

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดนครศรีธรรมราช

FACTORS AFFECTING THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF PROVINCIAL ELECTRICITY AUTHORITY PERSONNEL NAKHON SI THAMMARAT PROVINCE

นพดล เกิดวัน

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดนครศรีธรรมราช มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยกลุ่มประชากรตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 189 ราย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) การแจกแจงค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์การหาค่า (T-Test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และการหาค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficients)

ผลการศึกษา พบว่าผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง ช่วงอายุส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 31-40 ปี มีสถานภาพสมรสแล้ว การศึกษาระดับปริญญาตรี การปฏิบัติงานส่วนใหญ่ อยู่ในช่วงมากกว่า 20 ปีขึ้นไป ส่วนใหญ่มีเงินเดือนระหว่าง 15,001-25,000 บาท และประเภทการจ้างงานส่วนใหญ่เป็นพนักงาน ซึ่งระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความมุ่งมั่นในการทำงานกับองค์กร และความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ปัจจัยด้านความอิสระในการทำงาน ด้านการพัฒนาการทำงาน ด้านความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และด้านค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

คำสำคัญ: ความผูกพัน, บุคลากร, การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

ABSTRAC

The purpose of this research was to study personal factors, Job description factors and to study the factors that influence the organizational commitment of the Provincial Electricity Authority personnel Nakhon Si Thammarat Province. The population of this research consisted of 189 people of Provincial Electricity Authority Personnel Nakhon Si Thammarat Province. The study used questionnaire. Questionnaires were analyzed by using statistical software that included of Alpha Coefficient, frequency, Percentage, mean, standard deviation, T-test, one-way analysis of variance (One-Way ANOVA) and Pearson's correlation coefficient.

The results showed that most respondents were male rather than female and were in the age range of 31-40 years, had married status, graduated bachelor degrees, were over 20 years of work experience, had salary 15,001-25,000 baht per month and the most of their employment type was state enterprise employees. Overall engagement with the opinions was in a high level. Variable that The highest factor was the commitment in working with the organization and Job description factors were positively correlated with organizational commitment.

Keyword: Commitment, Personnel, Provincial Electricity Authority

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันการดำเนินงานในองค์กรไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือเอกชนก็ตาม ล้วนเกี่ยวข้องกับหลักการบริหารงาน อันได้แก่ การวางแผน การจัดโครงสร้างองค์กร การบริหารงานบุคคล การสั่งการ การประสานงาน และการรายงานผลการปฏิบัติงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เพราะถือว่าเป็นภาระหน้าที่ นอกจากนี้ องค์กรต่าง ๆ ยังมีแนวโน้มที่จะปรับตัวและพัฒนาศักยภาพอย่างไม่หยุดยั้งตามกระแสของการเปลี่ยนแปลงในสังคมยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) ซึ่งองค์กรจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ ต้องอาศัยปัจจัยที่สำคัญหลายปัจจัย ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่มีส่วนช่วยในการผลักดันให้องค์กรสามารถดำเนินกิจการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นกำลังสำคัญในการนำพาองค์กรไปข้างหน้าสู่เป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ดังนั้นจึงเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องให้ความสำคัญ และตระหนักถึงการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในการการสร้างคุณค่าเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญในการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ ความผูกพันต่อองค์กร เป็นการที่บุคลากรผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในองค์กรมีความรู้สึกต่อองค์กรอย่างจงรักภักดี ยอมรับ เห็นความสำคัญ และยึดมั่น

เป้าหมายขององค์กร พยายามทำงานอย่างทุ่มเทกำลังกายกำลังใจเพื่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร มีความตั้งใจแน่วแน่ที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์กรนั้น ไม่เปลี่ยนแปลง มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งทำให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติตามกฎระเบียบมากขึ้น หากบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะทำให้สามารถนำพาองค์กรไปสู่วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ต้องการได้ ส่งผลให้ผู้บริหารสามารถบริหารงานองค์กรได้ง่ายขึ้น และมีเวลาในการปรับปรุงระบบ บทบาท กระบวนการบริหารและปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ทำให้ผลงานเป็นที่ยอมรับของสังคม บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรไม่เพียงแต่จะจงรักภักดีต่อองค์กรเท่านั้น แต่จะเต็มใจให้บางสิ่งบางอย่างของตนเพื่อช่วยของค์กรให้ประสบความสำเร็จ รุ่งเรือง (จักรี อินธิเสน, 2548)

ด้วยเหตุนี้จึงถือได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นกุญแจที่สำคัญยิ่งในการผูกมัดบุคลากรให้ปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรในระยะยาว ซึ่งส่งผลต่อผู้บริหารในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่จะส่งผลต่อการบริหารงานองค์กรอีกด้วย

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค หรือ กฟภ. เป็นรัฐวิสาหกิจ สังกัดกระทรวงมหาดไทย มีหน้าที่จัดหาและให้บริการพลังงานไฟฟ้า และดำเนินธุรกิจอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในส่วนภูมิภาค ทุกจังหวัดทั่วประเทศไทย ยกเว้น กรุงเทพมหานคร จังหวัดนนทบุรี และจังหวัดสมุทรปราการ เป็นองค์กรขนาดใหญ่ ที่มีเครือข่ายการทำงานที่ซับซ้อน มีจำนวนบุคลากรค่อนข้างมาก การปลูกฝังหรือสร้างจิตสำนึกเพื่อให้บุคลากรมีอุดมการณ์ร่วมกันในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุตาม วิสัยทัศน์ ภารกิจ และค่านิยมขององค์กรจึงเป็นไปได้ยาก ดังนั้นการสร้าง ความผูกพันต่อองค์กรจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพื่อให้บุคลากรดำเนินกิจกรรมและประสานงานกันอย่างมีประสิทธิภาพก่อให้เกิดประสิทธิผล รวมถึงเกิดความพึงพอใจ ความผูกพัน ความซื่อสัตย์ ความศรัทธา และความจงรักภักดีที่จะร่วมมือ และปฏิบัติงานให้กับองค์กรของตน

จากความสำคัญและอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อการทำงานของบุคลากรภายในองค์กร ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดนครศรีธรรมราช เพื่อนำผลวิจัยที่ได้ไปใช้ประโยชน์สำหรับเป็นแนวทางในการพัฒนา ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กร ความศรัทธา และความจงรักภักดีที่จะร่วมมือ และปฏิบัติงานให้กับองค์กรของตนเพื่อให้องค์กรก้าวไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดนครศรีธรรมราช
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดนครศรีธรรมราช

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดนครศรีธรรมราช ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
2. ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดนครศรีธรรมราช

ขอบเขตของการศึกษาวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เงินเดือน ประเภทการจ้างงาน และปัจจัยด้านลักษณะงาน คือ ด้านความอิสระในการทำงาน การพัฒนาการทำงาน ความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ค่าตอบแทน ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร คือ ด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านความรู้สึกต่อองค์กร ด้านความมุ่งมั่นในการทำงานกับองค์กร

ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 189 ราย

ขอบเขตด้านระยะเวลา ระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย ทำการวิจัยเดือน กันยายน 2563-ธันวาคม 2563

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ แต่ไม่คำนึงถึงขั้นความต้องการว่า ความต้องการใดเกิดขึ้นก่อนหรือหลัง และความต้องการหลาย ๆ อย่าง อาจเกิดขึ้นพร้อมกันได้ ความต้องการตามทฤษฎี ERG จะมีน้อยกว่าความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ โดยแบ่งออกเป็น 3 ประการ ดังนี้

1.1 ความต้องการเพื่อความอยู่รอด (Existence needs (E)) เป็นความต้องการพื้นฐานของร่างกาย เพื่อให้มนุษย์ดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น ความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เป็นต้น ประกอบด้วยความต้องการทางร่างกายบวกด้วยความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคงตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารสามารถตอบสนองความต้องการในด้านนี้ได้ด้วยการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีสวัสดิการที่ดี มีเงินโบนัส รวมถึงทำให้ผู้ได้บังคับบัญชา รู้สึกมั่นคงปลอดภัยจากการทำงาน ได้รับความยุติธรรม มีการทำสัญญาว่าจ้างการทำงาน เป็นต้น

1.2 ความต้องการมีสัมพันธภาพ (Relatedness needs (R)) เป็นความต้องการที่จะให้และได้รับไม่ตรีจิตจากบุคคลอื่น ที่มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลง ประกอบด้วยความต้องการทางสังคมเพื่อให้เกิดความผูกพันหรือการยอมรับ ตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอกด้วย เช่น การจัดกิจกรรมที่ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม เป็นต้น

1.3 ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs (G)) เป็นความต้องการในระดับสูงสุดของบุคคลซึ่งมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุดประกอบด้วยความต้องการการยกย่องบวกด้วยความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าด้วยการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือมอบหมายให้รับผิดชอบต่องานกว้างขึ้น โดยมีหน้าที่การงานสูงขึ้นอันเป็นโอกาสที่พนักงานจะก้าวไปสู่ความสำเร็จ

2. ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ เฮิร์ซเบิร์ก กล่าวว่าความพึงพอใจในการทำงานประกอบด้วย 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน และ ปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

2.1 ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors or Motivators) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นกลุ่มปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยความพึงพอใจ และเป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ทัศนคติทางบวก และการจูงใจที่แท้จริง ประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

2.2 ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Maintenance or Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นเพียงสิ่งที่สกัดกั้นไม่ให้เกิดความไม่พอใจแต่ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นได้ ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 10 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหารสภาพการทำงาน ชีวิตส่วนตัว ความมั่นคงในงาน การควบคุมดูแลและบังคับบัญชา และตำแหน่งงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 189 ราย (ข้อมูลจากแผนกบุคคล, 2562)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยการจัดลำดับเนื้อหาของแบบสอบถามให้ครอบคลุมข้อมูลที่ต้องการซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เงินเดือน และประเภทการจ้างงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร รวมทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ ความอิสระในการทำงาน การพัฒนาการทำงาน ความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน การปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และค่าตอบแทน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร รวมทั้งหมด 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านความรู้สึกต่อองค์กร และด้านความมุ่งมั่นในการทำงานกับองค์กร

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open Form) เกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เกี่ยวกับการพัฒนางานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร และการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ขององค์กร **เก็บรวบรวมข้อมูล**

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Method) เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 189 ราย

การวิเคราะห์ข้อมูล

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามแล้วนำมาวิเคราะห์ทางสถิติ โดยใช้ โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ 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

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดนครศรีธรรมราช ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

1. เพศที่ต่างกันระหว่างเพศชายและเพศหญิงมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน
2. ช่วงอายุที่ต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน
3. สถานภาพการสมรสที่ต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน
4. ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน
5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน
6. เงินเดือนที่ต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน
7. ประเภทการจ้างงานที่ต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

จากผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดนครศรีธรรมราชแตกต่างกันหรือไม่ สรุปได้ว่า สถานภาพส่วนบุคคล

คือ เพศ ช่วงอายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เงินเดือน และประเภท การจ้างงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรไฟฟ้าส่วน ภูมิภาคจังหวัดนครศรีธรรมราช

ตาราง 1

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	ด้านความคงอยู่ กับองค์กร	ด้านความรู้สึกรู้ สึกต่อ องค์กร	ด้านความมุ่งมั่นใน การทำงานกับองค์กร	ความผูกพันต่อ องค์กรโดย ภาพรวม
ความอิสระในการทำงาน	.738**	.740**	.751**	.758**
Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000
การพัฒนาการทำงาน	.740**	.739**	.726**	.750**
Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000
ความคาดหวังที่จะก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน	.761**	.751**	.738**	.765**
Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000
การปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	.843**	.867**	.867	.876**
Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000
ค่าตอบแทน	.767**	.786**	.768	.789**
Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000

หมายเหตุ ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 1 เมื่อทดสอบด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) พบว่าปัจจัยที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาได้แก่ ความอิสระในการทำงาน การพัฒนาการทำงาน ความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และค่าตอบแทน มีนัยสำคัญทางสถิติ คือ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.01 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก นั่นคือโดยภาพรวม ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีค่าสหสัมพันธ์ r คือ 0.876 0.789 0.765 0.758 และ 0.750 ตามลำดับ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านความอิสระในการทำงาน ด้านการพัฒนาการทำงาน ด้านความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และด้านค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กร

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้ การวิเคราะห์ที่เกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอยู่ใน ระดับสูง และปัจจัยที่บุคลากรรู้สึกว่าจะทำให้มีความผูกพันกับองค์กรคือ ด้านการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านค่าตอบแทน ด้านความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความอิสระในการทำงาน และด้านการพัฒนาการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนิตยา บ้าน โภ่ ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรภาครัฐศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวี กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ใน ระดับเห็นด้วย และเมื่อพิจารณาทางด้านเรียงลำดับความคิดเห็นจากมากไปน้อย ดังนี้ มากที่สุดคือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร รองลงมาคือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์กร โดยมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรแรก ซึ่งแตกต่างจากงานวิจัยของ ลลิตา จันทรังาม ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล พบว่า ความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การพัฒนาการทำงาน ทักษะคดีที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำ และค่าตอบแทน ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม โดยที่ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ด้านทักษะคดีที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ด้านการพัฒนาการทำงาน และด้านค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยด้านความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ และงานวิจัยของ สมจิตร จันทรพิชญ ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) พบว่า โดยรวมแล้วเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง มีด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ด้านความเสียสละเพื่อองค์กร ตามลำดับ

เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดนครศรีธรรมราชเพศที่แตกต่างกันระหว่างเพศชายและเพศหญิงมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ช่วงอายุ ที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน สถานภาพการสมรสที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน เงินเดือนที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน และประเภทการจ้างงานที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาริชาติ บัวเป็ง ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ

พนักงาน บริษัท ไคกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และเงินเดือน ไม่พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดนครศรีธรรมราช ผู้วิจัยขอเสนอข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยลักษณะของงาน โดยภาพรวมความคิดเห็นของบุคลากรอยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีค่าสูงสุดคือ การปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น รองลงมาคือ ค่าตอบแทน ความอิสระในการทำงาน การพัฒนาการทำงาน และ ความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญกับการสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีร่วมกันในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการลดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในองค์กร เพราะมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะทำให้ทุกคนสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างปกติสุข เกิดความร่วมมือร่วมใจ ส่งผลทำงานราบรื่น ไม่เกิดปัญหา ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ การสร้างมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีในองค์กรจะต้องอยู่บนองค์ประกอบที่เข้าใจตนเอง เข้าใจผู้อื่น และยอมรับความแตกต่างระหว่างกัน

2. ความผูกพันองค์กร โดยภาพรวมความคิดเห็นของบุคลากรอยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรสูงสุดคือ ด้านความมุ่งมั่นในการทำงานกับองค์กร รองลงมาคือ ด้านความรู้สึกรักต่อองค์กร และด้านความคงอยู่กับองค์กร องค์กรควรทำให้บุคลากรที่มีคุณภาพมีความรู้สึกถึงความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ไม่ลาออกหรือมีการ โอนย้าย เช่น ชื่นชมและกล่าวขอบคุณบุคลากรเมื่อทำผลงานได้ดี มีการติดตามความคืบหน้าในการทำงาน ของบุคลากรอยู่เสมอ และเมื่อพวกเขาสามารถทำงาน ได้ตามเป้าหมายที่กำหนด ผู้บริหารต้องมีการชื่นชมและแสดงให้บุคลากรรับรู้ ว่า องค์กรเห็นคุณค่าของบุคลากรในทุกระดับอย่างเสมอภาค สร้างความเชื่อมั่นให้แก่บุคลากร เพราะโดยพื้นฐานบุคลากรอยากที่จะทำงานกับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดนครศรีธรรมราช เนื่องจากมีแรงจูงใจด้านความมั่นคงในหน้าที่การงานและด้านสวัสดิการที่เหมาะสม

สรุปได้ว่าปัจจัยด้านต่างๆ เหล่านี้ มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรและผลการปฏิบัติงานต่อองค์กร ดังนั้นในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร เพื่อนำไปสู่เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร จึงต้องมีการจัดฝึกอบรมให้กับบุคลากร เพื่อให้ความรู้ และทำความเข้าใจในสายงานที่ทำ และมีการส่งเสริมความผูกพันในองค์กรให้เพิ่มมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยในครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย สำหรับการวิจัยในครั้งต่อไปหากต้องการข้อมูลเชิงลึกมากขึ้น ควรใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อขยายผลการศึกษาให้ลึกและมีความละเอียดมากยิ่งขึ้น

2. ควรมีการศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงาน และความผูกพันต่อองค์กรกับปัจจัยอื่น เช่น ภาวะผู้นำ การบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพ เพื่อสามารถนำมาเป็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุง และเกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรต่อไป

3. ควรมีการศึกษาปัจจัยเพิ่มเติม เช่น ปัจจัยด้านความต้องการได้แก่ ด้านคุณภาพชีวิต ด้านความน่าเชื่อถือขององค์กร ด้านทัศนคติต่อองค์กร และด้านความสำคัญต่อองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

4. ควรมีการศึกษา ปัญหาและอุปสรรค ความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่าง ๆ เพื่อให้องค์กรสามารถนำปัญหาที่เกิดขึ้นมาปรับปรุงและพัฒนาบุคลากรและองค์กรต่อไป

5. จากผลการวิจัย การสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรได้นั้น องค์กรจะต้องวางแผน กระบวนการสร้างความผูกพันของบุคลากรจากการจัดการระบบบริหารคนภายใน การประเมินหาจุดเด่นและจุดด้อยของบุคลากร เพื่อแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม จะทำให้คนในองค์กรมีความรู้สึกที่ดีเมื่อระบบการบริหารจัดการมีความยุติธรรมและเหมาะสม

เอกสารอ้างอิง

นิตยา บ้านโก. (2558). ปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึก พาณิชยน์าวี กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม. สืบค้นเมื่อวันที่ ตุลาคม 4, 2563. จาก

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

ปาริชาติ บัวเป็ง. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ใดกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด). สืบค้นเมื่อวันที่ ตุลาคม 4, 2563. จาก

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

ลลิตา จันทร์งาม. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล. สืบค้นเมื่อวันที่ ตุลาคม 4, 2563. จาก

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

สมจิตร จันทรเพ็ญ. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์กรมหาชน). สืบค้นเมื่อวันที่ ตุลาคม 4, 2563. จาก

<http://library1.nida.ac.th/termpaper6/sd/2557/20100.pdf>