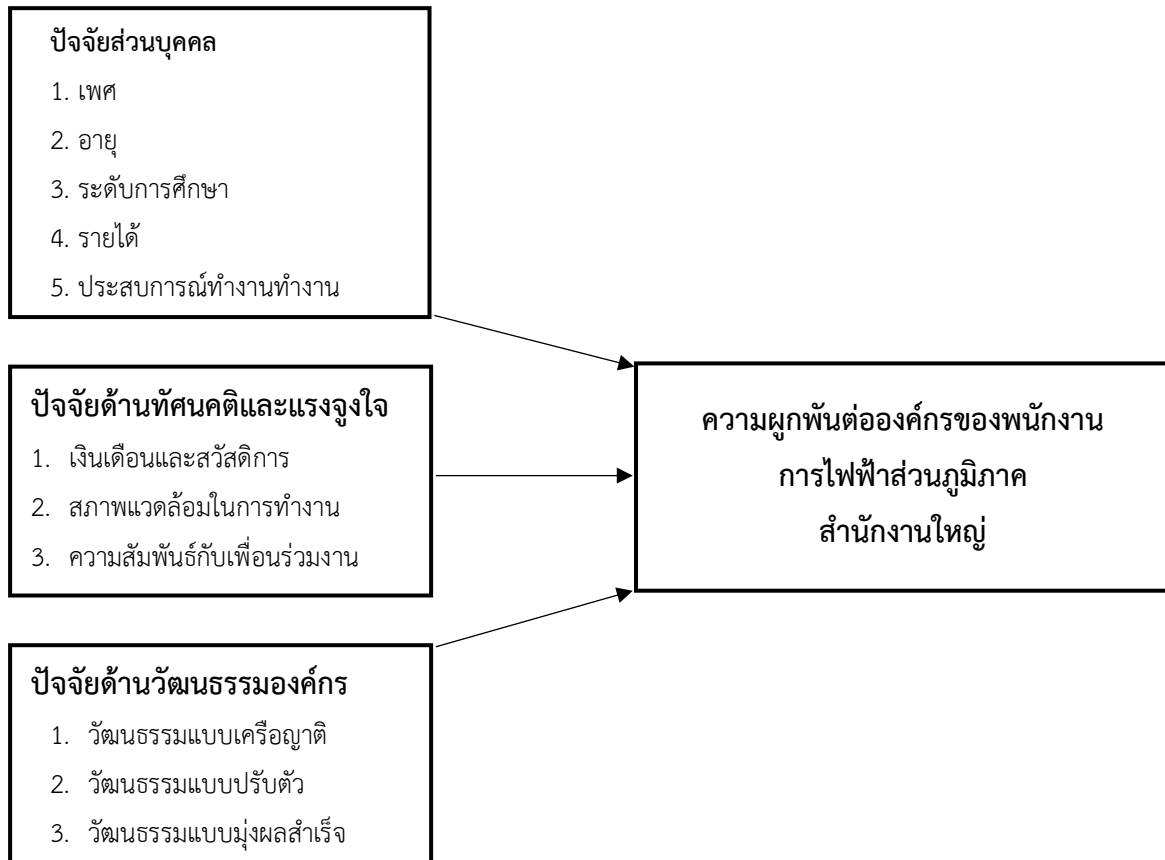
วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ ลักษณะวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นความสำเร็จ เน้นการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนของเป้าหมายองค์กร เน้นค่านิยมแบบแข่งขันเชิงรุก พนักงานชอบการแข่งขันในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ มีการตั้งเป้าหมายการทำงานของตนเองอย่างท้าทาย มีการวางแผนเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย มีความกระตือรือร้น ซึ่งมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และพึงพอใจต่อการทำงานหนักเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายขององค์กรค่านิยมที่มุ่งการแข่งขัน เพื่อให้งานขององค์กรมุ่งสู่ผลสำเร็จ

#### **แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร**

ความผูกพันองค์กร ได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลและองค์กร และการมีทัศนคติที่ดีของพนักงานในองค์กรที่มีองค์กรนั้นๆ รู้สึกว่าตนได้เข้าไปมีส่วนเกี่ยวพันและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีเต็มใจและทุ่มเทในการทำงาน มีความรู้สึกที่ดี มีความซื่อสัตย์ มีความจงรักภักดี และการมีทัศนคติที่ดี โดยมีความเชื่อมั่นอย่างสูงที่จะยอมรับเป้าหมายขององค์กร มีความเต็มใจและความทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อให้ประโยชน์ต่อองค์กร เพื่อความให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้

## กรอบแนวความคิดในการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรม สามารถกำหนดกรอบแนวความคิดในการศึกษาครั้งนี้ได้ดังนี้



## วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง เป็นการศึกษิตตามสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่จริง ซึ่งเป็นการวิจัยโดยไม่มีกรกระทำ หรือควบคุมตัวแปรใด ๆ มีการเก็บรวบรวมข้อมูลเพียงครั้งเดียวโดยใช้เครื่องมือในงานวิจัยเป็นแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ และใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

กลุ่มประชากรในการวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่ จำนวน 370 คน ผ่านการเลือกสุ่มตัวอย่าง โดยคำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างอ้างอิงจากตารางหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ (Yamane, 1967) จากค่าความคลาดเคลื่อน 5% ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

เครื่องมือที่ผู้ศึกษาใช้ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างคือแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ โดยลักษณะของคำถามจะประกอบไปด้วยคำถามทั้งแบบปลายปิดและปลายเปิด โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วนดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และ ประสบการณ์ทำงาน เป็นคำถามปลายปิดแบบตรวจสอบรายการ กำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงคำตอบเดียว

2. ข้อมูลปัจจัยด้านทัศนคติและแรงจูงใจ ประกอบไปด้วยคำถามทั้งหมด 3 ด้าน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีจำนวนข้อคำถาม 13 ข้อ ในลักษณะของการประเมินค่าความสำคัญ แบ่งออกเป็น 5 ระดับดังนี้

ระดับความสำคัญมากที่สุด	5 คะแนน
ระดับความสำคัญมาก	4 คะแนน
ระดับความสำคัญปานกลาง	3 คะแนน
ระดับความสำคัญน้อย	2 คะแนน
ระดับความสำคัญน้อยที่สุด	1 คะแนน

3. ข้อมูลปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมเครือข่าย ด้านวัฒนธรรมแบบปรับตัว และด้านวัฒนธรรม มีจำนวนข้อคำถาม 12 ข้อ ในลักษณะของการประเมินค่าความสำคัญ แบ่งออกเป็น 5 ระดับดังนี้

ระดับความสำคัญมากที่สุด	5 คะแนน
ระดับความสำคัญมาก	4 คะแนน
ระดับความสำคัญปานกลาง	3 คะแนน
ระดับความสำคัญน้อย	2 คะแนน
ระดับความสำคัญน้อยที่สุด	1 คะแนน

4. ข้อมูลปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร มีจำนวนข้อคำถาม 10 ข้อ ในลักษณะของการประเมินค่าความสำคัญ แบ่งออกเป็น 5 ระดับดังนี้

ระดับความสำคัญมากที่สุด	5 คะแนน
ระดับความสำคัญมาก	4 คะแนน
ระดับความสำคัญปานกลาง	3 คะแนน
ระดับความสำคัญน้อย	2 คะแนน
ระดับความสำคัญน้อยที่สุด	1 คะแนน

5. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม คำถาม ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไข เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่ เป็นคำถามในลักษณะคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติในเชิงพรรณนา ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

- 1.1. ใช้ค่าร้อยละและค่าความถี่กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่มได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์ทำงาน
- 1.2. ใช้ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าเฉลี่ย ในการอธิบายลักษณะตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณได้แก่ ปัจจัยด้านทัศนคติและแรงจูงใจ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร และ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่



## 2. สถิติอนุมาน ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

- 2.1. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่ โดยจำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติการทดสอบแบบ t-test
- 2.2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่ โดยจำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์ทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยการใช้วิธีของ LSD
- 2.3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านทัศนคติและแรงจูงใจ เงินเดือนและสวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร วัฒนธรรมแบบเครือญาติ วัฒนธรรมแบบปรับตัว และวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

### ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามการวิจัย เรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่ สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่ จำแนกตามปัจจัยประชากร สามารถสรุปผลการวิจัยดังนี้
  - พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่ที่มีระดับการศึกษา และ รายได้ ต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่ ต่างกัน
  - พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่ที่มี เพศ อายุ และประสบการณ์ทำงาน ต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่ ไม่ต่างกัน
2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านทัศนคติและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่
 

ปัจจัยด้านทัศนคติและแรงจูงใจ ได้แก่ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่
3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่
  - ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมแบบปรับตัว และด้านวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่
  - ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมเครือญาติ ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่

## ข้อเสนอแนะ

### การนำผลวิจัยไปใช้

ปัจจัยด้านทัศนคติและแรงจูงใจ สามารถนำไปใช้เป็นฐานข้อมูลในการตอบสนองความต้องการของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เพื่อประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการบริหารพัฒนาองค์กร ในด้านทรัพยากรบุคคล และส่งเสริมให้พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เกิดความผูกพันต่อองค์กร

### การเสนอแนะการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการศึกษาเชิงปริมาณเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งในการวิจัยครั้งต่อไปควรใช้วิธีการศึกษาเชิงคุณภาพในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อนำมาเปรียบเทียบผล
2. การเลือกใช้เทคนิคในการวิจัย อาจจะนำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยวิธีการอื่นเพิ่มขึ้นด้วย เพื่อให้ได้ผลการวิเคราะห์ที่มีความหลากหลายมากยิ่งขึ้นหรือการเลือกวิธีในการสุ่มตัวอย่างจากเดิมเป็นการสุ่มแบบสะดวก อาจจะเป็นการสุ่มแบบเจาะจง เพื่อให้ได้ผลที่มีความเฉพาะมากยิ่งขึ้น
3. พนักงานที่ศึกษาในครั้งนี้เป็นเพียงพนักงานที่อยู่ในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่ ซึ่งหากต้องการข้อมูลที่มีความหลากหลายมากยิ่งขึ้น ควรเลือกกลุ่มพนักงานในการศึกษาครั้งต่อไปที่แตกต่างจากเดิมหรือเปลี่ยนขนาดของกลุ่มพนักงาน จากเดิมที่เป็นเพียงสำนักงานใหญ่ อาจจะเพิ่มเป็น พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคทั่วประเทศ เพื่อให้ได้รับข้อมูลที่มีความแตกต่างกัน
4. ควรมีการศึกษา ปัญหาและอุปสรรค ความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่างๆ เพื่อให้องค์กรสามารถนำปัญหาที่เกิดขึ้นมาปรับปรุงและพัฒนาพนักงานต่อไป
5. ควรทำการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างขององค์กรหรือการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางทรัพยากรบุคคล โดยนำปัจจัยที่พบว่ามีผลแตกต่างกันมาศึกษาเพิ่มเติม หลังจากองค์กรได้มีการนำผลการศึกษามาปรับปรุงแล้ว เพื่อให้ได้ทราบถึงความเปลี่ยนแปลงที่อาจจะเกิดขึ้น
6. อาจมีการศึกษาวิจัยในบริบทเดิมอีกครั้งเมื่อเวลาผ่านไปช่วงระยะเวลาหนึ่งแล้ว เพื่อศึกษาผลการศึกษาจะเปลี่ยนแปลงไปอีกหรือไม่

## เอกสารอ้างอิง

- กัญจน์ภัส ชูผล. (2559). ความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานชายแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.
- กันต์สุดา โกฏจนาท. (2558). วัฒนธรรมองค์กร กระบวนการทำงาน และการรับรู้ในกระบวนการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท หัวเว่ย เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- จรรยา ท่วงเทศ. (2558). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ภาค 208. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชาชณี มณีดวงมณฑา. (2562). ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานฝ่ายสนับสนุนชาวไทยในองค์กรญี่ปุ่นข้ามชาติ. มหาวิทยาลัยมหิดล.

- ดลฤดี ปานทอง. (2562). วัฒนธรรมองค์กรและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงงานน้ำตาลในจังหวัดสุพรรณบุรี. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ธนรัฐ นาทอง. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ธัญพร สุวรรณคาม. (2559). ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธัญพัทธ์ บัวแย้ม. (2560). ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันองค์กรสำหรับพนักงานระดับปฏิบัติการ (กลุ่มธุรกิจบริการ). มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ณัฐริกา บุญรักษาสัตย์. (2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ในช่วงที่มียการทำงานที่บ้าน (Work from Home). มหาวิทยาลัยมหิดล.
- นันทนา จงดี. (2560). แรงจูงใจตามทฤษฎี ERG และความผูกพันองค์กรของพนักงานที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษา บริษัทผลิตรถเด็กเล่นแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- บุศราคม รักร่วม. (2562). ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล. มหาวิทยาลัยสยาม.
- ปิยะณัฐ เรืองเกษรกรรม. (2561). วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรนวัตกรรมของพนักงานในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พลอย สุวรรณชุมพู่. (2562). วัฒนธรรมองค์กรญี่ปุ่นมีผลต่อความผูกพันของพนักงานชาวไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- โยชิตา กฤตพรพินิต. (2557). อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ซีรชัชไพศาล เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- รัตนาพร บรรจงหาญ. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท เจ. เอส. เทคโนโลยี เซอร์วิส เซส จำกัด. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ลลิตา จันทรงาม. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล รัฐศาสตร์มหาบัณฑิต (บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วริศรา พันธุนิล. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรัฐวิสาหกิจกลุ่ม Generation Y ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่กรุงเทพมหานครแห่งหนึ่ง. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สมจิตร จันทรเพ็ญ. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุนันท์ วุ่นพัก. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับผลปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักอำนวยการประจำศาลอุทธรณ์ภาค 7. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.
- อัครามุทย์ กาญจนเสถียร. (2562). ทักษะจิต แรงจูงใจและบรรยากาศในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย บริษัท รักษาความปลอดภัย แอ็คโซไทย เซอร์วิส เซส จำกัด. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.