

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของ
พนักงานกลุ่มสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง
การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

นายสุภวิชญ์ ทะมั่งกลาง



การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2562

**Factors Relating Organizational Commitment of Employees under the
Supervision of Deputy Governor Transmission System Development
of the Electricity Generating Authority of Thailand**

Mr. Supawit Tamangklang

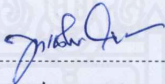
An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Public Administration
School of Management Science
Sukhothai Thammathirat Open University

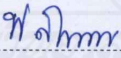
2019


หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ บัณฑิตที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของ
พนักงานกลุ่มสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง
การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย
ชื่อและนามสกุล นายสุภวิชญ์ ทะมั่งกลาง
แขนงวิชา บริหารรัฐกิจ
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร ราชแพทยาคม

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2563

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ


..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร ราชแพทยาคม)


..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.พนมพัทธ์ สมิตานนท์)


.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศิริราม)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

กลุ่มสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

ผู้ศึกษา นายสุภวิชญ์ ทะมั่งกลาง **รหัสนักศึกษา** 2563004460 **ปริญญา** รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร ราชแพทยาคม **ปีการศึกษา** 2562

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (2) เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ (3) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากร คือ พนักงานกลุ่มสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จำนวน 4,240 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการคำนวณสูตรของทาโร ยามาเน่ ได้ตัวอย่างจำนวน 366 คน สุ่มตัวอย่างด้วยวิธีชั้นภูมิแบ่งสัดส่วนและแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือ แบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ของหน่วยงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า (1) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (2) การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีความเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมต่างกัน ส่วนปัจจัยด้านเพศ อายุ สถานภาพ ตำแหน่งงาน อายุงาน ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ (3) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย คือ ปัจจัยด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ ความผูกพันต่อองค์กร รองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

Independent Study title: Factors Relating Organizational Commitment of Employees under the Supervision of Deputy Governor Transmission System Development of the Electricity Generating Authority of Thailand

Author: Mr. Supawit Tamangklang; **ID:** 2563004460; **Degree:** Master of Public Administration;

Independent Study advisor: Dr.Chamnian Rajphaetyakhom, Associate Professor; **Academic year:** 2019

Abstract

The objectives of this study were (1) to study level of organizational commitment of employees under the supervision of Deputy Governor Transmission System Development of the Electricity Generating Authority of Thailand (2) to compare level of organizational commitment of Employees under the Supervision of Deputy Governor Transmission System Development of the Electricity Generating Authority of Thailand classified by personal factors, and (3) to study factors relating organizational commitment of employees under the supervision of Deputy Governor Transmission System Development of the Electricity Generating Authority of Thailand.

This study was a quantitative research. The Population of this study was 4,240 employees under the supervision of Deputy Governor Transmission System Development of the Electricity Generating Authority of Thailand. Sample size was determined by using Taro Yamane Formula and obtained 366 samples. The sampling method were stratified random and convenient samplings. The research tool was an intranet electronic mail which were sent toward the samples. Soon after the complete responses as set, the system would stop counting automatically. Statistics employed for data analysis included mean, percentage, standard deviation and Pearson's product moment coefficient.

The findings revealed that (1) an overview of level of organizational commitment of employees under the supervision of Deputy Governor Transmission System Development of the Electricity Generating Authority of Thailand was at the highest level (2) the comparative study of level of organizational commitment showed the different educational background had different organizational commitment, whereas gender, age, marital status, educational background, position, period of experience had no statistically significant correlation, and (3) factors related to the organizational commitment of employees under the supervision of Deputy Governor Transmission System Development of the Electricity Generating Authority of Thailand were work security and work environment.

Keywords: Organizational commitment, Deputy Governor Transmission System Development, e Electricity Generating Authority of Thailand.

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร ราชแพทยาคม อาจารย์ที่ปรึกษาหลักการศึกษาค้นคว้าอิสระ ซึ่งได้กรุณาสละเวลาในการติดตาม ตรวจสอบ แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อย่างใกล้ชิด ตลอดจนให้แนวคิด ความรู้ คำแนะนำ คำปรึกษาจนกระทั่งการศึกษาในครั้งนี้เสร็จสมบูรณ์ ผู้ศึกษาซาบซึ้งในความกรุณาเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้แก่ผู้ศึกษา

ขอขอบพระคุณ พนักงานกลุ่มสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ที่ได้กรุณาเสียสละเวลา และให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บรวบรวมข้อมูลการศึกษาค้นคว้าอิสระ

ขอขอบพระคุณผู้ที่มีได้เอ่ยนาม ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ ที่ได้กรุณาให้การสนับสนุน ช่วยเหลือด้วยความเต็มใจเสมอมา และเป็นกำลังใจสำคัญ ตั้งแต่เริ่มทำการศึกษา อันส่งผลให้การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณบิดา มารดา และครอบครัว ซึ่งเปิดโอกาสให้ได้รับการศึกษาเล่าเรียนแก่ผู้ศึกษามาตั้งแต่เยาว์ ให้ความรัก ความเข้าใจ ตลอดจนคอยช่วยเหลือและให้กำลังใจเสมอมาจนสำเร็จการศึกษา หากการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้มีประโยชน์และคุณค่าทางการศึกษาอยู่บ้าง ผู้ศึกษาขอยกความดีทั้งหมดแก่ พระคุณบิดา มารดา และบูรพาจารย์ทุกท่าน แต่หากการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้มีความบกพร่องประการใด ผู้ศึกษาขออ้อมรับความผิดพลาดไว้แต่เพียงผู้เดียว

สุดท้ายนี้ ขอขอบคุณนามธรรมสองสิ่งที่มีชื่อว่า ความรัก และความอดทน

ศุภวิชญ์ ทะมั่งกลาง

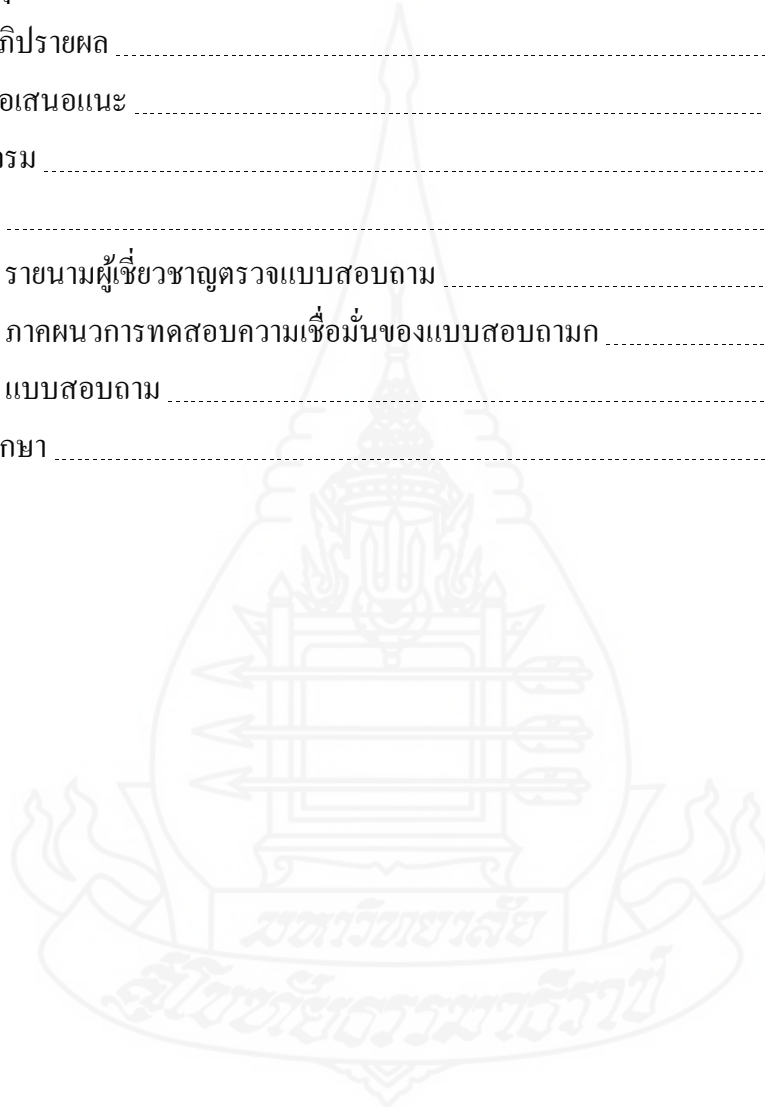
พฤษภาคม 2562

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา	3
สมมติฐานของการศึกษา	4
ขอบเขตของการศึกษา	4
กรอบแนวคิดในการศึกษา	6
ข้อจำกัดของการศึกษา	7
นิยามศัพท์เฉพาะ	8
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	9
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	10
แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	10
ข้อมูลทั่วไปของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย	26
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	30
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา	34
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	34
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	35
การเก็บรวบรวมข้อมูล	38
การวิเคราะห์ข้อมูล	38
บทที่ 4 ผลการศึกษา	40
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	40
ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล	41
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	41

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	64
สรุปการศึกษา	64
อภิปรายผล	68
ข้อเสนอแนะ	73
บรรณานุกรม	74
ภาคผนวก	78
ก ราชานามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม	79
ข ภาคผนวกการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	81
ค แบบสอบถาม	86
ประวัติผู้ศึกษา	93

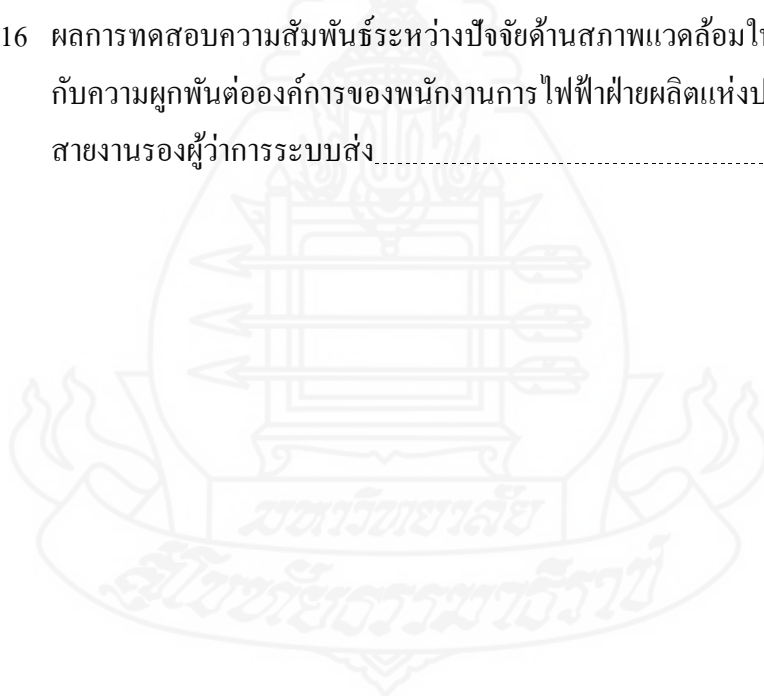


สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1	สัดส่วนในการถือหุ้นของบริษัทในเครือ กฟผ..... 28
ตารางที่ 4.1	รายงานอัตรากำลัง สายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง (รวส.) จำแนกตามเพศ และ การศึกษาสูงสุด..... 41
ตารางที่ 4.2	รายงานอัตรากำลัง สายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง (รวส.) จำแนกตามตำแหน่งงาน..... 42
ตารางที่ 4.3	แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม..... 42
ตารางที่ 4.4	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง..... 44
ตารางที่ 4.5	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มี ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มสายงาน รองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย..... 45
ตารางที่ 4.6	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้าน ความมั่นคงก้าวหน้าในงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง..... 46
ตารางที่ 4.7	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อปัจจัย ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง..... 49
ตารางที่ 4.8	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สายงาน รองผู้ว่าการระบบส่ง..... 52
ตารางที่ 4.9	ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิต แห่งประเทศไทย สายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง จำแนกตามเพศ..... 56
ตารางที่ 4.10	ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิต แห่งประเทศไทย สายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง จำแนกตามอายุ..... 57
ตารางที่ 4.11	ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิต แห่งประเทศไทย สายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง จำแนกตามสถานภาพ..... 58

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.12 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง จำแนกตามระดับการศึกษา.....	59
ตารางที่ 4.13 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	60
ตารางที่ 4.14 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง จำแนกตามอายุงาน.....	61
ตารางที่ 4.15 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง.....	62
ตารางที่ 4.16 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง.....	63



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 แผนภูมิกำลังผลิตในระบบไฟฟ้า.....	2
ภาพที่ 1.2 กรอบแนวคิดในการศึกษา.....	7
ภาพที่ 2.1 บริษัทในเครือ กฟผ. 5 บริษัท.....	28
ภาพที่ 2.2 แผนที่ยุทธศาสตร์ ปี 2560 – 2569.....	30



บทที่ 1

บทนำ

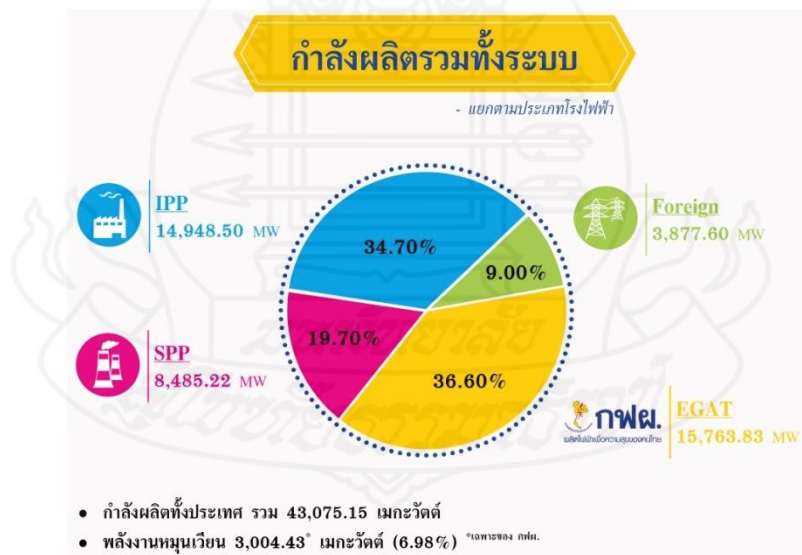
1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การดำเนินงานขององค์กรในปัจจุบัน จำเป็นต้องอาศัยทรัพยากรหลายอย่าง แต่ที่ขาดไม่ได้และเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดก็คือ คน เพราะการใช้ความคิด การลงมือลงแรงในการทำงานย่อมเกิดจากคนเป็นหลัก ดังนั้น คนจึงถือเป็นกลไกสำคัญที่จะช่วยให้การดำเนินงานขององค์กรก้าวหน้าไปได้ในแต่ละส่วนงานขององค์กรย่อมมีความรับผิดชอบแตกต่างกันออกไป จึงต้องอาศัยคนหลายคนในการปฏิบัติงานต่างๆ ที่มีอยู่มากมายให้เสร็จตามเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ ซึ่งส่วนมากจะแบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบตามความรู้ความสามารถ ความถนัดของแต่ละคน แต่สิ่งสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือ การร่วมมือร่วมใจกันในการทำงานที่จะช่วยให้องค์กรประสบผลสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่วางไว้

ในปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปแล้วว่า บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ายิ่งที่ควรได้รับการพัฒนาให้มีศักยภาพพร้อมที่จะปฏิบัติงานอยู่เสมอและพร้อมที่จะเผชิญกับอุปสรรคต่างๆ ทั้งนี้เพราะสังคมในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไม่ว่าจะเป็นวิทยาการเทคโนโลยีหรือสิ่งแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ยังมีปัญหาอื่นๆ ตามมา เช่น เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารส่งผลให้เกิดสังคมโลกาภิวัตน์ เพราะสามารถชมข่าว ชมรายการ โทรทัศน์ที่จะส่งกระจายผ่านดาวเทียมของประเทศต่างๆ ได้ทั่วโลก สามารถรับรู้ข่าวสารได้ทันที ใช้อินเทอร์เน็ตในการติดต่อสื่อสารระหว่างกัน ระบบเศรษฐกิจซึ่งแต่เดิมมีขอบเขตจำกัดภายในประเทศ ก็กระจายเป็นเศรษฐกิจโลก เกิดกระแสการหมุนเวียนแลกเปลี่ยนสินค้าและบริการอย่างกว้างขวางและรวดเร็ว ระบบเศรษฐกิจของทุกประเทศในโลกจึงเชื่อมโยงและผูกพันกันมากขึ้นจึงทำให้หลายองค์กรไม่สามารถรับมือกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงนี้ได้ ทำให้หลายองค์กรต้องปิดกิจการลงหรือต้องหยุดดำเนินกิจการ หรืออาจจะต้องดำเนินการบางอย่างเพื่อให้้องค์กรสามารถผ่านพ้นวิกฤตไปได้ เช่น ลดค่าตอบแทนลดสวัสดิการของบุคลากร ซึ่งการแก้ปัญหาด้วยวิธีเหล่านี้ย่อมส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคลากร ดังนั้น องค์กรและผู้บริหารองค์กรจึงต้องหาวิธีเพื่อให้บุคลากรคงอยู่กับองค์กรต่อไป สิ่งที่ผู้บริหารควรทำก็คือ การส่งเสริมบุคลากร ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารภายในองค์กรและเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดปัจจัยหนึ่งที่ทำให้้องค์กร

ประสบความสำเร็จ มีความเจริญรุ่งเรืองและสามารถเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กร ซึ่งความสำเร็จขององค์กรจะเกิดขึ้นได้ต้องมาจากการที่บุคคลในองค์กรเกิดความพึงพอใจและตั้งใจในการปฏิบัติงาน ทুমเหตุความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่และต้องการที่จะมีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์กร ซึ่งปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดสิ่งเหล่านี้ได้นั้นก็คือการที่บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร

การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เป็นรัฐวิสาหกิจด้านกิจการพลังงานภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงพลังงาน กระทรวงการคลัง ซึ่งดำเนินธุรกิจหลักในการผลิต จัดให้ได้มา และจำหน่ายพลังงานไฟฟ้าให้แก่ การไฟฟ้านครหลวง (กฟน.) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (กฟภ.) ผู้ใช้ไฟฟ้าตามกฎหมายกำหนดและประเทศใกล้เคียง พร้อมทั้งธุรกิจอื่นๆ ที่เกี่ยวเนื่องกับกิจการไฟฟ้า ภายใต้กรอบพระราชบัญญัติ กฟผ. นอกจากการผลิตไฟฟ้าจากโรงไฟฟ้าของ กฟผ. แล้ว กฟผ. ยังรับซื้อไฟฟ้าจากผู้ผลิตไฟฟ้าเอกชนรายใหญ่และผู้ผลิตไฟฟ้าเอกชนรายเล็กอีกด้วย แต่ปัจจุบันการแข่งขันในตลาดพลังงานไฟฟ้ามีภาวะการแข่งขันที่สูงขึ้น และโรงไฟฟ้าเอกชนสามารถดำเนินธุรกิจได้อย่างเสรี ทำให้การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย มีสัดส่วนในการผลิตไฟฟ้าจากโรงไฟฟ้าของ กฟผ. ลดลง



ภาพที่ 1.1 แผนภูมิกำลังผลิตในระบบไฟฟ้า

การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (ข้อมูล ณ วันที่ 31 ตุลาคม 2561) ประกอบกับ กฟผ. ไม่สามารถก่อสร้างโรงไฟฟ้าใหม่เพื่อแข่งขันได้ จึงทำให้การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จำเป็นต้องปรับตัวลดขนาดองค์กร เพื่อให้การดำเนินการมีความคล่องตัวหลากหลาย และผสมผสาน ดังเช่น ดร.อารีพงศ์ ภู่อุ่ม ปลัดกระทรวงพลังงานและประธานกรรมการ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย กล่าวว่า “เมื่อเทคโนโลยีเปลี่ยน นโยบายของเราก็ควรต้องปรับตามให้ทัน ด้วยเช่นกัน” จากสถานการณ์ดังกล่าว จึงส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ที่ต้องเผชิญกับการปรับเปลี่ยนองค์กรในปัจจุบัน และส่งผลให้พนักงานใหม่ และพนักงานที่ทำงานมาได้ไม่นานขอลาออก เหตุผลดังกล่าวผู้ศึกษาในฐานะบุคลากรของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จึงสนใจศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานกลุ่มสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย โดยข้อมูลที่ได้จากการศึกษาจะทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร และสามารถนำไปใช้ในเป็นแนวทางในการเสริมสร้างให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร เพื่อที่จะธำรงรักษามูลค่าเหล่านี้ไว้ให้คงอยู่กับองค์กร ได้ยาวนานและทุ่มเทกำลังกายกำลังใจ อย่างเต็มความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร อีกทั้งยังสามารถใช้เป็นแนวทางในการรักษามูลค่าที่มีคุณภาพให้คงอยู่กับองค์กรต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

ผู้ศึกษามีประเด็นปัญหาการศึกษาดังนี้

- 2.1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง
- 2.2 เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
- 2.3 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

3. สมมติฐานของการศึกษา

3.1 พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

3.2 ปัจจัยด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง

3.3 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง

4. ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย กำหนดขอบเขตของการศึกษาดังต่อไปนี้ คือ

4.1 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง จำนวน 4,240 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 31 ตุลาคม 2562)

กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของประชากรในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาคำนวณจากสูตรของทาโร ยามาเน่ ที่ระดับค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 0.05 (ซัยลิตธี เถลิงมีประเสริฐ, 2554, น. 58) ดังนี้

$$\text{สูตร } n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

โดย n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนทั้งหมดของประชากรที่ใช้ในการศึกษา

e = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ (กำหนดให้ = 0.05)

$$\begin{aligned} \text{แทนค่า } n &= \frac{4,240}{1+4,240(0.05)^2} \\ &= 366 \end{aligned}$$

ดังนั้น ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่นำมาใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง จำนวน 366 คน

4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษานี้มุ่งศึกษาความผูกพันต่อองค์กร ในประเด็นเกี่ยวกับความมั่นคงก้าวหน้าในงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง

4.3 ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาตั้งแต่เดือนมิถุนายน 2562 - เดือนกุมภาพันธ์ 2563

4.4 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่

4.4.1 ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย 3 ปัจจัย ได้แก่

- 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน
- 2) ปัจจัยด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน ได้แก่ การเลื่อนตำแหน่ง/ระดับ/ขั้น ที่สูงขึ้น การได้รับการศึกษาต่อ/ฝึกอบรม/สัมมนา/ดูงาน และการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา
- 3) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ บรรยากาศในการปฏิบัติงานความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงานและความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา

4.4.2 ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง ซึ่งแสดงออกมา 3 ลักษณะ คือ

- 1) การยอมรับในค่านิยม นโยบาย และเป้าหมายขององค์กร
- 2) ความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
- 3) ความตั้งใจและทุ่มเทความรู้ความสามารถในการทำงานเพื่อองค์กร

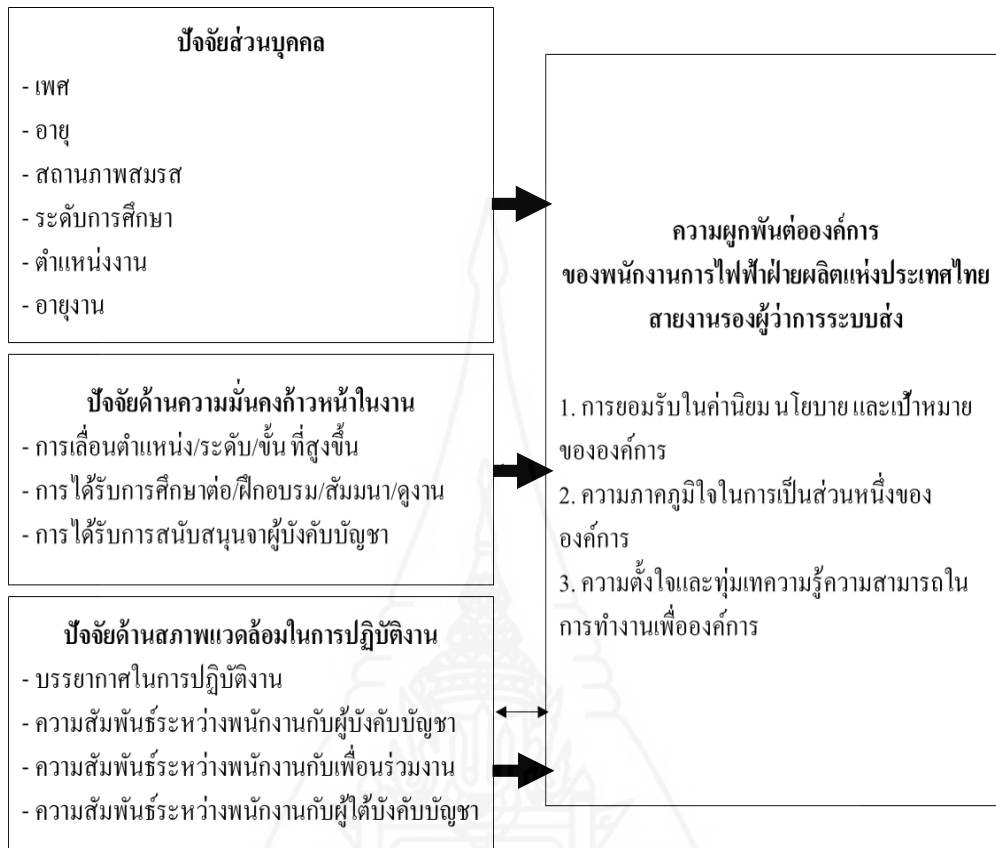
5. กรอบแนวคิดในการศึกษา

ในการศึกษานี้ ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิด ซึ่งได้นำแนวคิดของสตีเยอร์ (Steers, 1977) เกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อองค์การ ได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และประสบการณ์ในการทำงาน และได้ศึกษาแนวคิดของอเลนและเมเยอร์ (Allen and Meyer, 1990) เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึกรัก ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง และความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานของสังคม และนำแนวคิดของ Edward L. Gubman (1988, p. 188) กล่าวถึงปัจจัย 7 ประการ ที่สร้างให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ แบ่งปันค่านิยม / เข้าถึงเป้าหมาย (Share Values / Sense of Purpose) คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ลักษณะงาน (Job Tasks) ความสัมพันธ์ในงาน (Relationships) ผลรวมค่าตอบแทน (Total Compensation) โอกาสก้าวหน้าในงาน (Opportunities for Growth) ภาวะผู้นำ (Leadership) มาประยุกต์และกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาดังนี้



ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1.2 กรอบแนวคิดในการศึกษา

6. ข้อจำกัดของการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ซึ่งไม่ได้ครอบคลุมถึงประสิทธิภาพการทำงานด้านอื่นๆ ของพนักงานในองค์กร จึงไม่สามารถนำไปตีความถึงความรู้ความสามารถของพนักงานด้านอื่นๆ ได้

7. นวัตกรรมพิเศษ

7.1 พนักงาน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สาขางานรองผู้ว่าการระบบส่ง ทุกตำแหน่ง ทุกระดับ

7.2 องค์กร หมายถึง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

7.3 ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกและพฤติกรรมของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สาขางานรองผู้ว่าการระบบส่ง ที่รู้สึกรักและปรารถนาที่อยู่กับองค์กรนี้ตลอดไปโดยจะแสดงออกมา 3 ลักษณะได้แก่

7.3.1 การยอมรับในค่านิยม นโยบาย และเป้าหมายขององค์กร หมายถึง การให้ความสำคัญต่อค่านิยม นโยบาย และเป้าหมายขององค์กรโดยยอมรับในวิธีการปฏิบัติวัฒนธรรมขององค์กรและมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติตามนโยบายเพื่อนำไปสู่เป้าหมายขององค์กร

7.3.2 มีความภาคภูมิใจในการที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร หมายถึง ความภาคภูมิใจของบุคคลที่ได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมีความเชื่อมั่นในองค์กรว่าเป็นองค์กรที่ดีที่สุดและปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถเพื่อองค์กร

7.3.3 มีความตั้งใจทุ่มเทความสามารถในการทำงานในองค์กร หมายถึง ความเต็มใจที่จะทุ่มเทและมีความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กรทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้การปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างสุดความสามารถ และการปฏิบัติงานนอกเหนือจากความรับผิดชอบอย่างเต็มใจและยินดีที่จะเสียสละเวลาส่วนตัวปฏิบัติงานแม้จะไม่ได้ผลตอบแทน เพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นสำคัญเห็นว่าการขาดงานและการมาสายเป็นสิ่งไม่ควรกระทำปฏิบัติงานด้วยความรู้ความสามารถขยันหมั่นเพียร

7.4 ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน หมายถึง องค์กรประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติโดยตรง และเป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย

7.4.1 ความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การได้รับเลื่อนขั้น การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น มีโอกาสได้ศึกษาต่อเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม ได้รับการฝึกอบรมดูงาน

7.4.2 ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นประสบผลสำเร็จอย่างดี สามารถแก้ปัญหาต่างๆ เกี่ยวกับงาน และรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น

7.4.3 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลในหน่วยงานหรือบุคคลอื่นๆที่มาขอคำปรึกษา ซึ่งอาจแสดงออกในรูปการยกย่องชมเชย การให้กำลังใจ การแสดงความยินดีการแสดงออกที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

7.5 สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของพนักงานที่มีต่อสภาพแวดล้อม ในการปฏิบัติงาน ซึ่งสังเกตได้จากพฤติกรรมที่พนักงานแสดงออกมา ประกอบด้วย

7.5.1 *บรรยากาศในการทำงาน* หมายถึง สภาพแวดล้อมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานในการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ได้แก่ สถานที่ปฏิบัติงาน แสง เสียง อากาศ รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดลอมอื่นๆ พร้อมทั้งอุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

7.5.2 *ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา* หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์และความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำเป็นที่ปรึกษาอยู่เสมอ

7.5.3 *ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา* หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์และความสัมพันธ์อันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา การเป็นที่รักและเคารพต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

7.5.4 *ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน* หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์และความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน มีความสามัคคีในการปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน

8. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

8.1 ทำให้ทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง

8.2 ทำให้ทราบถึงการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

8.3 ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

8.4 การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยและหน่วยงานภายในองค์กร และผู้ที่สนใจทั่วไปสามารถนำผลการศึกษาในครั้งนี้ไปประยุกต์ใช้ในการวิจัยเพื่อใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานภายในองค์กร

8.5 เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรและนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานและการพัฒนาองค์กร

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษา ดังนี้

1. แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
2. ข้อมูลทั่วไปของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

1.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

นักวิชาการหลายท่าน ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร หรือที่รู้จักกันในภาษาอังกฤษว่า Commitment ซึ่งผู้ศึกษาสามารถสรุปความหมายของความผูกพันต่อองค์กรได้ดังนี้

Sheldon (1971, p. 143) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า ทิศนคติของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเกี่ยวข้องระหว่างบุคคลนั้นๆ กับองค์กร เป็นสิ่งที่เกิดจากบุคคลพิจารณาการลงทุนของเขาในการปฏิบัติงานในองค์กรนั้นๆ ซึ่งสิ่งที่เขาลงทุนไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ อายุ กำลังกาย ตลอดจนระยะเวลาการปฏิบัติงาน ทำให้เขาสูญเสียโอกาสที่จะไปทำงานอื่นๆ แต่สิ่งที่เขาสูญเสียไปนั้นจะส่งผลตอบแทนคืนมาในรูปแบบของระดับความอาวุโส ระดับตำแหน่งงาน และได้รับการยอมรับ ทั้งนี้เพราะระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรนานเท่าไรก็ยิ่งมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

Hrebiniak & Alutto (1972, p. 555) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า เมื่อสมาชิกเกิดความสัมพันธ์กับองค์กร หรือ เกิดการลงทุนทางกำลังกายและสติปัญญาให้กับองค์กรในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ทำให้ไม่ยอมออกจากองค์กรแม้ว่าจะได้รับข้อเสนอจากองค์กรอื่นในรูปแบบของค่าตอบแทน สถานภาพความเป็นอิสระหรือผู้ร่วมงานที่ดีกว่า

Porter L.W. (1974, p. 603) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็น ลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กร ซึ่งบ่งชี้ออกในรูปแบบ ดังนี้

- 1) มีความเชื่ออย่างแน่อน และมีการยอมรับเป้าหมายขององค์กร
- 2) ความเต็มใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถที่จะปฏิบัติงาน
- 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงเป็นสมาชิกให้กับองค์กร

Steers (1977, p. 46) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็น ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนออกมาเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร มีจุดร่วมที่ เหมือนกันของสมาชิกในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร และเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ เพื่อปฏิบัติงานภารกิจขององค์กรความรู้สึกนี้ จะแตกต่างจากความผูกพันต่อองค์กร โดยทั่วไป อันเนื่องมาจากการเป็นสมาชิกขององค์กร โดยปกติตรงที่พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่มีความ ผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริง จะมุ่งเน้นความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ด้วย หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ

- 1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
- 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กร
- 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

Marsh & Manari (1977) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็น ความตั้งใจของพนักงานที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร เป็น ความสามารถที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไป และมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ตลอดจนการ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

O'Reilly (1981, p. 597-614) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นความเชื่อทางจิตวิทยาของคนที่ผูกพันต่อองค์กร รวมทั้งความรู้สึกผูกพันกับงาน (Job Involvement) ความจงรักภักดีและความเชื่อในค่านิยมขององค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรมี องค์ประกอบ 3 ขั้นตอน ดังนี้

- 1) ความยินยอมทำตาม (Compliance) คือ การที่บุคคลยอมกระทำตามความ ต้องการขององค์กรเพื่อให้ได้บางสิ่งบางอย่างจากองค์กร เช่น ค่าจ้าง
- 2) การยึดถือองค์กร (Identification) คือ การที่บุคคลยอมกระทำตามความ ต้องการขององค์กร และมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
- 3) การซึมซับค่านิยมขององค์กร (Internalization) คือ การที่บุคคลยอมรับ ค่านิยมขององค์กรมาเป็นค่านิยมของตนเอง

Mowday et. al. (1982, p. 27) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็น ความสัมพันธ์อันเข้มแข็งของบุคคลที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรและความเกี่ยวข้องกับองค์กร ประกอบไปด้วยความรู้สึกและเจตคติที่แสดงออก 3 ลักษณะ คือ

- 1) การยอมรับในเป้าหมาย
- 2) มีความเต็มใจในการใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานในองค์กร
- 3) มีความจงรักภักดีต่อองค์กร

Salancik (1983, p. 202) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า หมายถึง พฤติกรรมของแต่ละบุคคลที่แสดงออกมานั้นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรมากกว่าบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าหรือต่ำกว่า

Northcraft & Neale (1990, pp. 464-465) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อ องค์กรว่า เป็นความสัมพันธ์อย่างลึกซึ้งซึ่งแนบแน่นระหว่างบุคคลใดบุคคลหนึ่งกับองค์กรใด องค์กรหนึ่ง โดยมีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

- 1) มีความศรัทธาและเชื่อมั่นในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร
- 2) มีความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร
- 3) มีความตั้งใจที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร

Meyer & Allen (1997, p. 539) ได้สรุปโครงสร้างหรือลักษณะของความผูกพันต่อ องค์กรเป็น 3 ลักษณะ คือ

1) ความผูกพันในความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่ เกิดขึ้นจากความรู้สึก เป็นความผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร รู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ขององค์กรทุ่มเทอุทิศตนให้กับองค์กร

2) ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิด ขึ้นจากการคิดคำนวณของบุคคล โดยมีพื้นฐานอยู่บนต้นทุนที่บุคคลให้กับองค์กร ทางเลือกของ บุคคลและผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์กร โดยจะแสดงออกใน รูปของพฤติกรรมต่อเนื่อง ในการทำงานของบุคคลว่าจะทำงานนั้นกับองค์กรนั้นต่อไปหรือโยกย้ายเปลี่ยนงานที่ทำ

3) ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม (Normative Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยมวัฒนธรรมหรือบรรทัดฐานของสังคมหรือองค์กร เป็นความผูกพัน ที่เกิดขึ้นเพื่อตอบแทนในสิ่งบุคคลได้รับจากองค์กร แสดงออกมาในรูปของ ความจงรักภักดีของ บุคคลต่อองค์กร

Gubman (1998, p. 188) ได้ให้ความหมายของ ความผูกพันต่อองค์กรว่า คือ การทุ่มเทพลังงาน พลังใจอย่างเต็มที่ และมากยิ่งขึ้นเรื่อยๆ ให้กับงานที่ตนได้รับมอบหมาย ซึ่งพลังกาย พลังใจ จะแสดงออกมาในหลายรูปแบบ เช่น การทำงานสร้างสรรค์และมีคุณค่า เกินความคาดหมาย ของลูกค้าและองค์กร เป็นต้น

Mathis & Jackson (2002) ได้ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นระดับ ความเชื่อมั่นและการยอมรับในเป้าหมายขององค์กรของพนักงานและความต้องการที่จะทำงาน ให้กับองค์กร

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ การแสดงออกถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรที่มีต่อองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ซึ่งจะมีลักษณะ สำคัญ 3 ประการ ดังนี้

- 1) การยอมรับในค่านิยมนโยบายและเป้าหมายขององค์กร
- 2) มีความภาคภูมิใจในการที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
- 3) มีความตั้งใจทุ่มเทความสามารถในการทำงานในองค์กร

1.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร มีความสำคัญต่อองค์กรที่จะช่วยให้การดำเนินงานของ องค์กรมุ่งสู่ความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับ ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร และผู้ศึกษาสามารถสรุปได้ ดังนี้

Buchanan (1974, p. 533) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่สำคัญ อย่างยิ่งเพราะเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของมนุษย์กับจุดมุ่งหมายขององค์กรทำให้สมาชิกมี ความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร และเป็นส่วนในการเสริมสร้างสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของ องค์กร รวมทั้งช่วยลดการควบคุมจากภายนอกอีกด้วย ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญ ดังนี้

1) ความผูกพันต่อองค์กรสามารถทำนายอัตราการเข้า-ออกจากงานของสมาชิก ในองค์กรได้ดีแนวคิดนี้มีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน เพราะสามารถสะท้อน ถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองต่อองค์กร โดยส่วนรวม ขณะที่ความพึงพอใจสะท้อนถึงการ สนองตอบของบุคคลต่องานหรือแง่ใดแง่หนึ่งของงานเท่านั้น

2) ความผูกพันในองค์กรเป็นแรงผลักดัน ให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรให้ทำงาน ได้ดีกว่าผู้ที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร อันเนื่องมาจากการที่สมาชิกมีส่วนร่วมใน การเป็นเจ้าของ องค์กรและมีส่วนเสริมสร้างประสิทธิภาพขององค์กร

3) ความผูกพันเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการกับเป้าหมายของสมาชิกใน องค์กร

4) ช่วยลดการควบคุมจากภายนอกซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกมีความผูกพันต่อองค์กร

5) ความผูกพันในองค์กรเป็นตัวบ่งชี้ถึงประสิทธิภาพขององค์กร

Baron & Greenberg (1990, p. 165) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรมีผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคล ดังนี้

1) ถ้าบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ระดับการขาดงานหรือเปลี่ยนงานจะมีน้อย

2) ถ้าบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง บุคคลจะไม่พยายามหาโอกาสเปลี่ยนงานใหม่

3) ถ้าบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง จะพยายามตั้งใจทำงาน อุทิศกำลังกายและสติปัญญาแก่องค์กรอย่างเต็มที่

4) ความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงมักมีผลมาจากความพอใจใน การทำงานในระดับสูง

ศุภวุฒิ กาพสุวรรณ และคณะ (2545, น. 77) ได้สรุปความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรดังนี้

1) ความผูกพันต่อองค์กรทำให้บุคคลยอมรับเป้าหมายและค่านิยม ขององค์กร พร้อมเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรเสมอ

2) ความผูกพันต่อองค์กรทำให้บุคคลมีความตั้งใจที่จะทำงาน ให้สำเร็จตามเป้าหมายวัตถุประสงค์ขององค์กร พร้อมอุทิศกายและสติปัญญาแก่องค์กรอย่างเต็มที่

3) ความผูกพันต่อองค์กรทำให้บุคคลมีความเต็มใจศรัทธา และปรารถนาจะทำงานให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรตลอดไป

4) ความผูกพันต่อองค์กรมีผลทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในการปฏิบัติงาน

5) ความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กร

6) ความผูกพันต่อองค์กรมีข้อดีกว่าความพึงพอใจในงาน ในด้านของผลประโยชน์ส่วนรวมขององค์กรทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

จักรพงษ์ อินทรสงเคราะห์ (2558, น. 122) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีความสำคัญ ดังนี้

1) สามารถทำนายอัตราการเข้า-ออก จากงานของสมาชิกองค์กรได้ดี บุคคลที่มีความผูกพันสูงมักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป ส่งผลให้อัตราการย้ายงานและการขาดงานลดลง

2) เป็นแรงผลักดันให้สมาชิกขององค์กรทำงานได้ดีกว่าผู้ที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้เนื่องจากสมาชิกรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของร่วมกันในองค์กรและต่างมีส่วนในการสร้างความสำเร็จให้กับองค์กรของตน

3) เป็นปัจจัยเชื่อมโยงระหว่างเป้าหมายของสมาชิกองค์กรกับเป้าหมายขององค์กร โดยที่บุคคลที่ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรจะมีแนวโน้มที่จะให้ความร่วมมือปฏิบัติตามนโยบายขององค์กร

4) ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก บุคคลที่มีความผูกพันสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในการทำงานให้กับองค์กร

5) เป็นตัวชี้วัดหลักที่อธิบายความมีประสิทธิภาพขององค์กร

จากที่กล่าวมาข้างต้น ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะแสดงให้เห็นถึงลักษณะความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นภายในองค์กรระหว่างตัวบุคคลกับองค์กร เป็นการแสดงออกถึงการปฏิบัติตนให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ มีความทุ่มเทในงานเพื่อองค์กร มีความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายขององค์กร ยอมรับในค่านิยมและนโยบายขององค์กร และมีความภาคภูมิใจในการที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

1.3 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร

Steers (1977) ได้แบ่งปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันขององค์กรเป็น 3 กลุ่ม คือ

1) คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal Characteristic) ประกอบด้วย อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่งและอัตราเงินเดือน

2) คุณลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Job Characteristic) ลักษณะงานที่แตกต่างกัน จะมีอิทธิพลต่อระดับความยึดมั่น ผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ลักษณะงานที่ดีจะทำให้บุคลากรรู้สึกมีแรงจูงใจอยากทำงานเพื่อเพิ่มค่าให้กับตนเอง แม้ว่าผลงานจะยังไม่ดีก็ยังทุ่มเทความพยายามให้มากขึ้นเพื่อเพิ่มรางวัลให้กับตนเองและคุณภาพงานที่ดีขึ้น ลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

(1) ความมีอิสระในการทำงาน หมายถึง ลักษณะงานที่บุคคลสามารถปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง สามารถใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจได้ด้วยตนเอง โดยไม่มีการควบคุมจากภายนอก จะทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถ

(2) ความหลากหลายของงาน หมายถึง งานที่มีระดับความยากง่ายของงานที่ผู้ปฏิบัติต้องใช้ความรู้ความสามารถ มีลักษณะที่ไม่จำเจหรือการทำกิจกรรมหลาย ๆ อย่าง ของหน่วยงานให้สำเร็จผล รวมถึงการใช้เทคโนโลยีพิเศษจึงเป็นงานที่ทำทนาย และกระตุ้นให้บุคลากรมีความสนใจในงาน

(3) ผลป้อนกลับของงาน เมื่อบุคลากรปฏิบัติงานให้แก่องค์การแล้ว ก็ต้องได้รับข้อมูลป้อนกลับของตนเอง รวมทั้งข้อคิดเห็นที่ได้รับจากเพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชา เพื่อเป็นการประเมินผลงานว่ามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลหรือไม่

(4) งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น หมายถึง ลักษณะงานที่บุคลากรมีโอกาสที่จะติดต่อกับผู้อื่น การได้เข้าสังคมทำให้มีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคนอื่นก่อให้เกิดความคิดหลากหลายในการพัฒนาตนเองในการพัฒนางาน เมื่อมีสัมพันธภาพกับผู้อื่นก็จะกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกว่า ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ เป็นเจ้าขององค์การ และจะรู้สึกผูกพันกับองค์การ

3) ประสบการณ์ในงาน (Work Experience) หมายถึง การรับรู้ของสมาชิกต่อสิ่งแวดล้อมในช่วงปฏิบัติงาน ประสบการณ์ที่ได้รับเป็นคุณหรือโทษ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยกำหนดไว้ 4 ลักษณะได้แก่

(1) ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์การ คือ ความรู้สึกว่าคุณได้รับการยอมรับจากองค์การ รู้สึกว่าการปฏิบัติงานของคุณมีคุณค่าเป็นเสมือนรางวัลขององค์การที่ให้คุณปฏิบัติงานทำให้เกิดความรู้สึกจงรักภักดี และคิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

(2) ความรู้สึกว่าคุณค่าเป็นที่พึงพาได้ เป็นความรู้สึกไว้วางใจเชื่อถือของบุคคลที่มีต่อองค์การว่าคุณค่าจะไม่ทอดทิ้งเมื่อเขาประสบปัญหา

(3) ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์การ หมายถึง การที่บุคลากรได้ลงทุนปฏิบัติงานกับองค์การแล้ว ก็หวังจะได้รับผลตอบแทน เช่น ค่าตอบแทน การพิจารณาความดีความชอบ ทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และเป็นปัจจัยที่สร้างความผูกพันต่อองค์การ

(4) ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ ทัศนคติของกลุ่มภายในองค์การนั้น ทำให้บรรยากาศในองค์การแตกต่างกัน บรรยากาศขององค์การที่ดี มีความรักความสามัคคีช่วยเหลือร่วมมือกันปฏิบัติงาน ทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ทัศนคติของกลุ่มดี ก็จะส่งผลให้เกิดความรู้สึกที่จะอยู่กับองค์การต่อไป

Allen & Meyer (1990) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันในแต่ละด้าน ดังนี้

1) ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านความรู้สึก คือ การรับรู้ลักษณะของงาน ได้แก่ อิศระในงาน ลักษณะเฉพาะของงาน ความสำคัญของงาน ทักษะที่หลากหลาย และปฏิภพกรรยาของหัวหน้างาน เช่น การรู้สึกรว่องค้การสามารถไว้วางใจได้ การรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในการบริหาร

2) ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อเนื่อง ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในอาชีพ และความตั้งใจจะลาออก ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางลบกับโอกาสของทางเลือกในงานอื่นๆ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานใช้เป็นเครื่องบ่งชี้ถึงการไม่เคลื่อนย้ายการลงทุน เช่น ความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดกับเพื่อนร่วมงาน การปลดเกษียณ ความตั้งใจจะลาออก มีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อเนื่อง เพราะพนักงานที่ตั้งใจจะลาออกจะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ

3) ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานของสังคม ได้แก่ ความรู้สึกผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน การรับรู้ได้ถึงการพึ่งพาองค์กร การมีส่วนร่วมในการบริหารองค์กร

Edward L. Gubman (1988, p. 188) กล่าวถึงปัจจัย 7 ประการ ที่สร้างให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

1) แบ่งปันค่านิยม / เข้าถึงเป้าหมาย (Share Values / Sense of Purpose) คือ การปรับค่านิยมของพนักงานให้สอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร ซึ่งจะเป็นการช่วยขยายขอบเขตให้พนักงานได้แสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่และตรงเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้

2) คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) คือ ความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมของที่ทำงาน รวมไปถึงจนถึงอุปกรณ์ เครื่องใช้ สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ตลอดจนการมีส่วนร่วมในงานและกิจกรรมต่างๆ ที่บริษัทจัดให้แก่พนักงาน

3) ลักษณะงาน (Job Tasks) คือ ขอบเขตของงานที่มีความท้าทายและน่าสนใจ

4) ความสัมพันธ์ในงาน (Relationships) คือ ความพึงพอใจในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ได้แก่ หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และลูกค้า

5) ผลรวมค่าตอบแทน (Total Compensation) คือ ความพึงพอใจในค่าจ้างสวัสดิการ และผลตอบแทนอื่นๆ

6) โอกาสก้าวหน้าในงาน (Opportunities for Growth) คือ โอกาสในการเรียนรู้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่และได้รับผลสำเร็จในงาน

7) ภาวะผู้นำ (Leadership) คือ ความเชื่อมั่นและนับถือในผู้นำองค์กร

สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย (2549) ได้ทำการศึกษาและนำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของความผูกพัน (Engagement Component) พบว่า การเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรนั้น มีปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันประกอบด้วยปัจจัย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์กร (Company) ด้านงาน (Job) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) และด้านภาวะผู้นำ (Leadership) ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) ด้านองค์กร (Company) ได้แก่ การถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับทุกหน่วยงานการทำให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงาน การเปิดโอกาสและการรับฟังความคิดเห็น นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละหน่วยงาน มีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ขององค์กร การมีระบบมาตรฐานการทำงาน การสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมปลอดภัย มีกฎระเบียบข้อบังคับที่เคร่งครัด และบทลงโทษที่ชัดเจนกรณีพนักงานทำผิด และมีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้ และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ในองค์กร

2) ด้านงาน (Job) ได้แก่ การให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือให้พนักงานอย่างเพียงพอ การมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และพนักงานมีรูปแบบการทำงานที่สอดคล้องกับองค์กร

3) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) ได้แก่ การวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสม การจัดทำขีดความสามารถ (Competency) ขององค์กรและพนักงาน การเชื่อมโยงผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงาน (Performance Appraisal) ไปสู่การฝึกอบรม การพัฒนาและการจ่ายค่าตอบแทน การทำให้พนักงานรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงานมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับพนักงานที่ชัดเจน ส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และเติบโต มีการจัดทำแผนการฝึกอบรมให้พนักงาน และมีการปรับเปลี่ยนตามความเหมาะสม ส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ มีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นในธุรกิจเดียวกันได้ มีการดูแลเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ ส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างพนักงาน และมีการจัดการระบบการให้คำปรึกษา

4) ด้านภาวะผู้นำ (Leadership) ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมินให้พนักงานได้ทราบ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้บังคับบัญชามีการสื่อความถึงความคาดหวังในการทำงานของพนักงานให้แต่ละหน่วยงานได้รับทราบ รวมถึงผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำแนะแนวทาง ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน และผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล

นงลักษณ์ ไชยเสโน (2553) กล่าวว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

- 1) การสื่อสารในองค์กร
- 2) ภาวะผู้นำในองค์กร
- 3) การมีส่วนร่วมของบุคลากร
- 4) การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม
- 5) ค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ต่างๆ
- 6) สภาพแวดล้อมในการทำงาน

พสุ เดชะรินทร์ (2554) ได้กล่าวถึง 12 ปัจจัย ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

- 1) การจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมให้กับพนักงาน
- 2) การให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการรับรู้ต่อความสำเร็จขององค์กร
- 3) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี สะอาด สะอาด ปลอดภัย รวมทั้งมีบริเวณที่เป็นสถานที่ทำงานที่เป็นส่วนตัว สถานที่ทำงานร่วมกัน และสถานที่ให้พักผ่อน
- 4) การมีอาหารที่มีคุณภาพดี คีตอสุภาพ และราคาที่ไม่แพงให้กับพนักงาน
- 5) มีสถานที่ให้พนักงานได้พักผ่อน หรือเติมพลังงานในระหว่างวัน ผู้บริหารอาจจะมีการสนับสนุนให้พนักงานได้มีการพักผ่อนเป็นระยะหรือแม้กระทั่งสนับสนุนให้มีการนอนหลับเวลาพักกลางวัน ซึ่งมีผลวิจัยพบว่า จะช่วยให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานได้ดีขึ้น
- 6) มีสถานที่ออกกำลังกายและอุปกรณ์ที่เหมาะสม รวมทั้งการจูงใจให้พนักงานได้ใช้อุปกรณ์และเครื่องมือเหล่านั้นในการออกกำลังกาย
- 7) กำหนดเป้าหมายความสำเร็จในการทำงานของงานในแต่ละตำแหน่งให้ชัดเจน ให้อิสระกับพนักงานในการเลือกเวลา สถานที่ และวิธีการในการทำงานนั้นให้สำเร็จ
- 8) มีระบบประเมินผลสองทิศทาง ที่ทำให้พนักงานได้รับข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการทำงานของตนเอง อีกทั้งเปิดโอกาสให้พนักงานให้ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นต่อการทำงานขององค์กร
- 9) มีเวลาว่างให้พนักงานได้สามารถคิดในโครงการต่างๆ ที่สำคัญ และเป็นโครงการที่สร้างสรรค์ โดยไม่รบกวนเวลาของงานประจำ รวมทั้งการกระตุ้นให้พนักงานได้ใช้เวลาดังกล่าวอย่างสร้างสรรค์
- 10) สร้างโอกาสและแรงจูงใจต่อพนักงานในการได้พัฒนาความรู้ และทักษะต่างๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้พนักงานได้มีโอกาสในการเติบโตในสายงาน

11) องค์กรจะต้องให้ความสำคัญต่อผลลัพธ์อื่นนอกเหนือจากกำไร ไม่ว่าจะเป็นการสร้างสรรคส์สินค้าและบริการที่ก่อให้เกิดคุณค่า หรือประโยชน์ให้กับสังคมหรือโลก เพื่อให้พนักงานมีความรู้สึกถึงคุณค่าของงานที่ทำ

12) รู้สึกดีว่างานที่ทำนั้น ก่อให้เกิดประโยชน์ นอกเหนือจากนำไปสู่กำไร

จากที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร มีหลายปัจจัยที่สำคัญ ได้แก่ ลักษณะงานที่ทำหรือที่ได้รับมอบหมาย ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โอกาสในการเติบโตในหน้าที่การงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

1.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

1.4.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs theory) กล่าวว่า เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ซึ่งมองว่าความต้องการของมนุษย์มีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากระดับต่ำสุดไปยังระดับสูงสุด เมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้วมนุษย์ก็จะมีความต้องการอื่นในระดับที่สูงขึ้นต่อไป ประกอบด้วย

1) **ขั้นที่ 1 (ขั้นพื้นฐาน)** ความต้องการทางร่างกาย เช่น การมีเงินเดือนพื้นฐานที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานให้สำเร็จ

2) **ขั้นที่ 2** คือ ความต้องการด้านความปลอดภัย เช่น สภาพการทำงานที่เหมาะสมปลอดภัยต่อชีวนามัย สวัสดิการที่ได้รับ

3) **ขั้นที่ 3** คือ ความต้องการทางสังคม เช่น การมีเพื่อนร่วมงานที่ดี

4) **ขั้นที่ 4** คือ ความต้องการความภาคภูมิใจ เช่น การเลื่อนระดับตำแหน่งงาน (Career Path)

5) **ขั้นที่ 5** คือ ความต้องการความสำเร็จในชีวิต เช่น ประสบความสำเร็จในชีวิต

1.4.2 ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Theory) กล่าวว่า เป็นทฤษฎีการจูงใจในการทำงานซึ่งเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวาง เริ่มต้นจากการค้นคว้าเพื่อสร้างทฤษฎี Herzberg ซึ่งได้ดำเนินการสัมภาษณ์นักวิศวกรและนักบัญชี โดยมีจุดมุ่งหมายของการค้นคว้าเพื่อศึกษาทัศนคติที่เกี่ยวกับงานที่จะให้มีหนทางเพิ่มผลผลิต ลดการขาดงาน และสร้างความสัมพันธ์อันดีในการทำงานและเพื่อประโยชน์ทั่วไปสำหรับทุกคน คือ ความเข้าใจเกี่ยวกับอิทธิพลต่างๆ ที่จะมีส่วนช่วยในการปรับปรุงขวัญและกำลังใจที่จะส่งผลให้ทุกคนมีความสุขกายสบายใจและ

มีความพึงพอใจมากยิ่งขึ้นจากการวิเคราะห์คำตอบจากข้อความที่ผู้ถูกสัมภาษณ์ตอบมาปรากฏว่า ปัจจัยหลายๆ อย่างที่แตกต่างกันมีส่วนสัมพันธ์โดยตรงกับความรู้สึกที่ดีและไม่ดีที่เกิดขึ้น ปัจจัยต่างๆ เหล่านี้สามารถแยกออกได้เป็นสองกลุ่มใหญ่ๆ ดังนี้

1) *ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor)* เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานปฏิบัติเป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กร ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นเพราะปัจจัยที่สามารถสนองตอบความต้องการภายในบุคคลได้ด้วยกันได้แก่

(1) *ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล* หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดีเป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นเมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้นๆ

(2) *การได้รับการยอมรับนับถือ* หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชาการยอมรับนี้อาจจะอยู่ในการยกย่องชมเชยแสดงความยินดีการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด บรรลุผลสำเร็จการยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

(3) *ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ* หมายถึง งานที่น่าสนใจงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำทนายให้ต้องลงมือทำหรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

(4) *ความรับผิดชอบ* หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่โดยไม่มี การตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

(5) *ความก้าวหน้า* หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของบุคคลในองค์กรการมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

2) *ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor)* หรือ *ปัจจัยสุขอนามัย* หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลาถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กรบุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้นและปัจจัยที่มาจากภายนอกบุคคลได้แก่

(1) *เงินเดือน* หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรในการทำงาน

(2) *โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต* นอกจากจะหมายถึงการที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้วยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

(3) *ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา/ผู้ใต้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงาน* หมายถึง การติดต่อไม่ว่าเป็นกิริยาหรือวาทะที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

(4) *สถานะของอาชีพ* หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี

(5) *นโยบายและการบริหารงาน* หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

(6) *สภาพการทำงาน* หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ

(7) *ความเป็นอยู่ส่วนตัว* หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขาไม่มีความสุขและพอใจกับการทำงานในแห่งใหม่

(8) *ความมั่นคงในการทำงาน* หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์การ

(9) *วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา* หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

1.4.3 ทฤษฎีความต้องการ (Theory of Needs) ของ McClelland กล่าวว่า บุคคลต่างมีความต้องการแตกต่างกัน และเป็นสิ่งที่ต้องเรียนรู้ ไม่ใช่การถ่ายทอดทางพันธุกรรม โดยแบ่งระดับความต้องการออกเป็น 3 ระดับ คือ

1) *ความต้องการประสบความสำเร็จ (Need for Achievement) หรือ (nAch)* หมายถึง บุคคลต้องการพยายามแสวงหาแนวทางทำสิ่งต่างๆ ให้เต็มที่และดีที่สุด เพื่อความสำเร็จ และจะมีความรับผิดชอบในการแก้ไขปัญหาต่างๆ เมื่อเขาเผชิญอุปสรรคหรือความเสียดังกล่าว เขาก็จะพยายามเอาชนะให้ได้

2) *ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation) หรือ (nAff)* หมายถึง บุคคลต้องการการเป็นสมาชิกในกลุ่ม ต้องการเป็นที่ยอมรับ การมีความสัมพันธ์และผูกพันกับสมาชิกในกลุ่ม บุคคลกลุ่มนี้จะยึดถือความสบายใจในการทำงานมากกว่า การยึดถือความประสบความสำเร็จในงาน โดยบุคคลที่มีความต้องการผูกพันสูงจะพยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลในสังคม และบุคคลที่มีลักษณะต้องการความผูกพันสูงจะมีลักษณะ ดังนี้

(1) พยายามจะสร้างและรักษาความเป็นมิตรและความสัมพันธ์ทางจิตใจอย่างใกล้ชิดกับบุคคลอื่น

(2) อยากจะให้บุคคลอื่นชื่นชอบ

(3) สนุกสนานกับงานเลี้ยง กิจกรรมทางสังคม และการคุยเล่น

(4) แสวงหาการมีส่วนร่วม โดยการเข้าร่วมกับกลุ่มหรือกับองค์การ

3) *ความต้องการอำนาจบารมี (Need for Power) หรือ (nPow)* หมายถึง บุคคลที่ต้องการมีอำนาจบารมีเพื่อใช้ในการกำกับ ควบคุม หรือสั่งการผู้อื่น บุคคลที่มีความต้องการอำนาจบารมีสูงนั้นมองได้สองแนวทาง คือ ผู้ที่ใช้อำนาจบารมีในทางบวก จะใช้อำนาจนั้นเพื่อโน้มน้าวหรือจูงใจให้คนคล้อยตามหรือปฏิบัติตาม และผู้ที่ใช้อำนาจบารมีในทางลบ จะใช้อำนาจนั้นเพื่อปรารถนาที่จะให้ตนเองดูโดดเด่นเหนือกว่าผู้อื่น หรืออาจคดขี่ผู้อื่นให้ยอมทำตาม

1.5 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ

1.5.1 คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life) หมายถึง การรับรู้สภาพความเป็นอยู่หรือความสุขของชีวิตโดยรวมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในปัจจุบัน โดยมีลักษณะการทำงานที่ทำให้บุคคลนั้นๆ เกิดความรู้สึกเป็นสุขจากสภาพที่ตนเองได้รับในขณะที่ปฏิบัติงานไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบ สามารถสนองความจำเป็นพื้นฐานในด้านรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านมีโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถ มีความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านลักษณะการบริหารงานและมีความภูมิใจในองค์กร ดังนั้น คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีต้องมีลักษณะที่เท่าเทียมกันมีความยุติธรรม ไม่มีระบบชนชั้น ไม่มีการบีบบังคับ มีการสนับสนุน มีความก้าวหน้าให้โอกาสได้เรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง มีทางเลือกตามความชอบและความคาดหวังของแต่ละคนและยังบ่งบอกได้ว่าบุคคลนั้นได้ทำงานอย่างมีคุณภาพและมีคุณค่าเป็นที่ยอมรับของสังคม (ภรณ์ มหานนท์, 2529)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560- 2564) ที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ให้คนทำงานในประเทศมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข ในขณะที่เดียวกันคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานปัจจุบัน เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ เป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงาน ต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่ จึงควรมีสภาวะที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคงทั้งสุขภาพทางกาย สุขภาพทางอารมณ์ สุขภาพทางจิตวิญญาณ และสุขภาพทางสังคม (กองสวัสดิการแรงงาน, 2547, น. 18) คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อการทำงานมาก กล่าวคือทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน และทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรนอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพจิตช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กร และยังช่วยลดปัญหาการขาด งาน การลาออก ลดอุบัติเหตุ และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดี ทั้งคุณภาพและปริมาณ (ทิพวรรณ ศิริคุณ, 2542, น. 18)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life) ถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งเพราะคนเป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร ดังนั้น สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในสถานที่ทำงานต้องมีความเหมาะสมและเอื้อต่อการทำงาน คือ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีรู้สึกที่ดีต่องาน มีความมั่นคง ทำให้เกิดความสุข โดยจะส่งผลดีทั้งตัวบุคคลและองค์กร เช่น ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร เนื่องจากการจัดการคุณภาพชีวิตในองค์กรทำให้องค์กรมีนโยบายและการวางแผนด้านคุณภาพชีวิต มีการจัดกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้านต่างๆ ทั้งในด้านลักษณะงาน บุคลากร และสภาพแวดล้อมที่ดีซึ่งส่งผลโดยตรงและอ้อมต่อการดำเนินงาน ส่งผลให้ผลิตภาพขององค์กรเพิ่มขึ้นช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานก่อให้เกิดเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งยังส่งผลต่อความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กรช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้วยการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานเพิ่มพูนทักษะความสามารถของตนเองไม่ว่าจะโดยการศึกษา ฝึกอบรมหรือการพัฒนาต่างเป็นการเพิ่มศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานให้สูงขึ้น

1.5.2 องค์ประกอบสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต (Richard E. Walto) ได้แบ่งออกองค์ประกอบสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตไว้ 8 ประการ ดังนี้

1) **ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation)** การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่นๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์กรอื่นๆ ในประเภทเดียวกันด้วย

2) *สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment)* ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ไม่เหมาะสม ซึ่งจะก่อให้เกิดสุขภาพไม่ดี โดยสิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นคือสภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

3) *เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (Development of Human Capacities)* งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริง และรวมถึงการมีโอกาสดำเนินงานที่ตนเองยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย การพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลในการทำงานนี้ เป็นกรให้ความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษา อบรม การพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคล เป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิต ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่ได้โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ มีความเชื่อมั่นในตนเอง

4) *ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (Growth and Security)* นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตนเองให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ๆ แล้ว ยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้าและมีความมั่นคงในอาชีพ มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน

5) *ลักษณะงานมีส่วนร่วมส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (Social Integration)* การทำงานร่วมกันเป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกที่ตนเองมีคุณค่า สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้ มีการยอมรับและร่วมมือทำงานด้วยดี และงานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

6) *ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (Constitutionalism)* หมายถึง การบริหารจัดการที่ให้เจ้าหน้าที่/พนักงาน ได้รับสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายและแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน หรือเป็นการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน ซึ่งวัฒนธรรมในองค์กรหรือหน่วยงานจะส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคลมีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาค

7) *ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม (the total life space)* เป็นเรื่องของการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์กรอย่างสมดุล นั่นคือ ต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป สามารถทำได้ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม เพื่อหลีกเลี่ยงการที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

8) *ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (Social Relevance)* กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับความชอบต่อสังคม ซึ่งนับเป็นเรื่องที่สำคัญประการหนึ่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานจะรู้สึกและยอมรับว่าองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้น มีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่างๆ ทั้งในด้านผลผลิต การจำกัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาด

2. ข้อมูลทั่วไปของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ก่อตั้งขึ้น เมื่อวันที่ 1 พฤษภาคม พ.ศ. 2512 โดยรัฐบาลได้ร่วมกับรัฐวิสาหกิจที่รับผิดชอบในการจัดหาไฟฟ้า ซึ่งได้แก่ การลิกไนต์ (กลน.) การไฟฟ้าอันธิ (กฟย.) และการไฟฟ้าตะวันออกเฉียงเหนือ (กฟ.อน.) รวมเป็นงานเดียวกัน คือ “การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย” มีชื่อย่อว่า “กฟผ.” โดยมีนายเกษม จาติกวณิช เป็นผู้ว่าการคนแรก กฟผ. มีอำนาจหน้าที่ในการผลิตและส่งไฟฟ้าให้แก่ การไฟฟ้านครหลวง (กฟน.) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (กฟภ.) และผู้ใช้ไฟฟ้าตามกฎหมายกำหนดและประเทศใกล้เคียง เพื่อจัดจำหน่ายให้แก่ประชาชนต่อไป พร้อมทั้งธุรกิจอื่นๆ ที่เกี่ยวเนื่องกับกิจการไฟฟ้าภายใต้กรอบพระราชบัญญัติ กฟผ.

2.1 การผลิตไฟฟ้า

กฟผ. ผลิตไฟฟ้าจากโรงไฟฟ้าของ กฟผ. ซึ่งตั้งอยู่ทุกภูมิภาคของประเทศ รวมจำนวนทั้งสิ้น 40 แห่ง มีกำลังผลิตรวมทั้งสิ้น 15,010.13 เมกะวัตต์ ประกอบด้วยโรงไฟฟ้าหลายประเภท ได้แก่ โรงไฟฟ้าพลังความร้อน 3 แห่ง โรงไฟฟ้าพลังความร้อนร่วม 6 แห่ง โรงไฟฟ้าพลังน้ำ 22 แห่ง โรงไฟฟ้าพลังงานหมุนเวียน 8 แห่งและโรงไฟฟ้าดีเซล 1 แห่ง

2.2 การรับซื้อไฟฟ้า

นอกจากการผลิตไฟฟ้าจากโรงไฟฟ้าของ กฟผ. แล้ว กฟผ. ยังรับซื้อไฟฟ้าจากผู้ผลิตไฟฟ้าเอกชนรายใหญ่ 11 ราย รวมกำลังผลิต 12,741.69 เมกะวัตต์ และผู้ผลิตไฟฟ้าเอกชนรายเล็ก รวมกำลังผลิต 2,444.60 เมกะวัตต์ รวมทั้งรับซื้อไฟฟ้าจากผู้ผลิตไฟฟ้าในประเทศเพื่อนบ้าน ได้แก่ สปป.ลาว และมาเลเซีย รวมกำลังผลิต 2,404.60 เมกะวัตต์

2.3 การส่งไฟฟ้า

กฟผ. ดำเนินการจัดส่งไฟฟ้าที่ผลิตจากโรงไฟฟ้าของ กฟผ. และที่รับซื้อจากผู้ผลิตไฟฟ้ารายอื่นผ่านระบบส่งไฟฟ้าของ กฟผ. ซึ่งมีโครงข่ายครอบคลุมทั่วประเทศ ที่ระดับแรงดัน 500 กิโลโวลต์ 230 กิโลโวลต์ 115 กิโลโวลต์ และ 69 กิโลโวลต์ เพื่อจำหน่ายไฟฟ้าให้แก่ การไฟฟ้านครหลวง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค และผู้ใช้ไฟฟ้าที่รับซื้อโดยตรง นอกจากนี้ กฟผ. ยังจำหน่ายไฟฟ้าให้การไฟฟ้าของประเทศเพื่อนบ้านด้วย ได้แก่ สปป.ลาว ด้วยระบบส่งไฟฟ้าแรงดัน 115 กิโลโวลต์ และ 22 กิโลโวลต์ มาเลเซียด้วยระบบไฟฟ้าแรงสูงกระแสตรง (HVDC) 300 กิโลโวลต์

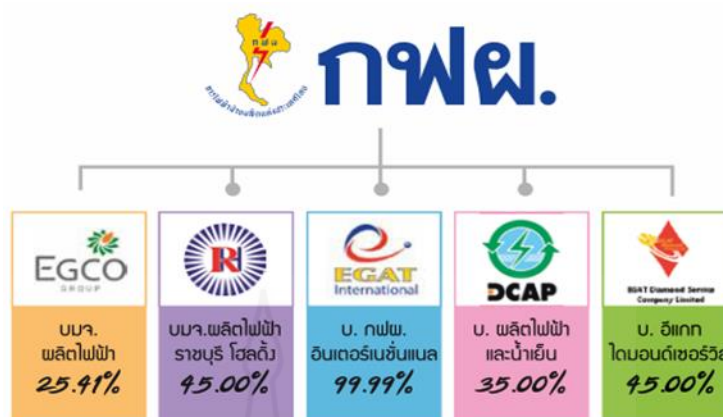
2.4 ธุรกิจเกี่ยวเนื่องของ กฟผ.

การดำเนินธุรกิจเกี่ยวเนื่องในปี 2555 นั้น นับเป็นปีแห่งการฟื้นตัวของประเทศ ภายหลังก้าวออกทุกข์ช่วงปลายปี 2554 โดยลูกค้าส่วนใหญ่ของธุรกิจเกี่ยวเนื่องมิได้รับผลจากอุทกภัยในครั้งนี้นัก ประกอบกับบรรยากาศการเจริญเติบโตทางธุรกิจ และการเข้าสู่ตลาดเสรีอาเซียน ทำให้ธุรกิจเกี่ยวเนื่องมีโอกาสที่ดีในโครงการที่จะเกิดขึ้นใหม่ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยตลอดปี 2555 กฟผ. ได้ให้บริการธุรกิจเกี่ยวเนื่องให้แก่ลูกค้ากลุ่มตลาดต่างๆ ตามข้อตกลง ซึ่งสามารถสร้างรายได้โดยรวมทุกธุรกิจกว่า 2,800 ล้านบาท และมีกิจกรรมการพัฒนาโครงการใหม่ ตามยุทธศาสตร์พัฒนาธุรกิจตลอดทั้งปี โดยมีการพัฒนาสัญญาใหม่ และกิจกรรมที่สำคัญของปี 2555 เช่น

- 1) สัญญาการให้บริการบำรุงรักษา โรงไฟฟ้าพลังน้ำเขื่อนน้ำจี้ม 2 สปป.ลาว ระยะเวลา 7 ปี ขนาดกำลังผลิตรวม 615 เมกะวัตต์
- 2) สัญญาการให้บริการเดินเครื่องและบำรุงรักษา แก่บริษัทผลิตไฟฟ้าและน้ำเย็น ภายหลังกการปรับปรุงเครื่องกังหันก๊าซใหม่ เป็นเครื่อง GE รุ่น LM6000 ซึ่งทำให้บริษัทมีกำลังการผลิตโดยรวมเพิ่มจาก 55 เมกะวัตต์ เป็น 97 เมกะวัตต์
- 3) การวิจัยเพื่อเพิ่มคุณค่าวัตถุดิบพลอยได้จากขบวนการผลิตไฟฟ้า โดยการนำไปใช้ในอุตสาหกรรมผลิตวัสดุก่อสร้าง และใช้เป็นส่วนผสมของปูนและวัสดุปรับปรุงดิน

2.5 การดำเนินงานของบริษัทในเครือ

การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) ได้ลงทุนเพื่อประกอบธุรกิจด้านการผลิตไฟฟ้าและธุรกิจที่เกี่ยวข้อง โดยมีบริษัทในเครือ กฟผ. จำนวน 5 บริษัท



ภาพที่ 2.1 บริษัทในเครือ กฟผ. 5 บริษัท

2.6 สัดส่วนการถือหุ้นในบริษัทในเครือ

ตารางที่ 2.1 สัดส่วนในการถือหุ้นของบริษัทในเครือ กฟผ.

ชื่อบริษัท	ชื่อย่อ	ทุนจดทะเบียน (ล้านบาท)	สถานะ
บริษัท ผลิตไฟฟ้า ราชบุรีโฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน)	RATCH	14,500	บริษัทย่อย
บริษัท กฟผ. อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด	EGATi	370	บริษัทย่อย
บริษัท อีแกท ไดมอนด์ เซอร์วิส จำกัด	EDS	623	บริษัทย่อย
บริษัท ผลิตไฟฟ้า จำกัด (มหาชน)	EGCO	5,300	บริษัทร่วม
บริษัท ผลิตไฟฟ้าและน้ำเย็น จำกัด	DCAP	1,670	กิจการร่วมค้า

2.7 วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ของ กฟผ.

2.7.1 วิสัยทัศน์

นวัตกรรมพลังงานไฟฟ้าเพื่อชีวิตที่ดีกว่า

2.7.2 พันธกิจ

ผลิต จัดให้ได้มา จัดส่งหรือจำหน่ายพลังงานไฟฟ้า และประกอบธุรกิจเกี่ยวเนื่อง รวมถึงการผลิตและขายลิแกนด์

2.7.3 ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร

กฟผ. กำหนดค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรคือ SPEED ให้ผู้ปฏิบัติงานยึดถือปฏิบัติ ดังนี้

S – Sense of Belonging รักองค์กร - มีความรัก ความผูกพัน และรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร

P – Performance Excellence มุ่งงานเลิศ – ทำงานอย่างมืออาชีพ มีความเก่งในงานหลายด้าน

E – Ethic and Integrity เติคคุณธรรม – มีแนวทางปฏิบัติสอดคล้องกับจริยธรรมและหลักธรรมาภิบาล

E – Enthusiasm for Innovation นำด้วยนวัตกรรม – แสวงหาวิธีการใหม่ เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่มีประโยชน์เชิงพาณิชย์หรือเชิงสังคม ตลอดจนการปรับปรุงพัฒนางานเพื่อให้เกิดกระบวนการใหม่

D – Devotion to Society ทำประโยชน์เพื่อสังคม - มีจิตสำนึกในความรับผิดชอบต่อประเทศชาติ สังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อม

2.8 ทิศทางยุทธศาสตร์ กฟผ.

ในรอบปี 2555 กฟผ. ได้ปรับปรุงยุทธศาสตร์หลักขององค์กรตามแผนวิสาหกิจ กฟผ. ปี 2555-2559 โดยกำหนดเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ มีการกำกับดูแลกิจการที่ดีและมีความรับผิดชอบต่อสังคม ชุมชนและสิ่งแวดล้อม โดยแสดงออกด้วยความสุจริตเที่ยงธรรมและจริงใจ เพื่อให้สอดคล้องกับแนวนโยบายของผู้ถืออำนาจรัฐ (SOD) ที่ให้นำมาตรฐานสากล ISO 26000 มาใช้ในการดำเนินกิจการ พัฒนาระบบธรรมาภิบาลให้ กฟผ. เป็นองค์กรที่มีการกำกับดูแลกิจการที่ดี รวมถึงส่งเสริมการใช้ไฟฟ้าอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ และพัฒนาโรงไฟฟ้าพลังน้ำทำเยื่อนและสนับสนุนโรงไฟฟ้าชุมชนต้นแบบ ซึ่งสอดคล้องตามความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียและประเด็นทางสังคม และในปี 2560 กฟผ. ได้ทำการปรับปรุงยุทธศาสตร์หลักขององค์กรตามแผนวิสาหกิจ กฟผ. ปี 2560 – 2569 ดังนี้



ภาพที่ 2.2 แผนที่ยุทธศาสตร์ ปี 2560 – 2569

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พิชญากุล ศิริปัญญา (2545) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค: กรณีศึกษาพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (เชียงใหม่) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร และศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน และประสบการณ์ในงานกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 อยู่ในระดับสูง สำหรับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร ระดับตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนปัจจัยในด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณค่ามีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณค่าเป็นที่พึงพาได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน และองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

เบญจมาภรณ์ นวลิมป์ (2546) ศึกษาระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร และศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านบุคคล ลักษณะงาน และประสบการณ์ในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สาขาสมุทรสาคร และสมุทรสงคราม พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยในด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร และความรู้สึกว่าคุณค่าเป็นที่พึงพาได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

กุลชยา เต็มชวลา (2548) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงระดับความผูกพันต่อองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ ตลอดจนศึกษาว่าปัจจัยใดที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด ผลการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร โดยรวมเฉลี่ยความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ เพศ และระดับตำแหน่ง

ปัจเจก ทัพพรหม (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีแนวโน้มไปในทางปานกลางจนสูง หมายถึง พนักงานมีความรู้สึกภาคภูมิใจ คิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่พร้อมจะทำทุกอย่างเพื่อให้องค์กรอยู่รอดและพัฒนายิ่งขึ้น และผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานที่มีระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และอัตราเงินเดือนต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ชมพูนุท สุบรรณรักษ์ (2551) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวงและพบว่า พนักงานการประปานครหลวงมีความผูกพันต่อองค์กรสูงในทุกด้าน เนื่องจากพนักงานทุกคนรู้สึกผูกพันและมีความต้องการที่จะทำงานในองค์กรนี้ เพราะเป็นองค์กรที่มีความมั่นคงในระยะยาวจึงไม่คิดที่จะออกไปทำงานให้กับองค์กรใดๆ อีกโดยระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปา

นครหลวงระดับแรก คือ ด้านความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ส่วนด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรเป็นลำดับสุดท้าย

ภัสริษา คล้ายสมาน (2551) ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และทัศนคติของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่าพนักงานของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ด้านความศรัทธาเชื่อมั่นและการยอมรับในเป้าหมายขององค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อความสำเร็จขององค์กร และด้านความจงรักภักดีและปรารถนาในสถานภาพความเป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศ อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา โอกาสความก้าวหน้า และลักษณะงานที่ปฏิบัติที่ต่างกัน ส่งผลให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน ความผูกพันและทัศนคติต่อองค์กรต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ชุตีรัตน์ ชมภูรรัตน์ (2552) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท แอบบีเครสท์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่องานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีทั้งสิ้น 3 ปัจจัย ได้แก่ ลักษณะผู้นำในองค์กร การสื่อสารในองค์กร และสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และด้านลักษณะผู้นำในองค์กรสามารถทำนายระดับความผูกพันในภาพรวมความผูกพัน อันเนื่องมาจากอารมณ์ความรู้สึกและความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจด้านการสื่อสารภายในและสภาพแวดล้อมการทำงานสามารถ ทำนายระดับความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่ในส่วนของความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวมและในทุกองค์ประกอบของความผูกพันอยู่ในระดับ ปานกลาง นอกจากนี้ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งงาน และฝ่ายงาน ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในภาพรวมและทุกองค์ประกอบของความผูกพันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจด้านลักษณะผู้นำในองค์กร ได้แก่ อายุการทำงานและตำแหน่งงาน ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ ฝ่ายงาน ส่วนเพศ อายุ และระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานทั้งสี่ปัจจัย

ปาริชาติ บัวเป็ง (2554) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ใดกิน อินดรัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ใดกิน อินดรัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) ในภาพรวมทั้งหมดอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย 3 ลำดับ มากที่สุดคือ ด้านความรู้สึกร่องลงมาคือ ด้านบรรทัดฐานทางสังคมและด้านความต่อเนื่อง

อรวรรณ แก้วเพชร (2557) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดยะลา ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมระดับความผูกพันกับองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดยะลา อยู่ในระดับมาก ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันกับองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับด้านเพศ สถานภาพการสมรส และตำแหน่ง ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันกับองค์กร

ปิยณัฐ บุรณวัฒน์ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนเทพศิรินทร์ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากร โรงเรียนเทพศิรินทร์ มีความผูกพันต่อองค์กรทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งปัจจัยด้านองค์กรทุกด้านมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเรียงลำดับจากสูงไปต่ำ คือ ด้านโอกาสการก้าวหน้าด้านภาวะผู้นำ ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านการจัดการ และด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ และบุคลากรของโรงเรียนเทพศิรินทร์ที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนบุคลากรที่มีสถานภาพ ระดับการศึกษา อันดับชั้นตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

พรรัตน์ ทองมี (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนเทศบาลวัดมเหยงคณ์ ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของโรงเรียนเทศบาลวัดมเหยงคณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการยอมรับนโยบายเป้าหมายขององค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของโรงเรียนเทศบาลวัดมเหยงคณ์ พบว่า บุคลากรของโรงเรียนเทศบาลวัดมเหยงคณ์ที่มี เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นระดับรายได้ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยดำเนินการศึกษา ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้ คือ พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง จำนวน 4,240 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 31 ตุลาคม 2562)

กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของประชากร ผู้ศึกษาใช้สูตรคำนวณของทาโร ยามาเน่ ด้วยขนาดตัวอย่างถูกกำหนดขึ้นที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และกำหนดให้ค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 0.05 (ชัยสิทธิ์ เถлимมีประเสริฐ, 2554, น. 58) ดังนี้

สูตร	$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$
โดย	n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	N = จำนวนทั้งหมดของประชากรที่ใช้ในการศึกษา
	e = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ (กำหนดให้ = 0.05)
แทนค่า	$n = \frac{4,240}{1+4,240(0.05)^2}$
	= 366

ดังนั้น ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่นำมาใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง จำนวน 366 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้ศึกษาสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน เป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Check list) ชนิดตรวจสอบรายการ จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง เป็นคำถามปลายปิด จำนวน 24 ข้อ ลักษณะของข้อคำถามในส่วนที่ 2 เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ (Likert's Scale) มีระดับการวัดข้อมูลเป็นแบบมาตรวัดอัตราภาคชั้น (Interval Scale) โดยมีเกณฑ์ในการประเมิน 5 ระดับ ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	เกณฑ์การให้คะแนนในแบบสอบถาม
5	หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4	หมายถึง เห็นด้วย
3	หมายถึง ไม่แน่ใจ
2	หมายถึง ไม่เห็นด้วย
1	หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การแปลความหมายของคะแนนในส่วนที่ 2 ผู้ศึกษาได้แบ่งคะแนนออกเป็น 5 ระดับ ตามเกณฑ์การประเมินการวิเคราะห์ของ Glass and Hopkin (1996, pp. 16-17) โดยคำนวณจากค่าพิสัย (Range) และทำการแบ่งเป็น 5 ช่วงเท่ากัน (Interval) โดยคำนวณจากสูตรต่อไปนี้

$$\begin{aligned} \text{ช่วงความกว้างของข้อมูลในแต่ละชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ \text{ซึ่งแทนค่าได้เท่ากับ} &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

ดังนั้น สามารถแสดงเกณฑ์การแปลความหมายค่าคะแนนได้ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20	หมายถึง	เห็นด้วย
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะอื่นๆ ของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายเปิด (Open Ended)

2.2 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

2.2.1 การหาความเที่ยงตรง (Validity)

ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามจากการประมวลความคิดตามแนวคิดและทฤษฎีความผูกพันต่อองค์การ ไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระเพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ของข้อความคำถามในแต่ละข้อว่าตรงตามจุดมุ่งหมายและสอดคล้องกับการวิจัยหรือไม่ รวมทั้งความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ (Wording) ในแบบสอบถาม เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขก่อนนำสอบถามไปใช้ในการเก็บข้อมูลจริง

2.2.2 นำแบบสอบถามที่ได้ทำการแก้ไขและผ่านการตรวจสอบแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ทำการตรวจสอบด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of concordance: IOC) ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณาให้คะแนน ดังนี้

ให้คะแนน +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อความคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อความคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือไม่

ให้คะแนน -1 เมื่อแน่ใจว่าข้อความคำถามไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

หลังจากผู้เชี่ยวชาญได้ให้ความเห็นแล้วจึงนำมาคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Concordance: IOC) โดยใช้สูตรของ โรวินลลีและแฮมเบิลตัน (Rovinelli & Hambleton, p. 1977) ซึ่งมีสูตรการคำนวณ ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

โดยที่ IOC เป็นค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์
 $\sum R$ เป็นผลรวมของคะแนนจากการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ
 N เป็นจำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยกำหนดเกณฑ์การพิจารณาระดับค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์มีค่าอยู่ระหว่าง -1 ถึง 1 รายละเอียดเกณฑ์การพิจารณา คือ ข้อคำถามที่มีความตรงตามเนื้อหาจะมีค่า IOC เข้าใกล้ 1.00 ถ้าข้อใดมีค่า IOC ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 0.5 ควรพิจารณาแก้ไขปรับปรุงข้อคำถามใหม่ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัดหรือตัดข้อคำถามนั้นทิ้งตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิ ได้ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา 0.981 (แสดงในภาคผนวก ก)

2.2.3 ความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นและได้รับการปรับปรุงแล้วไปทำการทดสอบ (Try out) กับกลุ่มประชากรที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ราย ดังต่อไปนี้

- 1) ผู้ปฏิบัติงานสายงานรองผู้ว่าการบริหาร จำนวน 10 คน
- 2) ผู้ปฏิบัติงานสายงานรองผู้ว่าการผลิตไฟฟ้า จำนวน 10 คน
- 3) ผู้ปฏิบัติงานสายงานรองผู้ว่าการการเงินและบัญชี จำนวน 10 คน

แล้วนำมาทดสอบหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของ Cronbach ซึ่งมีสูตรการคำนวณ ดังนี้

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_x^2} \right\}$$

กำหนดให้	α	เป็นสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค
	n	เป็นจำนวนข้อคำถาม
	S_i^2	เป็นความแปรปรวนของคะแนนรายข้อ
	S_x^2	เป็นความแปรปรวนของคะแนนรวม

หากได้ค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไปถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ใช้ได้ จึงนำแบบสอบถามนั้นไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป และจากการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.937

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษา ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 ดำเนินการจัดทำแบบสอบถาม และแบบสอบถามออนไลน์ ผ่านระบบแบบสอบถาม Google Form ส่งให้พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง จำนวน 4,240 คน ได้รับการตอบรับกลับมาจำนวนรวมทั้งสิ้น 400 ชุด

3.2 นำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมข้อมูลแล้วมาตรวจสอบความสมบูรณ์ถูกต้อง

3.2 นำแบบสอบถามที่ได้ทำการตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์แล้วมาบันทึก และประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้ศึกษาใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยทางเลขคณิต (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.2 การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่

4.2.1 สถิติ (*Independent Sample t-test*) เป็นการทดสอบสมมติฐานความแตกต่างของค่าเฉลี่ย กรณี 2 กลุ่มเป็นอิสระจากกัน

4.2.2 ทดสอบวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (*One-Way ANOVA*) เพื่อทดสอบสมมติฐานความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระที่มีค่าย่อยมากกว่า 2 ค่าขึ้นไป

4.2.3 **หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient)** เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 กลุ่ม โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และได้กำหนดเกณฑ์การอธิบายขนาดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (Hinkle, 1998, p. 18) ดังนี้

ค่า r มีค่า $\pm 0.90 - 1.00$ แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันสูงมาก

ค่า r มีค่า $\pm 0.70 - 0.90$ แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันสูง

ค่า r มีค่า $\pm 0.50 - 0.70$ แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันปานกลาง

ค่า r มีค่า $\pm 0.30 - 0.50$ แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันต่ำ

ค่า r มีค่า $\pm 0.00 - 0.30$ แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันต่ำมาก



บทที่ 4 ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานกลุ่มสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การ 2) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานกลุ่มสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 400 ชุด วิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งผู้ศึกษาได้แบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปแบบตารางข้อมูลประกอบคำบรรยายมีลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษากำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมายข้อมูล ดังนี้

n	หมายถึง	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{x}	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
MS	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยผลรวมกำลังสอง (Mean Square)
df	หมายถึง	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	หมายถึง	ผลโดยรวมกำลังสอง (Sum of Square)
t	หมายถึง	ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน (Independent Sample t-test)
F	หมายถึง	ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน (F-test)
r	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
Sig	หมายถึง	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Significances)
*	หมายถึง	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน ใช้การวิเคราะห์การแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ได้แก่ ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานทางการศึกษา

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้ คือ พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง ซึ่งข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และอายุงาน ใช้การวิเคราะห์โดยการแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบบรรยาย ปรากฏดังตารางที่ 4.1-4.3

ตารางที่ 4.1 รายงานอัตรากำลัง สายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง (รวส.) จำแนกตามเพศ และการศึกษาศูนย์

สังกัด	สูงกว่า ปริญญาตรี		ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า				ต่ำกว่า ปริญญาตรี				รวม		รวม		
	ปริญญาเอก		ปริญญาโท		ปริญญาตรี		ปวส.		ปวช.		ต่ำกว่า ปวช.				
	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง			
รวส.	6	2	133	79	897	332	1,941	175	271	68	314	22	3,562	678	4,240
จำนวนผู้ตอบ แบบสอบถาม	65		179				156				375		25	400	
% จาก พนักงาน ทั้งหมด	1.53		4.22				3.68				8.84		0.59	9.43	
% จากผู้ตอบ แบบสอบถาม	16.25		44.75				39				93.75		6.25	100	

ตารางที่ 4.2 รายงานอัตรากำลัง สายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง (รวส.) จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่ง/ คุณวุฒิ	รวม	จำนวนผู้ที่ตอบ แบบสอบถามกลับมา	% จากพนักงาน ทั้งหมด	% จากผู้ตอบ แบบสอบถาม
วิศวกร	1,122	77	6.86	19.25
วิทยากร	417	22	5.28	5.5
ช่าง	2,244	290	12.92	72.5
พนักงาน วิชาชีพ	457	11	2.41	2.75

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

	ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (n=400)	ร้อยละ (100.00)
เพศ	ชาย	375	93.75
	หญิง	25	6.25
อายุ	20-30 ปี	146	36.50
	31-40 ปี	116	29.00
	41-50 ปี	17	4.25
	51 ปีขึ้นไป	121	30.25
สถานภาพ	โสด	191	47.75
	สมรส	204	51.00
	หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	5	1.25
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	156	39.00
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	179	44.75
	สูงกว่าปริญญาตรี	65	16.25

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล		จำนวน (n=400)	ร้อยละ (100.00)
ตำแหน่งงาน			
วิศวกร		77	19.25
วิทยาการ		22	5.50
ช่าง		290	72.50
พนักงานวิชาชีพ		11	2.75
อายุงาน			
ต่ำกว่า 5 ปี		114	28.50
5 - 10 ปี		118	29.50
10 ปีขึ้นไป		168	42.00
รวม		400	100.00

จากตารางที่ 4.3 เมื่อพิจารณาข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลในแต่ละด้านพบว่า เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย จำนวน 375 คน คิดเป็นร้อยละ 93.75 และเพศหญิง จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 6.25

อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ อายุระหว่าง 20-30 ปี จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 36.50 รองลงมาอายุ 31 ปีขึ้นไป จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 30.25 และอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 4.25 ซึ่งมีจำนวนน้อยที่สุด

สถานภาพ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ สถานภาพสมรส จำนวน 204 คน คิดเป็นร้อยละ 51.00 รองลงมาสถานภาพโสด จำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 47.75 และสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.25 ซึ่งมีจำนวนน้อยที่สุด

ระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 44.75 รองลงมาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 39.00 และระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 16.25 ซึ่งมีจำนวนน้อยที่สุด

ตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ตำแหน่งช่าง จำนวน 290 คน คิดเป็น ร้อยละ 72.50 รองลงมาตำแหน่งวิศวกร จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 19.25 และตำแหน่งพนักงาน วิชาชีพ จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 2.75 ซึ่งมีจำนวนน้อยที่สุด

อายุงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ อายุงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 42.00 รองลงมาอายุงาน 5 - 10 ปี จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 29.50 และอายุงาน ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 28.50 ซึ่งมีจำนวนน้อยที่สุด

3.2 ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานกลุ่มสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานกลุ่มสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ได้แก่ ความ มั่นคงก้าวหน้าในงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย ปรากฏผลดังตารางที่ 4.4-4.8

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง	(\bar{X})	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
ด้านการยอมรับในค่านิยม นโยบาย และเป้าหมายขององค์กร	4.17	.62	เห็นด้วย
ด้านความภาคภูมิใจในการที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	4.38	.68	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ด้านความตั้งใจทุ่มเทความสามารถในการทำงานเพื่อองค์กร	4.59	.39	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
รวม	4.38	.46	เห็นด้วยอย่างยิ่ง

จากตาราง 4.4 แสดงให้เห็นว่า ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าผลิตแห่งประเทศไทยสาขางานรองผู้ว่าการระบบส่ง โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ($\bar{X} = 4.38$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความตั้งใจทุ่มเทความสามารถในการทำงานเพื่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.59$) รองลงมาคือ ด้านความภาคภูมิใจในการที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ($\bar{X} = 4.38$) และด้านการยอมรับในค่านิยม นโยบาย และเป้าหมายขององค์กร มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.17$)

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มสาขางานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าผลิตแห่งประเทศไทย

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานกลุ่มสาขางานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าผลิตแห่งประเทศไทย	(\bar{X})	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
ปัจจัยด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน	3.85	.66	เห็นด้วย
ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	4.04	.55	เห็นด้วย
รวม	3.97	.54	เห็นด้วย

จากตาราง 4.5 แสดงให้เห็นว่า ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มสาขางานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าผลิตแห่งประเทศไทย โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{X} = 3.97$) เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยพบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.04$) และปัจจัยด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.85$)

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความมั่นคง
ก้าวหน้าในงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่ง
ประเทศไทย สายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง

ปัจจัยด้านความมั่นคง ก้าวหน้าในงาน	ระดับความคิดเห็น					(\bar{X})	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง			
<u>ด้านการเลื่อนตำแหน่ง/ ระดับ/ขั้น ที่สูงขึ้น</u>								
1. ท่านได้รับความ เป็นธรรมในการเลื่อน ตำแหน่ง/ระดับ/ ขั้นของหน่วยงาน	112 (28.00)	179 (44.75)	73 (18.25)	11 (2.75)	25 (6.25)	3.85	1.05	เห็น ด้วย
2. ท่านพอใจกับการ พิจารณาเลื่อนตำแหน่ง/ ระดับ/ขั้น ของ หน่วยงาน	85 (21.25)	189 (47.25)	82 (20.50)	14 (3.50)	30 (7.50)	3.71	1.07	เห็น ด้วย
3. ท่านได้รับการ ประเมินความรู้ ความสามารถอย่าง เหมาะสมและยุติธรรม เพื่อเลื่อนผู้ตำแหน่ง/ ระดับ/ขั้น ที่สูงขึ้น	103 (25.75)	155 (38.75)	92 (23.00)	33 (8.25)	17 (4.25)	3.73	1.06	เห็น ด้วย

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ปัจจัยด้านความมั่นคง ก้าวหน้าในงาน	ระดับความคิดเห็น					(X̄)	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง			
<u>ด้านการได้รับการ</u>								
<u>ศึกษาต่อ/ฝึกอบรม/ สัมมนา/ดูงาน</u>								
4. ท่านได้รับการ ในการอบรม ดูงาน สัมมนา อย่างสม่ำเสมอ	98 (24.5)	144 (36.0)	102 (25.5)	46 (11.5)	10 (2.5)	3.68	1.04	เห็น ด้วย
5. ท่านได้รับการ สนับสนุนอย่างเต็มที่ จากหน่วยงาน ในการ อบรม/สัมมนา/ ดูงาน เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ	116 (29.0)	149 (37.25)	102 (25.5)	28 (7.0)	5 (1.3)	3.85	0.95	เห็น ด้วย
<u>ด้านการได้รับการ</u>								
<u>สนับสนุนจาก ผู้บังคับบัญชา</u>								
6. ท่านได้รับความ ไว้วางใจจากผู้บังคับ บัญชาให้ทำงาน ที่สำคัญๆ	119 (29.75)	195 (48.75)	71 (17.75)	15 (3.75)	0 (0)	4.04	0.79	เห็น ด้วย
7. ท่านได้รับอิสระใน การตัดสินใจต่อการ เลือกวิธีการทำงาน ตามขอบเขตความ รับผิดชอบ	120 (30.0)	168 (42.0)	84 (21.0)	17 (4.25)	11 (2.75)	3.92	0.96	เห็น ด้วย

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ปัจจัยด้านความมั่นคง ก้าวหน้าในงาน	ระดับความคิดเห็น					(\bar{X})	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง			
8. ท่านได้รับการ สนับสนุนจาก ผู้บังคับบัญชาเพื่อให้ งานสำเร็จลุล่วงได้ดี	130 (32.5)	175 (43.75)	87 (21.75)	5 (1.25)	3 (0.75)	4.06	0.81	เห็น ด้วย
รวม						3.85	.66	เห็น ด้วย

จากตาราง 4.6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สาขางานรองผู้ว่าการระบบส่ง โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{X}=3.85$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงได้ดี ($\bar{X}=4.06$) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับ บัญชาให้ทำงานที่สำคัญๆ ($\bar{X}=4.04$) และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านได้รับโอกาสในการอบรม ดูงาน สัมมนา อย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X}=3.68$)

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม
ในการปฏิบัติงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่ง
ประเทศไทย สายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง

ปัจจัย ด้านสภาพแวดล้อม ในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					(\bar{X})	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง			
<u>ด้านบรรยากาศใน การปฏิบัติงาน</u>								
1. หน่วยงานของท่าน มีการแบ่งหน้าที่การ ทำงานอย่างเป็นระบบ	81 (20.25)	209 (52.25)	82 (20.5)	21 (5.25)	7 (1.75)	3.84	0.86	เห็นด้วย
2. ท่านมีอำนาจในการ ตัดสินใจต่อภาระงาน ที่ได้รับมอบหมาย	78 (19.5)	211 (52.75)	82 (20.5)	19 (4.75)	10 (2.5)	3.82	0.88	เห็นด้วย
3. ท่านมีเครื่องมือและ อุปกรณ์ที่อำนวยความสะดวก ต่อการทำงาน	81 (20.25)	194 (48.5)	88 (22.0)	29 (7.25)	8 (2.0)	3.77	0.91	เห็นด้วย
4. ท่านทำงานในสถานที่ ที่มีสภาพแวดล้อมดีและ ปลอดภัยในการทำงาน	131 (32.75)	181 (45.25)	72 (18.0)	11 (2.75)	5 (1.25)	4.05	0.85	เห็นด้วย

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ปัจจัย ด้านสภาพแวดล้อม ในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					(X̄)	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง			
ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างพนักงานกับ ผู้บังคับบัญชา								
5. ท่านได้รับคำแนะนำ คำปรึกษาจากผู้บังคับ บัญชาเป็นอย่างดี เมื่อ พบปัญหาในการทำงาน	102 (25.5)	205 (51.25)	69 (17.25)	17 (4.25)	7 (1.75)	3.94	0.86	เห็นด้วย
6. ท่านได้รับความเอาใจ ใส่ต่อความคิดและ ความรู้สึกของท่าน จากผู้บังคับบัญชา	98 (24.5)	178 (44.5)	77 (19.25)	36 (9.0)	11 (2.75)	3.79	1.00	เห็นด้วย
7. ท่านได้รับการสื่อสาร จากผู้บังคับบัญชา อย่างเปิดกว้างและ ตรงไปตรงมา	98 (24.5)	176 (44.0)	81 (20.25)	32 (8.0)	13 (3.25)	3.78	1.00	เห็นด้วย
ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างพนักงานกับ เพื่อนร่วมงาน								
8. ท่านมีความรัก ความ สามัคคี ความสัมพันธ์ ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	237 (59.25)	130 (32.5)	31 (7.75)	1 (0.25)	1 (0.25)	4.50	0.67	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
9. ท่านได้รับความ ช่วยเหลือจากเพื่อน ร่วมงานอย่างดี ไม่ว่าจะ เป็นเรื่องงานหรือ เรื่องส่วนตัว	1 (0.25)	178 (44.5)	176 (44.0)	36 (9.0)	9 (2.25)	4.31	0.73	เห็นด้วย อย่างยิ่ง

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ปัจจัย ด้านสภาพแวดล้อม ในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					(\bar{X})	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง			
10. ท่านได้รับการ แบ่งปันความรู้และ วิธีการทำงานที่มี ประสิทธิภาพจาก เพื่อนร่วมงาน	149 (37.25)	206 (51.5)	33 (8.25)	10 (2.5)	2 (5)	4.22	0.73	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างพนักงานกับ ผู้บังคับบัญชา								
11. ท่านเป็นที่รักและ เคารพของ ผู้บังคับบัญชา	127 (31.75)	204 (51.0)	68 (17.0)	1 (0.25)	0 (0)	4.14	0.69	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
12. ท่านเปิดโอกาสให้ ผู้บังคับบัญชาเข้ามา ขอคำแนะนำ ปรึกษา อยู่เสมอ	201 (50.25)	158 (39.5)	35 (8.75)	3 (0.75)	3 (0.75)	4.37	0.73	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
รวม						4.04	.55	เห็นด้วย

จากตาราง 4.7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{X}=4.04$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านมีความรัก ความสามัคคี ความสัมพันธ์ที่ดี กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}=4.50$) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ท่านเปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชาเข้ามาขอคำแนะนำ ปรึกษา อยู่เสมอ ($\bar{X}=4.37$) และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านมีเครื่องมือและอุปกรณ์ที่อำนวยความสะดวกต่อการทำงาน ($\bar{X}=3.77$)

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง

ความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงาน	ระดับความคิดเห็น					(\bar{X})	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง			
<u>ด้านการยอมรับใน</u>								
<u>ค่านิยม นโยบาย และ</u>								
<u>เป้าหมายขององค์กร</u>								
1. ท่านยอมรับใน								
ค่านิยมและ	147	190	55	5	3	4.18	0.76	เห็นด้วย
วัฒนธรรมองค์กร	(36.75)	(47.5)	(13.75)	(1.25)	(0.75)			
ของ กฟผ.								
2. ท่านประพฤติ								
ปฏิบัติตนตาม	166	193	36	4	1	4.29	0.69	เห็นด้วย
วัฒนธรรมองค์กร	(41.5)	(48.25)	(9.0)	(1.0)	(0.25)			อย่างยิ่ง
ด้วยความเต็มใจ								
3. ท่านได้รับการ								
สื่อสารเกี่ยวกับ	146	156	75	19	4	4.05	0.91	เห็นด้วย
นโยบายบริหารงาน	(36.5)	(39.0)	(18.75)	(4.75)	(1.0)			
ขององค์กรอย่าง								
ชัดเจน								
4. ท่านยอมรับวิธีการ								
ทำงานขององค์กร	116	194	81	8	1	4.04	0.77	เห็นด้วย
และสามารถปฏิบัติ	(29.0)	(48.5)	(20.25)	(2.0)	(0.25)			
ตน ให้เป็นไปใน								
ทิศทางเดียวกัน								
5. ท่านยินดีและพร้อม								
ปรับตัวไปกับการ	171	190	35	1	3	4.31	0.70	เห็นด้วย
เปลี่ยนแปลงของ	(42.75)	(47.5)	(8.75)	(0.25)	(0.75)			อย่างยิ่ง
กฟผ.								

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงาน	ระดับความคิดเห็น					(\bar{X})	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง			
4. ท่านยอมรับวิธีการ ทำงานขององค์กร และสามารถปฏิบัติ ตน ให้เป็นไปใน ทิศทางเดียวกัน	116 (29.0)	194 (48.5)	81 (20.25)	8 (2.0)	1 (0.25)	4.04	0.77	เห็นด้วย
5. ท่านยินดีและพร้อม ปรับตัวไปกับการ เปลี่ยนแปลงของ กฟผ.	171 (42.75)	190 (47.5)	35 (8.75)	1 (0.25)	3 (0.75)	4.31	0.70	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
<u>ด้านความภาคภูมิใจ</u>								
<u>ในการที่ได้เป็นส่วน</u>								
<u>หนึ่งขององค์กร</u>								
6. ท่านภูมิใจที่ได้เป็น พนักงานของ กฟผ.	257 (64.25)	115 (28.75)	16 (4.0)	7 (1.75)	5 (1.25)	4.53	0.76	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
7. ท่านไม่ลังเลที่จะ บอกผู้อื่นถึงสิ่งดีๆ เกี่ยวกับการทำงานที่ กฟผ.	237 (59.25)	123 (30.75)	22 (5.5)	15 (3.75)	3 (0.75)	4.44	0.82	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
8. ท่านคิดว่า กฟผ. เป็นองค์กรที่มั่นคง และได้รับการยอมรับ ในประเทศไทย	207 (51.75)	123 (30.75)	57 (14.25)	12 (3.0)	1 (0.25)	4.30	0.84	เห็นด้วย อย่างยิ่ง

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงาน	ระดับความคิดเห็น					(\bar{X})	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง			
9. ท่านไม่เคยคิด ลาออกจาก กฟผ. เพื่อไปทำงานที่อื่น	232 (58.0)	91 (22.75)	58 (14.5)	6 (1.5)	13 (3.25)	4.30	0.99	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
10. ท่านรู้สึกรักและ ผูกพันกับ กฟผ. มากขึ้นตามระยะเวลา ในการปฏิบัติงาน	220 (55.0)	125 (31.25)	30 (7.5)	19 (4.75)	6 (1.5)	4.33	0.91	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
<u>ด้านความตั้งใจทุ่มเท ความสามารถในการ ทำงานเพื่อองค์กร</u>								
11. ท่านทำงาน อย่างเต็มกำลัง ความสามารถเพื่อ ผลการดำเนินงาน ที่ดี ขององค์กร	268 (67.0)	117 (29.25)	14 (3.5)	1 (0.25)	0 (0)	4.63	0.56	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
12. ท่านยินดีทำงาน ล่วงเวลา เพื่อให้งาน เสร็จตามเวลาที่ กำหนด	235 (58.75)	150 (37.5)	14 (3.5)	1 (0.25)	0 (0)	4.54	0.57	เห็นด้วย อย่างยิ่ง

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงาน	ระดับความคิดเห็น					(\bar{X})	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง			
13. ท่านเต็มใจที่จะ ปฏิบัติงาน ที่งานที่อยู่ ในความรับผิดชอบ โดยตรง และ นอกเหนือความ รับผิดชอบ	243 (60.75)	144 (36.0)	13 (3.25)	0 (0)	0 (0)	4.57	0.55	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
14. ท่านยินดีและ พร้อมเข้ารับการ ฝึกอบรมเพื่อพัฒนา ตนเอง เพิ่มทักษะ และ ประสิทธิภาพในการ ทำงาน	246 (61.5)	143 (35.75)	11 (2.75)	0 (0)	0 (0)	4.58	0.54	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
15. ท่านพร้อมรับและ แก้ไขความผิดพลาด หากเกิดข้อบกพร่อง ในการปฏิบัติงาน	259 (64.75)	135 (33.75)	6 (1.5)	0 (0)	0 (0)	4.63	0.51	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
รวม						4.38	.46	เห็นด้วย อย่างยิ่ง

จากตาราง 4.8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ($\bar{X}=4.38$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อผลการดำเนินงานที่ดี ขององค์กร ($\bar{X}=4.63$) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือท่านยินดีและพร้อมเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง เพิ่มทักษะและประสิทธิภาพในการทำงาน ($\bar{X}=4.58$) และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านยอมรับวิธีการทำงานขององค์กร และสามารถปฏิบัติตน ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ($\bar{X}=4.04$)

3.3 ส่วนที่ 3 ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ตั้งสมมติฐานไว้ดังนี้

3.3.1 พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

3.3.2 ปัจจัยด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง

3.3.3 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง

การทดสอบสมมติฐานนี้ ผู้ศึกษาได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติและนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย ปราบกฎผลดังตารางที่ 4.9-4.16

ตารางที่ 4.9 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง จำแนกตามเพศ

ความผูกพันต่อองค์กร	เพศ	จำนวน	\bar{X}	S.D.	t	Sig
ด้านการยอมรับในค่านิยม นโยบาย และเป้าหมาย ขององค์กร	ชาย	375	4.14	0.62	-3.55	0.015*
	หญิง	25	4.60	0.36		
ด้านความภาคภูมิใจในการที่ได้ เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	ชาย	375	4.39	0.65	1.69	0.002*
	หญิง	25	4.16	0.97		
ด้านความตั้งใจทุ่มเท ความสามารถในการทำงาน เพื่อองค์กร	ชาย	375	4.58	0.39	-1.84	0.856
	หญิง	25	4.73	0.44		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.9 ผลการศึกษาพบว่า พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง เพศแตกต่างกัน มีความเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านการยอมรับในค่านิยม นโยบาย และเป้าหมายขององค์กร และด้านความภาคภูมิใจในการที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และด้านความตั้งใจทุ่มเทความสามารถในการทำงานเพื่อองค์กรนั้น พบว่ามีความเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.10 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง จำแนกตามอายุ

ความผูกพันต่อองค์กร	อายุ	จำนวน	\bar{X}	S.D.	F	Sig
ด้านการยอมรับในค่านิยม นโยบาย และเป้าหมาย ขององค์กร	20-30 ปี	146	4.15	0.73	0.353	0.787
	31-40 ปี	116	4.22	0.64		
	41-50 ปี	17	4.10	0.35		
	51 ปี ขึ้นไป	121	4.16	0.46		
ด้านความภาคภูมิใจในการที่ได้ เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	20-30 ปี	146	4.35	0.79	16.375	0.000*
	31-40 ปี	116	4.15	0.64		
	41-50 ปี	17	4.00	0.58		
	51 ปี ขึ้นไป	121	4.69	0.41		
ด้านความตั้งใจทุ่มเทความสามารถ ในการทำงานเพื่อองค์กร	20-30 ปี	146	4.57	0.44	0.331	0.803
	31-40 ปี	116	4.61	0.35		
	41-50 ปี	17	4.58	0.32		
	51 ปี ขึ้นไป	121	4.59	0.38		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.10 ผลการศึกษาพบว่า พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านการยอมรับในค่านิยม นโยบาย และเป้าหมายขององค์กร และด้านความตั้งใจทุ่มเทความสามารถในการทำงานเพื่อองค์กร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และด้านความภาคภูมิใจในการที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนั้นพบว่า มีความเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.11 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง จำแนกตามสถานภาพ

ความผูกพันต่อองค์กร	สถานภาพ	จำนวน	\bar{X}	S.D.	F	Sig
ด้านการยอมรับในค่านิยม นโยบาย และเป้าหมาย ขององค์กร	โสด	191	4.26	0.70	4.029	0.019*
	สมรส	204	4.09	0.52		
	หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	5	4.32	0.67		
ด้านความภาคภูมิใจใน การที่ได้เป็นส่วนหนึ่ง ขององค์กร	โสด	191	4.28	0.77	5.254	0.006*
	สมรส	204	4.48	0.55		
	หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	5	4.04	0.93		
ด้านความตั้งใจทุ่มเท ความสามารถในการ ทำงานเพื่อองค์กร	โสด	191	4.57	0.44	0.521	0.594
	สมรส	204	4.61	0.34		
	หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	5	4.68	0.52		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.11 ผลการศึกษาพบว่า พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านการยอมรับในค่านิยม นโยบาย และเป้าหมายขององค์กร และด้านความภาคภูมิใจในการที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และด้านความตั้งใจทุ่มเทความสามารถในการทำงานเพื่อองค์กรนั้นพบว่ามีความเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.12 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง จำแนกตามระดับการศึกษา

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับการศึกษา	จำนวน	\bar{X}	S.D.	F	Sig
ด้านการยอมรับในค่านิยม นโยบาย และเป้าหมาย ขององค์กร	ต่ำกว่าปริญญาตรี	156	4.14	0.59	5.271	0.006*
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	179	4.12	0.67		
	สูงกว่าปริญญาตรี	65	4.40	0.49		
ด้านความภาคภูมิใจใน การที่ได้เป็นส่วนหนึ่ง ขององค์กร	ต่ำกว่าปริญญาตรี	156	4.48	0.68	3.523	0.030*
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	179	4.28	0.68		
	สูงกว่าปริญญาตรี	65	4.40	0.64		
ด้านความตั้งใจทุ่มเท ความสามารถในการทำงาน เพื่อองค์กร	ต่ำกว่าปริญญาตรี	156	4.53	0.43	5.348	0.005*
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	179	4.60	0.38		
	สูงกว่าปริญญาตรี	65	4.72	0.29		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.12 ผลการศึกษาพบว่า พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านการยอมรับในค่านิยม นโยบาย และเป้าหมายขององค์กร ด้านความภาคภูมิใจในการที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และด้านความตั้งใจทุ่มเทความสามารถในการทำงานเพื่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.13 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง จำแนกตามตำแหน่งงาน

ความผูกพันต่อองค์กร	ตำแหน่งงาน	จำนวน	\bar{X}	S.D.	F	Sig
ด้านการยอมรับในค่านิยม นโยบาย และเป้าหมายของ องค์กร	วิศวกร	77	4.31	0.72	4.031	0.008*
	วิทยากร	22	4.20	0.24		
	ช่าง	290	4.12	0.60		
	พนักงานวิชาชีพ	11	4.61	0.42		
ด้านความภาคภูมิใจใน การที่ได้เป็นส่วนหนึ่ง ขององค์กร	วิศวกร	77	4.05	0.74	9.504	0.000*
	วิทยากร	22	4.24	0.98		
	ช่าง	290	4.49	0.60		
	พนักงานวิชาชีพ	11	4.12	0.64		
ด้านความตั้งใจทุ่มเท ความสามารถในการทำงาน เพื่อองค์กร	วิศวกร	77	4.56	0.40	0.360	0.782
	วิทยากร	22	4.61	0.40		
	ช่าง	290	4.59	0.39		
	พนักงานวิชาชีพ	11	4.67	0.42		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.13 ผลการศึกษาพบว่า พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านการยอมรับในค่านิยม นโยบาย และเป้าหมายขององค์กร และด้านความภาคภูมิใจในการที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และด้านความตั้งใจทุ่มเทความสามารถในการทำงานเพื่อองค์กรนั้นพบว่ามีความเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.14 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง จำแนกตามอายุงาน

ความผูกพันต่อองค์กร	อายุงาน	จำนวน	\bar{X}	S.D.	F	Sig
ด้านการยอมรับในค่านิยม นโยบาย และเป้าหมายของ องค์กร	ต่ำกว่า 5 ปี	114	4.10	0.76	4.864	0.008*
	5-10 ปี	118	4.32	0.61		
	10 ปี ขึ้นไป	168	4.12	0.49		
ด้านความภาคภูมิใจใน การที่ได้เป็นส่วนหนึ่ง ขององค์กร	ต่ำกว่า 5 ปี	114	4.41	0.76	4.620	0.010*
	5-10 ปี	118	4.22	0.71		
	10 ปี ขึ้นไป	168	4.47	0.58		
ด้านความตั้งใจทุ่มเท ความสามารถในการทำงาน เพื่อองค์กร	ต่ำกว่า 5 ปี	114	4.54	0.46	2.091	0.125
	5-10 ปี	118	4.65	0.35		
	10 ปี ขึ้นไป	168	4.58	0.39		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.14 ผลการศึกษาพบว่า พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง ที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านการยอมรับในค่านิยม นโยบาย และเป้าหมายขององค์กร และด้านความภาคภูมิใจในการที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และด้านความตั้งใจทุ่มเทความสามารถในการทำงานเพื่อองค์กรนั้นพบว่ามีความเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.15 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าผลิตแห่งประเทศไทย สายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง

ปัจจัยด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	P	แปลผล
ด้านการเลื่อนตำแหน่ง/ระดับ/ขั้นที่สูงขึ้น	.322	0.000*	สัมพันธ์กันต่ำ
ด้านการได้รับการศึกษาต่อ/ฝึกอบรม/สัมมนา/ดูงาน	.312	0.000*	สัมพันธ์กันต่ำ
ด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	.356	0.000*	สัมพันธ์กันต่ำ
รวม	.416	0.000*	สัมพันธ์กันต่ำ

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าผลิตแห่งประเทศไทย สายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง มีค่าความสัมพันธ์ในทางบวก โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ($r=0.416$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Sig = .000)

ตารางที่ 4.16 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าผลิตแห่งประเทศไทย สายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	P	แปลผล
ด้านบรรยากาศในการปฏิบัติงาน	.463	0.000*	สัมพันธ์กันต่ำ
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา	.410	0.000*	สัมพันธ์กันต่ำ
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน	.599	0.000*	สัมพันธ์กันปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับผู้ใต้บังคับบัญชา	.470	0.000*	สัมพันธ์กันต่ำ
รวม	.588	0.000*	สัมพันธ์กันปานกลาง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าผลิตแห่งประเทศไทย สายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง มีค่าความสัมพันธ์ในทางบวก โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r=0.588$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Sig = .000)

บทที่ 5

สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ผู้ศึกษาสามารถสรุปผลได้ ดังนี้

1. สรุปการศึกษา
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

1. สรุปการศึกษา

1.1 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง

1.1.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

1.2 วิธีดำเนินการศึกษา

วิธีดำเนินการศึกษาในครั้งนี้ ผู้ศึกษาใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งดำเนินการศึกษา ดังต่อไปนี้

1.2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง จำนวน 4,240 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 31 ตุลาคม 2562) ใช้สูตรคำนวณของทาโร ยามาเน่ ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่นำมาใช้ในการศึกษาค้นคว้าอิสระเท่ากับ 366 คน โดยการเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง บอกวิธีการเก็บข้อมูล

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของ Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม $\alpha = 0.937$

1.2.3 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถาม จำนวน 400 ชุด มาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติโดยการวิเคราะห์ข้อมูลด้วย ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient)

1.3 ผลการศึกษา

1.3.1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 375 คน คิดเป็นร้อยละ 93.75 อายุระหว่าง 20-30 ปี จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 36.50 มีสถานภาพ สมรส จำนวน 204 คน คิดเป็นร้อยละ 51.00 รองลงมา สถานภาพโสด จำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 47.75 ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 44.75 ดำรงตำแหน่งช่าง จำนวน 290 คน คิดเป็นร้อยละ 72.50 อายุงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 42.00

1.3.2 ระดับความผูกพันต่อองค์กร

ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ($\bar{x} = 4.38$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความตั้งใจทุ่มเทความสามารถในการทำงานเพื่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.59$) รองลงมาคือ ด้านความภาคภูมิใจในการที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ($\bar{x} = 4.38$) และด้านการยอมรับในค่านิยม นโยบาย และเป้าหมายขององค์กร มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x} = 4.17$)

1.3.3 ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร

ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{x} = 3.97$) เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยพบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.04$) และปัจจัยด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x} = 3.85$)

1.3.4 ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน

ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{x} = 3.85$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงได้ดี ($\bar{x} = 4.06$) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้ทำงานที่สำคัญๆ ($\bar{x} = 4.04$) และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านได้รับโอกาสในการอบรม ดูงาน สัมมนา อย่างสม่ำเสมอ ($\bar{x} = 3.68$)

1.3.5 ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{x} = 4.04$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านมีความรักความสามัคคี ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x} = 4.50$) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ท่านเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามาขอคำแนะนำ ปรีกษา อยู่เสมอ ($\bar{x} = 4.37$) และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านมีเครื่องมือและอุปกรณ์ที่อำนวยความสะดวกต่อการทำงาน ($\bar{x} = 3.77$)

1.3.6 ผลการทดสอบสมมติฐาน

1) การทดสอบสมมติฐานที่ 1 พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน มีความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน จากการวิเคราะห์พบว่า

(1) พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง เพศแตกต่างกัน มีความเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การ ด้านการยอมรับในค่านิยม นโยบาย และเป้าหมายขององค์การ และด้านความภาคภูมิใจในการที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และด้านความตั้งใจทุ่มเทความสามารถในการทำงานเพื่อองค์การนั้น พบว่า มีความเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2) การทดสอบสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าผลิตแห่งประเทศไทย สายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง จากการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าผลิตแห่งประเทศไทย สายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง มีความสัมพันธ์ในทางบวก โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ($r=0.416$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig = .000)

3) การทดสอบสมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าผลิตแห่งประเทศไทย สายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง จากการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าผลิตแห่งประเทศไทย สายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง มีความสัมพันธ์ในทางบวก โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r=0.588$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig = .000)

2. อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าผลิตแห่งประเทศไทย สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

2.1 ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าผลิตแห่งประเทศไทย โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความตั้งใจทุ่มเทความสามารถในการทำงานเพื่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มานิตย์ มัลลวงค์ (2548) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา วิทยาเขตภาคพายัพ ผลการวิจัยพบว่า ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา วิทยาเขตภาคพายัพ มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับเป็นจริงมาก ความคิดเห็นของผู้ศึกษาที่คุ้นเคยกับองค์กรการไฟฟ้าผลิตแห่งประเทศไทย สายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง วัฒนธรรมขององค์กรการไฟฟ้าผลิตแห่งประเทศไทย ลักษณะการทำงานจะเป็นการทำงานเป็นกลุ่ม และรับงานเป็นงานๆ เพราะฉะนั้น จึงมักไม่เกิดปัญหา เวลาที่ทำงานล่วงเวลา หรือความตั้งใจทุ่มเทในงาน เพราะต้องการให้งานนั้น ๆ เสร็จตามเวลา เพราะงานในแต่ละงานหากไม่เสร็จตามเวลา หรือเสร็จช้ามีผลต่อความมั่นคงในระบบไฟฟ้า อาจทำให้เกิดไฟดับเป็นวงกว้าง หรือบางครั้งต้องดับไฟซึ่งกระทบกับประชาชนผู้ใช้ไฟฟ้า ซึ่งยกตัวอย่างในหน่วยงานของผู้ศึกษา การทำงานล่วงเวลา หากเล็กน้อย มีเวลาทำงาน

ล่วงเวลาไม่มาก หนึ่งหรือสองชั่วโมง ส่วนใหญ่พนักงานจะไม่เบิกค่าล่วงเวลา ความคิดเห็นของผู้ศึกษาคิดว่า ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน การให้ค่าจ้าง เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ และความคิดว่าเราเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรในหน่วยงานอยู่ในเกณฑ์ดี

2.2 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ พนักงานกลุ่มสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ที่มีเพศต่างกัน มีความเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านการยอมรับในค่านิยม นโยบาย และเป้าหมายขององค์กร และด้านความภาคภูมิใจในการที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรแตกต่างกัน และด้านความตั้งใจทุ่มเทความสามารถในการทำงานเพื่อองค์กร พบว่ามีความเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิธิวิทย์ ไต้วัลย์ (2551) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) กลุ่มแผนงานเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และอัตราเงินเดือน ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร

อายุ พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง ที่มีอายุต่างกัน มีความเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านการยอมรับในค่านิยม นโยบาย และเป้าหมายขององค์กร และด้านความตั้งใจทุ่มเทความสามารถในการทำงานเพื่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และด้านความภาคภูมิใจในการที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนั้นพบว่า มีความเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิตยา บ้านโก (2558) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพาณิชยน์าวี กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐระหว่างกลุ่มอายุที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร พบว่า กลุ่มอายุที่ต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ความคิดเห็นของผู้ศึกษา ที่คุ้นเคยกับองค์กรการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง ปัจจัยด้านอายุ ไม่มีผลด้านการยอมรับในค่านิยม นโยบาย และเป้าหมายขององค์กร และด้านความตั้งใจทุ่มเทความสามารถในการทำงานเพื่อองค์กรไม่แตกต่างกันเนื่องจากการยอมรับในค่านิยม นโยบาย และเป้าหมายขององค์กรเป็นเรื่องของการสื่อสารภายในองค์กร ซึ่งในแต่ละช่วงอายุได้รับการสื่อสารเท่าเทียมกัน จึงทำให้เกิดการยอมรับ ในค่านิยม นโยบาย และเป้าหมายขององค์กรไม่ต่างกันในแต่ละช่วงอายุ และด้านความตั้งใจทุ่มเทความสามารถในการทำงานเพื่อองค์กรไม่แตกต่างกันเป็นไปตามที่ได้อธิบาย และ

ในด้านความภาคภูมิใจในการที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนั้นผู้ที่มียุมากกว่า 51 ปีจะมีความภาคภูมิใจในการที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมากเนื่องจาก ในอดีตการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยเป็นองค์กรใหญ่ และมีชื่อเสียงในประเทศ สวัสดิการ และค่าตอบแทนดีการที่ได้เข้าทำงานที่การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยจึงเป็นที่ภูมิใจ ซึ่งต่างจากปัจจุบันที่พนักงานรุ่นใหม่ สวัสดิการ และค่าตอบแทน และชื่อเสียง จะไม่ดีเหมือนในอดีต เมื่อเปรียบเทียบกับองค์กร หรือหน่วยงานเอกชนขนาดใหญ่อื่นๆ

สถานภาพ พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านการยอมรับในค่านิยม นโยบาย และเป้าหมายขององค์กร และด้านความภาคภูมิใจในการที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรแตกต่างกัน และด้านความตั้งใจทุ่มเทความสามารถในการทำงานเพื่อองค์กรพบว่ามีความเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปาริชาติ พงษ์ชัยศรี (2552) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสรรพากร ภาค 5 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เงินเดือน ลักษณะงาน ลักษณะองค์กร ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา และประสบการณ์การทำงาน ความคิดเห็นของผู้ศึกษา ที่คุ้นเคยกับองค์กรการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง สถานภาพที่ต่างกัน จะมีผลกับด้านการยอมรับในค่านิยม นโยบาย และเป้าหมายขององค์กร และด้านความภาคภูมิใจในการที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรแตกต่างกัน ตามความเห็นเนื่องจากสถานภาพ ความรับผิดชอบทางครอบครัวที่ต่างกัน จะทำให้มุมมองต่อค่านิยม นโยบาย และเป้าหมายขององค์กร และด้านความภาคภูมิใจต่างกัน

ระดับการศึกษา พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สายงานรองผู้ว่าการระบบส่งที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เบญจมาภรณ์ นวลิมป์ (2546) ศึกษาความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร: ศึกษาธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สาขาสมุทรสงครามและสาขาสมุทรสาคร ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง อัตราเงินเดือนของพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร ความคิดเห็นของผู้ศึกษาที่คุ้นเคยกับองค์กรการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง ระดับการศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาตรีพบว่ามีความภาคภูมิใจในการที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมากที่สุด ตามความเห็นของผู้ศึกษายกตัวอย่างจากหน่วยงานของผู้ศึกษา และหน่วยงานอื่นที่เข้าร่วมงาน จะพบว่าระดับการศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาตรีจะมีความภาคภูมิใจในองค์กรมากกว่าปริญญาตรีขึ้นไป เนื่องจากระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไปจะมีโอกาสในการเลือกงาน และย้ายงานมากกว่า

เกิดข้อเปรียบเทียบระหว่างองค์กรมากกว่า ทั้งด้านชื่อเสียง สวัสดิการ หรือการเติบโตขององค์กร ทำให้ความภาคภูมิใจในการที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรลดลงไป

ตำแหน่งงาน พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านการยอมรับในค่านิยม นโยบาย และเป้าหมายขององค์กร และด้านความภาคภูมิใจในการที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร แตกต่างกัน และด้านความตั้งใจทุ่มเทความสามารถในการทำงานเพื่อองค์กร พบว่ามีความเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณวิไล ศรีปัญญาวิชญ์ (2552) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร : กรณีศึกษา ธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) สายปฏิบัติการและบริการที่ปฏิบัติงานที่สำนักงานใหญ่ ผลการศึกษาพบว่าพนักงานธนาคารทหารไทยที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึกปรารถนาที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรแตกต่างกัน ความคิดเห็นของผู้ศึกษาที่คุ้นเคยกับองค์กรการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง ตำแหน่งช่าง จะมีความภาคภูมิใจในการที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมากที่สุด ตามความเห็นของผู้ศึกษา ยกตัวอย่างจากหน่วยงานของผู้ศึกษา และหน่วยงานอื่นที่ได้ร่วมงาน จะพบว่าระดับการศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาตรีพนักงานส่วนใหญ่จะอยู่ในตำแหน่งช่าง ซึ่งความเห็นจะสอดคล้องกับปัจจัยตำแหน่งงาน

อายุงาน พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง ที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการยอมรับในค่านิยม นโยบาย และเป้าหมายขององค์กร และด้านความภาคภูมิใจในการที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร แตกต่างกัน และด้านความตั้งใจทุ่มเทความสามารถในการทำงานเพื่อองค์กรนั้นพบว่ามีความเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญกิตติ์ จันทรศรมี (2557) ศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่ม เจเนอเรชันวาย กรณีศึกษา พนักงานภายใต้ธุรกิจค้าผลิตภัณฑ์อาหารในประเทศ บริษัท ซีพีเอฟ เทรคดิง จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระหว่างกลุ่มที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายขององค์กร การป้องกันรักษาชื่อเสียงและภาพลักษณ์ขององค์กร ความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความทุ่มเทความสามารถในการปฏิบัติงานแก่องค์กรด้วยความเต็มใจ และความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรต่อไปพบว่า มีเพียงพนักงานกลุ่มมีระยะเวลาการปฏิบัติงานไม่เกิน 3 ปี และระหว่าง 6-8 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนระยะเวลาการปฏิบัติงานช่วงอื่น มีระดับความผูกพันต่อ

องค์กรไม่แตกต่างกัน ความคิดเห็นของผู้ศึกษา ที่คุ้นเคยกับองค์การการไฟฟ้าผลิตแห่งประเทศไทย สายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง ในด้านความภาคภูมิใจในการที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนั้น ผู้ที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี จะมีความภาคภูมิใจในการที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมากเนื่องจากในอดีตการไฟฟ้าผลิตแห่งประเทศไทยเป็นองค์กรใหญ่ และมีชื่อเสียงในประเทศ สวัสดิการ และค่าตอบแทนดีการที่ได้เข้าทำงานที่การไฟฟ้าผลิตแห่งประเทศไทยจึงเป็นที่ภูมิใจ ซึ่งต่างจากปัจจุบันที่พนักงานรุ่นใหม่สวัสดิการ และค่าตอบแทน และชื่อเสียง จะไม่ดีเหมือนในอดีต เมื่อเปรียบเทียบกับองค์กร หรือ หน่วยงานเอกชนขนาดใหญ่อื่นๆ สอดคล้องกับปัจจัยด้านอายุ

จากการศึกษาวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าผลิตแห่งประเทศไทย สายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง มีค่าความสัมพันธ์กันมากที่สุด เป็นไปตามความคิดเห็นของผู้ศึกษาก่อนที่จะมีการศึกษา เนื่องจากวัฒนธรรมองค์กรของการไฟฟ้าผลิตแห่งประเทศไทย ถือว่าเป็นจุดแข็งที่ทำให้พนักงานรู้สึกผูกพันกับองค์กร เช่น บรรยากาศในการปฏิบัติงาน การไฟฟ้าผลิตแห่งประเทศไทย มีวัฒนธรรมองค์กรในการทำงานเป็นกลุ่ม ทุกคนสามารถทำงานแทนกันได้ การทำงานจะเป็นลักษณะถ้อยทีถ้อยอาศัย เป็นลักษณะขอให้ช่วย มากกว่าสั่งการ และมีการให้ความสำคัญกับบุคลากร การให้เกียรติกัน อีกด้านที่เป็นจุดแข็งก็คือความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา วัฒนธรรมองค์กรการไฟฟ้าผลิตแห่งประเทศไทย มีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นแบบพี่น้อง เคารพผู้อาวุโส พนักงานส่วนใหญ่เรียกแทนตัวว่า พี่ น้อง ไม่ว่าจะกับผู้บังคับบัญชา หรือผู้ใต้บังคับบัญชา สิ่งที่ผู้ศึกษาเห็นและรู้คิดว่าหาองค์กรใดเหมือน ได้ยาก ยกตัวอย่างคือ ผู้ที่มีตำแหน่งน้อยกว่า แต่ถ้าอายุมากกว่า โคนมากจะเป็นผู้ออกค่าอาหาร หรือเลี้ยงขนมผู้ที่อายุน้อยกว่าโดยไม่คำนึงถึงตำแหน่ง ซึ่งเหมือนกับญาติพี่น้อง มากกว่าจะคำนึงถึง ตำแหน่งหน้าที่การงาน แต่ปัจจุบันเนื่องจากนโยบายในการทำงานเปลี่ยนไป ผู้บังคับบัญชามีการใช้อำนาจ เพื่อให้ผลการทำงานเป็นไปตามตัวชี้วัด ซึ่งก็เป็นเรื่องที่ดี แต่ถ้าหากใช้ไม่เหมาะสม ยึดมั่นในตำแหน่งมากเกินไป จะทำให้วัฒนธรรมองค์กรที่ควรดำรงไว้ ที่เป็นจุดแข็งที่สุดเหล่านี้หายไปจากองค์กร เพราะถ้าหากจะเปรียบเทียบองค์การการไฟฟ้าผลิตแห่งประเทศไทย กับองค์กรขนาดใหญ่อื่นๆ ปัจจุบัน สวัสดิการ ค่าจ้าง ความเติบโตขององค์กร ชื่อเสียง จะไม่ดีเหมือนในอดีต สิ่งที่ถือว่าเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่จะมัดใจให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร พร้อมเผชิญกับการปรับเปลี่ยนองค์กรในปัจจุบันก็ต้องดำรงไว้ และเร่งสร้างเสริมปัจจัยด้านอื่นๆ ที่ยังต้องปรับปรุง เพื่อให้เกิดความผูกพันอย่างยั่งยืนในอนาคตและนำไปสู่การเป็นองค์กรชั้นนำอย่างต่อเนื่อง

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะจากการศึกษาคั้งนี้

จากผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยสาขางานรองผู้ว่าการระบบส่ง โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความตั้งใจทุ่มเทความสามารถในการทำงานเพื่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความภาคภูมิใจในการที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และด้านการยอมรับในค่านิยม นโยบาย และเป้าหมายขององค์กร มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด และเมื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยสาขางานรองผู้ว่าการระบบส่งที่มี เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน จึงมีข้อเสนอแนะสำหรับผลที่ได้จากการศึกษา เพื่อให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ดังนี้

3.1.1 ด้านการยอมรับในค่านิยม นโยบาย และเป้าหมายขององค์กร ผู้บริหารระดับสูงต้องเข้าถึงผู้ปฏิบัติงานทุกระดับชั้น เพื่อสื่อสารนโยบาย และเป้าหมายขององค์กรให้ผู้ปฏิบัติงานรับทราบและเข้าใจอย่างทั่วถึง อีกทั้งผู้บริหารทุกระดับต้องปฏิบัติตนและมีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างในการทำงานที่ดีให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความสำคัญต่อพนักงานทุกระดับในการทำงานร่วมกัน

3.1.2 ด้านความภาคภูมิใจในการที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ปลูกฝังค่านิยม วัฒนธรรมและพฤติกรรมที่ดีให้แก่พนักงาน เพื่อให้แสดงออกถึงพฤติกรรมและภาพลักษณ์ที่ดีแก่องค์กร รวมไปถึงให้พนักงานทุกคนตระหนักถึงผลกระทบของการดำเนินงานต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กร

3.1.3 ด้านความตั้งใจทุ่มเทความสามารถในการทำงานเพื่อองค์กร มีการทบทวนค่าตอบแทนและสวัสดิการของพนักงานให้มีความเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน ให้การสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามเป้าหมาย

3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาคั้งต่อไป

3.2.1 ควรทำการศึกษาเชิงคุณภาพด้วยการใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้บริหารขององค์กร เพื่อแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันในองค์กรมากขึ้น

3.2.2 ควรทำการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กับสาขางานรองผู้ว่าการอื่นๆ ในการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เพื่อหาแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. (2562). *ข้อมูล เกี่ยวกับ กฟผ.* สืบค้นวันที่ 25 ตุลาคม 2562 จาก https://www.egat.co.th/index.php?option=com_content&view=article&id=140&Itemid=178.
- การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. *รายงานผลการสำรวจความผูกพันของพนักงานต่อ กฟผ.* สืบค้นวันที่ 25 กันยายน 2562 จาก <https://www.egat.co.th/images/events/326-ITA62/O26/>.
- กุลชยา เต็มชวาลา. (2548). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).* สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- กองสวัสดิการแรงงาน. *คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life).* *อนุสารแรงงาน*, 11(4), 18-19.
- ชมพูช สุบรรณรักษ์. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวง (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).* มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, กรุงเทพมหานคร.
- ชุตีรัตน์ ชมภู์รัตน์. (2552). *ความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท แอบบีเคเรสท์ (ประเทศไทย) จำกัด (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).* มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- ณัชชา ะรัตรัมย์. (2559). *ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดบุรีรัมย์ (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).* มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- ทวิช อุสม่า. (2560). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ทวีฟาร์ม จำกัด อำเภอละงู จังหวัดสตูล (สารนิพนธ์ปริญญาธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).* มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.
- ทิพวรรณ ศิริคุณ. (2542). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณี บริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).* มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- นงลักษณ์ ไชยเสโน. (2553). *ความผูกพันขององค์กรต่อพนักงาน.* สืบค้นเมื่อ 31 ตุลาคม 2562 จาก <http://www.pmat.or.th>.

- เบญจมาภรณ์ นวลิมป์. (2546). *ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร: กรณีศึกษา ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สาขาสมุทรสงคราม และสาขาสมุทรสาคร* (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพมหานคร.
- ปัจเจก ทัพพรหม. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด [มหาชน]* (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- ปรีชาติ บัวเป็ง. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท ไคกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด)* (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- ปิยณัฐ บุรณวัฒน์. (2558). *ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โรงเรียนเทพศิรินทร์* (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- พรรัตน์ ทองมี. (2559). *ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โรงเรียนเทศบาลวัดมเหยงคณ์* (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- พสุ เตชะรินทร์. (2554). *เส้นทางจากกลยุทธ์สู่การปฏิบัติด้วย Balanced Scorecard และ Key Performance Indicator*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิชญากุล ศิริปัญญา. (2545). *ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค: กรณีศึกษา พนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือ* (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- ภรณ์ มหานนท์. (2559). *การประเมินประสิทธิผลขององค์การ*. กรุงเทพฯ: ไอเดียเนสโตร์.
- ภัสสนิชา คล้ายสมาน. (2551). *ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และทัศนคติของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย* (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- โสมย์สิริ มุลทองทิพย์. (2556). *ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอกำมะกา* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพมหานคร.

- ศุภวุฒิ กาพสุวรรณ, ปราณิ ทองคำ และค้วน ขาวหนู. (2545). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลในจังหวัดปัตตานี. *วารสารสงขลานครินทร์ ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, 77.
- อรรพรรณ แก้วเพชร. (2557). ความผูกพันองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดยะลา (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to organization. *Journal of Occupational Psychology*, 1-18.
- Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*, 533-546.
- Gubman, L. E. (2003). *Increasing and Measuring Engagement*. สืบค้นเมื่อ 31 ตุลาคม 2562 จาก http://www.gubmanconsulting.com/writing_increasing.html.
- Herzberg, F., Mausner, B.S., & Smyderman, B. (1959). *The motivation to work*. New York: John Willey.
- Hrebiniak, L.G., & Alutto, J.A. (1972). Personal and resole-related factors in the development of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 555-573.
- Marsh, R.M., & Mannari, H. (1977). Organizational commitment and turnover: A prediction study. *Administrative Science Quarterly*, 57-75.
- Mowday, R.T. (1982). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 27-47.
- Porter, L.W. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 603.
- Shelon, M.E. (1971). Investments and involvements as mechanism producing commitment to the organization. *Administrative Science Quarterly*, 143-150.
- Steers, R.M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 46-56.
- Walton, R.E. (1978). Quality of Working Life: What is it?. *Sloan Management Review*, 15, 11-21.



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สืบราชสันตติวงศ์

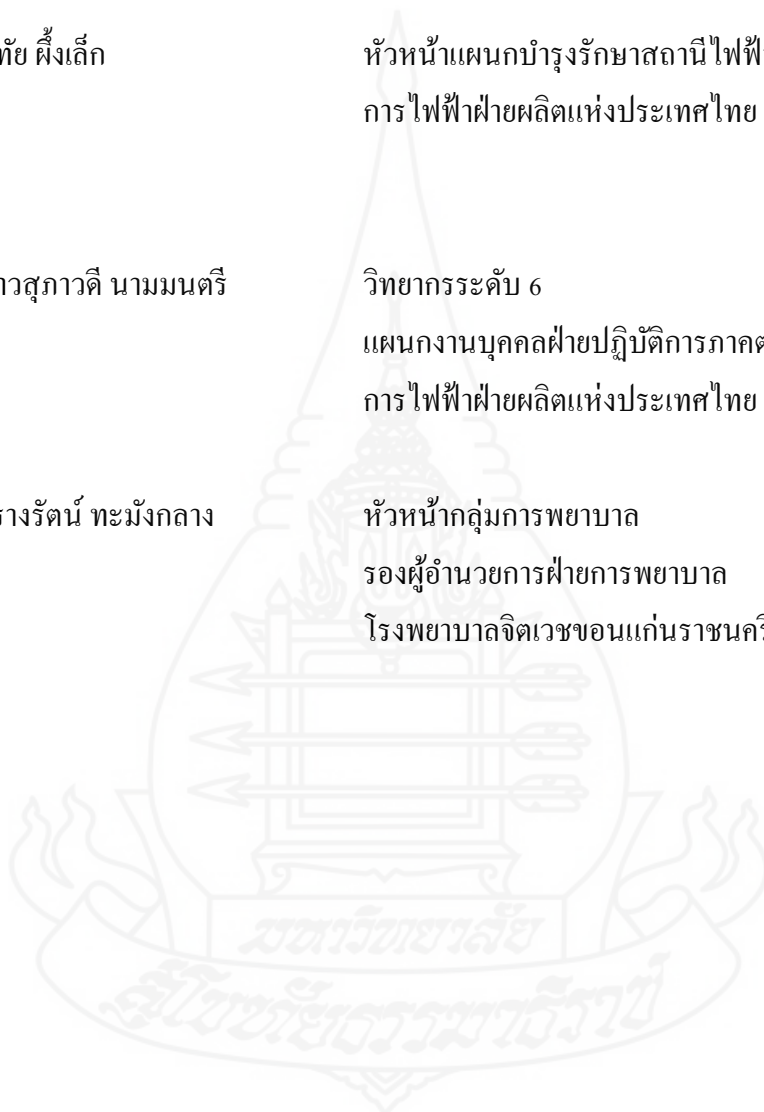
ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม



รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม

รายชื่อ	ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน
1. นายอุทัย ผึ้งเล็ก	หัวหน้าแผนกบำรุงรักษาสถานีไฟฟ้าแรงสูง 4 การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย
2. นางสาวสุภาวดี นามมนตรี	วิทยากรระดับ 6 แผนกงานบุคคลฝ่ายปฏิบัติการภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย
2. นางวรางรัตน์ ทะมั่งกลาง	หัวหน้ากลุ่มการพยาบาล รองผู้อำนวยการฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลจิตเวชขอนแก่นราชนครินทร์





ภาคผนวก ข

การทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

การทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน จำนวน 8 ข้อ

ข้อ	ข้อความ	ประมาณค่าความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ				
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	ค่า IOC	การ พิจารณา
ด้านการเลื่อนตำแหน่ง/ระดับ/ขั้น ที่สูงขึ้น						
1	ท่านได้รับความเป็นธรรมในการเลื่อนตำแหน่ง/ ระดับ/ขั้น ของหน่วยงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2	ท่านพอใจกับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง/ระดับ/ขั้น ของหน่วยงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3	ท่านได้รับการประเมินความรู้ความสามารถ อย่างเหมาะสมและยุติธรรม เพื่อเลื่อนสู่ตำแหน่ง/ ระดับ/ขั้น ที่สูงขึ้น	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ด้านการได้รับการศึกษาต่อ/ฝึกอบรม/สัมมนา/ดูงาน						
4	ท่านได้รับโอกาสในการอบรม ดูงาน สัมมนา อย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
5	ท่านได้รับการสนับสนุนอย่างเต็มที่จากหน่วยงาน ในการอบรม/สัมมนา/ดูงาน เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา						
6	ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา ให้ทำงานที่สำคัญๆ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
7	ท่านได้รับอิสระในการตัดสินใจต่อการเลือกวิธีการ ทำงานตามขอบเขตความรับผิดชอบ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
8	ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงได้ดี	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ส่วนที่ 3 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน จำนวน 12 ข้อ

ข้อ	ข้อความ	ประมาณค่าความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ				
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	ค่า IOC	การ พิจารณา
ด้านบรรยากาศในการปฏิบัติงาน						
1	หน่วยงานของท่านมีการแบ่งหน้าที่การทำงาน อย่างเป็นระบบ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2	ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจต่อภาระงาน ที่ได้รับมอบหมาย	0	1	1	0.67	ใช้ได้
3	ท่านมีเครื่องมือและอุปกรณ์ที่อำนวยความสะดวก ต่อการทำงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4	ท่านทำงานในสถานที่ที่มีสภาพแวดล้อมดีและ ปลอดภัยในการทำงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา						
5	ท่านได้รับคำแนะนำ คำปรึกษา จากผู้บังคับบัญชา เป็นอย่างดี เมื่อพบปัญหาในการทำงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
6	ท่านได้รับความเอาใจใส่ต่อความคิดและความรู้สึก ของท่านจากผู้บังคับบัญชา	1	1	1	1.00	ใช้ได้
7	ท่านได้รับการสื่อสารจากผู้บังคับบัญชา อย่างเปิดกว้างและตรงไปตรงมา	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน						
8	ท่านมีความรัก ความสามัคคี ความสัมพันธ์ที่ดี กับเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
9	ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานอย่างดี ไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว	1	1	1	1.00	ใช้ได้
10	ท่านได้รับการแบ่งปันความรู้และวิธีการทำงาน ที่มีประสิทธิภาพจากเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับผู้ใต้บังคับบัญชา						
11	ท่านเป็นที่รักและเคารพของผู้ใต้บังคับบัญชา	1	1	1	1.00	ใช้ได้
12	ท่านเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามา ขอคำแนะนำ ปรึกษา อยู่เสมอ	1	1	0	0.67	ใช้ได้

ส่วนที่ 4 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำนวน 15 ข้อ

ข้อ	ข้อความ	ประมาณค่าความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ				
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	ค่า IOC	การ พิจารณา
ด้านการยอมรับในค่านิยม นโยบาย และเป้าหมายขององค์กร						
1	ท่านยอมรับในค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรของ กฟผ.	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2	ท่านประพฤติปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมองค์กรด้วยความเต็มใจ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3	ท่านได้รับการสื่อสารเกี่ยวกับนโยบายบริหารงานขององค์กรอย่างชัดเจน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4	ท่านยอมรับวิธีการทำงานขององค์กร และสามารถปฏิบัติตน ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
5	ท่านยินดีและพร้อมปรับตัวไปกับการเปลี่ยนแปลงของ กฟผ.	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ด้านความภาคภูมิใจในการที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร						
6	ท่านภูมิใจที่ได้เป็นพนักงานของ กฟผ.	1	1	1	1.00	ใช้ได้
7	ท่านไม่ลังเลที่จะบอกผู้อื่นถึงสิ่งดีๆ เกี่ยวกับการทำงานที่ กฟผ.	1	1	1	1.00	ใช้ได้
8	ท่านคิดว่า กฟผ.เป็นองค์กรที่มั่นคงและได้รับการยอมรับในประเทศไทย	1	1	1	1.00	ใช้ได้
9	ท่านไม่เคยคิดลาออกจาก กฟผ. เพื่อไปทำงานที่อื่น	1	1	1	1.00	ใช้ได้
10	ท่านรู้สึกรักและผูกพันกับ กฟผ. มากขึ้นตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	ประมาณค่าความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ				
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	ค่า IOC	การ พิจารณา
ด้านความตั้งใจทุ่มเทความสามารถในการทำงานเพื่อองค์กร						
11	ท่านทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อผลการดำเนินงานที่ดี ขององค์กร	1	1	1	1.00	ใช้ได้
12	ท่านยินดีทำงานล่วงเวลา เพื่อให้งานเสร็จ ไปตามเวลาที่กำหนด	1	1	1	1.00	ใช้ได้
13	ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ทั้งงานที่อยู่ในความ รับผิดชอบโดยตรง และนอกเหนือความรับผิดชอบ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
14	ท่านยินดีและพร้อมเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนา ตนเอง เพิ่มทักษะ และประสิทธิภาพในการทำงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
15	ท่านพร้อมรับและแก้ไขความผิดพลาด หากเกิดข้อบกพร่อง ในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้





ภาคผนวก ค

แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มสายงาน รองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การศึกษานี้อยู่ระหว่างการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งท่านเป็นผู้ที่ได้รับคัดเลือกเข้ามาเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม ข้อมูลในการศึกษานี้อาจถูกตีพิมพ์ในวารสารทางการศึกษา ผู้ศึกษาจะนำผลการศึกษา ไปใช้ในการพัฒนาและเป็นแนวทางส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในองค์กรต่อไป ดังนั้น จึงขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามให้ตรงกับความเป็นจริงและตรงกับความรู้สึกรของท่านมากที่สุด เวลาที่ใช้ในการตอบแบบสอบถามประมาณ 15 นาที ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาและรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้จะถูกเก็บเป็นความลับและไม่มีผลกระทบในแง่ลบแก่ท่านผู้ให้ข้อมูลแต่ประการใด จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านได้ให้คำตอบในแบบสอบถามฉบับนี้ด้วยความจริงทุกประการ

แบบสอบถามมีทั้งหมด 5 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน จำนวน 8 ข้อ

ส่วนที่ 3 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน จำนวน 12 ข้อ

ส่วนที่ 4 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำนวน 15 ข้อ

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะอื่นๆ ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ศึกษาขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ได้สละเวลาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามชุดนี้ อันจะทำให้การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ได้ผลที่สมบูรณ์และสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1.1 เพศ

ชาย หญิง

1.2 อายุ

20 – 30 ปี 31 – 40 ปี 41 – 50 ปี 51 ปีขึ้นไป

1.3 สถานภาพ

โสด สมรส หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

1.4 ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า สูงกว่าปริญญาตรี

1.5 ตำแหน่งงาน

วิศวกร วิทยากร ช่าง
 พนักงานวิชาชีพ ชำนาญการ อื่นๆ(โปรดระบุ)

1.6 อายุงาน

ต่ำกว่า 5 ปี 5 – 10 ปี 10 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน จำนวน 8 ข้อ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

- กำหนดให้
- 5 หมายถึง มากที่สุด
 - 4 หมายถึง มาก
 - 3 หมายถึง ปานกลาง
 - 2 หมายถึง น้อย
 - 1 หมายถึง น้อยที่สุด

ปัจจัยด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านการเลื่อนตำแหน่ง/ระดับ/ขั้น ที่สูงขึ้น					
1. ท่านได้รับความเป็นธรรมในการเลื่อนตำแหน่ง/ระดับ/ขั้น ของหน่วยงาน					
2. ท่านพอใจกับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง/ระดับ/ขั้น ของหน่วยงาน					
3. ท่านได้รับการประเมินความรู้ความสามารถอย่างเหมาะสมและยุติธรรม เพื่อเลื่อนสู่ตำแหน่ง/ระดับ/ขั้น ที่สูงขึ้น					
ด้านการได้รับการศึกษาต่อ/ฝึกอบรม/สัมมนา/ดูงาน					
4. ท่านได้รับโอกาสในการอบรม ดูงาน สัมมนา อย่างสม่ำเสมอ					
5. ท่านได้รับการสนับสนุนอย่างเต็มที่จากหน่วยงาน ในการอบรม/สัมมนา/ดูงาน เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ					
ด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา					
6. ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้ทำงานที่สำคัญๆ					
7. ท่านได้รับอิสระในการตัดสินใจต่อการเลือกวิธีการทำงาน ตามขอบเขตความรับผิดชอบ					
8. ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงได้ดี					

ส่วนที่ 3 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน จำนวน 12 ข้อ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

- กำหนดให้
- 5 หมายถึง มากที่สุด
 - 4 หมายถึง มาก
 - 3 หมายถึง ปานกลาง
 - 2 หมายถึง น้อย
 - 1 หมายถึง น้อยที่สุด

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านบรรยากาศในการปฏิบัติงาน					
1. หน่วยงานของท่านมีการแบ่งหน้าที่การทำงานอย่างเป็นระบบ					
2. ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจต่อภาระงานที่ได้รับมอบหมาย					
3. ท่านมีเครื่องมือและอุปกรณ์ที่อำนวยความสะดวกต่อการทำงาน					
4. ท่านทำงานในสถานที่ที่มีสภาพแวดล้อมดีและปลอดภัยในการทำงาน					
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา					
5. ท่านได้รับคำแนะนำ คำปรึกษา จากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี เมื่อพบปัญหาในการทำงาน					
6. ท่านได้รับความเอาใจใส่ต่อความคิดและความรู้สึกของท่านจากผู้บังคับบัญชา					
7. ท่านได้รับการสื่อสารจากผู้บังคับบัญชาอย่างเปิดกว้างและตรงไปตรงมา					
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน					
8. ท่านมีความรัก ความสามัคคี ความสัมพันธ์ที่ดี กับเพื่อนร่วมงาน					
9. ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานอย่างดี ไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว					
10. ท่านได้รับการแบ่งปันความรู้และวิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพจากเพื่อนร่วมงาน					
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับผู้ใต้บังคับบัญชา					
11. ท่านเป็นที่รักและเคารพของผู้ใต้บังคับบัญชา					
12. ท่านเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามาขอคำแนะนำ ปรึกษา อยู่เสมอ					

ส่วนที่ 4 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำนวน 15 ข้อ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

- กำหนดให้**
- 5 หมายถึง มากที่สุด
 - 4 หมายถึง มาก
 - 3 หมายถึง ปานกลาง
 - 2 หมายถึง น้อย
 - 1 หมายถึง น้อยที่สุด

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านการยอมรับในค่านิยม นโยบาย และเป้าหมายขององค์กร					
1. ท่านยอมรับในค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ของ กฟผ.					
2. ท่านประพฤติปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมองค์กรด้วยความเต็มใจ					
3. ท่านได้รับการสื่อสารเกี่ยวกับนโยบายบริหารงานขององค์กรอย่างชัดเจน					
4. ท่านยอมรับวิธีการทำงานขององค์กร และสามารถปฏิบัติตนให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน					
5. ท่านยินดีและพร้อมปรับตัวไปกับการเปลี่ยนแปลงของ กฟผ.					
ด้านความภาคภูมิใจในการที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร					
6. ท่านภูมิใจที่ได้เป็นพนักงานของ กฟผ.					
7. ท่านไม่ลังเลที่จะบอกผู้อื่นถึงสิ่งดีๆ เกี่ยวกับการทำงานที่ กฟผ.					
8. ท่านคิดว่า กฟผ.เป็นองค์กรที่มั่นคงและได้รับการยอมรับในประเทศไทย					
9. ท่านไม่เคยคิดลาออกจาก กฟผ. เพื่อไปทำงานที่อื่น					
10. ท่านรู้สึกรักและผูกพันกับ กฟผ. มากขึ้นตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน					

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นายสุภวิชญ์ ทะมั่งกลาง
วัน เดือน ปีเกิด	1 เมษายน 2529
สถานที่เกิด	จังหวัดขอนแก่น
ประวัติการศึกษา	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2550
สถานที่ทำงาน	แผนกบำรุงรักษาสถานีไฟฟ้าแรงสูง 4 กองบำรุงรักษาสถานีไฟฟ้าแรงสูง ฝ่ายปฏิบัติการเขตนครหลวง สายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง
ตำแหน่งงาน	วิศวกรระดับ 7

