

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษา “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่” ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์โดยใช้ตารางประกอบการบรรยายตามลำดับมีวัตถุประสงค์ คือ

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
2. เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ จำนวน 3,814 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ จำนวน 362 คน ซึ่งได้มาจากการคำนวณโดยใช้สูตรของยามานะ (Yamane) โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ คือ การใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่สร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาทำการปรับปรุงคำถามให้สอดคล้องกับกรณีของผู้วิจัย คำถามมีลักษณะปลายปิดและปลายเปิด โดยแบบสอบถามจะแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามด้านปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ, อายุ, สถานภาพ, ระดับการศึกษา, รายได้และระยะเวลาปฏิบัติงาน ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุนในการทำงานของพนักงาน ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ส่วนที่ 4 แบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการศึกษา

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ข้อมูลทุติยภูมิ ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาค้นคว้าจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ วารสาร บทความทางวิชาการ วิทยานิพนธ์ และข้อมูลอื่นๆทางอินเทอร์เน็ต
2. ข้อมูลปฐมภูมิ ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ซึ่งดำเนินการแจกแบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 362 ชุด และนำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้องทำการลกรหัส เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ และสรุปผลการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ประมวลผลและจัดทำตารางวิเคราะห์ค่าทางสถิติ เพื่อนำเสนอข้อมูลและสรุปผลการวิจัยครั้งนี้ โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ได้แก่ 1) ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาปฏิบัติงาน วิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) 2) ปัจจัยเชิงใจและปัจจัยด้านอื่นที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร วิเคราะห์โดยใช้ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) 3) ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร วิเคราะห์โดยใช้ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) 4) เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลวิเคราะห์โดยใช้ t - test และ f - test 5) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation)

ปัจจัยเชิงใจ ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความสำเร็จในการทำงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.85, S.D. = 0.92$) และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดในแต่ละด้านพบว่าประเด็นที่ผู้ตอบแบบสอบถามคิดว่า ได้เห็นความสำเร็จในการทำงานเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด ($\bar{X} = 4.00, S.D. = 0.86$) รองลงมา ความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.92, S.D. = 0.96$) การได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.83, S.D. = 0.96$) ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ($\bar{X} = 3.76, S.D. = 0.98$) และหน้าที่ความรับผิดชอบเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.73, S.D. = 1.09$)

ปัจจัยด้านอื่น ได้แก่ เงินเดือน ความมั่นคงในงาน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นโยบายในการบริหาร สภาพแวดล้อมในการทำงาน เงินค่าตอบแทน (โบนัส) ชีวิตส่วนตัว ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.48, S.D. = 0.69$)

และเมื่อพิจารณา ในรายละเอียดในแต่ละด้านพบว่าประเด็นที่ผู้ตอบแบบสอบถามคิดว่า ได้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด ($\bar{X} = 4.14, S.D. = 0.73$) รองลงมา ความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 4.10, S.D. = 0.80$) นโยบายในการบริหาร ($\bar{X} = 4.02, S.D. = 0.96$) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ($\bar{X} = 4.00, S.D. = 0.86$) ผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.92, S.D. = 0.94$) สภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.18, S.D. = 0.95$) เงินเดือน ($\bar{X} = 2.98, S.D. = 1.06$) ชีวิตส่วนตัว ($\bar{X} = 2.98, S.D. = 0.76$) และ เงินค่าตอบแทน (โบนัส) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด ($\bar{X} = 2.03, S.D. = 1.12$)

3. ผลการวิเคราะห์ความผูกพันที่มีต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ พบว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 มีความผูกพันในระดับสูง

4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุนกับความผูกพันที่มีต่อองค์กร พบว่า

4.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน ไม่มีความผูกพันที่มีต่อองค์กร ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

4.2 ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความสำเร็จในการทำงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยยะสำคัญ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

4.3 ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ เงินเดือน ความมั่นคงในงาน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นโยบายในการบริหาร สภาพแวดล้อมในการทำงาน เงินค่าตอบแทน (โบนัส) ชีวิตส่วนตัว มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยยะสำคัญ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.2 อภิปรายผลการศึกษา

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความสำเร็จในการทำงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยยะสำคัญ โดยเฉพาะความก้าวหน้าในตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด ทั้งนี้เพราะปัจจัยนี้ สามารถสร้างขวัญและกำลังใจเพิ่มมากขึ้น พนักงานเห็น โอกาสในการทำงานที่ก้าวหน้า สามารถฝากชีวิตไว้กับองค์กรได้ และมีอิทธิพลส่งผล ต่อความผูกพันต่อองค์กรใน

ระยะยาว สอดคล้องกับ วิไลลักษณ์ กุศล (2559) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร และ จิระพร จันทภาโส (2558) การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน วิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ทั้งนี้เนื่องจากจากปัจจัยเหล่านี้เป็นแรงจูงใจในการ ทำงาน สามารถสร้างขวัญและกำลังใจเพิ่มมากขึ้น

ปัจจัยสำคัญ ได้แก่ เงินเดือน ความมั่นคงในงาน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าใน อนาคต ผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นโยบายในการบริหาร สภาพแวดล้อม ในการทำงาน เงินค่าตอบแทน (โบนัส) ชีวิตส่วนตัว มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ด้านนโยบายในการบริหารที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุด เพราะนโยบายที่ชัดเจน ถ่ายทอดให้กับพนักงานได้ถูกต้อง ทันทเวลา จะทำให้พนักงานเข้าใจและสามารถนำนโยบายไป ปฏิบัติได้ถูกต้อง อันส่งผลให้เกิดความมั่นใจและความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อความ ผูกพันต่อองค์กรไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานของสมจิตร จันทร์เพ็ญ (2557) การศึกษาความผูกพัน ต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) และลลิตา จันทร์งาม (2559) การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารออมสิน สำนักงาน ใหญ่ ที่พบว่าการมอบนโยบายและค่านิยมองค์กรที่พนักงานทุกระดับเข้าถึงและปฏิบัติตามได้ใน ทุกระดับ ส่งผลทำให้พนักงานมีความภาคภูมิใจในงานของตนเองและปฏิบัติตามถึงวาระ เกษียณอายุงาน

5.3 ข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผลโดยส่วนใหญ่แสดงให้เห็นว่าพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง เนื่องจากองค์กรมีความมั่นคง พนักงานสามารถ พึ่งพาได้ในระยะยาวถึงเกษียณอายุงาน แต่ถ้าในอนาคตระดับความผูกพันกลับเปลี่ยนเป็นระดับปาน กลาง หรือถึงขั้นระดับต่ำลงก็จะส่งผลให้เกิดการ ลาออก หรือเกษียณก่อนอายุงานได้ เมื่อนั้นแล้ว องค์กรจะสูญเสียทรัพยากรบุคคลที่มีศักยภาพด้านเทคโนโลยี โดยเฉพาะคนรุ่นใหม่ อีกทั้งยัง ส่งผลถึงภาพลักษณ์ต่อองค์กรขนาดใหญ่ แต่พนักงานไม่มีความผูกพันเพิ่มมากขึ้น ดังนั้นควรเพิ่ม ระดับความผูกพันให้มากขึ้น โดยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. เงินเดือนและค่าตอบแทนหรือ โบนัส ที่ยังมีจำนวนไม่มากกับยุคเศรษฐกิจใน ปัจจุบัน ถ้าเปรียบเทียบกับงานเอกชนหรือองค์กรอิสระที่มีค่าตอบแทนที่สูง ซึ่งค่าตอบแทนมา จากการพิจารณายังไม่มีความเหมาะสมกับการทุ่มเทและการใช้ความสามารถในการปฏิบัติงาน

ของพนักงานที่สมควร จะได้รับเท่าที่ควร ซึ่งเป็นเรื่องที่ควรให้ความสำคัญมากๆ เพราะกระทบทั้งด้านความรู้สึก และความผูกพันในระยะยาวของพนักงาน

2. สภาพแวดล้อมในการทำงานในด้านของทางกายภาพที่ดีและความปลอดภัย เช่น ในช่วงสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด 19) ทำให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นในเรื่องของความปลอดภัยสุขภาพอนามัยไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งเป็นจำนวนมาก แต่ถ้าสถานการณ์ดังกล่าวกลับมา เป็นปกติ จึงควรมีการรณรงค์ทำกิจกรรม 5 ส. อย่างต่อเนื่องทุกไตรมาส เพื่อความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งจะทำให้พนักงานมีทัศนคติ และความผูกพันเรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงานในด้านที่ดีเพิ่มมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาทัศนคติและความคาดหวังของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่
2. การศึกษาเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากขึ้น