

**ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดอุทัยธานี¹**

**FACTORS AFFECTING ORGANIZATIONAL COMMITMENT
OF UTHAI THANI PROVINCIAL ELECTRICITY AUTHORITY.**

พูลทรัพย์ คลังทับ²

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดอุทัยธานีที่กับความผูกพันต่อองค์กร 2) เพื่อศึกษาปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดอุทัยธานี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานแลลูกจ้าง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดอุทัยธานี จำนวน 156 คน โดยคำนวณจากสูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1970:896) พบว่าจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 114 คน ทำการเก็บข้อมูลแบบสอบถามสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่า t-test และค่าความแปรปรวนทางเดียว f-test : One-Way ANOVA กรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยวิธีของ Scheffé และใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม

ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 68.40 เพศหญิง ร้อยละ 31.60 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 35.10 สถานภาพสมรสมีบุตร ร้อยละ 42.10 ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 56.10 มีรายเฉลี่ยอยู่ต่อเดือนอยู่ที่ 20,001-40,000 บาท อายุงานอยู่ระหว่าง 1-10 ปี ร้อยละ 46.50

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นความพึงพอใจเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับคือ ด้านความพึงพอใจ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 ด้านความสำเร็จในงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 ด้านการเป็นที่ยอมรับในสังคม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 และด้านความรู้ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับคือ ความเต็มใจทุ่มเทเพื่อองค์กร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 ความผูกพันทางด้านจิตใจ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 และความผูกพันด้านการคงอยู่ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23

ผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน อายุงาน สรุปผลได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน โดยภาพรวมมีผลความผูกพันด้านจิตใจ

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดอุทัยธานี

² นักศึกษาระดับปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโทหลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดจันทบุรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ความผูกพันด้านการคงอยู่ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน/ความจงรักภักดีต่อองค์กร และ ความเต็มใจทุ่มเท
เพื่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น อายุ รายได้ และระยะเวลาในการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการ
ปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรการไฟฟ้า
ส่วนภูมิภาคจังหวัดอุทัยธานี ได้แก่ ด้านความพึงพอใจ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรู้ และการเป็นที่
ยอมรับในสังคม ส่งผลต่อตัวแปรตามความผูกพันต่อองค์กรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

Abstract

This study The objectives are: 1) to study and compare between the personal factors of employees
of the Provincial Electricity Authority in Uthai Thani Province and their commitment to the organization;
The samples used in this research were employees and employees. Provincial Electricity Authority,
Uthai Thani Province, 156 people, calculated from the formula of Taro Yamane (Taro Yamane, 1970:896),
found that the number of samples was 114 people. collect questionnaires Statistics used in data analysis
were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test and one-way variance f-test : One-Way
ANOVA. Statistically significant differences were compared individually by Scheffit's method and the
correlation coefficient was used to test the relationship between the independent and dependent variables.

The results of the study revealed that most of the respondents were male 68.40% female 31.60%
aged between 31-40 years 35.10% marital status having children 42.10% bachelor's degree 56.10% having
an average income per year the month is at 20,001-40,000 baht, work period between 1-10 years, 46.50%

The results of the analysis of the level of satisfaction opinions about the work factors The overall
picture is at a high level. Sorted in order: Satisfaction The mean was 4.31 in the aspect of job success.
The mean was 4.24 in terms of social acceptance. The mean was 4.18 and knowledge. The mean was 4.06.

The results of opinion level analysis on organizational engagement The overall picture is at
a high level. Sorted in order: Willingness to contribute to the organization The mean value was 4.34. Mental
engagement. The mean was 4.33 and persistence engagement. The mean was 4.23.

hypothesis test results Personal factors classified by sex, age, status, education level, income, job
position, work age, it can be concluded that personal factors are different. Overall, there is a psychological

connection, persistence commitment normative commitment/loyalty to the organization and willingness to contribute to the organization There was no difference except age, income and length of work, that affect operational efficiency Statistically significant at the 0.05 level.

hypothesis test results Factors of work motivation affecting the organization of the Provincial Electricity Authority of Uthai Thani Province were satisfaction, success in work, knowledge and social acceptance Affecting variables related to commitment to the Provincial Electricity Authority.

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

องค์กรที่จะสามารถอยู่ในโลกความเป็นจริง จำเป็นต้องมีการพัฒนาตัวเองเพื่อเติบโต คือ ต้องมีการพัฒนาปรับตัวให้ทันโลกที่เปลี่ยนแปลง คือ การมุ่งมั่นพัฒนา เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีอยู่ตลอดเวลา พนักงานมีส่วนสำคัญในการช่วยพัฒนาองค์กร หรือเพียงผู้บริหารสูงสุด แต่จำเป็นที่พนักงานทุกคน ต้องมีการพัฒนาศักยภาพให้ดีขึ้นไป การพัฒนาองค์กร เพื่อให้เกิดผลของประสิทธิภาพสูงสุดเป็นการยกระดับขององค์กร โดยการพัฒนาองค์กรหรือตนเองเป็นการตอบสนองวิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) และค่านิยม (Core Value) โดยการพัฒนาต้องมีการกำหนดเป้าหมายและแนวทางให้ชัดเจนเพื่อให้เกิดผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และมีความยั่งยืนตลอดไป

ความผูกพันต่อองค์กรจึงมีความสำคัญให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานอย่าง มีประสิทธิภาพ การมีความผูกพันต่องานที่ทำ จะส่งผลให้พนักงานสามารถทำให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ การกำหนดแผนงานในระยะยาวได้ มีการทำนายถึงการเข้าหรือออก กำหนดทิศทางในการพัฒนาเป้าหมายได้สำเร็จ ตัวชี้วัดการทำงานที่ดี จะก่อให้เกิดความผูกพัน คือ มีความผูกพันต่อจุดหมาย จงรักภักดีต่อองค์กร มีความทุ่มเทช่วยเหลืองานอย่างเต็มความสามารถ มีความภาคภูมิใจ ปัจจัยในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพัน คือ ความพึงพอใจในการทำงาน ความสำเร็จในการทำงานความรู้ที่ได้รับ การเป็นที่ยอมรับในสังคม ความมีใจให้แก่หน่วยงาน หากเกิดปัญหาอะไรขึ้นมา คนที่จะช่วยแก้ไขปัญหาไม่ใช่แค่เฉพาะผู้บริหาร อาจจะเป็นบุคลากรในองค์กรนั้น ๆ เอง ซึ่งในปัจจุบัน องค์กรหลายๆแห่งในปัจจุบันให้ความสำคัญกับชีวิตและความเป็นอยู่ของคนทำงานเพิ่มมากขึ้น สามารถดำเนินชีวิตการทำงานไปอย่างมีคุณภาพ ความมั่นคง หากองค์กรได้ดำเนินการให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีแล้ว ย่อมนำไปสู่ความ พึงพอใจในการทำงาน เกิดทัศนคติหรือความรู้สึกที่ดีในการทำงาน

ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยในฐานะเป็นบุคลากรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เล็งเห็นถึงความสำคัญของการศึกษา เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดอุทัยธานี เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

ในจังหวัดอุทัยธานี เพื่อนำไปใช้ในการบริหารจัดการองค์การในด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ด้านทางสังคม ด้านสุขภาพในการทำงานและการเชื่อมโยงกับชุมชนให้พนักงานมีความสุขกับการทำงาน และรักองค์การ

คำถามในการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดอุทัยธานี ที่แตกต่างกัน
2. ปัจจัยในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดอุทัยธานี

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

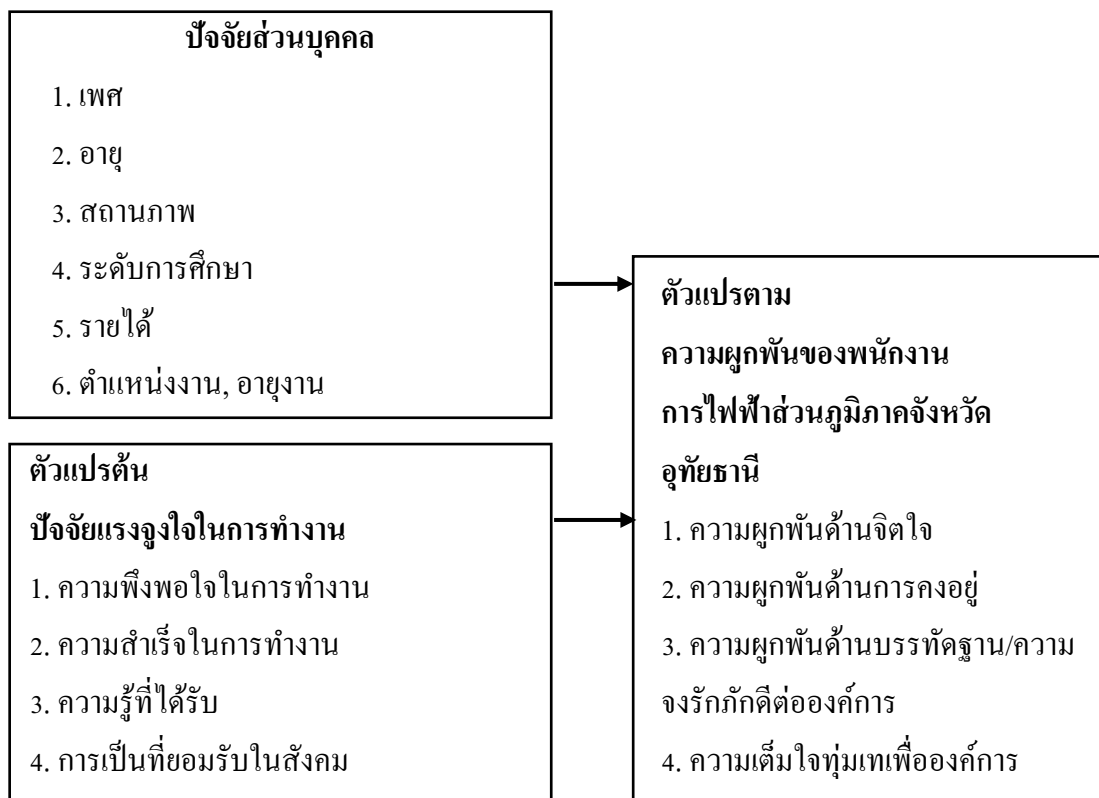
1. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดอุทัยธานีที่กับความผูกพันต่อองค์การ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดอุทัยธานี

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดอุทัยธานี ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจภายใน
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ
3. ข้อมูลทั่วไปของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดอุทัยธานี มีวิธีการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ พนักงานสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดอุทัยธานี ประกอบไปด้วยการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดอุทัยธานี และการไฟฟ้าในสังกัด 3 อำเภอ รวมทั้งสิ้น จำนวน 156 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดอุทัยธานี คัดสรรส่วนโดยใช้สูตรการคำนวณของ Taro Yamane (1970) กำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ด้วยค่าความคลาดเคลื่อน 0.05 เมื่อแทนค่าในสูตรของ Taro Yamane แล้วได้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 114 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย การศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยมีตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ประกอบไปด้วย 2 ปัจจัย

1) ปัจจัยส่วนบุคคล แบ่งออกเป็น 7 ข้อ

1.1) เพศ

1.2) อายุ

1.3) สถานภาพ

1.4) ระดับการศึกษา

1.5) รายได้

1.6) ตำแหน่งงาน

1.7) อายุงาน

2) ปัจจัยแรงจูงใจภายใน แบ่งออกเป็น 4 ด้าน

2.1) ด้านความพึงพอใจในการทำงาน

2.2) ด้านความสำเร็จในงาน

2.3) ด้านความรู้

2.4) ด้านการเป็นที่ยอมรับในสังคม

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่

1) ความผูกพันต่อองค์กร แบ่งออกเป็น 4 ด้าน

1.1) ด้านความผูกพันด้านจิตใจ

1.2) ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่

1.3) ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน/ความจงรักภักดีต่อองค์กร

1.4) ด้านความเต็มใจทุ่มเทเพื่อองค์กร

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวความคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัย และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง นำมาสู่การสร้างกรอบแนวคิด และสร้างแบบสอบถามให้เหมาะสมกับการศึกษาในครั้งนี้ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ทั้งนี้แบบทดสอบแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด ให้ผู้ตอบเลือกเพียงคำตอบเดียว จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับแรงจูงใจภายในของพนักงาน โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน จำนวน 23 ข้อ

ส่วนที่ 3 ความผูกพันของพนักงาน เป็นแบบสอบถามปลายเปิดที่วัดระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน จำนวน 18 ข้อ

ส่วนที่ 4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมหรืออื่น ๆ

โดยแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 แต่ละข้อคำถาม ได้ออกแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามรูปแบบของ Likert's Scale

4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

4.1 ความถูกต้องเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) เป็นการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา แนวคิด สำนวนภาษา และการใช้ข้อความที่ถูกต้องเหมาะสม ผู้วิจัยได้ทำการปรึกษาและสอบถามความ

คิดเห็นจากอาจารย์ที่ปรึกษาเกี่ยวกับคำถามแต่ละข้อ หลังจากนั้นจึงทำการแก้ไขปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้เหมาะสม ก่อนนำไปทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือกับกลุ่มทดสอบ

4.2 การตรวจสอบแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยด้วยวิธีการหาค่าความเที่ยงตรงรายข้อของแบบทดสอบโดยใช้ ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้พิจารณา (Index of Item-Objective Congruence, (IOC) โดยพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ มีค่าอยู่ระหว่าง 1 ถึง -1 ข้อคำถามที่มีความตรงตามเนื้อหาจะมีค่า IOC เข้าใกล้ค่าตั้งแต่ 0.50 - 1.00 ถ้าข้อใดมีค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 ควรจะปรับปรุงข้อคำถามใหม่ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน

สรุปผลคะแนน การหาค่าความเที่ยงตรงรายข้อของแบบทดสอบโดยใช้ ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้พิจารณา (Index of Item-Objective Congruence, (IOC)) แบบสอบถามส่วนที่ 2 เกี่ยวกับปัจจัยในการทำงาน ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด จำนวนทั้งสิ้น 23 ข้อ ได้คะแนนรวม 21 คะแนน จากคะแนนเต็ม 23 คะแนน ได้ข้อสรุปว่า แบบสอบถามชุดนี้มีความเที่ยงตรง เพียงพอที่จะสามารถนำไปใช้สอบถามเพื่อเก็บข้อมูลประกอบงานวิจัยได้

สรุปผลคะแนน การหาค่าความเที่ยงตรงรายข้อของแบบทดสอบโดยใช้ ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้พิจารณา (Index of Item-Objective Congruence, (IOC)) แบบสอบถามส่วนที่ 3 เกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด จำนวนทั้งสิ้น 18 ข้อ ได้คะแนนรวม 16.6 คะแนน จากคะแนนเต็ม 18 คะแนน ได้ข้อสรุปว่า แบบสอบถามชุดนี้มีความเที่ยงตรง เพียงพอที่จะสามารถนำไปใช้สอบถามเพื่อเก็บข้อมูลประกอบงานวิจัยได้

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพในการเก็บข้อมูลโดยทำการแจกแบบสอบถาม ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการเก็บข้อมูลมี จำนวน 114 คน ซึ่งจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

5.1 ผู้วิจัยได้ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูลเพื่อการศึกษา โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อทำการเก็บรวบรวมข้อมูลของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดอุทัยธานี

5.2 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยได้ทำการส่งแบบประเมินผ่านระบบออนไลน์ที่ได้ตรวจสอบคุณภาพแล้วให้แก่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับนำมาวิเคราะห์ต่อไป

5.3 ตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด และนำคะแนนที่ได้ทำการวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติ

6. การวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลได้ครบและมีการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกชุดเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistics Package for Social Sciences) เพื่อหาค่าสถิติและวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

1) วิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย

1.1) การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน และอายุงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ความถี่ ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

1.2) วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยในการทำงาน ทั้ง 4 ด้าน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

1.3) วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์กร ทั้ง 4 ด้าน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

1.4) วิเคราะห์ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยวิเคราะห์เนื้อหา แล้วนำมาแจกแจงความถี่

การวัดระดับตัวแปรพิจารณาจากค่าเฉลี่ยคะแนนผู้ตอบแบบประเมิน แล้วนำค่าเฉลี่ยดังกล่าวมาแปลผลกับระดับของคะแนนที่ได้จากการหาจำนวนชั้นที่เท่า ๆ กัน โดยการนำค่าคะแนนค่าถามที่สูงที่สุดในแบบประเมินลบกับค่าคะแนนที่น้อยที่สุดในแบบประเมิน 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) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน ประกอบด้วย

2.1) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ เพื่อให้เกิดความแน่ใจว่าตัวแปรอิสระแต่ละด้านไม่มีความสัมพันธ์กันสูงเกินไป (Multicollinearity) โดยใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน โดยความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระจะต้องมีค่า r ไม่เกิน 0.75

2.2) การวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปร ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดอุทัยธานี โดยใช้การแจกแจงแบบที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variation : Anova) หรือ F-test เพื่อหาความแตกต่างของค่าเฉลี่ย จึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของ Scheffé และ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) 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 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดอุทัยธานี สรุปผลการศึกษา ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 68.40 เพศหญิง ร้อยละ 31.60 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 35.10 สถานภาพสมรสมีบุตร ร้อยละ 42.10 ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 56.10 มีรายได้เฉลี่ยอยู่ต่อเดือนอยู่ที่ 20,001-40,000 บาท อายุงานอยู่ระหว่าง 1-10 ปี ร้อยละ 46.50

2. ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจภายในของผู้ตอบแบบสอบถามภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ คือ ด้านความพึงพอใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 ด้านความสำเร็จในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 ด้านการเป็นที่ยอมรับในสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 ด้านความผูกพันด้านความรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06

3. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับ คือ ความเต็มใจทุ่มเทเพื่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 ด้านความผูกพันทางด้านจิตใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน/ความจงรักภักดีต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 และด้านความผูกพันด้านการคงอยู่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23

4. ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน อายุงาน สรุปผลได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน โดยภาพรวมมีผลความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน/ความจงรักภักดีต่อองค์กร และ ความเต็มใจทุ่มเทเพื่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น อายุ รายได้ และระยะเวลาในการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. ผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดอุทัยธานี ได้แก่ ด้านความพึงพอใจ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรู้ และการเป็นที่ยอมรับในสังคม ส่งผลต่อตัวแปรตามความผูกพันต่อองค์กรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดอุทัยธานี ตามที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับความคิดเห็น พนักงานมีความตั้งใจที่จะเป็นพนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจนเกษียณอายุงาน แต่ในปัจจุบันด้วยการพัฒนาของโลกในปัจจุบันทำให้การเรียนรู้ และ

การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานเพิ่มขึ้นส่งผลให้พนักงานที่มีอายุงานมานาน นำความรู้ ประสบการณ์ และเทคนิคต่างๆที่ทำงานมาช่วยแนะนำหรือรวบรวมองค์ความรู้ เพื่อให้พนักงานรุ่นใหม่ ๆ ทราบ และนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาขยายการวิจัยในพื้นที่จังหวัดใกล้เคียง และ ขยายเขตผลไปในระดับเขต เพื่อนำผลการศึกษาวิจัยมาใช้ในการวางแผน พัฒนาการปฏิบัติงานของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคต่อไป

บรรณานุกรม

Allen, N.J., & Meyer, J.P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*.

Buchanan, H. B. (1974). building organization commitment the socialization of managers in work organization. *Administrative Science Quarterly*.

Cascio, W. F. (2003). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits*. 6th ed. New York: McGraw-Hill.

Chiumento Consulting. (2007). *Survey spotlight: happiness at workplace*. Bulletpoint publications Limited.

Dessler, Gary. 2004. *Management : Principles and Practices for Tomorrow's Leaders*. Edition 3. Florida : UG/GGS Information Services.

Diener, E., Christie, N. S., & Richard, E. L.,(2003). The evolving concept of subjective wellbeing:the multifaceted nature of happiness. *Psychological Department*

Diener, E., & Oishi, S. (2003). Are Scandinavians happier than Asians:Issues in comparing nations on subjective well - being. Retrived October 10, 2014, from

<http://www.psych.uiuc.edu/~ediener/hottopic/diener-Oishi.pdf>

Dierendonk, D.V. (2005). The construct Validity of Ruff Scales of Psychology Well-Being and Its Extension with Spiritual Well-Being. *Personality and Individual Differences*

Dunham, R.B., Grube, J.A., & Castaneda, M.B. (1994). Organizational commitment: The utility of an integrative definition. *Journal of Applied Psychology*.

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค(2558) ประวัติความเป็นมาของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค.สืบค้นจาก

<http://www.pea.co.th> โดยข้อมูล ณ วันที่ 19 พฤษภาคม 2565

กัญจนพร ยืนนาน และคนอื่นๆ (2556). ปัจจัยองค์กรที่สัมพันธ์กับความสุขในการ ทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยนครพนม. วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัย นครพนม.

ขวัญเมือง แก้วคำเกิง. (2557). ก้าวไปสู่องค์กรสุขภาวะ ก้าวไปเป็น Happy Workplace. และ คณะ. กรุงเทพฯ: แอทโพร์พรีนซ์

คณะกรรมการการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักงาน. (2555). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคม แห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559). กรุงเทพฯ: สำนักงานนายกรัฐมนตรี.

ฐิตินันท์ เขียวนิล. (2554). ระดับความสุขในที่ทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏ เชียงใหม่. ศูนย์พัฒนามนุษย์และบุคคลที่มีความพิการ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

บุญชม ศรีสะอาด. (2554). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

พระพรหมคุณาภรณ์(ป.อ.ปยุตฺโต). (2554). สุขภาวะองค์กรรวมแนวพุทธ. กรุงเทพฯ: อักษรสัมพันธ์.

มนตรี แก้วด้วง. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กรและ คุณภาพ ชีวิตการทำงาน ,วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อัจฉรา เนียนหอม. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร คุณภาพชีวิต การทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ,วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์