

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค  
อำเภอศรีนคร จังหวัดสระแก้ว<sup>1</sup>

FACTORS AFFECTING ORGANIZATIONAL ENGAGEMENT OF PERSONNEL  
IN PROVINCIAL ELECTRICITY AUTHORITY ARANYAPRATHET  
SA KAEO PROVINCE

พาสว สตรพษนฐ<sup>2</sup>

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอศรีนคร จังหวัดสระแก้ว 2) เพื่อศึกษาปัจจัย อันได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมขององค์กร และปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร 3) เพื่อเปรียบเทียบตามปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ขององค์กร และปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามในการรวบรวมข้อมูล โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน คือ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอศรีนคร จังหวัดสระแก้ว ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณหากลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 90 คน

ผลการวิจัย ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอศรีนคร จังหวัดสระแก้ว พบว่า ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอศรีนคร จังหวัดสระแก้ว เกี่ยวกับท่านมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้ รองลงมา คือ ด้านสภาพแวดล้อมขององค์กร ในการไฟฟ้า อำเภอศรีนคร จังหวัดสระแก้ว เกี่ยวกับการสื่อสารในองค์กรเอื้อให้เกิดผลดีต่อการปฏิบัติงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ย คือ ลักษณะงานในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอศรีนคร จังหวัดสระแก้ว เกี่ยวกับท่านมีความรู้สึกรักงานที่ท่านรับผิดชอบมีความสำคัญต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร มีความสัมพันธ์ในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

<sup>1</sup> บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอศรีนคร จังหวัดสระแก้ว

<sup>2</sup> นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโทหลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ คณะรัฐศาสตร์และคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง



## Abstract

The objectives of this research were 1) to study the level of engagement with the organization of personnel in the Provincial Electricity Authority, Aranyaprathet District, Sa Kaeo Province, 2) to study factors such as job description, Environmental factors of the organization and factors of job satisfaction that affect the engagement of personnel to the organization. 3) To compare according to personal factors, job description factors, environmental factors of the organization and performance satisfaction factors. It is quantitative research using questionnaires to collect data using descriptive statistical data analysis methods and statistics used to test hypotheses, namely one-way analysis (ANOVA) and finding the Pearson Correlation Coefficient. We determined the sample size using Taro Yamane's sample formula for 90 people.

Research results: Level of engagement with the Provincial Electricity Authority, Aranyaprathet District, Sa Kaeo Province Overall, it is at the highest level. The questions with the highest average are: You want to continue to be a member of the organization. Secondly, you are willing to work for the organization to the fullest. When applying the personal characteristics of personnel to analyze the one-way variance (One-way ANOVA) with engagement to the organization, it was found that personal characteristics affect the organizational affiliation of personnel in the Provincial Electricity Authority, Aranyaprathet District, Sa Kaeo Province. There was no statistically significant difference at the level of 0.05, and when the Pearson correlation coefficient was analyzed, the correlation coefficient was not different. The Pearson Correlation Coefficient found that job description, organizational environment and satisfaction factors Resulted in a statistically significant engagement of 0.05.

## ที่มาและความสำคัญของปัญหา

จากสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน ทำให้องค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชน มีการตื่นตัวอยู่ตลอดเวลาในการที่จะพัฒนาขีดความสามารถขององค์กรให้เท่าเทียมกับอารยะประเทศ รองรับการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจที่มีความผันแปร รองรับสถานการณ์ของโรคภัยต่าง ๆ ภัยธรรมชาติ เป็นปัญหาต่อการพัฒนาประเทศอย่างมาก เนื่องจากบางปัจจัยเราไม่สามารถควบคุมได้ องค์กรจะต้องมีการปรับเปลี่ยนการทำงานให้ตอบรับกับสถานการณ์ ตอบรับความต้องการที่สูงมากขึ้นของ ประชาชน และต้องตอบสนองหรือสอดคล้องกับนโยบายของภาครัฐ ในส่วนขององค์กรภาครัฐ ถือเป็น องค์กรที่มีความสำคัญมากในการขับเคลื่อนประเทศ ดูแลประชาชนให้ได้รับความเป็นอยู่ที่ดี สุขภาพ ได้รับความปลอดภัยในการบริโภค อุปโภค ได้รับการดูแลรักษาที่ถูกต้องเหมาะสมและเสมอภาคกันทุกคน ดังนั้น องค์กรจึงจำเป็นต้องพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา ให้ทัน่วงที่ต่อสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นได้อย่าง ทัน่วงที่และมีประสิทธิภาพ ทำงานทั้งเชิงรุกและเชิงรับในขณะเดียวกัน และในยุคปัจจุบันการบริหาร

จัดการทรัพยากรมนุษย์นั้นก็ได้จำกัดขอบเขตอยู่แค่การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรเท่านั้นแต่ยิ่งไปกว่านั้นยังมีสิ่งสำคัญที่จะต้องดำเนินการควบคู่กันไปคือการปลูกฝังหรือสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรภายในองค์กรเกิดความพึงพอใจความผูกพัน ความซื่อสัตย์ และจงรักภักดีที่จะร่วมมือและปฏิบัติงานให้กับองค์กรตลอดไป ซึ่ง Angle & Perry (1981: 1-14) ได้แบ่งปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเป็น 3 ปัจจัย คือ 1. ความผูกพันด้านจิตใจ 2. ความผูกพันด้านความคงอยู่ในองค์กร 3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ได้รับอิทธิพลมาจากประสบการณ์ของแต่ละบุคคล โดยเริ่มจากครอบครัววัฒนธรรม สังคม และการจัดเวลาขององค์กร ในตอนเริ่มเข้าสู่องค์กรที่จะทำให้สมาชิกขององค์กรเกิดความพึงใจ

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว เป็นหน่วยงานรัฐที่ต้องจัดบริการให้กับประชาชนในพื้นที่อำเภอรัญประเทศ อีกทั้งยังมีสาขาย่อยในอำเภอวัฒนานคร อำเภอโคกสูง อำเภอตาพระยา และอำเภอคลองหาด ซึ่งการที่บุคลากรจะให้การบริการแก่ประชาชนผู้รับบริการให้ได้รับความพึงพอใจจากการบริการสูงสุดนั้น บุคลากรจำเป็นต้องเข้าใจภาพลักษณ์ เป้าหมาย วิสัยทัศน์ขององค์กร แต่สิ่งที่กล่าวจะไม่สามารถเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด หากบุคลากรขาดความผูกพันต่อองค์กร

ดังนั้น ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร จึงเป็นเครื่องมือในการสร้างความรู้สึกลึกและจิตใจของบุคคลให้อยากปฏิบัติงานในองค์กรโดยมุ่งผลสำเร็จของผลงาน ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ตลอดจนทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานบรรลุวิสัยทัศน์ และเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

### คำถามในการวิจัย

1. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว อยู่ในระดับใด
2. ปัจจัย อันได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมขององค์กร และปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว อย่างไร
3. ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมขององค์กร และปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว อย่างไร

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว

2. เพื่อศึกษาปัจจัย อัน ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมขององค์กร และ ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร

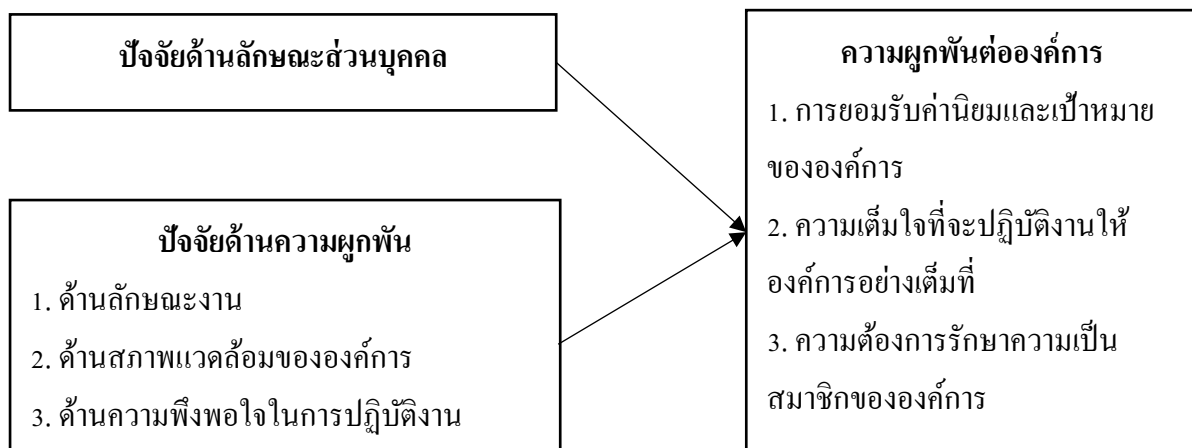
3. เพื่อเปรียบเทียบตามปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ของ องค์กร และปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

### ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

การศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารทางวิชาการ และงานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง โดยมีสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันในงาน
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร
4. ข้อมูลของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. กรอบแนวคิดในการวิจัย

### กรอบแนวคิดในการวิจัย



## ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว มีวิธีการวิจัย ดังนี้

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว 100 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว คัดสรรส่วนโดยใช้สูตรการคำนวณของ Taro Yamane (1970) กำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ด้วยค่าความคลาดเคลื่อน 0.05 เมื่อแทนค่าในสูตรของ Taro Yamane แล้วได้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 80 คน จากการกำหนดขนาดตัวอย่างเพื่อป้องกันความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นจากการเก็บข้อมูลแบบสอบถาม ผู้วิจัยจึงปรับขนาดตัวอย่างให้เป็นจำนวน 90 ชุด โดยการสุ่มตัวอย่างแบบเป็นระบบ (Systematic Sampling)

### 2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย การศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยมีตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ประกอบไปด้วย 2 ปัจจัย

#### 1) ปัจจัยส่วนบุคคล

- 1.1) เพศ
- 1.2) อายุ
- 1.3) ระดับการศึกษา
- 1.4) รายได้ต่อเดือน
- 1.5) ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

#### 2) ปัจจัยด้านความผูกพัน

- 2.1) ด้านลักษณะงาน
- 2.2) ด้านสภาพแวดล้อมขององค์กร
- 2.3) ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่

#### 1) ความผูกพันต่อองค์กร

- 1.1) ด้านการยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร
- 1.2) ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรอย่างเต็มที่
- 1.3) ด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ทบทวนเอกสาร แนวความคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัย และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง นำมาสู่การสร้างกรอบแนวคิด และสร้างแบบสอบถามให้เหมาะสมกับการศึกษาในครั้งนี้ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ทั้งนี้แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นคำถามปลายปิด ให้ผู้ตอบเลือกเพียงคำตอบเดียว

ตอนที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะงาน ซึ่งลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบปลายปิดโดยประเมินค่า

ตอนที่ 3 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมขององค์กร ซึ่งลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบปลายปิด

ตอนที่ 4 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบปลายปิด

ตอนที่ 5 ความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบปลายปิด

โดยแบบสอบถามตอนที่ 2 – 5 แต่ละข้อคำถาม ได้ออกแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามรูปแบบของ Likert's Scale

#### 4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

4.1 ความถูกต้องเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) เป็นการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา แนวคิด สำนวนภาษา และการใช้ข้อความที่ถูกต้องเหมาะสม ผู้วิจัยได้ทำการปรึกษาและสอบถามความคิดเห็นจากอาจารย์ที่ปรึกษาเกี่ยวกับคำถามแต่ละข้อ หลังจากนั้นจึงทำการแก้ไขปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้เหมาะสม ก่อนนำไปทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือกับกลุ่มทดสอบ

4.2 ความน่าเชื่อถือได้ (Reliability) หลังจากปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วนั้น ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือ (Pilot test) กับกลุ่มทดสอบจำนวน 30 คน โดยใช้เทคนิคการวัดความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Internal Consistency Method) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha ซึ่งจะยอมรับการทดสอบเมื่อมีค่า Alpha มากกว่าหรือเท่ากับ 0.7 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2557) เพื่อสามารถสื่อสารให้ผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยจึงได้นำแบบสอบถามมาคำนวณหาค่าความน่าเชื่อถือด้วยวิธีการดังกล่าวได้ค่าดังนี้

ตารางแสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

	CRONBACH'S ALPHA	N OF ITEMS
1. ด้านลักษณะงาน	.727	3
2. ด้านสภาพแวดล้อมขององค์กร	.787	3
3. ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	.803	3
4. ความผูกพันต่อองค์กร	.840	3

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพในการเก็บข้อมูล โดยทำการแจกแบบสอบถาม ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการเก็บข้อมูลมี จำนวน 90 คน ซึ่งจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

5.1 ผู้วิจัยได้ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย กับหน่วยงาน เพื่อทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอรัฐประเทส จังหวัดสระแก้ว

5.2 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยได้ทำการส่งแบบประเมินชุดจริงที่ได้ตรวจสอบคุณภาพแล้วให้แก่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับนำมาวิเคราะห์ต่อไป

5.3 ตรวจสอบให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด และนำคะแนนที่ได้ทำการวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติ

6. การวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลได้ครบและมีการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกชุดเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อหาค่าสถิติและวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

1) วิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย

1.1) การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ความถี่ และร้อยละ

1.2) วิเคราะห์ระดับปัจจัย ทั้ง 3 ด้าน โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

1.3) วิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การวัดระดับตัวแปรพิจารณาจากค่าเฉลี่ยคะแนนผู้ตอบแบบประเมิน แล้วนำค่าเฉลี่ยดังกล่าวมาแปลผลกับระดับของคะแนนที่ได้จากการหาจำนวนชั้นที่เท่า ๆ กัน โดยการนำค่าคะแนนคำถามที่สูงที่สุดในแบบประเมินลบกับค่าคะแนนที่น้อยที่สุดในแบบประเมิน และนำมาหารด้วยจำนวนชั้น จากนั้นแบ่งกลุ่มออกเป็น 5 กลุ่ม (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2545, หน้า 27) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 จัดอยู่ในกลุ่มระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 จัดอยู่ในกลุ่มระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 จัดอยู่ในกลุ่มระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 จัดอยู่ในกลุ่มระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 จัดอยู่ในกลุ่มระดับน้อยที่สุด



## 2) การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน ประกอบด้วย

2.1) การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่ม โดยใช้สถิติการทดสอบค่าที่ F-test เป็นการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม ซึ่งเทคนิคทางสถิติที่ใช้ทดสอบ F-test เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) ที่ความเชื่อมั่นร้อยละ 95

2.2) การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) นัยสำคัญทางสถิติ ที่ ระดับความเชื่อมั่น 0.05 เพื่อเป็นการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม

การแปลค่าความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ค่าสัมประสิทธิ์ 0.01 – 0.20 หมายถึง มีความสัมพันธ์ต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์ 0.21 – 0.40 หมายถึง มีความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์ 0.41 – 0.60 หมายถึง มีความสัมพันธ์ปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์ 0.61 – 0.80 หมายถึง มีความสัมพันธ์สูง

ค่าสัมประสิทธิ์ 0.81 – 0.99 หมายถึง มีความสัมพันธ์สูงมาก

### ผลการศึกษา

ผลการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว สรุปผลการศึกษา ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 68.90 มีอายุ 30 ปีขึ้นไป – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 50.00 มีระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 76.50 รายได้ต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 41.10 และมีระยะเวลาปฏิบัติงาน 6 – 10 ปี คิดเป็น ร้อยละ 30.00

2. ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อความที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านรับผิดชอบมีความสำคัญต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร รองลงมาคือ ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านมีความอิสระในการปฏิบัติงาน และท่านสามารถมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น หรือปรับปรุงงานที่ท่านได้รับมอบหมาย

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมขององค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อความที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การสื่อสารในองค์กร เอื้อให้เกิดผลดีต่อการปฏิบัติงาน รองลงมาในองค์กรมีการกำหนดโครงสร้างการดำเนินงานที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม

4. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มี โดยข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้ รองลงมาคือ ท่านมีรู้สึกยินดี เมื่อได้เห็นผลสำเร็จในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย

5. ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม ภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด มี โดยข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป รองลงมาคือ ท่านมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรอย่างเต็มที่

6. ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน สรุปผลได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน โดยภาพรวมมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

7. ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว สรุปผลได้ว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมขององค์กร และปัจจัยด้านความพึงพอใจ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

#### ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ตามที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมาย อย่างเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ควรกำหนดนโยบายในการสร้างความมั่นใจแก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน

2. เพื่อให้เกิดการพัฒนาและออกแบบการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นควรจัดให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น หรือปรับปรุงงานที่ได้รับมอบหมาย

3. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาในเชิงคุณภาพควบคู่ไปด้วย เพื่อให้ได้ประเด็นที่น่าสนใจ นำสู่การกำหนดรูปแบบการปฏิบัติงานที่เหมาะสม อีกทั้งเพิ่มเติมถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่ในการศึกษาเชิงปริมาณให้เกิดความละเอียดในเชิงบริบทรอบด้าน

## บรรณานุกรม

- Allen, N.J. & Meyer, J.P. (1990). **The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative to the Organizations. Commitment to the organizations.** Journal of Occupational Psychology 63: 1-18.
- Angle H., and Perry. “**Administrative Science Quarterly**” An empirical assessment of organizational effectiveness, 1981.
- Buchanan II, B. "**Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations**". Administrative Science Quarterly, 1974
- Herzberg, F. (1959) **The Motivation to Work.** John Wiley & Sons, New York.
- Kanter. (1968). **Commitment and social organization: A study of commitment mechanisms in utopian communities.** American Sociological Review. 33(4), 499-517.
- Mowday, R. R.M. Steers and P. Lyman. **Employee Organizational Linkage: The Psychology of Commitment.** Absenteeism and Turnover. New York: Academic Press, 1982.
- Robbins Stephen P. (2005). **Organizational Behavior.** 8<sup>th</sup> ed. New Jersey.
- Steers Richard M. (1977). **Antecedents and Outcome of Organizational Commitment.** Administrative Science quarterly. 22 January.
- Steers, R.M. and Porter, L.W. (1983). **Motivation and work behavior.** 3<sup>rd</sup> ed. New York: McGraw-Hill
- กรณัฏฐ์ณัญญ์ กิมสุก. (2563). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบทำที่บ้าน (Work from home).** สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต .สาขาวิชาการจัดการธุรกิจ. วิทยาลัยการจัดการ. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- จิรารัตน์ ศรีเจริญ. (2546). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา รัฐศาสตรบัณฑิต วิทยาลัย. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ทับทิม วงศ์ประยูร และพรทิพย์ คำพอ. (2554). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้วยจิตตปัญญา.** กรุงเทพมหานคร: ชรรรมสาร
- ปาริชาติ บัวเป็ง. (2554). **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไตกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด).** วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาธุรกิจระหว่างประเทศ. คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ศราวุธ โภชนะสมบัติ. (2559). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร สำนักงาน ป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์. การค้นคว้าอิสระ สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์ กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข.**

สุพานี สฤษฏ์วานิช. (2549). พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ : แนวคิดและทฤษฎี. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อนันต์ มณีรัตน์. (2559). ความผูกพันในองค์การ: ศึกษากรณี สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. วิทยานิพนธ์  
หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ภาควิชารัฐ  
ประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.