

ปัจจัยจูงใจและปัจจัยลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรพนักงาน กรณีศึกษา : การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุทอง จังหวัดสุพรรณบุรี

วันงาม มีบุญสร้าง^{1*}

¹อาจารย์ประจำสาขาวิชาการจัดการ-การจัดการทั่วไป
คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
*wanngam2008@gmail.com

บทคัดย่อ

การจัดทำวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุทอง จังหวัดสุพรรณบุรี กลุ่มตัวอย่างเป็น พนักงานภายในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุทอง จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 67 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ประกอบด้วยแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความต้องการทางร่างกาย ด้านความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง ด้านความต้องการความปลอดภัยและทรัพย์สิน และปัจจัยลักษณะงาน ได้แก่ ด้านผลสะท้อนของงาน ด้านความสำคัญของงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภออุทอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

คำสำคัญ: ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยลักษณะงาน ความผูกพันต่อองค์กร

Motivation Factors And Job Characteristic Factors Affecting The Organizational Commitment Case Study: U Thong Suphanburi Provincial Electricity Authority

Wanngam Meeboonsalang^{1*}

¹ Business Administration and Information Technology

Rajamangala University of Technology Suvanabhumi

*wanngam2008@gmail.com

Abstract

This research is aimed at studying motivation factors and job characteristic factors that affect employee engagement. U-Thong Provincial Electricity Authority. The data were collected by using stratified random sampling with questionnaire. The sample was 67 participants in the U Thong Provincial Electricity Authority in Suphanburi province. All data were analyzed by using descriptive study such as frequency, percentage and standard deviation. Statistical correlations between variables were analyzed using multiple regressions.

The result of this research showed that motivation factors, such as physical requirements, fame requirements, reputation for safety, life, and property, and job characteristic factors, including a reflection of the importance of work affecting the organization's commitment of U-Thong Provincial Electricity authority with statistical significance level of 0.05.

Keywords: motivation factors, job characteristic factors, organizational commitment

1. บทนำ

ในการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมในยุคปัจจุบันที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วต่อเนื่อง องค์กรจะประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมายจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยหลายประการ ปัจจัยที่สำคัญคือทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยที่ช่วยผลักดันในองค์การสามารถขับเคลื่อนไปข้างหน้าสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ทรัพยากรมนุษย์เป็นจึงเป็นทรัพยากรที่มีค่ายิ่งต่อการบริหารและสร้างคุณค่าให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การ (ชนิษฐา เพื่อนทอง และคณะ, 2561) หากขาดบุคคลที่มีคุณภาพแล้ว ไม่ว่าจะบริหารจัดการได้ดีเพียงใด หรือมีเงิน หรือพัสดุมากเพียงใดก็ไม่สามารถทำให้งานขององค์กรนั้นลุล่วงได้ ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องใช้ความพยายามทุกทางที่ทำให้บุคคลปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ วิธีการที่จะทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานที่ดีคือ การสร้างขวัญให้เกิดกับบุคคลในองค์การ (ปาริชาติ บัวเป็ง, 2554) การที่บุคคลจะเกิดขวัญในการปฏิบัติงานสูงหรือต่ำนั้น สิ่งจูงใจมีความสำคัญมาก (ณัช อุษาคณาภิรักษ์, 2554ก) ซึ่งสิ่งจูงใจก็คือ การสร้างส่วนประกอบในการทำงานเพื่อโน้มน้าวจิตใจคนให้มีความตั้งใจ ขยันหมั่นเพียรในการทำงาน ไม่ขาดหรือลางานบ่อยๆ มีความจงรักภักดีและผูกพันกับองค์การตลอดไป (จิตนา บุญริน , 2553)

การสร้างความรู้สึกร่วมกันเป็นสิ่งที่สำคัญมาก ความผูกพันของบุคลากรเป็นทัศนคติของบุคลากรทั้งที่แสดงออกถึงความคิด ความรู้สึก การรับรู้ และการเรียนรู้ของพนักงาน (อนงค์ศิริ โรจนโสดม, 2561) ที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์และความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร คือความรักงานและความภักดีต่อองค์กรที่ทำให้พนักงานมุ่งมั่นทุ่มเทสติปัญญากำลังความสามารถ โดยการทำให้พนักงานรู้สึกมีความสุขและความพึงพอใจ ถือว่าเป็นหัวใจสำคัญของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (ปาริชาติ บัวเป็ง, 2554) บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีพฤติกรรมที่ตระหนักถึงความสำคัญและมีแรงขับเคลื่อนที่ความรับผิดชอบของตน (ปัญญาพร ฐิติพงษ์, 2558) เมื่อบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรย่อมทำให้ผลการปฏิบัติงานดีและสามารถนำพาองค์กรไปสู่การบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (นรากร งามชาล, 2556) ดังนั้นการสร้างความรู้สึกร่วมกันของบุคลากร จึงเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันกับองค์กรได้ (พิรินทร์ชา สมานสินธุ์, 2554) นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยจำนวนมากที่ยืนยันว่ามีปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เช่น งานวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงาน ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการทำงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ปภกณ จันทศาสตร์ (2557) และงานวิจัยของ แสงเดือน รักษาใจ (2554) “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัท กรุงเทพมหานครประกันภัย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ (แสงเดือน รักษาใจ, 2554)

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจในสังกัดกระทรวงมหาดไทยมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการบริการไฟฟ้าเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน รวมทั้งการอำนวยความสะดวกในการบริการในด้านต่าง ๆ เช่น การบริการสับเปลี่ยนมิเตอร์ รับชำระค่าไฟฟ้า เป็นต้น ด้วยลักษณะงานและความสำคัญขององค์กรดังกล่าว จึงทำให้องค์กรจำเป็นต้องมีพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรเพื่อดำเนินการให้กิจการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพตามที่ตั้งเป้าไว้

จากข้อมูลข้างต้น ผู้ศึกษาจึงสนใจศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยลักษณะงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรพนักงาน กรณีศึกษา การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอรอthes ซึ่งคาดว่าผลที่ได้รับจากการศึกษาครั้งนี้จะนำมาเป็นแนวทาง เพื่อสามารถนำผลการศึกษาวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการทำงานของพนักงาน เพื่อสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นกับพนักงานอันนำมาซึ่งแรงขับเคลื่อนในการทำงาน เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้นต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

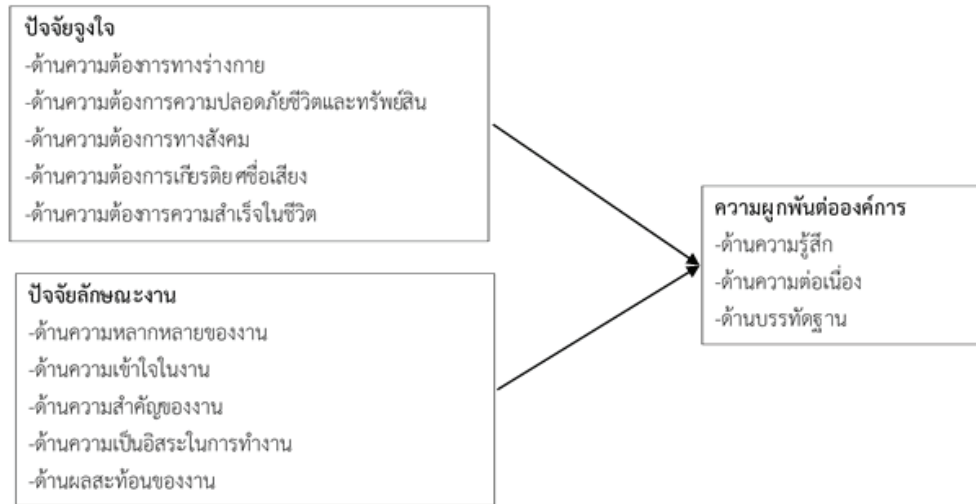
2.1 เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรพนักงาน กรณีศึกษา การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอรอthes

2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรพนักงาน กรณีศึกษา การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอรอthes

3. สมมติฐานของการวิจัย

3.1 สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยจูงใจอย่างน้อย 1 ตัวแปร ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอรอthes

3.2 สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยลักษณะงานอย่างน้อย 1 ตัวแปร ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอรูทอง



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

4. วิธีการดำเนินการวิจัย

4.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอรูทอง จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 80 คน และกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอรูทอง โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของ Taro Yamane โดยการกำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ 95% ที่ความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ และใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified sampling) จึงได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 67 คน

4.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ใช้แบบสอบถามโดยพิจารณาจากกรอบแนวคิดและตัวแปรต่าง ๆ เพื่อนำมาสร้างเป็นแบบสอบถามโดยลักษณะโครงสร้างประกอบไปด้วยคำถามชนิดปลายปิด (Closed End) และปลายเปิด (Opened End) โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน

4.3 ตัวแปรที่ใช้ ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนจูงใจ และ ปัจจัยลักษณะงาน

4.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

4.4.1. สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.4.2. สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบถดถอยอย่างง่าย และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

แบบถดถอยพหุคูณ

4.5 ระยะเวลาการศึกษาวิจัย ตั้งแต่ เดือน กรกฎาคม ถึง ตุลาคม 2562

5. การทบทวนวรรณกรรม

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้ดำเนินการทบทวนวรรณกรรม โดยการรวบรวมเนื้อหา ทฤษฎีและรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย (1)แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร (2) แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจ และ (3)แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยลักษณะงาน

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

Allen and Meyer (1990, อ้างถึงใน พรชนก กังวีระนนท์ 2559) กล่าวว่า พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีลักษณะเป็นบุคคลที่อยู่กับองค์กรไม่ว่าจะเป็นอย่างไร จะมาทำงานอย่างสม่ำเสมอ ทุ่มเทในการทำงาน ปกป้องทรัพย์สินของบริษัทและมีเป้าหมายร่วมกับองค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง และความผูกพันด้านองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคม

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจ

แนวคิด เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg's Motivation Theory) เฮอร์ซเบิร์ก เป็นศาสตราจารย์หัวหน้าภาควิชาจิตวิทยา แห่งมหาวิทยาลัยเวสเทอร์นรีเสิร์ฟ (Western Reserve University) ได้คิดค้นทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของมนุษย์ แบ่งได้เป็น ด้านความต้องการทางร่างกาย ด้านความต้องการความปลอดภัย ด้านความต้องการทางด้านสังคม ด้านความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง และด้านความต้องการความสำเร็จในชีวิต

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยลักษณะงาน

Hackman & Oldham (อ้างใน ปกภณ จันทศาสตร์, 2557, หน้า 13-14) ได้อธิบายเกี่ยวกับแนวคิดการปรุงแต่งเชื่อว่ามิติของงาน จะมีผลกระทบต่อสภาวะของจิตใจของบุคคลและส่งผลต่อไปยังผลลัพธ์ในเรื่องผลงานและความพึงพอใจของบุคคลผู้ปฏิบัติงาน ทฤษฎีคุณลักษณะงานนั้นอยู่บนพื้นฐานของทฤษฎีแรงจูงใจ คุณลักษณะของงานนั้นนำไปสู่สภาวะทางจิตวิทยา เช่น ความเชื่อ ทศนคติ ซึ่งเกิดขึ้นจากประสบการณ์ นำพาไปสู่การจูงใจในการทำงาน ผลการปฏิบัติงานที่ดีและความพึงพอใจในการทำงาน โดยคุณลักษณะของงานที่สำคัญจะมีอยู่ 5 ปัจจัย คือ ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) ความเกี่ยวเนื่องกันของงาน หรือความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Task Identity) ความสำคัญของงาน (Task Significant) ความเป็นอิสระ (Autonomy) และผลสะท้อนของงาน (Feedback)

6. ระเบียบวิธีการวิจัย

ใช้วิธีวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถาม เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอน การศึกษาเอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ต่อมาได้ทำการสร้างและตรวจสอบเครื่องมือวิจัย โดยศึกษาแนวคิด ทฤษฎีจากเอกสาร บทความทางวิชาการ รายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดเป็นขอบเขตและแนวทางในการสร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย และดำเนินการจัดลำดับความสำคัญของข้อคำถาม โดยสร้างข้อคำถามให้ครอบคลุมขอบข่ายนิยามที่กำหนดไว้ ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญ เพื่อขอคำแนะนำในการปรับปรุงแบบสอบถาม หลังจากนั้นได้นำแบบสอบถามที่ได้ผ่านการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญ และปรับแก้เรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (Tryout) กับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 30 คน เสร็จแล้วนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient Alpha) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่า Alpha = 0.842 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.70 ถือว่าเป็นเกณฑ์ค่าความเชื่อมั่นที่เหมาะสมและยอมรับได้ (สุวิชาน มนแพงตานนท์, 2545: 129-131) และนำผลการทดสอบแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตรวจสอบความถูกต้อง เพื่อให้เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์แล้วไปจัดพิมพ์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

7. ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชายมากที่สุด มีระดับการศึกษาอยู่ระหว่าง ปริญญาตรี อยู่ในประเภทพนักงานประจำ มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 20-30 ปี

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภ่อู่ทอง พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ใน ระดับมากที่สุดจำนวน 1 ด้าน ระดับมาก จำนวน 4 ด้าน โดย

เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความต้องการความปลอดภัยชีวิตและทรัพย์สิน ด้านความต้องการทางด้านสังคม ด้านความต้องการความสำเร็จในชีวิต ด้านความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง ด้านความต้องการทางร่างกาย

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน ของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภออุ้มทอง พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ใน ระดับมากที่สุดจำนวน 4 ด้าน ระดับมาก 1 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความหลากหลายของงาน ด้านความเข้าใจในงาน ด้านผลสะท้อนของงาน ด้านความสำคัญของงาน ด้านความเป็นอิสระในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับความความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภออุ้มทอง พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ใน ระดับมากที่สุดจำนวน 2 ด้าน ระดับมาก 1 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความรู้สึกรัก ด้านบรรทัดฐาน ด้านความต่อเนื่อง

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยเชิงใจ ได้แก่ ด้านความต้องการร่างกาย ด้านความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง ด้านความปลอดภัยชีวิตและทรัพย์สิน และปัจจัยลักษณะงาน ได้แก่ ด้านผลสะท้อนของงาน ด้านความสำคัญของงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภออุ้มทอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ในการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงใจและปัจจัยลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรพนักงาน กรณีศึกษา การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภออุ้มทอง โดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณเส้นตรง (Multiple Regression Analysis) โดยมีเงื่อนไข คือ ค่าเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อน มีค่าเท่ากับ 0 โดยวิธีการกำลังสองน้อยที่สุด จะมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0 เสมอ จากการตรวจสอบจากปัญหา Multicollinearity กล่าวคือ ตัวแปรอิสระทั้งหมดจะต้องไม่มีความสัมพันธ์กันเอง โดยใช้สถิติตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระหลาย ๆ ตัวด้วยค่าสถิติ Collinearity Statistics ผลที่ได้ คือ ค่า Tolerance อยู่ระหว่าง 0.44 – 0.64 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.10 และค่า Variance Inflation Factor (VIF) อยู่ระหว่าง 1.56 – 2.26 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าไม่มีปัญหา Multicollinearity หรือไม่เกิดสหสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปรอิสระ และเมื่อทำการตรวจสอบความเป็นอิสระของความคลาดเคลื่อน โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระมีค่าระหว่าง 0.344** - 0.675** (r น้อยกว่า 0.80) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2550) ผลปรากฏว่า ทุกคู่มีความสัมพันธ์ไม่เกิน 0.80 แสดงถึงตัวแปรอิสระทุกตัวไม่มีปัญหา Multicollinearity ส่วนค่าความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระต่อกัน พิจารณาจากค่า Durbin-Watson มีค่า 2.123ซึ่งอยู่ในช่วงระหว่าง 1.50 – 2.50 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2550) แสดงว่าค่าความคลาดเคลื่อนระหว่างตัวแปรมีความอิสระต่อกันเมื่อทดสอบเงื่อนไขข้างต้น สรุปได้ว่า ชุดข้อมูลเป็นไปตามเงื่อนไขที่กำหนด จึงวิเคราะห์ปัจจัยเชิงใจปัจจัยลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรพนักงาน กรณีศึกษา การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง

ตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรพนักงาน

กรณีศึกษา การไฟฟ้าอำเภออุ้มทอง

ปัจจัยเชิงใจ	ความผูกพันต่อองค์กรพนักงาน				
	B	SE	β	t	p
ค่าคงที่ (a)	0.969	0.417		2.327	0.023
ด้านความต้องการทางร่างกาย	0.349	0.080	0.466	4.380	0.000
ด้านความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง	0.219	0.077	0.266	2.852	0.024
ด้านความต้องการความปลอดภัยชีวิตและทรัพย์สิน	0.227	0.101	0.212	2.239	0.029
Adjust R Square = 0.601 R = 0.787 R Square = 0.030 Durbin-Watson = 2.123					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 1 ผู้วิจัยนำตัวแปรอิสระ หรือตัวแปรทำนายเข้าทั้งหมดเพื่อดูว่าตัวแปรเหล่านี้มีตัวแปรที่สามารถร่วมทำนายตัวแปรตามได้ โดยใช้สถิติถดถอยเชิงพหุคูณแบบ Enter (Enter Multiple Regression Analysis) ซึ่งผลจากการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรทำนายทั้งหมด คือ ด้านความต้องการทางร่างกาย ด้านความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง และด้านความต้องการความปลอดภัยชีวิตและทรัพย์สิน ซึ่งเป็นตัวแปรอิสระส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การพนักงาน ทัศนศึกษา การไฟฟ้าฟาร์มภูมิภาค อำเภออู่ทอง โดยตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัวแปรดังกล่าวสามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์การพนักงาน ทัศนศึกษา การไฟฟ้าฟาร์มภูมิภาค อำเภออู่ทอง ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และตัวแปรอิสระ 3 ตัวแปร มีอำนาจทำนายการพยากรณ์ประมาณร้อยละ 60.1 (Adjust R Square = 0.601)

ในการวิเคราะห์ปัจจัยลักษณะงานที่ส่งผลต่อองค์การพนักงาน ได้ทำการตรวจสอบเกณฑ์ตามเงื่อนไข พบว่า การตรวจสอบปัญหา Multicollinearity โดยใช้สถิติตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ได้ค่า Tolerance อยู่ระหว่าง 0.41 – 0.50 และค่า Variance Inflation Factor (VIF) อยู่ระหว่าง 1.98 – 2.41 แสดงว่าไม่มีปัญหา Multicollinearity ในการตรวจสอบความเป็นอิสระของความคลาดเคลื่อน โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระมีค่าระหว่าง 0.43 – 0.72 แสดงถึงตัวแปรอิสระทุกตัวไม่มีปัญหา Multicollinearity และค่า Durbin-Watson มีค่า 1.670 แสดงว่าค่าความคลาดเคลื่อนระหว่างตัวแปรมีความอิสระต่อกัน เมื่อทดสอบเงื่อนไขข้างต้น สรุปได้ว่า ชุดข้อมูลเป็นไปตามเงื่อนไขที่กำหนด จึงวิเคราะห์ปัจจัยลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การพนักงาน

ตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การพนักงาน
ทัศนศึกษา การไฟฟ้าฟาร์มภูมิภาค อำเภออู่ทอง

ปัจจัยลักษณะงาน	ความผูกพันต่อองค์การพนักงาน				
	B	SE	β	t	p
ค่าคงที่ (a)	0.810	0.388		2.087	0.041
ด้านผลสะท้อนของงาน	0.437	0.102	0.450	4.283	0.000
ด้านความสำคัญของงาน	0.382	0.101	0.395	3.767	0.000
Adjust R Square = 0.575 R = 0.767 R Square = 0.0.91 Durbin-Watson = 1.670					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 2 ผู้วิจัยนำตัวแปรอิสระ หรือตัวแปรทำนายเข้าทั้งหมดเพื่อดูว่าตัวแปรเหล่านี้มีตัวแปรที่สามารถร่วมทำนายตัวแปรตามได้ โดยใช้สถิติถดถอยเชิงพหุคูณแบบ Enter (Enter Multiple Regression Analysis) ซึ่งผลจากการวิเคราะห์พบว่า มีตัวแปรทำนาย 2 ตัวแปร คือ ด้านผลสะท้อนของงาน ด้านความสำคัญของงาน โดยตัวแปรอิสระทั้งหมด 2 ตัวแปรดังกล่าวสามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์การพนักงาน ทัศนศึกษา การไฟฟ้าฟาร์มภูมิภาค อำเภออู่ทอง ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และตัวแปรอิสระ 2 ตัวแปร มีอำนาจทำนายการพยากรณ์ประมาณร้อยละ 57.5 (Adjust R Square = 0.575)

ในการวิเคราะห์ปัจจัยปัจจัยลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การพนักงานในภาพรวม โดยการตรวจสอบปัญหา Multicollinearity ได้ค่า Tolerance คือ 0.473 และค่า VIF คือ 2.113 แสดงว่าไม่เกิดสหสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปรอิสระ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระมีค่าระหว่าง 0.726** - 0.692** ซึ่งไม่เกิน 0.80 แสดงถึงตัวแปรอิสระทุกตัวไม่มีปัญหา Multicollinearity และค่าความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระของ Durbin-Watson มีค่า 1.492 แสดงว่าค่าความคลาดเคลื่อนระหว่างตัวแปรมีความอิสระต่อกัน เมื่อทดสอบเงื่อนไขข้างต้น สรุปได้ว่า ชุดข้อมูลเป็นไปตามเงื่อนไขที่กำหนด

ตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงปัจจัยลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การพนักงาน

ปัจจัยเชิงปัจจัย	ความผูกพันต่อองค์การพนักงาน			t	p
	B	SE	β		
ค่าคงที่ (a)	1.379	0.408		3.377	0.001
ปัจจัยเชิงปัจจัย	0.422	0.110	0.486	3.851	0.000
ปัจจัยลักษณะงาน	0.289	0.128	0.248	2.245	0.028

Adjust R Square = 0.502 R = 0.719 R Square = 0.517 Durbin-Watson = 1.492

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 3 ผู้วิจัยนำตัวแปรอิสระ หรือตัวแปรทำนายเข้าทั้งหมดเพื่อดูว่าตัวแปรเหล่านี้มีตัวแปรที่สามารถร่วมทำนายตัวแปรตามได้ โดยใช้สถิติถดถอยเชิงพหุคูณแบบ Enter (Enter Multiple Regression Analysis) ซึ่งผลจากการวิเคราะห์พบว่า มีตัวแปรทำนาย 2 ตัวแปร คือ ปัจจัยเชิงปัจจัยและปัจจัยลักษณะงาน ซึ่งเป็นตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัว ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การพนักงาน กรณีศึกษา การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอรอทอง โดยตัวแปรอิสระทั้งหมด 2 ตัวแปรดังกล่าวสามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์การพนักงาน กรณีศึกษา การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอรอทอง ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และตัวแปรอิสระ 2 ตัวแปร มีอำนาจทำนายการพยากรณ์ประมาณร้อยละ 50.2(Adjust R Square = 0.502)

8. สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยเชิงปัจจัยอย่างน้อย 1 ตัวแปร ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอรอทอง ซึ่งยอมรับสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยเชิงปัจจัย ได้แก่ ด้านความต้องการทางร่างกาย ด้านความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง และด้านความต้องการความปลอดภัยชีวิตและทรัพย์สิน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอรอทอง ทั้งนี้มีสาเหตุมาจาก พนักงานมีความเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบที่ปฏิบัติพนักงานอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับข้าราชการในสังกัดอื่นเงินรายได้แต่ละเดือนที่ได้รับเพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบันสวัสดิการและค่าตอบแทนพิเศษต่างๆ ที่พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคได้รับ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอรอทอง มีโอกาสในการเติบโตในหน้าที่การงานที่ตนได้ดำรงอยู่และการได้รับความเป็นธรรมจากหัวหน้างาน หน่วยงานมีการจัดอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของพนักงาน เพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น มีการจัดการจัดสถานที่ทำงานที่เหมาะสมรู้จักจัดวางของใช้อย่างเป็นระเบียบช่วยให้การทำงานสะดวกรวดเร็วและปลอดภัย การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอรอทองเป็นสถานที่ให้ความปลอดภัยในการทำงานงานที่ทำอยู่ให้ความมั่นคงกับอนาคตได้รับความเสมอภาคความเท่าเทียมในการทำงานทั้งในเรื่องกฎระเบียบและความมั่นคงในการทำงานมีความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงานขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถและความรับผิดชอบ หน่วยงานส่งเสริมให้ทุกคนมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน เช่น การศึกษาต่อ การอบรม และหัวหน้างานยังคอยให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานอีกด้วย ด้วยเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้นนั้น จึงทำให้พนักงานเกิดความผูกพันกับ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอรอทอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาณิชชา บัวเป็ง (2555) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไตกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) และ โสมย์สิริ มูลทองทิพย์ (2556) ซึ่งทำการศึกษาวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอรอท่ามะกา

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยลักษณะงานอย่างน้อย 1 ตัวแปร ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอรอทอง ยอมรับสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยลักษณะงาน ได้แก่ ด้านผลสะท้อนของงาน ด้านความสำคัญของงาน ที่

ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภออุ้มทอน ทั้งนี้เพราะผลสะท้อนของงาน พนักงานได้รับรู้ถึงคุณภาพของงานที่ตนได้ทำ ต้องรับฟังข้อเสนอแนะในการทำงานจากผู้อื่น พนักงานต้องมีการพัฒนางานของตนเองให้ได้ ผลงานที่ดีขึ้นอยู่กับความผูกพันของพนักงานให้ความสำคัญกับองค์กร ทำงานที่ตนเองได้รับผิดชอบในหน่วยงานให้ความสำคัญกับงานที่พนักงานได้ปฏิบัติมีส่วนร่วมช่วยในการส่งเสริมก้าวหน้าใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่งานที่ได้รับผิดชอบนั้นผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจ และความสำคัญเป็นงานที่นำไปสู่การพัฒนา ซึ่งจะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภออุ้มทอน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิรินทร์ชา สมานสินธุ์ (2554) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความผูกพันของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัท เบสท์เพอฟอร์แมนซ์เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด และอนงค์ศิริ โรจนโสดม(2561) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี[8] และงานวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ของสมจิตร์ จันทร์เพ็ญ (2557)

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเพื่อให้ได้ข้อมูลวิจัยเชิงปริมาณ ดังนั้น ในการวิจัยครั้งต่อไปอาจใช้การสัมภาษณ์ร่วมด้วยเพื่อให้ได้ข้อมูลวิจัยเชิงคุณภาพ ที่ถูกต้องและตรงกับความเป็นจริงมากขึ้น
2. ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่คาดว่าจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เช่น คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นต้น เนื่องจากปัจจัยดังกล่าว อาจส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และเพื่อเกิดประโยชน์ในการพัฒนาองค์กรต่อไป

เอกสารอ้างอิง (References)

- ชนิษฐา ผื่อนทอง และ เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ (2561) “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรส่วนกลางกรมทรัพยากรน้ำ” หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการองค์การบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา
- ปาริชาติ บัวเป็ง (2554) “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไดกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด)” ศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, วิชาเอกระหว่างประเทศ, คณะบริหารธุรกิจ ,มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- ณัช อุษาคณาภิรักษ์. (2554ก). เส้นทางสร้างความผูกพันของพนักงาน.ค้นเมื่อ 21กุมภาพันธ์ 2558, จาก http://www.hrcenter.co.th/column_detail.php?column_id+9948page=1
- จิตนา บุญรื่น (2553). “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับบังคับบัญชา กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง”. งานนิพนธ์ หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต,สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, มหาวิทยาลัยบูรพา
- พิรินทร์ชา สมานสินธุ์. (2554). การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความผูกพันของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท เบสท์ เพอฟอร์แมนซ์ เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- อนงค์ศิริ โรจนโสดม. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์ หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปัญญาพร ฐิติพงศ์ (2558) “แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้าง กรณีศึกษา : บริษัท อินเตอร์ เอ็กเพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด” วิทยานิพนธ์,หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร
- นรากร งามขสาร (2556) “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา” ศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,คณะบริหารธุรกิจ,มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

- ปกภณ จันทศาสตร์ (2557) “ปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะงาน และแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการ ในเขตลาดพร้าว-จตุจักร” ศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
- สมจิตร จันทร์เพ็ญ (2557) “ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน)” ศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารพัฒนาสังคม), คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- โสมย์สิริ มูลทองทิพย์ (2556). “ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอท่ามะกา” วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการ ภาครัฐและเอกชน, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปกร
- แสงเดือน รักษาใจ (2554) “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัท กรุงเทพประกันภัย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพประหยัด หงษ์ทองคำ. (2544). อำนาจหน้าที่ของรัฐสภาตามบทบัญญัติรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2540 รัฐสภาสาร, 49 (4), 1-16.