

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน
การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสงขลา

The Work Motivation Affects to Organization Commitment of the
Provincial Electricity Authority (Songkhla)

แกมกานต์ พิทักษ์ธรรม¹

ดร.นารินี แสงสุข²

บทคัดย่อ

การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสงขลา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสงขลา กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร Taro Yamane ที่ความเชื่อมั่น 95% ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 120 ราย ใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงาน ลูกจ้างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสงขลา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความแตกต่างของค่าที่ (T-test) ที่มีตัวแปรกลุ่มเดียว การทดสอบค่าเอฟ (F-test) ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ที่มีตัวแปรตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการศึกษาคือ

(1) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 21- 30 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี ประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 - 25,000 บาท

(2) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.23 ส่วนเบี่ยงเบน เท่ากับ 0.74 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.48 ส่วนเบี่ยงเบน เท่ากับ 0.58 รองลงมาคือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.30 ส่วนเบี่ยงเบน เท่ากับ 0.68 ด้านการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.15 ส่วนเบี่ยงเบน เท่ากับ 0.74 และด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.15 ส่วนเบี่ยงเบน เท่ากับ 0.77

(3) กลุ่มตัวอย่างมีระดับความผูกพันในองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.66 ส่วนเบี่ยงเบน เท่ากับ 0.56 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทและความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานให้แก่องค์กร มีค่าเฉลี่ย

¹นักศึกษาระดับปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสงขลา มหาวิทยาลัยรามคำแหง

²อาจารย์ที่ปรึกษาค้นคว้าอิสระ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

เท่ากับ 4.70 ส่วนเบี่ยงเบน เท่ากับ 0.52 รองลงมาคือ ด้านความต้องการที่จะรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.69 ส่วนเบี่ยงเบน เท่ากับ 0.55 ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ ด้านความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.60 ส่วนเบี่ยงเบน เท่ากับ 0.61

(4) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความผูกพันในองค์กรของพนักงานพบว่า ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และรายได้ต่างกัน มีระดับความผูกพันในองค์กรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสงขลาโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

(5) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสงขลา แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันในองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสงขลา ได้ร้อยละ 31.3 ($R^2 = .313$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา (1) หน่วยงานส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือ ความภาคภูมิใจในผลงานที่ปฏิบัติ ความร่วมมือระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน มอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ปริมาณงานและขอบเขตความรับผิดชอบที่ชัดเจน และความโปร่งใสการเลื่อนขั้นเงินเดือน (2) หน่วยงานสร้างความผูกพันในองค์กร คือ กำหนดนโยบายการบริหารให้มีความเหมาะสมและชัดเจน การกำหนดความก้าวหน้าของพนักงาน และผูกมัดให้พนักงานสามารถที่จะปฏิบัติงานให้คงอยู่กับองค์กร

ABSTRACT

The objective of the study on The Work Motivation Affects to Organization Commitment of the Provincial Electricity Authority (Songkhla) is to examine the relationship between work motivation and organization commitment. This study employed the sample from formula Taro Yamane at 95% to get the sample of 120 people. The research methodology is based on questionnaire as a tool to collect data from employees of the Provincial Electricity Authority (Songkhla). The statistics used to analyze data such as Frequency, percentage, mean, standard deviation, T-test with a variable in the same group, F-test with variables from the two groups up and multiple regression analysis.

The research revealed as follows

(1) The majority of respondents are male, age between 21-30 years old, a bachelor's degree, less than 5 years working experience, and the average revenue per month is 20,001 - 25,000 bath

(2) The level of overall work motivation was at the high level with the mean of 4.23, the deviation was 0.74 The factors consisted of success of work with the mean of 4.48, the deviation was 0.58 work perform with the mean of 4.30, the deviation was 0.68 respectively with the mean of 4.15, the deviation was 0.74 and responsibility with the mean of 4.15, the deviation was 0.77

(3) The level of overall organization commitment was at the high level with the mean of 4.66, the deviation was 0.56 The factors consisted of willing and effort to work with the mean of 4.70, the deviation was 0.52 maintain the good organization membership with the mean of 4.69, the deviation was 0.55 and respect and accept in objectives of organization with the mean of 4.60, the deviation was 0.61

(4) Employees of different personnel characteristic factors on education level, work experience and monthly income had different on organization commitment at .05 statistically significant level.

(5) The factors of work motivation correlated to organization commitment by $R^2 = .313$ at .01 statistically significant level.

The recommendation include the following : (1) Provincial Electricity Authority (Songkhla) should support work motivation by proud work outcome, cooperation between head and subordinate, clearly assignment, and transparency promotion. (2) Provincial Electricity Authority (Songkhla) created organization commitment by setting appropriate and clear management policy, supporting employees progress and creating lifelong work environment.

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (กฟภ.) เป็นกิจการของรัฐวิสาหกิจด้านสาธารณูปโภคซึ่งอยู่ในสังกัดกระทรวงมหาดไทยได้รับการสถาปนาตามพระราชบัญญัติการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เมื่อวันที่ 28 กันยายน 2503 โดยรับโอนทรัพย์สิน หนี้สิน และความรับผิดชอบขององค์กร การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในขณะนั้นมาดำเนินการ วัตถุประสงค์ที่สำคัญของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค คือ การผลิตจัดให้ได้มา จัดส่งและจัดจำหน่ายพลังงานไฟฟ้าให้แก่ประชาชน ธุรกิจและอุตสาหกรรม ต่าง ๆ ในเขตจำหน่าย 74 จังหวัดทั่วประเทศยกเว้น กรุงเทพมหานคร นนทบุรี และสมุทรปราการ ซึ่งได้แบ่งเขต

พื้นที่ออกเป็น 4 ภาค ได้แก่ ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลาง ภาคใต้ (การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค, 2563)

ปัจจุบันธุรกิจมีการแข่งขันสูงมาก จากภาวะเศรษฐกิจ และปัญหาทางการเมืองของประเทศไทย ทุกองค์กรต่างแข่งขันกันเพื่อความอยู่รอดของตนเอง แม้แต่องค์กรซึ่งเป็นรัฐวิสาหกิจอย่าง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ก็จำเป็นต้องมีการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพของตนเอง เพื่อความอยู่รอดขององค์กร แต่องค์กรจะพัฒนาได้นั้น สิ่งสำคัญนอกจาก เทคโนโลยี และนโยบายขององค์กร บุคลากรยังเป็นส่วนที่มีความสำคัญเป็นอย่างมากที่มีส่วนในการขับเคลื่อนและพัฒนาองค์กร แต่จะอย่างไรให้พนักงานมีความกระตือรือร้น ตั้งใจในการทำงานและจะพัฒนาองค์กรพร้อมขับเคลื่อนองค์กร ไปยังวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้นั้น (กองวางแผนวิสาหกิจ ฝ่ายนโยบายและยุทธศาสตร์, 2561)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสงขลา

สมมติฐานของการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสงขลา

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตของการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย (1) ขอบเขตด้านตัวแปร การวิจัยครั้งนี้มุ่งเน้นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสงขลา ซึ่งตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังนี้ ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และรายได้ต่อเดือน ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันในองค์กรประกอบด้วย ด้านความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทและความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานให้แก่องค์กร และด้านความต้องการที่จะรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (2) ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ทำการศึกษานี้ คือ พนักงาน ลูกจ้างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่ปฏิบัติงานกับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสงขลา มีจำนวนทั้งสิ้น 141 คน (3) ขอบเขตด้านพื้นที่ พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษา คือ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสงขลา (4) ขอบเขตด้านเวลา ดำเนินการวิจัย ในช่วงเดือน ตุลาคม – ธันวาคม 2563

วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ไกลาส เกตุเพ็ง (2556) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่เป็นพลังกระตุ้นมีความมานะพยายาม หรือเป็นสิ่งที่ชี้แนวทางให้บุคคลแสดงพฤติกรรมความสามารถคิดริเริ่ม หรือสิ่งใดสิ่งหนึ่งออกมาเพื่อให้บุคคลได้รับการตอบสนองในสิ่งที่เป็นเป้าหมายของตนจนสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ หรือช่วยสนับสนุนรักษาพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งให้คงอยู่

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

อรุณรัตน์ เหลืองปัญญากุล (2555) ให้ความหมายของคำว่าความผูกพันต่อองค์การว่า ความรู้สึกจงรักภักดี มีความต้องการที่จะปฏิบัติงานองค์การตลอดไป และภาคภูมิใจในองค์การยอมรับวัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมายขององค์การมีความเต็มใจ และตั้งใจที่จะปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นิยม จับใจสุข (2557) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในภาพรวมระดับแรงจูงใจมากทุกด้าน และเมื่อพิจารณารายด้านก็อยู่ในระดับมากเช่นกัน ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความรับผิดชอบต่องาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงาน ลูกจ้างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่ปฏิบัติงานกับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสงขลา มีจำนวนทั้งสิ้น 141 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงาน ลูกจ้างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสงขลา ผู้วิจัยได้ใช้สูตร Yamane (1973 อ้างถึงใน ศิริพงษ์ พฤทธิพันธ์, 2553, หน้า 203) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และความคลาดเคลื่อน ± 5 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 105 ตัวอย่าง เพื่อป้องกันการผิดพลาดจากการเก็บตัวอย่างแบบสอบถาม ผู้วิจัยจึงเพิ่มกลุ่มตัวอย่าง 15 ตัวอย่าง ดังนั้นมีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยทั้งสิ้น 120 ตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบ่งเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสงขลา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 16 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสงขลา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 9 ข้อ

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

1. ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้วิเคราะห์ประเมินระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันในองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสงขลา
3. ทดสอบความแตกต่างของค่าที (t-Test) และทดสอบค่าเอฟ (F-Test) ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-Way ANOVA) เพื่อการเปรียบเทียบระดับความผูกพันในองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสงขลา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
4. การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสงขลา

สรุปผลการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 56.67 มีอายุระหว่าง 21- 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 50.00 ซึ่งมีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 52.50 โดยมีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.34 และส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 - 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 25.00

2. กลุ่มตัวอย่าง มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.23 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.48 รองลงมาคือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.30 ด้านการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.15 ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.15 และ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.05

3. กลุ่มตัวอย่าง มีระดับความผูกพันในองค์กรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.66 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทและความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานให้แก่องค์กร มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.70 รองลงมาคือ ด้านความต้องการที่จะรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.69 และด้านความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.60

4. การเปรียบเทียบระดับความผูกพันในองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสงขลา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความผูกพันในองค์กรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสงขลา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทและความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานให้แก่องค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงาน และรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีระดับความผูกพันในองค์กรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสงขลา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทและความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานให้แก่องค์กร และด้านความต้องการที่จะรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสงขลา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความสำเร็จของงาน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสงขลาโดยสามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพล ได้ร้อยละ 31.3 ซึ่งสามารถเขียนสมการได้ ดังนี้

$$\text{สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ} = 2.281 + .413X_3 + .405X_1$$

หากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงาน และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรด้านความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสงขลา โดยสามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพล ได้ร้อยละ 32.5 ซึ่งสามารถเขียนสมการได้ ดังนี้

$$\text{สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ} = 1.807 + .525X_1 + .298X_3$$

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความสำเร็จของงาน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทและความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานให้แก่องค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสงขลา โดยสามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพล ได้ร้อยละ 20.3 ซึ่งสามารถเขียนสมการได้ ดังนี้

$$\text{สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ} = 2.696 + .277X_3 + .308X_1$$

3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความสำเร็จของงาน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรด้านความต้องการที่จะรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสงขลา โดยสามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพล ได้ร้อยละ 27.7 ซึ่งสามารถเขียนสมการได้ ดังนี้

$$\text{สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ} = 2.341 + .424X_3 + .358X_1$$

อภิปรายผล

1. ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสงขลา

กลุ่มตัวอย่าง มีระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับการศึกษาของพัชรินทร์ กลายสุวรรณ (2560) ศึกษาแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด ผลการศึกษาแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด พบว่า พนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด มีแรงงใจ ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

พิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่

1) ด้านความสำเร็จของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับการศึกษาของพัชรินทร์ กลายสุวรรณ (2560) ศึกษาแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด ผลการศึกษาแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด พบว่า พนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด มีแรงงใจ ด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมากที่สุด

2) ด้านการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของนิม จัปใจสุข (2557) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ผลการศึกษา พบว่า แรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ด้านการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับการศึกษาของปฐมวงศ์ สีหาสนา (2557) ศึกษาแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษา พบว่า แรงงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีแรงงใจอยู่ในระดับมากที่สุด

4) ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของนิม จัปใจสุข (2557) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ผลการศึกษา พบว่า แรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

5) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของนิม จัปใจสุข (2557) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ผลการศึกษา พบว่า แรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ระดับความผูกพันในองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสงขลา

กลุ่มตัวอย่าง มีระดับความผูกพันในองค์กรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสงขลาโดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด

พิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่

1) ด้านความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับการศึกษาของอรัญญา ออมสมบูรณ์ (2559) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความผูกพันต่อองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารกรมแพทย์ทหารบก ผลการศึกษา พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของข้าราชการทหาร กรมแพทย์ทหารบก อยู่ในด้าน ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด

2) ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทและความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานให้แก่องค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับการศึกษาของอรัญญา ออมสมบูรณ์ (2559) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความผูกพันต่อองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารกรมแพทย์ทหารบก ผลการศึกษา พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของข้าราชการทหาร กรมแพทย์ทหารบก ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด

3) ด้านความต้องการที่จะรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับการศึกษาของโสมย์ศิริ มูลทองทิพย์ (2556) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอท่ามะกา ผลการศึกษา พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอท่ามะกา ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด

3. การเปรียบเทียบระดับความผูกพันในองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสงขลา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความผูกพันในองค์กรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสงขลา โดยรวมแตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของสุภาพักตร์ ภูกล้าพา (2561) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม ผลการวิจัย พบว่า ความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม ในภาพรวม ตามคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา พบว่า มีความแตกต่างกัน

กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงาน ต่างกัน มีระดับความผูกพันในองค์กรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสงขลา โดยรวมแตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของพัชรหทัย จารุทวี ผลบุญกุล (2563) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ประสบการณ์ทำงาน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด

รายได้ต่อเดือน ต่างกัน มีระดับความผูกพันในองค์กรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสงขลา โดยรวมแตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของศักรินทร์ บุตรน้ำเพชร (2556) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เดอะควอลิตี้ไวร์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัท เดอะควอลิตี้ไวร์ จำกัด ที่มีรายได้ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

นอกจากนี้ยังพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ และอายุ ต่างกัน มีระดับความผูกพันในองค์กรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสงขลา โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับการศึกษาของนริศรา จินดาพันธ์ (2559) ศึกษาการศึกษาความผูกพันที่มีต่อองค์กรของครูที่ปฏิบัติงาน ในโรงเรียนลำปางกัลยาณี อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความผูกพันที่มีต่อองค์กรของครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนลำปางกัลยาณี อำเภอเมือง จังหวัดลำปางที่มีเพศ อายุ ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันที่มีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

4. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสงขลา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันในองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสงขลา ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความสำเร็จของงาน หากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันในองค์กรด้านความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสงขลา สอดคล้องกับการศึกษาของสุขุมารณ์ บุญช่วยเหลือ (2560) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง

2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันในองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทและความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานให้แก่องค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสงขลา สอดคล้องกับการศึกษาของศศิมาศ หอมบุญมา (2558) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อ ความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนมหาชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาสมุทรสาคร ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียน กลุ่มโรงเรียนมหาชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร สามารถพยากรณ์ปัจจัยความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนมหาชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

3) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันในองค์กรด้านความต้องการที่จะรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสงขลา สอดคล้องกับการศึกษาของธนัญพร สุวรรณคาม (2559) ศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจใน

การทำงาน ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง ผลการศึกษา พบว่า ตัวแปรแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงานสามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันของพนักงาน โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีอื่นบ้าง เช่น การสัมภาษณ์ การสังเกต การสังเกตแบบมีส่วนร่วม เป็นต้น ซึ่งจะช่วยให้ได้ข้อมูลในแนวทางมากขึ้น อันจะเป็นประโยชน์ในการนำมาปรับใช้ในการศึกษา และการบริหารงานบุคคลขององค์กรต่อไป

2. การศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ เช่น วัฒนธรรมองค์กร การอยู่ร่วมกันในองค์กรที่อาจมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กร ว่าแต่ละปัจจัยมีผลกระทบ แตกต่างกันอย่างใด เพื่อขอบเขตของผลการศึกษาที่กว้างมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- ไกลาส เกตุเพ็ญ. (2556). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาปางสือตา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธนัญพร สุวรรณคาม. (2559). ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง. งานวิจัยส่วนบุคคลศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตรมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นริศรา จินดาพันธ์. (2559). การศึกษาความผูกพันที่มีต่อองค์กรของครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนลำปาง กัลยาณี อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง. วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์, 3(1), 35-42.
- นิยม จัใจสุข. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค. วารสารอิเล็กทรอนิกส์การเรียนรู้ทางไกลเชิงนวัตกรรม, 4(1), 1-17.
- ปฐมวงศ์ สีหาเสนา. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พัชรินทร์ กลายสุวรรณ. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไอเวีย จำกัด. งานนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน วิทยาลัยการบริหาร รัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

พัชรหทัย จารุทวีผลบุญ. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอส เอสเค โลจิสติกส์ จำกัด. วารสารวิชาการสังคมศาสตร์เครือข่ายวิจัย ประชาชน, 2(3), 27-39.

วิษณุ เขาวง. (2559). ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองตราด. งานนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

ศศิมาศ หอมบุญมา. (2558). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียน ของครูโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนมหาชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. งานนิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

ศักรินทร์ บุตรน้ำเพชร. (2556). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เดอะควอลิตี้ไวร์ จำกัด. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

สุพมากรณ์ บุญช่วยเหลือ. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุภาพักตร์ ภูคำผา. (2561). ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรจังหวัด นครพนม. ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

โสมย์ลรี มูลทองทิพย์. (2556). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอท่ามะกา. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.