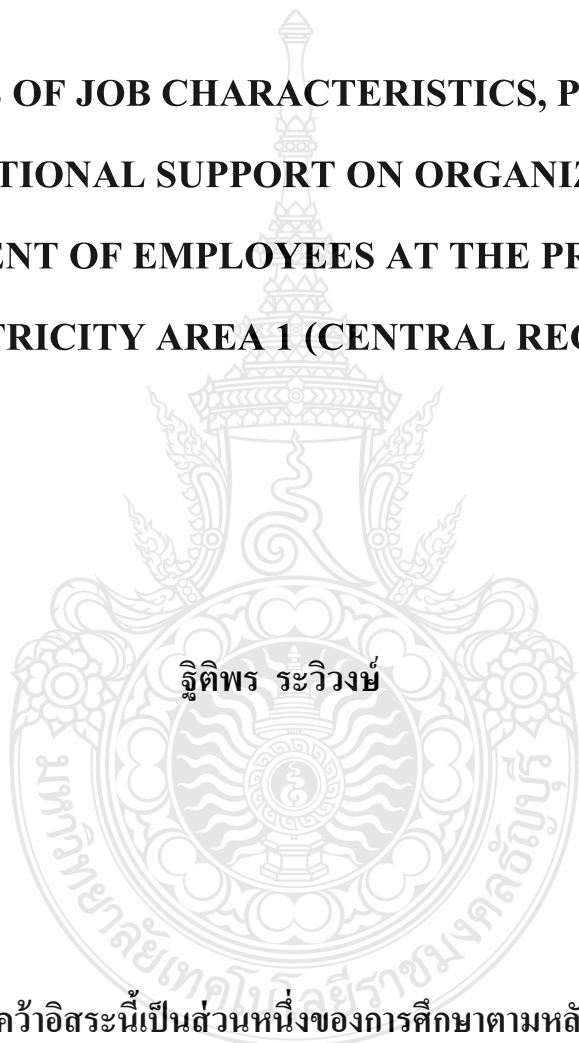


อิทธิพลของคุณลักษณะของงานและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร
ที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
เขต 1 (ภาคกลาง)

INFLUENCE OF JOB CHARACTERISTICS, PERCEIVED
ORGANIZATIONAL SUPPORT ON ORGANIZATIONAL
COMMITMENT OF EMPLOYEES AT THE PROVINCIAL
ELECTRICITY AREA 1 (CENTRAL REGION)



ฐิติพร ระวิวงษ์

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2559

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

อิทธิพลของคุณลักษณะของงานและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร
ที่มีผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

เขต 1 (ภาคกลาง)



ฐิติพร ระวิวงษ์

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2559

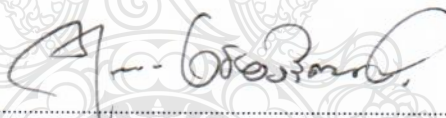
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ อิทธิพลคุณลักษณะของงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อ
ความผูกพันองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง)
Influence of Job Characteristics, Perceived Organizational Support on
Organizational Commitment of Employees at the Provincial Electricity
Authority Area 1 (Central Region)

ชื่อ - นามสกุล นางสาวฐิติพร ระวิวงษ์
วิชาเอก การจัดการทั่วไป
อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ดวงพร พุทธวงศ์, ปร.ด.
ปีการศึกษา 2559


คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ


..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์รัชดา มิตรสมหวัง, Ph.D.)


..... กรรมการ
(อาจารย์กฤษดา เขียววัฒนสุข, D.B.A.)


..... กรรมการ
(อาจารย์ดวงพร พุทธวงศ์, ปร.ด.)

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติการค้นคว้าอิสระฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต


..... คณบดีคณะบริหารธุรกิจ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์นำถรพี ชัยมงคล, ปร.ด.)

วันที่ 5 เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2560

| | |
|-----------------------|--|
| หัวข้อการค้นคว้าอิสระ | อิทธิพลคุณลักษณะของงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) |
| ชื่อ-นามสกุล | นางสาวฐิติพร ระวีวงษ์ |
| วิชาเอก | การจัดการทั่วไป |
| อาจารย์ที่ปรึกษา | อาจารย์ดวงพร พุทธวงศ์, ปร.ด. |
| ปีการศึกษา | 2559 |

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาทิศทางความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และความผูกพันองค์การการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณลักษณะของงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ที่มีต่อความผูกพันองค์การของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง)

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้ คือ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จำนวน 400 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษา พบว่า 1) คุณลักษณะของงานมีอิทธิพลเชิงบวกกับความผูกพันองค์การของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ 2) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกกับความผูกพันองค์การของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ 3) คุณลักษณะของงานของพนักงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันองค์การของพนักงานในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง 4) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันองค์การของพนักงานในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ผลการศึกษาสามารถใช้เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารใช้ในการเสริมสร้างคุณลักษณะของงานและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรให้กับพนักงานเพื่อให้พนักงานความผูกพันองค์การ

คำสำคัญ: คุณลักษณะของงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความผูกพันองค์การ

| | |
|----------------------------------|--|
| Independent Study Title | Influence of Job Characteristics, Perceived Organizational Support on Organizational Commitment of Employees at the Provincial Electricity Authority Area 1 (Central Region) |
| Name-Surname | Miss Thitiporn Ravivong |
| Major Subject | General Management |
| Independent Study Advisor | Miss Duangporn Puttawong, Ph.D. |
| Academic Year | 2016 |

ABSTRACT

The purposes of this study were to identify 1) the relationships between job characteristics, perceived organizational support, and organizational commitment of employees at the Provincial Electricity Authority Area 1 (Central Region), and 2) the influence of job characteristics, perceived organizational support on organizational commitment of employees at the Provincial Electricity Authority Area 1 (Central Region).

The samples were 400 employees at the Provincial Electricity Authority Area 1 (Central Region). Data collection used in this research was questionnaire. The statistics for data analysis were percentage, mean, standard deviation, One-way ANOVA, and Pearson Product-Moment Coefficient Correlation, and the statistics used for hypotheses testing was Multiple Linear Regression Analysis.

The results revealed that: 1) job characteristics had a significantly positive influence on organizational commitment of employees; 2) perceived organizational support had a significantly positive influence on organizational commitment of employees; 3) job characteristics had a positive relationship with overall organizational commitment of employees at a moderate level; and 4) perceived organizational support had a positive relationship with overall organizational commitment of employees at a moderate level. Those results would be guidelines for the executive to improve employees' job characteristics and perceived organizational support in order to make employees feel committed to the organization.

Keywords: job characteristics, perceived organizational support, organizational commitment

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจาก ดร.ดวงพร พุทธิวงศ์ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่กรุณาสละเวลาให้คำปรึกษา แนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วนด้วยดีเสมอมา จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผศ.ดร.รัชดา มิตรสมหวัง ประธานกรรมการในการสอบ และ ดร.ถนอมพงษ์ พานิช กรรมการในการสอบ ที่กรุณาให้คำแนะนำและตรวจสอบแก้ไขข้อเสนอนะในการปรับปรุงงานวิจัยจนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณ คุณสมเจตน์ เพ็ชรน้อย รองผู้จัดการ (บริการลูกค้า) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัด นคร.กฤษดา เขียววัฒนสุข ดร.ปิยพัตร บุระวัฒน์ อาจารย์ประจำสาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่ได้ให้คำแนะนำในการตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ขอกราบขอบพระคุณ คุณเขียรยง ช. คำพัฒนา คุณอรุณี สุทธิเสริม สำหรับคำแนะนำที่ดี มีประโยชน์ และให้ความช่วยเหลือผู้ศึกษาด้วยดีเสมอมา

ท้ายสุดนี้ ประโยชน์และคุณค่าที่ได้รับจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ขอบูชาแก่ คุณบิดา มารดา ที่เป็นแรงผลักดันที่ยิ่งใหญ่ และเป็นกำลังใจที่สำคัญทำให้บรรลุผลสำเร็จ ตลอดจนคณาจารย์ทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้อันเกิดประโยชน์สูงสุด รวมถึงเพื่อน ๆ ทุกคนที่คอยให้คำปรึกษา จนเกิดผลสำเร็จในการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ ผู้ศึกษามีความซาบซึ้งเป็นอย่างมากจึงขอกราบขอบพระคุณ มา ณ โอกาสนี้ด้วย

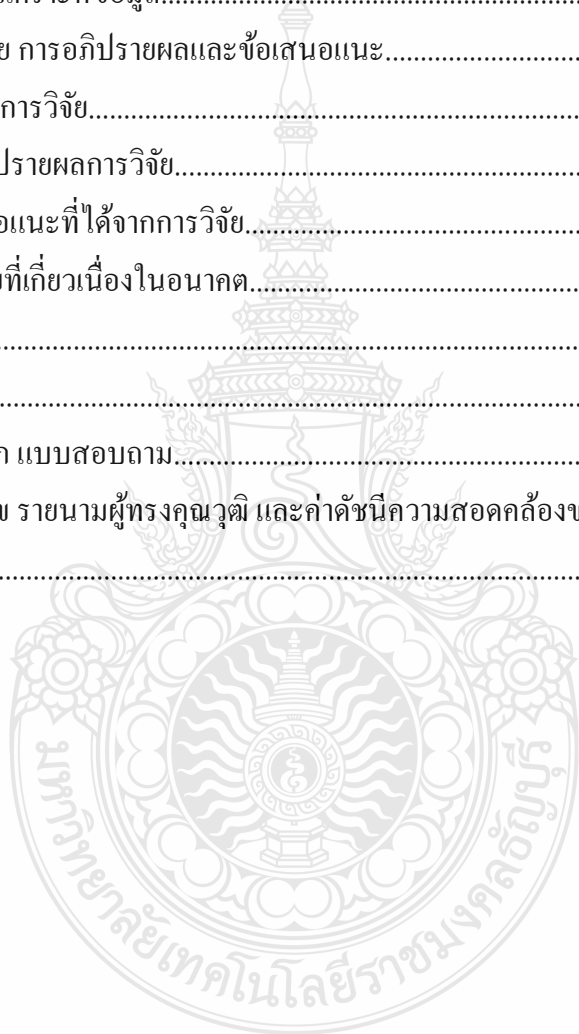
ฐิติพร ระวิวงษ์

สารบัญ

| | หน้า |
|---|------|
| บทคัดย่อภาษาไทย..... | (3) |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ..... | (4) |
| กิตติกรรมประกาศ..... | (5) |
| สารบัญ..... | (6) |
| สารบัญตาราง..... | (8) |
| สารบัญภาพ..... | (14) |
| บทที่ 1 บทนำ..... | 15 |
| 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... | 15 |
| 1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย..... | 17 |
| 1.3 สมมุติฐานการวิจัย..... | 17 |
| 1.4 ขอบเขตของการวิจัย..... | 17 |
| 1.5 คำจำกัดความในการวิจัย..... | 18 |
| 1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย..... | 21 |
| 1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ..... | 22 |
| บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 23 |
| 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะงาน..... | 23 |
| 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร..... | 25 |
| 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร..... | 29 |
| 2.5 ประวัติการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค..... | 43 |
| 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 45 |
| บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย..... | 53 |
| 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... | 53 |
| 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... | 55 |
| 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล..... | 59 |
| 3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 59 |

สารบัญ (ต่อ)

| | หน้า |
|---|------|
| บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์..... | 62 |
| 4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 63 |
| 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 63 |
| บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ..... | 113 |
| 5.1 สรุปผลการวิจัย..... | 114 |
| 5.2 การอภิปรายผลการวิจัย..... | 116 |
| 5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย..... | 122 |
| 5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต..... | 124 |
| บรรณานุกรม..... | 125 |
| ภาคผนวก..... | 134 |
| ภาคผนวก ก แบบสอบถาม..... | 135 |
| ภาคผนวก ข รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ และคำดัชนีความสอดคล้องของข้อความ..... | 145 |
| ประวัติผู้เขียน..... | 155 |



สารบัญตาราง

| | | หน้า |
|----------|--|------|
| ตารางที่ | 3.1 แสดงจำนวนพนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) แบ่งตามระดับ..... | 55 |
| ตารางที่ | 4.1 แสดงจำนวนความถี่และร้อยละข้อมูลส่วนบุคคล | 64 |
| ตารางที่ | 4.2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณลักษณะงานของพนักงาน ด้านความหลากหลายทางทักษะ..... | 66 |
| ตารางที่ | 4.3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณลักษณะงานของพนักงาน ด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน..... | 67 |
| ตารางที่ | 4.4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณลักษณะงานของพนักงาน ด้านความสำคัญของงาน..... | 68 |
| ตารางที่ | 4.5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณลักษณะงานของพนักงาน ด้านความมีอิสระของงาน..... | 69 |
| ตารางที่ | 4.6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณลักษณะงานของพนักงาน ด้านผลย้อนกลับของงาน..... | 70 |
| ตารางที่ | 4.7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณลักษณะงานของพนักงาน ในภาพรวมแต่ละด้าน รวม 5 ด้าน..... | 71 |
| ตารางที่ | 4.8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านผลตอบแทน..... | 72 |
| ตารางที่ | 4.9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านความรู้ในการทำงานและโอกาสก้าวหน้า..... | 73 |
| ตารางที่ | 4.10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านความมั่นคงในการทำงาน..... | 74 |
| ตารางที่ | 4.11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านจิตอาารมณ์..... | 75 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

| | | หน้า |
|----------|---|------|
| ตารางที่ | 4.12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านการปฏิบัติ..... | 76 |
| ตารางที่ | 4.13 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ในภาพรวมแต่ละด้าน รวม 5 ด้าน..... | 77 |
| ตารางที่ | 4.14 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันองค์การของพนักงาน ด้านความต่อเนื่อง..... | 78 |
| ตารางที่ | 4.15 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันองค์การของพนักงาน ด้านความรู้สึก..... | 79 |
| ตารางที่ | 4.16 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันองค์การของพนักงาน ด้านบรรทัดฐาน..... | 80 |
| ตารางที่ | 4.17 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันองค์การของพนักงาน ในภาพรวมแต่ละด้าน รวม 3 ด้าน..... | 81 |
| ตารางที่ | 4.18 เปรียบเทียบความผูกพันองค์การของพนักงานจำแนกตามเพศ..... | 82 |
| ตารางที่ | 4.19 ทดสอบความแตกต่างของความแปรปรวนของตัวแปรตามจำแนกตาม ระดับอายุ..... | 83 |
| ตารางที่ | 4.20 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันองค์การของพนักงาน ด้านความต่อเนื่อง จำแนกตามเพศ..... | 84 |
| ตารางที่ | 4.21 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความผูกพันองค์การของพนักงาน ด้าน ความต่อเนื่อง จำแนกตามระดับอายุ..... | 84 |
| ตารางที่ | 4.22 เปรียบเทียบความผูกพันองค์การของพนักงาน ด้านความรู้สึก จำแนกตามระดับอายุ..... | 85 |
| ตารางที่ | 4.23 เปรียบเทียบความผูกพันองค์การของพนักงาน ด้านบรรทัดฐาน จำแนกตามระดับอายุ..... | 86 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

| | | หน้า |
|----------|---|------|
| ตารางที่ | 4.25 เปรียบเทียบความผูกพันองค์กรของพนักงาน ด้านความต่อเนื่อง จำแนกตามระดับการศึกษา..... | 87 |
| ตารางที่ | 4.24 ทดสอบความแตกต่างของความแปรปรวนของตัวแปรตาม จำแนกตาม ระดับการศึกษา..... | 86 |
| ตารางที่ | 4.26 เปรียบเทียบความผูกพันองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก จำแนก ตามระดับการศึกษา..... | 88 |
| ตารางที่ | 4.27 เปรียบเทียบความผูกพันองค์กรของพนักงาน ด้านบรรทัดฐาน จำแนก ตามระดับการศึกษา..... | 89 |
| ตารางที่ | 4.28 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่ระดับการศึกษาแตกต่างมีความ ผูกพันองค์กร ด้านบรรทัดฐาน..... | 89 |
| ตารางที่ | 4.29 ทดสอบความแตกต่างของความแปรปรวนของตัวแปรตาม จำแนกตาม ระยะเวลาการปฏิบัติงาน..... | 90 |
| ตารางที่ | 4.30 เปรียบเทียบความผูกพันองค์กรของพนักงาน ด้านความต่อเนื่อง จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน..... | 91 |
| ตารางที่ | 4.31 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างมีความผูกพันองค์กร ด้านความต่อเนื่อง..... | 91 |
| ตารางที่ | 4.32 เปรียบเทียบความผูกพันองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก จำแนก ตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน..... | 92 |
| ตารางที่ | 4.33 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างมีความผูกพันองค์กร ด้านความรู้สึก..... | 93 |
| ตารางที่ | 4.34 เปรียบเทียบความผูกพันองค์กรของพนักงาน ด้านบรรทัดฐาน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน..... | 94 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

| | | หน้า |
|----------|---|------|
| ตารางที่ | 4.36 เปรียบเทียบความผูกพันองค์กรของพนักงาน ด้านความต่อเนื่อง จำแนกตามระดับรายได้..... | 95 |
| ตารางที่ | 4.35 ทดสอบความแตกต่างของความแปรปรวนของตัวแปรตาม จำแนกตาม ระดับรายได้..... | 95 |
| ตารางที่ | 4.37 เปรียบเทียบความผูกพันองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึกรู้สึก ตามระดับรายได้..... | 96 |
| ตารางที่ | 4.38 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่มของพนักงานที่มีรายได้แตกต่างมีความผูกพัน องค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึกรู้สึก..... | 97 |
| ตารางที่ | 4.39 เปรียบเทียบความผูกพันองค์กรของพนักงาน ด้านบรรทัดฐาน จำแนก ตามระดับรายได้..... | 98 |
| ตารางที่ | 4.40 ทดสอบความแตกต่างของความแปรปรวนของตัวแปรตาม จำแนกตาม ระดับตำแหน่ง..... | 99 |
| ตารางที่ | 4.41 เปรียบเทียบความผูกพันองค์กรของพนักงาน ด้านความต่อเนื่อง จำแนก ตามระดับตำแหน่ง..... | 99 |
| ตารางที่ | 4.42 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่มของพนักงานที่ระดับตำแหน่งแตกต่างมี ความผูกพันองค์กร ด้านความต่อเนื่อง..... | 100 |
| ตารางที่ | 4.43 เปรียบเทียบความผูกพันองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึกรู้สึก จำแนก ตามระดับตำแหน่ง..... | 101 |
| ตารางที่ | 4.44 เปรียบเทียบความผูกพันองค์กรของพนักงาน ด้านบรรทัดฐาน จำแนก ตามระดับตำแหน่ง..... | 102 |
| ตารางที่ | 4.45 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงาน กับความผูกพันองค์กรของ พนักงาน..... | 102 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

| | | หน้า |
|----------|---|------|
| ตารางที่ | 4.47 การวิเคราะห์ว่าตัวแปรอิสระอย่างน้อยปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งที่สามารถนำมาสร้างเป็นสมการ Regression ของคุณลักษณะของงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์การของพนักงาน..... | 104 |
| ตารางที่ | 4.46 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ กับความผูกพันองค์การของพนักงาน..... | 103 |
| ตารางที่ | 4.48 ผลการวิเคราะห์การคุณลักษณะของงานรายด้านที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์การ โดยภาพรวมของพนักงาน..... | 105 |
| ตารางที่ | 4.49 การวิเคราะห์ว่าตัวแปรอิสระอย่างน้อยปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งที่สามารถนำมาสร้างเป็นสมการ Regression ของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่มีอิทธิพล ต่อความผูกพันองค์การของพนักงาน..... | 106 |
| ตารางที่ | 4.50 ผลการวิเคราะห์การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การรายด้าน ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์การ โดยภาพรวมของพนักงาน..... | 107 |
| ตารางที่ | 4.51 การวิเคราะห์ตัวแปรอิสระอย่างน้อยปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งที่สามารถนำมาสร้างเป็นสมการ Regression ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์การของพนักงาน..... | 108 |
| ตารางที่ | 4.52 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยคุณลักษณะของงาน ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์การ โดยภาพรวมของพนักงาน..... | 109 |
| ตารางที่ | 4.53 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานแตกต่างกัน..... | 110 |
| ตารางที่ | 4.54 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 คุณลักษณะของงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์การของพนักงาน..... | 111 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

| | หน้า |
|---|------|
| ตารางที่ 4.55 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของพนักงาน..... | 111 |
| ตารางที่ 4.56 สรุปผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple linear regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 3..... | 112 |



สารบัญภาพ

| | | หน้า |
|------------|--|------|
| ภาพที่ 1.1 | กรอบแนวคิดในการวิจัย..... | 21 |
| ภาพที่ 2.1 | กรอบแนวคิดความผูกพันองค์กร ของ Hunt, Chonko and Wood (1985) | 38 |
| ภาพที่ 2.2 | แบบจำลองเพื่อวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของ Mathieu and Zajac (1990)..... | 39 |



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค หรือ กฟภ. (Provincial Electricity Authority : PEA) เป็นรัฐวิสาหกิจด้านสาธารณูปโภคสาขาพลังงานสังกัดกระทรวงมหาดไทย ก่อตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค พ.ศ. 2503 มีวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานคือ จำหน่ายพลังงานไฟฟ้าให้แก่ประชาชน ธุรกิจและอุตสาหกรรมต่าง ๆ ทั่วประเทศ มีภารกิจในการให้บริการพลังงานไฟฟ้าและดำเนินธุรกิจอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าให้เกิดความพึงพอใจทั้งด้านคุณภาพและบริการ โดยการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง มีการบริหารจัดการเชิงธุรกิจที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับสภาพตลาด รวมทั้งพร้อมสำหรับการแข่งขันทางธุรกิจ มีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม รับผิดชอบจำหน่ายกระแสไฟฟ้าในเขตพื้นที่ 74 จังหวัด (ยกเว้นกรุงเทพมหานคร นนทบุรี และสมุทรปราการ ซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของการไฟฟ้านครหลวง) คิดเป็นพื้นที่ประมาณ 510,000 ตารางกิโลเมตรหรือร้อยละ 99 ของพื้นที่ประเทศไทย ปัจจุบันมีสถานีไฟฟ้า 523 แห่ง สามารถแบ่งพื้นที่การจำหน่ายเป็น 4 ภาค คือ ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลาง และภาคใต้ โดยมีสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคระดับเขตรวมทั้งสิ้น 12 เขต แบ่งเป็นภาคละ 3 เขต และสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในระดับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดอำเภอ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสาขา และการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสาขาย่อยครอบคลุมการให้บริการพื้นที่ 74 จังหวัด จำนวน 76,121 หมู่บ้าน

จากนโยบายของรัฐบาลที่ให้การสนับสนุนการผลิตไฟฟ้าจากผู้จำหน่ายรายเล็กและผู้จำหน่าย รายเล็กมาก (SPP และ VSPP) ตั้งแต่ปี 2535 จนถึงปัจจุบัน ได้มี SPP และ VSPP เข้ามาดำเนินการและจำหน่ายกระแสไฟฟ้าให้กลุ่มลูกค้ากิจการรายใหญ่เพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะลูกค้ากลุ่มอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรม ซึ่งเป็นกลุ่มลูกค้าที่มีคุณค่าสูงและเป็นรายได้หลักของการไฟฟ้า ส่วนภูมิภาค ทั้งนี้การเพิ่มขึ้น ของ SPP และ VSPP จะส่งผลกระทบต่อโอกาสในการสร้างรายได้ในอนาคต เพื่อเป็นการสร้างความเชื่อมั่นให้กับลูกค้ารายใหญ่ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจึงจำเป็นต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาองค์กรในด้านต่างๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อรักษาความสามารถในการดำเนินธุรกิจหลัก พร้อมทั้งวิเคราะห์และวางแผนกลยุทธ์โดยพิจารณาจากโครงสร้างค่าไฟฟ้าของกลุ่มแข่งขัน และลักษณะสำคัญของคู่แข่งกันที่จะมีผลกระทบ และเป็นอุปสรรคต่อการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เพื่อป้องกันการสูญเสียลูกค้า โดยการให้ความสำคัญกับการสร้างความผูกพันของพนักงาน ด้วยเพราะการศึกษาเรื่องความผูกพันขององค์กรเป็นหนทางหนึ่งในการพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จ

ทำให้พนักงานเกิดแรงกระตุ้น มีจิตใจและพลังในการทุ่มเทอุทิศตนในการทำงานให้แก่องค์การมากขึ้น และถือเป็นการศึกษาด้านหนึ่งของพฤติกรรมองค์การ (อิสเรส รุ่งณรงค์รักษ์, 2541) ซึ่งสอดคล้องกับหนึ่งในแผนยุทธศาสตร์ ปี พ.ศ. 2557 - 2566 ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค คือ นโยบายมุ่งไปสู่การเป็นองค์กรที่สามารถพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง โดยมีบุคลากรเป็นตัวขับเคลื่อน เน้นการพัฒนาทุนมนุษย์และทุนทางปัญญา สร้างความผูกพันที่ดีของบุคลากรให้มิต้องค์การ ส่งเสริมการเรียนรู้การจัดการความรู้อย่างต่อเนื่อง และสร้างมาตรฐานการทำงานที่เป็นเลิศเพื่อสร้างและรักษาความสามารถทางการแข่งขันที่เหนือกว่า เพื่อนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จด้านการเงิน การดำเนินงาน การบริการลูกค้า การรักษาสังคมและสิ่งแวดล้อม (แผนยุทธศาสตร์ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค, 2558) ซึ่งจากแผนยุทธศาสตร์ดังกล่าวจะเห็นได้ว่า องค์กรที่ให้ความสำคัญกับคนในฐานะที่เป็นทรัพยากรที่สำคัญในการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายส่วนใหญ่ สิ่งหนึ่งที่จะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร คือ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในองค์กร เพราะความผูกพันต่องาน จะส่งผลถึงความกระตือรือร้นและความตั้งใจในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นตรงกันข้ามกับพนักงานที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร จะเฉื่อยชา และไม่สนใจในงานที่รับผิดชอบมีการขาดงาน เปลี่ยนงาน หรือลาออกจากงาน ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพโดยรวมขององค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคคล เกิดจาก ปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะของงานที่ทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงาน อันจะส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในงานให้มีประสิทธิภาพ การรับรู้ของบุคคลจากประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานในองค์กร ว่าองค์กรให้คุณค่าให้การยอมรับและเห็นความสำคัญในการทุ่มเทในการทำงาน มีความห่วงใย และมีความผูกพันต่อพนักงานโดยให้การสนับสนุนการทำงานในด้านต่าง ๆ ผ่านนโยบาย และตัวแทนขององค์กร เพื่อให้พนักงานมีความเป็นอยู่ในการทำงานที่ดี

ผู้ศึกษาในฐานะที่เป็นพนักงานขององค์กร จึงสนใจศึกษาอิทธิพลของคุณลักษณะงานและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) ซึ่งเป็นหนึ่งในหน่วยงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เพื่อนำผลสำรวจที่ได้ไปเป็นข้อมูลในการพัฒนาบุคลากรในองค์กร และเพิ่มความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร เพื่อให้พนักงานมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและแผนยุทธศาสตร์ขององค์กร

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาทิศทางความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และความผูกพันองค์การของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง)

1.2.2 เพื่อศึกษาขนาดอิทธิพลของคุณลักษณะของงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ที่มีต่อความผูกพันองค์การของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง)

1.3 สมมติฐานการวิจัย

1.3.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานที่แตกต่างกัน

1.3.2 คุณลักษณะของงานของพนักงาน และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของพนักงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันองค์การของพนักงาน

1.3.3 คุณลักษณะของงานของพนักงาน และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของพนักงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์การของพนักงาน

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคกลาง จำนวน 69 สำนักงาน จำนวนประชากร 2,649 คน (ข้อมูลแผนกบุคลากร กฟภ.1, ก.ย. 2558)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคกลาง จำนวน 400 คน โดยใช้สูตรของ Taro Yamane (1973)

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้ศึกษาได้ศึกษาเนื้อหาเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล คุณลักษณะของงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับความผูกพันองค์การของพนักงาน โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

1. ตัวแปรอิสระ

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย

1.1.1 เพศ

1.1.2 อายุ

1.1.3 ระดับการศึกษา

1.1.4 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

- 1.1.5 รายได้
 - 1.1.6 ระดับตำแหน่ง
 - 1.2 คุณลักษณะของงาน ประกอบด้วย
 - 1.2.1 ความหลากหลายของทักษะ
 - 1.2.2 ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน
 - 1.2.3 ความสำคัญของงาน
 - 1.2.4 ความมีอิสระของงาน
 - 1.2.5 ผลย้อนกลับของงาน
 - 1.3 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ประกอบด้วย
 - 1.3.1 ด้านผลตอบแทน
 - 1.3.2 ด้านความรู้ในการทำงานและ โอกาสก้าวหน้า
 - 1.3.3 ด้านความมั่นคงในการทำงาน
 - 1.3.4 ด้านจิตอาารมณ์
 - 1.3.5 ด้านการปฏิบัติงาน
 - 2. ตัวแปรตาม
 - 2.1 ความผูกพันองค์กร ประกอบด้วย
 - 2.1.1 ด้านความต่อเนื่อง
 - 2.1.2 ด้านความรู้สึกรัก
 - 2.1.3 ด้านบรรทัดฐาน
- ขอบเขตด้านระยะเวลา ได้แก่ เดือน ตุลาคม 2558 - เดือน เมษายน 2559

1.5 คำจำกัดความในการวิจัย

1.5.1 คุณลักษณะงาน (Job Characteristic) หมายถึง ลักษณะของงานที่ทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงาน อันจะส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในงาน โดยแบ่งเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย

1.5.1.1 ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) หมายถึง ลักษณะของงานที่พนักงานจะต้องใช้ทักษะความชำนาญและความสามารถในการปฏิบัติงานหรือในการทำกิจกรรมหลาย ๆ อย่างของหน่วยงานให้สำเร็จผล

1.5.1.2 ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน (Task Identity) หมายถึง ลักษณะของงานที่พนักงานแต่ละคนรับรู้ทุกขั้นตอนของการทำงานและพนักงานสามารถทำงานนั้น ๆ ได้นับตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งเสร็จสิ้นกระบวนการและเกิดผลงาน

1.5.1.3 ความสำคัญของงาน (Task Significance) หมายถึง ลักษณะของงานที่มีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ขององค์กร การทำงานของผู้อื่น และพนักงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ

1.5.1.4 ความมีอิสระของงาน (Autonomy) หมายถึง ลักษณะของงานที่เปิดโอกาสให้พนักงานมีอิสรภาพในการใช้วิจารณญาณของตนเอง สามารถที่จะตัดสินใจได้ด้วยตนเองในการดำเนินงานและการกำหนดเวลาในการทำงาน

1.5.1.5 การได้รับข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับงาน (Feedback) หมายถึง ลักษณะของงานที่แสดงให้พนักงานได้ทราบถึงข้อมูลโดยตรงของผลลัพธ์ที่ได้ปฏิบัติไป เพื่อนำข้อมูลไปปรับปรุงการปฏิบัติงาน

1.5.2 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Perceived Organizational Support) หมายถึง การรับรู้ของบุคคลจากประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานในองค์กร ว่า องค์กรให้คุณค่า ให้การยอมรับและเห็นความสำคัญในการทุ่มเทในการทำงาน มีความหวังใจ และมีความผูกพันต่อพนักงาน โดยให้การสนับสนุนการทำงานในด้านต่าง ๆ ผ่านนโยบาย และตัวแทนขององค์กร เพื่อให้พนักงานมีความเป็นอยู่ในการทำงานที่ดี ซึ่งแบ่งเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย

1.5.2.1 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง การรับรู้ของพนักงานต่อองค์กรและหัวหน้างานเกี่ยวกับเงินเดือน และนโยบาย หรือสวัสดิการด้านต่าง ๆ ที่ได้รับจากองค์กร เพื่อความเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน และครอบครัว

1.5.2.2 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า หมายถึง การรับรู้ของพนักงานต่อองค์กรและหัวหน้างานเกี่ยวกับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ความก้าวหน้าตามสายอาชีพ ให้การศึกษาอบรมเพิ่มเติม เพื่อให้มีความรู้ ทักษะ ที่เป็นประโยชน์ในการทำงาน และเพื่อความเติบโตในสายอาชีพ

1.5.2.3 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของพนักงานต่อองค์กรและหัวหน้างานว่า ได้ให้โอกาสพนักงานได้ทำงานในองค์กรต่อไปอย่างมั่นคง และจะไม่ปลดออก หรือถูกเลิกจ้างอย่างไม่เป็นธรรม

1.5.2.4 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านจิตอาารมณ์ หมายถึง การรับรู้ของพนักงานว่าองค์กรและหัวหน้างาน ให้การยอมรับ เห็นคุณค่า ให้ความสำคัญ ยกย่อง ให้เกียรติเมื่อ

ทำงานได้สำเร็จ และให้มีส่วนร่วมในการทำงานในองค์กร ตลอดจนเข้าใจ เห็นใจ เมื่อตัดสินใจหรือทำงานผิดพลาด

1.5.2.5 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านการปฏิบัติ หมายถึง การรับรู้ของพนักงาน ว่า ผู้บริหาร และหัวหน้างาน ให้การสนับสนุน ให้ความไว้วางใจ เชื่อใจ ให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะ ช่วยเหลือ และแก้ปัญหาในการทำงานเพื่อให้สามารถปฏิบัติได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ และจัดเตรียมสิ่งอำนวยความสะดวกทางกายภาพ เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างสะดวก สัมฤทธิ์ผลและสร้างบรรยากาศการทำงานที่น่าพึงพอใจและปลอดภัย

1.5.3 ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) หมายถึง สภาวะทางจิตใจของพนักงานที่มีต่อองค์กร เป็นความรู้สึกของพนักงานที่ต้องการจะมีส่วนร่วมกับองค์กร มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เต็มใจที่จะยอมรับเป้าหมายขององค์กร และมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อองค์กร เป็นอิทธิพลสำคัญต่อการตัดสินใจที่จะคงไว้ต่อการเป็นสมาชิกขององค์กรและการมีจิตสำนึกในการดำรงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ

1.5.3.1 ความผูกพันต่อองค์กรด้านต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึง สภาวะทางจิตใจของพนักงานที่เกิดจากการคิดคำนวณซึ่งอยู่บนพื้นฐานของการลงทุนที่พนักงานให้กับองค์กรและผลตอบแทนที่พนักงานได้รับจากองค์กร โดยจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานว่าจะทำงานอยู่กับองค์กรต่อไปหรือจะโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน

1.5.3.2 ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง สภาวะทางจิตใจของพนักงานที่เกิดขึ้นจากภายในตัวพนักงาน เป็นความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กร

1.5.3.3 ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) หมายถึง สภาวะทางจิตใจของพนักงานที่เกิดขึ้นจากค่านิยมหรือบรรทัดฐานของสังคม เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นเพื่อตอบแทนสิ่งที่พนักงานได้รับจากองค์กรแล้วแสดงออกในรูปของความจงรักภักดีของพนักงาน

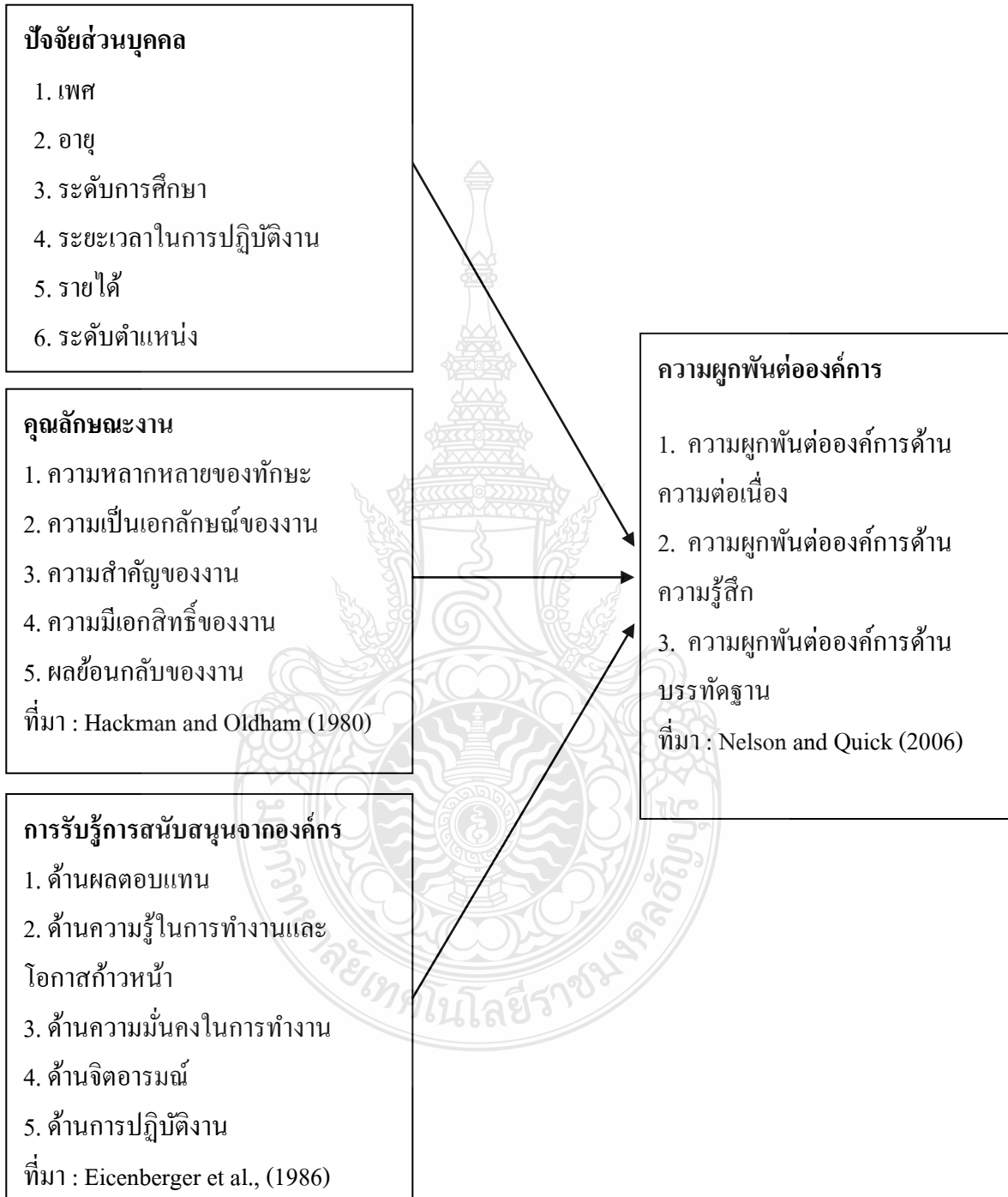
1.5.4 พนักงาน หมายถึง บุคคลที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้เป็นพนักงานประจำ และปฏิบัติงานในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคกลาง

1.5.5 การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (ภาคกลาง) หมายถึง หน่วยงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่รับผิดชอบพื้นที่ 7 จังหวัด ประกอบด้วย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จังหวัดปทุมธานี จังหวัดสระบุรี จังหวัดอ่างทอง จังหวัดนครนายก จังหวัดสระแก้ว และจังหวัดปราจีนบุรี (ข้อมูลสำคัญการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (ภาคกลาง), 2558)

1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การศึกษานี้ช่วยให้เกิดประโยชน์ใน 2 ส่วนคือ ประโยชน์ในเชิงวิชาการ และประโยชน์ในเชิงการปฏิบัติ โดยเสนอรายละเอียดดังนี้

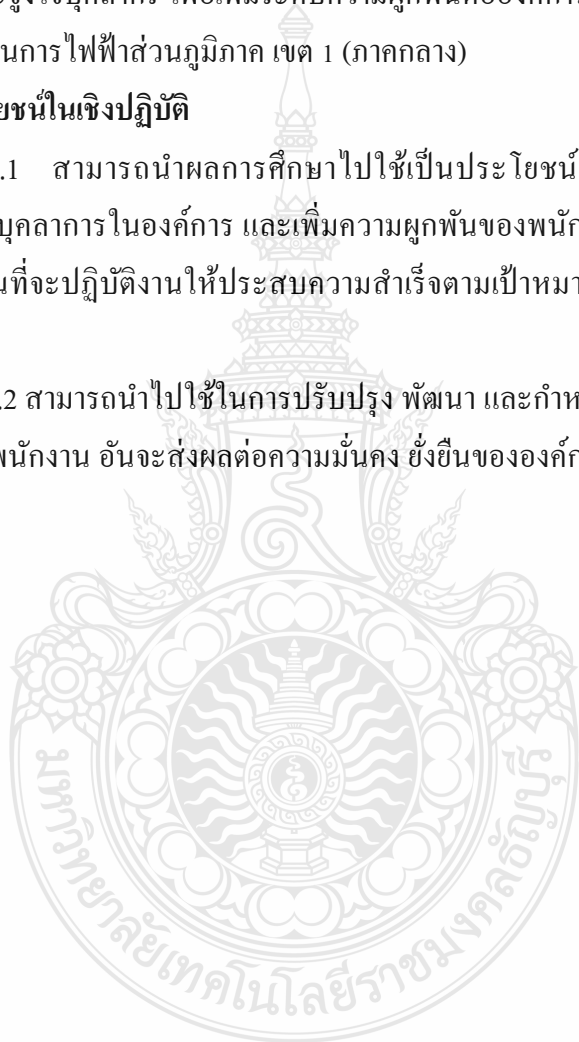
1.7.1 ประโยชน์ในเชิงวิชาการ

1.7.1.1 เพื่อเป็นองค์ความรู้ให้กับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค หรือองค์กรทั่วไป ในการนำข้อมูลไปพัฒนาและจัดบุคลากร เพื่อเพิ่มระดับความผูกพันต่อองค์กร และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง)

1.7.2 ประโยชน์ในเชิงปฏิบัติ

1.7.2.1 สามารถนำผลการศึกษาไปใช้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาบุคลากรในองค์กร และเพิ่มความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร เพื่อให้พนักงานมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและแผนยุทธศาสตร์ขององค์กร

1.7.2.2 สามารถนำไปใช้ในการปรับปรุง พัฒนา และกำหนดวิธีการเสริมสร้างความผูกพันองค์กรให้กับพนักงาน อันจะส่งผลต่อความมั่นคง ยั่งยืนขององค์กรในระยะยาวต่อไป



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องคุณลักษณะของงาน และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคกลาง ผู้ศึกษาได้ทำการค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา โดยนำเสนอ ดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะของงาน
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร
- 2.4 ประวัติการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะของงาน

2.1.1 ความหมายของคุณลักษณะงาน

Hackman and Oldham (1980) กล่าวว่า คุณลักษณะงานเป็นการออกแบบงานซึ่งมุ่งเน้นคุณลักษณะงานหลักในงานของพนักงานซึ่งมีคุณสมบัติที่จะส่งผลต่อแรงจูงใจในงาน ความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงาน

Greenberg and Baron (1990) กล่าวว่า คุณลักษณะงานเป็นรูปแบบวิธีที่จะเพิ่มคุณค่าในงานซึ่งเน้นมิติงานทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระของงาน และข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับงานซึ่งสิ่งเหล่านี้ก่อให้เกิดลำดับขั้นทางจิตวิทยาอันนำไปสู่ผลลัพธ์ที่มีคุณประโยชน์สำหรับแต่ละบุคคล เช่น ความพึงพอใจในงานและสำหรับองค์กร เช่น ลดการลาออก

Nelson and Quick (2003) กล่าวว่า คุณลักษณะงานเป็นกรอบความคิดเพื่อทำให้เกิดความเข้าใจ ความเหมาะสมระหว่างคนกับงานผ่านทางปฏิสัมพันธ์ระหว่างมิติหลักของงานกับลำดับขั้นทางจิตวิทยาที่สำคัญภายในตัวบุคคล

Schultz and Schultz (2006) กล่าวว่า คุณลักษณะงานเป็นแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจซึ่งกล่าวถึงคุณลักษณะงานว่าคุณลักษณะงานที่เฉพาะเจาะจงนำไปสู่เงื่อนไขทางจิตวิทยาซึ่งทำให้เกิดการจูงใจในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในงานมากขึ้นถ้าพนักงานมีความต้องการความก้าวหน้าในอาชีพพร้อมด้วย

จากความหมายข้างต้นสรุปความหมายของคุณลักษณะงานได้ว่าเป็นการรับรู้ของพนักงานต่อคุณสมบัติงานในด้านต่าง ๆ ประกอบด้วยคุณลักษณะงาน 5 ด้าน ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระของงาน และการได้รับข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับงาน

2.1.2 ความสำคัญของคุณลักษณะงาน

Hackman and Oldham (1980 cited in Schultz and Schultz, 2006) กล่าวว่าจากหลักฐานพบว่า คุณลักษณะงานที่แน่นอนมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและทัศนคติในงาน แต่คุณลักษณะงานเหล่านี้ไม่มีผลกระทบต่อพนักงานทุกคนในลักษณะเดียวกัน จากการวิจัยชี้ให้เห็นว่าแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกันในเรื่องของความต้องการความก้าวหน้า โดยบุคคลที่มีความต้องการความก้าวหน้าในระดับสูงจะได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงของคุณลักษณะงานมากกว่าคนที่มีความต้องการความก้าวหน้าในระดับต่ำ นอกจากนี้การเปลี่ยนแปลงของคุณลักษณะงานเหล่านี้ดูเหมือนจะไม่ได้มีอิทธิพลโดยตรงต่อทัศนคติและพฤติกรรมของพนักงาน แต่พนักงานจะซึมซับโดยกระบวนการทางความคิดของพนักงาน นั่นคือการรับรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงนั้น ๆ เมื่อพนักงานได้ปฏิบัติงานของตนเป็นอย่างดี คุณลักษณะงานที่เกิดขึ้นจะเป็นเหตุให้พนักงานได้รับประสบการณ์ทางอารมณ์ ความรู้สึกทางบวกซึ่งสิ่งเหล่านี้จะดึงดูดให้ปฏิบัติงานไปได้ด้วยดีอย่างต่อเนื่อง ด้วยเหตุนี้ทฤษฎีคุณลักษณะงานจึงชี้ให้เห็นว่าคุณลักษณะงานที่เฉพาะเจาะจงนำไปสู่เงื่อนไขทางจิตวิทยา ซึ่งทำให้เกิดการจูงใจในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในงานมากขึ้น ถ้าพนักงานมีความต้องการความก้าวหน้าในอาชีพพร้อมด้วย

Hackman, Lawler, and Porter (1977) ยังกล่าวเพิ่มเติมว่าลักษณะทางจิตวิทยาได้แก่ การรู้ทำงานมีความหมาย เกิดความรู้สึกรับผิดชอบต่อผลงาน และความรู้ถึงผลที่แท้จริงของงานที่ทำถือเป็นหลักสำคัญซึ่งมีผลต่อการสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจในงานของคน หากยังมีมากเท่าไรบุคคลนั้นก็จะยังมีความรู้สึกดีต่อตนเองมากขึ้นเท่านั้น เมื่อเปรียบเทียบกับคุณลักษณะงาน พบว่าคุณลักษณะงานใน 3 ลักษณะแรก ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน และความสำคัญของงานจะทำให้รู้ทำงานมีความหมาย สำหรับความอิสระของงานจะก่อให้เกิดความรู้สึกรับผิดชอบต่องานและการได้รับข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับงานจะทำให้รู้ถึงผลที่แท้จริงของงาน

2.1.3 องค์ประกอบของคุณลักษณะงาน

Hackman and Oldham (1980) กล่าวว่า ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับบุคคลคือความสามารถของบุคคลและผลลัพธ์ของงานที่มีประสิทธิภาพเกิดขึ้นจากคุณลักษณะงาน 5 ลักษณะ ดังต่อไปนี้

1. ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) หมายถึง ลักษณะของงานที่พนักงานจะต้องใช้ทักษะความชำนาญและความสามารถในการปฏิบัติงานหรือในการทำกิจกรรมหลาย ๆ อย่างของหน่วยงานให้สำเร็จผล

2. ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน (Task Identity) หมายถึง ลักษณะของงานที่พนักงานแต่ละคนรับรู้ทุกขั้นตอนของการทำงานและพนักงานสามารถทำงานนั้น ๆ ได้นับตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งเสร็จสิ้นกระบวนการและเกิดผลงาน

3. ความสำคัญของงาน (Task Significance) หมายถึง ลักษณะของงานที่มีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ขององค์กร การทำงานของผู้อื่น และพนักงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ

4. ความมีอิสระของงาน (Autonomy) หมายถึง ลักษณะของงานที่เปิดโอกาสให้พนักงานมีอิสรภาพในการใช้วิจารณญาณของตนเองสามารถที่จะตัดสินใจได้ด้วยตนเองในการดำเนินงาน และกำหนดเวลาในการทำงาน

5. ผลสะท้อนกลับของงาน (Feedback) หมายถึง ลักษณะของงานที่แสดงให้พนักงานได้ทราบถึงข้อมูลโดยตรงและความชัดเจนของผลลัพธ์ที่ได้ปฏิบัติไป เพื่อนำข้อมูลไปปรับปรุงงานการปฏิบัติงาน

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรนั้น องค์กรต้องดำเนินการทำให้บุคลากรรับรู้ได้ว่าองค์กรมองเห็นคุณค่า การเสียดสีในการทำงาน พร้อมทั้งให้การช่วยเหลือและสนับสนุนความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ให้ดีขึ้น เช่น การให้ความช่วยเหลือหรือการจัดหาอุปกรณ์ในการทำงาน เพื่อให้ทำงานได้อย่างสำเร็จ การให้โอกาสความก้าวหน้าในงาน และ โอกาสพัฒนาตนเอง เป็นต้น โดยผ่านนโยบาย กฎระเบียบต่าง ๆ ขององค์กรและมีการประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรทราบโดยทั่วถึงกัน

2.2.1 ความหมายของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

เบญจรัตน์ สมเกียรติ (2544, น. 47) ได้ให้ความหมายการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ว่า การรับรู้ และความเชื่อของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กรในสภาพการณ์ด้านทั่ว ๆ ไป ที่ได้รับการสนับสนุนและการปฏิบัติขององค์กรตามความคาดหวังของผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับผลประโยชน์ทางด้านวัตถุและทางด้านจิตใจ

เปรมจิตร์ คล้ายเพชร (2548, น. 23) ได้ให้ความหมายของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ว่าเป็นความคิดเห็นของพนักงานจากประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานในองค์กร องค์กรให้

คุณค่า ใ้การยอมรับ และเห็นความสำคัญในการทุ่มเททำงาน มีความห่วงใยและมีความผูกพันต่อพนักงาน โดยการให้การสนับสนุนการทำงานในด้านต่างๆ ผ่านนโยบายและตัวแทนขององค์กร เพื่อให้พนักงานมีสภาพและสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดี

จันทรพา ทัดภูธร (2549) ให้ความหมายการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรว่าเป็นการรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับการสนับสนุนจากองค์กรในด้านต่าง ๆ จำนวน 5 ด้าน คือ ด้านผลตอบแทน ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านจิตวิทยาสังคม และด้านสภาพการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับการแบ่งการวัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของ เปรมจิตร คล้ายเพ็ชร์ (2548)

ศศินันท์ ทิพย์โอสถ (2556) ให้ความหมายการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรว่า หมายถึง ความเชื่อและความคิดของพนักงานที่มีต่อองค์กร หัวหน้างาน ผู้บริหารหรือตัวแทนองค์กรผ่านนโยบายหรือการกระทำใด ๆ ที่แสดงถึงการยอมรับ เห็นคุณค่าและให้ความสำคัญ ตลอดจนให้การดูแลเอาใจใส่พนักงาน และตอบสนองความต้องการของพนักงานในด้านต่าง ๆ

จากทฤษฎีการสนับสนุนจากองค์กรของไอเซนเบอร์เกอร์ และคณะ (Eisenberger et al., 1986, p. 500, 2001, p. 42) ได้เสนอว่า การกระทำขององค์กรโดยผ่านนโยบายขององค์กร กฎเกณฑ์ และกระบวนการต่าง ๆ จะทำให้พนักงานเกิดเจตคติในทางที่ดีและไม่ดีต่อองค์กร โดยการมีทัศนคติที่ดีและไม่ดีนั้น จะขึ้นอยู่กับมุมมองของแต่ละบุคคล ซึ่งทัศนคติที่ดีต่อองค์กรจะทำให้พนักงานมองการกระทำขององค์กรว่ามีความใจดี มีเมตตาต่อพนักงาน แต่ถ้าพนักงานมีเจตคติที่ไม่ดีต่อองค์กรก็จะทำให้พนักงานมองการกระทำขององค์กรว่า เป็นแบบโหดร้าย และไม่เอื้ออำนวยต่อพนักงาน จากเจตคติที่กล่าวในข้างต้นนั้น จะมีผลต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และในที่สุดจะส่งผลต่อพฤติกรรมของพนักงาน เช่น หากพนักงานมีเจตคติในทางที่ดีต่อองค์กร ก็จะนำไปสู่พฤติกรรมที่เป็นมิตร ซึ่งก็จะทำให้เกิดความประทับใจต่อเพื่อนร่วมงาน และเกิดสัมพันธ์อันดีต่อเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างาน แต่ถ้าพนักงานมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อองค์กรจะส่งผลให้เกิดพฤติกรรมก้าวร้าว หรือพฤติกรรมขาดงาน ซึ่งจะส่งผลในทางลบต่อสัมพันธ์ภาพที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

2.2.2 ผลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

Rhodes, Eisenberger, & Armeil (2002 อ้างถึงใน ศศินันท์ ทิพย์โอสถ, 2556, น. 32-33) ได้ทำการศึกษาวิเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบผลที่เกิดจากการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร คือ

1. ความผูกพันต่อองค์กร (Organization Commitment) จากแนวคิดพื้นฐานเรื่องการแลกเปลี่ยนการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ทำให้พนักงานรับรู้ว่ามีหน้าที่ที่จะต้องรักและห่วงใยขององค์กร การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรจะเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร พนักงานจะรู้สึก

เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ รู้สึกว่าต้องปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทในสังคม การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การยังทำให้พนักงานรู้สึกว่าตนเองมีความหมายและได้รับการยอมรับจากองค์การ

2. สภาพจิตใจและอารมณ์ในการทำงาน (Job-related Affect) การรับรู้การสนับสนุนมีอิทธิพลต่อการทำงานของพนักงาน ความพึงพอใจในงาน และสภาพอารมณ์ที่ดี (Positive Mood) ของพนักงาน (สภาพอารมณ์ที่ดีจะแตกต่างจากความพึงพอใจในงานเพราะสภาพอารมณ์ที่ดีจะรวมถึงสภาวะทางอารมณ์ทั่วไปที่ไม่เฉพาะเจาะจงต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การจะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานเพราะพนักงานได้รับการตอบสนองความต้องการทางด้านอารมณ์ สังคม และยังส่งผลให้พนักงานมีระดับความคาดหวังต่อรางวัลและผลตอบแทนเพิ่มมากขึ้นเมื่อมีผลงานที่ดีขึ้น รวมทั้งการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การจะเป็นสัญญาณที่บ่งบอกถึงความช่วยเหลือจากองค์การที่มีต่อพนักงานที่เดือดร้อนและต้องการความช่วยเหลือ การได้รับการสนับสนุนจากองค์การจะทำให้พนักงานมีความรู้สึกว่าคุณค่าต่อองค์การ และยังส่งเสริมให้เกิดสภาพอารมณ์ที่ดีด้วย

3. การมีส่วนร่วมในงาน (Job Involvement) การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่พนักงานแสดงตนเองและให้ความสนใจต่อการเข้าร่วมทำงานในงานหนึ่ง การที่องค์การรับรู้ถึงความสามารถของพนักงานจะมีความสัมพันธ์ต่อการมีส่วนร่วมในงานของพนักงาน จึงเป็นผลให้การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การจะสามารถเพิ่มระดับความสนใจต่อการมีส่วนร่วมในงานของพนักงาน

4. ผลการปฏิบัติงาน (Performance) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ จะสามารถเพิ่มผลการปฏิบัติงาน ทั้งงานตามบทบาทหน้าที่และงานนอกบทบาทหน้าที่ สำหรับงานนอกบทบาทหน้าที่ เช่น การให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน การกระทำที่ช่วยปกป้ององค์การจากภัยอันตรายต่าง ๆ การให้คำแนะนำในการทำงานให้แก่เพื่อนร่วมงาน และการแสวงหาความรู้และทักษะมาประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน ซึ่งผลดังกล่าวเกิดขึ้นเมื่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การแผ่ขยายไปสู่พื้นฐานทางด้านอารมณ์ของพนักงาน ทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์การและเกิดการแลกเปลี่ยนทางสังคมขึ้น

5. ความเครียด (Strains) การรับรู้สนับสนุนจากองค์การจะช่วยลดการแสดงอาการทางด้านลบทางจิตใจและร่างกาย เช่น ความเครียด ความเหนื่อยล้าทางด้านร่างกาย ความเหนื่อยหน่ายทางอารมณ์ ความวิตกกังวลและอาการปวดศีรษะ

6. ความต้องการคงอยู่ในองค์การ (Desire to Remain) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์ต่อความต้องการคงอยู่ในองค์การ โดยความต้องการคงอยู่ในองค์การนั้นจะแตกต่างจากความรู้สึกที่ต้องติดอยู่กับองค์การอื่น เนื่องมาจากหากพนักงานลาออกจากองค์การจะต้องมี

ค่าใช้จ่ายสูง และจากผลการวิจัยยังพบว่า พนักงานจะลาออกจากองค์กรเดิม หากได้รับข้อเสนอที่ดีกว่า เช่น ค่าตอบแทน หรือตำแหน่งที่สูงกว่าเดิม

7. พฤติกรรมการผลละงาน (Withdrawal Behavior) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรจะช่วยลดพฤติกรรมการผลละงาน เช่น ทำงานเฉื่อยชา การขาดงาน และการสับสนใจลาออก การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรจะช่วยเพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และเมื่อพนักงานรับรู้ถึงการสนับสนุนจากองค์กรก็จะแสดงพฤติกรรมดังเช่น การรักษาสภาพการเป็นสมาชิกขององค์กร และการมาทำงานอย่างสม่ำเสมอ

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร สรุปได้ว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างมากในการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้กับองค์กร เพราะการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีผลในด้านความรู้สึกที่บุคลากรมีต่อองค์กร โดยหากบุคลากรรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในระดับสูงก็จะส่งผลดีให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรและตั้งใจทำงาน เพื่อทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้เป็นการตอบแทนต่อองค์กร แต่ถ้าหากบุคลากรรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในระดับต่ำก็จะส่งผลในทางตรงกันข้ามบุคลากรจะเกิดความเครียด เบื่อหน่าย และมีพฤติกรรมการผลละงาน เป็นต้น

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

1. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านผลตอบแทน หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับเงินเดือน หรือสวัสดิการต่าง ๆ ที่องค์กรมีให้ต่อบุคลากร เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น
2. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านความรู้ในการทำงาน และ โอกาสความก้าวหน้า หมายถึง การรับรู้ว่าองค์กรให้โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ จัดอบรมให้ความรู้และทักษะที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาในสายงานอาชีพของตน
3. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ว่าองค์กรให้โอกาสและยังคงจ้างบุคลากรทำงานต่อไป ไม่มีการปลดออกหรือเลิกจ้าง
4. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านจิตอาารมณ์ หมายถึง การรับรู้ว่าองค์กรได้ให้การยอมรับ เห็นคุณค่า ให้ความสำคัญและยกย่องให้เกียรติเมื่อทำงานประสบความสำเร็จ รวมทั้งส่งเสริมให้มีส่วนร่วมในการทำงานภายในองค์กร
5. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านการปฏิบัติงาน หมายถึง การรับรู้ว่าผู้บริหารและหัวหน้างานให้การสนับสนุนและความไว้วางใจต่อการทำงานของพนักงาน รวมทั้งให้คำแนะนำและช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาในการทำงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ

2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

2.3.1 ความหมายและแนวคิดของความผูกพันต่อองค์กร

มีนักวิชาการได้ให้คำจำกัดความของความผูกพันต่อองค์กรไว้หลากหลาย สอดคล้องและใกล้เคียงกันโดยสรุปได้ดังนี้

Steers (1977 อ้างถึงใน สุพานี สฤญภูวานิช, 2549, น. 99) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่แสดงว่าเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์กรคนอื่นๆ และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติการกิจขององค์กร

Mowday (1982 อ้างถึงใน สุพานี สฤญภูวานิช, 2549, น. 99) กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติ เพราะเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นและผลักดันให้กับบุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตัวเองเพื่อการสร้างสรรค์ให้องค์กรอยู่ในสถานะที่ดีขึ้น

Burke (2003) เป็นบริษัทที่ปรึกษาทางด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และได้ทำการวิจัยในเรื่องความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร โดยจากการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีความผูกพันจะต้องการทำงานอยู่กับองค์กรนั้นๆ และเสียสละเพื่อองค์กร สร้างผลผลิตและให้บริการแก่ลูกค้า และช่วยเหลือองค์กรให้ประสบความสำเร็จโดยความผูกพันของพนักงานนี้จะส่งผลให้เกิดความจงรักภักดีของลูกค้า (Customer loyalty) และก่อให้เกิดผลประโยชน์ (Profitability) ต่อองค์กร

Robbins (2005) ให้ความหมายต่อองค์กรว่า สถานะซึ่งพนักงานผูกพันตนกับองค์กรและเป้าหมายขององค์กรหนึ่งๆ และปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกในองค์กรนั้น ดังนั้น การมีส่วนร่วมกับองค์กรสูง หมายถึงความผูกพันกับงานหนึ่งๆ ในขณะที่ความผูกพันต่อองค์กรสูง หมายถึงความผูกพันกับองค์กรซึ่งว่าจ้างตน

เฮอร์สโควิตซ์และมีเยอร์ (Herscovitch and Meyer, 2002 อ้างถึงใน พิชิต เทพวรรณ, 2554, น. 175) อธิบายความผูกพันต่อองค์กรว่า คือความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อองค์กร ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความเชื่อและความรู้สึกในคุณค่าและเป้าหมายขององค์กร อันจะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ

Porter and other (1974) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์ที่จะแสดงออกถึงความเชื่อมโยงทั้งหมดระหว่างพนักงานและองค์กรจะรวมความหมายไปถึงองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานเป็นความเข้มข้นที่เป็นคุณลักษณะของแต่ละบุคคลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร โดยความผูกพันนี้จะมีคุณลักษณะ 3 ประการดังนี้

1. ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร
3. ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป

Allen and Meyer (1990) ให้นิยามความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน (Partisam) ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเองเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย 3 ส่วนคือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร (Identification) เป็นการแสดงออกจากเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรของผู้ปฏิบัติงาน
2. ความเกี่ยวข้องกับองค์กร (Involvement) โดยการปฏิบัติงานตามบทบาทตามหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มที่
3. ความจงรักภักดี (Loyalty) ความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กร

บาร์รอนและกรีนเบิร์ก ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความปรารถนาของบุคคลที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรตลอดไป (ฉัฐยา ไพโรสงบ, 2546, น. 20)

Schultz & Schultz (2002) ที่กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นระดับของการยึดเหนี่ยวทางจิตวิทยา ซึ่งแสดงถึงความสัมพันธ์ของบุคคลต่อองค์กรที่ตนเองปฏิบัติงาน ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรจะประกอบด้วย การยอมรับในค่านิยม เป้าหมาย ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายาม และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

Buchanan (1974) ได้ศึกษาองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร (Identification) โดยการเต็มใจที่จะปฏิบัติงานยอมรับค่านิยม และวัตถุประสงค์ขององค์กร และถือเสมือนหนึ่งว่าองค์กรเป็นของตนเองเช่นเดียวกัน
2. การมีส่วนร่วมในองค์กร (Involvement) คือ การเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง
3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) คือ ความรู้สึก รัก เลื่อมใส ศรัทธา และผูกพันต่อองค์กร

Mowday, Porter & Steers (1982) ได้เสนอว่า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถทำนายการลาออกได้แม่นยำกว่าความพึงพอใจในงาน เนื่องจากการลาออกเป็นรูปแบบการแสดงออกถึงการปฏิเสธต่อองค์กร ไม่ใช่ปฏิเสธต่องาน และได้แบ่งประเภทของความผูกพันต่อองค์กรเป็น 2 ประเภท

ได้แก่ แนวคิดประเภททัศนคติ (Attitudinal Type) ซึ่งถือว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นทัศนคติที่ส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์การ เป็นการแสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และรู้สึกเกี่ยวข้องกับองค์การอย่างแนบแน่น เนื่องจากมีความเชื่อในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีความตั้งใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์การ และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะอยู่กับองค์การ จำแนกความผูกพันต่อองค์การออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่

1. ความเชื่อมั่นและการยอมรับองค์การ หมายถึง ความรู้สึกภาคภูมิใจรวมถึงการแสดงออกที่ดีต่อการเป็นสมาชิกขององค์การ ยอมรับและพร้อมจะปฏิบัติตามนโยบาย กฎระเบียบหรือค่านิยมตามที่องค์การกำหนด

2. การใช้ความพยายามเพื่อองค์การ หมายถึง ความเต็มใจและมุ่งมั่นทุ่มเทความรู้ความสามารถเพื่อให้องค์การประสบผลสำเร็จ โดยมีได้คำนึงถึงรางวัลหรือผลตอบแทนเป็นปัจจัยหลักในการทำงาน

3. ความต้องการเป็นสมาชิกขององค์การ หมายถึง ความใส่ใจในการทำงานและมีความห่วงใยต่อความอยู่รอดขององค์การ รวมถึงมีความคิดว่าตนเองตัดสินใจถูกต้องที่เลือกทำงานกับองค์การในระยะยาว

Meyer, Allen & Smith (1993, Nelson & Quick, 2002, ฉันทฐพันธ์ เจริญนันท์, 2551) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การเป็น 3 แนวทางใหญ่ประกอบด้วย แนวคิดด้านพฤติกรรม แนวคิดด้านทัศนคติ และแนวคิดด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐาน และต่อมาได้จำแนกความผูกพันต่อองค์การตามเหตุผลที่สมาชิกยังคงอยู่กับองค์การออกเป็น 3 ลักษณะ ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ (Affective Commitment) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่ยึดติดการทำงาน มีความผูกพัน มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ เป็นประเด็นที่เกิดความสอดคล้องกับเป้าหมาย เป็นเหตุให้บุคคลปรารถนาที่จะอยู่ทำงานกับองค์การต่อไป เพราะเห็นด้วยกับเป้าหมายและต้องการทำงานแบบเดียวกัน

2. ความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกของบุคคลที่ตระหนักถึงความสัมพันธ์อันยาวนานที่งานอยู่ในองค์การ การที่บุคคลอยู่ทำงานกับองค์การต่อไป เพราะไม่สามารถหางานอื่นได้ เนื่องจากได้ทุ่มเทให้กับองค์การไว้มาก จึงยังต้องการเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

3. ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกของบุคคลที่มีพันธะผูกพันต่อองค์การ ต่อเพื่อนร่วมงาน เป็นความรู้สึกในความรับผิดชอบ ความผูกพันแบบนี้เกิดความรู้สึกจำใจต้องอยู่กับองค์การ เพราะพันธะผูกพันหรือแรงกดดันบังคับ

Greenberg & Baron (2000) ได้เสนอวิธีการที่จะเพิ่มพูนความผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์กรไว้ 3 ด้าน ดังนี้

1. การเพิ่มคุณค่าในงาน แนวโน้มความผูกพันจะสูงขึ้นหากบุคคลได้รับโอกาสในการควบคุมงานที่เขาได้รับมอบหมาย และได้รับการยอมรับถึงสิ่งที่เขาได้ช่วยสนับสนุนหน่วยงาน การเพิ่มคุณค่าในงานยังเกี่ยวข้องกับการให้พนักงานได้ทำงานที่สนใจไปพร้อมกับได้รับผิชอบในงานที่ปฏิบัติ

2. การเชื่อมโยงผลประโยชน์ขององค์การให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคคล บุคคลจะมีความผูกพันสูงขึ้นหากองค์การจัดสรรสิ่งที่ดีให้กับพนักงาน เช่น สิ่งจูงใจในรูปของตัวเงินแบบต่าง ๆ ฯลฯ แผนจูงใจอาจจะมีรูปแบบแตกต่างกันแต่สามารถอธิบายภายใต้เหตุผลเดียวกันว่า เมื่อพนักงานทำผลประโยชน์ให้กับองค์การ เขามุ่งหวังจะได้รับผลตอบแทนจากองค์การเช่นเดียวกัน เมื่อทั้งสองฝ่ายสามารถประสานผลประโยชน์ร่วมกันย่อมก่อให้เกิดความผูกพันที่ดีต่อกัน

3. การสรรหาและคัดเลือกพนักงานซึ่งสอดคล้องกับค่านิยมขององค์การ การสรรหาพนักงานเป็นกระบวนการสำคัญที่องค์การพยายามจะค้นหาบุคคลที่มีค่านิยมสอดคล้องกับค่านิยมขององค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อองค์การลงทุนเพื่อคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานย่อมคาดหวังว่าบุคคลจะแสดงออก และตอบสนองในรูปของความผูกพันต่อองค์การเช่นเดียวกัน

วิลาวรรณ รพีพิศาล (2550) กำหนดคิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรไว้ 3 ด้าน คือ

1. ด้านความเชื่อมั่น และค่านิยมขององค์กร (Confidence and Value) หมายถึง ความเชื่อมั่นต่อองค์กรซึ่งเกิดขึ้นได้เมื่อพนักงานมีความเชื่อมั่นในอาชีพการงานของตนเอง แต่การที่บุคลากรจะเข้ามามีส่วนร่วมอย่างเต็มที่นั้น ผู้นำองค์กรหรือผู้บริหารจะต้องพยายามสร้างบรรยากาศที่ดี เพื่อที่จะดึงบุคลากรให้เข้ามามีส่วนร่วมให้ได้ ในขณะที่ค่านิยม คือความเชื่อทั่วไปเกี่ยวกับสิ่งที่ควรและไม่ควรทำ ซึ่งค่านิยมมักมีอิทธิพลต่อทัศนคติ และพฤติกรรมของบุคคล ค่านิยมเกิดจากการเรียนรู้ และประสบการณ์ในอดีตของแต่ละบุคคล ค่านิยมของแต่ละบุคคลมีความแตกต่างเนื่องจากความรู้และประสบการณ์ที่ต่างกัน

2. ด้านความกระตือรือร้น และความรับผิดชอบ (Activeness and Responsibility) หมายถึง ความกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งจะต้องเกิดจากปัจจัย 3 ประการ ประกอบด้วย ความเสมอภาค ยุติธรรม การบรรลุผลสำเร็จ และความสนิทนสนมไว้วางใจภายในองค์กร และความรับผิดชอบ คือข้อผูกพันของผู้อยู่ใต้งบับบัญชาที่มีต่อผู้บังคับบัญชา อันสืบเนื่องมาจากการที่ได้รับมอบหมายหน้าที่ให้กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง

3. ด้านการดำรงความเป็นสมาชิกที่ดี (Maintenance of Member) หมายถึง บุคคลมีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร ไม่ปรารถนาที่จะโยกย้ายเปลี่ยนแปลงหรือลาออกจากองค์กร แม้ว่าจะมีงานที่คล้ายคลึง หรือได้ผลตอบแทนที่มากกว่า

จากการศึกษาและค้นคว้าเอกสารที่เกี่ยวข้องกับเรื่องความผูกพันต่อองค์กร พบว่ามีผู้ให้ความหมาย ดังนี้ ความผูกพันโดยทั่วไปหมายถึง ความรักใคร่ ความเอาใจใส่ หรือความใส่ใจต่อสิ่งที่กระทำ (พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน, 2546) Sheldon (1971) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ ทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเชื่อมโยงระหว่างเอกลักษณ์ของตนเองกับองค์กรที่ทำงานอยู่ โดยผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะตั้งใจทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

จากความหมายดังกล่าว พอจะสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกในความสัมพันธ์อันเหนียวแน่นของบุคลากรที่มีต่อองค์กร มีความเชื่อมั่นและยอมรับค่านิยมขององค์กร จึงตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ และตัดสินใจที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

Institute of employment studies (IES) (2004) บริษัทที่ปรึกษางานทางด้านการพัฒนากลยุทธ์ และงานวิจัย ได้ให้นิยามของความผูกพันต่อองค์กร คือ ทัศนคติที่ดีของพนักงานที่มีต่อองค์กร และค่านิยมขององค์กร พนักงานที่ผูกพันกับองค์กรจะให้ความสำคัญต่อบริบททางธุรกิจและให้ความร่วมมือกับผู้ร่วมงานเพื่อปรับปรุงผลการปฏิบัติการให้ดีขึ้น ภายใต้ผลประโยชน์ขององค์กรเป็นสิ่งสำคัญ

สุพานี สฤษฏ์วาณิช (2552, น.98-99) ได้ให้ความหมาย ความผูกพันต่อองค์กร มีความหมายถึง องค์กรที่จะประสบความสำเร็จ องค์กรที่สร้างประโยชน์ให้กับสังคม องค์กรที่ให้โอกาสแก่พนักงาน สมาชิกมักจะมีความรู้สึกรักองค์กร ภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความรู้สึกร่วมกับองค์กรสูง และทำตนเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เช่น ตั้งใจทำงาน ดูแลรักษาทรัพย์สินขององค์กรเหมือนกับของของตน แก้วตัวแทนองค์กรเมื่อถูกคนกล่าวหาและมักจะทำให้สรรพนามตัวว่าเราหรือของเรา เช่น องค์กรของเรา หน่วยงานของเรา ความผูกพันต่อองค์กรจะมีอยู่ 2 ลักษณะ คือ

1. การผูกพันในเชิงความรู้สึก (Affective Commitment) ซึ่งเป็นความตั้งใจของพนักงานที่จะคงอยู่กับองค์กรอันเนื่องมาจาก

ก. เชื่อมมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ข. เต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร

2. ความผูกพันเนื่องจากต้องการอยู่กับองค์กร เพราะที่องค์กรนี้เหมาะสมที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกต่อไป (Continuance Commitment)

Charles (2006, น. 174) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เป็นความมุ่งมั่นและความสามารถที่จะอุทิศตนเพื่อความสำเร็จขององค์กร หรืออาจกล่าวได้ว่า คือ ระดับความพยายามอย่างละเอียดรอบคอบ อุทิศเวลา สติปัญญา และแรงงานของพนักงานที่ใส่ไปในงาน และนอกจากนี้สิ่งจำเป็นที่พนักงานจะแสดงออกถึงความผูกพันในงาน ได้แก่

1. ความตั้งใจ (The Will) ประกอบด้วยความรู้สึกถึงเป้าหมายและความภูมิใจ ซึ่งทำให้เกิดความพยายามอย่างสุดความสามารถในการทำงาน

2. วิธีการ (Tower, 2007) คือแหล่งทรัพยากร การสนับสนุน เครื่องมือ และอุปกรณ์จากองค์กรเพื่อนำไปใช้สร้างความสำเร็จให้กับงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

พิชิต เทพวรรณ (2554, น. 182) ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความผูกพันในงานของพนักงานเป็นแนวทางที่ให้ความสำคัญกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงรุก ในฐานะผู้ที่จะทำให้งานขององค์กรมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด โดยรวมความผูกพันในงานของพนักงานนั้นประกอบไปด้วย ค่านิยมของบุคคล เป้าหมายของงาน และการสนับสนุนระหว่างบุคคล ทั้งนี้ในการที่จะพัฒนาให้พนักงานในองค์กรมีความผูกพันในงานได้นั้นต้องอาศัยกระบวนการที่มีการปฏิบัติอย่างมีขั้นตอน ได้แก่การเรียนรู้จากประสบการณ์ การวัดความผูกพัน และการปรับปรุงแก้ไข ขั้นตอนเหล่านี้ต้องกระทำอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ อย่างไรก็ตาม การสร้างความผูกพันในงานให้กับพนักงานดังที่กล่าวมาต้องเป็นเอกลักษณ์ของแต่ละองค์กร เพราะทรัพยากรมนุษย์หรือพนักงานของแต่ละองค์กรจะมีปัจจัยที่มีต่อความผูกพันแตกต่างกันออกไป โดยหากองค์กรสามารถสร้างความผูกพันในงานให้เกิดขึ้นกับพนักงานได้ ก็จะสามารถทำให้องค์กรมีความได้เปรียบทางการแข่งขันจากการมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีความจงรักภักดีต่องาน และองค์กรได้อย่างยั่งยืน

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2551, น. 105-107) กล่าวว่าความผูกพันกับองค์กร (Organization Commitment) หมายถึงทัศนคติที่สะท้อนความเกี่ยวข้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ซึ่งเขายินดีที่จะมีส่วนร่วมเป็นสมาชิก และไม่เต็มใจที่จะจากองค์กรไป โดยนักวิชาการได้อธิบายความผูกพันระหว่างบุคคลและองค์กรจาก 2 มุมมองคือ

1. ความผูกพันอย่างต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หรือที่เรียกว่า Side-bets Orientation พนักงานมีแนวโน้มจะอยู่กับองค์กร เนื่องจากเขาไม่สามารถจะออกไปได้ ตัวอย่างเช่นเขาอาจจะสูญเสียเวลา แรงพยายาม ประโยชน์ที่จะได้รับ ถ้าเขาออกจากองค์กรไป

2. ความสอดคล้องของเป้าหมายระหว่างบุคคลและองค์กร (Individual-Organization Goal Congruence Orientation) หรือที่เรียกว่า มโนทัศน์ที่บุคคลพร้อมที่จะยอมรับ (Affective Commitment)

และปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของตนและองค์กร ซึ่งมีความสอดคล้องกัน โดยบุคคลจะยังคงปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรเนื่องจากปัจจัยสำคัญ 3 ประการ ได้แก่

2.1 มีความเชื่อในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

2.2 มีความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์กร

2.3 ความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรเป็นเรื่องที่ยุ่ยากซับซ้อน Becker และ Billings ได้พยายามเสนอแง่มุมมองเรื่องนี้เพื่อให้ง่ายแก่การเข้าใจยิ่งขึ้น โดยได้แบ่งจุดเน้นของความผูกพันของพนักงานออกเป็น 2 ระดับคือ

1. จุดเน้นของความผูกพันต่อระดับล่างขององค์กร เช่น เพื่อนร่วมงานระดับเดียวกันและหัวหน้างาน

2. จุดเน้นความผูกพันต่อระดับสูง เช่น ผู้บริหารสูงสุดและองค์กรที่เป็นภาพรวมโดย Becker และ Billing ได้อธิบายถึงการผสมระหว่างจุดเน้นทั้ง 2 ระดับดังกล่าว ทำให้ได้พนักงานตามระดับความผูกพันขึ้น ซึ่งสามารถแบ่งระดับของความผูกพันเป็น 4 แบบ ได้แก่

แบบที่ 1 แบบขาดความผูกพัน (Uncommitted) เป็นพนักงานที่ไม่มีจุดเน้นของความผูกพันทั้งระดับล่างและระดับบนแต่อย่างใด

แบบที่ 2 แบบผูกพันมาก (Committed) เป็นพนักงานที่มีความรู้สึกเน้นความผูกพันทั้งคนในระดับล่างและระดับบน

แบบที่ 3 แบบผูกพันใกล้ตัว (Locally Committed) ซึ่งมีลักษณะผูกพันกับบุคคลระดับล่างใกล้ตน แต่จะไม่ผูกพันต่อบุคคลระดับบริหารสูงสุดหรือองค์กร

แบบที่ 4 แบบผูกพันไกลตัว (Globally Committed) พนักงานแบบนี้จะผูกพันกับหัวหน้าสูงสุดหรือองค์กร แต่จะไม่ผูกพันกับบุคคลระดับล่างใกล้ตน

นอกจากมุมมองพื้นฐานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรดังกล่าวมาแล้ว นักวิชาการได้ชี้ให้เห็นว่าการที่คนผูกพันต่อองค์กรจะมีเหตุผลสำคัญ 3 ประการ ได้แก่

1. ความผูกพันเพราะอยากอยู่ต่อ (Continuance Commitment) ซึ่งหมายถึง การที่บุคคลอยู่ทำงานกับองค์กรต่อไปเพราะไม่สามารถหางานอื่นได้

2. ความผูกพันด้วยใจรัก (Affective Commitment) เป็นประเด็นที่เกิดจากความสอดคล้องกับเป้าหมาย เป็นเหตุให้บุคคลปรารถนาที่จะอยู่ทำงานกับองค์กรต่อไป เพราะเห็นด้วยกับเป้าหมายและต้องการทำงานแบบเดียวกัน

3. ความผูกพันเพราะจำต้องอยู่ต่อ (Normative Commitment) ความผูกพันแบบนี้เกิดจากความรู้สึกจำใจต้องอยู่กับองค์กร เพราะแรงกดดันบังคับ เช่น ไม่ชอบอาชีพรับราชการ แต่พ่อแม่ชอบจึงบังคับหรือกดดันให้รับราชการ เป็นต้น

Nelson and Quick (2006) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรมี 3 ประเภท คือ

1. ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) เป็นประเภทของความผูกพันที่มีพื้นฐานจากความปรารถนาของแต่ละบุคคลในการดำรงอยู่กับองค์กร มีส่วนประกอบ 3 ส่วนคือ

1.1 ความเชื่อในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

1.2 ความเต็มใจโดยใช้ความพยายามอย่างมากในฐานะเป็นตัวแทนขององค์กร

1.3 ความปรารถนาที่จะยังคงดำรงเป็นสมาชิกขององค์กร

2. ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง (Continuance Commitment) เป็นประเภทของความผูกพันที่มีพื้นฐานจากความเป็นจริงที่แต่ละบุคคลไม่สามารถออกจากงานได้

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) เป็นประเภทของความผูกพันที่มีพื้นฐานจากการรับรู้ในระเบียบ ข้อจำกัด หรือข้อผูกมัดของแต่ละบุคคล เพื่อให้สามารถดำรงอยู่กับองค์กร

2.3.2 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร

Steers (1977) ได้ศึกษาปัจจัยเบื้องต้นที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร พบว่ามีองค์ประกอบที่เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันองค์กร ดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) หมายถึง ตัวแปรที่เกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เช่น เพศ อายุ การศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส ฯลฯ

2. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Job Characteristics) หมายถึง สภาพของงานที่แต่ละบุคคลรับผิดชอบปฏิบัติอยู่ว่ามีลักษณะอย่างไร เช่น ความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy) งานที่มีคุณค่า ความประจักษ์ในงาน (Task Identity) ความหลากหลายในงาน (Variety) งานที่มีโอกาสพบปะผู้อื่น (Social Interactions)

3. ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experience) หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนว่ามีความรู้ต่อการทำงานในองค์กรที่ผ่านมาอย่างไร เช่น ทักษะของกลุ่มต่อองค์กร (Group Attitude) การพึ่งพาได้จากองค์กร (Organization Dependability) ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร (Personal Importance)

Mowday, et all (1982) ได้ชี้ให้เห็นว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันทางด้านจิตใจ (Affective Commitment) ประกอบด้วย 4 ปัจจัย คือ

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics)
2. คุณลักษณะงาน (Job Characteristics)
3. ประสบการณ์การทำงาน (Work Experience)
4. คุณลักษณะ โครงสร้าง (Structural Characteristics)

นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันที่สุด คือ ประสบการณ์การทำงานที่ทำให้พนักงานรู้สึกว่าการต้องการทางสภาวะจิตใจของเขาได้รับการตอบสนอง เช่น การได้รับความสะดวกสบายภายในองค์กร

Porter and Steers (1983) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความผูกพันอย่างต่อเนื่องและพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อองค์กร แบ่งเป็น 4 กลุ่ม คือ

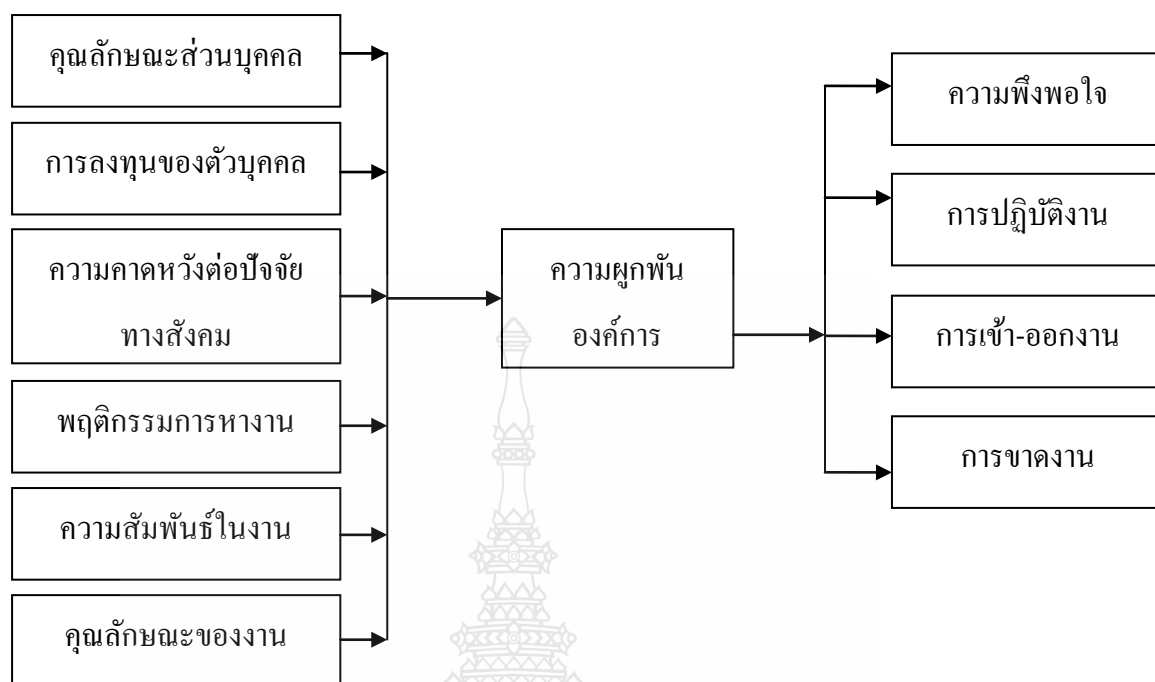
1. ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal Characteristic) เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ สถานภาพสมรส ความต้องการประสบความสำเร็จ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นต้น

2. โครงสร้างองค์กร (Organization Characteristic) ต้องมีลักษณะที่เป็นระบบแบบแผน มีหน้าที่เด่นชัด มีการรวมอำนาจและการกระจายอำนาจ การให้ผู้ร่วมงานมีการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความเป็นทางการ

3. ลักษณะของบทบาท (Role-related Characteristic) เช่น งานที่ปฏิบัติได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบมีความท้าทาย ความก้าวหน้าในการทำงาน การป้อนข้อมูลกลับ การมีความหมายของงานที่ทำเป็นงานที่มีคุณค่า มีบทบาทเด่นชัด ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

4. ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experience) เช่น ทักษะของกลุ่ม การทำงานที่มีผลต่อองค์กร ความน่าเชื่อถือขององค์กร การรู้สึกว่าตนเป็นบุคคลสำคัญ ความสามารถในการพึ่งพาได้ และการปฏิบัติตัวของผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

Hunt, Chonko and Wood (1985 อ้างถึงใน พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, 2552, น. 190-194) ได้สร้างกรอบแนวคิดความผูกพันต่อองค์กร โดยได้พัฒนามากจากงาน Steers (1977), Stevens Beyer and Trice (1978), Brief and Aldag (1980), Bhagat and Chassie (1981) และ Still (1983) โดยสร้างตัวแปรต้นทั้ง 6 ตัว จากงานวิจัยเชิงประจักษ์ที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันองค์กร โดยสร้างแบบจำลอง ดังนี้



ภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดความผูกพันองค์กร ของ Hunt, Chonko and Wood (1985)

จากภาพที่ 2.1 จะเห็นได้ว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ การศึกษา รายได้ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น
2. การลงทุนของตัวบุคคล ว่าเกิดจากระดับความคาดหวังของพนักงานในผลตอบแทนที่ได้ จากความจงรักภักดีในองค์กร จากเหตุผลดังกล่าวบุคคลจึงทุ่มเทให้กับองค์กรเพื่อแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ที่จะได้ (หรือคาดว่าจะได้) จากองค์กรในภายภาคหน้า
3. ความคาดหวังต่อปัจจัยทางสังคม หมายถึง ระดับความคาดหวังที่เกิดจากการที่พนักงานเก็บรวบรวมข้อมูลขององค์กรที่ตนเองทำงานอยู่ในปัจจุบัน เพื่อเปรียบเทียบกับประสบการณ์ในที่ทำงานเดิม ซึ่งผลจากการเปรียบเทียบนี้จะนำไปสู่ความคาดหวังของพนักงานต่อองค์กรใหม่และต่อความผูกพันต่อองค์กรตามลำดับ
4. พฤติกรรมการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาที่บุคคลได้ใช้ไปกับการทำงาน จำนวนของใบสมัครที่ส่ง จำนวนครั้งของการได้รับการสัมภาษณ์เข้าทำงาน จำนวนครั้งที่ได้รับการชักชวนให้เข้าทำงาน
5. ความสัมพันธ์ในงาน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน ทีมงาน หัวหน้างาน ตลอดจนผู้บังคับบัญชาในระดับต่าง ๆ ที่เกิดจากการได้มาทำงานร่วมกัน

6. คุณลักษณะของงาน โดยทั่วไปแล้วคุณลักษณะของงานจะถูกกำหนดโดยความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน ผลป้อนกลับของงาน

Mathieu and Zajac (1990 อ้างถึงใน พิเชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, 2552, น.194-195) ได้สร้างแบบจำลองเพื่อวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรชื่อว่า Mathieu and Zajac's Meta-Analytical Model of Organizational Commitment ดังนี้



ภาพที่ 2.2 แบบจำลองเพื่อวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของ Mathieu and Zajac (1990)

จากแบบจำลองจะเห็นว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กร คือ คุณลักษณะของบุคคล ลักษณะของงาน ความสัมพันธ์ในกลุ่มงานกับหัวหน้างาน คุณลักษณะขององค์กร บทบาทในงาน และทัศนคติอื่น ๆ และยิ่งก่อให้เกิดผลลัพธ์ทางพฤติกรรมของบุคคลในด้านผลการทำงาน ผลผลิตภาพ ความประสงค์ที่จะลาออก การมาทำงานสม่ำเสมอ การมาสาย อัตราการเข้า-ออกจากงาน

Baron (1986) กล่าวว่า ความผูกพันองค์กรเป็นทัศนคติของบุคคลที่ค่อนข้างคงที่และมี ความมั่นคงเป็นระยะเวลานาน ซึ่งแตกต่างจากความพึงพอใจในงานซึ่งเป็นทัศนคติที่เปลี่ยนแปลง อย่างรวดเร็วโดยขึ้นกับสภาพการทำงาน ความผูกพันองค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญเพราะเกี่ยวพันไป ถึงพฤติกรรมการทำงานของพนักงานและส่งผลกระทบต่อผลผลิตขององค์กร ความผูกพันองค์กรเกิดจาก ปัจจัยหลายประการ ได้แก่

1. เกิดจากลักษณะงาน ซึ่งโดยทั่วไปถ้างานนั้นมีระดับความรับผิดชอบสูง จะก่อให้เกิด ความผูกพันองค์กรในระดับสูงเช่นกัน ในทางกลับกันถ้างานนั้นก่อให้เกิดความเครียดสูงหรือ ลักษณะงานไม่ชัดเจนจะทำให้ความผูกพันองค์กรอยู่ในระดับต่ำ

2. เกิดจากโอกาสในการหางานใหม่ ถ้าบุคคลมีโอกาที่จะได้งานใหม่หรือมีทางเลือกก็จะ ทำให้มีความผูกพันองค์กรในระดับต่ำ

3. เกิดจากปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ตัวอย่างเช่น บุคคลที่มีวิสัยทัศน์ หรือมีความ มั่นคงในตำแหน่งหน้าที่และเป็นผู้ที่มีความพอใจในผลการปฏิบัติงานของตนเอง ก็มักจะมีความ ผูกพันองค์กรในระดับสูง

4. เกิดจากปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพการทำงาน เช่น ความพึงพอใจในตัวผู้บังคับบัญชา การได้รับความ ยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และความรู้สึกว่าได้รับความเอาใจใส่จากองค์กรเหล่านี้ จะทำให้บุคคลมีความผูกพันองค์กรในระดับสูง

นอกจากนี้ Baron (1986) ยังกล่าวถึง ปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มและลดระดับของความผูกพัน องค์กรไว้ดังนี้

ปัจจัยเพิ่มระดับความผูกพันองค์กร ได้แก่

1. แรงจูงใจจากลักษณะเฉพาะของงาน
2. ความรับผิดชอบในระดับสูง
3. ความมีอิสระในระดับสูง
4. ความพึงพอใจในระดับผลการปฏิบัติงานของตนเอง
5. ความมีอาวุโส ความมั่นคงของตำแหน่งหน้าที่
6. การบังคับบัญชาที่มีประสิทธิภาพ

7. การประเมินผลที่มีความยุติธรรม

ปัจจัยลดระดับความผูกพันองค์กร ได้แก่

1. ความกำกวมในบทบาทหน้าที่
2. ความตึงเครียดในงาน
3. โอกาสในการหางานใหม่
4. ความเชื่อมั่นว่าบริษัทไม่ดูแลพนักงาน
5. การใช้วิธีการลงโทษของผู้บังคับบัญชา

ในปัจจุบัน องค์กรต้องการพนักงานที่ผูกพันต่อองค์กรและจงรักภักดีต่อองค์กร แต่ องค์กรมักจะคัดเลือกพนักงานเข้าทำงานตามสถานการณ์ที่จำเป็นมากกว่าที่จะสร้างและพัฒนาทักษะของพนักงาน ประกอบกับความมั่นคงในการจ้างงานลดลง ทำให้พนักงานรู้สึกว่าจะต้องรับผิดชอบต่อ การคงไว้ให้มีอาชีพ ส่งผลให้ชวนขวายที่จะย้ายงานด้วยการพัฒนาทักษะ ความสามารถ และ พิจารณาการทำงานในองค์กรที่หลากหลาย ซึ่งความสัมพันธ์ที่ไม่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและ ผู้ใต้บังคับบัญชาดังกล่าวเพิ่มโอกาสที่จะสูญเสียพนักงานที่มีประสิทธิภาพ ทักษะ และความรู้ที่หา ทดแทนได้ยาก แนวทางหนึ่งที่สามารถเป็นหนทางในการแก้ปัญหา คือ การสร้างให้พนักงานมีความ ผูกพันต่อองค์กรผ่านระบบต่าง ๆ ขององค์กร เช่น การมีส่วนร่วมในองค์กร หรือ การบริหารจัดการ เพื่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งกลยุทธ์การบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์สามารถทำให้ พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรได้

2.3.3 ประโยชน์ของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

มูทิตา คองกระพันธ์ (2554) สะท้อนให้เห็นว่า วูดริฟ (Woodruff) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไว้ว่า พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรนั้นจะพยายาม ตัดสินใจกระทำการสิ่งที่ถูกต้องที่สุดในแต่ละสถานการณ์ (Discretionary effort) ความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานเป็นเรื่องที่เชื่อมโยงเหตุผลของพนักงานที่ทำงานให้กับองค์กร ไม่ใช่เรื่องการจ่ายเงินเป็น สำคัญ แต่เป็นปัจจัยที่ไม่ใช่เงินเข้ามามีอิทธิพล โดยเฉพาะพนักงานที่มีศักยภาพสูง พวกเขาจะมีความ คาดหวังในเรื่องการพัฒนาและมีความเป็นไปได้ที่จะอยู่ที่อื่นได้ง่าย ถ้าเขาไม่ได้รับความรู้สึกว่าจะมี การพัฒนาเกิดขึ้นข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการจ่ายเงินเป็นสิ่งที่ไม่จำเป็นไม่ใช่ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ พนักงานตัดสินใจทำงานหรือยังคงดำรงอยู่กับองค์กร ซึ่งมีความสำคัญเป็นการสร้างแรงจูงใจแก่ พนักงานโดยไม่ใช่เงิน ดังนี้

1. ความก้าวหน้าในงาน บุคคลจะตั้งเป้าหมายตำแหน่งงานที่สูงขึ้นไปเก็บไว้ในใจ โดย ขอบเขตนั้นขึ้นอยู่กับมุมมองเกี่ยวกับงานที่จะให้โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพแค่ไหน

2. การให้อำนาจในการตัดสินใจแก่บุคคลทั่วไป และ โดยเฉพาะบุคคลที่มีศักยภาพสูง ชอบที่จะสามารถจัดการกับงานตนเองได้โดยรวม
3. การปฏิบัติที่ดี องค์การรู้ถึงค่าใช้จ่ายที่สูงในการสรรหาบุคคลที่มีศักยภาพสูงมาทำงาน เช่นเดียวกับค่าใช้จ่ายนี้รวมถึงการลาออกของบุคคลนั้นด้วย การลาออกนั้นเป็นเพราะการได้รับการดูแล การปฏิบัติที่ไม่ดีขององค์กรที่กระทำต่อพนักงาน ซึ่งฝ่ายทรัพยากรบุคคลต้องสรรหาและจงใจและทำบางสิ่งที่สามารถช่วยจัดวางเขาในงานและประสบความสำเร็จในที่นั้นได้
4. พันธะสัญญาของนายจ้าง พนักงานชอบที่จะรู้สึกที่นายจ้างมีพันธสัญญาโดยจริงใจกับพวกเขา โดยเฉพาะการนำไปสู่ความก้าวหน้าในสายอาชีพ
5. สภาพแวดล้อม เป็นสภาพแวดล้อมในการทำงานที่น่าพอใจ คือ นานอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะในงานที่ต้องทำงานภายใต้สภาวะกดดันสูง
6. การเปิดเผยของผู้บริหารระดับสูง พนักงานส่วนใหญ่ให้ความสนใจกับผู้บริหารระดับสูงขององค์กร และเขาสามารถที่จะเข้าถึงผู้บริหารได้หากมีความต้องการเสนอแนะข้อคิดเห็นและการแนะนำ
7. การชมเชยยกย่องเมื่อกระทำเหมาะสม ลักษณะการจัดการที่แย่ คือ หัวหน้าที่ปฏิบัติริยาป้อนกลับในทางลบ ให้การรับรู้ถึงผลการปฏิบัติงานที่ไม่ดี แต่ไม่เคยให้ปฏิบัติริยาป้อนกลับในทางบวก เป็นการสรรเสริญ ชมเชยยกย่อง เป็นการตอบแทนทางอารมณ์ความรู้สึกที่มีคุณค่ามากแก่ผู้ได้บังคับบัญชา
8. การสนับสนุน พนักงานชอบที่รู้สึกว่ามีบางคนที่สามารถให้คำแนะนำเมื่อเขาต้องการได้
9. ความรู้สึกที่มีความท้าทาย พนักงานชอบความรู้สึกท้าทาย โดยให้พวกเขาเชื่อว่าพวกเขามีเครื่องมือและทักษะที่ตอบสนองสร้างความสำเร็จในงานได้ สามารถตอบสนองต่อสิ่งที่ไม่คาดคิด การต่อสู้แข่งขันภายนอกสามารถมีอิทธิพลชักจูงบุคคลให้มีความกระตือรือร้นได้ เช่นเดียวกับการแข่งขันในส่วนงานก็สามารถกระตุ้นได้เช่นกัน
10. ความรู้สึกมีความเชื่อถือไว้วางใจ ความรู้สึกเชื่อถือในการทำงาน ความรู้สึกจากประโยชน์ในสำนักงานและทีมงาน
11. ความรู้สึกที่กำลังทำสิ่งที่ดีและเป็นที่ยอมรับขององค์กร บุคคลต้องการความภาคภูมิใจในตัวเองและองค์กรที่ทำงาน
12. ความรู้สึกเกี่ยวกับการทำงานบนหน้าที่ที่เป็นประโยชน์เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจของพนักงาน
13. ความรู้สึกถึงความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

จากประโยชน์ที่กล่าวมาจะเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่จะต้องการอยู่รอด และควรมีประสิทธิภาพขององค์กรขนาดใหญ่ เพราะจุดมุ่งหมายสำคัญในการบริหารงานของทุก องค์กร คือ ให้องค์กรคงอยู่และบรรลุเป้าหมาย เมื่อองค์กรสามารถทำให้บุคลากรเกิดความผูกพัน ต่อองค์กรได้มากเพียงใด การบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ก็จะง่ายขึ้น เนื่องจากบุคลากรจะลด อัตราการมาสาย การขาดงาน และลดอัตราการลาออก นอกจากนี้ยังส่งผลต่อทัศนคติและจิตใจ มีอารมณ์ มีความจงรักภักดี มีแรงจูงใจในการทำงาน และมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร เต็มใจที่จะเสียสละเวลา เสียสละผลประโยชน์ส่วนตัว เพื่อความสำเร็จขององค์กร

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กรซึ่งมีลักษณะของความสัมพันธ์อันเหนียวแน่นและ เป็นไปในทิศทางที่ดี โดยแสดงออกมาในรูปของการกระทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรเพราะมี ความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายขององค์กร และทุ่มเทด้วยความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรอันเกิด จากการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร การมีส่วนร่วมและต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีความภาคภูมิใจในองค์กรของตนเองและจะมีสัมพันธภาพที่ดี กับเพื่อนร่วมงานในองค์กรรวมถึงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรเสมอ

2.4 ประวัติการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

“การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค” ก่อตั้งขึ้น ในปี พ.ศ. 2503 สภาพเศรษฐกิจ สังคม และแนวทางการ พัฒนาประเทศไทย ในช่วงเวลานั้น เป็นตัวแปรสำคัญ ในการกำหนดบทบาทให้การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มีภาระหน้าที่สำคัญ คือ เร่งดำเนินการก่อสร้างระบบไฟฟ้า เพื่อจำหน่ายกระแสไฟฟ้า ออกไปให้ทั่วถึง ทุกพื้นที่ ทั้งในระดับจังหวัด อำเภอ ไปจนถึงชุมชนชนบททุกท้องถิ่น การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ในยุค บุกเบิก จึงต้องเริ่มต้นดำเนินงาน ด้วยความมุ่งมั่น และทุ่มเท เอาชนะอุปสรรค ความยากลำบาก ด้วย เครื่องจักร เครื่องมือ และเทคโนโลยีขั้นพื้นฐาน เท่าที่มีอยู่ในขณะนั้น โรงไฟฟ้าเครื่องจักรดีเซล หรือ โรงไฟฟ้าหลายแห่ง จึงถูกสร้างขึ้น เพื่อผลิตกระแสไฟฟ้าสำหรับบริการ ในแต่ละพื้นที่ ในด้านระบบ จำหน่าย และระบบสายส่ง มีการพัฒนา เพื่อประสิทธิภาพ ความมั่นคงในการจ่ายกระแสไฟฟ้า ให้ สามารถรองรับการขยายตัว ด้านการลงทุนภาคธุรกิจ อุตสาหกรรม ฯลฯ ซึ่งกระจายออกไปสู่ภูมิภาค มากขึ้นเป็นลำดับ นำไปสู่โครงการก่อสร้าง ยุบโรงจักรดีเซลในระบบเดิมที่ต้นทุนสูง ประสิทธิภาพต่ำ เปลี่ยนมารับกระแสไฟฟ้าจากการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

วิวัฒนาการขั้นตอนต่อมา คือ เมื่อกระบวนการปรับเปลี่ยนระบบ สายส่งสถานีไฟฟ้าย่อย รับกระแสไฟฟ้าในระบบแรงดัน 22-33 กิโลโวลต์ จากการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยยังมีปัญหา

เกี่ยวกับการจ่ายกระแสไฟฟ้าในท้องที่ห่างไกล มักเกิดภาวะแรงดันไฟฟ้าตกปลายสายเกิดความสูญเสีย ตลอดจนปัญหากระแสไฟฟ้าตก กระแสไฟฟ้าดับ ในระบบจำหน่ายอยู่เป็นประจำ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จึงนำระบบไฟฟ้าแรงดันสูง 115 กิโลวัตต์ มาใช้ทดแทนมีการก่อสร้างสถานีไฟฟ้าระบบแรงดันสูง 115 กิโลวัตต์ ในปี พ.ศ. 2526

ต่อมาการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เริ่มนำเทคโนโลยีมาพัฒนาการ ดำเนินการเพื่อยกระดับมาตรฐาน ระบบสายส่ง และการบริการ พลังงานไฟฟ้า รวมทั้งปรับปรุงการดำเนินงาน และพัฒนาเทคโนโลยีด้านต่าง ๆ มาอย่างต่อเนื่อง เพื่อรองรับขอบข่าย การปฏิบัติงาน และการให้บริการของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ที่เพิ่มมากขึ้น ความจำเป็นในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การติดต่อสื่อสาร เพื่อควบคุมตรวจสอบ และให้ บริการอย่างรวดเร็ว กลายเป็นสิ่งที่ทวีความสำคัญมากขึ้น แนวคิดในการพัฒนา ระบบสารสนเทศ จึงเริ่มดำเนินการ เพื่อรองรับการปฏิบัติงานของ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ในลักษณะต่าง ๆ ทั้งในแง่ของการจัดเก็บ จัดระบบข้อมูล ที่เกี่ยวข้องกับระบบบริหารการจ่ายกระแสไฟฟ้า ให้อย่างถูกต้องครบถ้วน

แม้จะพัฒนาการบริการด้วยเทคโนโลยีทันสมัยมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ก็เน้นในเรื่อง ระบบตรวจสอบ จึงนำรถตรวจสอบอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง (High-voltage testing car) มาเสริมการปฏิบัติงาน ให้มีความสามารถ ในการตรวจสอบอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูงได้เกือบทุกชนิดใน สถานีไฟฟ้า โดยเฉพาะกรณี ที่เกิดเหตุขัดข้อง สามารถตรวจสอบบำรุงรักษา และแก้ปัญหาได้ในการปฏิบัติงานคราวเดียวกัน นอกจากนี้การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ยังพัฒนาการปฏิบัติงานด้านการบำรุงรักษาระบบจำหน่าย โดยไม่ต้อง ดับกระแสไฟฟ้าในขณะที่ทำการตรวจสอบแก้ไข ทำให้ไม่เกิดความเสียหาย กับผู้ใช้บริการ โดยเฉพาะในกลุ่มอุตสาหกรรม โรงงาน หรือชุมชนใหญ่ ๆ ด้วยชุดปฏิบัติการ Hotline barehand ซึ่งเป็นอีกเทคโนโลยี หนึ่ง ที่ทันสมัยของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ในการให้บริการเสริมแก่ลูกค้ารายใหญ่ในกลุ่มธุรกิจ โรงงาน อุตสาหกรรม นิคมอุตสาหกรรม ที่ต้องการซ่อมบำรุง โดยไม่ต้องหยุดจ่ายกระแสไฟฟ้า หรือหยุด เดินเครื่องจักร ในระหว่างนั้น

จากการพัฒนาด้านเทคโนโลยีที่ก้าวหน้ามาอย่างต่อเนื่อง การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วของวิทยาการด้านต่าง ๆ มีผลให้การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาองค์กร ตลอดจนการบริการที่มีประสิทธิภาพ สำหรับผู้ใช้ไฟทุกรายด้วยการพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพในระบบจำหน่ายไฟฟ้าให้สอดคล้องและพอเพียงแก่ผู้ใช้ไฟฟ้าทุกประเภทอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง นอกจากนั้นการพัฒนาประสิทธิภาพของพนักงานซึ่งถือเป็นทรัพยากรบุคคล อันมีค่าให้สามารถใช้เครื่องมืออันทันสมัยได้อย่างชำนาญ เป็นสิ่งทีการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคให้ความสำคัญ โดยฝึกอบรมพนักงานให้มีความรู้ความชำนาญในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ทั้งด้านการ

บริหารและการปฏิบัติงานอยู่เป็นประจำ ก่อให้เกิดความภาคภูมิใจและเชื่อมั่นในศักยภาพแห่งเทคโนโลยี และการบริหาร เพราะด้วยเทคโนโลยีและการบริหารที่ทันสมัยก็เปรียบกับความเชื่อถือ เชื่อมั่นในระบบจำหน่ายกระแสไฟฟ้าทำให้การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมีความมั่นคงและพร้อมที่จะขยายการดำเนินงาน เพื่อรองรับลูกค้าได้อย่างเต็มที่ตราบนานถึงวันนี้ (ฝ่ายประชาสัมพันธ์ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค, 2557)

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของงาน

ศุภมิตร บัวเสนาะ (2546) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาบริษัทชีว-เนชั่นแนล จำกัด โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัทชีว-เนชั่นแนล จำกัด จำนวน 185 คน ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านลักษณะงานด้านความหลากหลายของทักษะและผลย้อนกลับของงานสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.001 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ ร้อยละ 17.9

กรัณทรักรักษ์ เต็มวิทย์ขจร (2553) ศึกษาคุณลักษณะงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ผลิตบรรจุกภัณฑ์แก้วแห่งหนึ่ง จำนวน 152 คน ผลการวิจัยพบว่า บุคลิกภาพด้านความอ่อนน้อม และคุณลักษณะงานด้านความหลากหลายของทักษะสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.001 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ ร้อยละ 20.4 และไม่พบตัวแปรอิสระใดที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องของพนักงานระดับปฏิบัติการได้ ส่วนบุคลิกภาพด้านความอ่อนน้อม ด้านความมีสติ และคุณลักษณะงานด้านความสำคัญของงานสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของพนักงานระดับปฏิบัติการได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.001 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ ร้อยละ 39.0 นอกจากนี้บุคลิกภาพด้านความอ่อนน้อมและคุณลักษณะงานด้านความหลากหลายของทักษะสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานของพนักงานระดับปฏิบัติการได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.001 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ ร้อยละ 16.0

พิชญาทองคำพงษ์ (2544) ศึกษาคุณลักษณะงาน ค่านิยมในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างานในธุรกิจอุตสาหกรรมสิ่งทอที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดสมุทรปราการ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ใน

การศึกษา จำนวน 172 คน พบว่า หัวหน้างานในธุรกิจอุตสาหกรรมสิ่งทอมีคุณลักษณะงานอยู่ในระดับสูง 5 ด้าน คือ ความยากง่ายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และผลป้อนกลับของงาน และคุณลักษณะงานด้านต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พิมพ์จันทร์ บัณฑรพงศ์ (2555) ศึกษาเรื่องปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยาส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่งผลต่อพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรจะรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พร้อมทั้งจะทุ่มเทความรู้ความสามารถรวมถึงร่างกายแรงใจของตนเองอย่างเต็มที่ในการทำงาน โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญ มีความจงรักภักดี และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

จักรกฤษณ์ ปืออาทิตย์ (2550) ได้ศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะโครงสร้างองค์กร ด้านประสบการณ์ในการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์ต่อพันธะผูกพันต่อองค์กร และศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะโครงสร้างองค์กร ด้านประสบการณ์ในการทำงานที่มีผลต่อพันธะผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง) พบว่า ระดับพันธะผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง) มีอยู่ในระดับมากและบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง) ที่มีความแตกต่างกันทางด้านปัจจัยด้านลักษณะ ส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน มีพันธะผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะโครงสร้างองค์กร ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อพันธะผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง) ปัจจัยที่สามารถทำนายผลของพันธะผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง) พบว่า ปัจจัยที่สามารถทำนายผลของพันธะผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง) ได้ดี มีสองปัจจัยโดยเรียงตามลำดับความสามารถในการทำนายที่ดี คือ ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ปัจจัยด้านลักษณะงาน และ ในการศึกษาถึงอำนาจการทำนายของตัวแปรในแต่ละปัจจัยที่มีผลต่อพันธะผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง) พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน มีตัวแปรที่สามารถเป็นตัวทำนายที่ดีโดยเรียงลำดับตามความสามารถในการทำนายที่ดี คือ ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าในงานและความมั่นคงในงาน ปัจจัยด้านลักษณะ โครงสร้างองค์กร มีตัวแปรที่สามารถเป็นตัวทำนายที่ดี คือ นโยบาย กฎ ข้อบังคับ ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน มีตัวแปรที่สามารถเป็นตัวทำนายที่ดีโดย

เรียงลำดับตามความสามารถในการทำนายที่ดีคือ ความสำคัญของงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และจากการวิเคราะห์ตัวแปรทั้งหมดพบว่า มีตัวแปรที่สามารถเป็นตัวทำนายที่ดี โดยเรียงลำดับตามความสามารถในการทำนายที่ดี คือ ความสำคัญของงาน นโยบาย กฎข้อบังคับ ความมั่นคงในงานและ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

McCracken, Smith, and Saundi (1984) ศึกษาลักษณะส่วนบุคคล คุณลักษณะงาน และ ประสิทธิภาพในการทำงานในฐานะตัวพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างจากหน่วยงานในกรมส่งเสริมการเกษตรในรัฐโอไฮโอ จำนวน 108 คน พบว่าคุณลักษณะงาน ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความมีอิสระของงาน และการได้รับข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับงานสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

Hunt (1985 อ้างถึงใน อริสา สารอง, 2553) ทำการศึกษาทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้คุณลักษณะงาน พบว่า การรับรู้คุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับพฤติกรรมและผลลัพธ์จากการปฏิบัติงานของพนักงาน ความเป็นเอกสิทธิ์ของงานมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความผูกพันต่อองค์กร

Katsikeaet, al. (2010) ศึกษาผลกระทบของโครงสร้างองค์กร และคุณลักษณะงานต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของผู้จัดการฝ่ายขายต่างประเทศจากธุรกิจขนาดย่อมในประเทศอังกฤษ จำนวน 1,000 คน พบว่าคุณลักษณะงาน ได้แก่ การได้รับข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับงาน ความมีอิสระของงาน และความหลากหลายของทักษะมีผลกระทบทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

2.5.2 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

Eisenberger et al. (1986) จากการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอาจารย์โรงเรียนมัธยม พบว่าระดับของการทุ่มเทความพยายามในการทำงานของสมาชิกในองค์กรขึ้นอยู่กับการรับรู้ว่าองค์กรปฏิบัติต่อพวกเขาอย่างไร ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคมที่กล่าวว่า ความผูกพันของสมาชิกต่อองค์กรเป็นผลมาจาก การรับรู้ของพนักงานต่อความผูกพันที่องค์กรมีให้กับพวกเขา และความผูกพันต่อองค์กรจะยิ่งเพิ่มสูงขึ้น ถ้าองค์กรมีการตอบสนองที่น่าพึงพอใจต่อความพยายามที่สมาชิกได้ทุ่มเททำไป เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

Shore & Wayne (1993) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และในงานวิจัยของพวกเขา ยังเสนอว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรน่าจะเป็นตัวทำนายพฤติกรรมที่เป็นพนักงานที่ดีขององค์กรได้ดีกว่าความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ ออร์แกน (Organ, 1990) ที่กล่าวว่า ทฤษฎี

การแลกเปลี่ยนทางสังคมนั้น ให้กรอบแนวคิดที่ชัดเจนเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์กรมากกว่าความผูกพันต่อองค์กร โดยแนวความคิดการแลกเปลี่ยนทางสังคม อธิบายว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณ ซึ่งส่งเสริมให้พนักงานเกิดพฤติกรรมที่จะช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยพฤติกรรมดังกล่าวอาจเป็นพฤติกรรมนอกเหนือไปจากบทบาทหน้าที่ตามปกติของเขา ทั้งนี้ฝ่ายองค์กรและพนักงานจะต้องมีการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกันอย่างสมดุล แต่ถ้าเมื่อใดเขาเกิดความรู้สึกว่า สิ่งที่เขาทำเพื่อองค์กรกับสิ่งที่องค์กรตอบแทนให้กับเขาไม่สมดุลกันแล้ว เขาอาจไม่แสดงพฤติกรรมกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์กรอีกต่อไป

Hewitt Associates (2009 อ้างถึงใน รมิตา น่วมเกตู, 2555) ทำการศึกษาเกี่ยวกับพนักงานจากองค์กร 2,900 แห่ง ตั้งแต่ปี 2008-2010 พบว่า ปัจจัยหลักที่เป็นตัวผลักดันให้มีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด คือ โอกาสในการก้าวหน้าในอาชีพ การเห็นคุณค่าพนักงาน และการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

รชฎ ชยสดมภ์ (2550) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร พฤติกรรมกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงเรียนอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กร อีกทั้ง องค์ประกอบของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรสามารถทำนายพฤติกรรมกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์กรได้ร้อยละ 6.5 และสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 36.1

จริยา หอมกรุ่น (2549) ศึกษาเรื่องการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษาบริษัทประกันแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาสรุปได้ว่า 1) พนักงานมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรโดยรวมในระดับปานกลาง และในรายด้านทั้ง 3 ด้าน คือ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านความยุติธรรมในองค์กร ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน 2) พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ และความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ระดับปานกลาง และมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานอยู่ในระดับสูง 3) พนักงานที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ และสถานภาพสมรสต่างกัน มีระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานที่มีอายุงาน 10-19 ปี มีระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรต่ำกว่าพนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 10 ปี และพนักงานที่มีอายุงาน 20 ปีขึ้นไป ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และปริญญาตรีขึ้นไปมีระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรต่ำกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

4) พนักงานชายและพนักงานหญิง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป มีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี และพนักงานที่มีอายุระหว่าง 35-44 ปี พนักงานที่มีอายุงานในองค์กร 20 ปีขึ้นไป มีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 10 ปี และพนักงานที่มีอายุงานระหว่าง 10-19 ปี พนักงานที่สมรส และเป็นหม้าย/หย่าร้าง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่โสด และพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และปริญญาตรีขึ้นไป มีระดับความผูกพันต่อองค์กรต่ำกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี 5) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.55 และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรรายด้านทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านความยุติธรรมในองค์กร ด้านการรับรู้การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และด้านสภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.016 ตัวแปรที่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กร คือ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านความยุติธรรมในองค์กร และด้านสภาพการทำงาน โดยมีอำนาจในการทำนายได้ร้อยละ 31

เปรมจิตร์ คล้ายเพชร (2548) พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรส่งผลต่อการพัฒนาการจัดการความรู้ที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและความยุติธรรมในองค์กรในด้านต่างๆ สร้างความผูกพันในองค์กรและสร้างการพัฒนาที่ยั่งยืน ส่งผลต่อการตั้งใจทำงาน

รมิตา น่วมเกตุ (2555) ศึกษาเรื่องการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร คุณลักษณะงาน และความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานประจำฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท เช่นทรีลีเทล คอร์ปอเรชั่น จำกัด พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง หากพนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคลมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในระดับใด จะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับนั้น การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความเกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรโดยตรง การที่พนักงานทุ่มเทในการทำงานก็เพื่อผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร หากพนักงานรู้ว่าองค์กรตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของพนักงาน พนักงานจะมีความผูกพันในองค์กรเพิ่มมากขึ้น หากพนักงานรู้ว่าองค์กรไม่ตอบสนองตามความคาดหวัง ก็จะลดการแลกเปลี่ยนโดยความผูกพันต่อองค์กรลดลง

2.5.3 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันองค์กร

Padmakumar Ram, Gantasala V. Prabhakar (2011) ทำการศึกษากับธุรกิจอุตสาหกรรมในประเทศจอร์แดน พบว่า คุณลักษณะงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กร

DeConinck and Stilwell (1996) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่จะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในสตรีที่เป็นผู้บริหารฝ่ายโฆษณา ได้ค้นพบตัวแปรซึ่งใช้ทำนายความผูกพันต่อองค์กรของสตรี ได้แก่ ระดับความพึงพอใจในงานที่สูงขึ้น โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งและการกระจายความยุติธรรม โดยตัวแปรเหล่านี้นำไปสู่การยกระดับความผูกพันต่อองค์กร หากความพึงพอใจในงานและโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งเป็นตัวแปรสำคัญต่อความผูกพันองค์กร ดังนั้นการเพิ่มความพึงพอใจในงานของพนักงานหญิงสามารถลดการเปลี่ยนงานได้ ส่วนการรับรู้การเลือกปฏิบัติมีความสำคัญรองลงมาจากความพึงพอใจในงาน ฉะนั้นการรับรู้การเลือกปฏิบัติในระดับสูงขึ้นไปจึงเป็นสาเหตุให้ความผูกพันต่อองค์กร ลดลงอย่างมีนัยสำคัญ

ปรานอม กิตติคุณภิธรรม (2538) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของลูกจ้างต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีอุตสาหกรรมสิ่งทอ ประเภทการทอผ้าด้วยเส้นใยฝ้ายและเส้นใยประดิษฐ์ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์การย้ายงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนปัจจัยด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และค่าจ้าง ไม่พบความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร สำหรับปัจจัยด้านลักษณะงาน ซึ่งประกอบด้วย ความสำคัญของลักษณะงาน การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น โอกาสก้าวหน้าในงาน และงานที่มีโอกาสติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร แต่ปัจจัยด้านผลป้อนกลับของงาน ลักษณะงานที่ทำหาย และความหลากหลายในงาน ไม่พบความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร สำหรับปัจจัยด้านทัศนคติต่อองค์กร ซึ่งประกอบด้วย ทัศนคติของกลุ่มต่อองค์กร ความมีชื่อเสียงและเชื่อถือได้ขององค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ระบบการพิจารณาความดีความชอบ และความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงได้ พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรทุกปัจจัย ส่วนปัจจัยด้านทัศนคติต่อบุคคลในองค์กร ซึ่งประกอบด้วย ทัศนคติของบุคคลที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน และทัศนคติของบุคคลที่มีต่อผู้บังคับบัญชา พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันทั้งหมด

นภาพิณ โหมาศวิน (อรัญญา สุวรรณวิ. 2542, อ้างอิงจาก นภาพิณ โหมาศวิน, 2533) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันของสมาชิกในองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานปลัดนายกรัฐมนตรี ผล

การศึกษาพบว่า โอกาสความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์กับความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์ที่แท้จริง กล่าวคือ ข้าราชการที่เห็นว่าตนมีความก้าวหน้าในการทำงานแตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน ส่วนการมีส่วนร่วมในการบริหารงานมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ ข้าราชการที่เห็นว่าตนมีส่วนร่วมในการบริหารงานมาก จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่า ข้าราชการที่เห็นว่าตนมีส่วนร่วมในการบริหารน้อย นอกจากนี้ยังพบว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร แต่ความสัมพันธ์ดังกล่าวเป็นความสัมพันธ์แบบมีเงื่อนไข กล่าวคือ จะเป็นจริงเฉพาะในข้าราชการระดับ 6-8 ส่วนข้าราชการระดับ 1-5 ไม่ส่งผลทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสอง

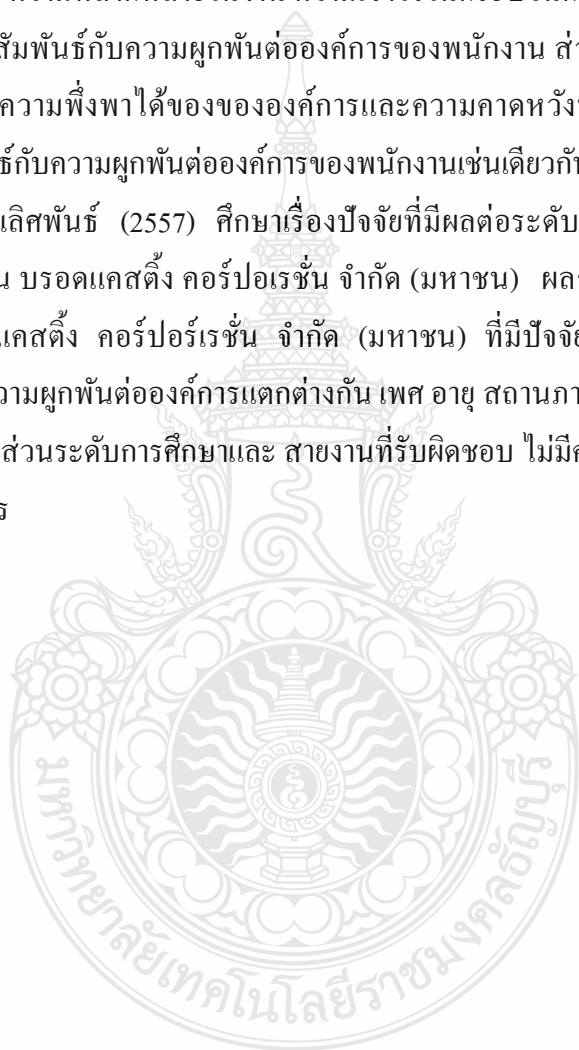
นพวรรณ เลิศมงคล (2549) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ในสำนักงานใหญ่ พบว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมในแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับคือ ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านความทุ่มเทเพื่อองค์กร และด้านความศรัทธาต่อองค์กร ส่วนเมื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพัน จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ พบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ขวัญใจ เลียดประดม (2546) ได้ทำการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อองค์กรของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยสุ่มตัวอย่างจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 98 คน พบว่าข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับค่อนข้างสูง โดยปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยปัจจัยด้านลักษณะงานนั้นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการผูกพันต่อองค์กร คือ ความหลากหลายของงาน และความก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนความอิสระในงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ชาญวุฒิ บุญชม (2553) ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันในองค์กร ได้แก่ ความแตกต่างของระดับตำแหน่งทำให้มีผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วน ความแตกต่างทางด้านอายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงาน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กมลวรรณ มั่งนุ้ย (2553) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกสิกรไทย: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานปฏิบัติงานสาขาในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าพนักงานมีความเห็นเกี่ยวกับลักษณะงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านความปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นอยู่ในระดับต่ำมาก และด้านความมีอิสระในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง จากการทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านลักษณะงานและประสบการณ์การทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่า ปัจจัยลักษณะงาน อันได้แก่ ความหลากหลายในงาน ความเข้าใจในกระบวนการทำงานและความมีอิสระในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ส่วนปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงาน อันได้แก่ ความพึงพอใจขององค์กรและความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเช่นเดียวกัน

วรารักษ์ ลีเลิศพันธ์ (2557) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เนชั่น บรอดแคสติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัท เนชั่น บรอดแคสติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน เพศ อายุ สถานภาพครอบครัว รายได้ อายุในการทำงานในองค์กร ส่วนระดับการศึกษาและ สายงานที่รับผิดชอบ ไม่มีความสัมพันธ์ต่ออิทธิพลในความผูกพันต่อองค์กร



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

สำหรับการศึกษาเรื่อง คุณลักษณะของงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) ในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research Method) และมีวิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้ทำการศึกษาได้กำหนดแนวทางในการดำเนินการศึกษา โดยมีลำดับขั้นตอนในการศึกษาและมีระเบียบวิธีการศึกษาในด้านการกำหนดประชากร การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง การเก็บรวบรวมข้อมูล การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล รวมถึงสถิติที่ใช้ในการศึกษา โดยมีวิธีดำเนินการศึกษาตามลำดับดังต่อไปนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาเรื่อง อิทธิพลของคุณลักษณะของงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) มีประชากรและกลุ่มตัวอย่างดังต่อไปนี้

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ ได้แก่ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคกลาง จำนวน 69 การไฟฟ้า รวมทั้งสิ้นจำนวน 2,512 คน (ข้อมูลแผนกบุคลากร การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง), ก.ย. 2558)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ ได้แก่ พนักงานที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งแล้ว และปฏิบัติงานในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคกลาง ทั้งหมดมีจำนวน 400 คน

3.1.3 การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คอ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคกลาง เนื่องจากราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงคำนวณหาขนาดของลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (1973 อ้างถึงใน บุญธรรม กิจปริดาบริสุทธิ์, 2553, น.88) กำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ไม่เกิน 5% สูตรการคำนวณ ดังนี้

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ n = จำนวนของขนาดตัวอย่างที่ต้องการ

N = จำนวนรวมทั้งหมดของประชากรที่ใช้

e = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คอ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จำนวนทั้งสิ้น 2,512 คน โดยกำหนดความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05 จะได้ขนาดตัวอย่างประชากร จำนวน 345.06 คน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ของจำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัยค้างนี้ จำนวนประชากร 2,512 คน จะได้ขนาดตัวอย่าง ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ขนาดตัวอย่าง} &= \frac{2,512}{1 + 2,512 (0.05)^2} \\ &= 345.06 \end{aligned}$$

จากการคำนวณได้ลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเท่ากับ 345 ตัวอย่าง ส้ารองความคลาดเคลื่อน อีกจำนวน 55 ตัวอย่าง รวมเป็น 400 ตัวอย่าง

วิธีการคัดเลือกตัวอย่าง

การคัดเลือกลุ่มตัวอย่าง ใช้การสุ่มตัวอย่าง 3 แบบ คือ

1. แบบเฉพาะเจาะจง (Purposive sampling) คือการเลือกลุ่มตัวอย่าง โดยพิจารณาจากการตัดสินใจของผู้ทำวิจัย โดยลักษณะลุ่มที่เลือกจะเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนั้นการเลือกลุ่มตัวอย่างแบบนี้ จะใช้ลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (ภาคกลาง)

2. แบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) คือ การสุ่มตัวอย่างแบบชั้น เช่น แบ่งตามฐานะ รายได้ อาชีพ อายุ หรือตำแหน่งหน้าที่ โดยให้สมาชิกแต่ละชั้นภูมิมีลักษณะที่คล้ายคลึงกัน แต่มีความแตกต่างระหว่างชั้นภูมิที่เป็นตัวแทน ดังนั้นการเลือกลุ่มตัวอย่างแบบนี้ จึงทำให้ได้ลุ่มตัวอย่างจำแนกได้ค้างนี้

ตารางที่ 3.1 จำนวนพนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) แบ่งตามระดับ

| ที่ | ระดับ | จำนวนพนักงาน | การคำนวณ | จำนวนตัวอย่าง |
|-----|-----------------|--------------|---------------------|---------------|
| 1 | ระดับ 1 - 3 | 335 | $335*(400/2,649)$ | 51 |
| 2 | ระดับ 4 - 6 | 1,269 | $1,269*(400/2,649)$ | 192 |
| 3 | ระดับ 7 - 9 | 947 | $947*(400/2,649)$ | 143 |
| 4 | ระดับ 10 ขึ้นไป | 98 | $98*(400/2,649)$ | 14 |
| รวม | | 2,649 | | 400 |

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นโดยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ รวมทั้งเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวคิดในการสร้างแบบสอบถาม ซึ่งแบบสอบถามนี้ประกอบด้วยคำถามแบบเลือกตอบ (Choice) และแบบให้คะแนน (Rating) โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ ระดับตำแหน่ง ข้อคำถามมีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) จำนวน 6 ข้อ

เป็นคำถามที่เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่

1. เพศ มาตรฐานวัดระดับนามบัญญัติ (Nominal scale)
2. อายุ มาตรฐานวัดระดับเรียงอันดับ (Ordinal scale)
3. การศึกษา มาตรฐานวัดระดับเรียงอันดับ (Ordinal scale)
4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มาตรฐานวัดระดับเรียงอันดับ (Ordinal scale)
5. รายได้ มาตรฐานวัดระดับเรียงอันดับ (Ordinal scale)
6. ระดับตำแหน่ง มาตรฐานวัดระดับเรียงอันดับ (Ordinal scale)

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามที่เกี่ยวกับคุณลักษณะงานของพนักงาน 5 ด้าน ตามแนวความคิดของ Hackman and Oldham (1976) ได้แก่ ด้านความหลากหลายของทักษะ ด้านความมีเอกลักษณ์ ด้านความสำคัญของงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน และด้านผลย้อนกลับของการทำงาน

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามที่เกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ได้แก่ ด้านผลตอบแทน ด้านความรู้ในการทำงานและ โอกาสก้าวหน้า ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านจิตอาวมณ์ และด้านการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามที่เกี่ยวกับความผูกพันขององค์กร ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต่อเนื่อง ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน

ลักษณะของแบบสอบถามในส่วนที่ 2-4 เป็นมาตรวัดของ ลิเคอร์ท (Likert Scale) โดยแบ่งระดับการวัดและเกณฑ์การให้คะแนนแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

| ระดับความคิดเห็น | ระดับคะแนน |
|-----------------------|------------|
| ความคิดเห็นมากที่สุด | 5 |
| ความคิดเห็นมาก | 4 |
| ความคิดเห็นปานกลาง | 3 |
| ความคิดเห็นน้อย | 2 |
| ความคิดเห็นน้อยที่สุด | 1 |

การสร้างเครื่องมือ

ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีรายละเอียดของขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา ข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร มากำหนดเป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ และระดับตำแหน่ง เป็นแบบสอบถามรายการ (Check List) และแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะของงาน ได้แก่ ด้านความหลากหลายของทักษะ ด้านความมีเอกลักษณ์ ด้านความสำคัญของงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน และด้านผลย้อนกลับของการทำงาน และแบบสอบถามเกี่ยวกับ และแบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ได้แก่ ด้านผลตอบแทน ด้านความรู้ในการทำงานและ โอกาสก้าวหน้า ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านจิตอาวมณ์ ด้านการปฏิบัติงาน และแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันขององค์กร ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน แบบสอบถามเป็นมาตรวัดของ ลิเคอร์ท (Likert Scale) โดยแบ่งระดับการวัดและเกณฑ์การให้คะแนนแบ่งเป็น 5 ระดับ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ภาษาที่ใช้และปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำ

4. นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านเนื้อหา ด้านวัดและประเมินผล เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) พร้อมทั้งพิจารณาความถูกต้องชัดเจนของภาษาที่ใช้ จำนวน 3 คน โดยให้คะแนน 1 เมื่อเห็นว่าข้อคำถามนั้นสามารถวัดได้ตามนิยามศัพท์ของแบบสอบถาม ให้ 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสามารถวัดได้ตามนิยามศัพท์ของแบบสอบถาม และ -1 เมื่อเห็นว่าข้อคำถามนั้นไม่สามารถวัดได้ตามนิยามศัพท์ของแบบสอบถาม เมื่อได้รับการพิจารณาและตรวจสอบแล้ว ผู้ศึกษาจึงหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (Index of Item-Objective Congruence : IOC) (ศิริชัย พงษ์วิชัย, 2556, น.140-147) ใช้สูตรดังนี้

สูตรในการคำนวณหาค่า IOC

$$\begin{aligned} \text{IOC} &= \frac{\sum R}{N} \\ \text{IOC} &= \text{ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา} \\ \frac{\sum R}{N} &= \text{ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ} \\ N &= \text{จำนวนผู้เชี่ยวชาญ} \end{aligned}$$

เกณฑ์ในการเลือกข้อคำถามพิจารณาจากค่า IOC ถ้ามีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 ขึ้นไป แสดงว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับนิยามศัพท์ ซึ่งเป็นข้อคำถามที่ใช้ได้ และหากต่ำกว่า 0.50 แสดงว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับนิยามศัพท์ ควรพิจารณาปรับปรุงหรือตัดทิ้ง

ผลสรุปความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถามในแบบสอบถามอยู่ระหว่าง 0.60-1 ผู้ทำการศึกษาจึงนำแบบสอบถามไปทดสอบความเชื่อมั่นในขั้นต่อไป

5. นำแบบสอบถามที่ได้ทำการปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้ว ไปทดลองใช้ (Tryout) กับพนักงานที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) (ศิริชัย พงษ์วิชัย, 2556, น.140-147) โดยค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ แสดงในตารางที่ 3.2 - 3.4

ตารางที่ 3.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับการคุณลักษณะของงาน

| คุณลักษณะของงาน | ค่าความเชื่อมั่น |
|---|------------------|
| 1. คุณลักษณะของงานด้านความหลากหลายทางทักษะ | 0.880 |
| 2. คุณลักษณะของงานด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน | 0.884 |
| 3. คุณลักษณะของงานด้านความสำคัญของงาน | 0.883 |
| 4. คุณลักษณะของงานด้านความมีอิสระของงาน | 0.876 |
| 5. คุณลักษณะของงานด้านผลย้อนกลับของงาน | 0.872 |
| ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ | 0.871 |

ตารางที่ 3.3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

| คุณลักษณะของงาน | ค่าความเชื่อมั่น |
|---|------------------|
| 1. ด้านผลตอบแทน | 0.866 |
| 2. ด้านความรู้ในการทำงานและ โอกาสก้าวหน้า | 0.881 |
| 3. ด้านความมั่นคงในการทำงาน | 0.872 |
| 4. ด้านจิตอาารมณั์ | 0.866 |
| 5. ด้านปฏิบัติ | 0.875 |
| ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ | 0.861 |

ตารางที่ 3.4 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับการคุณลักษณะของงาน

| ความผูกพันองค์กร | ค่าความเชื่อมั่น |
|--------------------------------------|------------------|
| 1. ความผูกพันองค์กรด้านความต่อเนื่อง | 0.869 |
| 2. ความผูกพันองค์กรด้านความรู้สึกรัก | 0.869 |
| 3. ความผูกพันองค์กรด้านบรรทัดฐาน | 0.863 |
| ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ | 0.860 |

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3.1 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล มีดังนี้

3.3.1.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) ใช้วิธีการรวบรวมข้อมูล จากผู้ที่เป็นพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคกลาง ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งแล้ว และทำงานในการไฟฟ้า ส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคกลาง จำนวน 400 ตัวอย่าง โดยใช้แบบสอบถาม

3.3.1.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) โดยการค้นคว้าข้อมูล จากอินเทอร์เน็ต ตำราทางวิชาการ เอกสารตีพิมพ์ต่าง ๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาครั้งนี้ เพื่อนำข้อมูลมาใช้ เป็นแนวทางในการศึกษา

หลังจากรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้เรียบร้อยแล้ว ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถาม มาดำเนินการดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้ศึกษาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบ แบบสอบถามและทำการแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก
2. การลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้วมาลงรหัสตามที่ได้กำหนด รหัสไว้ล่วงหน้า
3. การประมวลผลของแบบสอบถาม (Process) โดยนำข้อมูลที่ลงรหัสมาบันทึกและ ประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package for the Social Science : SPSS for Window)

3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่างโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคล วิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage)
2. ข้อมูลคุณลักษณะของงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และความผูกพันต่อ องค์กร วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับความคิดเห็นแบ่งออกเป็น 5 ระดับ (พิชิต ฤทธิ์จรูญ, 2547, น. 237) โดยกำหนดช่วงชั้นของคะแนนออกเป็นดังนี้

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

ดังนั้นจึงได้เกณฑ์ในการแปลผลซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับดังนี้

| | |
|---------------------|------------------------------------|
| ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 | หมายถึง ระดับความคิดเห็นมากที่สุด |
| ค่าเฉลี่ย 3.41-3.20 | หมายถึง ระดับความคิดเห็นมาก |
| ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40 | หมายถึง ระดับความคิดเห็นปานกลาง |
| ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60 | หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อย |
| ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80 | หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด |

3. หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร กับความผูกพันต่อองค์กร วิเคราะห์โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ผู้ศึกษาแบ่งเกณฑ์ออกเป็นดังนี้ (พิชิต ฤทธิ์จรูญ, 2547, น. 319) ดังนี้

| | | |
|---------------------------|--------------|---------------------------------------|
| ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ | > 0.90 | หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูงมาก |
| ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ | 0.70 - 0.90 | หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูง |
| ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ | 0.30 - 0.69 | หมายถึง มีความสัมพันธ์กันปานกลาง |
| ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ | < 0.30 | หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำ |
| ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ | เท่ากับ 0.00 | หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน |
| ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ | เท่ากับ 1.00 | หมายถึง มีความสัมพันธ์กันอย่างสมบูรณ์ |

4. คุณลักษณะของงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยวิธี Enter เพื่อใช้พยากรณ์ตัวแปรตามตัวหนึ่งซึ่งส่งผลมาจากตัวแปรอิสระตั้งแต่ 2 ตัวขึ้นไป

ตารางที่ 3.5 แสดงสมมติฐานและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

| ตัวแปรต้น | ลักษณะข้อมูล | ตัวแปรตาม | ลักษณะข้อมูล | สถิติ |
|---|----------------|----------------------|----------------|---|
| เพศ | Nominal Scale | ความผูกพัน องค์กร | Interval Scale | T-test |
| อายุ | Ordinal Scale | ความผูกพัน องค์กร | Interval Scale | F-test |
| รายได้ | Ordinal Scale | ความผูกพัน องค์กร | Interval Scale | F-test |
| ระดับการศึกษา | Ordinal Scale | ความผูกพัน องค์กร | Interval Scale | F-test |
| ระยะเวลาในการ ปฏิบัติงาน | Ordinal Scale | ความผูกพัน องค์กร | Interval Scale | F-test |
| ระดับตำแหน่ง | Ordinal Scale | ความผูกพัน องค์กร | Interval Scale | F-test |
| คุณลักษณะของงาน | Interval Scale | ความผูกพัน องค์กร | Interval Scale | Correlation Regression |
| การรับรู้การสนับสนุน จากองค์กร | Interval Scale | ความผูกพัน องค์กร | Interval Scale | Correlation Regression |
| คุณลักษณะของงาน และการรับรู้การ สนับสนุนจากองค์กร | Interval Scale | ความผูกพัน องค์กร | Interval Scale | Multiple linear regression analysis |

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์

การศึกษาเรื่อง “อิทธิพลของคุณลักษณะของงาน และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง)” ได้ทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 ราย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทิศทางความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และความผูกพันองค์กรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) เพื่อศึกษาขนาดอิทธิพลของคุณลักษณะของงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ที่มีต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) และเพื่อให้เกิดความเข้าใจในการสื่อสารความหมายที่ตรงกันผู้ศึกษาได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

| | | |
|--------------|-----|--|
| n | แทน | จำนวนกลุ่มตัวอย่าง |
| \bar{X} | แทน | ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง |
| SD | แทน | ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง |
| SS | แทน | ผลรวมของคะแนนยกกำลังสอง |
| MS | แทน | ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสอง |
| df | แทน | ชั้นแห่งความเป็นอิสระ |
| F | แทน | ค่าที่ใช้พิจารณา F-distribution |
| t | แทน | ค่าที่ใช้พิจารณา t-distribution |
| R | แทน | ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ |
| R^2 | แทน | ค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ |
| Adjust R^2 | แทน | ค่าสัมประสิทธิ์เมื่อขจัดอิทธิพลของค่า R^2 |
| SE_{Est} | แทน | ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ |
| \hat{Y} | แทน | ค่าคะแนนดิบของตัวแปรพยากรณ์ |
| Z | แทน | ค่าคะแนนมาตรฐานของตัวแปรพยากรณ์ |
| b_0 | แทน | ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ |
| β | แทน | ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน |
| Sig. | แทน | ระดับความมีนัยสำคัญ (Significant) |

| | | |
|-------|-----|--------------------------------------|
| ** | แทน | มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 |
| * | แทน | มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 |
| H_1 | แทน | สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis) |

4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษานำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับของคุณลักษณะของงาน และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (ภาคกลาง)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของคุณลักษณะของงาน และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง)

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของคุณลักษณะของงาน และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง)

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

การศึกษาอิทธิพลของคุณลักษณะของงาน และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) ผู้ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ ระดับตำแหน่ง โดยการหาค่าความถี่ (Frequencies) และค่าร้อยละ (Percentage) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละข้อมูลส่วนบุคคล

| ข้อมูลส่วนบุคคล | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|--------------------------------|------------|---------------|
| เพศ | 400 | 100.00 |
| ชาย | 202 | 50.50 |
| หญิง | 198 | 49.50 |
| อายุ | 400 | 100.00 |
| 20 – 29 ปี | 86 | 21.50 |
| 30 – 39 ปี | 101 | 25.25 |
| 40 – 49 ปี | 95 | 23.75 |
| 50 ปีขึ้นไป | 118 | 29.50 |
| ระดับการศึกษา | 400 | 100.00 |
| ต่ำกว่าปริญญาตรี | 114 | 28.50 |
| ปริญญาตรี | 229 | 57.30 |
| ปริญญาโท | 57 | 14.20 |
| สูงกว่าปริญญาโท | 0 | 0 |
| ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน | 400 | 100.00 |
| น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี | 124 | 31.00 |
| 10 - 19 ปี | 74 | 18.50 |
| 20 - 29 ปี | 146 | 36.50 |
| 30 ปีขึ้นไป | 56 | 14.00 |
| รายได้ | 400 | 100.00 |
| ต่ำกว่า 10,000 บาท | 3 | 0.75 |
| 10,001 - 20,000 บาท | 106 | 26.50 |
| 20,001 - 30,000 บาท | 74 | 18.50 |
| 30,001 - 40,000 บาท | 85 | 21.25 |
| 40,001 - 50,000 บาท | 49 | 12.25 |
| 50,001 บาทขึ้นไป | 83 | 20.75 |

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละข้อมูลส่วนบุคคล (ต่อ)

| ข้อมูลส่วนบุคคล | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|-----------------|------------|--------|
| ระดับตำแหน่ง | 400 | 100.00 |
| ระดับ 1 - 3 | 77 | 19.25 |
| ระดับ 4 - 6 | 190 | 47.50 |
| ระดับ 7 - 9 | 119 | 29.75 |
| ระดับ 10 ขึ้นไป | 14 | 3.50 |

จากตารางที่ 4.1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) โดยการแจกแจงจำนวนและค่าร้อยละ จำนวน 400 คน สามารถจำแนกได้ดังนี้

จำแนกตามเพศ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 202 คน คิดเป็นร้อยละ 50.50 และเป็นเพศหญิง จำนวน 198 คน คิดเป็นร้อยละ 49.50

จำแนกตามอายุ พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 50 ปีขึ้นไป จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 29.50 รองลงมาคือมีอายุระหว่าง 30 - 39 ปี จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 25.25 อายุระหว่าง 40-49 ปี จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 23.75 และช่วงอายุน้อยที่สุดคือ อายุระหว่าง 20-29 ปี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 21.50

จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 229 คน คิดเป็นร้อยละ 57.30 รองลงมา คือ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 28.50 ระดับปริญญาโท จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 14.20 และระดับการศึกษาน้อยที่สุด คือ ระดับสูงกว่าปริญญาโท จำนวน 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0

จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 20-29 ปี จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 36.50 รองลงมาคือ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 31.00 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 10-19 ปี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 18.50 และ ระดับระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยที่สุด คือ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 30 ปีขึ้นไป จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 14.00

จำแนกตามรายได้ พบว่า ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 10,001- 20,000 บาท จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 26.50 รองลงมาคือ 30,001-40,000 บาท จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 21.25 รายได้ต่อเดือน 50,001 บาทขึ้นไป จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 20.75 รายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 18.50 รายได้ต่อเดือน 40,001-50,000 บาท จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ

12.25 และ ระดับรายได้ต่อเดือนน้อยที่สุด คือ รายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 3 คน คิดเป็น ร้อยละ 0.75

จำแนกตามระดับตำแหน่ง พบว่า ส่วนใหญ่ คือ ระดับตำแหน่งที่ 4-6 จำนวน 190 คน คิดเป็น ร้อยละ 47.50 รองลงมาคือ ระดับตำแหน่งที่ 7-9 จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 29.75 ระดับตำแหน่งที่ 1-3 จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 19.25 และ ระดับตำแหน่งน้อยที่สุดคือ ระดับตำแหน่ง ที่ 10 ขึ้นไป จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 3.50

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับของคุณลักษณะของงาน และการรับรู้การสนับสนุน จากองค์การที่มีผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง)

การศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ศึกษาระดับคุณลักษณะของงาน การรับรู้การสนับสนุนจาก องค์การ และความผูกพันองค์การของพนักงาน วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (Standard Deviation) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงดังตารางที่ 4.2 - 4.17

2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณลักษณะงานของพนักงาน แสดงดังตารางที่ 4.2 - 4.7

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณลักษณะงานของพนักงาน ด้านความ หลากหลายทางทักษะ

| คุณลักษณะงานด้านความหลากหลายทางทักษะ | ระดับความคิดเห็น | | |
|---|------------------|--------------|------------|
| | \bar{X} | SD | แปลผล |
| 1. งานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบันต้องใช้ความรู้ ความสามารถในหลายด้าน | 4.16 | 0.646 | มาก |
| 2. งานของท่านประกอบด้วยงานหลายๆ หน้าที่และแต่ ละหน้าที่ไม่ซ้ำกัน | 3.94 | 0.711 | มาก |
| 3. งานในหน้าที่ของท่านต้องอาศัยทักษะและความ ชำนาญหลายด้านในการปฏิบัติงาน จึงจะประสบ ความสำเร็จ | 4.11 | 0.708 | มาก |
| 4. งานที่ท่านรับผิดชอบไม่มีความหลากหลาย ทำให้ ท่านรู้สึกว่าเป็นงานที่ซ้ำซาก จำเจ และน่าเบื่อหน่าย | 3.26 | 1.061 | ปานกลาง |
| รวม | 3.87 | 0.534 | มาก |

จากตารางที่ 4.2 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้า ส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) พบว่า พนักงานมีคุณลักษณะงานด้านความหลากหลายทางทักษะของพนักงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.87 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.534 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ข้อเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ งานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบันต้องใช้ความรู้ความสามารถในหลายด้าน มีค่าเฉลี่ย 4.16 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.646 รองลงมา งานในหน้าที่ของท่านต้องอาศัยทักษะและความชำนาญหลายด้านในการปฏิบัติงาน จึงจะประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ย 4.11 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.708 และ งานของท่านประกอบด้วยงานหลาย ๆ หน้าที่และแต่ละหน้าที่ไม่ซ้ำกัน มีค่าเฉลี่ย 3.94 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.711 ตามลำดับ และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ ดังนี้ งานที่ท่านรับผิดชอบไม่มีความหลากหลาย ทำให้ท่านรู้สึกว่าเป็นงานที่ซ้ำซากจำเจ และน่าเบื่อหน่าย มีค่าเฉลี่ย 3.26 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.061

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณลักษณะงานของพนักงาน ด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน

| คุณลักษณะงานด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน | ระดับความคิดเห็น | | |
|--|------------------|--------------|------------|
| | \bar{X} | SD | แปลผล |
| 1. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจในผลงานที่เสร็จสิ้นสมบูรณ์แล้ว แม้ว่างานนั้นท่านจะมีส่วนรับผิดชอบเพียงเล็กน้อย | 4.05 | 0.845 | มาก |
| 2. ท่านสามารถรับรู้ถึงกระบวนการทำงานในความรับผิดชอบตั้งแต่กระบวนการแรกจนถึงกระบวนการสุดท้าย | 4.01 | 0.673 | มาก |
| 3. ท่านสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายจนเกิดผลสำเร็จของงานได้ทุกครั้ง | 4.12 | 0.599 | มาก |
| 4. ท่านไม่สามารถระบุส่วนงานในความรับผิดชอบได้ว่างานนั้นอยู่ในขั้นตอนใดและมีลักษณะอย่างไร | 3.31 | 1.094 | ปานกลาง |
| รวม | 3.87 | 0.455 | มาก |

จากตารางที่ 4.3 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้า ส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีคุณลักษณะงานด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงานของพนักงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.87 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.455 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ เรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ท่านสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายจนเกิดผลสำเร็จของงานได้ทุกครั้ง มีค่าเฉลี่ย 4.12 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

0.599 รองลงมา ท่านรู้สึกภาคภูมิใจในผลงานที่เสร็จสิ้นสมบูรณ์แล้ว แม้ว่างานนั้นท่านจะมีส่วนรับผิดชอบเพียงเล็กน้อย มีค่าเฉลี่ย 4.05 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.845 ท่านสามารถรับรู้ถึงกระบวนการทำงานในความรับผิดชอบตั้งแต่กระบวนการแรกจนถึงกระบวนการสุดท้าย มีค่าเฉลี่ย 4.01 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.673 ระดับปานกลาง 1 ข้อ ดังนี้ ท่านไม่สามารถระบุส่วนงานในความรับผิดชอบได้ว่างานนั้นอยู่ในขั้นตอนใดและมีลักษณะอย่างไร มีค่าเฉลี่ย 3.31 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.094

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณลักษณะงานของพนักงาน ด้านความสำคัญของงาน

| คุณลักษณะงานด้านความสำคัญของงาน | ระดับความคิดเห็น | | |
|--|------------------|--------------|------------|
| | \bar{X} | SD | แปลผล |
| 1. เมื่อพิจารณาโดยทั่วไปแล้ว ท่านคิดว่างานของท่านมีความสำคัญต่อองค์กร | 4.22 | 0.723 | มากที่สุด |
| 2. งานที่ท่านรับผิดชอบสามารถสร้างผลกระทบต่อผู้ร่วมงานอื่นได้ทั้งในแง่บวกและแง่ลบ | 3.68 | 0.864 | มาก |
| 3. องค์กรให้น้ำหนักความสำคัญในงานที่ท่านรับผิดชอบเป็นอย่างมาก เพราะส่งผลกระทบต่อองค์กรโดยรวม | 3.69 | 0.816 | มาก |
| 4. งานในความรับผิดชอบของท่านไม่ใช่งานสำคัญที่มีผลกระทบต่อการอยู่รอดขององค์กร | 3.00 | 1.096 | ปานกลาง |
| รวม | 3.74 | 0.550 | มาก |

จากตารางที่ 4.4 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีคุณลักษณะของงานด้านความสำคัญของงานของพนักงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.74 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.550 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ข้อ คือ เมื่อพิจารณาโดยทั่วไปแล้ว ท่านคิดว่างานของท่านมีความสำคัญต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ย 4.22 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.723 อยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ข้อเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ องค์กรให้น้ำหนักความสำคัญในงานที่ท่านรับผิดชอบเป็นอย่างมาก เพราะส่งผลกระทบต่อองค์กรโดยรวม มีค่าเฉลี่ย 3.69 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.816 รองลงมา งานที่ท่านรับผิดชอบสามารถสร้างผลกระทบต่อผู้ร่วมงานอื่นได้ทั้งในแง่บวกและแง่ลบ มีค่าเฉลี่ย 3.68 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.864 และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ ดังนี้ งานใน

ความรับผิดชอบของท่านไม่ใช่งานสำคัญที่มีผลกระทบต่อการอยู่รอดขององค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.00 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.096

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณลักษณะของงานของพนักงานด้านความมีอิสระของงาน

| คุณลักษณะของงานด้านความมีอิสระของงาน | ระดับความคิดเห็น | | |
|--|------------------|--------------|------------|
| | \bar{X} | SD | แปลผล |
| 1. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้อิสระในการกำหนดเป้าหมายและหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงาน | 3.76 | 0.754 | มาก |
| 2. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้อิสระในการกำหนดกรอบระยะเวลาทำงานได้ด้วยตนเอง | 3.69 | 0.829 | มาก |
| 3. เมื่อมีปัญหาอุปสรรคในการทำงาน ท่านสามารถตัดสินใจภายใต้ขอบเขตความรับผิดชอบในหน้าที่ได้อย่างอิสระ | 3.67 | 0.839 | มาก |
| 4. ผู้บังคับบัญชาของท่านคอยควบคุมดูแลการทำงานของท่านอย่างใกล้ชิด | 2.58 | 0.993 | น้อย |
| รวม | 3.42 | 0.541 | มาก |

จากตารางที่ 4.5 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีคุณลักษณะของงานด้านความมีอิสระของงานของพนักงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.42 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.541 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ข้อ โดยเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ผู้บังคับบัญชาของท่านให้อิสระในการกำหนดเป้าหมายและหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.76 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.754 ผู้บังคับบัญชาของท่านให้อิสระในการกำหนดกรอบระยะเวลาทำงานได้ด้วยตนเอง มีค่าเฉลี่ย 3.69 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.829 เมื่อมีปัญหาอุปสรรคในการทำงาน ท่านสามารถตัดสินใจภายใต้ขอบเขตความรับผิดชอบในหน้าที่ได้อย่างอิสระ มีค่าเฉลี่ย 3.67 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.839 ตามลำดับ และอยู่ในระดับน้อย จำนวน 1 ข้อ ดังนี้ ผู้บังคับบัญชาของท่านคอยควบคุมดูแลการทำงานของท่านอย่างใกล้ชิด มีค่าเฉลี่ย 2.58 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.993

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณลักษณะของงานของพนักงานด้านผล
ย้อนกลับของงาน

| คุณลักษณะของงานด้านผลย้อนกลับของงาน | ระดับความคิดเห็น | | |
|--|------------------|--------------|------------|
| | \bar{X} | SD | แปลผล |
| 1. ด้วยลักษณะงานที่ท่านทำอยู่เมื่อท่านลงมือทำจะทำให้ท่านได้รับผลสะท้อนกลับว่าท่านทำงานได้ผลดีเพียงใด | 3.90 | 0.673 | มาก |
| 2. ท่านสามารถประเมินคุณภาพการทำงานของตนเองได้จากผลลัพธ์ของงานที่ท่านปฏิบัติ | 4.00 | 0.537 | มาก |
| 3. หลังการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาของท่านจะแจ้งผลการประเมินให้ท่านทราบทุกครั้ง | 3.69 | 0.934 | มาก |
| 4. ท่านไม่ได้นำผลการประเมินการปฏิบัติงานไปใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงาน | 3.41 | 1.067 | มาก |
| รวม | 3.75 | 0.471 | มาก |

จากตารางที่ 4.6 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีคุณลักษณะของงานด้านผลย้อนกลับของงานของพนักงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.75 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.471 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทั้งหมดเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ท่านสามารถประเมินคุณภาพการทำงานของตนเองได้จากผลลัพธ์ของงานที่ท่านปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ย 4.00 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.537 รองลงมา ด้วยลักษณะงานที่ท่านทำอยู่เมื่อท่านลงมือทำจะทำให้ท่านได้รับผลสะท้อนกลับว่าท่านทำงานได้ผลดีเพียงใด มีค่าเฉลี่ย 3.90 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.673 หลังการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาของท่านจะแจ้งผลการประเมินให้ท่านทราบทุกครั้ง มีค่าเฉลี่ย 3.69 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.934 และ ท่านไม่ได้นำผลการประเมินการปฏิบัติงานไปใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 3.41 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.067 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณลักษณะงานของพนักงาน ในภาพรวมแต่ละด้าน รวม 5 ด้าน

| คุณลักษณะงานของพนักงาน | ระดับความคิดเห็น | | |
|--|------------------|--------------|------------|
| | \bar{X} | SD | แปลผล |
| 1. คุณลักษณะงานด้านความหลากหลายทางทักษะ | 3.87 | 0.534 | มาก |
| 2. คุณลักษณะงานด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน | 3.87 | 0.455 | มาก |
| 3. คุณลักษณะงานด้านความสำคัญของงาน | 3.74 | 0.550 | มาก |
| 4. คุณลักษณะงานด้านความมีอิสระของงาน | 3.42 | 0.541 | มาก |
| 5. คุณลักษณะงานด้านผลย้อนกลับของงาน | 3.75 | 0.471 | มาก |
| รวม | 3.73 | 0.331 | มาก |

จากตารางที่ 4.7 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีคุณลักษณะงานของพนักงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.73 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.331 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ คุณลักษณะงานด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน มีค่าเฉลี่ย 3.87 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.534 คุณลักษณะงานด้านความหลากหลายทางทักษะ มีค่าเฉลี่ย 3.87 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.455 คุณลักษณะงานด้านผลย้อนกลับของงาน มีค่าเฉลี่ย 3.75 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.471 คุณลักษณะงานด้านความสำคัญของงาน มีค่าเฉลี่ย 3.74 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.550 และ คุณลักษณะงานด้านความมีอิสระของงาน มีค่าเฉลี่ย 3.42 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.541 ตามลำดับ

2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร แสดงดังตารางที่ 4.8 - 4.13

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านผลตอบแทน

| ด้านผลตอบแทน | ระดับความคิดเห็น | | |
|--|------------------|--------------|------------|
| | \bar{X} | SD | แปลผล |
| 1. นอกเหนือจากเงินเดือนที่ได้รับแล้ว องค์กรยังมีสวัสดิการอื่น ๆ ที่เหมาะสมและน่าพอใจให้แก่ท่าน | 4.15 | 0.788 | มาก |
| 2. นโยบายด้านการทำงานที่องค์กรกำหนดขึ้น แสดงออกถึงความเอาใจใส่ในความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นของท่าน | 3.94 | 0.719 | มาก |
| 3. เมื่อผลการปฏิบัติงานของท่านอยู่ในเกณฑ์ดี องค์กรจะตอบแทนท่านด้วยการจัดหารางวัลที่เหมาะสมให้แก่ท่าน | 3.52 | 0.928 | มาก |
| 4. สวัสดิการที่องค์กรจัดทำให้ไม่สอดคล้องและตรงตามความต้องการของท่านเลย | 3.24 | 1.066 | ปานกลาง |
| รวม | 3.71 | 0.561 | มาก |

จากตารางที่ 4.8 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านผลตอบแทน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.71 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.561 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ข้อ เรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ นอกเหนือจากเงินเดือนที่ได้รับแล้ว องค์กรยังมีสวัสดิการอื่น ๆ ที่เหมาะสมและน่าพอใจให้แก่ท่าน มีค่าเฉลี่ย 4.15 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.788 รองลงมา นโยบายด้านการทำงานที่องค์กรกำหนดขึ้นแสดงออกถึงความเอาใจใส่ในความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นของท่าน มีค่าเฉลี่ย 3.94 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.719 และ เมื่อผลการปฏิบัติงานของท่านอยู่ในเกณฑ์ดี องค์กรจะตอบแทนท่านด้วยการจัดหารางวัลที่เหมาะสมให้แก่ท่าน มีค่าเฉลี่ย 3.52 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.928 ตามลำดับ และ อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ ดังนี้ สวัสดิการที่องค์กรจัดทำให้ไม่สอดคล้องและตรงตามความต้องการของท่านเลย มีค่าเฉลี่ย 3.24 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.066

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านความรู้
ในการทำงานและโอกาสก้าวหน้า

| ด้านความรู้ในการทำงานและโอกาสก้าวหน้า | ระดับความคิดเห็น | | |
|--|------------------|--------------|------------|
| | \bar{X} | SD | แปลผล |
| 1. องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากร | 3.92 | 0.783 | มาก |
| 2. ท่านได้รับมอบหมายงานที่มีโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถ | 3.92 | 0.744 | มาก |
| 3. องค์กรของท่านส่งเสริมให้ท่านได้มีโอกาส ก้าวหน้าในสายงานที่ปฏิบัติ หรือสายงานอื่น | 3.81 | 0.782 | มาก |
| 4. ท่านได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง | 3.70 | 0.877 | มาก |
| 5. ท่านไม่ค่อยได้รับการพิจารณาให้เข้าร่วมประชุม วิชาการ หรือ ฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน | 3.29 | 1.023 | ปานกลาง |
| รวม | 3.73 | 0.566 | มาก |

จากตารางที่ 4.9 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านความรู้ในการทำงานและโอกาสก้าวหน้า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.73 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.566 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ข้อ เรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร มีค่าเฉลี่ย 3.92 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.783 ท่านได้รับมอบหมายงานที่มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ย 3.92 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.744 ท่านองค์กรของท่านส่งเสริมให้ท่านได้มีโอกาสก้าวหน้าสายงานที่ปฏิบัติ หรือสายงานอื่น มีค่าเฉลี่ย 3.81 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.782 และท่านได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ย 3.70 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.877 ตามลำดับ และ อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ ดังนี้ ท่านไม่ค่อยได้รับการพิจารณาให้เข้าร่วมประชุมวิชาการ หรือ ฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 3.29 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.023

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านความมั่นคงในการทำงาน

| ด้านความมั่นคงในการทำงาน | ระดับความคิดเห็น | | |
|---|------------------|--------------|------------|
| | \bar{X} | SD | แปลผล |
| 1. ท่านคิดว่าองค์กรของท่านเป็นองค์กรที่มีความมั่นคง | 4.55 | 0.555 | มากที่สุด |
| 2. ท่านมั่นใจว่าจะไม่ถูกปลด หรือ ไล่ออกจากองค์กรของท่านไม่ว่ากรณีใด ๆ ก็ตาม | 4.07 | 0.929 | มาก |
| 3. ท่านคิดว่าองค์กรเห็นความสำคัญของท่านในการที่จะธำรงรักษาท่านไว้ | 3.84 | 0.748 | มาก |
| 4. องค์กรจะจ้างท่านทำงานไปจนกว่าท่านจะเกษียณอายุ | 4.23 | 0.751 | มากที่สุด |
| 5. ท่านคิดว่าเป็นการยุติธรรมที่จะถูกโยกย้ายตำแหน่ง เมื่อผลการปฏิบัติงานของท่านไม่เป็นที่พึงพอใจ | 3.04 | 1.042 | ปานกลาง |
| รวม | 3.95 | 0.511 | มาก |

จากตารางที่ 4.10 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.95 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.511 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ท่านคิดว่าองค์กรของท่านเป็นองค์กรที่มีความมั่นคง มีค่าเฉลี่ย 4.55 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.555 องค์กรจะจ้างท่านทำงานไปจนกว่าท่านจะเกษียณอายุ มีค่าเฉลี่ย 4.23 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.751 ตามลำดับ อยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ท่านมั่นใจว่าจะไม่ถูกปลด หรือ ไล่ออกจากองค์กรของท่านไม่ว่ากรณีใด ๆ ก็ตาม มีค่าเฉลี่ย 4.07 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.929 ท่านคิดว่าองค์กรเห็นความสำคัญของท่านในการที่จะธำรงรักษาท่านไว้ มีค่าเฉลี่ย 3.84 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.748 ตามลำดับ และ อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ ดังนี้ ท่านคิดว่าเป็นการยุติธรรมที่จะถูกโยกย้ายตำแหน่ง เมื่อผลการปฏิบัติงานของท่านไม่เป็นที่พึงพอใจ มีค่าเฉลี่ย 3.04 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.042

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านจิตอาารมณ์

| ด้านจิตอาารมณ์ | ระดับความคิดเห็น | | |
|--|------------------|--------------|------------|
| | \bar{X} | SD | แปลผล |
| 1. ท่านได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา เมื่อทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย | 3.72 | 0.824 | มาก |
| 2. องค์กรเห็นความสำคัญและคุณค่าในงานที่ท่านรับผิดชอบ | 3.77 | 0.711 | มาก |
| 3. องค์กรให้คุณค่าต่อการเสียดสละทำงานเพื่อองค์กรของท่าน | 3.54 | 0.909 | มาก |
| 4. การปฏิบัติขององค์กรที่มีต่อท่าน ทำให้รู้สึว่าท่านเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่า | 3.70 | 0.825 | มาก |
| 5. องค์กรไม่ให้การยอมรับในความคิดเห็น หรือ ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ของท่าน | 3.32 | 0.953 | ปานกลาง |
| รวม | 3.61 | 0.593 | มาก |

จากตารางที่ 4.11 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านจิตอาารมณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.61 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.593 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ข้อ เรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ องค์กรเห็นความสำคัญและคุณค่าในงานที่ท่านรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย 3.77 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.711 ท่านได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา เมื่อทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ย 3.72 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.824 และ การปฏิบัติขององค์กรที่มีต่อท่าน ทำให้รู้สึว่าท่านเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่า มีค่าเฉลี่ย 3.70 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.825 ตามลำดับ และ อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ ดังนี้ องค์กรไม่ให้การยอมรับในความคิดเห็น หรือ ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ของท่าน มีค่าเฉลี่ย 3.32 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.953

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านการปฏิบัติ

| ด้านการปฏิบัติ | ระดับความคิดเห็น | | |
|--|------------------|--------------|------------|
| | \bar{X} | SD | แปลผล |
| 1. ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนและไว้วางใจให้ท่านรับผิดชอบในงานที่สำคัญ | 3.89 | 0.645 | มาก |
| 2. เมื่อท่านมีปัญหาในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาของท่านให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหา | 3.84 | 0.789 | มาก |
| 3. องค์กรมีการดำเนินการต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรมีความปลอดภัยในการทำงาน | 4.04 | 0.771 | มาก |
| 4. องค์กรของท่านให้การสนับสนุนอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ที่ช่วยส่งเสริมการทำงานของท่านให้มีประสิทธิภาพ | 3.95 | 0.841 | มาก |
| 5. ท่านไม่ได้รับคำแนะนำและไม่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาของท่านในการปฏิบัติงาน | 3.32 | 1.041 | ปานกลาง |
| รวม | 3.81 | 0.556 | มาก |

จากตารางที่ 4.12 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านการปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.81 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.556 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ องค์กรมีการดำเนินการต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรมีความปลอดภัยในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 4.04 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.771 องค์กรของท่านให้การสนับสนุนอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ที่ช่วยส่งเสริมการทำงานของท่านให้มีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ย 3.95 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.841 ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนและไว้วางใจให้ท่านรับผิดชอบในงานที่สำคัญ มีค่าเฉลี่ย 3.89 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.645 และ เมื่อท่านมีปัญหาในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาของท่านให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหา มีค่าเฉลี่ย 3.84 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.789 ตามลำดับ และ พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ ท่านไม่ได้รับคำแนะนำและไม่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาของท่านในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 3.32 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.041

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของพนักงาน
ในภาพรวมแต่ละด้าน รวม 5 ด้าน

| การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร | ระดับความคิดเห็น | | |
|--|------------------|--------------|------------|
| | \bar{X} | SD | แปลผล |
| 1. ด้านผลตอบแทน | 3.71 | 0.561 | มาก |
| 2. ด้านความรู้ในการทำงานและโอกาสก้าวหน้า | 3.73 | 0.566 | มาก |
| 3. ด้านความมั่นคงในการทำงาน | 3.95 | 0.511 | มาก |
| 4. ด้านจิตอาวมณ์ | 3.61 | 0.593 | มาก |
| 5. ด้านการปฏิบัติ | 3.81 | 0.556 | มาก |
| รวม | 3.76 | 0.433 | มาก |

จากตารางที่ 4.13 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.76 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.433 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทั้งหมด โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.95 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.511 ด้านการปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ย 3.81 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.556 ด้านความรู้ในการทำงานและโอกาสก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ย 3.73 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.566 ด้านผลตอบแทน มีค่าเฉลี่ย 3.71 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.561 ด้านจิตอาวมณ์ มีค่าเฉลี่ย 3.61 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.593 ตามลำดับ

2.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความผูกพันองค์กร แสดงดังตารางที่ 4.14 - 4.17

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันองค์กรของพนักงาน ด้านความ
ต่อเนื่อง

| ด้านความต่อเนื่อง | ระดับความคิดเห็น | | |
|--|------------------|--------------|------------|
| | \bar{X} | SD | แปลผล |
| 1. ท่านยังคงอยู่กับองค์กรนี้ เนื่องจากท่านพึงพอใจใน ผลตอบแทนที่ได้รับอย่างต่อเนื่อง | 4.19 | 0.645 | มาก |
| 2. ท่านยังทำงานอยู่ในหน่วยงานนี้ เนื่องจากความ จำเป็นพอ ๆ กันกับความต้องการของท่าน | 3.87 | 0.820 | มาก |
| 3. ท่านคิดว่าท่านได้รับผลตอบแทนที่คุ้มค่า เหมาะสม กับความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน | 3.90 | 0.721 | มาก |
| 4. ท่านคิดว่า การลาออกจะทำให้ท่านสูญเสียประโยชน์ ค่อนข้างมาก โดยองค์กรอื่นอาจจะไม่ให้สิทธิแก่ท่าน มากเท่าองค์กรแห่งนี้ | 3.73 | 0.863 | มาก |
| 5. ท่านพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงที่ทำงานใหม่ไปยัง องค์กรอื่นที่ให้ผลตอบแทนที่ดีกว่า | 3.34 | 1.130 | ปานกลาง |
| รวม | 3.81 | 0.519 | มาก |

จากตารางที่ 4.14 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความผูกพันองค์กรด้านความต่อเนื่อง โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.81 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.519 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ท่านยังคงอยู่กับองค์กรนี้ เนื่องจากท่านพึงพอใจในผลตอบแทนที่ได้รับอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ย 4.19 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.645 ท่านคิดว่าท่านได้รับผลตอบแทนที่คุ้มค่า เหมาะสม กับความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน มีค่าเฉลี่ย 3.90 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.721 ท่านยังทำงานอยู่ในหน่วยงานนี้ เนื่องจากความจำเป็นพอ ๆ กันกับความต้องการของท่าน มีค่าเฉลี่ย 3.87 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.820 และ ท่านคิดว่า การลาออกจะทำให้ท่านสูญเสียประโยชน์ค่อนข้างมาก โดยองค์กรอื่นอาจจะไม่ให้สิทธิแก่ท่านมากเท่าองค์กรแห่งนี้ มีค่าเฉลี่ย 3.73 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.863 ตามลำดับ และ อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ ดังนี้ ท่านพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงที่ทำงานใหม่ไปยังองค์กรอื่นที่ให้ผลตอบแทนที่ดีกว่า มีค่าเฉลี่ย 3.34 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.130

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก

| ด้านความรู้สึก | ระดับความคิดเห็น | | |
|---|------------------|--------------|------------|
| | \bar{X} | SD | แปลผล |
| 1. ท่านภูมิใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ เนื่องจากเป็นองค์กรที่มั่นคง และได้รับการยอมรับ | 4.40 | 0.589 | มากที่สุด |
| 2. ท่านพร้อมทุ่มเทพลังกายและพลังใจในการทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ | 4.31 | 0.720 | มากที่สุด |
| 3. ท่านรู้สึกอย่างแท้จริง ว่าปัญหาต่าง ๆ ขององค์กร คือ ปัญหาของท่านด้วย | 4.01 | 0.803 | มาก |
| 4. ท่านรู้สึกไม่พอใจเมื่อได้ยินใครพูดถึงองค์กรของท่านในแง่ลบ | 4.19 | 0.753 | มาก |
| 5. ท่านไม่รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้ | 3.86 | 1.225 | มาก |
| รวม | 4.15 | 0.565 | มาก |

จากตารางที่ 4.15 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความผูกพันองค์กรด้านความรู้สึก โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.15 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.565 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ข้อ เรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ท่านภูมิใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ เนื่องจากเป็นองค์กรที่มั่นคง และได้รับการยอมรับ มีค่าเฉลี่ย 4.40 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.589 รองลงมา ท่านพร้อมทุ่มเทพลังกายและพลังใจในการทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ มีค่าเฉลี่ย 4.31 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ข้อ เรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ท่านรู้สึกไม่พอใจเมื่อได้ยินใครพูดถึงองค์กรของท่านในแง่ลบ มีค่าเฉลี่ย 4.19 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.753 รองลงมา ท่านรู้สึกอย่างแท้จริง ว่าปัญหาต่าง ๆ ขององค์กร คือ ปัญหาของท่านด้วย มีค่าเฉลี่ย 4.01 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.803 และ ท่านไม่รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้ มีค่าเฉลี่ย 3.86 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.255

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันองค์กรของพนักงาน ด้านบรรทัดฐาน

| ด้านบรรทัดฐาน | ระดับความคิดเห็น | | |
|--|------------------|--------------|------------|
| | \bar{X} | SD | แปลผล |
| 1. ท่านเชื่อมั่นว่าความจงรักภักดีเป็นสิ่งสำคัญ ดังนั้น ด้วยจิตสำนึก ท่านจึงอยู่ปฏิบัติงานกับองค์กรแห่งนี้ | 4.26 | 0.668 | มากที่สุด |
| 2. ท่านรู้สึกที่ไม่ถูกต้องที่จะลาออกจากองค์กรนี้ ถ้าหากได้รับข้อเสนองานใหม่ที่ดีกว่า | 3.75 | 0.962 | มาก |
| 3. ท่านรู้สึกว่าองค์กร ได้ให้สิ่งที่ท่านรู้สึกเป็นบุญคุณแก่ท่าน | 3.96 | 0.770 | มาก |
| 4. ท่านเชื่อว่าผู้ที่อยู่ปฏิบัติงานกับองค์กรเพียงแห่งเดียวตลอดชีวิตการทำงานจะมีโอกาสต่าง ๆ ของชีวิตที่ดีขึ้น | 3.79 | 0.807 | มาก |
| 5. ท่านไม่คิดว่าคนเราจะต้องจงรักภักดีกับองค์กรของคนตลอดไป | 3.36 | 1.209 | ปานกลาง |
| รวม | 3.82 | 0.517 | มาก |

จากตารางที่ 4.16 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความผูกพันองค์กรด้านบรรทัดฐาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.82 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.517 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ข้อ ดังนี้ ท่านเชื่อมั่นว่าความจงรักภักดีเป็นสิ่งสำคัญ ดังนั้น ด้วยจิตสำนึก ท่านจึงอยู่ปฏิบัติงานกับองค์กรแห่งนี้ มีค่าเฉลี่ย 4.26 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.668 อยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ข้อ เรียงตามลำดับจากมาก ไปน้อย ดังนี้ ท่านรู้สึกว่าองค์กร ได้ให้สิ่งที่ท่านรู้สึกเป็นบุญคุณแก่ท่าน มีค่าเฉลี่ย 3.96 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.770 รองลงมา ท่านเชื่อว่าผู้ที่อยู่ปฏิบัติงานกับองค์กรเพียงแห่งเดียวตลอดชีวิตการทำงานจะมีโอกาสต่าง ๆ ของชีวิตที่ดีขึ้น มีค่าเฉลี่ย 3.79 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.807 และ ท่านรู้สึกที่ไม่ถูกต้องที่จะลาออกจากองค์กรนี้ ถ้าหากได้รับข้อเสนองานใหม่ที่ดีกว่า มีค่าเฉลี่ย 3.75 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ ดังนี้ ท่านไม่คิดว่าคนเราจะต้องจงรักภักดีกับองค์กรของคนตลอดไป มีค่าเฉลี่ย 3.36 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.209

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันองค์การของพนักงานในภาพรวม
แต่ละด้าน รวม 3 ด้าน

| ความผูกพันองค์การ | ระดับความคิดเห็น | | |
|----------------------|------------------|--------------|------------|
| | \bar{X} | SD | แปลผล |
| 1. ด้านความต่อเนื่อง | 3.81 | 0.519 | มาก |
| 2. ด้านความรู้สึกรัก | 4.15 | 0.565 | มาก |
| 3. ด้านบรรทัดฐาน | 3.82 | 0.517 | มาก |
| รวม | 3.93 | 0.435 | มาก |

จากตารางที่ 4.17 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความผูกพันองค์การ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.93 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.435 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความรู้สึกรัก มีค่าเฉลี่ย 4.15 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.565 รองลงมาคือ ด้านบรรทัดฐาน มีค่าเฉลี่ย 3.82 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.517 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านความต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ย 3.81 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.519

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง)

ในการทดสอบสมมติฐานครั้งนี้ ผู้ทำการวิจัยได้ทำการวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ของปัจจัยส่วนบุคคลเฉพาะเพศ โดยใช้สถิติ Independent Sample t-test และสำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มี 2 กลุ่มขึ้นไป ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่มี 2 กลุ่มขึ้นไป กับความผูกพันต่อองค์การ โดยการทดสอบความแตกต่างของความแปรปรวนของตัวแปรตาม (Test of Homogeneity of Variance) ถ้าหากตัวแปรมีความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน จะใช้สถิติ One-way analysis of variance (ANOVA) F-test และ LSD (Least-significant Different) เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ แต่สำหรับตัวแปรที่มีความแปรปรวนแตกต่างกัน จะใช้สถิติทดสอบ Brown-Forsythe ในการทดสอบค่าเฉลี่ย โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตามสมมติฐานดังนี้

สมมติฐานที่ 1 พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานที่แตกต่างกัน ดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1.1

H_1 : เพศแตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานโดยภาพรวมแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1.2

H_1 : เพศแตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานด้านความต่อเนื่องแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1.3

H_1 : เพศแตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานด้านความรู้สึกร่วมแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1.4

H_1 : เพศแตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน ด้านบรรทัดฐานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.18 เปรียบเทียบความผูกพันองค์กรของพนักงาน จำแนกตามเพศ

| ความผูกพันองค์กร ของพนักงาน | เพศชาย | | เพศหญิง | | t | P (Sig.) |
|--------------------------------|-------------|--------------|-------------|--------------|---------------|---------------|
| | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | | |
| 1. ด้านความต่อเนื่อง | 3.73 | 0.467 | 3.88 | 0.559 | -2.853 | 0.005* |
| 2. ด้านความรู้สึกร่วม | 4.08 | 0.583 | 4.23 | 0.536 | -2.751 | 0.006* |
| 3. ด้านบรรทัดฐาน | 3.75 | 0.551 | 3.90 | 0.469 | -2.899 | 0.004* |
| รวม | 3.85 | 0.428 | 4.00 | 0.430 | -3.493 | 0.001* |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ t-test แบบ 2 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample t-test) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ทดสอบสมมติฐานได้ดังต่อไปนี้

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.1.1 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) ด้านความต่อเนื่อง จำแนกตามเพศ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.005 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่ามีนัยสำคัญทางสถิติ จึงสรุปได้ว่า พนักงานเพศชายและพนักงานเพศหญิงมีความผูกพันองค์กรด้านความต่อเนื่องแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.1.2 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) ด้านความรู้สึกร่วม จำแนกตามเพศ พบว่า มีค่า Sig.

เท่ากับ 0.006 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่ามีนัยสำคัญทางสถิติ จึงสรุปได้ว่า พนักงานเพศชายและพนักงานเพศหญิงมีความผูกพันองค์กรด้านความรู้สึกแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.1.3 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) ด้านบรรทัดฐาน จำแนกตามเพศ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.004 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่ามีนัยสำคัญทางสถิติ จึงสรุปได้ว่า พนักงานเพศชายและพนักงานเพศหญิงมีความผูกพันองค์กรด้านความบรรทัดฐานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.1.4 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) โดยภาพรวม จำแนกตามเพศ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่ามีนัยสำคัญทางสถิติ จึงสรุปได้ว่า พนักงานเพศชายและพนักงานเพศหญิงมีความผูกพันองค์กร โดยภาพรวมแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยความผูกพันองค์กรของพนักงานหญิงจะเห็นว่ามีความสูงกว่าพนักงานชาย โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.15

สรุปได้ว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชายมีความผูกพันองค์กรแตกต่างจากเพศหญิง โดยเพศหญิงมีความผูกพันองค์กรมากกว่าเพศชาย

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.19 ทดสอบความแตกต่างของความแปรปรวนของตัวแปรตาม (Test of Homogeneity of Variance) จำแนกตามระดับอายุ

| ความผูกพันองค์กร | Levene Statistic | df1 | df2 | Sig. |
|-------------------|------------------|-----|-----|---------------|
| ด้านความต่อเนื่อง | 2.247 | 3 | 396 | 0.082 |
| ด้านความรู้สึก | 6.818 | 3 | 396 | 0.000* |
| ด้านบรรทัดฐาน | 1.951 | 3 | 396 | 0.121 |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.2.1

H_1 : อายุแตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน ด้านความต่อเนื่องแตกต่างกัน

จากตารางที่ 4.19 ผลการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Test of homogeneity of variances พบว่า ค่าความแปรปรวนของความผูกพันด้านความต่อเนื่องของอายุ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.082

ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความแปรปรวนของความผูกพันองค์กรด้านความต่อเนื่องไม่แตกต่างกัน จึงใช้สถิติ One-way analysis of variance (ANOVA) F-test และ LSD (Least-significant Different) ในการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% แสดงดังตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.20 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันองค์กรของพนักงาน ด้านความต่อเนื่อง จำแนกตามอายุ

| ความผูกพันองค์กร ของพนักงาน | แหล่งความ แปรปรวน | SS | df | MS | F | P (Sig.) |
|--------------------------------|----------------------|----------------|------------|-------|-------|---------------|
| ด้านความต่อเนื่อง | ระหว่างกลุ่ม | 2.341 | 3 | 0.780 | 2.936 | 0.033* |
| | ภายในกลุ่ม | 105.286 | 396 | 0.266 | | |
| | รวม | 107.628 | 399 | | | |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.2.1 พบว่า การวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันองค์กรของพนักงาน ด้านความต่อเนื่อง จำแนกตามอายุ โดยทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 มีค่า Sig. เท่ากับ 0.033 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่ามีนัยสำคัญทางสถิติ สรุปได้ว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันองค์กร ด้านความต่อเนื่อง แตกต่างกัน จึงได้ทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธี Least Significance Difference (LSD) แสดงดังตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.21 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความผูกพันองค์กรของพนักงาน ด้านความต่อเนื่อง จำแนกตามระดับอายุ

| ระดับอายุ | | 20-29 ปี | 30-39 ปี | 40-49 ปี | 50 ปีขึ้นไป |
|-------------|-----------|----------|-------------------|-------------------|--------------------|
| | \bar{X} | 3.71 | 3.83 | 3.73 | 3.90 |
| 20-29 ปี | 3.71 | - | -0.117 (0.120) | -0.024 (0.745) | -0.189 (0.010*) |
| 30-39 ปี | 3.83 | - | - | 0.092 (0.209) | -0.071 (0.306) |
| 40-49 ปี | 3.73 | - | - | - | -0.164 (0.021*) |
| 50 ปีขึ้นไป | 3.90 | - | - | - | - |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุ 20-29 ปี และ อายุ 40-49 ปี มีความผูกพันองค์กร ด้านความต่อเนื่อง น้อยกว่า พนักงานที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig. เท่ากับ 0.010 และ 0.021) โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.189 และ 0.164 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 1.2.2

H_1 : อายุแตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก แตกต่าง
กัน

จากตารางที่ 4.19 ผลการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Test of homogeneity of variances พบว่า ค่าความแปรปรวนของความผูกพันองค์กร ด้านความรู้สึก จำแนกตามอายุ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความแปรปรวนของความผูกพันองค์กรด้านความรู้สึกแตกต่างกัน จึงใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% แสดงดังตารางที่ 4.22

ตารางที่ 4.22 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก จำแนกตาม
ระดับอายุ

| ความผูกพันองค์กร ของพนักงาน | Brown-Forsythe | df1 | df2 | Sig. |
|--------------------------------|----------------|-----|---------|-------|
| ด้านความรู้สึก | 1.773 | 3 | 387.591 | 0.152 |

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.22 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.2.2 พบว่า การวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก จำแนกตามอายุ โดยทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 มีค่า Sig. เท่ากับ 0.152 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงสรุปว่า อายุแตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2.3

H_1 : อายุแตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน ด้านบรรทัดฐาน
แตกต่างกัน

จากตารางที่ 4.19 ผลการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Test of homogeneity of variances พบว่า ค่าความแปรปรวนของความผูกพันองค์กร ด้านบรรทัดฐาน จำแนกตามอายุ มีค่า Sig เท่ากับ 0.121 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความแปรปรวนของความผูกพันองค์กรด้านบรรทัดฐานไม่แตกต่างกัน จึงใช้สถิติ One-way analysis of variance (ANOVA) F-test ในการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% แสดงดังตารางที่ 4.23

ตารางที่ 4.23 เปรียบเทียบความผูกพันองค์กรของพนักงาน ด้านบรรทัดฐาน จำแนกตามระดับอายุ

| ความผูกพันองค์กร ของพนักงาน | แหล่งความ แปรปรวน | SS | df | MS | F | P (Sig.) |
|--------------------------------|----------------------|---------|-----|-------|-------|-------------|
| ด้านบรรทัดฐาน | ระหว่างกลุ่ม | 1.695 | 3 | 0.565 | 2.133 | 0.096 |
| | ภายในกลุ่ม | 104.893 | 396 | 0.265 | | |
| รวม | | 106.588 | 399 | | | |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.2.3 พบว่า การวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันองค์กรของพนักงาน ด้านความบรรทัดฐาน โดยทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 มีค่า Sig. เท่ากับ 0.096 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันจะมีความผูกพันองค์กร ด้านบรรทัดฐานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.24 ทดสอบความแตกต่างของความแปรปรวนของตัวแปรตาม (Test of Homogeneity of Variance) จำแนกตามระดับการศึกษา

| ความผูกพันองค์กร | Levene Statistic | df1 | df2 | Sig. |
|-------------------|---------------------|-----|-----|--------|
| ด้านความต่อเนื่อง | 5.306 | 2 | 397 | 0.005* |
| ด้านความรู้สึกรัก | 1.601 | 2 | 397 | 0.203 |
| ด้านบรรทัดฐาน | 0.585 | 2 | 397 | 0.558 |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.3.1

H_1 : ระดับการศึกษาแตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน ด้านความต่อเนื่อง แตกต่างกัน

จากตารางที่ 4.24 ผลการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Test of homogeneity of variances พบว่า ค่าความแปรปรวนของความผูกพันองค์กร ด้านความต่อเนื่อง จำแนกตามระดับการศึกษา มีค่า Sig. เท่ากับ 0.005 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่ามีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความแปรปรวนของความผูกพันองค์กร ด้านความต่อเนื่องแตกต่างกัน จึงใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% แสดงดังตารางที่ 4.25

ตารางที่ 4.25 เปรียบเทียบความผูกพันองค์กรของพนักงาน ด้านความต่อเนื่อง จำแนกตามระดับการศึกษา

| ความผูกพันองค์กร ของพนักงาน | Brown-Forsythe | df1 | df2 | Sig. |
|--------------------------------|----------------|-----|---------|-------|
| ด้านความต่อเนื่อง | 3.025 | 2 | 183.777 | 0.051 |

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.3.1 พบว่า การวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันองค์กรของพนักงาน ด้านความต่อเนื่อง จำแนกตามระดับการศึกษา โดยทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 มีค่า Sig. เท่ากับ 0.051 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สรุปได้ว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันจะมีความผูกพันองค์กรของพนักงานด้านความต่อเนื่องไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3.2

H_1 : ระดับการศึกษาแตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานด้านความรู้สึก แตกต่างกัน

จากตารางที่ 4.24 ผลการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Test of homogeneity of variances พบว่า ค่าความแปรปรวนด้านความรู้สึก จำแนกตามระดับการศึกษา มีค่า Sig. เท่ากับ 0.203 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สรุปว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความแปรปรวนของความผูกพันองค์กรด้านความรู้สึก ไม่แตกต่างกัน

จึงใช้สถิติ One-way analysis of variance (ANOVA) F-test ในการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% แสดงดังตารางที่ 4.26

ตารางที่ 4.26 เปรียบเทียบความผูกพันองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึกจำแนกตามระดับการศึกษา

| ความผูกพันองค์กร ของพนักงาน | แหล่งความ แปรปรวน | SS | df | MS | F | P (Sig.) |
|--------------------------------|----------------------|---------|-----|-------|-------|-------------|
| ด้านความรู้สึก | ระหว่างกลุ่ม | 1.008 | 2 | 0.504 | 1.586 | 0.206 |
| | ภายในกลุ่ม | 126.171 | 397 | 0.318 | | |
| | รวม | 127.179 | 399 | | | |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.3.2 พบว่า การวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก จำแนกตามระดับการศึกษา โดยทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 มีค่า Sig. เท่ากับ 0.206 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงสรุปว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึกไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3.3

H_1 : ระดับการศึกษาแตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน ด้านบรรทัดฐาน แตกต่างกัน

จากตารางที่ 4.24 ผลการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Test of homogeneity of variances พบว่า ค่าความแปรปรวนด้านบรรทัดฐาน จำแนกตามระดับการศึกษา มีค่า Sig. เท่ากับ 0.558 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สรุปว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความแปรปรวนของความผูกพันองค์กรด้านบรรทัดฐานไม่แตกต่างกัน จึงใช้สถิติ One-way analysis of variance (ANOVA) F-test ในการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% แสดงดังตารางที่ 4.27

ตารางที่ 4.27 เปรียบเทียบความผูกพันองค์การของพนักงาน ด้านบรรทัดฐาน จำแนกตามระดับการศึกษา

| ความผูกพันองค์การ ของพนักงาน | แหล่งความ แปรปรวน | SS | df | MS | F | P (Sig.) |
|---------------------------------|----------------------|----------------|------------|-------|--------|---------------|
| ด้านบรรทัดฐาน | ระหว่างกลุ่ม | 6.178 | 2 | 3.089 | 12.213 | 0.000* |
| | ภายในกลุ่ม | 100.411 | 397 | 0.253 | | |
| | รวม | 106.588 | 399 | | | |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.27 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.3.3 พบว่า การวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ด้านบรรทัดฐาน จำแนกตามระดับการศึกษา โดยทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่ามีนัยสำคัญทางสถิติสรุปว่า ระดับการศึกษาแตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงาน ด้านบรรทัดฐานแตกต่างกัน จึงได้ทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธี Least Significance Difference (LSD) ปรากฏผลดังตารางที่ 4.28

ตารางที่ 4.28 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างมีความผูกพันองค์การ ด้านบรรทัดฐาน

| ระดับการศึกษา | | ต่ำกว่าปริญญาตรี | ปริญญาตรี | ปริญญาโท |
|------------------|-----------|------------------|---------------------------|--------------------------|
| | \bar{X} | 3.67 | 3.93 | 3.69 |
| ต่ำกว่าปริญญาตรี | 3.67 | - | -0.259 (0.000*) | -0.028 (0.731) |
| ปริญญาตรี | 3.93 | - | - | 0.231 (0.002*) |
| ปริญญาโท | 3.69 | - | - | - |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.28 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กับ พนักงานที่ระดับการศึกษาปริญญาตรี พบว่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่ามีนัยสำคัญทางสถิติ สรุปได้ว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีความผูกพันองค์การของ

พนักงาน ด้านความบรรทัดฐานน้อยกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.259

เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี กับ พนักงานที่มีระดับปริญญาโท พบว่า Sig. เท่ากับ 0.002 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่ามีนัยสำคัญทางสถิติ สรุปได้ว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีความผูกพันองค์กรของพนักงาน ด้านความบรรทัดฐานมากกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.231

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความผูกพันองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.29 ทดสอบความแตกต่างของความแปรปรวนของตัวแปรตาม (Test of Homogeneity of Variance) จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

| ความผูกพันองค์กร | Levene Statistic | df1 | df2 | Sig |
|-------------------|------------------|-----|-----|---------------|
| ด้านความต่อเนื่อง | 0.610 | 3 | 396 | 0.609 |
| ด้านความรู้สึก | 4.486 | 3 | 396 | 0.004* |
| ด้านบรรทัดฐาน | 0.848 | 3 | 396 | 0.469 |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.4.1

H_1 : ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน ด้านความต่อเนื่อง แตกต่างกัน

จากตารางที่ 4.29 ผลการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Test of homogeneity of variances พบว่า ค่าความแปรปรวนด้านความต่อเนื่อง จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.609 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สรุปว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความแปรปรวนของความผูกพันองค์กรด้านความต่อเนื่องไม่แตกต่างกัน จึงใช้สถิติ One-way analysis of variance (ANOVA) F-test ในการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% แสดงดังตารางที่ 4.30

ตารางที่ 4.30 เปรียบเทียบความผูกพันองค์กรของพนักงาน ด้านความต่อเนื่อง จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

| ความผูกพันองค์กร ของพนักงาน | แหล่งความ แปรปรวน | SS | df | MS | F | P (Sig.) |
|--------------------------------|----------------------|----------------|------------|-------|-------|---------------|
| ด้านความต่อเนื่อง | ระหว่างกลุ่ม | 2.190 | 3 | 0.730 | 2.741 | 0.043* |
| | ภายในกลุ่ม | 105.438 | 396 | 0.266 | | |
| | รวม | 107.628 | 399 | | | |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.30 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.4.1 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความต่อเนื่อง จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 มีค่า Sig. เท่ากับ 0.043 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่ามีนัยสำคัญทางสถิติ สรุปว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความต่อเนื่อง แตกต่างกันได้ จึงได้ทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธี Least Significance Difference (LSD) ปรากฏผลดังตารางที่ 4.31

ตารางที่ 4.31 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต่อเนื่อง

| ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน | | น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี | 10-19 ปี | 20-29 ปี | 30 ปีขึ้นไป |
|---------------------------|-----------|---------------------------|-------------------|--------------------|--------------------|
| | \bar{X} | 3.71 | 3.78 | 3.84 | 3.93 |
| น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี | 3.71 | - | -0.069 (0.361) | -0.130 (0.039*) | -0.217 (0.009*) |
| 10-19 ปี | 3.78 | - | - | -0.061 (0.405) | -0.148 (0.105) |
| 20-29 ปี | 3.84 | - | - | - | -0.086 (0.284) |
| 30 ปีขึ้นไป | 3.93 | - | - | - | - |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.31 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่ระดับระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี กับ พนักงานที่ระดับระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 20-29 ปี และ พนักงานที่มีระดับระยะเวลาการปฏิบัติงาน 30 ปีขึ้นไป พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.039 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีระดับระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี มีความผูกพันองค์กรด้านความต่อเนื่อง น้อยกว่า พนักงานที่มีระดับระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 20-29 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.130

เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีระดับระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี และ พนักงานที่มีระดับระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 30 ปีขึ้นไป พบว่า Sig. เท่ากับ 0.009 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่ามีนัยสำคัญทางสถิติ สรุปว่า พนักงานที่มีระดับระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี มีความผูกพันองค์กรด้านความต่อเนื่อง น้อยกว่า พนักงานที่มีระดับระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 30 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.217

สมมติฐานที่ 1.4.2

H_1 : ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก แตกต่างกัน

จากตารางที่ 4.29 ผลการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Test of homogeneity of variances พบว่า ค่าความแปรปรวนด้านความรู้สึก จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.005 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่ามีนัยสำคัญทางสถิติ สรุปว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความแปรปรวนของความผูกพันองค์กรด้านความรู้สึกแตกต่างกัน จึงใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% แสดงดังตารางที่ 4.32

ตารางที่ 4.32 เปรียบเทียบความผูกพันองค์กรของพนักงาน ด้านความความรู้สึก จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

| ความผูกพันองค์กร ของพนักงาน | Brown-Forsythe | df1 | df2 | P (Sig.) |
|--------------------------------|----------------|-----|---------|-------------|
| ด้านความรู้สึก | 5.775 | 3 | 245.043 | 0.001* |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.32 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.4.2 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยทดสอบ

ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่ามีนัยสำคัญทางสถิติ จึงสรุปว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันองค์กรด้านความรู้สึกแตกต่างกัน จึงได้ทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธี Dunnett T3 ปรากฏผลดังตารางที่ 4.33

ตารางที่ 4.33 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่มของพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันองค์กร ด้านความรู้สึก

| ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน | | น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี | 10-19 ปี | 20-29 ปี | 30 ปีขึ้นไป |
|---------------------------|-----------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|-------------------|
| | \bar{X} | 3.71 | 3.78 | 3.84 | 3.93 |
| น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี | 3.71 | - | -0.242 (0.006*) | -0.248 (0.001*) | -0.031 (1.000) |
| 10-19 ปี | 3.78 | - | - | -0.006 (1.000) | 0.211 (0.265) |
| 20-29 ปี | 3.84 | - | - | - | 0.217 (0.194) |
| 30 ปีขึ้นไป | 3.93 | | | | - |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.33 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่มของพนักงานที่ระดับระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี กับ พนักงานที่ระดับระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 10-19 ปี พบว่า Sig. เท่ากับ 0.006 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่ามีนัยสำคัญทางสถิติ สรุปว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี มีความผูกพันองค์กรด้านความรู้สึก น้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 10-19 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.242

เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่มของพนักงานที่มีระดับระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี กับ พนักงานที่มีระดับระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 20-29 ปี พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่ามีนัยสำคัญทางสถิติ สรุปว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี มีความผูกพันองค์กรด้านความรู้สึก น้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 20-29 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.248

สมมติฐานที่ 1.4.3

H_1 : ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน ด้านบรรทัดฐาน แตกต่างกัน

จากตารางที่ 4.29 ผลการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Test of homogeneity of variances พบว่า ค่าความแปรปรวนด้านบรรทัดฐาน จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.469 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สรุปว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความแปรปรวนของความผูกพันองค์การด้านบรรทัดฐานไม่แตกต่างกัน จึงใช้สถิติ One-way analysis of variance (ANOVA) F-test ในการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% แสดงดังตาราง 4.34

ตารางที่ 4.34 เปรียบเทียบความผูกพันองค์การของพนักงาน ด้านบรรทัดฐาน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

| ความผูกพันองค์การ ของพนักงาน | แหล่งความ แปรปรวน | SS | df | MS | F | P (Sig.) |
|---------------------------------|----------------------|----------------|------------|-------|-------|-------------|
| ด้านบรรทัดฐาน | ระหว่างกลุ่ม | 1.966 | 3 | 0.655 | 2.480 | 0.061 |
| | ภายในกลุ่ม | 104.623 | 396 | 0.264 | | |
| | รวม | 106.588 | 399 | | | |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.4.3 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันองค์การของพนักงาน ด้านบรรทัดฐาน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 มีค่า Sig. เท่ากับ 0.061 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สรุปว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีต่อความผูกพันองค์การของพนักงาน ด้านบรรทัดฐาน ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีความผูกพันองค์การแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.35 ทดสอบความแตกต่างของความแปรปรวนของตัวแปรตาม (Test of Homogeneity of Variance) จำแนกตามระดับรายได้

| ความผูกพันองค์กร | Levene Statistic | df1 | df2 | Sig |
|-------------------|---------------------|-----|-----|--------|
| ด้านความต่อเนื่อง | 2.330 | 5 | 394 | 0.042* |
| ด้านความรู้สึกรัก | 8.059 | 5 | 394 | 0.000* |
| ด้านบรรทัดฐาน | 1.643 | 5 | 394 | 0.469 |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.5.1

H_1 : รายได้แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน ด้านความต่อเนื่องแตกต่างกัน

จากตารางที่ 4.35 ผลการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Test of homogeneity of variances พบว่า ค่าความแปรปรวนด้านความต่อเนื่อง จำแนกตามระดับรายได้ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.042 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่ามีนัยสำคัญทางสถิติ สรุปว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความแปรปรวนของความผูกพันองค์กรด้านความรู้สึกรักต่อเนื่องแตกต่างกัน จึงใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% แสดงดังตารางที่ 4.36

ตารางที่ 4.36 เปรียบเทียบความผูกพันองค์กรของพนักงาน ด้านความต่อเนื่อง จำแนกตามรายได้

| ความผูกพันองค์กร ของพนักงาน | Brown-Forsythe | df1 | df2 | P (Sig.) |
|--------------------------------|----------------|-----|---------|-------------|
| ด้านความต่อเนื่อง | 1.028 | 5 | 314.309 | 0.401 |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.32 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.5.1 พบว่า การวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันองค์กรของพนักงาน ด้านความต่อเนื่อง จำแนกตามรายได้ โดยทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 มีค่า Sig. เท่ากับ 0.401 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงสรุปว่า พนักงานที่มีรายได้แตกต่างกันมีความผูกพันองค์กรของพนักงาน ด้านความต่อเนื่อง ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5.2

แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงาน ด้านความรู้สึก แตกต่างกัน (H_1)

จากตาราง 4.35 ผลการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Test of homogeneity of variances พบว่า ค่าความแปรปรวนด้านความรู้สึก จำแนกตามรายได้ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่ามีนัยสำคัญทางสถิติ สรุปว่า พนักงานที่มีรายได้แตกต่างกันมีความแปรปรวนของความผูกพันองค์การด้านความรู้สึกแตกต่างกัน จึงใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% แสดงดังตารางที่ 4.37

ตารางที่ 4.37 เปรียบเทียบความผูกพันองค์การของพนักงาน ด้านความรู้สึก จำแนกตามรายได้

| ความผูกพันองค์การ ของพนักงาน | Brown-Forsythe | df1 | df2 | P (Sig.) |
|---------------------------------|----------------|-----|---------|-------------|
| ด้านความรู้สึก | 3.508 | 5 | 312.049 | 0.004* |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.5.2 พบว่า การวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันองค์การของพนักงาน ด้านความรู้สึก จำแนกตามรายได้ โดยทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 มีค่า Sig. เท่ากับ 0.004 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่ามีนัยสำคัญทางสถิติ จึงสรุปว่าพนักงานที่มีรายได้แตกต่างกันมีความผูกพันองค์การของพนักงาน ด้านความรู้สึก แตกต่างกัน จึงได้ทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธี Dunnett T3 ปรากฏผลดังตารางที่ 4.38

ตารางที่ 4.38 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่มของพนักงานที่มีรายได้แตกต่างกันมีความผูกพันองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก

| รายได้ | ต่ำกว่า 10,000 | 10,001- 20,000 | 20,001- 30,000 | 30,001- 40,000 | 40,001- 50,000 | 50,001บาท ขึ้นไป | |
|---------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|--------------------|---------------------|-------------------|
| \bar{X} | 4.55 | 4.02 | 4.21 | 4.28 | 4.15 | 4.09 | |
| ต่ำกว่า 10,000 | 4.55 | - | 0.523 (0.000*) | 0.333 (0.007*) | 0.260 (0.045*) | 0.400 (0.004*) | 0.456 (0.001*) |
| 10,001- 20,000 | 4.02 | - | - | -0.189 (0.154) | -0.263 (0.007*) | -0.123 (0.954) | -0.067 (1.000) |
| 20,001- 30,000 | 4.21 | - | - | - | -0.073 (0.998) | 0.066 (1.000) | 0.122 (0.968) |
| 30,001- 40,000 | 4.28 | - | - | - | - | 0.139 (0.917) | 0.195 (0.492) |
| 40,001- 50,000 | 4.15 | - | - | - | - | - | 0.056 (1.000) |
| 50,001 บาทขึ้นไป | 4.09 | - | - | - | - | - | - |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.38 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่มของพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท กับพนักงานที่มีรายได้ 10,001-20,000 บาท 20,001-30,000 บาท 30,001-40,000 บาท 40,001-50,000 บาท และ 50,001 บาทขึ้นไป พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.000, 0.007, 0.045, 0.004 และ 0.001 ตามลำดับ ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่ามีนัยสำคัญทางสถิติ สรุปว่า พนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีความผูกพันองค์กร ด้านความรู้สึก มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ 10,001-20,000 บาท 20,001-30,000 บาท 30,001-40,000 บาท 40,001-50,000 บาท และ 50,001 บาทขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.523, 0.333, 0.260, 0.400 และ 0.456 ตามลำดับ

เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่มของพนักงานที่มีรายได้ 10,001-20,000 บาท กับ พนักงานที่มีรายได้ 30,001-40,000 บาท พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.007 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่ามีนัยสำคัญทางสถิติ สรุปว่า พนักงานที่มีรายได้ 10,001-20,000 บาท มีความผูกพันองค์กร ด้านความรู้สึก น้อยกว่า พนักงานที่มีรายได้ 30,001-40,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.263

สมมติฐานที่ 1.5.3

H_1 : รายได้แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน ด้านบรรทัดฐานแตกต่างกัน

จากตารางที่ 4.35 ผลการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Test of homogeneity of variances พบว่า ค่าความแปรปรวนด้านความบรรทัดฐาน จำแนกตามรายได้ มีค่า Sig เท่ากับ 0.469 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สรุปว่า พนักงานที่มีรายได้แตกต่างกันมีความแปรปรวนของความผูกพันองค์กรด้านบรรทัดฐานไม่แตกต่างกัน จึงใช้สถิติ One-way analysis of variance (ANOVA) F-test ในการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% แสดงดังตารางที่ 4.39

ตารางที่ 4.39 เปรียบเทียบความผูกพันองค์กรของพนักงาน ด้านบรรทัดฐาน จำแนกตามรายได้

| ความผูกพันองค์กร ของพนักงาน | แหล่งความ แปรปรวน | SS | df | MS | F | P (Sig.) |
|--------------------------------|----------------------|---------|-----|-------|-------|-------------|
| ด้านความรู้สึก | ระหว่างกลุ่ม | 1.046 | 5 | 0.209 | 0.781 | 0.564 |
| | ภายในกลุ่ม | 105.542 | 394 | 0.268 | | |
| | รวม | 106.588 | 399 | | | |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.39 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.5.3 พบว่า การวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันองค์กรของพนักงาน ด้านบรรทัดฐาน จำแนกตามรายได้ โดยทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 มีค่า Sig เท่ากับ 0.564 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 แสดงว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สรุปว่า พนักงานที่มีรายได้แตกต่างกันมีความผูกพันองค์กรของพนักงาน ด้านบรรทัดฐาน ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.6 พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) ที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน มีความผูกพันองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.40 ทดสอบความแตกต่างของความแปรปรวนของตัวแปรตาม (Test of Homogeneity of Variance) จำแนกตามระดับตำแหน่ง

| ความผูกพันองค์กร | Levene Statistic | df1 | df2 | Sig |
|-------------------|---------------------|-----|-----|--------|
| ด้านความต่อเนื่อง | 1.634 | 3 | 396 | 0.181 |
| ด้านความรู้สึกรัก | 6.392 | 3 | 396 | 0.000* |
| ด้านบรรทัดฐาน | 2.490 | 3 | 396 | 0.060 |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.6.1

H_1 : ระดับตำแหน่งแตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน ด้านความต่อเนื่อง แตกต่างกัน

จากตารางที่ 4.40 ผลการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Test of homogeneity of variances พบว่า ค่าความแปรปรวนด้านความต่อเนื่อง จำแนกตามระดับตำแหน่ง มีค่า Sig. เท่ากับ 0.181 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สรุปว่าพนักงานที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกันมีความแปรปรวนของความผูกพันองค์กรด้านความต่อเนื่องไม่แตกต่างกัน จึงใช้สถิติ One-way analysis of variance (ANOVA) F-test ในการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% แสดงดังตารางที่ 4.41

ตารางที่ 4.41 เปรียบเทียบความผูกพันองค์กรของพนักงาน ด้านความต่อเนื่อง จำแนกตามระดับตำแหน่ง

| ความผูกพันองค์กร ของพนักงาน | แหล่งความ แปรปรวน | SS | df | MS | F | P (Sig.) |
|--------------------------------|----------------------|----------------|------------|-------|-------|---------------|
| ด้านความต่อเนื่อง | ระหว่างกลุ่ม | 2.669 | 3 | 0.890 | 3.357 | 0.019* |
| | ภายในกลุ่ม | 104.958 | 396 | 0.265 | | |
| รวม | | 107.628 | 399 | | | |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.41 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.6.1 พบว่า การวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันองค์กรของพนักงาน ด้านความต่อเนื่อง จำแนกตามระดับตำแหน่ง โดยทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 มีค่า Sig. เท่ากับ 0.019 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่ามีนัยสำคัญทางสถิติ

จึงสรุปว่า พนักงานที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกันมีความผูกพันองค์กรของพนักงาน ด้านความความ ต่อเนื่อง แตกต่างกันได้ จึงได้ทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธี Least Significance Difference (LSD) ปรากฏผล ดังตารางที่ 4.42

ตารางที่ 4.42 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกันมีความผูกพัน องค์กร ด้านความต่อเนื่อง

| ระดับตำแหน่ง | | ระดับ 1-3 | ระดับ 4-6 | ระดับ 7-9 | ระดับ 10 ขึ้น ไป |
|-----------------|-----------|-----------|-------------------|-------------------|---------------------|
| | \bar{X} | 3.76 | 3.80 | 3.78 | 4.22 |
| ระดับ 1-3 | 3.76 | - | -0.035 (0.606) | -0.020 (0.787) | -0.462 (0.002*) |
| ระดับ 4-6 | 3.80 | - | - | -0.015 (0.796) | -0.426 (0.003*) |
| ระดับ 7-9 | 3.78 | - | - | - | -0.442 (0.003*) |
| ระดับ 10 ขึ้นไป | 4.22 | | | | - |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.42 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่ตำแหน่งระดับ 1-3 และ พนักงานที่ ตำแหน่งระดับ 10 ขึ้นไป พบว่า Sig. เท่ากับ 0.002 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่ามีนัยสำคัญทางสถิติ สรุปว่า พนักงานที่มีตำแหน่งระดับ 1-3 มีความผูกพันองค์กร ด้านความต่อเนื่อง น้อยกว่า พนักงานที่มี ตำแหน่งระดับ 10 ขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.462

เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่ตำแหน่งระดับ 4-6 และ พนักงานที่ตำแหน่งระดับ 10 ขึ้นไป พบว่า Sig. เท่ากับ 0.003 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่ามีนัยสำคัญทางสถิติ สรุปว่า พนักงาน ที่มีตำแหน่งระดับ 4-6 มีความผูกพันองค์กร ด้านความต่อเนื่อง น้อยกว่า พนักงานที่มีตำแหน่งระดับ 10 ขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.426

เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่ตำแหน่งระดับ 7-9 และ พนักงานที่ตำแหน่งระดับ 10 ขึ้นไป พบว่า Sig. เท่ากับ 0.003 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่ามีนัยสำคัญทางสถิติ สรุปว่า พนักงาน ที่มีตำแหน่งระดับ 7-9 มีความผูกพันองค์กร ด้านความต่อเนื่อง น้อยกว่า พนักงานที่มีตำแหน่งระดับ 10 ขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.442

สมมติฐานที่ 1.6.2

H_1 : ระดับตำแหน่งแตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึกแตกต่างกัน

จากตารางที่ 4.40 ผลการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Test of homogeneity of variances พบว่า ค่าความแปรปรวนด้านความรู้สึก จำแนกตามระดับตำแหน่ง มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่ามีนัยสำคัญทางสถิติ สรุปว่า พนักงานที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกันมีความแปรปรวนของความผูกพันองค์กรด้านความรู้สึกแตกต่างกัน จึงใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% แสดงดังตารางที่ 4.43

ตารางที่ 4.43 เปรียบเทียบความผูกพันองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก จำแนกตามระดับตำแหน่ง

| ความผูกพันองค์กร ของพนักงาน | Brown-Forsythe | df1 | df2 | P (Sig.) |
|--------------------------------|----------------|-----|--------|-------------|
| ด้านความรู้สึก | 0.916 | 3 | 66.951 | 0.438 |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.43 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.6.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก จำแนกตามระดับตำแหน่ง โดยทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.438 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สรุปว่า พนักงานที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกันมีความผูกพันองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.6.3

H_1 : ระดับตำแหน่งแตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน ด้านบรรทัดฐานแตกต่างกัน

จากตารางที่ 4.40 ผลการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Test of homogeneity of variances พบว่า ค่าความแปรปรวนด้านบรรทัดฐาน จำแนกตามระดับตำแหน่ง มีค่า Sig. เท่ากับ 0.181 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สรุปว่า พนักงานที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกันมีความแปรปรวนของความผูกพันองค์กรด้านบรรทัดฐานไม่แตกต่างกัน จึงใช้สถิติ One-way analysis of variance (ANOVA) F-test ในการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% แสดงดังตาราง 4.44

ตารางที่ 4.44 เปรียบเทียบความผูกพันองค์การของพนักงาน ด้านบรรทัดฐาน จำแนกตามระดับตำแหน่ง

| ความผูกพันองค์การ ของพนักงาน | แหล่งความ แปรปรวน | SS | df | MS | F | P (Sig.) |
|---------------------------------|----------------------|---------|-----|-------|-------|-------------|
| ด้านบรรทัดฐาน | ระหว่างกลุ่ม | 0.877 | 3 | 0.292 | 1.095 | 0.351 |
| | ภายในกลุ่ม | 105.712 | 396 | 0.267 | | |
| | รวม | 106.588 | 399 | | | |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.44 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.6.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันองค์การของพนักงาน ด้านบรรทัดฐาน จำแนกตามระดับตำแหน่ง โดยทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.351 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงสรุปว่าพนักงานที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกันมีความผูกพันองค์การของพนักงาน ด้านบรรทัดฐาน ไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของคุณลักษณะของงาน และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง)

การทดสอบสมมติฐานที่ 2 ผู้ศึกษาได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงาน และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ กับความผูกพันองค์การของพนักงาน วิเคราะห์โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product – Moment Correlation) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดง ดังตารางที่ 4.45-4.46

ตารางที่ 4.45 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงานกับความผูกพันองค์การของพนักงาน

| คุณลักษณะของงาน | ความผูกพันองค์การ | | | |
|------------------------------|-------------------|---------|--------------------------|----------------|
| | r | Sig. | แปลผล | ทิศทาง |
| 1. ด้านความหลากหลายทางทักษะ | 0.213 | 0.000** | มีความสัมพันธ์กันต่ำ | ทิศทางเดียวกัน |
| 2. ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน | 0.342 | 0.000** | มีความสัมพันธ์กันปานกลาง | ทิศทางเดียวกัน |
| 3. ด้านความสำคัญของงาน | 0.284 | 0.000** | มีความสัมพันธ์กันต่ำ | ทิศทางเดียวกัน |
| 4. ด้านความมีอิสระของงาน | 0.346 | 0.000** | มีความสัมพันธ์กันปานกลาง | ทิศทางเดียวกัน |
| 5. ด้านผลย้อนกลับของงาน | 0.402 | 0.000** | มีความสัมพันธ์กันปานกลาง | ทิศทางเดียวกัน |
| รวม | 0.485 | 0.000** | มีความสัมพันธ์กันปานกลาง | ทิศทางเดียวกัน |

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.45 ผลการวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่าง คุณลักษณะของงานกับความผูกพันองค์การในภาพรวม พบว่า คุณลักษณะของงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันองค์การของพนักงานในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.485$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง 3 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าความสัมพันธ์ในแต่ละด้านจากมากไปหาน้อยดังนี้ คือ คุณลักษณะของงานด้านผลย้อนกลับของงาน ($r = 0.402$) คุณลักษณะของงานด้านความมีอิสระของงาน ($r = 0.346$) คุณลักษณะของงานด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ($r = 0.342$) และ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำ 2 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าความสัมพันธ์ในแต่ละด้านจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ คุณลักษณะของงานด้านความสำคัญของงาน ($r = 0.284$) คุณลักษณะของงานด้านความหลากหลายทางทักษะ ($r = 0.213$) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.46 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ กับความผูกพันองค์การของพนักงาน

| การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ | ความผูกพันองค์การ | | | |
|--|-------------------|---------|--------------------------|----------------|
| | r | Sig. | แปลผล | ทิศทาง |
| 1. ด้านผลตอบแทน | 0.502 | 0.000** | มีความสัมพันธ์กันปานกลาง | ทิศทางเดียวกัน |
| 2. ด้านความรู้ในการทำงานและโอกาสก้าวหน้า | 0.395 | 0.000** | มีความสัมพันธ์กันปานกลาง | ทิศทางเดียวกัน |
| 3. ด้านความมั่นคงในการทำงาน | 0.454 | 0.000** | มีความสัมพันธ์กันปานกลาง | ทิศทางเดียวกัน |
| 4. ด้านจิตอารมณ์ | 0.476 | 0.000** | มีความสัมพันธ์กันปานกลาง | ทิศทางเดียวกัน |
| 5. ด้านปฏิบัติ | 0.478 | 0.000** | มีความสัมพันธ์กันปานกลาง | ทิศทางเดียวกัน |
| รวม | 0.594 | 0.000** | มีความสัมพันธ์กันปานกลาง | ทิศทางเดียวกัน |

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.46 ผลการวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การกับความผูกพันองค์การในภาพรวม พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันองค์การของพนักงานในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.594$) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าความสัมพันธ์ในแต่ละด้านจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านผลตอบแทน ($r = 0.502$) ด้านปฏิบัติ ($r = 0.478$) ด้านจิตอารมณ์ ($r = 0.476$) ด้านความมั่นคงในการทำงาน ($r = 0.454$) ด้านความรู้ในการทำงานและโอกาสก้าวหน้า ($r = 0.395$) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะของงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง)

การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อหาอิทธิพลระหว่างคุณลักษณะของงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) กับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรหลายตัว การทดสอบสมมติฐานโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple linear regression analysis)

โดยมีรูปแบบสมการเชิงเส้น ดังนี้

$$\hat{Y} = b_0 + b_1x_1 + b_2x_2 + \dots + b_kx_k$$

และรูปแบบสมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\hat{Z} = \beta_0Z_{x1} + \beta_1Z_{x2} + \beta_2Z_{x2} + \dots + \beta_kZ_{xk}$$

สมมติฐานที่ 3.1

คุณลักษณะของงานของพนักงานโดยรวม และ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของพนักงานโดยรวม มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร โดยภาพรวม (H_1)

ตารางที่ 4.47 การวิเคราะห์ว่าตัวแปรอิสระอย่างน้อยปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งที่สามารถนำมาสร้าง เป็นสมการ Regression ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน

| Model | | SS | df | MS | F | Sig. |
|-------|------------|--------|-----|--------|---------|---------------|
| 1 | Regression | 29.555 | 2 | 14.777 | 127.630 | 0.000* |
| | Residual | 45.965 | 397 | 0.116 | | |
| | Total | 75.520 | 399 | | | |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.47 ผลการวิเคราะห์ว่าตัวแปรอิสระอย่างน้อยปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งที่สามารถนำมาสร้างเป็นสมการ Regression โดยใช้การพิจารณาค่า F-test ในตาราง พบว่ามีค่า F เท่ากับ 127.630 และ ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 แสดงว่ามีนัยสำคัญทางสถิติ สรุปได้ว่า คุณลักษณะของงานของพนักงานโดยรวม และ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของพนักงาน สามารถอธิบายและนำไปพยากรณ์ความผูกพันองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4.48 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยคุณลักษณะของงาน ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรโดยภาพรวมของพนักงาน

| ตัวแปรที่ศึกษา ความผูกพัน องค์กรของ พนักงาน Y_t | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig.. |
|--|--------------------------------|---------------|------------------------------|--------|----------------|
| | b | Std. Error | Beta | | |
| ค่าคงที่ (Constant) | 1.011 | 0.200 | | 5.055 | 0.000** |
| 1. คุณลักษณะของงาน (X_1) | 0.308 | 0.061 | 0.234 | 5.048 | 0.000** |
| 2. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (X_2) | 0.470 | 0.047 | 0.468 | 10.086 | 0.000** |

R = 0.626, R² = 0.391, Adjust R² = 0.388, Std_{Est} = 0.340

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.48 จะเห็นว่าคุณลักษณะของงานโดยรวม การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรโดยรวม มีอิทธิพลเชิงบวกกับความผูกพันองค์กรโดยรวมของพนักงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) = 0.626 และพบว่า ค่า F มีนัยสำคัญทางสถิติโดยมีค่า Sig. (ความน่าจะเป็น) ที่ได้จากการคำนวณ 0.000 น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญ 0.01 แสดงว่ามีนัยสำคัญทางสถิติ สรุปว่า มีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัวสามารถนำไปใช้พยากรณ์ความผูกพันองค์กรของพนักงาน (Y_t) ได้

ค่าสัมประสิทธิ์ความผูกพันต่อองค์กร (R^2) เท่ากับ 0.391 หมายความว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคขึ้นอยู่กับปัจจัยคุณลักษณะของงาน และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ร้อยละ 39.10 ส่วนค่า Adjust R² เท่ากับ 0.388 หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์ความผูกพันต่อองค์กร เมื่อจัดอิทธิพลของค่า R² ที่เกิดจากจำนวนตัวอย่าง คุณลักษณะของงาน และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร ได้ร้อยละ 38.80

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ พบว่า คุณลักษณะของงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร สามารถพยากรณ์ความผูกพันองค์กรของพนักงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สามารถเขียนสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ดังนี้

สมการถดถอยที่คำนวณ โดยใช้คะแนนดิบ คือ

$$\hat{Y} = 1.011 + 0.308(X_1) + 0.470(X_2)$$

สมการถดถอยที่คำนวณ โดยใช้คะแนนมาตรฐาน คือ

$$\hat{Z} = 0.234(Z_{X1}) + 0.468(Z_{X2})$$

สรุปว่า มีปัจจัยคุณลักษณะของงาน และ ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรสามารถ
ใช้พยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคได้

สมมติฐานที่ 2.2

คุณลักษณะของงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) ที่มีอิทธิพลต่อ
ความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวม (H_1)

ตารางที่ 4.49 การวิเคราะห์หว่าตัวแปรอิสระอย่างน้อยปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งที่สามารถนำมาสร้าง เป็น
สมการ Regression ของคุณลักษณะของงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ
พนักงาน

| Model | | SS | df | MS | F | Sig. |
|-------|------------|--------|-----|-------|--------|---------------|
| 1 | Regression | 21.117 | 5 | 4.223 | 30.586 | 0.000* |
| | Residual | 54.403 | 394 | 0.138 | | |
| | Total | 75.520 | 399 | | | |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.49 ผลการวิเคราะห์หว่าตัวแปรอิสระอย่างน้อยปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งที่สามารถ
นำมาสร้างเป็นสมการ Regression โดยใช้การพิจารณาค่า F-test ในตาราง พบว่า มีค่า F เท่ากับ 30.586
และ ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 แสดงว่ามีนัยสำคัญทางสถิติ สรุปว่า คุณลักษณะของงานของพนักงานการ
ไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) อย่างน้อย 1 ด้านที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ
พนักงาน โดยภาพรวมที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4.50 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะของงานรายด้านที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรโดยภาพรวมของพนักงาน

| ตัวแปรที่ศึกษา องค์การของ พนักงาน Y_i | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig.. |
|---|-----------------------------|---------------|------------------------------|-------|----------------|
| | b | Std. Error | Beta | | |
| ค่าคงที่ (Constant) | 1.343 | 0.218 | | 6.171 | 0.000** |
| 1. ด้านความหลากหลายทางทักษะ (X_1) | 0.001 | 0.042 | 0.001 | 0.018 | 0.986 |
| 2. ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน (X_2) | 0.229 | 0.047 | 0.240 | 4.905 | 0.000** |
| 3. ด้านความสำคัญของงาน (X_3) | 0.063 | 0.040 | 0.079 | 1.572 | 0.117 |
| 4. ด้านความมีอิสระของงาน (X_4) | 0.161 | 0.037 | 0.200 | 4.339 | 0.000** |
| 5. ด้านผลย้อนกลับของงาน (X_5) | 0.242 | 0.044 | 0.262 | 5.508 | 0.000** |

$R = 0.529$, $R^2 = 0.280$, Adjust $R^2 = 0.270$, Std_{Est} = 0.371

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.50 จะเห็นว่าคุณลักษณะของงานทั้ง 5 ด้านมีอิทธิพลเชิงบวกกับความผูกพันองค์กรของพนักงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) = 0.529 และพบว่า ค่า F มีนัยสำคัญทางสถิติโดยมีค่า Sig. (ความน่าจะเป็น) ที่ได้จากการคำนวณ 0.000 น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญ 0.01 แสดงว่ามีนัยสำคัญทางสถิติ สรุปว่า มีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัวสามารถนำไปใช้พยากรณ์ความผูกพันองค์กรของพนักงาน (Y_i) ได้

ค่าสัมประสิทธิ์ความผูกพันต่อองค์กร (R^2) เท่ากับ 0.280 หมายความว่า ความผูกพันองค์กร โดยภาพรวม ขึ้นอยู่กับคุณลักษณะของงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) ร้อยละ 28.00 ส่วนค่า Adjust R^2 เท่ากับ 0.270 หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์ความผูกพันองค์กร เมื่อขจัดอิทธิพลของค่า R^2 ที่เกิดจากจำนวนตัวอย่าง คุณลักษณะของงาน สามารถพยากรณ์ความผูกพันองค์กรโดยภาพรวม ได้ร้อยละ 27.00

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ พบว่า คุณลักษณะงานด้านความหลากหลายทางทักษะ และ ด้านความสำคัญของงาน ไม่สามารถพยากรณ์ความผูกพันองค์กรของพนักงานได้ มีค่า Sig = 0.986 และ 0.117 ตามลำดับ ส่วนคุณลักษณะงานด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน ด้านความมีอิสระของงาน และ ด้านผลย้อนกลับของงาน สามารถพยากรณ์ความผูกพันองค์กรของพนักงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ดังนี้

สามารถเขียนสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนดิบ คือ

$$\hat{Y} = 1.343 + 0.242(X_5) + 0.229(X_2) + 0.161(X_4) + 0.063(X_3) + 0.001(X_1)$$

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนมาตรฐาน คือ

$$\hat{Z} = 0.262(Z_{X5}) + 0.240(Z_{X2}) + 0.200(Z_{X4}) + 0.079(Z_{X3}) + 0.018(Z_{X1})$$

สามารถเขียนสมการถดรูปเพื่อพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 1.343 + 0.242(X_5) + 0.229(X_2) + 0.161(X_4)$$

สรุปว่า มีปัจจัยคุณลักษณะงานเพียง 3 ด้านที่สามารถใช้พยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคได้ เรียงตามลำดับจากน้อยไปมาก ดังนี้ ด้านความมีอิสระของงาน ด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน และ ด้านผลย้อนกลับของงาน

สมมติฐานที่ 2.3

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรโดยภาพรวม (H_1)

ตารางที่ 4.51 การวิเคราะห์หว่าตัวแปรอิสระอย่างน้อยปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งที่สามารถนำมาสร้าง เป็นสมการ Regression ของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน

| Model | | SS | df | MS | F | Sig. |
|-------|------------|--------|-----|-------|--------|---------------|
| 1 | Regression | 29.254 | 5 | 5.851 | 49.824 | 0.000* |
| | Residual | 46.266 | 394 | 0.117 | | |
| | Total | 75.520 | 399 | | | |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.51 ผลการวิเคราะห์หว่าตัวแปรอิสระอย่างน้อยปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งที่สามารถนำมาสร้างเป็นสมการ Regression โดยใช้การพิจารณาค่า F-test ในตาราง พบว่า มีค่า F เท่ากับ 49.824 และ ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 แสดงว่ามีนัยสำคัญทางสถิติ สรุปว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) อย่างน้อย 1 ด้านที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยภาพรวมที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4.52 ผลการวิเคราะห์การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การรายด้าน ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพัน
องค์การ โดยภาพรวมของพนักงาน

| ตัวแปรที่ศึกษา ความผูกพัน องค์การของ พนักงาน Y_t | Unstandardized | | Standardized | t | Sig. |
|--|----------------|------------|--------------|--------|----------------|
| | Coefficients | | Coefficients | | |
| | b | Std. Error | Beta | | |
| ค่าคงที่ (Constant) | 1.499 | 0.159 | | 9.430 | 0.000** |
| 1. ด้านผลตอบแทน (X_1) | 0.173 | 0.042 | 0.223 | 4.110 | 0.000** |
| 2. ด้านความรู้ในการทำงานและโอกาส ก้าวหน้า (X_2) | -0.047 | 0.044 | -0.061 | -1.065 | 0.287 |
| 3. ด้านความมั่นคงในการทำงาน (X_3) | 0.243 | 0.039 | 0.286 | 6.281 | 0.000** |
| 4. ด้านจิตอาารมณ์ (X_4) | 0.133 | 0.044 | 0.181 | 3.016 | 0.003** |
| 5. ด้านการปฏิบัติ (X_5) | 0.137 | 0.048 | 0.175 | 2.860 | 0.004** |

R = 0.622, R² = 0.387, Adjust R² = 0.380, Std_{Est} = 0.371

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.52 จะเห็นว่าคุณลักษณะของงานทั้ง 5 ด้านมีอิทธิพลเชิงบวกกับความผูกพัน
องค์การของพนักงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) = 0.622 และพบว่า ค่า F มี
นัยสำคัญทางสถิติโดยมีค่า Sig. (ความน่าจะเป็น) ที่ได้จากการคำนวณ 0.000 น้อยกว่าค่าระดับ
นัยสำคัญ 0.01 แสดงว่ามีนัยสำคัญทางสถิติ สรุปว่า มีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัวสามารถนำไปใช้
พยากรณ์ความผูกพันองค์การของพนักงาน (Y_t) ได้

ค่าสัมประสิทธิ์ความผูกพันต่อองค์กร (R²) เท่ากับ 0.387 หมายความว่า ความผูกพัน
องค์การ โดยภาพรวม ขึ้นอยู่กับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การของพนักงานการไฟฟ้าส่วน
ภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) ร้อยละ 38.70 ส่วนค่า Adjust R² เท่ากับ 0.380 หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์
ความผูกพันองค์การ เมื่อขจัดอิทธิพลของค่า R² ที่เกิดจากจำนวนตัวอย่าง การรับรู้การสนับสนุนจาก
องค์การ สามารถพยากรณ์ความผูกพันองค์การ โดยภาพรวม ได้ร้อยละ 38.00

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจาก
องค์การด้านความรู้ในการทำงานและโอกาสก้าวหน้า ไม่สามารถพยากรณ์ความผูกพันองค์การของ
พนักงานได้ มีค่า Sig. = 0.287 ส่วนการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านผลตอบแทน ด้านความ
มั่นคงในการทำงาน ด้านจิตอาารมณ์ และ ด้านการปฏิบัติ สามารถพยากรณ์ความผูกพันองค์การของ
พนักงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ดังนี้

สามารถเขียนสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

สมการถดถอยที่คำนวณ โดยใช้คะแนนดิบ คือ

$$\hat{Y} = 1.499 + 0.243(X_3) + 0.173(X_1) + 0.137(X_5) + 0.133(X_4) - 0.047(X_2)$$

สมการถดถอยที่คำนวณ โดยใช้คะแนนมาตรฐาน คือ

$$\hat{Z} = 0.286(Z_{X_3}) + 0.223(Z_{X_1}) + 0.175(Z_{X_5}) + 0.181(Z_{X_4}) - 1.065(Z_{X_2})$$

สามารถเขียนสมการถดรูปเพื่อพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 1.499 + 0.243(X_3) + 0.173(X_1) + 0.137(X_5) + 0.133(X_4)$$

สรุปว่า มีปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเพียง 4 ด้านที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคได้ เรียงตามลำดับจากน้อยไปมาก ดังนี้ ด้านจิตอาสามณ์ ด้านการปฏิบัติ ด้านผลตอบแทน และ ด้านความมั่นคงในการทำงาน

สรุปผลการทดสอบ

ตารางที่ 4.53 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน แตกต่างกัน

| ปัจจัยส่วนบุคคล | ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน | | |
|-----------------------------|-------------------------------|----------------|---------------|
| | ด้านความต่อเนื่อง | ด้านความรู้สึก | ด้านบรรทัดฐาน |
| 1.1 เพศ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 1.2 อายุ | ✓ | - | - |
| 1.3 ระดับการศึกษา | - | - | ✓ |
| 1.4 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน | ✓ | ✓ | - |
| 1.5 รายได้ | - | ✓ | - |
| 1.6 ระดับตำแหน่ง | ✓ | - | - |

✓ หมายถึง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

- หมายถึง ไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.54 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 คุณลักษณะของงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของพนักงาน

| คุณลักษณะของงาน | ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) | Sig. | แปลผล |
|------------------------------|-------------------------------|----------------|--------------------------|
| 1. ด้านความหลากหลายทางทักษะ | 0.213 | 0.000** | มีความสัมพันธ์กันต่ำ |
| 2. ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน | 0.342 | 0.000** | มีความสัมพันธ์กันปานกลาง |
| 3. ด้านความสำคัญของงาน | 0.284 | 0.000** | มีความสัมพันธ์กันต่ำ |
| 4. ด้านความมีอิสระของงาน | 0.346 | 0.000** | มีความสัมพันธ์กันปานกลาง |
| 5. ด้านผลย้อนกลับของงาน | 0.402 | 0.000** | มีความสัมพันธ์กันปานกลาง |
| รวม | 0.485 | 0.000** | มีความสัมพันธ์กันปานกลาง |

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.55 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของพนักงาน

| การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร | ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) | Sig. | แปลผล |
|--|-------------------------------|----------------|--------------------------|
| 1. ด้านผลตอบแทน | 0.502 | 0.000** | มีความสัมพันธ์กันปานกลาง |
| 2. ด้านความรู้ในการทำงานและโอกาสก้าวหน้า | 0.395 | 0.000** | มีความสัมพันธ์กันปานกลาง |
| 3. ด้านความมั่นคงในการทำงาน | 0.454 | 0.000** | มีความสัมพันธ์กันปานกลาง |
| 4. ด้านจิตอาสามณ์ | 0.476 | 0.000** | มีความสัมพันธ์กันปานกลาง |
| 5. ด้านการปฏิบัติ | 0.478 | 0.000** | มีความสัมพันธ์กันปานกลาง |
| รวม | 0.594 | 0.000** | มีความสัมพันธ์กันปานกลาง |

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.56 วิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple linear regression analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 3

| สมมติฐานการวิจัย | สรุปผล | สมการพยากรณ์ |
|--|--------------|---|
| <p>สมมติฐานที่ 2.1</p> <p>H_0: คุณลักษณะของงานของพนักงานโดยรวมและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของพนักงานโดยรวม ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร โดยภาพรวม</p> <p>H_1: คุณลักษณะของงานของพนักงานโดยรวมและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของพนักงานโดยรวมมีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร โดยภาพรวม</p> | ปฏิเสธ H_0 | $\hat{Y} =$ $1.011+0.470(X_2)$ $+0.381(X_1)$ |
| <p>สมมติฐานที่ 2.2</p> <p>H_0: คุณลักษณะของงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) ที่ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร โดยภาพรวม</p> <p>H_1: คุณลักษณะของงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) ที่มีอิทธิพล ต่อความผูกพันองค์กร โดยภาพรวม</p> | ปฏิเสธ H_0 | $\hat{Y} =$ $1.343+0.242(X_5)$ $+0.229(X_2)+0.161$ (X_4) |
| <p>สมมติฐานที่ 2.3</p> <p>H_0: การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) ที่ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร โดยภาพรวม</p> <p>H_1: การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร โดยภาพรวม</p> | ปฏิเสธ H_0 | $\hat{Y} = 1.499$ $+0.243(X_3)+0.173$ $(X_1)+0.137(X_5)+$ $0.133(X_4)$ |

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาเรื่อง “อิทธิพลคุณลักษณะของงานและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง)” โดยมีวัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาทิศทางความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และความผูกพันองค์กรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง)
2. เพื่อศึกษาขนาดอิทธิพลของคุณลักษณะของงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ที่มีต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง)

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือ พนักงานที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งแล้ว และปฏิบัติงานในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จำนวน 400 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane, 1973 (อ้างถึงใน บุญธรรม กิจปริดาบริสุทธิ, 2553, น. 88) กำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ไม่เกิน 5% เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือ แบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ นำแบบสอบถามที่ได้ทำการปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (Tryout) กับพนักงานที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

- ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล
- ส่วนที่ 2 เป็นคำถามที่เกี่ยวกับคุณลักษณะของงาน
- ส่วนที่ 3 เป็นคำถามที่เกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร
- ส่วนที่ 4 เป็นคำถามที่เกี่ยวกับความผูกพันองค์กร

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาคำแนะนำการวิเคราะห์ข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ เพื่อประมวลข้อมูลใช้สถิติดังนี้

1. สถิติพรรณนา ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้อธิบายข้อมูลส่วนของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ในส่วนของการอธิบายข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะของงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และ ความผูกพันองค์กรของกลุ่มตัวอย่างใช้สถิติ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

2. สถิติวิเคราะห์ t-test (Independent Samples t-test) และสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-way analysis of variance F-test) เพื่อใช้ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง

3. สถิติวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร กับความผูกพันต่อองค์กร

4. สถิติวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยวิธี Enter เพื่อหาอิทธิพลคุณลักษณะของงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน

5.1 สรุปผลการวิจัย

การศึกษาเรื่องอิทธิพลคุณลักษณะของงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) สรุปผลการศึกษาดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จำนวน 400 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุพนักงานส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 50 ปีขึ้นไป ระดับการศึกษาของพนักงานส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ระยะเวลาในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 20-29 ปี รายได้ของพนักงานส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท และ ระดับตำแหน่งของพนักงานส่วนใหญ่อยู่ที่ระดับตำแหน่ง 4-6

2. วิเคราะห์เกี่ยวกับระดับคุณลักษณะของงาน พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีคุณลักษณะงานของพนักงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีคุณลักษณะงานด้านความหลากหลายทางทักษะเป็นอันดับแรก รองลงมา ด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน ด้านผลย้อนกลับของงาน ด้านความสำคัญของงาน และด้านความมีอิสระของงาน เป็นอันดับสุดท้าย

3. วิเคราะห์เกี่ยวกับระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านความมั่นคงในการทำงาน เป็นอันดับแรก รองลงมา ด้านความรู้ในการทำงานและโอกาสก้าวหน้า ด้านผลตอบแทน และ ด้านจิตอาารมณ์ เป็นอันดับสุดท้าย

4. วิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความผูกพันองค์กรพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีความผูกพันองค์กร ด้านความรู้สึก เป็นอันดับแรก รองลงมา ด้านบรรทัดฐาน และ ด้านความต่อเนื่อง เป็นอันดับสุดท้าย

5. การวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

เพศ พบว่า เพศแตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันองค์กร ด้านความต่อเนื่อง ด้านความรู้สึก และด้านบรรทัดฐาน แตกต่างกัน

อายุ พบว่า อายุแตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันองค์กร ด้านความต่อเนื่อง แตกต่างกัน

ระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาแตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันองค์กร ด้านบรรทัดฐาน แตกต่างกัน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันองค์กร ด้านความต่อเนื่องและด้านความรู้สึก แตกต่างกัน

รายได้ พบว่า รายได้แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันองค์กร ด้านความรู้สึก แตกต่างกัน

ระดับตำแหน่ง พบว่า ระดับตำแหน่งแตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันองค์กร ด้านความต่อเนื่อง แตกต่างกัน

6. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงานของพนักงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับความผูกพันองค์กรของพนักงาน

6.1 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงานและความผูกพันองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) พบว่า คุณลักษณะของงานของพนักงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันองค์กรของพนักงานในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง

6.2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับความผูกพันองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันองค์กรของพนักงานในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง

7. การวิเคราะห์อิทธิพลของคุณลักษณะของงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน พบว่า คุณลักษณะของงาน โดยภาพรวม การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของพนักงาน โดยภาพรวม มีอิทธิพลเชิงบวกกับความผูกพันองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (ภาคกลาง) และสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานได้ร้อยละ 38.80

7.1 การวิเคราะห์อิทธิพลของคุณลักษณะของงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน จากการศึกษาวิจัย พบว่า ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 คุณลักษณะของงานของพนักงานมีอิทธิพลเชิงบวกกับความผูกพันองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) โดยมีปัจจัยคุณลักษณะงานเพียง 3 ด้านที่สามารถใช้พยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วน

ภูมิภาคได้ เรียงตามลำดับจากน้อยไปมากดังนี้ ด้านความมีอิสระของงาน ด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน และ ด้านผลย้อนกลับของงาน ซึ่งสามารถที่จะนำไปใช้ในการพยากรณ์ความผูกพันองค์กรของพนักงาน ได้ร้อยละ 27.00

7.2 การวิเคราะห์อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน จากการศึกษาวิจัย พบว่า ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของพนักงานมีอิทธิพลเชิงบวกกับความผูกพันองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) โดยมีปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเพียง 4 ด้านที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคได้ เรียงตามลำดับจากน้อยไปมากดังนี้ ด้านจิตอาสามณ์ ด้านการปฏิบัติ ด้านผลตอบแทน และ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งสามารถที่จะนำไปใช้ในการพยากรณ์ความผูกพันองค์กร ได้ร้อยละ 37.90

5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง อิทธิพลของคุณลักษณะของงาน และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน พบว่า เพศแตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันองค์กรแตกต่างกัน อายุแตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันองค์กร ด้านความต่อเนื่องแตกต่างกัน ระดับการศึกษาแตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันองค์กร ด้านบรรทัดฐานแตกต่างกัน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันองค์กร ด้านความต่อเนื่องและด้านความรู้สึกรายได้แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันองค์กร ด้านความรู้สึกร และระดับตำแหน่งแตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันองค์กร ด้านความต่อเนื่อง

ทั้งนี้ เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 50 ปีขึ้นไป มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ที่ 20-29 ปี มีรายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท มีระดับตำแหน่งที่ระดับ 4-6 ซึ่งเป็นช่วงวัยทำงานและเป็นผู้ปฏิบัติ ที่ทำงานกับองค์กรมานาน จึงมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน ต้องการความมั่นคงในชีวิต ต้องการชื่อเสียง การเป็นที่ยอมรับต่อสังคม ได้รับการยอมรับจากผู้อื่น จึงมีความตั้งใจ และมีเป้าหมายที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย ต้องการให้ผลงานมีประสิทธิภาพ และเป็นที่ยอมรับแก่ผู้เกี่ยวข้อง ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer ซึ่งเน้นการทำให้เกิดความพอใจตามความต้องการ

ของมนุษย์ แต่ไม่คำนึงถึงขั้นความต้องการว่าความต้องการใดจะเกิดขึ้นก่อนหรือหลัง และความต้องการหลาย ๆ อย่างอาจเกิดขึ้นพร้อมกันก็ได้ อีกทั้ง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นรัฐวิสาหกิจที่ดำเนินการด้านสาธารณูปโภคของประเทศ มีความมั่นคงทางการเงิน มีเสถียรภาพในการดำเนินงาน และมีสิทธิสวัสดิการต่าง ๆ ที่อำนวยความสะดวกให้แก่พนักงาน ซึ่งส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรารักษ์ ลีเลิศพันธ์ (2557) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เนชั่น บรอดแคสติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า พนักงาน บริษัท เนชั่น บรอดแคสติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน เพศ อายุ สถานภาพครอบครัว รายได้ อายุในการทำงานในองค์กร ส่วนระดับการศึกษาและ สายงานที่รับผิดชอบ ไม่มีความสัมพันธ์ต่ออิทธิพลในความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชาญวุฒิ บุญชม (2553) ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากร โรงเรียนอิสลามสันติชน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันในองค์กร ได้แก่ ความแตกต่างของระดับตำแหน่งทำให้มีผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วน ความแตกต่างทางด้านอายุ ระดับการศึกษาและระยะเวลาในการทำงาน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) ส่วนใหญ่มีคุณลักษณะของงานของพนักงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เนื่องจากคุณลักษณะงานทำให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของงาน มีอิสระในการทำงาน มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบในงานนั้น รู้สึกมีความสำคัญกับองค์กรพร้อมทุ่มเทให้กับองค์กร ทำให้มีความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพ์จันทร์ บัณฑิตพงศ์ (2555) ศึกษาเรื่องปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยาส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่งผลต่อพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรจะรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พร้อมทั้งจะทุ่มเทความรู้ความสามารถรวมถึงแรงกายแรงใจของตนเองอย่างเต็มที่ในการทำงาน โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญ มีความจงรักภักดี และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

3. พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) มีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ พนักงานได้มีการรับรู้ถึงการสนับสนุนจากองค์กรทำให้เกิดพอใจ ซึ่งประโยชน์ของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรทั้ง 5 ด้านนี้ จะทำให้บุคลากรมี

ความสุขในชีวิตของตนเองและครอบครัวอย่างเหมาะสม มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและประชาชนผู้มาติดต่อ นอกจากนี้ผลการวิจัยยังอีกพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรทั้ง 5 ด้าน ยังมีความสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของแม็คเคิลแลนด์ (McClelland's Achievement Motivation Theory) ได้แก่ 1) ความต้องการความสัมฤทธิ์ผล (Need for achievement) เป็นความปรารถนาที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ดีขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น และประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด 2) ความต้องการมิตรสัมพันธ์ (Need for Affiliation) เป็นความปรารถนาที่จะให้ตนเป็นที่รักและยอมรับของผู้อื่น 3) ความต้องการอำนาจ (Need for Power) เป็นความปรารถนาที่จะมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น เพื่อให้ตนเองบรรลุความต้องการ

4. พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) มีความผูกพันองค์กร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะพนักงานมีความผูกพันกับองค์กร รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เต็มใจที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรแห่งนี้จนกว่าจะเกษียณอายุ เนื่องจากองค์กรเป็นองค์กรที่มั่นคง มีสิทธิและสวัสดิการที่สอดคล้องกับความต้องการในการดำรงชีวิตของพนักงาน จากการศึกษาพบว่าสอดคล้องกับงานวิจัยของเนตรนภา นันทพรวิญญู (2551) ที่ได้ศึกษาความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัท เซ็นทรัล รีเทล คอร์ปอเรชั่น จำกัด พบว่าความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของอิพล วงษ์มหา (2548) ได้ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท กิงเพาเวอร์ ดิวตี้ฟรี จำกัด พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก

5. คุณลักษณะของงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันองค์กรของพนักงาน แสดงว่า คุณลักษณะงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความเกี่ยวข้องกับความผูกพันองค์กรโดยตรง การที่พนักงานมีการรับรู้ต่อคุณสมบัติงานในด้านต่าง ๆ รับรู้ว่าองค์กรเห็นคุณค่าในการทุ่มเทการทำงานและห่วงใยในความเป็นอยู่ของพนักงานอยู่ในระดับใด จะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับนั้นเช่นกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ รมิตา น่วมเกตุ (2555) ศึกษาเรื่องการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร คุณลักษณะงาน และความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานประจำ ฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท เซ็นทรัลรีเทล คอร์ปอเรชั่น จำกัด พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม และคุณลักษณะของงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันองค์กรโดยรวม เมื่อพิจารณารายด้านมีรายละเอียดดังนี้

คุณลักษณะของงานรายด้าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยรวม โดยคุณลักษณะของงานด้านผลย้อนกลับของงานมีความสัมพันธ์กับ

ความผูกพันองค์กรมากที่สุด รองลงมาคุณลักษณะของงานด้านความมีอิสระของงาน และด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน ส่วนคุณลักษณะของงานด้านความสำคัญของงาน และด้านความหลากหลายทางทักษะ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันองค์กรในระดับต่ำ แสดงว่าพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (ภาคกลาง) ซึ่งเป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจที่มีการพิจารณาเงินเดือนโดยวัดจากผลการทำงานทุกปี ดังนั้นพนักงานจึงให้ความสำคัญกับผลย้อนกลับของงานเพื่อที่จะได้ปรับปรุงพัฒนาคุณภาพในการทำงานของตนเองให้เป็นที่ยอมรับและมีโอกาสเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง นอกจากนี้พนักงานยังต้องการความมีอิสระในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย ได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้าในการทำงานนั้น ๆ อย่างเต็มที่ และเป็นงานที่เป็นเอกลักษณ์ของงาน พนักงานสามารถทำงานนั้น ๆ ได้ตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จสิ้นกระบวนการและเกิดผลงาน จะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันองค์กรในที่สุด ในขณะที่คุณลักษณะของงานด้านความสำคัญของงานและด้านความหลากหลายทางทักษะ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรในระดับต่ำ เนื่องจากหน่วยงานเป็นองค์กรรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่มีพนักงานจำนวนมาก ทำให้พนักงานไม่รู้สึกรื่องานที่ได้รับมอบหมายมีความสำคัญกับองค์กรและเป็นงานที่ไม่ได้ใช้ความหลากหลายของทักษะในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ จึงไม่มีส่วนทำให้พนักงานเกิดความผูกพันองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของพิชญา เป้นทอง (2554) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของแพทย์โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูธร จังหวัดสุพรรณบุรี ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริรัตน์ พงษ์สงวน (2550) ศึกษาความสัมพันธ์คุณลักษณะงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความเชื่อในปัจจัยควบคุม และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีจากพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า คุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิณี สุคนธ์เขต (2553) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผล ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อีเอ็มซี จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยทางด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร และ Hunt (1985 อ้างถึงใน อริสา สารอง, 2553) ทำการศึกษาทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้คุณลักษณะงาน พบว่า การรับรู้คุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับพฤติกรรมและผลลัพธ์จากการปฏิบัติงานของพนักงาน ความเป็นเอกลักษณ์ของงานมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความผูกพันต่อองค์กร

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรรายด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวม โดยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านผลตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด รองลงมาด้านการปฏิบัติ ด้านจิตอาสามณ์

ด้านความมั่นคงในการทำงาน และ ด้านความรู้ในการทำงานและโอกาสก้าวหน้า ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพนักงานมีการรับรู้ว่าคุณค่า มีความห่วงใยและเห็นความสำคัญของการทำงานของตน และให้การสนับสนุนโอกาสก้าวหน้าตามที่ตนคาดหวัง ส่งผลให้พนักงานรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณ มีจิตใจผูกพันกับองค์กร และแสดงออกเพื่อเป็นการตอบแทนองค์กรทั้งทางจิตใจที่ผูกพัน ห่วงใย และสนใจต่อภาพพจน์ขององค์กร และทางพฤติกรรมโดยรู้สึกว่าคุณค่าที่ตนควรจะคงทำงานอยู่ในองค์กร ท่ามกลางการทำงานเพื่อองค์กร ส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรในเชิงบวก จากการศึกษาพบว่า สอดคล้องกับแนวคิดของไอเซนเบอร์เกอร์และคณะ (Eisenberger et al., 1986) ที่อธิบายความผูกพันต่อองค์กรด้วยทฤษฎีการแลกเปลี่ยน โดยหากพนักงานรับรู้ว่าคุณค่า ใส่ใจความเป็นอยู่ เห็นความสำคัญของพนักงาน ให้การสนับสนุนในด้านต่าง ๆ ส่งผลทำให้พนักงานรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณ ก่อให้เกิดความผูกพัน ประารถนาที่จะช่วยเหลือองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ และรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ยังคงทำงานอยู่กับองค์กรต่อไปเพื่อเป็นการตอบแทนคืนแก่องค์กร และ สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ เปรมจิตร คัลยาณี (2548) พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรส่งผลต่อการพัฒนาการจัดการความรู้ที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและความยุติธรรมในองค์กรในด้านต่างๆ สร้างความผูกพันในองค์กรและสร้างการพัฒนาที่ยั่งยืน ส่งผลต่อการตั้งใจทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิชาภา ปัญญาวัฒนา (2550) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและความผูกพันองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของนันทภัทร อักษรดิษฐ์ (2550) ที่พบว่า การที่หัวหน้างานให้การยอมรับ ยกย่องและเห็นคุณค่าในสิ่งที่พนักงานปฏิบัติอยู่ จะทำให้พนักงานมีกำลังใจ เกิดความรู้สึกมีความสุข สบายใจในการทำงาน และเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรีชาภา จาติกุล (2556) ศึกษาเรื่อง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความผูกพันในงาน และความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาบริษัท พัฒนาซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

6. คุณลักษณะของงานโดยรวม และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร โดยรวมมีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรโดยรวมของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (ภาคกลาง) เนื่องจากคุณลักษณะงาน และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของงาน มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบในงานนั้น ๆ ทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ รมิตา น่วมเกตุ (2555) ศึกษาเรื่องการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

คุณลักษณะงาน และความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานประจำ ฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท เซ็นทรัลรีเทล คอร์ปอเรชั่น จำกัด พบว่า คุณลักษณะของงาน และ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้ เมื่อพิจารณารายด้านมีรายละเอียดดังนี้

คุณลักษณะงานด้านผลย้อนกลับของงาน ด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน และด้านความมีอิสระของงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน ซึ่งแสดงให้เห็นว่า แม้ว่าการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจะเป็นองค์กรที่มีความมั่นคง มีความน่าเชื่อถือ และเป็นที่ยอมรับของประชาชนโดยทั่วไป แต่พนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคก็ยังให้ความสำคัญกับงานที่ได้รับมอบหมาย และกระบวนการทำงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จ ต้องการได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้าในการทำงานนั้น ๆ อย่างเต็มที่ ก็จะรู้สึกรักองค์กรผูกพันกับองค์กรมากขึ้น ทั้งนี้ เมื่อพนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคยังตระหนักถึงงานในหน้าที่และความรับผิดชอบในงานของตนแล้ว ผู้บังคับบัญชา ควรมีความเสมอภาค ให้ความใส่ใจในผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยพิจารณาผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชาในความรับผิดชอบด้วยความยุติธรรม ใช้วิธีการสื่อสารให้พนักงานทราบว่าผลงานของเขาดีก็ควรกล่าวคำชมเชย ให้รางวัล หรือให้โอกาสพนักงานในการเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน หรือถ้าผลงานควรได้รับการปรับปรุง ผู้บังคับบัญชาควรเลือกใช้วิธีการสื่อสารที่เหมาะสมกับพนักงานแต่ละคน ให้พนักงานไม่รู้สึกว่าเขาทำผิดพลาดร้ายแรง สื่อสารให้เขารู้สึกว่าควรหาทางแก้ไข และปรับปรุงงานให้ดีขึ้น ทั้งนี้ วิธีการบริหารคนบริหารงานที่ดี มีความยุติธรรม และการจัดการที่เหมาะสมกับพนักงานในหน่วยงานของผู้บังคับบัญชาจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในทุก ๆ ด้าน สอดคล้องกับแนวคิดของ Steer and Porter (1983) ที่ได้สรุปว่า ปัจจัยลักษณะงานเป็นสิ่งที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัทมา อ่อนคำ (2552) ที่ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรและผลที่ตามมาของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานแปรรูปอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดลพบุรี ที่พบว่า คุณลักษณะงานในด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านความหลากหลายของงาน ความสำคัญของงาน ด้านงานมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และด้านผลย้อนกลับของงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประทีนทิพย์ จันทวรรณระ (2553) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลด้านช่าง พบว่าคุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของพิมพ์จันทร์ บัณฑรพงศ์ (2555) ศึกษาเรื่องปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยาส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่งผลต่อพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรจะรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็น

ส่วนหนึ่งขององค์การ พร้อมที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถรวมถึงร่างกายแรงใจของตนเองอย่างเต็มที่ในการทำงาน โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์การเป็นสำคัญ มีความจงรักภักดี และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านผลตอบแทน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านจิตอาสามณ์ และด้านการปฏิบัติ มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์การของพนักงาน ซึ่งแสดงให้เห็นว่า แม้ว่าการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจะเป็นองค์กรที่มีความมั่นคง มีความน่าเชื่อถือ และเป็นที่ยอมรับของประชาชนโดยทั่วไป แต่พนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคก็ยังให้ความสำคัญกับผลตอบแทน การเปิดโอกาสให้แสดงผลงานเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานและโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ต้องการการยอมรับจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน เปิดโอกาสได้แสดงความคิดเห็น ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือหรือให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ในการทำงานส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของลิว (Lew, 2009) ที่ศึกษาพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การเป็นความเชื่อของพนักงานว่าองค์การมีความผูกพันต่อพนักงานมากน้อยเพียงใด ดังนั้นหากพนักงานรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ จะทำให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานและจะแสดงพฤติกรรมที่มีประโยชน์ต่อองค์การ และทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของรชฎ ชยสดมภ์ (2550) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การพฤติกรรมที่เป็นพนักงานที่ดีขององค์การ และความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การสามารถทำนายพฤติกรรมที่เป็นพนักงานที่ดีขององค์การได้ร้อยละ 6.5 และสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์การได้ร้อยละ 36.1

5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากผลการศึกษาที่ได้ ทำให้ผู้ศึกษาทราบถึงเรื่องอิทธิพลของคุณลักษณะของงานและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อความผูกพันขององค์การของ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) โดยสามารถเสนอแนะแนวทางที่ได้รับจากผลการศึกษา ดังนี้

1. องค์การควรให้เสริมสร้างพัฒนาให้พนักงานมีคุณลักษณะของงานและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การเพิ่มมากขึ้น เพื่อเป็นการเพิ่มความผูกพันขององค์การของพนักงานให้มากยิ่งขึ้น เนื่องจากผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะของงานและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกและมีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์การของพนักงาน

2. องค์กรควรให้ความสำคัญกับคุณลักษณะของงานด้านผลย้อนกลับของงาน ด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน และ ด้านความมีอิสระของงาน โดยการการสร้างให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่า ให้การยอมรับและให้อิสระในการตัดสินใจภายใต้กรอบที่กำหนด และต้องมีการให้ผลย้อนกลับของงาน เพื่อให้พนักงานทราบถึงข้อผิดพลาดในการทำงาน เพื่อให้พนักงานจะได้ดำเนินการปรับปรุง แก้ไขพัฒนาคุณภาพการทำงานให้ดียิ่งขึ้นและเป็นไปตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนด นอกจากนี้องค์กรควรเสริมสร้างคุณลักษณะงานด้านความหลากหลายทางทักษะ และ ด้านความสำคัญของงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานและมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรในระดับต่ำ โดยการส่งเสริมให้พนักงานทำงานที่ใช้ความสามารถที่หลากหลาย และ ส่งเสริมให้พนักงานเห็นความสำคัญของงานในหน้าที่ที่ปฏิบัติ เพื่อเป็นการเสริมสร้างให้พนักงานเกิดความผูกพันองค์กรเพิ่มขึ้น

3. องค์กรควรให้ความสำคัญกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านผลตอบแทน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านจิตอาสรมณ์ และด้านการปฏิบัติ โดยการให้พนักงานรับรู้ถึงผลตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ความมั่นคง ปลอดภัยในการทำงาน สร้างคุณค่าทางด้านจิตใจและการปฏิบัติงานให้แก่พนักงาน เพื่อให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับองค์กร ทুমเทกำลังกายและกำลังใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร นอกจากนี้องค์กรควรเสริมสร้างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านความรู้ในการทำงานและ โอกาสก้าวหน้า ซึ่งเป็นปัจจัยที่ไม่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน โดยการส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ มีการจัดอบรมเพื่อให้ความรู้และทักษะที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาทักษะและความสามารถในการทำงานในสายอาชีพของพนักงาน เพื่อทำให้พนักงานเกิดความผูกพันองค์กรมากยิ่งขึ้น

4. องค์กรควรให้ความสำคัญกับความผูกพันต่อองค์กรให้ครบถ้วน ทั้งในด้านความต่อเนื่อง ด้านความรู้สึก และด้านบรรทัดฐาน ควรส่งเสริมให้พนักงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นตัวแปรสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้นหน่วยงานจึงควรสร้างความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรและพนักงาน ทำให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจและมีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร มีความภักดีต่อองค์กร ซึ่งเป็นการสร้างทัศนคติในแง่บวกต่อพนักงาน ส่งผลต่อระดับความผูกพันขององค์กรที่เพิ่มขึ้น รวมถึงส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรให้เจริญเติบโตอย่างยั่งยืนต่อไปด้วย

5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต

จากการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาขอเสนอแนวคิดในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป เพื่อให้สามารถนำไปประยุกต์ให้เกิดประโยชน์อย่างกว้างขวางมากยิ่งขึ้น ดังนี้

1. เนื่องจากงานศึกษาครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามเพียงอย่างเดียว อาจจะทำให้ผลการวิจัยคลาดเคลื่อนจากความเป็นจริง ดังนั้นเพื่อให้งานวิจัยครั้งต่อไปมีความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์มากที่สุด ผู้ศึกษาขอเสนอว่าควรทำวิจัยแบบเชิงคุณภาพหรือควรใช้เทคนิคของเครื่องมือในการวิจัยอื่น ๆ เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ การใช้แบบทดสอบ เพื่อให้ได้ข้อมูลลึกซึ้งมากขึ้น

2. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมกับตัวแปรอื่นที่มีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร เช่น ความเป็นผู้นำของหัวหน้างาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน หรือการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร เป็นต้น

3. ควรศึกษาถึงผลที่ตามมาของความผูกพันองค์กร เช่น พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อเป็นการขยายแนวคิดในการวิจัยให้กว้างขึ้น เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาองค์กรและบุคลากรต่อไป

4. ในอนาคตข้างหน้า ผู้สนใจอาจนำงานศึกษานี้กลับมาทำอีกครั้ง เพื่อเปรียบเทียบว่าในช่วงเวลาที่แตกต่างกัน พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมีความผูกพันองค์กรในแต่ละด้านเปลี่ยนแปลงไปหรือไม่ อย่างไร

5. ควรศึกษาปัจจัยในด้านอื่นที่จะมีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน และนำผลการศึกษาที่ได้มาเปรียบเทียบกับผลการศึกษาเรื่อง อิทธิพลคุณลักษณะของงาน และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (ภาคกลาง) และนำข้อมูลที่ได้จากผลการศึกษาและการเปรียบเทียบมาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาเพื่อเสริมสร้างความผูกพันองค์กรของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคให้ครบถ้วนมากขึ้น

บรรณานุกรม

- กมลวรรณ มั่งนุ้ย. (2553). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกสิกรไทย ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานสาขาในเขตกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- กรัณท์รักษ์ เต็มวิทย์ขจร. (2553). คุณลักษณะงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน บุคลิกภาพห้ำห่องค์ประกอบ และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์แก้วแห่งหนึ่ง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- ขวัญใจ เลียดประดม. (2546). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนท้องถิ่น: กรณีศึกษา ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราวขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- จริยา หอมกุ่ม. (2549). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- จักรกฤษณ์ ป้ออาทิตย์. (2550). ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพันธะผูกพันต่อองค์กร : กรณีการศึกษาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง). (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์).
- จันทร์พา ทัดภูธร. (2549). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) ศึกษาเฉพาะกรณี สำนักงานใหญ่. (ภาคานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์).
- ชาญวุฒิ บุญชม. (2553). ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชน. (ภาคานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์).
- จิตาพร เลียงวิจิตร. (2545). ลักษณะบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและอัตราการขาดงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- ณัฐกฤษณ์ เขจรนันท์. (2551). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ทัศนีย์ ศรีกิตติศักดิ์. (2554). เจเนอเรชันในองค์กร บุคลิกภาพห้ำห่องค์ประกอบ และปัจจัยจูงใจในการทำงาน: กรณีศึกษาพนักงานบริษัทประกันภัยแห่งหนึ่ง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- นพวรรณ เลิศมณฑล. (2549). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในสำนักงานใหญ่. (ภาคนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์).
- นภาพิณ โทมาศวิน. (2533). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- นันทภัทร อักษรดิษฐ์. (2550) การสนับสนุนขององค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ: ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานอุตสาหกรรมผลิตยางรถยนต์ในเขตอุตสาหกรรมสุรนารี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ).
- นิชาภา ปัญญาวัฒนา. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและความผูกพันของพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ กรณีศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- เนตรนภา นันทพรวิญญู. (2551). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เซ็นทรัล รีเทล คอร์ปอเรชั่น จำกัด. (ค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร).
- บุญธรรม กิจปรีดาวิสุทธิ. (2553). สถิติวิเคราะห์เพื่อการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ : เรือนแก้วการพิมพ์.
- ประทีนทิพย์ จันทวรรณ. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากร โรงพยาบาลด่านช้าง. (ค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- ปัทมา อ่อนคำ. (2552). ความผูกพันต่อองค์กรและผลที่ตามมาของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานแปรรูปอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดลพบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีปทุม).
- ปรานอม กิตติคุณฐิธรรม. (2538). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของลูกจ้างต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีอุตสาหกรรมสิ่งทอ ประเภทการทอผ้าด้วยเส้นใยฝ้ายและเส้นใยประดิษฐ์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ปรีชาภา จาคิกุล. (2556). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความผูกพันในงาน และความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาบริษัท พัฒนาซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์)
- เปรมจิตร คล้ายเพ็ชร. (2548). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความยุติธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร และความตั้งใจลาออก. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- ฝ่ายทรัพยากรบุคคล การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค. (2558). สถิติจำนวนพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 ภาคกลาง. พระนครศรีอยุธยา: แผนกบริหารทรัพยากรบุคคล การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค.
- ฝ่ายประชาสัมพันธ์ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค. (2557). ประวัติความเป็นมา. สืบค้นจาก <http://www.pea.co.th/introduction/Pages/Introduction>
- พิชิต ฤทธิจรูญ. (2547). ระเบียบวิธีวิจัย ทางสังคมศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : เฮาส์ ออฟ เคอร์มีสท์.
- พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ. (2552). ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร ความหมาย ทฤษฎี วิธีวิจัย การวัดและงานวิจัย. กรุงเทพฯ: เสมาธรรม.
- พิชิต เทพวรรณ. (2554). การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- พิชญ์ ทงคำพงษ์. (2544). คุณลักษณะงาน ค่านิยมในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างานในธุรกิจอุตสาหกรรมสิ่งทอที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมในเขตจังหวัดสมุทรปราการ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- พิชญ์ แป้นทอง. (2554). ความผูกพันต่อองค์กรของแพทย์โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูธร จังหวัดสุพรรณบุรี. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- พิมพ์จันทร์ บัณฑรพงศ์. (2555). ปัจจัยลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากร มหาวิทยาลัยพะเยา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยพะเยา).
- มูทิตา คงกระพันซ์. (2554). การศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรผ่านความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- รชฎ ชยศดมภ์. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร พฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง. (งานวิจัยปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์)
- รมิตา น่วมเกตุ. (2555) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร คุณลักษณะงาน และความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานประจำ ฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท เซ็นทรัลรีเทล คอร์ปอเรชั่น จำกัด. (งานวิจัยส่วนบุคคลปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์)
- วราภรณ์ ลีเลิศพันธ์. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เนชั่น บรอดแคสติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน). (ค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเนชั่น)
- วิลาวรรณ ทรัพย์พิศาล. (2550). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ. : โรงพิมพ์ วิจิตรศักดิ์กร.
- วิเชียร วิทยอุดม. (2547). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- ศศิพันธ์ ทิพย์ไอสถ. (2556). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของพนักงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในภาคธุรกิจธนาคาร. (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- ศศิณี สุคนธ์เขต. (2553). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อีเอ็มซี จำกัด (มหาชน). (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- ศิริชัย พงษ์วิจิต. (2556). การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศุภมิตร บัวเสนาะ. (2546). ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาบริษัทซิวนเนชั่นแนล จำกัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- สถิต วงศ์สุวรรณค์. (2540). การพัฒนาบุคลิกภาพ. กรุงเทพฯ: รวมสาส์น (1977) จำกัด.
- สิริรัตน์ พงษ์สงวน. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงานความผูกพันต่อองค์กร. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สุพานี สฤณภูวนิช. (2549). **พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิด และทฤษฎี**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุพานี สฤณภูวนิช. (2552). **พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิด และทฤษฎี คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อริพล วงษ์มหา. (2548). **ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท คิง เพาเวอร์ ดิวตี้ฟรี จำกัด**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต)
- อริสา สාරอง. (2553). **แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การขององค์การฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ : องค์การที่เป็นสมาชิก การจัดงานบุคคลแห่งประเทศไทย**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- อาภาภรณ์ พิทักษ์กำพล. (2546). **ความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชาและบุคลิกภาพของพนักงานกับความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- อารยา วัลัญไชย. (2546). **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) ศึกษาเฉพาะกรณี สำนักงานใหญ่**. (ภาคานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์).
- อิสเรศ รุ่งณรงค์รักษ์. 2541. **ความผูกพันต่อองค์การ : กรณีศึกษาพนักงานต้อนรับบน เครื่องบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)**. (ภาคานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์).
- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. **Journal of Occupational Psychology**, 63, 1-8.
- Andrew, M. C. (2001). **Oxford Dictionary of Psychology**. New York: Oxford University Press Inc.
- Armeli, S., Eisenberger, R., Fasolo, P., & Lynch, P. (1998). Perceived Organizational Support and Police Performance : The Moderating Influence of Socioemotional Needs. **Journal of Applied Psychology**, 83(2), 288-297.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Baron, R. A. (1986). **Behavior in Organizations : Understanding and Managing the Human Side of Work**. Boston : Allyn and Bacon.
- Bruce B. (1947). Building Organizational Commitment : The Socialization of Managers in Work Organizations. **Administrative Science Quarterly**, 19(4), 533-546.
- Burke, B. L., Arkowitz, H., & Menchola, M. (2003). The efficacy of motivational interviewing: A meta-analysis of controlled clinical trials. **Journal of Consulting and Clinical Psychology**, 71(5), 843-861.
- Carducci, B. J. (1998). **The Psychology of Personality: Viewpoints, Research, and Applications**. California: Cole Publishing Company.
- Carrell, M. R., Jennings, D. F. & Heavrin, C. (1997). **Fundamentals of Organizational Behavior**. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Carver, C. S. & Scheier, M. F. (1992). **Perspectives on Personality** (12th ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Charles, W. (2006). **Employee Engagement: The Real Secret of Winning a Crucial. Edge over your rivals**. Manager Motivation.
- Coon, D. (2002). **Psychology: A Journey**. Toronto: Wadsworth.
- Costa, P. T. & McCrae, R. R. (1992). **Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI) Professional Manual**. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources
- Costa, P. T. & Widiger, T. A. (1994). **Personality Disorders and the Five-Factor Model of Personality**. Washington, DC: American Psychological Association.
- Davis, S. F. & Palladino, J. J. (2007). **Psychology**. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- DeConinck, J. B., Stilwell, C. D. & Brock, B. A. (1996). **A Construct Validity Analysis of Scores on Measures of Distributive Justice and Pay Satisfaction**. Educational and Psychological Measurement.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Eisenberger, R. et al. (2001). Reciprocation of perceived organizational support. **Journal of Applied Psychology**, 86(1), 42-51.
- Eisenberger, R., Fasolo, P. & Davis-LaMastro, V. (1990). Perceived organization support and employee diligence, commitment and innovation. **Journal of Applied Psychology**, 75(1), 51-59.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S. & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. **Journal of Applied Psychology**, 71(3), 500-507.
- Eysenck, H. J. & Wurzburg, A. W. (1972). **Encyclopedia of Psychology**. London: ThePitman Press, Bath.
- Frank, J. B. (1986). **Dictionary of Key Words in Psychology**. Boston: Routledge&Kegan Paul Plc.
- Greenberg, J. & R. A. Baron. (1990). **Behavior in Organizations: Understanding and Managing the Human Side of Work**. New Jersey: Prentice-Hall.
- Greenberg, J. & Baron, R. A (2000). **Behavior in Organizaton**. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Hackman, J. R., Lawler, E. E. & Porter, L. W. (1977). **Perspectives on Behavior in Organizations**. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Hackman, J.R. & Oldham, G. R. (1980). **Work Redesign**. New York: Addison-Wesley Publishing Company Inc.
- Howard, P. J. & Howard, J. M. (2004). **The Big Five Quickstart: An Introduction to The Five Factor Model of Personality for Human Resource Professionals**. Available from <http://www.centacs.com/quick-pt1.htm>.
- Institute for Employment Studies (IES). (2004). **Employee engagement**. Available from <http://www.employment-studies.co.uk/news/129theme.php>.
- John, O. P. (1990). **Handbook of Personality: Theory and Research**. New York: The Guilford Press.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Katsikea, E. et al. (2010). The effect of organizational structure and job characteristics on export sales managers' job satisfaction and organizational commitment. **Journal of World Business**, 46(2), 221-233.
- Lew, T. Y. (2009). The Relationship between Perceived Organizational Support, Felt Obligation, Affective Organization Commitment and Turnover Intention of Academics Working with Private Higher Educational Institutions in Malaysia. **European Journal of Social Sciences**, 9(1), 72-87.
- Lyman, W. P. & other (1974). Organization Commitment Job Satisfaction and Turnover Among Psychiatric Technicians. **Journal of Applied Psychology**, 59(5), 603.
- McCracken, D. J., Smith, L. K., & Saundi, B. T. (1984). Personal characteristics, job characteristics, and work experience as predictors of organizational commitment. **Journal of the American Association of Teacher Educator in Agriculture**, 25(4), 66-74.
- Meyer, J. P., Allen, N. J. & Smith, C. (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-component Conceptualization. **Journal of Applied Psychology**, 78(4), 538-551.
- Mowday, R. T., Porter, L. W. & Steer, R. M. (1982). **Employee organization linkage: The psychology of commitment, absenteeism and turnover**. New York: Academic Press.
- Nelson, D. L. & Quick, J. C. (2006). **Organizational Behavior: Foundations, Realities & Challenges**. Ohio: South-Western.
- Padmakumar, R. & Gantasala, V. P. (2011). The role of employee engagement in workrelated outcomes. **Interdisciplinary Journal of Research in Business**, 1(3), 47-61.
- Pervin, L. A. (1980). **Personality: Theory, Assessment and Research**. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Porter, L. W. & Steer, R. M. (1977). Organizational Work Personal Factor in Employee and Absenteeism. **Psychological Bulletin**, 80(2), 151-176.
- Raymond, J. C. (1994). **Encyclopedia of Psychology**. New York: John Wiley & Sons, Inc.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Robbins, S. P. (2005). **Organizational Behavior**. Upper Saddle River, N.J: Pearson.
- Bruder, S., Schultz, A. & Schultz, J. E. (2006) **Characterization of the tandem GAF domain from human phosphodiesterase 5 using a cyanobacterial adenylyl cyclase as a reporter enzyme**. *J. Biol. Chem.*
- Schultz, D. P., & Schultz, S. E. (2002). **Psychology and Work Today: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology**. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Shore, L. M. & Wayne, S. J. (1993). Commitment and Employee Behavior : Comparison of Affective Commitment and Continuance Commitment With Perceived Organizational Support. **Journal of Applied Psychology**, 78(55), 774-780.
- Steers, R. M. (1977). **Organization Effectiveness**. California: Goodyear Publishers Inc.
- Steers, R. M. (1977). **Antecedents and Outcome of Organizational Commitment**. *Administrative Science quarterly*.
- Steers, R. M. & Porter, L. W. (1983). **Motivation and Work Behavior** (3rd ed.). New York: McGraw - Hill.
- Tanaff, G. F. (1999). **Job Satisfaction and Personality: the Utility of the Five-Factor Model of Personality**. *Dissertation Abstracts International*. UMI Company.
- Tokar, D. M. & Subich, L. M. (1997). Relative Contributions of Congruence and Personality Dimensions to Job Satisfaction. **Journal of Vocational Behavior**, 50(3), 482-491.

ภาคผนวก



ภาคผนวก

แบบสอบถาม





แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง อิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคล คุณลักษณะของงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ที่ส่งผล

ต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง)

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้ จัดทำขึ้นโดยนิตติปริญญาโท สาขาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยมีวัตถุประสงค์ในการนำข้อมูลที่ได้รับไปใช้ประกอบการศึกษาเท่านั้น

จึงขอความร่วมมือจากท่านในการให้ความคิดเห็นในข้อที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านที่สุด การตอบแบบสอบถามของท่านจะไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อการปฏิบัติงานและองค์กรของท่าน ผู้วิจัยจึงขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี

แบบสอบถามฉบับนี้ ประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะของงาน ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีเอกสิทธิ์ของงาน และผลย้อนกลับของงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ได้แก่ ด้านผลตอบแทน ด้านความรู้ในการทำงานและโอกาสก้าวหน้า ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง)

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร ได้แก่ ด้านความต่อเนื่อง ด้านความรู้สึก และด้านบรรทัดฐาน ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง)

ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดใส่เครื่องหมาย ลงในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ

1. ชาย

2. หญิง

2. อายุ

1. 20 - 29 ปี

2. 30 - 39 ปี

3. 40 - 49 ปี

4. 50 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี

2. ปริญญาตรี

3. ปริญญาโท

4. สูงกว่าปริญญาโท

4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

1. น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี

2. 10-19 ปี

3. 20-29 ปี

30 ปีขึ้นไป

5. รายได้

1. ต่ำกว่า 10,000 บาท

2. 10,001-20,000 บาท

3. 20,001-30,000 บาท

4. 30,001-40,000 บาท

5. 40,001-50,000 บาท

6. 50,001 บาทขึ้นไป

6. ระดับตำแหน่ง

1. ระดับ 1-3

2. ระดับ 4-6

3. ระดับ 7-9

4. ระดับ 10 ขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นคุณลักษณะงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง)

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดในแต่ละข้อเพียง คำตอบเดียวเท่านั้น (กรุณาตอบทุกข้อ)

| คุณลักษณะงานของพนักงาน | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|-------------------------------|--------------|--------------|---------------------|--------------------------------------|
| | เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง | เห็น ด้วย | ไม่ แน่ใจ | ไม่ เห็น ด้วย | ไม่ เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง |
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| ด้านความหลากหลายทางทักษะ | | | | | |
| 1. งานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบัน ต้องใช้ความรู้ ความสามารถในหลายด้าน | | | | | |
| 2. งานของท่านประกอบด้วยงานหลาย ๆ หน้าที่ และ แต่ละ หน้าที่ไม่ซ้ำกัน | | | | | |
| 3. งานในหน้าที่ของท่านต้องอาศัยทักษะและความชำนาญ หลายด้านในการปฏิบัติงาน จึงจะประสบความสำเร็จ | | | | | |
| 4. งานที่ท่านรับผิดชอบไม่มีความหลากหลาย ทำให้ท่าน รู้สึกว่าเป็นงานที่ซ้ำซาก จำเจ และน่าเบื่อหน่าย | | | | | |
| ด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน | | | | | |
| 5. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจในผลงานที่เสร็จสิ้นสมบูรณ์แล้ว แม้ว่างานนั้นท่านจะมีส่วนรับผิดชอบเพียงเล็กน้อย | | | | | |
| 6. ท่านสามารถรับรู้ถึงกระบวนการทำงานในความ รับผิดชอบตั้งแต่กระบวนการแรกจนถึงกระบวนการ สุดท้าย | | | | | |
| 7. ท่านสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายจนเกิดผล สำเร็จของงานได้ทุกครั้ง | | | | | |

| คุณลักษณะงานของพนักงาน | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|-------------------------------|--------------|--------------|---------------------|--------------------------------------|
| | เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง | เห็น ด้วย | ไม่ แน่ใจ | ไม่ เห็น ด้วย | ไม่ เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง |
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 8. ท่านไม่สามารถระบุส่วนงานในความรับผิดชอบได้ว่า งานนั้นอยู่ในขั้นตอนใดและมีลักษณะอย่างไร | | | | | |
| ด้านความสำคัญของงาน | | | | | |
| 9. เมื่อพิจารณาโดยทั่วไปแล้ว ท่านคิดว่างานของท่านมี ความสำคัญต่อองค์กร | | | | | |
| 10. งานที่ท่านรับผิดชอบสามารถสร้างผลกระทบต่อผู้ร่วมงาน อื่นได้ ทั้งในแง่บวกและแง่ลบ | | | | | |
| 11. องค์กรให้น้ำหนักความสำคัญในงานที่ท่านรับผิดชอบเป็น อย่างมาก เพราะส่งผลกระทบต่อองค์กรโดยรวม | | | | | |
| 12. งานในความรับผิดชอบของท่านไม่ใช่งานสำคัญที่มี ผลกระทบต่อการอยู่รอดขององค์กร | | | | | |
| ด้านความมีอิสระของงาน | | | | | |
| 13. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้อิสระในการกำหนดเป้าหมาย และหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงาน | | | | | |
| 14. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้อิสระในการกำหนดกรอบ ระยะเวลาทำงานได้ด้วยตนเอง | | | | | |
| 15. เมื่อมีปัญหาอุปสรรคในการทำงาน ท่านสามารถ ตัดสินใจภายใต้ขอบเขตความรับผิดชอบในหน้าที่ได้อย่าง อิสระ | | | | | |
| 16. ผู้บังคับบัญชาของท่านคอยควบคุมดูแลการทำงานของ ท่านอย่างใกล้ชิด | | | | | |
| ด้านผลย้อนกลับของงาน | | | | | |
| 17. ด้วยลักษณะงานที่ท่านทำอยู่เมื่อท่านลงมือทำอะไร ท่านได้รับผลสะท้อนกลับว่าท่านทำงานได้ผลดีเพียงใด | | | | | |

| คุณลักษณะงานของพนักงาน | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|--|-------------------------------|--------------|--------------|---------------------|--------------------------------------|
| | เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง | เห็น ด้วย | ไม่ แน่ใจ | ไม่ เห็น ด้วย | ไม่ เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง |
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 18. ท่านสามารถประเมินคุณภาพการทำงานของตนเองได้จากผลลัพธ์ของงานที่ท่านปฏิบัติ | | | | | |
| 19. หลังการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาของท่านจะแจ้งผลการประเมินให้ท่านทราบทุกครั้ง | | | | | |
| 20. ท่านไม่ได้นำผลการประเมินการปฏิบัติงานไปใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงาน | | | | | |

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
เขต 1 ภาคกลาง

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดในแต่ละข้อเพียงคำตอบเดียวเท่านั้น (กรุณาตอบทุกข้อ)

| การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของพนักงาน | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|-------------------------------|--------------|--------------|---------------------|--------------------------------------|
| | เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง | เห็น ด้วย | ไม่ แน่ใจ | ไม่ เห็น ด้วย | ไม่ เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง |
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| ด้านผลตอบแทน | | | | | |
| 21. นอกเหนือจากเงินเดือนที่ได้รับแล้ว องค์กรยังมีสวัสดิการอื่น ๆ ที่เหมาะสมและน่าพอใจให้แก่ท่าน | | | | | |
| 22. นโยบายด้านการทำงานที่องค์กรกำหนดขึ้น แสดงออกถึงความเอาใจใส่ในความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นของท่าน | | | | | |

| การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของพนักงาน | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|-------------------------------|--------------|--------------|---------------------|--------------------------------------|
| | เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง | เห็น ด้วย | ไม่ แน่ใจ | ไม่ เห็น ด้วย | ไม่ เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง |
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 23. เมื่อผลการปฏิบัติงานของท่านอยู่ในเกณฑ์ดี องค์กรจะตอบแทนท่านด้วยการจัดหารางวัลที่เหมาะสมให้แก่ท่าน | | | | | |
| 24. สวัสดิการที่องค์กรจัดหาให้ไม่สอดคล้องและตรงตามความต้องการของท่านเลย | | | | | |
| ด้านความรู้ในการทำงานและโอกาสก้าวหน้า | | | | | |
| 25. องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร | | | | | |
| 26. ท่านได้รับมอบหมายงานที่มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ | | | | | |
| 27. องค์กรของท่านส่งเสริมให้ท่านได้มีโอกาสก้าวหน้าในสายงานที่ปฏิบัติ หรือสายงานอื่น | | | | | |
| 28. ท่านได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง | | | | | |
| 29. ท่านไม่ค่อยได้รับการพิจารณาให้เข้าร่วมประชุมวิชาการ หรือฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน | | | | | |
| ด้านความมั่นคงในการทำงาน | | | | | |
| 30. ท่านคิดว่าองค์กรของท่านเป็นองค์กรที่มีความมั่นคง | | | | | |
| 31. ท่านมั่นใจว่าจะไม่ถูกปลดหรือไล่ออกจากองค์กรของท่านไม่ว่ากรณีใด ๆ ก็ตาม | | | | | |
| 32. ท่านคิดว่าองค์กรเห็นความสำคัญของท่านในการที่จะธำรงรักษาท่านไว้ | | | | | |
| 33. องค์กรจะจ้างท่านทำงานไปจนกว่าท่านจะเกษียณอายุ | | | | | |
| 34. ท่านคิดว่าเป็นการยุติธรรมที่จะถูกโยกย้ายตำแหน่ง เมื่อผลการปฏิบัติงานของท่านไม่เป็นที่พึงพอใจ | | | | | |

| การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของพนักงาน | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|-------------------|----------|----------|-------------|----------------------|
| | เห็นด้วยอย่างยิ่ง | เห็นด้วย | ไม่แน่ใจ | ไม่เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง |
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| ด้านจิตอาารมณ์ | | | | | |
| 35. ท่านได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา เมื่อทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย | | | | | |
| 36. องค์กรเห็นความสำคัญและคุณค่าในงานที่ท่านรับผิดชอบ | | | | | |
| 37. องค์กรให้คุณค่าต่อการเสียสละทำงานเพื่อองค์กรของท่าน | | | | | |
| 38. การปฏิบัติขององค์กรที่มีต่อท่าน ทำให้รู้สึกว่าท่านเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่า | | | | | |
| 39. องค์กรไม่ให้การยอมรับในความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะต่าง ๆ ของท่าน | | | | | |
| ด้านการปฏิบัติ | | | | | |
| 40. ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนและไว้วางใจให้ท่านรับผิดชอบในงานที่สำคัญ | | | | | |
| 41. เมื่อท่านมีปัญหาในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาของท่านให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหา | | | | | |
| 42. องค์กรมีการดำเนินการต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรมีความปลอดภัยในการทำงาน | | | | | |
| 43. องค์กรของท่านให้การสนับสนุนอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ที่ช่วยส่งเสริมการทำงานของท่านให้มีประสิทธิภาพ | | | | | |
| 44. ท่านไม่ได้รับคำแนะนำและไม่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาของท่านในการปฏิบัติงาน | | | | | |

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขตภาคกลาง
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดในแต่ละข้อเพียง
 คำตอบเดียวเท่านั้น (กรุณาตอบทุกข้อ)

| ความผูกพันองค์กรของพนักงาน | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|-------------------------------|--------------|--------------|---------------------|----------------------------------|
| | เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง | เห็น ด้วย | ไม่ แน่ใจ | ไม่ เห็น ด้วย | ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง |
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| ด้านความต่อเนื่อง | | | | | |
| 45. ท่านยังคงอยู่กับองค์กรนี้ เนื่องจากท่านพึงพอใจใน ผลตอบแทนที่ได้รับอย่างต่อเนื่อง | | | | | |
| 46. ท่านยังทำงานอยู่ในหน่วยงานนี้ เนื่องจากความ จำเป็นพอ ๆ กันกับความต้องการของท่าน | | | | | |
| 47. ท่านคิดว่าท่านได้รับผลตอบแทนที่คุ้มค่า เหมาะสม กับความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน | | | | | |
| 48. ท่านคิดว่าการลาออกจะทำให้ท่านสูญเสียประโยชน์ ค่อนข้างมาก โดยองค์กรอื่นอาจจะไม่ให้สิทธิแก่ท่านมาก เท่ากับองค์กรแห่งนี้ | | | | | |
| 49. ท่านพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงที่ทำงานใหม่ไปยัง องค์กรอื่นที่ให้ผลตอบแทนที่ดีกว่า | | | | | |
| ด้านความรู้สึกลับ | | | | | |
| 50. ท่านภูมิใจที่จะปฏิบัติในองค์กรนี้ เนื่องจากเป็น องค์กรที่มั่นคง และได้รับการยอมรับ | | | | | |
| 51. ท่านพร้อมทุ่มเทพลังกายและพลังใจในการทำงาน ให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ | | | | | |
| 52. ท่านรู้สึกอย่างแท้จริงว่า ปัญหาต่าง ๆ ขององค์กรคือ ปัญหาของท่านด้วย | | | | | |
| 53. ท่านรู้สึกไม่พอใจเมื่อได้ยินใครพูดถึงองค์กรของท่าน ในทางลบ | | | | | |

| ความผูกพันองค์กรของพนักงาน | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|-------------------------------|--------------|--------------|---------------------|--------------------------------------|
| | เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง | เห็น ด้วย | ไม่ แน่ใจ | ไม่ เห็น ด้วย | ไม่ เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง |
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 54. ท่านไม่รู้สึกรเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้ | | | | | |
| ด้านบรรทัดฐาน | | | | | |
| 55. ท่านเชื่อมั่นว่าความจงรักภักดีเป็นสิ่งสำคัญ ดังนั้น ด้วยจิตสำนึก ท่านจึงอยู่ปฏิบัติงานกับองค์กรแห่งนี้ | | | | | |
| 56. ท่านรู้สึกที่ไม่ถูกต้องที่จะลาออกจากองค์กรนี้ถ้า หากได้รับข้อเสนองานใหม่ที่ดีกว่า | | | | | |
| 57. ท่านรู้สึกว่าองค์กรได้ให้สิ่งที่ท่านรู้สึกเป็นบุญคุณ แก่ท่าน | | | | | |
| 58. ท่านเชื่อว่าผู้ที่อยู่ปฏิบัติงานกับองค์กรเพียงแห่งเดียว ตลอดชีวิตการทำงานจะมีโอกาสต่าง ๆ ของชีวิตที่ดีขึ้น | | | | | |
| 59. ท่านไม่คิดว่าคนเราจะต้องจงรักภักดีกับองค์กรของ ตนตลอดไป | | | | | |

ข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....

.....

****ขอขอบคุณที่ท่านให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม****

ภาคผนวก ข

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ และค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อความ



สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รับการตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาสาระของ ข้อคำถาม จากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ซึ่งมีรายชื่อดังต่อไปนี้

1. นายสมเจตน์ เพชรน้อย รองผู้จัดการ (ฝ่ายบริการลูกค้า) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคศรีสะเกษ
2. ผศ.ดร. กล้าหาญ ฌ น่าน อาจารย์ประจำสาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
3. ดร. ปิยฉัตร บุระวัฒน์ อาจารย์ประจำสาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

การตรวจสอบค่าความสอดคล้องของข้อคำถามจากผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน ดังต่อไปนี้

| ข้อคำถาม | ความคิดเห็น ของผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ | | | ค่า IOC | สรุปผล |
|----------------------------------|--------------------------------------|----|----|------------|--------|
| | 1 | 2 | 3 | | |
| ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล | | | | | |
| 1. เพศ | | | | | |
| ชาย | +1 | +1 | +1 | 1.0 | ผ่าน |
| หญิง | +1 | +1 | +1 | 1.0 | ผ่าน |
| 2. อายุ | | | | | |
| 20 -29 ปี | +1 | +1 | +1 | 1.0 | ผ่าน |
| 30 - 39 ปี | +1 | +1 | +1 | 1.0 | ผ่าน |
| 40 - 49 ปี | +1 | +1 | +1 | 1.0 | ผ่าน |
| 50 ปีขึ้นไป | | | | | |
| 3. ระดับการศึกษา | | | | | |
| ต่ำกว่าปริญญาตรี | +1 | +1 | +1 | 1.0 | ผ่าน |
| ปริญญาตรี | +1 | +1 | +1 | 1.0 | ผ่าน |
| ปริญญาโท | +1 | +1 | +1 | 1.0 | ผ่าน |
| สูงกว่าปริญญาโท | +1 | +1 | +1 | 1.0 | ผ่าน |

| ข้อคำถาม | ความคิดเห็น ของผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ | | | ค่า IOC | สรุปผล |
|----------------------------|--------------------------------------|----|----|------------|--------|
| | 1 | 2 | 3 | | |
| 4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน | | | | | |
| น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี | +1 | +1 | +1 | 1.0 | ผ่าน |
| 10 - 19 ปี | +1 | +1 | +1 | 1.0 | ผ่าน |
| 20 - 29 ปี | +1 | +1 | +1 | 1.0 | ผ่าน |
| 30 ปีขึ้นไป | +1 | +1 | +1 | 1.0 | ผ่าน |
| 5. รายได้ | | | | | |
| ต่ำกว่า 10,000 บาท | +1 | +1 | +1 | 1.0 | ผ่าน |
| 10,001-20,000 บาท | +1 | +1 | +1 | 1.0 | ผ่าน |
| 20,001-30,000 บาท | +1 | +1 | +1 | 1.0 | ผ่าน |
| 30,001-40,000 บาท | +1 | +1 | +1 | 1.0 | ผ่าน |
| 40,001-50,000 บาท | +1 | +1 | +1 | 1.0 | ผ่าน |
| 50,001 บาทขึ้นไป | +1 | +1 | +1 | 1.0 | ผ่าน |
| 6. ระดับตำแหน่ง | | | | | |
| ระดับ 1-3 | +1 | +1 | +1 | 1.0 | ผ่าน |
| ระดับ 4-6 | +1 | +1 | +1 | 1.0 | ผ่าน |
| ระดับ 7-9 | +1 | +1 | +1 | 1.0 | ผ่าน |
| ระดับ 10 ขึ้นไป | +1 | +1 | +1 | 1.0 | ผ่าน |

| | ความคิดเห็น ของผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ | | | ค่า IOC | สรุปผล |
|--|--------------------------------------|----|----|------------|--------|
| | 1 | 2 | 3 | | |
| ส่วนที่ 2 คุณลักษณะของงาน | | | | | |
| ความหลากหลายของทักษะ | | | | | |
| 7. งานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบัน ต้องใช้ ความสามารถในหลายด้าน | +1 | +1 | +1 | 1.0 | ผ่าน |
| 8. ในแต่ละวัน งานของท่านประกอบด้วยงานหลาย ๆ หน้าที่ และแต่ละหน้าที่ไม่ซ้ำกัน | +1 | +1 | +1 | 1.0 | ผ่าน |
| 9. งานในหน้าที่ของท่านต้องใช้ความชำนาญหลาย ด้านในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ | +1 | +1 | +1 | 1.0 | ผ่าน |
| 10. งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่ซ้ำซาก จำเจ และ น่าเบื่อหน่าย | +1 | +1 | 0 | 0.6 | ผ่าน |
| ความมีเอกลักษณ์ของงาน | | | | | |
| 11. ท่านสามารถระบุได้ว่างานที่ทำอยู่มีลักษณะ อย่างไร | +1 | 0 | +1 | 0.6 | ผ่าน |
| 12. ท่านสามารถรับรู้ถึงกระบวนการทำงานในความ รับผิดชอบตั้งแต่กระบวนการแรกจนถึงกระบวนการ สุดท้าย | 0 | +1 | +1 | 0.6 | ผ่าน |
| 13. เมื่อท่านได้รับมอบหมายงาน ท่านสามารถ ปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ทุกครั้ง | +1 | +1 | 0 | 0.6 | ผ่าน |
| 14. งานในความรับผิดชอบของท่านมีขั้นตอนและ วิธีการทำงานที่ขาดความเป็นระบบชัดเจน | 0 | +1 | +1 | 0.6 | ผ่าน |
| ความสำคัญองงาน | | | | | |
| 15. เมื่อพิจารณาโดยทั่วไปแล้ว ท่านคิดว่างานของ ท่านมีความสำคัญต่อองค์กร | +1 | +1 | +1 | 1.0 | ผ่าน |
| 16. ผลงานของท่านสามารถสร้างผลกระทบต่อผู้อื่น ได้ทั้งในแง่บวกและแง่ลบ | +1 | +1 | +1 | 1.0 | ผ่าน |

| | ความคิดเห็น ของผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ | | | ค่า IOC | สรุปผล |
|--|--------------------------------------|----|----|------------|--------|
| | 1 | 2 | 3 | | |
| 17. งานที่ท่านรับผิดชอบ หากทำได้ดีจะมีผลทำให้ คนอื่น ๆ ได้รับผลประโยชน์ แต่ถ้าทำไม่ดีจะเกิดผล ในทางตรงข้าม | 0 | +1 | +1 | 0.6 | ผ่าน |
| 18. งานในความรับผิดชอบของท่านไม่ใช่งานสำคัญ ที่มีผลกระทบต่อการอยู่รอดขององค์กร | +1 | 0 | +1 | 0.6 | ผ่าน |
| ความมีเอกลิทธิของงาน | | | | | |
| 19. ท่านได้รับโอกาสจากผู้บังคับบัญชาให้กำหนด เป้าหมายและวิธีการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ ของตนเอง | 0 | +1 | +1 | 0.6 | ผ่าน |
| 20. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้อิสระในการวาง แผนการปฏิบัติงานและกำหนดเวลาทำงานได้ด้วย ตนเอง | 0 | +1 | +1 | 0.6 | ผ่าน |
| 21. เมื่อมีปัญหาอุปสรรคในการทำงาน ท่านสามารถ ตัดสินใจภายใต้ขอบเขตความรับผิดชอบในหน้าที่ได้ อย่างอิสระ | +1 | 0 | +1 | 0.6 | ผ่าน |
| 22. ผู้บังคับบัญชาของท่านคอยควบคุมดูแลการ ทำงานของท่านอย่างใกล้ชิด | +1 | +1 | 0 | 0.6 | ผ่าน |
| ผลย้อนกลับของงาน | | | | | |
| 23. ด้วยลักษณะงานที่ท่านทำอยู่ เมื่อท่านลงมือจะทำ ให้ท่านได้รับผลสะท้อนกลับว่าท่านทำงานได้ดี เพียงใด | +1 | +1 | +1 | 1.0 | ผ่าน |
| 24. ท่านมีโอกาสรู้ว่าตนเองทำงานได้ดีเพียงใด โดย พิจารณาและประเมินจากผลงานที่ท่านทำด้วยตนเอง | +1 | +1 | +1 | 1.0 | ผ่าน |

| ข้อคำถาม | ความคิดเห็น ของผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ | | | ค่า IOC | สรุปผล |
|--|--------------------------------------|----|----|------------|--------|
| | 1 | 2 | 3 | | |
| 25. หลังการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาของท่านจะแจ้งผลการประเมินให้ท่านทราบทุกครั้ง | +1 | +1 | 0 | 0.6 | ผ่าน |
| 26. ท่านไม่ได้นำผลการประเมินการปฏิบัติงานไปใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงาน | +1 | +1 | 0 | 0.6 | ผ่าน |
| ส่วนที่ 3 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร | | | | | |
| ด้านผลตอบแทน | | | | | |
| 27. นอกเหนือจากเงินเดือนที่ได้รับแล้ว องค์กรยังมีสวัสดิการอื่น ๆ ที่เหมาะสมให้แก่ท่าน | +1 | +1 | +1 | 1.0 | ผ่าน |
| 28. องค์กรมีนโยบายด้านสวัสดิการที่เหมาะสมและน่าพอใจ | +1 | +1 | +1 | 1.0 | ผ่าน |
| 29. สวัสดิการที่องค์กรให้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตในสังคมอย่างเป็นสุขและไม่ทำให้คุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น | +1 | +1 | 0 | 0.6 | ผ่าน |
| 30. สวัสดิการที่องค์กรให้แก่ท่าน ครอบคลุมไปถึงสมาชิกในครอบครัว | +1 | +1 | +1 | 1.0 | ผ่าน |
| ด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า | | | | | |
| 31. องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร | +1 | +1 | +1 | 1.0 | ผ่าน |
| 32. ท่านได้รับมอบหมายงานที่มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ | +1 | +1 | +1 | 1.0 | ผ่าน |
| 33. องค์กรของท่านส่งเสริมให้ท่านได้มีโอกาสก้าวหน้าในสายงานที่ปฏิบัติ หรือสายงานอื่น | +1 | +1 | +1 | 1.0 | ผ่าน |
| 34. ท่านได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง | +1 | +1 | +1 | 1.0 | ผ่าน |

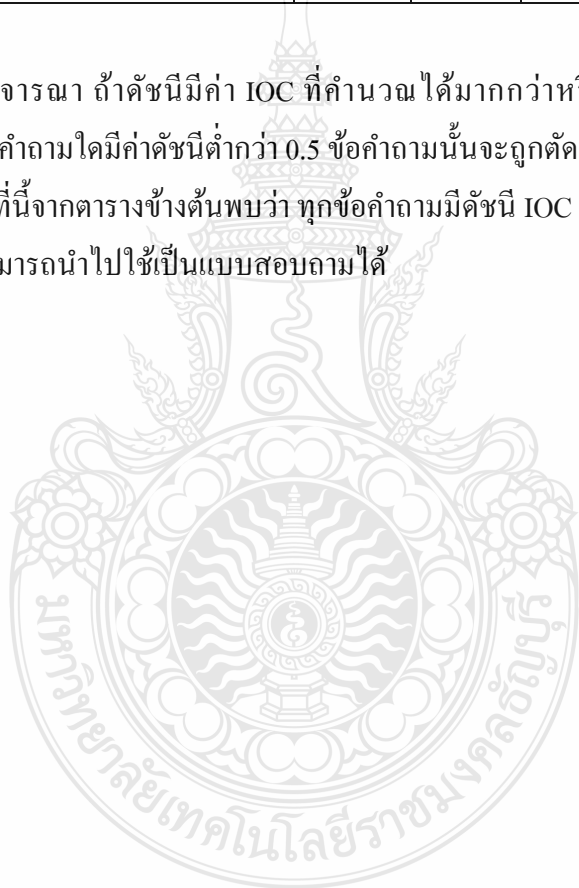
| ข้อคำถาม | ความคิดเห็น ของผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ | | | ค่า IOC | สรุปผล |
|--|--------------------------------------|----|----|------------|--------|
| | 1 | 2 | 3 | | |
| 35. ท่านไม่ค่อยได้รับการพิจารณาให้เข้าร่วมประชุมวิชาการ หรือฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน | +1 | +1 | 0 | 0.6 | ผ่าน |
| ด้านความมั่นคงในการทำงาน | | | | | |
| 36. ท่านคิดว่าองค์กรของท่านเป็นองค์กรที่มีความมั่นคง | +1 | +1 | +1 | 1.0 | ผ่าน |
| 37. ท่านมั่นใจว่าจะไม่ถูกไล่ออกจากองค์กรของท่าน | +1 | +1 | +1 | 1.0 | ผ่าน |
| 38. องค์กรของท่านไม่มีนโยบายได้ หรือปลดพนักงานออก | +1 | +1 | 0 | 0.6 | ผ่าน |
| 39. องค์กรจะจ้างท่านทำงานไปจนกว่าท่านจะเกษียณอายุ | +1 | +1 | +1 | 1.0 | ผ่าน |
| 40. องค์กรจะให้คนอื่นมาทำงานแทนตำแหน่งของท่าน หากผลการปฏิบัติงานของท่านไม่เป็นที่พึงพอใจ | +1 | +1 | 0 | 0.6 | ผ่าน |
| ด้านจิตอาสามณ์ | | | | | |
| 41. ท่านได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเมื่อทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย | +1 | +1 | +1 | 1.0 | ผ่าน |
| 42. องค์กรเห็นความสำคัญและคุณค่าในงานที่ท่านรับผิดชอบ | +1 | +1 | +1 | 1.0 | ผ่าน |
| 43. องค์กรให้คุณค่าต่อการเสียสละทำงานเพื่อองค์กรของท่าน | +1 | +1 | +1 | 1.0 | ผ่าน |
| 44. การปฏิบัติขององค์กรที่มีต่อท่าน ทำให้รู้สึกว่าคุณค่าที่ท่านเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่า | +1 | +1 | +1 | 1.0 | ผ่าน |
| 45. องค์กรไม่ให้ความสนใจในความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะต่าง ๆ ของท่าน | 0 | +1 | +1 | 0.6 | ผ่าน |

| ข้อคำถาม | ความคิดเห็น ของผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ | | | ค่า IOC | สรุปผล |
|---|--------------------------------------|----|----|------------|--------|
| | 1 | 2 | 3 | | |
| ด้านการปฏิบัติ | | | | | |
| 46. องค์กรเข้าใจเหตุผล หากท่านไม่สามารถทำงานได้ทันตามกำหนดเวลา | 0 | +1 | +1 | 0.6 | ผ่าน |
| 47. เมื่อท่านมีปัญหาในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาของท่านให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหา | +1 | +1 | +1 | 1.0 | ผ่าน |
| 48. องค์กรมีการดำเนินการต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรมีความปลอดภัยในการทำงาน | +1 | +1 | +1 | 1.0 | ผ่าน |
| 49. องค์กรของท่านให้การสนับสนุนอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ ที่ช่วยส่งเสริมการทำงานของท่านให้มีประสิทธิภาพ | +1 | +1 | +1 | 1.0 | ผ่าน |
| 50. ท่านไม่ได้รับคำแนะนำและไม่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาของท่านในการปฏิบัติงาน | +1 | +1 | 0 | 0.6 | ผ่าน |
| ส่วนที่ 4 ความผูกพันองค์กร | | | | | |
| ด้านความต่อเนื่อง | | | | | |
| 51. ท่านยังคงอยู่กับองค์กรนี้เนื่องจากท่านพึงพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับ | +1 | +1 | +1 | 1.0 | ผ่าน |
| 52. ท่านยังทำงานอยู่ในหน่วยงานนี้ เนื่องจากความจำเป็นพอกันกับความต้องการของท่าน | +1 | +1 | +1 | 1.0 | ผ่าน |
| 53. ถึงแม้ว่าท่านประสงค์ที่จะลาออกเพียงใดก็ตาม แต่ในทางปฏิบัติแล้วเป็นสิ่งที่ยากที่จะเป็นไปได้ | 0 | +1 | +1 | 0.6 | ผ่าน |

| ข้อคำถาม | ความคิดเห็น ของผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ | | | ค่า IOC | สรุปผล |
|---|--------------------------------------|----|----|------------|--------|
| | 1 | 2 | 3 | | |
| 54. ท่านคิดว่าการลาออกจะทำให้ท่านสูญเสียประโยชน์ค่อนข้างมาก โดยองค์กรอื่นอาจจะไม่ให้สิทธิแก่ท่านมากเท่ากับองค์กรแห่งนี้ | 0 | +1 | +1 | 0.6 | ผ่าน |
| 55. ท่านไม่กลัวว่าจะเกิดอะไรขึ้น หากท่านลาออกจากงาน โดยที่ยังไม่มีงานอื่นรองรับ | 0 | +1 | +1 | 0.6 | ผ่าน |
| ด้านความรู้สึกรู้สึก | | | | | |
| 56. ท่านภูมิใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ตลอดไป เนื่องจากเป็นองค์กรที่มั่นคง และได้รับการยอมรับ | +1 | +1 | +1 | 1.0 | ผ่าน |
| 57. ท่านพร้อมทุ่มเทพลังกายและพลังใจในการทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ | +1 | +1 | +1 | 1.0 | ผ่าน |
| 58. ท่านรู้สึกอย่างแท้จริงว่า ปัญหาต่าง ๆ ขององค์กรคือปัญหาของท่านด้วย | +1 | +1 | +1 | 1.0 | ผ่าน |
| 59. ท่านรู้สึกไม่พอใจเมื่อได้ยินใครพูดถึงองค์กรของท่านในทางลบ | 0 | +1 | +1 | 0.6 | ผ่าน |
| 60. ท่านไม่รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้ | +1 | +1 | 0 | 0.6 | ผ่าน |
| ด้านบรรทัดฐาน | | | | | |
| 61. ท่านเชื่อมั่นว่าความจงรักภักดีเป็นสิ่งสำคัญ ดังนั้นด้วยจิตสำนึก ท่านจึงอยู่ปฏิบัติงานกับองค์กรแห่งนี้ | +1 | +1 | +1 | 1.0 | ผ่าน |
| 62. ท่านรู้สึกว่าไม่ถูกต้องที่จะลาออกจากองค์กรนี้ ถ้าหากได้รับข้อเสนองานใหม่ที่ดีกว่า | +1 | +1 | +1 | 1.0 | ผ่าน |
| 63. ท่านรู้สึกว่าองค์กรได้ให้สิ่งที่คุณรู้สึกเป็นบุญคุณแก่ท่าน | +1 | +1 | +1 | 1.0 | ผ่าน |

| ข้อคำถาม | ความคิดเห็น ของผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ | | | ค่า IOC | สรุปผล |
|--|--------------------------------------|----|----|------------|--------|
| | 1 | 2 | 3 | | |
| 64. ท่านเชื่อว่าผู้ที่อยู่ปฏิบัติงานกับองค์กร เพียงแห่งเดียวตลอดชีวิตการทำงานของท่าน จะมีโอกาสต่าง ๆ ของชีวิตที่ดีขึ้น | +1 | +1 | 0 | 0.6 | ผ่าน |
| 65. ท่านไม่คิดว่าคนเราจะต้องจงรักภักดีกับ องค์กรของตนตลอดไป | +1 | +1 | +1 | 1.0 | ผ่าน |

หลักการพิจารณา ถ้าดัชนีมีค่า IOC ที่คำนวณได้มากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 แสดงว่าข้อคำถามนั้นใช้ได้ ถ้าคำถามใดมีค่าดัชนีต่ำกว่า 0.5 ข้อคำถามนั้นจะถูกตัดออกไปหรือนำไปปรับปรุงแก้ไขใหม่ให้ดีขึ้น ในที่นี้จากตารางข้างต้นพบว่า ทุกข้อคำถามมีดัชนี IOC มากกว่า 0.5 ซึ่งหมายความว่า ข้อคำถามทุกข้อสามารถนำไปใช้เป็นแบบสอบถามได้



ประวัติผู้เขียน

| | |
|--------------------|--|
| ชื่อ-นามสกุล | นางสาวฐิติพร ระวิวงษ์ |
| วัน เดือน ปี เกิด | 13 พฤษภาคม 2523 |
| ที่อยู่ปัจจุบัน | บ้านเลขที่ 969/443 หมู่บ้านภัสสร4 ถนนรังสิต-นครนายก ตำบลประชาธิปัตย์ อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี 12130 |
| เบอร์โทรศัพท์ | 089-6820493 |
| E-mail Address | tonaor.thiti@gmail.com |
| ประวัติการศึกษา | |
| พ.ศ. 2559 | ปริญญาโท มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี สาขาการจัดการทั่วไป |
| พ.ศ. 2544 | บริหารธุรกิจบัณฑิต (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ) มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา |
| ประวัติการทำงาน | |
| พ.ศ. 2545-ปัจจุบัน | การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค กระทรวงมหาดไทย |

