

# ความจงรักภักดีของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)

## Employee loyalty at Provincial Electricity Authority (Head Office)

กมลชนก ละเลิง

นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

Young Executives MBA One-Day Program มหาวิทยาลัยรามคำแหง

e-mail : 6024091336@rumail.ru.ac.th

### บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร เพื่อศึกษาปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์ ต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร และเพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมภายใน ที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) เพื่อนำผลการศึกษาเสนอผู้บริหารที่สามารถนำไปใช้ในการบริหารจัดการองค์กรและบุคลากรเพื่อบำรุงรักษาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรที่ทำงานอยู่ในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและทดสอบสมมติฐาน โดยใช้การวิเคราะห์ การทดสอบค่าเฉลี่ย (T-test แบบ Independent), การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

### ผลการวิจัยพบว่า

- ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ระดับงานในองค์กร และระดับรายได้ในองค์กร มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านความหลากหลายในการทำงาน ด้านความท้าทายในการทำงาน ด้านความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
- ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในที่แตกต่างกัน ที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ด้านความมั่นคงปลอดภัย และด้านการติดต่อสื่อสาร โดยมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร ในระดับสูง และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

## Abstract

The objectives of this research aim to study personal factors that affect loyalty to the organization. To study the characteristics of work performed which relate to loyalty to the organization. And to study the internal environment that affect the loyalty of the personnel to the Provincial Electricity Authority (headquarters). In order to present the result of this research to the administrator, the person who can be used this to manage their organization and to maintain the personnel efficiently. The sample used in this study is the personnel who working in the Provincial Electricity Authority (Head office) in total 400 people were selected.

The instrument used in the research was a 5 level rating scale questionnaire. The data were analyzed by using frequency, percentage, mean, standard deviation, t-Test, one way ANOVA and multiple regression analysis with the statistical significant at 0.05.

The research found that

1. Personal factors such as gender, age, status, education level, working duration, job level and monthly income were affecting factors to the personnel loyalty to the organization of the Provincial Electricity Authority (Head office); have a freedom to work, varieties of work, challenges to work and there is an expectation to get promotion your career with statistical significance at the level of 0.05.

2. Different internal environmental factors affecting the personnel's loyalty to organization of Provincial Electricity Authority (Headquarters) in security and communication which related in the same direction of royalty affecting to the organization with high level and has a statistical significance of 0.05.

## บทนำ

เนื่องด้วยปัจจุบันประเทศไทยกำลังยกระดับพอมุ่งสู่ยุคไทยแลนด์ 4.0 ซึ่งมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมในการบริการ ดังนั้นการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (กฟภ.) ในฐานะที่เป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจที่ให้บริการด้านการจำหน่ายไฟฟ้าให้กับประชาชนมากกว่า 59 ปี จึงต้องปรับปรุงการดำเนินงานขององค์กรเพื่อรองรับทิศทางในอนาคตที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเริ่มจากการปรับวิสัยทัศน์ใหม่ เป็น “ กฟภ. เป็นองค์กรชั้นนำที่ทันสมัยในระดับภูมิภาค มุ่งมั่นให้บริการพลังงานไฟฟ้า และธุรกิจเกี่ยวเนื่องอย่างมีประสิทธิภาพ เชื่อถือได้เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจ และสังคมอย่างยั่งยืน ” และปรับค่านิยมเป็น “ ทันโลก บริการดี มีคุณธรรม ”

โดยผู้บริหารเป็นกำลังสำคัญในการสื่อสารและผลักดันการดำเนินงานของ กฟผ. ผ่านแผนยุทธศาสตร์การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค พ.ศ. 2557 – 2566 (ทบทวนครั้งที่ 3 พ.ศ. 2560) ควบคู่กับการเสริมสร้างการตระหนักรู้ผ่านกิจกรรมประชาสัมพันธ์ต่างๆให้กับบุคลากรทั่วประเทศ เพื่อให้การบริหารงานขององค์กรเกิดผลลัพธ์ที่ดี สามารถขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรให้เติบโตอย่างยั่งยืน ปัจจุบันไฟฟ้าถือเป็นสาธารณูปโภคที่จำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับมนุษย์เพื่อใช้ในการดำรงชีวิตของประชาชนทั่วไปและยังเป็นสิ่งที่จำเป็นในการประกอบธุรกิจด้านต่างๆ ซึ่งล้วนแล้วแต่ต้องใช้พลังงานไฟฟ้าทั้งสิ้น นอกจากนั้นแล้วยังเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคม ปัจจุบันการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค กำลังปรับโครงสร้างการบริหารภายในเพื่อรองรับการแข่งขันที่เพิ่มสูงมากขึ้น ตามนโยบายของรัฐบาลและความต้องการด้านพลังงานเป็นสิ่งจำเป็นมากขึ้น นำมาสู่การเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรและบุคลากรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในด้านสิทธิประโยชน์ขวัญกำลังใจ ความมั่นคงในชีวิต อาจทำให้ต้องสูญเสียบุคคลที่มีความรู้ความสามารถต่อองค์กร และต้องใช้ทั้งเวลาและงบประมาณในการที่จะหาบุคคลใหม่มาทดแทน ส่งผลต่อการดำเนินงานขององค์กรเป็นอย่างมาก เพราะฉะนั้นทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดประการหนึ่ง ต่อการบรรลุความสัมฤทธิ์ผลในการบริหารองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการวางแผน (Planning) การจัดการองค์กร (Organization) ผู้นำการอำนวยการ (Leading) และ การควบคุม (Control) ล้วนต้องอาศัยบุคลากรเป็นผู้กำหนด เป้าหมาย วางแผน และดำเนินการในการใช้ทรัพยากรต่างๆขององค์กรให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด และบรรลุตามเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ ซึ่งภายใต้ความสำเร็จและความมีประสิทธิภาพขององค์กรนั้น เกิดจากคุณภาพของบุคลากร เป็นสำคัญบุคลากรในองค์กรจึงเปรียบเสมือนเป็น “ ต้นทุน ” ที่มีค่ามหาศาล อีกทั้งยังเป็นต้นทุนที่องค์กรต้องรักษาและลงทุนเพิ่มเติมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาให้บุคลากรมีคุณค่าอย่างเหมาะสมแก่องค์กรในระยะยาว การที่แต่ละองค์กรต้องสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถไปด้วยเหตุผลใดก็ตามย่อมเท่ากับองค์กรต้องเสียต้นทุนที่มีค่าไป โดยได้รับผลตอบแทนที่ไม่คุ้มค่ากับการลงทุน ในขณะที่เดียวกันกลับต้องลงทุนอีกหลายด้าน เพื่อที่จะสรรหาคัดเลือกฝึกอบรม และพัฒนาบุคลากรเข้ามาทดแทน ทำให้องค์กรสูญเสียเวลา และผลประโยชน์มากพอสมควร การสร้างบุคลากรให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร จึงเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นในยุคที่มีการแข่งขันกัน การที่บุคลากรภายในมีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานแล้วนั้น ย่อมส่งผลให้งานที่ได้รับมอบหมายมีประสิทธิภาพสูงมากยิ่งขึ้นตามไปด้วย การบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันจึงมีการให้ความสำคัญทางด้านพฤติกรรมศาสตร์มากขึ้น การให้ความสนใจ และสร้างเจตคติส่วนบุคคลที่ดีต่อการทำงาน ก่อให้เกิดแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ มีความกระตือรือร้น และมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน เพื่อให้้องค์กรสามารถดำเนินการไปได้ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย

ดังนั้นการศึกษาปัจจัยที่มี ความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) เพื่อนำข้อมูลดังกล่าวไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงการบริหารองค์กร และบุคลากร ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ให้มีประสิทธิภาพ มีความเจริญก้าวหน้า ต่อไป

## วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)
2. เพื่อศึกษาปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์ ต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)
3. เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมภายใน ที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)

## คำนิยามศัพท์

ความจงรักภักดีต่อองค์กร เป็นสิ่งที่แสดงออกซึ่งสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลกับองค์กร ถ้าคนยังมีความจงรักภักดีต่อองค์กรสูงมากขึ้นเท่าไร แนวโน้มที่จะลาออกหรือทิ้งองค์กรไปก็จะน้อยลงเท่านั้น

ลักษณะของงาน หมายถึง การรับรู้คุณลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ 5 มิติ คือความหลากหลายด้านทักษะ ความต่อเนื่องของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในงาน และผลตอบรับจากงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัวที่เอื้ออำนวยให้คนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนหนึ่งที่สำคัญ คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน สถานที่ทำงาน แสง เสียง อุณหภูมิ และสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การบังคับบัญชา ค่าตอบแทนสวัสดิการ และสภาพแวดล้อมอื่น ๆ (เยาว์ลักษณะ กุลพานิช, 2533, หน้า 16)

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษารั้งนี้ คือ แนวทางสำหรับผู้บริหารที่สามารถนำไปใช้ในการบริหารจัดการองค์กรและบุคลากรเพื่อบำรุงรักษาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ

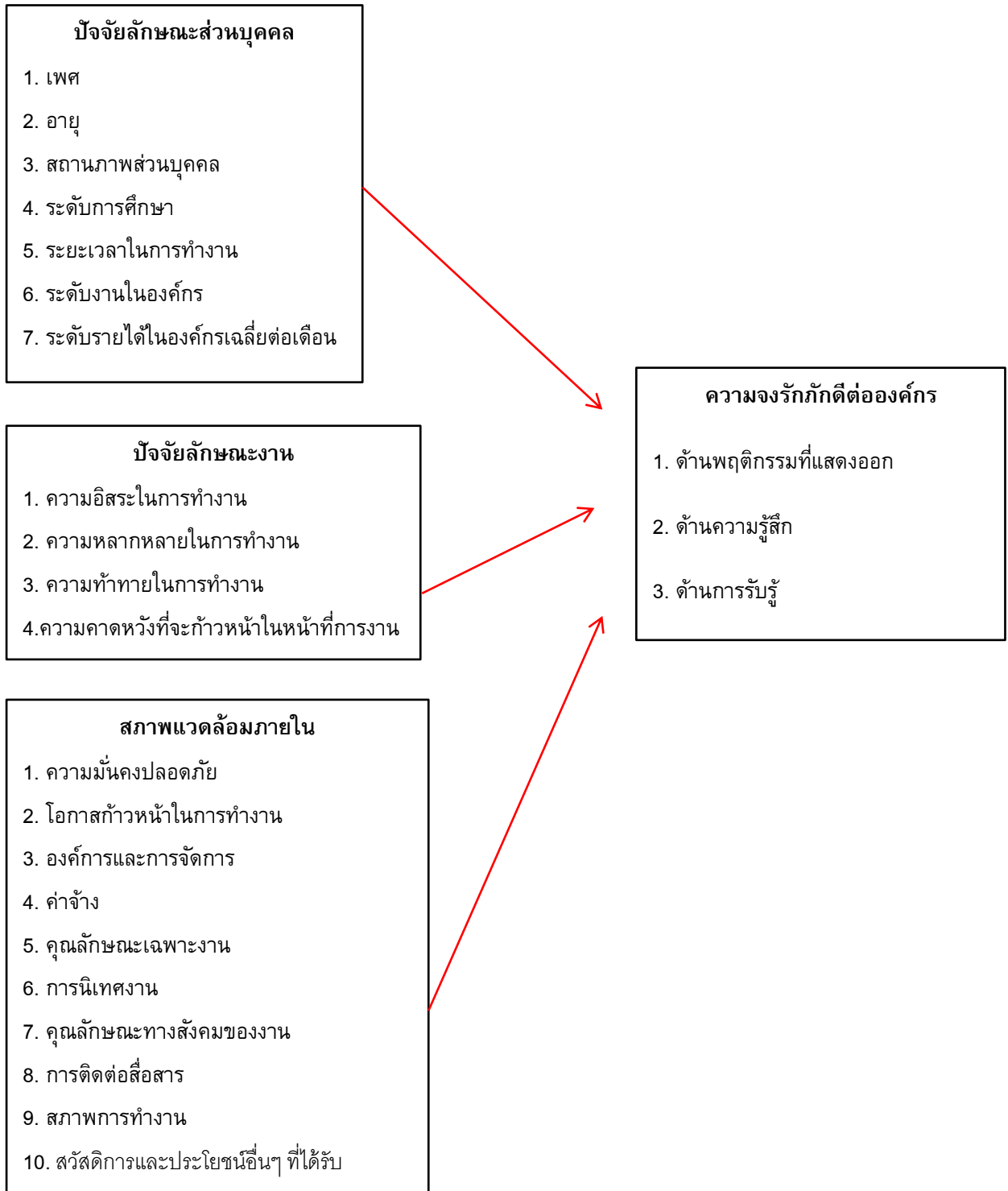
## ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ มุ่งศึกษาค้นคว้าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 3,700 คน โดยใช้สูตรการคำนวณของ Taro Yamane (อ้างใน บุญชม ศรีสะอาด, 2553) ที่ระดับค่าความคลาดเคลื่อน 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 361 คน การศึกษารั้งนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ซึ่งจะทำการเก็บข้อมูลโดยแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

1. ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง
2. ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ
3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน
4. ปัจจัยที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร

## กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรอิสระจำนวน 3 กลุ่มคือลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และตัวแปรตาม 1 กลุ่ม คือความจงรักภักดีต่อองค์กร ของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)



## เครื่องมือการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ผู้วิจัยใช้ในการรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม เพื่อใช้ประเมินความเรื่องความจงรักภักดีของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างข้อความในแบบสอบถามให้ตรงตามวัตถุประสงค์ กรอบแนวคิดการวิจัยที่กำหนดขึ้นและเพื่อให้เหมาะสมกับงานวิจัย ซึ่งแบบสอบถามมีรายละเอียด ดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยทางประชากรศาสตร์ ของบุคลากรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ซึ่งเป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพส่วนบุคคล ระยะเวลาในการทำงาน ระดับงานในองค์กร ระดับรายได้ในองค์กรเฉลี่ยต่อเดือน

- 1.1 เพศ ระดับการวัดตัวแปรแบบนามบัญญัติ (Nominal Scale)
- 1.2 อายุ ระดับการวัดตัวแปรแบบเรียงลำดับ (Ordinal Scale)
- 1.3 สถานภาพ ระดับการวัดตัวแปรแบบนามบัญญัติ (Nominal Scale)
- 1.4 ระดับการศึกษา ระดับการวัดตัวแปรแบบนามบัญญัติ (Ordinal Scale)
- 1.5 ระยะเวลาในการทำงาน ระดับการวัดตัวแปรแบบเรียงลำดับ (Ordinal Scale)
- 1.6 ระดับงานในองค์กร ระดับการวัดตัวแปรแบบเรียงลำดับ (Ordinal Scale)
- 1.7 รายได้ต่อเดือน ระดับการวัดตัวแปรแบบนามบัญญัติ (Ordinal Scale)

ส่วนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยลักษณะงาน ประกอบด้วย ความเป็นอิสระในการทำงาน ความหลากหลายในการทำงาน ความท้าทายในการทำงาน ความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยมีระดับการวัดแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale)

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายใน ในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน องค์กรและการจัดการ ค่าจ้าง คุณลักษณะเฉพาะของงาน การนิเทศงาน คุณลักษณะทางสังคมของงาน การติดต่อสื่อสาร สภาพการทำงาน สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่นๆ โดยมีระดับการวัดแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale)

ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากร ประกอบด้วย ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก ด้านการรับรู้ โดยมีระดับการวัดแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale)

ส่วนที่ 2,3 และ4 ใช้การวัดแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ที่เหมือนกัน

## ผลการวิจัย

ผลการศึกษาลักษณะส่วนบุคคลกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน สรุปผลได้ดังนี้

แสดงการวิเคราะห์จำนวนและร้อยละ ของการศึกษาข้อมูลทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ระดับงานในองค์กร และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ดังนี้

ตาราง 1

แสดงจำนวนและร้อยละด้านลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ	
เพศ	ชาย	207	51.75
	หญิง	193	48.25
	รวม	400	100
อายุ	ต่ำกว่า 30 ปี	116	29.00
	31 ปี แต่ไม่ถึง 40 ปี	111	27.75
	41 ปี แต่ไม่ถึง 50 ปี	86	21.50
	51 ปี แต่ไม่ถึง 60 ปี	87	21.75
	รวม	400	100
สถานภาพ	โสด	235	58.75
	สมรส	157	39.25
	หย่าร้าง/หม้าย	8	2.00
	รวม	400	100
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ ปวช.	4	1.00
	ปวส. /อนุปริญญา	34	8.50
	ปริญญาตรี	277	69.25
	ปริญญาโท	85	21.25
	รวม	400	100
ระยะเวลาในการทำงาน	น้อยกว่า 2 ปี	47	11.75
	2 – 10 ปี	158	39.50
	มากกว่า 10 – 20 ปี	57	14.25
	20 ปี ขึ้นไป	138	34.50
	รวม	400	100
ระดับงานในองค์กร	ต่ำกว่า ระดับ 3	17	4.25
	ระดับ 3 – 5	135	33.75
	ระดับ 6 – 7	122	30.50
	ระดับ 8 – 9	102	25.50
	ระดับ 10 – 11	24	6.00
	รวม	400	100
ระดับรายได้ในองค์กร	ไม่เกิน 10,000 บาท	2	0.50
	10,001 – 30,000 บาท	190	47.50
	30,001 – 50,000 บาท	91	22.75
	50,001 บาท ขึ้นไป	117	29.25
	รวม	400	100

**ตาราง 2**

แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของบุคลากร การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	$\bar{X}$	SD.	ระดับความสำคัญ	ลำดับที่
ด้านความมีอิสระในการทำงาน	3.63	0.745	มาก	3
ด้านความหลากหลายในการทำงาน	3.62	0.921	มาก	4
ด้านความท้าทายในการทำงาน	3.66	0.980	มาก	2
ด้านความคาดหวังที่ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.76	0.911	มาก	1
รวม	3.67	0.889	มาก	

ตาราง 2 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) มีระดับความสำคัญโดยรวมอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 3.67 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.889 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) มีปัจจัยด้านลักษณะงานเรื่องมีความหวังที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงสุด มีค่าเฉลี่ย = 3.76 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.889 รองลงมาคือเรื่องความรู้สึกว่างานมีความท้าทาย มีค่าเฉลี่ย = 3.66 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.980 ลำดับที่ 3 คือเรื่องความรู้สึกว่ามีอิสระในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย = 3.63 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.745 และสุดท้าย คือเรื่องความรู้สึกว่างานมีความหลากหลาย มีค่าเฉลี่ย = 3.62 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.921

**ตาราง 3**

แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพแวดล้อมภายในการทำงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในการทำงาน	$\bar{X}$	SD.	ระดับความสำคัญ	ลำดับที่
ด้านความมั่นคงปลอดภัย	4.43	0.718	มากที่สุด	1
ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	3.74	0.874	มาก	5
ด้านองค์การและการจัดการ	3.74	0.801	มาก	5
ด้านค่าจ้าง	3.57	0.836	มาก	8
ด้านคุณลักษณะเฉพาะงาน	3.73	0.844	มาก	6
ด้านการนิเทศงาน	3.81	0.749	มาก	4
ด้านคุณลักษณะทางสังคมของงาน	4.00	0.762	มาก	2
ด้านการติดต่อสื่อสาร	3.73	0.830	มาก	6
ด้านสภาพการทำงาน	3.61	0.980	มาก	7
ด้านสวัสดิการและประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ	3.82	0.832	มาก	3
รวม	3.82	0.823	มาก	

จากตารางที่ 3 พบว่าผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมภายในการทำงาน ภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ( $\bar{X}$ =3.82, S.D.=0.823) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมาก



ไปหาน้อยได้ผลคือ ลำดับที่ 1 ด้านความมั่นคงปลอดภัย ( $\bar{X}=4.43$ , S.D.=0.718) ลำดับที่ 2 ด้านคุณลักษณะทางสังคมของงาน ( $\bar{X}=4.00$ , S.D.=0.762) ลำดับที่ 3 ด้านสวัสดิการและประโยชน์อื่นๆ ที่จะได้รับ ( $\bar{X}=3.82$ , S.D.=0.832) ลำดับที่ 4 ด้านการนิเทศงาน ( $\bar{X}=3.81$ , S.D.=0.749) ลำดับที่ 5 ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ( $\bar{X}=3.74$ , S.D.=0.874) และด้านองค์การและการจัดการ ( $\bar{X}=3.74$ , S.D.=0.801) ลำดับที่ 6 ด้านคุณลักษณะเฉพาะงาน ( $\bar{X}=3.73$ , S.D.=0.844) และด้านการติดต่อสื่อสาร ( $\bar{X}=3.73$ , S.D.=0.830) ลำดับที่ 7 ด้านสภาพการทำงาน ( $\bar{X}=3.61$ , S.D.=0.980) และลำดับที่ 8 ด้านค่าจ้าง ( $\bar{X}=3.57$ , S.D.=0.836)

#### ตาราง 4

แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากร ที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)

ความจงรักภักดีต่อองค์กร	$\bar{X}$	SD.	ระดับความสำคัญ	ลำดับที่
ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก	4.12	0.784	มากที่สุด	3
ด้านความรู้สึกรู้สึก	4.25	0.736	มากที่สุด	2
ด้านการรับรู้	4.32	0.764	มากที่สุด	1
รวม	4.23	0.761	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4 พบว่าผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ( $\bar{X}=4.23$ , S.D.=0.761) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยได้ผลคือ ลำดับที่ 1 ด้านการรับรู้ ( $\bar{X}=4.32$ , S.D.=0.764) ลำดับที่ 2 ด้านความรู้สึกรู้สึก ( $\bar{X}=4.25$ , S.D.=0.736) และลำดับที่ 3 ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ( $\bar{X}=4.12$ , S.D.=0.784)

#### สรุปผลข้อมูลปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ที่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ จำนวน 400 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย และเพศหญิง โดยเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 51.75 ส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.00 มีสถานภาพ โสด คิดเป็นร้อยละ 58.75 มีระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรี ร้อยละ 69.25 มีระยะเวลาในการทำงาน 2 -10 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.50 มีระดับงานในองค์กร ระดับ 3 - 5 คิดเป็นร้อยละ 33.75 และมีระดับรายได้ในองค์กร 10,000 – 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 47.50

## สรุปผลข้อมูลปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่าโดยรวมระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับ 3.67 บุคลากรมีความเห็นว่าลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความท้าทายในการทำงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน และด้านความหลากหลายในการทำงาน อยู่ในระดับสูง

## สรุปผลข้อมูลปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า โดยรวมระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อสภาพแวดล้อมภายในการทำงาน อยู่ในระดับสูง โดยเกี่ยวข้องกับด้านความมั่นคงปลอดภัย อยู่ในระดับที่สูงที่สุด ด้านคุณลักษณะทางสังคมของงาน ด้านสวัสดิการและประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ ด้านการนิเทศงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ด้านองค์การและการจัดการ ด้านคุณลักษณะเฉพาะงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านค่าจ้าง อยู่ในระดับสูง

## สรุปผลความจงรักภักดีต่อองค์กร

ผลการวิเคราะห์ความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) พบว่าโดยรวมมีระดับความคิดเห็นต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับ สูงสุด โดยที่ ตั้งใจที่จะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ มีความรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าเป็นพนักงานขององค์กร และมีความเชื่อมั่นในองค์กร อยู่ในระดับสูงสุด

## การอภิปรายผลการศึกษา

จากการศึกษา เรื่องความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ผู้ศึกษาได้ทำการอภิปรายผลการศึกษาโดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

การวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) พบว่า ระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรอยู่ในระดับสูง และปัจจัยที่บุคลากรรู้สึกว่าจะทำให้เกิดความจงรักภักดีกับองค์กรคือ บุคลากรมีความรู้สึกถึงความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความท้าทายในการทำงาน ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายในการทำงาน ส่วนในด้านของปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน แบ่งได้ 10 ด้าน โดยด้านที่มีระดับความสำคัญสูงสุด 3 อันดับแรก ที่ส่งผลต่อความจงรักภักดี ได้แก่ 1. ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในส่วนของความมั่นคงในอาชีพการงาน 2. ด้านคุณลักษณะทางสังคมของงาน ในส่วน ของการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข 3.ด้านสวัสดิการและประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ ในส่วนของสวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรในองค์กร บุคลากรคิดว่าองค์กรให้ในสิ่งที่ต้องการได้มากกว่าองค์กรอื่น และองค์กรสามารถตอบสนองในสิ่งที่ต้องการได้อย่างเพียงพอ

เปรียบเทียบระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) เพศชายกับเพศหญิงไม่มีความแตกต่างกัน ทั้งด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึกรู้สึก และด้านการรับรู้ กลุ่มอายุที่แตกต่างกันมีระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน ในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึกรู้สึก และด้านการรับรู้ กลุ่มอายุ 41 ปี แต่ไม่ถึง 50 ปี และ อายุ 51 ปี แต่ไม่ถึง 60 ปี มีความจงรักภักดีต่อองค์กรมากกว่ากลุ่มอายุต่ำกว่า 30 ปีและอายุ 31 ปี แต่ไม่ถึง 40 ปี สถานภาพที่แตกต่างกันมีระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน ในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึกรู้สึก และด้านการรับรู้ กลุ่มสถานภาพสมรสและสถานภาพหย่าร้าง/หม้ายมีความจงรักภักดีต่อองค์กรมากกว่ากลุ่มสถานภาพโสด ระดับการศึกษาต่างกันมีระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันมีระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน กลุ่มระยะเวลาในการทำงาน มากกว่า 10 – 20 ปี และ 20 ปี ขึ้นไป มีความจงรักภักดีต่อองค์กรมากกว่ากลุ่มระยะเวลาในการทำงาน น้อยกว่า 2 ปี และ 2 – 10 ปี ระดับงานในองค์กรที่แตกต่างกันมีระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน กลุ่มระดับ 8 – 9 มีความจงรักภักดีต่อองค์กรมากกว่ากลุ่ม ระดับ 3 – 5 และระดับ 6 – 7 และระดับรายได้ในองค์กรที่ แตกต่างกันจะมีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน กลุ่มระดับรายได้ 50,001 บาท ขึ้นไป มีความจงรักภักดีต่อ องค์กรมากกว่ากลุ่ม ระดับรายได้ 10,001 – 30,000 บาท และระดับ 30,001 – 50,000 บาท

### ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษา

จากการศึกษา เรื่องความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ผู้ศึกษาได้ ให้ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยดังต่อไปนี้

### ทางด้านการจัดการ

ผู้บริหารของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่ ควรให้ความสำคัญกับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยเฉพาะด้านความสำคัญของงาน เพราะมีความสัมพันธ์อย่างมากกับระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากร และเมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละประเด็นย่อยเช่น งานที่แต่ละคนได้รับมอบหมายมีความหลากหลายในการทำงาน จะ ทำให้เกิด ความท้าทายในการทำงาน ส่งผลให้บุคคลที่รับผิดชอบในงานมีความสำคัญต่อการบรรลุเป้าหมายของ กฟภ. แต่ละบุคคลจะรู้สึกเป็นส่วนสำคัญของหน่วยงานและพอใจกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย บุคลากรส่วนใหญ่มีระดับความ คิดเห็นที่ดีต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง แสดงว่าบุคลากรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่ตระหนักดีว่าตัวบุคคลมี ความสำคัญต่อองค์กร และ ควรสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมกับงานที่ทำและมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถ ของแต่ละคน และให้บุคลากรรับรู้งานที่มีความสำคัญต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร และให้การสนับสนุนด้าน ความสมดุลของงานและชีวิตส่วนตัว ความมีอิสระในการทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

### บรรณานุกรม

กรองกาญจน์ ทองสุข. (2554). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของบุคลากร ในวิทยาลัยการ อาชีวร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด*. การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ณิชาพัฒน์ ศิริวัฒน์ชยดล. (2553). *ความต้องการสวัสดิการแรงงานนอกเหนือจากที่กฎหมายแรงงานกำหนด กรณีศึกษา ลูกจ้างองค์การบริหารการปกครองส่วนตำบลบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา*. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ถวัลย์นันท์ บุตรขุนทอง. (2558). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย*. การค้นคว้าอิสระ หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ธัญธิภา แก้วแสง. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์)*. วิทยานิพนธ์ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร
- นิตยา บ้านโก. (2558). *ปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพาณิชยน์าวี กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม*. การค้นคว้าอิสระ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารจัดการสาธารณะ) สาขาวิชา การบริหารจัดการสาธารณะ สำหรับนักบริหาร คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- บุญลือ อึ้งบำรุงพันธ์. (2552). *ความจงรักภักดีของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)*. การค้นคว้าอิสระ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ปกภณ จันทศาสตร์. (2557). *ปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการ ในเขตลาดพร้าว-จตุจักร*. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
- สมจิตร จันท์เพ็ญ. (2557). *ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน)*. การค้นคว้าอิสระ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารพัฒนาสังคม) คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- อุทุมพร รุ่งเรือง. (2555). *ความพึงพอใจในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมแปรรูปโครงสร้างเหล็ก*. วิทยานิพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

## Reference

- Herzberg, T.J. (1959). Herzberg's Motivation Hygiene Theory Applies to Elementary Teachers in Selected Alabama. Dissertation Abstracts International.
- Yamane, T. (1967). *Statistics an introductory analysis*. Tokyo: Harper and Row.