

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา การอภิปรายผล ข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะ

สรุปผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค : กรณีศึกษา พนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือ เป็นการเป็นการศึกษาเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือ ศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน และ ประสิทธิภาพในงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือ

ในการศึกษานี้ ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาจากพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือจำนวนทั้งสิ้น 359 คน โดยใช้แบบสอบถามแบบตอบด้วยตนเอง (Self-Administered Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล แล้วนำข้อมูลไปประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS 9.0 for Windows ผลการศึกษาสามารถสรุปได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

โดยรวมพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือมีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับคะแนนต่ำสุดของระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 และเมื่อพิจารณารายด้าน สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร พบว่าพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในด้านนี้อยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย = 4.02)
2. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พบว่าพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.57)
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร พบว่าพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.43)

การทดสอบสมมติฐานที่เกี่ยวข้องกับระดับความผูกพันต่อองค์กร

ผลการทดสอบสมมติฐานที่เกี่ยวข้องกับระดับความผูกพันต่อองค์กร สมมติฐานที่ 1 พนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 ภาคเหนือ (เชียงใหม่) มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง พบว่าโดยรวมพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 ขอมรับสมมติฐานที่ 1

ส่วนที่ 2 ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และ ประสิทธิภาพในงานที่ปฏิบัติ กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือ

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล

ประชากรที่ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่พนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือ จำนวน 359 คนเป็น เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 76.9 มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 47.6 มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 77.7 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 48.7 มีระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรระหว่าง 14 – 24 ปี คิดเป็นร้อยละ 49.3 มีระดับตำแหน่งระหว่างระดับ 4 – 7 คิดเป็นร้อยละ 70.5 มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 10,001 – 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 41.2

ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของผู้ตอบแบบสอบถาม

โดยรวมพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือ มีระดับความคิดเห็นในปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 และเมื่อพิจารณาทางด้าน สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1. ความมีเอกลักษณ์ของงาน พบว่า พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในด้านนี้อยู่ในระดับ ปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.57)
2. งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น พบว่า พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในด้านนี้อยู่ในระดับ ปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.50)
3. ความหลากหลายของงาน พบว่า พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในด้านนี้อยู่ในระดับ ปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.43)
4. ความมีอิสระในการทำงาน พบว่า พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในด้านนี้อยู่ในระดับ ปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.18)

5. ผลป้อนกลับของงาน พบว่า พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในด้านนี้อยู่ในระดับ ปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.11)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสพการณ์ในงานที่ปฏิบัติของผู้ตอบแบบสอบถาม

โดยรวมพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานการไฟฟ้าส่วน ภูมิภาค เขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือ มีระดับความคิดเห็นในปัจจัยด้านประสพการณ์ในงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04 และเมื่อพิจารณารายด้าน สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1. ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร พบว่า พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในด้านนี้อยู่ในระดับ ปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.21)
2. ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร พบว่า พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในด้านนี้อยู่ในระดับ ปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.09)
3. ความรู้สึกว่าคุณการเป็นที่พึงพาได้ พบว่า พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในด้านนี้อยู่ในระดับ ปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.05)
4. ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร พบว่า พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในด้านนี้อยู่ในระดับ ปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 2.82)

การทดสอบสมมติฐานที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และประสพการณ์ในงานที่ปฏิบัติ กับความผูกพันต่อองค์กร

ผลการทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระแต่ละตัว ซึ่งได้แก่ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และประสพการณ์ในงานที่ปฏิบัติ กับตัวแปรตาม ซึ่งได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร เพื่อต้องการทราบว่าตัวแปรอิสระใดบ้าง ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า

1. พนักงานเพศชายและเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กร โดยอยู่ในระดับเดียวกันคือระดับสูง ปฏิเสธสมมติฐานที่ 1 แสดงว่าเพศไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
2. พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน ยอมรับสมมติฐานที่ 2 แสดงว่าอายุมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยพนักงานที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย
3. พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างกัน ยอมรับสมมติฐานที่ 3 แสดงว่าสถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยพนักงานที่มีสถานภาพสมรสมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม มากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด

4. พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างกัน ยอมรับสมมติฐานที่ 4 แสดงว่าระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่า จะมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม มากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า

5. พบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างกัน ยอมรับสมมติฐานที่ 5 แสดงว่าระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยพนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรมานาน มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมมากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรน้อย

6. พนักงานที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างกัน ยอมรับสมมติฐานที่ 6 แสดงว่าระดับตำแหน่งมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยพนักงานที่มีระดับตำแหน่งสูงกว่าจะมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม มากกว่าพนักงานที่มีระดับตำแหน่งต่ำกว่า

7. พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างกัน ยอมรับสมมติฐานที่ 7 แสดงว่าอัตราเงินเดือนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนสูงกว่าจะมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมมากกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า

8. ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมกับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อกัน ($r = 0.48$) ยอมรับสมมติฐานที่ 8 ดังนั้นแสดงว่าลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

9. ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพในงานที่ปฏิบัติของพนักงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อกัน ($r = 0.39$) ยอมรับสมมติฐานที่ 9 ดังนั้นแสดงว่าประสิทธิภาพในงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

จากผลการทดสอบสมมติฐานทั้งสองส่วนสามารถสรุปเป็นตารางได้ดังนี้
ตารางที่ 26 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
	ยอมรับ	ปฏิเสธ
ส่วนที่ 1 สมมติฐานที่เกี่ยวข้องกับระดับความผูกพันต่อองค์กร		
1. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับสูง	/	
ส่วนที่ 2 สมมติฐานที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ กับความผูกพันต่อองค์กร		
1. เพศมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร		/
2. อายุมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร	/	
3. สถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร	/	
4. ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร	/	
5. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร	/	
6. ระดับตำแหน่งมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร	/	
7. อัตราเงินเดือนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร	/	
8. ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร	/	
8.1. ความมีอิสระในการทำงาน	/	
8.2. ความหลากหลายของงาน	/	
8.3. ความมีเอกลักษณ์ของงาน	/	
8.4. ผลป้อนกลับของงาน	/	
8.5. งานที่มีโอกาสปฏิบัติสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	/	
9. ประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร	/	
9.1. ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร	/	
9.2. ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้	/	
9.3. ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร	/	
9.4. ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	/	

จากตารางที่ 26 พบว่า ผลการศึกษาเป็นไปตามแบบจำลองของ R. M. Steers ที่กล่าวว่า ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

อภิปรายผลการศึกษา

จากการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค : กรณีศึกษา พนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือ ผลการทดสอบสมมติฐานที่เกี่ยวข้องกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และสมมติฐานที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน รวมทั้งสิ้น 10 สมมติฐาน พบว่าผลการทดสอบยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ 9 สมมติฐาน และปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ 1 สมมติฐาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1 สมมติฐานที่เกี่ยวข้องกับระดับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 1 พนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 ภาคเหนือ (เชียงใหม่) มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง

จากผลการศึกษา พบว่าโดยรวมพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับคะแนนต่ำสุดของระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 ยอมรับสมมติฐานที่ 1 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.02) อยู่ในระดับสูง รองลงมาคือด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (ค่าเฉลี่ย = 3.57) อยู่ในระดับปานกลาง และพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กรน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 3.43) อยู่ในระดับปานกลาง

ส่วนที่ 2 สมมติฐานที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ กับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 1 พนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 ภาคเหนือ (เชียงใหม่) ที่มีเพศต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือ ที่มีเพศแตกต่างกัน พบว่าพนักงานเพศชายและเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรโดยอยู่ในระดับเดียวกันคือระดับสูง ปฏิเสธสมมติฐานข้อที่ 1 แสดงว่าเพศไม่มีความ

สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สมชัย แก้วละเอียด (2531) ที่ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร กองสารวัตรนักเรียน กรมพลศึกษา เชาวลิต ดนายนนทชัย (2532) ที่ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน นภาเพ็ญ โหมาศวิน (2533) ที่ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อสมาชิกในองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี เบญจพร ทิพยกุล (2539) ที่ได้ทำการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีสภาอากาศไทย พบว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร จีราวรรณ หาดทรายทอง (2539) ที่ได้ทำการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานการประปานครหลวง พบว่า ความแตกต่างเกี่ยวกับเพศ ไม่ก่อให้เกิดความแตกต่างกันของความผูกพันต่อองค์กร ชวนชม กิจพันธ์ (2540) ที่ได้ทำการศึกษา ระดับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ สำนักงบประมาณ พบว่า ปัจจัยด้านเพศ ไม่มีผลทำให้ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน และ ศิริพงษ์ อินทวดี (2541) ที่ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทัศนคติต่อรางวัล และความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษา บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่า เพศ ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร แต่ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ Hrebiniak และ Alutto (อ้างใน จีราวรรณ หาดทรายทอง, 2539) ที่ได้ทำการศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนประถมและมัธยมจำนวน 2 แห่ง และพยาบาลใน โรงพยาบาล 3 แห่ง ทางตะวันตกของรัฐนิวยอร์ก และ ชีระ วีรธรรมสาธิต (2532) ที่ได้ทำการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนก/เทียบเท่า ของเครือซีเมนต์ไทย พบว่า เพศ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 2 พนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 ภาคเหนือ (เชียงใหม่) ที่มีอายุต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือ ที่มีอายุแตกต่างกัน พบว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน ยอมรับสมมติฐานที่ 2 แสดงว่าอายุมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยพนักงานที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พนักงานที่มีอายุ แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร อยู่ในระดับเดียวกัน ส่วนในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร พบว่ามีความแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่ง

การเป็นสมาชิกภาพขององค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Hrebiniak และ Alutto (อ้างใน จีรวรรณ หาดทรายทอง, 2539) ที่ได้ทำการศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนประถมและมัธยมจำนวน 2 แห่ง และพยาบาลในโรงพยาบาล 3 แห่ง ทางตะวันตกของรัฐนิวยอร์ก พบว่า อายุ เป็นตัวแปรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ธีระ วีรธรรมสาริต (2532) ที่ได้ทำการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนก/เทียบเท่า ของเครือซีเมนต์ไทย นภาพัญญ โหมาศวิน (2533) ที่ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อสมาชิกในองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี เบญจพร ทิพยกุล (2539) ที่ได้ทำการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีสภาอากาศไทย พบว่า อายุ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร กรกฎ พลพานิช (2540) ที่ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบังคับบัญชาวิชาชีพการตลาด บริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ด้านอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ เชิดชัย คงวัฒนะกุล, ร.ต.ต. (2530) ที่ได้ทำการศึกษา ปัจจัยพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของปลัดอำเภอ สมชัย แก้วละเอียด (2531) ที่ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร กองสารวัตรนักเรียน กรมพลศึกษา สิริพงษ์ อินทวดี (2541) ที่ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทัศนคติต่อรางวัล และความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษา บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่า อายุ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร จีรวรรณ หาดทรายทอง (2539) ที่ได้ทำการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานการประปานครหลวง พบว่า ความแตกต่างเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ ไม่ก่อให้เกิดความแตกต่างกันของความผูกพันต่อองค์กร ชวนชม กิจพันธ์ (2540) ที่ได้ทำการศึกษา ระดับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ สำนักงบประมาณ พบว่า ปัจจัยด้านอายุไม่มีผลทำให้ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 พนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 ภาคเหนือ (เชียงใหม่) ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือ ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน พบว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน ยอมรับสมมติฐานที่ 3 แสดงว่าสถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยพนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม มากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสดและสถานภาพอื่น ๆ และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นอย่าง

แรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กรอยู่ในระดับเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Hrebiniak และ Alutto (อ้างใน จีราวรรณ หาดทรายทอง, 2539) ที่ได้ทำการศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนประถมและมัธยมจำนวน 2 แห่ง และพยาบาลในโรงพยาบาล 3 แห่ง ทางตะวันตกของรัฐนิวยอร์ก พบว่า สถานภาพสมรส เป็นตัวแปรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร นภาพิณู โหมาศวิน (2533) ที่ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อสมาชิกในองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี เบญจพร ทิพยกุล (2539) ที่ได้ทำการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีสภาอากาศไทย พบว่า สถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร กรกฎ พลพานิช (2540) ที่ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบังคับบัญชาวิชาชีพการตลาด บริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ด้านสถานภาพสมรส แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ สมชัย แก้วละเอียด (2531) ที่ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร กองสารวัตรนักเรียน กรมพลศึกษา เขวลิต ดนนานท์ชัย (2532) ที่ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน พบว่า สถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร จีราวรรณ หาดทรายทอง (2539) ที่ได้ทำการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานการประปานครหลวง พบว่า ความแตกต่างเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรส ไม่ก่อให้เกิดความแตกต่างกันของความผูกพันต่อองค์กร ชวนชม กิจพันธ์ (2540) ที่ได้ทำการศึกษา ระดับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ สำนักงบประมาณ พบว่า ปัจจัยด้านสถานภาพสมรส ไม่มีผลทำให้ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 พนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 ภาคเหนือ (เชียงใหม่) ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างกัน ยอมรับสมมติฐานที่ 4 แสดงว่าระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่า จะมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม มากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาค่ำกว่า และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า

และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กรอยู่ในระดับเดียวกัน ส่วนในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร มีความแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า พนักงานที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า และพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร มากกว่า พนักงานที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ชีระ วีระธรรมสาธิต (2532) ที่ได้ทำการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนก/เทียบเท่า ของเครือซีเมนต์ไทย พบว่า ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และ กรกฎ พลพานิช (2540) ที่ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบังคับบัญชาวิชาชีพการตลาด บริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า พื้นฐานการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ เชิดชัย คงวัฒนะกุล, ร.ต.ต. (2530) ที่ได้ทำการศึกษา ปัจจัยพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของปลัดอำเภอ สมชัย แก้วละเอียด (2531) ที่ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร กองสารวัตรนักเรียน กรมพลศึกษา เชาวลิต ดนนานนท์ชัย (2532) ที่ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน นภาเพ็ญ โหมาศวิน (2533) ที่ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อสมาชิกในองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร จีราวรรณ หาดทรายทอง (2539) ที่ได้ทำการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวง พบว่า ความแตกต่างเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล (ระดับการศึกษา) ไม่ก่อให้เกิดความแตกต่างกันของความผูกพันต่อองค์กร ชวนชม กิจพันธ์ (2540) ที่ได้ทำการศึกษา ระดับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ สำนักงบประมาณ พบว่า ระดับการศึกษา ไม่มีผลทำให้ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ศิริพงศ์ อินทวดี (2541) ที่ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทัศนคติต่อรางวัล และความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษา บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่า ระดับการศึกษา ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 5 พนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 ภาคเหนือ (เชียงใหม่) ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือ ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรแตกต่างกัน พบว่าพนักงานที่มีระยะ

เวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน ขอมรับสมมติฐานที่ 5 แสดงว่าระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยพนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรมานานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรน้อย และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อผลประโยชน์ขององค์กรอยู่ในระดับเดียวกัน ส่วนในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร มีความแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรมานาน มีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร มากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรน้อย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Hail และ Schneider (อ้างใน ชวนชม กิจพันธ์, 2540) ที่ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพระนิกายโรมันคาทอลิก และพนักงานป่าไม้ของอเมริกา ซึ่งเป็นกลุ่มบุคคลที่ใช้เวลาทั้งหมด หรือโดยส่วนใหญ่ในการประกอบอาชีพอยู่ในองค์กร ที่มีลักษณะเดียวกันทั้งองค์กร เพราะหน่วยงานที่มีลักษณะงานเป็นวิชาชีพแบบเดียวกันหมด การปฏิบัติงานมาเป็นระยะเวลานาน จะทำให้บุคคลเกิดความเข้าใจในงาน ซึ่งถือว่าเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้เกิดความผูกพันในงาน นภาเพ็ญ โหมาศวิน (2533) ที่ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อสมาชิกในองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี พบว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรของข้าราชการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร เบญจพร ทิพยกุล (2539) ที่ได้ทำการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีสภาอากาศไทย พบว่า ระยะเวลาทำงานใน องค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร กรกฎ พลพานิช (2540) ที่ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบังคับบัญชาวิชาชีพการตลาด บริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานที่มีอายุงานในองค์กรแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน วรพล นันทเกษม, พ.ต.ต. (2540) ที่ได้ทำการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัดฝ่ายอำนวยการกองตำรวจทางหลวง พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร แต่ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ เชิดชัย คงวัฒนะกุล, ร.ต.ต. (2530) ที่ได้ทำการศึกษา ปัจจัยพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของปลัดอำเภอ พบว่า อายุราชการ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร เชาวลิต ตนานนท์ชัย (2532) ที่ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา ศูนย์การศึกษานอก โรงเรียน พบว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่ศูนย์ฯ ไม่มีความสัมพันธ์กับความ

ผูกพันต่อองค์การ จีราวรรณ หาดทรายทอง (2539) ที่ได้ทำการศึกษา ความผูกพันต่อองค์การ ของ พนักงานการประสานนครหลวง พบว่า ความแตกต่างเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการทำงาน ไม่ก่อให้เกิดความแตกต่างกันของความผูกพันต่อองค์การ ชวนชม กิจพันธ์ (2540) ที่ได้ทำการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ สำนักงานประมาณ พบว่า ปัจจัยด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่มีผลทำให้ความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 6 พนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 ภาคเหนือ (เชียงใหม่) ที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือ ที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน พบว่าพนักงานที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมแตกต่างกัน ยอมรับสมมติฐานที่ 6 แสดงว่าระดับตำแหน่งมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ โดยพนักงานที่มีระดับตำแหน่งสูงกว่าจะมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวม มากกว่าพนักงานที่มีระดับตำแหน่งต่ำกว่า และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พนักงานที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อผลประโยชน์ขององค์การ อยู่ในระดับเดียวกัน ส่วนในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์การ มีความแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีระดับตำแหน่งระดับ 8 ขึ้นไปจะมีความผูกพันต่อองค์การในในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์การมากกว่าพนักงานที่มีระดับตำแหน่งไม่เกินระดับ 3 และพนักงานที่มีระดับตำแหน่ง 4 – 7 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สมชัย แก้วละเอียด (2531) ที่ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์การ กองสารวัตรนักเรียน กรมพลศึกษา พบว่า ระดับ (ซี) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ในประเด็นการยอมรับเป้าหมายและคุณค่าของกองสารวัตรนักเรียน และในประเด็นความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกในกองสารวัตรนักเรียน เบญจพร ทิพยกุล (2539) ที่ได้ทำการศึกษา ความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษากรณีสภากาชาดไทย พบว่าระดับตำแหน่ง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ กฤษกร ดวงสว่าง (2540) ที่ได้ทำการศึกษา ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในธุรกิจปิโตรเลียม พบว่า ผู้บริหารระดับกลาง/ระดับต้น มีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าพนักงาน ชวนชม กิจพันธ์ (2540) ที่ได้ทำการศึกษา ระดับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ สำนักงานประมาณ พบว่า ปัจจัยด้านระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีผลทำให้ความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ธีรสวัสดิ์ มานะกิจ (2543) ที่ได้ทำการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีพนักงานบริษัทผลิตภัณฑ์และวัสดุก่อสร้าง จำกัด พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานได้แก่ระดับตำแหน่งงาน แต่ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ เชิดชัย คงวัฒนะกุล, ร.ต.ต. (2530) ที่ได้ทำการศึกษา ปัจจัยพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของปลัดอำเภอ พบว่า ระดับตำแหน่ง ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร จีราวรรณ หาดทรายทอง (2539) ที่ได้ทำการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวง พบว่า ความแตกต่างเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับตำแหน่ง ไม่ก่อให้เกิดความแตกต่างกันของความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 7 พนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 ภาคเหนือ (เชียงใหม่) ที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือ ที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน พบว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน ยอมรับสมมติฐานที่ 7 แสดงว่าอัตราเงินเดือนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนสูงกว่าจะมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมมากกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อผลประโยชน์ขององค์กรอยู่ในระดับเดียวกัน ส่วนในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร มีความแตกต่างกันโดยพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนสูงกว่ามีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของธีรสวัสดิ์ มานะกิจ (2543) ที่ได้ทำการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีพนักงานบริษัทผลิตภัณฑ์และวัสดุก่อสร้าง จำกัด พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานได้แก่เงินเดือน ดังนั้นจึงแสดงว่าอัตราเงินเดือนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 8 ลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 ภาคเหนือ (เชียงใหม่) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมกับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อกัน ($r = 0.48$) ยอมรับสมมติฐานที่ 8

โดยลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านความหลากหลายของงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม มากที่สุด ($r = 0.42$) รองลงมาคือ งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ($r = 0.36$) ดังนั้นแสดงว่าลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้เนื่องจาก ลักษณะงานที่ดีจะทำให้บุคลากรรู้สึกมีแรงจูงใจอยากทำงานเพื่อเพิ่มคุณค่าให้กับตนเอง แม้ว่าผลงานจะไม่ดีก็ยังคงทุ่มเทความพยายามให้มากขึ้น เพื่อเพิ่มรางวัลให้กับตนเองและ คุณภาพงานที่ดี (นาฏยา อ่วมผึ้ง, 2544) และเป็นไปตามที่ Steers (1977) ได้เสนอแบบจำลองเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรว่า ลักษณะงานที่มีความหลากหลาย มีลักษณะที่ไม่จำเจ หรือการทำกิจกรรมหลาย ๆ อย่างของหน่วยงานให้สำเร็จผล รวมถึงการใช้เทคโนโลยีพิเศษจึงเป็นงานที่ท้าทาย และกระตุ้นให้พนักงานมีความสนใจในงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น จะทำให้มีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคนอื่น ก่อให้เกิดความคิดหลากหลายในการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน เมื่อมีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ก็จะกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกว่า ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เป็นเจ้าของขององค์กร และจะรู้สึกผูกพันกับองค์กร การที่พนักงานได้รับอิสระในการทำงาน พนักงานจะสามารถใช้วิจารณญาณของตนในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า และสามารถนำเสนอสิ่งใหม่ ๆ ในการทำงาน ทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถ ความมีเอกลักษณ์ของงาน จะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกสบายใจที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ถูกต้อง และมีผลงานที่สามารถพิจารณาได้ชัดเจน ผลป้อนกลับของงาน จะทำให้พนักงานทราบประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของเชิดชัย คงวัฒนะกุล, ร.ต.ต. (2530) ที่ได้ทำการศึกษา ปัจจัยพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของปลัดอำเภอ พบว่า การใช้ทักษะต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน เอกลักษณ์ของงาน ความเด่นของงาน ความเป็นอิสระของงาน การสะท้อนกลับของงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร สมชัย แก้วละเอียด (2531) ที่ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร กองสารวัตรนักเรียน กรมพลศึกษา พบว่า ความเป็นอิสระในงาน ความหลากหลายในงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ในประเด็นการยอมรับเป้าหมายและคุณค่าของกองสารวัตรนักเรียน ความเป็นอิสระในงาน ความหลากหลายในงาน ผลป้อนกลับของงาน งานที่มีโอกาสสังสรรค์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ในประเด็นการใช้ความพยายามปฏิบัติงานให้เกิดผลดีแก่กองสารวัตรนักเรียน เชาวลิต ตนานนท์ชัย (2532) ที่ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน พบว่า ปัจจัยลักษณะงาน คือ ความหลากหลายในงาน ความเข้าใจในกระบวนการของงาน ผลป้อนกลับของงาน งานที่มีโอกาสปฏิสังสรรค์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ชีระ วีรธรรมสาริต (2532) ที่ได้ทำการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนก/เทียบเท่า ของเครือซิเมนต์ไทย พบว่า

ลักษณะงานที่ท้าทาย การมีส่วนร่วมในการบริหาร โอกาสในการก้าวหน้าในงาน ลักษณะของงานที่ติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร นภาพิณู โหมาศวิน (2533) ที่ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อสมาชิกในองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี พบว่า ปัจจัยในด้านลักษณะงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่ท้าทาย โอกาสการก้าวหน้า การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ลักษณะงานที่ติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร จีราวรรณ หาดทรายทอง (2539) ที่ได้ทำการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวง พบว่า ความแตกต่างเกี่ยวกับลักษณะงาน (ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และผลป้อนกลับของงาน) ก่อให้เกิดความแตกต่างกันของความผูกพันต่อองค์กร เบญจพร ทิพยกุล (2539) ที่ได้ทำการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีสภาอากาศไทย พบว่า ตัวแปรลักษณะงาน ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร กรกฎ พลพานิช (2540) ที่ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบังคับบัญชาวิชาชีพการตลาด บริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่โอกาสก้าวหน้าในงาน การเห็นความสำคัญของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร กฤษกร ดวงสว่าง (2540) ที่ได้ทำการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในธุรกิจปิโตรเลียม พบว่า ตัวแปรในกลุ่มของ ลักษณะงาน มีความสัมพันธ์ระดับค่อนข้างสูงกับความผูกพันต่อองค์กร ชีรสุวัฒน์ มานะกิจ (2543) ที่ได้ทำการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีพนักงานบริษัทผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบก่อสร้าง จำกัด พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานได้แก่ ระดับตำแหน่งงาน เงินเดือน สถานที่ปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และประสบการณ์ในงาน นาฎยา อ่วมผึ้ง (2544) ที่ได้ทำการศึกษา ปัจจัยคัดสรรที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรพยาบาลในงานการพยาบาลอายุรกรรม โรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์ พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 9 ประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติของพนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 ภาคเหนือ (เชียงใหม่) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมกับปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติของพนักงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อกัน ($r = 0.39$) ยอมรับ

สมมติฐานที่ 9 โดยประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม มากที่สุด ($r = 0.36$) รองลงมา คือ ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ($r = 0.32$) ดังนั้นแสดงว่าประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้เป็นไปตามที่ Steers (1977) ได้เสนอแบบจำลอง เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรว่า การที่พนักงานได้รับการตอบสนองในด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร เช่น การให้ค่าตอบแทนที่พนักงานพึงพอใจ การพิจารณาความคิดเห็นความชอบ จะทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และเป็นปัจจัยที่สร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับคำอธิบายของ จารุณี วงศ์คำแน่น (2537) ที่ได้อธิบายเกี่ยวกับความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรว่า ความผูกพันต่อองค์กรจะเป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลในองค์กรกับเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร จะทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าได้รับการยอมรับจากองค์กร รู้สึกว่าการปฏิบัติงานของตนที่มีคุณค่านั้น เป็นเสมือนรางวัลจากองค์กรที่ให้กับผู้ปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความรู้สึกจงรักภักดี และคิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งส่งผลทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับคำอธิบายของ จารุณี วงศ์คำแน่น (2537) ที่ได้อธิบายเกี่ยวกับความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร สามารถทำงานได้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากเกิดความรู้สึกในความเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ เป็นความรู้สึกไว้วางใจเชื่อถือของพนักงานที่มีต่อองค์กร ว่าองค์กรจะไม่ทอดทิ้งเมื่อเขาประสบปัญหา ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน และองค์กร จะทำให้บรรยากาศในองค์กรแตกต่างกัน บรรยากาศขององค์กรที่ดี มีความรักสามัคคีช่วยเหลือร่วมมือกันปฏิบัติงาน จะทำให้พนักงานรู้สึกว่าทัศนคติของกลุ่มดีก็ส่งผลให้เกิดความรู้สึกที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สมชัย แก้วละเอียด (2531) ที่ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร กองสารวัตรนักเรียน กรมพลศึกษา พบว่า ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกว่าคุณค่าต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณค่าเป็นที่พึ่งพิงได้ ความรู้สึกว่าคุณค่ามีชื่อเสียง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ในประเด็นการยอมรับเป้าหมายและคุณค่าของกองสารวัตรนักเรียน ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกว่าคุณค่าต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณค่าเป็นที่พึ่งพิงได้ ความรู้สึกว่าคุณค่ามีชื่อเสียง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ในประเด็นการใช้ความพยายามปฏิบัติงานให้เกิดผลดีแก่กองสารวัตรนักเรียน ทัศนคติของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน ความรู้สึกว่าคุณค่าต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ในประเด็นความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกในกองสารวัตรนักเรียน เขาวิต ตนานนท์ชัย

(2532) ที่ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาศูนย์การศึกษานอก โรงเรียน พบว่า ปัจจัยประสพการณ์ในงาน คือ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากศูนย์ฯ ความรู้สึกที่ศูนย์ฯ เป็นที่พึงใจ ความรู้สึกที่ศูนย์ฯ มีชื่อเสียง ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและศูนย์ฯ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร นภาพิณ โหมาศวิน (2533) ที่ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อสมาชิกในองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี พบว่า ปัจจัยในด้านประสพการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน ได้แก่ ทักษะติดของกลุ่มผู้ร่วมงานต่อองค์กร ความรู้สึกที่ตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความน่าเชื่อถือและพึงพอใจขององค์กร ระบบการพิจารณาความดีความชอบ และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร จิราวรรณ หาดทรายทอง (2539) ที่ได้ทำการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานการประปานครหลวง พบว่า ความแตกต่างเกี่ยวกับประสพการณ์ในงาน (ความสำคัญของตนต่อองค์กร ความพึงพอใจขององค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร) ก่อให้เกิดความแตกต่างกันของความผูกพันต่อองค์กร เบญจพร ทิพยกุล (2539) ที่ได้ทำการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีสภาอากาศไทย พบว่า ตัวแปรประสพการณ์ในงาน ได้แก่ ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญ ความรู้สึกที่หน่วยงานเป็นที่พึงใจ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากหน่วยงาน ความรู้สึกที่หน่วยงานมีชื่อเสียง ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร กฤษกร ดวงสว่าง (2540) ที่ได้ทำการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในธุรกิจปิโตรเลียม พบว่า ตัวแปรในกลุ่มของประสพการณ์จากการทำงาน มีความสัมพันธ์ระดับค่อนข้างสูงกับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ ความน่าเชื่อถือขององค์กร ความรู้สึกที่หน่วยงานมีชื่อเสียง ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงาน ชีรสวัฒน มานะกิจ (2543) ที่ได้ทำการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีพนักงานบริษัทผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้าง จำกัด พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ได้แก่ ระดับตำแหน่งงาน เงินเดือน สถานที่ปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และประสพการณ์ในงาน นาฎยา อ่วมผึ้ง (2544) ที่ได้ทำการศึกษา ปัจจัยคัดสรรที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรพยาบาลในโรงพยาบาลอายุรกรรม โรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์ พบว่า ปัจจัยด้านประสพการณ์จากการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

ข้อค้นพบ

จากการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค : กรณีศึกษา พนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือ ผู้ศึกษาได้ค้นพบในประเด็นดังต่อไปนี้

1. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค : กรณีศึกษา พนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือ อยู่ในระดับคะแนนต่ำสุดของระดับสูง คือมีค่าเฉลี่ยเพียง 3.67 ทั้งนี้เนื่องจากเมื่อพิจารณารายด้าน จะพบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร อยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย = 4.02) ส่วนในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านดังกล่าว อยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น (ค่าเฉลี่ย = 3.57 และ ค่าเฉลี่ย = 3.43 ตามลำดับ)

2. จากผลการทดสอบสมมติฐานที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ยกเว้นปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือ

ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญยิ่งต่อองค์กร ดังที่ จารุณี วงศ์คำแน่น (2537) ได้อธิบายไว้ในประเด็นดังต่อไปนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราเข้า-ออกจางานได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน ทั้งนี้เพราะความผูกพันต่อองค์กรเป็นแนวความคิดที่มีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน และค่อนข้างมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจในงาน
2. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร สามารถทำงานได้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากเกิดความรู้สึกในความเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน
3. ความผูกพันต่อองค์กรจะเป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลในองค์กร กับเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้
4. มีส่วนเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร
5. ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกในองค์กร มีความรักผูกพันต่อองค์กรของตน

ดังนั้น จากการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค : กรณีศึกษา พนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือ ผู้ศึกษาใคร่ขอเสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ซึ่งอาจเป็นประโยชน์ต่อการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ในแต่ละประเด็นดังนี้

1. ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ จากการศึกษาพบว่าลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และพบว่าพนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือ มีความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในด้านผลป้อนกลับของงาน น้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 3.11) รองลงมาคือด้านความมีอิสระในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.18) ดังนั้นจึงควรปรับปรุงดังนี้

1.1 ผลป้อนกลับของงาน ควรมีการชี้แจงผลการปฏิบัติงานให้พนักงานทราบ ว่าพนักงานควรปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานอย่างไร และเปิดโอกาสให้พนักงาน ได้มีโอกาสชี้แจงผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา ว่ามีปัญหาอุปสรรคในการทำงานอย่างไร เพราะหากพนักงานคิดว่าผลการปฏิบัติงานที่ถูกประเมิน ไม่ตรงกับความเป็นจริง จะทำให้เกิดทัศนคติที่ไม่ดีต่อผู้บังคับบัญชา และหน่วยงาน ส่งผลถึงความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน แต่หากพนักงานมีผลการปฏิบัติงานที่ดีอยู่แล้ว การที่ได้รับผลป้อนกลับของงานในทางที่ดี ก็จะทำให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจ รู้สึกว่าผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจในพยายามทุ่มเทในการปฏิบัติงาน เกิดแรงจูงใจในการที่จะพัฒนางานให้ดียิ่ง ๆ ขึ้น อีกทั้งเป็นตัวอย่างให้กับพนักงานคนอื่น ๆ ปฏิบัติตาม ทำให้พนักงานเกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กร อันจะส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

1.2 ด้านความมีอิสระในการทำงาน ควรให้พนักงานมีโอกาสในการเสนอสิ่งใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ เช่น จัดให้มีกิจกรรมกลุ่มในการระดมสมองเพื่อแก้ไขปัญหาการทำงาน หรือนำเสนอวิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ ๆ ที่แตกต่างจากเดิม เพื่อความทันสมัยต่อเหตุการณ์ พนักงานจะมีความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร และพยายามทุ่มเทอย่างมาก เพื่อที่จะให้งานที่ตนมีส่วนร่วมสร้างสรรค์ขึ้นบรรลุผลสำเร็จ นอกจากนี้ควรให้พนักงานมีโอกาสกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองได้มากขึ้น ซึ่งจะทำให้พนักงานสามารถคลอบคลึงและตัดสินใจได้ด้วยตนเอง โดยไม่มีการควบคุมจากภายนอก จะทำให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถ

2. ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ จากการศึกษาพบว่าประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และพบว่าพนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือ อยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04 และ

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร น้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 2.82) รองลงมาคือด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ (ค่าเฉลี่ย = 3.05) ดังนั้นจึงควรปรับปรุงดังนี้

2.1 ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร พนักงานมีความคิดเห็นว่าความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคโดยส่วนใหญ่สืบเนื่องมาจากการไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีการแบ่งพรรค แบ่งพวก ในองค์กร ดังนั้นจึงควรจัดให้มีการจัดให้มีกิจกรรมที่เสริมสร้างความสามัคคี และมีการประชุมหารือ เพื่อปรับความเข้าใจและแก้ไขปัญหาในการทำงาน เพื่อสร้างประโยชน์ให้กับองค์กรโดยรวม

2.2 ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ สร้างความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ โดยให้พนักงานได้รับผลประโยชน์ตอบแทนที่คุ้มค่ากับความอดสาหัสที่ได้อุทิศให้กับองค์กร ให้พนักงานสามารถใช้ประโยชน์จากระบบสวัสดิการอย่างเต็มที่ ให้ปัจจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่ประจำหรืองานที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ และสนับสนุนให้พนักงานมีโอกาสพัฒนาศักยภาพในการทำงาน และมีความก้าวหน้าในอาชีพ ช่วยแก้ปัญหาความเดือดร้อนให้กับพนักงานแม้ว่าจะเป็นเรื่องส่วนตัวก็ตามที และให้ความสนใจดูแลพนักงานหลังจากเกษียณอายุแล้ว

3. จากคำถามปลายเปิดที่ให้โอกาสพนักงานได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคและอาจส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรนั้น ผู้ศึกษาสามารถรวบรวมความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคได้ ในประเด็นต่าง ๆ และใคร่ขอเสนอข้อเสนอแนะ ซึ่งอาจเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรดังนี้

3.1 กฎระเบียบและวิธีการปฏิบัติงาน พนักงานมีความคิดเห็นว่า การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมีขั้นตอนในการปฏิบัติงานมากเกินไป ทำให้งานล่าช้า ไม่คล่องตัว ทำให้การบริการเพื่อตอบสนองความพึงพอใจของผู้รับบริการ ไม่สามารถทำได้ดีเท่าที่ควร นอกจากนี้ กฎระเบียบของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคบางอย่างจะจำกัดความมีอิสระในการทำงาน ทำให้พนักงานไม่สามารถตัดสินใจด้วยตนเอง ต้องรอการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา ซึ่งบางครั้งขาดความชัดเจนแน่นอน ในทิศทางการปฏิบัติงาน และมีการปรับเปลี่ยนกฎระเบียบต่าง ๆ บ่อยครั้ง ทำให้พนักงานเกิดความสับสนในการปฏิบัติงาน ผู้ศึกษาจึงใคร่ขอเสนอแนะในประเด็นนี้ว่า ควรมีการปรับปรุงยืดหยุ่นกฎระเบียบ และวิธีการทำงานบางอย่างที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ให้มีความคล่องตัวมากขึ้น และควรมีการแบ่งงานและกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจน รวมทั้งควรทำความเข้าใจเรื่องจุดประสงค์และเป้าหมายของงานแต่ละอย่างให้ชัดเจน เพื่อที่จะสามารถดำเนินการไปในทิศทางที่ถูกต้อง ไม่เกิดความสับสนในการปฏิบัติงาน

3.2 ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร พนักงานมีความคิดเห็นว่า ในองค์กรยังมีการแบ่งพรรค แบ่งพวก แยกกันเป็นหมู่เหล่า เช่นการแบ่งกลุ่มตามระดับตำแหน่ง การแบ่งกลุ่มตามวุฒิการศึกษา การแบ่งกลุ่มตามตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ ทำให้เกิดการแตกแยก ขาดความสามัคคี และเห็นผลประโยชน์ของกลุ่มมากกว่าส่วนร่วม ในการทำกิจกรรมบางครั้งพนักงานไม่ค่อยให้ความร่วมมือร่วมใจกัน ต้องมีการบังคับจากผู้บังคับบัญชา และมีข้อเสนอแนะว่า พนักงานทุกคนควรมีความเห็นอกเห็นใจ และมีน้ำใจต่อกัน มองเห็นผลประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าของกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง ร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานด้วยความศรัทธาเริ่มสร้างสรรค์ สร้างความรัก ความสามัคคีในองค์กร ผู้ศึกษาจึงใคร่ขอเสนอแนะในประเด็นนี้ว่า ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับพนักงานทุกระดับอย่างเท่าเทียมกัน เพื่อให้พนักงานรู้สึกได้ว่าพนักงานจะปฏิบัติงานอยู่ในตำแหน่งหน้าที่ใด ล้วนมีความสำคัญต่อองค์กรเสมอ สร้างความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน ดังนั้นควรใช้ความสามารถที่มีอยู่อย่างถูกต้อง ปฏิบัติงานให้องค์กรด้วยซื่อสัตย์ สุจริต ความทุ่มเท เสียสละ คิดถึงผลประโยชน์ส่วนรวมมากที่สุด ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก

3.3 การจัดการด้านบุคลากร พนักงานมีความคิดเห็นว่าองค์กรควรจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและงานที่จะต้องรับผิดชอบ ผู้ศึกษาจึงใคร่ขอเสนอแนะในประเด็นนี้ว่า องค์กรควรจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่องานและใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อประโยชน์ขององค์กร นอกจากนี้ควรมีการพัฒนาศักยภาพในการทำงานของพนักงานเช่น ให้มีการฝึกอบรมดูงาน สนับสนุนให้พนักงานสร้างนวัตกรรมหรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ ที่ใช้ในการทำงานขององค์กร เพราะเนื่องจากจะเป็นการพัฒนาศักยภาพในการทำงานแล้ว ยังเป็นแรงจูงใจในการทำงานและสร้างความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป อีกด้วย ซึ่งจะส่งผลทำให้ความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

3.4 ผลป้อนกลับของงาน พนักงานมีความคิดเห็นว่า การประเมินผลการทำงานควรทำด้วยความ โปร่งใส และพิจารณาที่ผลการปฏิบัติงาน ไม่เล่นพรรค เล่นพวก หรือใช้ระบบคิว เนื่องจากไม่เป็นการยุติธรรม และบั่นทอนกำลังใจในการทำงานของผู้ที่มีความพยายามทุ่มเท รวมทั้งควรให้โอกาสพนักงานได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น หรือชี้แจงผลการปฏิบัติงาน ให้กับผู้บังคับบัญชาด้วย และบางครั้งพนักงานไม่ได้รับผลป้อนกลับของงาน หรือผู้บังคับบัญชาอาจไม่ทราบหรือไม่เคยแสดงออกว่าเห็นความสำคัญหรือความสำคัญของงานที่พนักงานทำอยู่ พนักงานบางท่านจึงมีความรู้สึกว่าการทำงานของตนเป็นการปิดทองหลังพระ ไม่เคยมีผู้ใดเห็นถึงความพยายามทุ่มเททำงานให้ องค์กรผู้ศึกษาจึงใคร่ขอเสนอแนะในประเด็นนี้ว่า การประเมินผลการทำงานของพนักงาน ควรเป็นไปด้วยความยุติธรรม มีมาตรฐานในการประเมินผล มีการชี้แจงผลการปฏิบัติงานให้พนักงานทราบ และเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีโอกาสชี้แจงผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา ผู้บังคับบัญชาควรให้

ความสำคัญ หรือแสดงออกว่าสนใจในงานที่พนักงานปฏิบัติ เพื่อให้พนักงานมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพราะบางครั้งพนักงานไม่ต้องการอะไรมากไปกว่าค่าชมเชยหรือรู้สึกว่าคุณเองได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ทำให้รู้สึกมีกำลังใจที่จะพยายามทุ่มเทในการปฏิบัติงาน เกิดแรงจูงใจในการที่จะพัฒนางานให้ดียิ่ง ๆ ขึ้น ทำให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กร อันจะส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

3.5 การสื่อสารในองค์กรและภาวะผู้นำ พนักงานมีความคิดเห็นว่า ความอยู่รอดขององค์กรอยู่ที่ความสามารถ และวิสัยทัศน์ ของผู้บริหาร ที่จะพัฒนาองค์กรให้มีความสามารถในการแข่งขันกับหน่วยงานภายนอก และต้องมีการสื่อสารให้พนักงานทุกระดับรับทราบถึงเป้าหมายนโยบาย บางครั้งพนักงานไม่มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็น กำหนดเป้าหมายในการทำงาน หรือเสนอแนะปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ที่พนักงานสามารถมองเห็นได้ชัดเจนกว่า ทำให้ขาดการสื่อสารจากระดับล่างสู่ระดับผู้บริหาร ซึ่งบางครั้งทำให้การกำหนดนโยบายต่าง ๆ ไม่สอดคล้องกับความต้องการหรือวิธีปฏิบัติงานของพนักงาน ควรจัดให้มีผู้รับความคิดเห็น เพื่อให้พนักงานทุกระดับเสนอสิ่งที่ประ โยชน์ต่อองค์กร นอกจากนี้พนักงานมีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารมีส่วนสำคัญอย่างมากต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ผู้ศึกษาจึงใคร่ขอเสนอแนะในประเด็นนี้ว่า ควรมีการสื่อสารให้พนักงานทราบถึงนโยบาย ที่มา รวมถึงเหตุผลที่องค์กรได้กำหนดนโยบายต่าง ๆ ออกมา เพื่อให้พนักงานได้เกิดความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมากยิ่งขึ้น และควรเปิดโอกาสให้พนักงานทุกระดับได้แสดงความคิดเห็นที่มีต่อองค์กรและการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะงานที่ต้องมีการประสานงานระหว่างกอง เช่น มีการร่วมประชุมเพื่อปรึกษาหาวิธีการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการทำงาน โดยให้พนักงานผู้ที่ปฏิบัติได้มีโอกาสเสนอความคิดเห็น เนื่องจากเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิด และมองเห็นปัญหาได้ชัดเจนที่สุด และร่วมกันแก้ไขปัญหาคด้วยเหตุและผลอันสมควร ทั้งนี้เพื่อทำความเข้าใจและปรับวิธีการปฏิบัติงานที่อาจแตกต่างกัน ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมมากที่สุด เพื่อสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงานที่ดี ซึ่งจะเป็นการพัฒนาให้เกิดความรักความผูกพันต่อองค์กรได้ในที่สุด

3.6 การดูแลพนักงานหลังจากเกษียณอายุ พนักงานมีความคิดเห็นว่า องค์กรควรมีสวัสดิการ ให้กับพนักงานที่เกษียณอายุแล้วมากขึ้น ตลอดจนดูแลให้ความใส่ใจ และจัดให้มีกิจกรรมร่วมกับพนักงานที่เกษียณอายุไปแล้ว ผู้ศึกษาจึงใคร่ขอเสนอแนะในประเด็นนี้ว่า เนื่องจากในปัจจุบันเมื่อพนักงานขององค์กรเกษียณอายุ จะไม่มีการให้เงินบำนาญเป็นรายเดือนเหมือนกับข้าราชการ แต่จะให้ผลตอบแทนกับพนักงานที่เกษียณอายุเป็นเงินก้อนจำนวนหนึ่ง ซึ่งหากพนักงานจัดการบริหารเงินที่ได้อย่างไม่เหมาะสมแล้ว อาจทำให้ชีวิตของพนักงานหลังเกษียณอายุประสบกับความยากลำบาก ดังนั้นองค์กรควรมีนโยบายที่จะให้ดูแลด้านสวัสดิการ กับพนักงานหลังจาก

เกษียณอายุ เช่นอาจมีทางเลือกให้กับพนักงานว่าต้องการได้รับผลตอบแทนหลังจากเกษียณอายุในรูปแบบใด และองค์กรควรดูแลเอาใจใส่พนักงานที่เกษียณอายุไปแล้ว เนื่องจากพนักงานเหล่านี้เคยเป็นบุคลากรที่มีส่วนในการสร้างประโยชน์ให้กับองค์กร ควรจะมีการจัดกิจกรรมร่วมกับพนักงานที่เกษียณอายุแล้ว เพื่อสร้างบรรยากาศและความอบอุ่นในองค์กร และพนักงานที่ยังปฏิบัติงานอยู่ จะมีความรู้สึกว่าองค์กรยังดูแลเอาใจใส่ ไม่ได้ทอดทิ้ง ทำให้อยากทำงานกับองค์กรต่อไป จนกว่าจะเกษียณอายุ ลดปัญหาสมองไหล และสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้สูงขึ้น

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ในการศึกษาครั้งนี้ กลุ่มประชากรคือพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือ เท่านั้น ในการศึกษาครั้งต่อไปควรขยายกลุ่มประชากรออกไปให้ทั่วถึงทุกการไฟฟ้าจตุรรมงาน และอาจขยายการศึกษาไปถึงพนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคทุกคนทั่วประเทศ ทั้งพนักงานที่ปฏิบัติงานที่ใน เขต อื่น ๆ และพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานกลาง

2. ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาตามแบบจำลองของ R.M. Steers (1977) ในส่วนของปัจจัยกำหนดความผูกพันต่อองค์กร และลักษณะของความผูกพันต่อองค์กรเท่านั้น โดยไม่ได้ทำการศึกษาผลของความผูกพันต่อองค์กรที่ตามมาหรือพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ เช่น ความปรารถนาและความมุ่งมั่นที่อยู่กับองค์กร การมีส่วนร่วมในองค์กร การธำรงรักษานุเคราะห์ขององค์กร ศักยภาพในการทำงาน การมาทำงานสาย การทรมานให้กับงาน การขาดงาน การลาออก เป็นต้น ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไป ควรจะทำการศึกษาในส่วนที่ขาดหายไปด้วย เพื่อจะได้ตรวจสอบว่าความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อ พฤติกรรมที่พึงประสงค์หรือไม่พึงประสงค์ หรือไม่อย่างไร