

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 จังหวัดนครศรีธรรมราช

ยุวดี พรหมเขต

รศ.ชนบพันธุ์ เอี่ยมโอภาส

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 2 จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยกลุ่มประชากรตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 จังหวัดนครศรีธรรมราชกลุ่ม จำนวน 212 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) การแจกแจงค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์การหาค่า (T-Test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการศึกษา พบว่าผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง อายุ 50 ปีขึ้นไป มีสถานภาพสมรสแล้ว การศึกษาระดับปริญญาตรี การปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป เงินเดือนมากกว่า 45,000 บาท และสังกัดฝ่ายบัญชีและพลังงานไฟฟ้า และสังกัดฝ่ายวิศวกรรมบริการ ความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความรู้สึกต่อองค์กร และปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

คำสำคัญ: ความผูกพัน, บุคลากร, การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมปัจจุบัน ทำให้องค์กรต่างๆ ในปัจจุบันต้องปรับตัวและมีการพัฒนาศักยภาพขององค์กร เพื่อให้เข้ากับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งองค์กรจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ ต้องอาศัยปัจจัยที่สำคัญหลายปัจจัย โดยทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่มีส่วนช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินกิจการได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปข้างหน้าสู่เป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

องค์กรจำเป็นต้องปรับตัวให้ทันเพื่อความอยู่รอดและมีความเติบโตอย่างต่อเนื่อง ซึ่งปัจจัยหลักที่สำคัญที่จะทำให้องค์กรสามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพคือ โครงสร้างองค์กร เทคโนโลยี งานที่ทำ และบุคคล ปัจจัยเหล่านี้มีความสอดคล้องเหมาะสมและเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน จะส่งผลให้องค์กรสามารถดำเนินไปได้อย่างดี กล่าวคือ องค์กรจะต้องจัดโครงสร้างขององค์กรและเทคโนโลยีให้เหมาะสมกับการดำเนินงานขององค์กร เพื่อเป็นแนวทางให้องค์กรดำเนินกิจการบรรลุเป้าหมายได้ตามที่ตั้งไว้ โดยองค์กรจะต้องมีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ต้องเรียนรู้และเข้าใจในเรื่องที่เกี่ยวกับองค์กร ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของทฤษฎีองค์กร ยุทธศาสตร์องค์กร การวางแผนกำลังคน การวางแผนโครงการ การสรรหาบุคคล คุณสมบัติของบุคคลที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน และความตั้งมั่นขององค์กร (พรพจน์ เรียงประพัฒน์, 2556) ซึ่งกระบวนการต่างๆ เหล่านี้ล้วนเป็นการลงทุนขององค์กร ซึ่งสิ่งที่องค์กรจะต้องคำนึงและให้ความสำคัญก็คือจะหาอย่างไรในการสรรหาคนที่ฝีมือมาอยู่กับองค์กร รวมถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยความผูกพันของบุคลากรในองค์กร (Employee engagement) เป็นทัศนคติของแต่ละบุคคล ที่แสดงออกถึงความคิด ความรู้สึก การรับรู้ต่างๆ และการเรียนรู้ของบุคคล ที่จะส่งผลต่อความสัมพันธ์และความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร แต่ความผูกพันต่อองค์กรมีความครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจ บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีพฤติกรรมที่ตระหนักถึงความสำคัญและมีแรงบันดาลใจตอบสนองบทบาทหน้าที่ของตนรวมถึงมีความรับผิดชอบ

พฤติกรรมการทำงานในเชิงพัฒนา และจะมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลซึ่งช่วยทำให้เกิดความร่วมมือซึ่งกันและกัน เพื่อการสร้างสรรค์และพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน บุคลากรทุกส่วนในองค์กรมีบทบาทหน้าที่ในการสร้าง การพัฒนา และรักษาสัมพันธภาพที่ดีซึ่งกันและกัน เพื่อสร้างสรรค์ความผูกพันของพนักงานใหม่ต่อองค์กร บุคลากรทุกคนมีความพึงพอใจในการทำงาน (Job satisfaction) และมีความสุขในการทำงานนั้นเชื่อว่ามีความผูกพันกับองค์กร (Organizational engagement) เสมอไป ดังนั้น การสร้างความผูกพันของบุคลากร (Employee engagement) จึงเป็นวิธีการหนึ่งที่ช่วยทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันกับองค์กรได้(ณัช อุษาคณารักษ์, 2554) จะเห็นได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่น่าสนใจอย่างยิ่ง เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะช่วยยึดเหนี่ยวจิตใจให้บุคลากรจงรักภักดี และทุ่มเทในการปฏิบัติงาน และพัฒนาองค์กรให้มีความก้าวหน้า โดยทุกคนมีความรู้สึกว่าองค์กรเป็นส่วนหนึ่งของตนเอง ผู้บริหารจึงให้ความสนใจกันมากขึ้นในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ที่จะส่งผลต่อการบริหารองค์กรในระยะยาว

รัฐวิสาหกิจ (Public Enterprise) เป็นองค์การซึ่งรัฐบาลกลางควบคุมและเป็นเจ้าของ ทั้งนี้ เพื่อที่จะปรับปรุงภาวะเศรษฐกิจของประเทศให้มั่นคงและยกฐานะของประชาชนในประเทศให้มีความเป็นอยู่ดีขึ้น วัตถุประสงค์ขั้นแรกเพื่อที่จะผลิตสินค้าและให้บริการแก่ชุมชน โดยมีการจ่ายให้เป็นการตอบแทน กิจการของรัฐวิสาหกิจได้ครอบคลุมถึงกิจการทางด้านอุตสาหกรรม เกษตรกรรมและการค้า (บุญเกียรติ การะเวกพันธุ์ และคณะ, 2555) ซึ่งการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค หรือ กฟภ. (Provincial Electricity Authority ตัวย่อ PEA) เป็นรัฐวิสาหกิจสังกัดกระทรวงมหาดไทย มีหน้าที่บริการจำหน่ายไฟฟ้าแก่ประชาชนในส่วนภูมิภาคทุกจังหวัดทั่วประเทศ เป็นรัฐวิสาหกิจที่มีขนาดใหญ่มากทั้งในด้านงบประมาณ และจำนวนบุคลากร มีเครือข่ายการทำงานที่ซับซ้อน ในองค์กรมีบุคลากรค่อนข้างมากที่มีจุดมุ่งหมายร่วมกันในการดำเนินงานให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ขององค์กร แต่อาจมีแนวคิด นโยบาย และหลักการที่แตกต่างกัน ดังนั้นการสร้างความผูกพันต่อองค์กรจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง ที่จะให้บุคลากรทำกิจกรรมและประสานงานกันอย่างมีประสิทธิภาพก่อให้เกิดประสิทธิผลรวมถึงเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตั้งใจทำงาน และสามารถหลอมรวมบุคลากรในองค์กร ทำให้บุคลากรรู้สึกมีส่วนร่วม มีความเชื่อมั่น และมีความศรัทธาในหน่วยงานของตน

จากความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อการทำงานที่ได้กล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 จังหวัดนครศรีธรรมราช เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการสำรวจ ไปเป็นแนวทางในการพัฒนางานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร รวมทั้งการมีส่วนร่วมในการพัฒนาในด้านต่างๆ เพื่อให้องค์กรก้าวไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

วัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 จังหวัดนครศรีธรรมราช
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 2 จังหวัดนครศรีธรรมราช
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 2 จังหวัดนครศรีธรรมราช

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 2 จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

2. ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 2 จังหวัดนครศรีธรรมราช

ขอบเขตของการศึกษาวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เงินเดือน ฝ่ายที่ปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านลักษณะงาน คือ ด้านความอิสระในการทำงาน การพัฒนาการทำงาน ความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ค่าตอบแทน

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร คือ ด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านความรู้สึกต่อองค์กร ด้านความมุ่งมั่นในการทำงานกับองค์กร

ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 2 จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 448 ราย ใช้การกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างแบบทราป จำนวน ประชากรของ Taro Yamane ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 212 คน

ขอบเขตด้านระยะเวลา ระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย ทำการวิจัยเดือน ธันวาคม 2561- มกราคม 2562

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อบุคลากรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 2 จังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่งจะเป็นแนวทางในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรต่อไป

2. ทำให้ทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 2 จังหวัดนครศรีธรรมราช

3. เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการวางแผนพัฒนาบุคลากรใหม่ ความผูกพันต่อองค์กร เพื่อนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและการพัฒนาองค์กร

การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรการวิจัย

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 448 คน (ข้อมูลพนักงานจากแผนกบุคคล ประจำเดือนธันวาคม 2561)

ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

การหาขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ทราบขนาดประชากร ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างแบบทราปจำนวนของ Taro Yamane โดยกำหนดความเชื่อมั่นที่ 95% และความผิดพลาดที่ยอมรับได้ไม่เกิน 5% ซึ่งได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 212 ตัวอย่าง

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

การเลือกสุ่มตัวอย่างสำหรับการศึกษานี้ครั้งนี้ ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Non-Probability Sampling) ด้วยการสุ่มตัวอย่างตามแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) โดยเลือกเก็บตัวอย่างเฉพาะผู้ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ จนครบ 212 ชุด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้เครื่องมือ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยใช้คำถามปลายปิด (close-ended questions) ในการเก็บรวบรวม ข้อมูลโดยจัดลำดับเนื้อหาของแบบสอบถามให้ครอบคลุมข้อมูลที่ต้องการซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 คำถามทั่วไปเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เงินเดือน และฝ่ายที่ปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 คำถามที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับผลของความผูกพันต่อองค์กร

โดยระดับคะแนนจะสามารถใช้เป็นเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยนำมาแปลผล ได้ดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ	5
เห็นด้วยมาก	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ	4
เห็นด้วยปานกลาง	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ	3
เห็นด้วยน้อย	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ	2
เห็นด้วยน้อยที่สุด	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ	1

โดยใช้คะแนน เฉลี่ยของแต่ละตัวแปร ดังต่อไปนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นมาก
คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นน้อย
คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Method) เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 212 คน มีลักษณะของการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสุ่มแบบบังเอิญ การเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างและแจก แบบสอบถามแบบบังเอิญ (Accidental Sampling)

การวิเคราะห์ข้อมูล

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม แล้วนำมาวิเคราะห์ทางสถิติ โดยใช้ โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS (Statistical Package for Social Sciences) ซึ่งจะใช้สถิติ ดังต่อไปนี้

สถิติขั้นพื้นฐาน ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ ค่าที (t-test) ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาประมวลผล ดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 212 คน โดยใช้ความถี่ และร้อยละ จำแนกตามข้อมูลทั่วไปของบุคลากร มีผลการวิเคราะห์ ตามตารางดังนี้

ตารางที่ 1

แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	118	55.7
หญิง	94	44.3
รวม	212	100.0

จากตารางที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ที่ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชายจำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 55.7 และเป็นเพศหญิงจำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 44.3

ตารางที่ 2
แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามช่วงอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
20-30 ปี	38	17.9
31-40 ปี	58	27.4
41-50 ปี	51	24.1
50 ปีขึ้นไป	65	30.7
รวม	212	100.0

จากตารางที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามช่วงอายุ พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ที่ตอบแบบสอบถามอยู่ในช่วงอายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 30.7 รองลงมา 31-40 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 27.4 ช่วงอายุ 41-50 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 24.1

ตารางที่ 3
แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพการสมรส

สถานภาพการสมรส	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	61	28.8
สมรส	150	70.8
หย่า/แยกกันอยู่/หม้าย	1	0.5
รวม	212	100.0

จากตารางที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพการสมรส พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ที่ตอบแบบสอบถามอยู่ในช่วงสถานภาพสมรส จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 70.8 รองลงมาสถานภาพโสด จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 28.8

ตารางที่ 4
แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	36	17.0
ปริญญาตรี	147	69.3
ปริญญาโท	29	13.7
รวม	212	100.0

จากตารางที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามช่วงระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ที่ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 69.8 รองลงมาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 17.0

ตารางที่ 5

แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 5 ปี	24	11.3
5-10 ปี	37	17.5
11-15 ปี	34	16.0
16-20 ปีขึ้นไป	40	18.9
มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	77	36.3
รวม	212	100.0

จากตารางที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ที่ตอบแบบสอบถามอยู่ในช่วงการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 36.3 รองลงมาอยู่ระหว่าง 16-20 ปีขึ้นไป จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 18.9

ตารางที่ 6

แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเงินเดือน

เงินเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 15,000 บาท	4	1.9
15,001-25,000 บาท	57	26.9
25,001-35,000 บาท	38	17.9
35,001-45,000 บาท	39	18.4
มากกว่า 45,000 บาท	74	34.9
รวม	212	100.0

จากตารางที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ที่ตอบแบบสอบถามมีเงินเดือนมากกว่า 45,000 บาท จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 34.9 รองลงมาเงินเดือน 15,001-25,000 บาท จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 26.9

ตารางที่ 7

แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามฝ่ายที่ปฏิบัติงาน

ฝ่ายที่ปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
กองอำนวยการ	34	16.0
ฝ่ายวิศวกรรมและบริการ	63	29.7
ฝ่ายปฏิบัติงานและบำรุงรักษา	52	24.5
ฝ่ายบัญชีและพลังงานไฟฟ้า	63	29.7
รวม	212	100.0

จากตารางที่ การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบจำแนกตามฝ่ายที่ปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ที่ตอบแบบสอบถามสังกัดฝ่ายบัญชีและพลังงานไฟฟ้า จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 29.7 และสังกัดฝ่ายวิศวกรรมบริการจำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 29.7

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 จังหวัดนครศรีธรรมราช ได้แก่ ความอิสระในการทำงาน การพัฒนาการทำงาน ความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และค่าตอบแทนโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แสดงผลดังนี้

ตาราง 8

แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยลักษณะงาน

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล	ลำดับ
1. ความอิสระในการทำงาน	3.50	0.53	มาก	5
2. การพัฒนาการทำงาน	3.58	0.48	มาก	4
3. ความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.63	0.54	มาก	3
4. การปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	3.82	0.47	มาก	2
5. ค่าตอบแทน	3.87	0.46	มาก	1
	3.68	0.50	มาก	

จากตาราง 8 ภาพรวมของค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านลักษณะงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 จังหวัด อยู่ในระดับมาก พบว่า ค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีค่าสูงสุดคือ ค่าตอบแทน

การวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 9

แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร

ด้านความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล	ลำดับ
1.ด้านความคงอยู่กับองค์กร	3.88	0.53	มาก	3
2.ด้านความรู้สึกรักต่อองค์กร	3.93	0.53	มาก	1
3.ด้านความมุ่งมั่นในการทำงานกับองค์กร	3.90	0.60	มาก	2
	3.90	0.55	มาก	

จากตารางที่ 9 ภาพรวมของค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 จังหวัดนครศรีธรรมราช อยู่ในระดับมาก พบว่า ค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรสูงสุดคือ ด้านความรู้สึกรักต่อองค์กร

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 2 จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 1.1 เพศที่ต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

H_0 : เพศที่ต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศที่ต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 10

แสดงการทดสอบค่าสถิติของระดับความผูกพันจำแนกตามเพศ

ความผูกพันต่อองค์กร	t-test for Equality Mean					
	เพศ	Mean	S.D.	t	df	Sig.
ด้านความคงอยู่กับองค์กร	ชาย	3.93	0.53	-1.708	210	0.089
	หญิง	3.81	0.52			
ด้านความรู้สึกต่อองค์กร	ชาย	4.00	0.54	-	210	0.039
	หญิง	3.85	0.51			
ด้านความมุ่งมั่นในการทำงานกับองค์กร	ชาย	3.96	0.60	-1.743	210	0.083
	หญิง	3.82	0.60			
ภาพรวม	ชาย	3.96	0.50	-2.023	210	0.044
	หญิง	3.82	0.49			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวม พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ได้อคือ 0.044 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน หมายความว่าเพศที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 ช่วงอายุที่แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

H_0 : ช่วงอายุที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : ช่วงอายุที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 11

แสดงการทดสอบค่าสถิติของระดับความผูกพันจำแนกตามช่วงอายุ

ความผูกพันต่อองค์กร		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความคงอยู่กับองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2.370	3	0.790	2.931	0.035
	ภายในกลุ่ม	56.066	208	0.270		
	รวม	58.436	211			
ด้านความรู้สึกต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.403	3	0.468	1.671	0.174
	ภายในกลุ่ม	58.202	208	0.280		
	รวม	59.605	211			
ด้านความมุ่งมั่นในการทำงานกับองค์กร						
	ระหว่างกลุ่ม	0.954	3	0.318	0.897	0.444
	ภายในกลุ่ม	73.741	208	0.355		
	รวม	74.695	211			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.258	3	0.419	1.682	0.172
	ภายในกลุ่ม	51.875	208	0.249		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวม พบว่าบุคลากรที่มีช่วงอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ได้คือ 0.172 ซึ่งมีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน นั่นคือ ช่วงอายุที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 สถานภาพการสมรสที่แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

H_0 : สถานภาพการสมรสที่แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : สถานภาพการสมรสที่แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 12

แสดงการทดสอบค่าสถิติของระดับความผูกพันจำแนกตามสถานภาพการสมรส

ความผูกพันต่อองค์กร		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความคงอยู่กับองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.815	2	0.407	1.478	0.231
	ภายในกลุ่ม	57.622	209	0.276		
	รวม	58.436	211			
ด้านความรู้สึกต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.783	2	0.392	1.392	0.251
	ภายในกลุ่ม	58.821	209	0.281		
	รวม	59.605	211			
ด้านความมุ่งมั่นในการทำงานกับองค์กร						
	ระหว่างกลุ่ม	0.189	2	0.095	0.265	0.767
	ภายในกลุ่ม	74.505	209	0.356		
	รวม	74.695	211			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.504	2	0.252	1.002	0.369
	ภายในกลุ่ม	52.629	209	0.252		
	รวม	53.133	211			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวม พบว่าบุคลากรที่มีสถานภาพการสมรสไม่ต่างกันค่านัยสำคัญทางสถิติที่ได้คือ 0.369 ซึ่งมีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน นั่นคือสถานภาพการสมรสที่แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

H_0 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 13

แสดงการทดสอบค่าสถิติของระดับความผูกพันจำแนกตามระดับการศึกษา

ความผูกพันต่อองค์กร		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความคงอยู่กับองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.417	2	0.209	0.752	0.473

	ภายในกลุ่ม	58.019	209	0.278		
	รวม	58.436	211			
ด้านความรู้สึกต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.308	2	0.154	0.543	0.582
	ภายในกลุ่ม	59.297	209	0.284		
	รวม	59.605	211			
ด้านความมุ่งมั่นในการทำงานกับองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2.731	2	1.365	3.965	0.020
	ภายในกลุ่ม	71.964	209	0.344		
	รวม	74.695	211			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.896	2	0.448	1.792	0.169
	ภายในกลุ่ม	52.238	209	0.250		
	รวม	53.133	211			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวม พบว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยค่าทางสถิติที่ได้คือ 0.169 ซึ่งมีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน นั่นคือระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

H_0 : ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 14

แสดงการทดสอบค่าสถิติของระดับความผูกพันจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ความผูกพันต่อองค์กร		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความคงอยู่กับองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2.380	4	0.595	2.197	0.071
	ภายในกลุ่ม	56.056	207	0.271		
	รวม	58.436	211			
ด้านความรู้สึกต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.598	4	0.399	1.425	0.227
	ภายในกลุ่ม	58.007	207	0.280		
	รวม	59.605	211			
ด้านความมุ่งมั่นในการทำงานกับองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2.810	4	0.702	2.023	0.093
	ภายในกลุ่ม	71.885	207	0.347		
	รวม	74.695	211			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.779	4	0.445	1.792	0.132
	ภายในกลุ่ม	51.355	207	0.248		
	รวม	53.133	211			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม พบว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยค่าทางสถิติที่ได้คือ 0.132 ซึ่งมีความมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน นั่นคือระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.6 เงินเดือนที่แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

H_0 : เงินเดือนที่แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

H_1 : เงินเดือนที่แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ตารางที่ 15

แสดงการทดสอบค่าสถิติของระดับความผูกพันจำแนกตามเงินเดือน

ความผูกพันต่อองค์การ		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความคงอยู่กับองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	1.965	4	0.491	1.800	1.130
	ภายในกลุ่ม	56.472	207	0.273		
	รวม	58.436	211			
ด้านความรู้สึกต่อองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	1.279	4	0.320	1.135	0.341
	ภายในกลุ่ม	58.326	207	0.282		
	รวม	59.605	211			
ด้านความมุ่งมั่นในการทำงานกับองค์การ						
	ระหว่างกลุ่ม	4.402	4	1.101	3.241	0.013
	ภายในกลุ่ม	70.292	207	0.340		
	รวม	74.695	211			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.955	4	0.489	1.977	0.099
	ภายในกลุ่ม	51.178	207	0.247		
	รวม	53.133	211			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวม พบว่าบุคลากรที่มีเงินเดือนต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ได้คือ 0.099 ซึ่งมีความมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน นั่นคือเงินเดือนที่แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.7 ฝ่ายที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

H_0 : ฝ่ายที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

H_1 : ฝ่ายที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ตารางที่ 16

แสดงการทดสอบค่าสถิติของระดับความผูกพันจำแนกตามฝ่ายที่ปฏิบัติงาน

ความผูกพันต่อองค์การ		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความคงอยู่กับองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	0.169	3	0.056	0.201	0.895
	ภายในกลุ่ม	58.267	208	0.280		
	รวม	58.436	211			

ด้านความรู้สึกรู้สึกต้องการ	ระหว่างกลุ่ม	0.320	3	0.107	0.374	0.772
	ภายในกลุ่ม	59.285	208	0.285		
	รวม	59.605	211			
ด้านความมุ่งมั่นในการทำงานกับองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.564	3	0.188	0.528	0.664
	ภายในกลุ่ม	74.131	208	0.356		
	รวม	74.695	211			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.161	3	0.054	0.210	0.889
	ภายในกลุ่ม	52.973	208	0.255		
	รวม	53.133	211			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวม พบว่าบุคลากรที่มีฝ่ายที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ได้อคือ 0.889 ซึ่งมีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน นั่นคือฝ่ายที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับปัจจัยด้านลักษณะงาน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยที่ศึกษามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 2.1 ปัจจัยด้านความอิสระในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

H_0 : ปัจจัยด้านความอิสระในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

H_1 : ปัจจัยด้านความอิสระในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 2.2 ปัจจัยด้านการพัฒนาการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

H_0 : ปัจจัยด้านการพัฒนาการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

H_1 : ปัจจัยด้านการพัฒนาการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 2.3 ปัจจัยด้านความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

H_0 : ปัจจัยด้านความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ องค์กร

H_1 : ปัจจัยด้านความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 2.4 ปัจจัยด้านการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

H_0 : ปัจจัยด้านการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

H_1 : ปัจจัยด้านการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 2.5 ปัจจัยด้านค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

H_0 : ปัจจัยด้านค่าตอบแทนไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

H_1 : ปัจจัยด้านค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 17

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	ด้านความคงอยู่ กับองค์กร	ด้านความรู้สึก ต่อองค์กร	ด้านความมุ่งมั่นใน การทำงานกับ องค์กร	ความผูกพันต่อ องค์กรโดย ภาพรวม
ความอิสระในการทำงาน	.388**	.407**	.497**	.476**
Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000
การพัฒนาการทำงาน	.385**	.337**	.441**	.428**
Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000
ความคาดหวังที่จะ ก้าวหน้าในหน้าที่การ งาน	.453**	.407**	.544**	.517**
Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000
การปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	.508**	.527**	.614	.606**
Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000
ค่าตอบแทน	.494**	.449**	.467	.516**
Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000

*หมายเหตุ ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 17 เมื่อทดสอบด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) พบว่าปัจจัยที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาได้แก่ ความอิสระในการทำงาน การพัฒนาการทำงาน ความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และค่าตอบแทน มีค่านัยสำคัญทางสถิติคือ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.01 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน นั่นคือโดยภาพรวม ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีค่าสหสัมพันธ์ r คือ 0.606, 0.517, 0.516 0.476 และ 0.428 ตามลำดับ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง

การอภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 จังหวัดนครศรีธรรมราชโดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 2 จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่า เพศชายกับเพศหญิงมีความแตกต่างกัน ในด้านความรู้สึกต่อองค์กร ส่วนด้านความคงอยู่กับองค์กร และด้านความมุ่งมั่นในการทำงานกับองค์กรเพศชายกับเพศหญิงไม่มีความแตกต่างกัน อายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน สถานภาพการสมรสต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน เงินเดือนต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และฝ่ายที่ปฏิบัติงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของธนรัฐ นาทอง(2556) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล คือ ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วน อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา เงินเดือน และฝ่ายที่ปฏิบัติงาน ไม่พบว่ามีผลสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

2. การวิเคราะห์ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 2 จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก และปัจจัยด้านความอิสระในการทำงาน ด้านการพัฒนาการทำงาน ด้านความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และด้านค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยที่บุคลากรรู้สึกว่าจะทำให้มีความผูกพันกับองค์กรคือ ด้านการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านค่าตอบแทน ด้านความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความอิสระในการทำงาน และด้านการพัฒนาการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปาริชาติ บัวเบ้ง(2554) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไตกิน อินดัสทรี ประเทศไทย(จำกัด) จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับเห็นด้วย เรียงลำดับความคิดเห็นจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านความทุ่มเทและพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กรมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความรู้สึ ด้านบรรทัดฐานทางสังคมและด้านความต่อเนื่องตามลำดับ แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์กร(Engaged employee) โดยมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความทุ่มเทและพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กรเป็นอันดับแรก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลลิตา จันทรัมย์(2559) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล พบว่า ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล พบว่า ความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การพัฒนาการทำงาน ทักษะที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำ และค่าตอบแทน ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม โดยที่ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ด้านทักษะที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ด้านการพัฒนาการทำงาน และด้านค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยด้านความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 จังหวัดนครราชสีมา ผู้วิจัยขอเสนอข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยลักษณะของงาน โดยภาพรวมความคิดเห็นของบุคลากรอยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีค่าสูงสุดคือ ค่าตอบแทน ซึ่งองค์กรจะต้องกำหนดแผนการให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสม โดยผู้บริหารต้องทำการวิเคราะห์งานแต่ละประเภทหรือแต่ละตำแหน่งงาน ซึ่งจะช่วยให้ทราบถึงลักษณะงานแต่ละประเภทว่าต้องใช้ความรู้ ความชำนาญ ความพยายามและความรับผิดชอบเพียงใดเพื่อจะได้สามารถกำหนดค่าตอบแทนได้อย่างเหมาะสมตามประเภทของงานและความยากง่ายของงานนั้นๆ เป็นสิ่งจะทำให้การจ่ายค่าตอบแทนมีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับผลงาน

2. ความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมความคิดเห็นของบุคลากรอยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรสูงสุดคือ ด้านความรู้สึต่อองค์กร รองลงมาคือ ด้านความมุ่งมั่นในการทำงานกับองค์กร และด้านความคงอยู่กับองค์กร ควรทำให้บุคลากรที่มีคุณภาพมีความรู้สึกถึงความปรารถนาที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรอย่างแรงกล้า ไม่ลาออกหรือมีการโอนย้าย เช่น ชื่นชมและขอบคุณบุคลากรเมื่อทำผลงานได้ดี มีการติดตามความคืบหน้าในการทำงานของบุคลากรอยู่เสมอ และเมื่อพวกเขาสามารถทำงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนด ควรส่งอีเมลล์ขอบคุณแสดงให้บุคลากรรับรู้ว่าการบริหารมีการชื่นชมและเห็นคุณค่าของบุคลากรในทุกระดับอย่างเสมอ

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยในครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย สำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป หากต้องการข้อมูลเชิงลึกมากขึ้น ควรใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อขยายผลการศึกษาให้ลึกและมีความละเอียดมากยิ่งขึ้น.

2. ควรมีการศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงาน และความผูกพันต่อการกับปัจจัยอื่น เช่น ภาวะผู้นำ การบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพ เพื่อสามารถนำมาเป็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุง และเกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรต่อไป

3. ควรมีการศึกษาปัจจัยเพิ่มเติม เช่น ปัจจัยด้านความต้องการได้แก่ ด้านคุณภาพชีวิต ด้านความน่าเชื่อถือขององค์กร ด้านทัศนคติต่อการ และด้านความสำคัญต่อการ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อการ

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณ รศ.ชนบพันธุ์ เอี่ยมโอภาส อาจารย์ที่ปรึกษาในการทำการค้นคว้างานวิจัยอิสระ ที่ได้ให้ข้อเสนอแนะ และให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไข ทำให้การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้มีความถูกต้องและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านผู้ทรงคุณวุฒิด้วยความเคารพอย่างสูง และขอขอบพระคุณบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 จังหวัดนครศรีธรรมราชที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ทำให้งานวิจัยมีความชัดเจน ครบถ้วน และสมบูรณ์ รวมถึงผู้มีพระคุณทุกท่านที่ผู้วิจัยมิได้กล่าวนามไว้ ณ ที่นี้ ทำให้การจัดทำการค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ดี

บรรณานุกรม

ปาริชาติ บัวเปิง. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อการของพนักงานบริษัท ไตกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) สืบค้นเมื่อวันที่ ธันวาคม 2, 2561 จาก

<http://www.repository.rmutt.ac.th/bitstream/handle/123456789/831/124365.pdf?sequence=1>

ธนรัฐ นาทอง. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5 สืบค้นเมื่อวันที่

ธันวาคม 2, 2561 จาก http://www.thapra.lib.su.ac.th/thesis/showthesis_th.asp?id=0000010245

นิตยา บ้านโก. (2558). ปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อการของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึก พาณิชยนาวี กรมเจ้าท่า

กระทรวงคมนาคม สืบค้นเมื่อวันที่ ธันวาคม 2, 2561 จาก

<http://beyond.library.tu.ac.th/cdm/ref/collection/thesis/id/33370>

ลลิตา จันทรัมย์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อการของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้า

บุคคล สืบค้นเมื่อวันที่ ธันวาคม 4, 2561 จาก

http://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2016/TU_2016_5803010395_5504_5100.pdf

มณฑิชา เป้าบุญปรุง และ การุณนันทน์ รัตนแสนวงษ์. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร สืบค้นเมื่อวันที่ ธันวาคม 4, 2561 จาก [https://www.tci-](https://www.tci-thaijo.org/index.php/PNRU_JHSS/article/view/59361)

[thaijo.org/index.php/PNRU_JHSS/article/view/59361](https://www.tci-thaijo.org/index.php/PNRU_JHSS/article/view/59361)

ดร. อนรรักษ์ วัฒนะถาวรวงศ์. (2561). ความผูกพันองค์กร (Organizational Commitment) สืบค้นเมื่อวันที่ ธันวาคม 2,

2561 จาก <http://anuruckwatanathawornwong.blogspot.com/2018/01/organizational-commitment.html>

วิกิพีเดียสารานุกรมเสรี. (2561). การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สืบค้นเมื่อวันที่ ธันวาคม 2, 2561 จาก

<https://th.wikipedia.org/wiki/%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B9%84%E0%B8%9F%E0%B8%9F%E0%B9%89%E0%B8%B2%E0%B8%AA%E0%B9%88%E0%B8%A7%E0%B8%99%E0%B8%A0%E0%B8%B9%E0%B8%A1%E0%B8%B4%E0%B8%A0%E0%B8%B2%E0%B8%84>

กองสื่อสารองค์กร ฝ่ายประชาสัมพันธ์ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค. (2561). ประวัติความเป็นมา สืบค้นเมื่อวันที่ ธันวาคม 2,

2561 จาก <https://www.pea.co.th>