

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรัฐวิสาหกิจ  
การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต2 (ภาคใต้) จังหวัดนครศรีธรรมราช

Human Resource Management Affecting the Organizational Commitment of the  
State Enterprise Employees at Provincial Electricity Authority District 2 (Southern)  
Nakhon Si Thammarat Province

นางสาวสาธิตา ศรีชุมพวง

บทคัดย่อ

ศึกษาเรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรัฐวิสาหกิจ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต2 (ภาคใต้) จังหวัดนครศรีธรรมราช วัตถุประสงค์เพื่อ 1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร 2. เพื่อศึกษาถึงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร มีประชากร 2,000 คน กลุ่มตัวอย่าง 334 คน ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Nonprobability Sampling) ด้วยการเลือกตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้วทำการวิเคราะห์ประมวลผลข้อมูลโดยใช้ โปรแกรมสำเร็จรูป (SPSS) จากการศึกษา พบว่าบุคลากรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต2 (ภาคใต้) จังหวัดนครศรีธรรมราช ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ช่วงอายุที่มากที่สุดคือช่วง 36-45 ปี รองลงมาคือช่วงอายุ 25-35 ปี การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี รายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วง 25,001-35,000 บาท ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 5-20 ปี ตำแหน่งในการปฏิบัติงานคือบุคลากรปฏิบัติงานและพนักงานวิชาชีพ มีภาพรวมระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรัฐวิสาหกิจ หน่วยงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต2 (ภาคใต้) จังหวัดนครศรีธรรมราช ในระดับมากที่สุด โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 (S.D.= .45) ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน พบว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรัฐวิสาหกิจ หน่วยงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต2 (ภาคใต้) จังหวัดนครศรีธรรมราช มีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญ ในระดับต่ำถึงปานกลาง

คำสำคัญ: ทรัพยากรมนุษย์, ความผูกพัน, การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

## ABSTRACT

This study investigated the human resource management affecting organizational commitment of the state enterprise employees at Provincial Electricity Authority District 2 (Southern) Nakhon Si Thammarat province. The study had two objectives: to examine the level of organizational commitment of the state enterprise employees at Provincial Electricity Authority District 2 (Southern) Nakhon Si Thammarat province and to investigate the human resource management affecting the organizational commitment of the state enterprise employees at Provincial Electricity Authority District 2 (Southern) Nakhon Si Thammarat province. A sample of 334 cases was drawn from two thousand, using nonprobability sampling and convenience sampling. The data were collected using Google Form and analyzed using the Statistical Package of Social Science (SPSS). From the survey, it was found that most of the respondents were male employees. The respondents aged 36 to 45 and aged 25 to 35 were found to do the survey the most, respectively. The finding revealed that the state enterprise employees at Provincial Electricity Authority District 2 (Southern) Nakhon Si Thammarat province who work as personnel administrators and professional employees, have a bachelor's degree, earn 25,001 to 35,000 baht per month, and have 5 to 20 years in work experience had the highest level of organizational commitment. The mean was 4.25 (SD = .45). From the results of Pearson's correlation analysis, it indicated that there was a significant low to a moderate positive correlation between human resource management and organizational commitment of the state enterprise employees at Provincial Electricity Authority District 2 (Southern) Nakhon Si Thammarat province. The correlation between human resource management in employee retention and employee utilization and organizational commitment was moderate positive. In addition, there was a low positive correlation between human resource management in planning and recruitment and organizational commitment.

**Keywords:** Human Resource, Commitment, Provincial Electricity Authority

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ตั้งแต่ปี 2562 โลกประสบปัญหาโรคระบาด โควิด-2019 ทำให้ทุกสิ่งทุกอย่างจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงไปอย่างทันที ทั้งวิถีชีวิต เศรษฐกิจ และสังคม รวมไปถึงการปฏิบัติงาน เช่น การปฏิบัติงานจากที่บ้าน โดยใช้อุปกรณ์คอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ต การใช้ระบบอัตโนมัติและปัญญาประดิษฐ์ (AI) มากขึ้น บางองค์กรสามารถลดงานบางประเภทที่ต้องอาศัยทักษะบางประการของบุคลากรลง เช่น ลดการทำงานที่อาศัยคนจำนวนมาก หรืองานที่ทำซ้ำๆ แล้วใช้เครื่องจักรหรือคอมพิวเตอร์แทน ทั้งนี้องค์กรต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชน ล้วนได้รับผลกระทบอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ มากน้อยแตกต่างกัน เพราะฉะนั้น บุคลากรในองค์กรทุกคนต้องปรับตัวให้ทันการเปลี่ยนแปลงและเพิ่มทักษะบางประการที่จำเป็น และ องค์กรควรเตรียมความพร้อมเพื่อรับมือในการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วของโลกในยุคปัจจุบันนี้ ที่มีการขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม

การเตรียมความพร้อมในส่วนที่สำคัญที่สุดขององค์กร คือ ทรัพยากรมนุษย์ ด้วยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดีและเหมาะสมกับในปัจจุบัน ผู้บริหารในองค์กรต้องกำหนดว่าความรู้ ทักษะและประสบการณ์อะไรบ้างที่บุคลากรในองค์กรต้องมีเพื่อให้สามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันได้ บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายของงานและองค์กร

ผู้วิจัยคิดว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดี ให้ความสำคัญกับบุคลากร ก่อให้เกิดความผูกพันในองค์กร พนักงานจะรู้สึกมีคุณค่า มีแรงจูงใจ มีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร รู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ซึ่งจะช่วยขับเคลื่อนองค์กร ท่ามกลางการทำงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จากแนวโน้มที่บุคลากรที่มีความรู้ ทักษะ ความสามารถและประสบการณ์ มีแนวโน้มลดลงเมื่อเทียบกับการเปลี่ยนแปลงที่เพิ่มมากขึ้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรัฐวิสาหกิจ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 2 (ภาคใต้) จังหวัดนครศรีธรรมราช ว่าทำให้องค์กรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สามารถเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงาน จูงใจพนักงาน ธำรงรักษาพนักงานที่มีความสามารถอยู่กับองค์กรและพัฒนาองค์กรไปอย่างต่อเนื่องนานๆ อีกทั้งเป็นแนวทางกำหนดนโยบายในการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อพัฒนาความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับกระแสโลกาภิวัตน์และการเปลี่ยนแปลงของธุรกิจ และเทคโนโลยีต่อไป

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ หน่วยงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต2 (ภาคใต้) จังหวัดนครศรีธรรมราช
2. เพื่อศึกษาถึงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ หน่วยงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต2 (ภาคใต้) จังหวัดนครศรีธรรมราช

## สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานที่ 1: ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ หน่วยงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต2 (ภาคใต้) จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ หน่วยงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต2 (ภาคใต้) จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ หน่วยงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต2 (ภาคใต้) จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ หน่วยงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต2 (ภาคใต้) จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ หน่วยงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต2 (ภาคใต้) จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์ปฏิบัติงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ หน่วยงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต2 (ภาคใต้) จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.6 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งในการปฏิบัติงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ หน่วยงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต2 (ภาคใต้) จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 : การบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ หน่วยงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต2 (ภาคใต้) จังหวัดนครศรีธรรมราช ในทิศทางเดียวกัน

## ขอบเขตของการวิจัย

### 1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

#### 1.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

##### ปัจจัยส่วนบุคคล

- (1) เพศ
- (2) อายุ
- (3) ระดับการศึกษา
- (4) รายได้ / เงินเดือน
- (5) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
- (6) ตำแหน่งงาน

##### ปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์

- (1) ด้านการวางแผนและสรรหาบุคลากร
- (2) ด้านการบริหารการใช้งานและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- (3) ด้านการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์

#### 1.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

## ความผูกพันต่อองค์กร

### 2. ขอบเขตด้านประชากร

พนักงานรัฐวิสาหกิจในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 2 (ภาคใต้) จังหวัดนครศรีธรรมราช มีจำนวนทั้งหมด 2,000 ราย ( มีนาคม 2565 ) ใช้การกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างแบบทราบจำนวน ประชากรของ Taro Yamane ได้กลุ่มตัวอย่างของพนักงานรัฐวิสาหกิจที่ต้องการสุ่มตัวอย่างมี จำนวน 334 คน จากจำนวนประชากรทั้งหมด โดย กำหนดการสุ่มตัวอย่างแบบไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Non-Probability Sampling) ด้วยวิธีการสุ่มแบบสะดวก (Convenience Sampling)

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นบทบาทหน้าที่ที่มีความสำคัญมากในการดำเนินการต่างๆขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือเอกชน เนื่องจาก “คน” จัดเป็นทรัพยากรและเป็นทุนที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร และนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมถึงมีส่วนเสริมสร้างหลักประกันให้องค์กรสร้างความสามารถในการแข่งขัน ซึ่งเป็นการเพิ่มพูนโอกาสที่จะประสบความสำเร็จในอนาคต (เดชาเดชะวัฒน์ไพศาล , 2563)

ภารกิจสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย

1. การวางแผนและสรรหาคูคณากร ได้แก่ การจัดหาบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมตามที่ต้องการอย่างเพียงพอ เพื่อให้สามารถปฏิบัติภารกิจขององค์กรให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์
2. การบริหารการใช้งานและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การใช้ประโยชน์และบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ให้สามารถนำทักษะ ความรู้ และความสามารถของตนมาปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ เพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุดทั้งต่อตัวบุคลากรเอง ทีมงาน และองค์กร
3. การธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การทำนุบำรุงรักษาคูคณากรขององค์กรให้มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตใจที่แข็งแรงสมบูรณ์มีกำลังใจในการทำงาน ไม่มีโรคภัย มีการแนะนำให้รู้จักป้องกันและหลีกเลี่ยงให้รอดพ้นจากอุบัติเหตุหรือความเสี่ยงต่างๆ เพื่อสุขภาพที่ดีและมีความสุข สามารถทำงานอยู่ได้จนครบเกษียณอายุงาน

Steers ได้อธิบายว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความสัมพันธ์อันแน่นแฟ้นของบุคคลที่มีต่อองค์กรนั้นๆ โดยความผูกพันเป็นไปใน 3 ลักษณะ ดังนี้

1. มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร
3. มีความมุ่งมั่นปรารถนาที่จะดำรงตนให้เป็นสมาชิกขององค์กร

ความผูกพันขององค์กรมีความสำคัญต่อการสร้างความอยู่รอดและขององค์กร บุคลากรที่มีระดับความผูกพันขององค์กรสูงจะมีระดับความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมาย และยินดีที่จะใช้ความพยายามในการทำงานให้กับองค์กรด้วยความเต็มใจเพื่อประโยชน์ขององค์กร ความผูกพันขององค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กรได้แก่ การมีส่วนร่วมในการทำงาน และความภักดีต่อองค์กร (Buchanan, 1974, หน้า 533)

ชัชชัย สุวรรณรัตน์, สายสุนีย์ เกษม, รมย์ชลิ ชูไทย (2021) ศึกษา การบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ช่วยพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่สามารถเข้ามาช่วยสร้างความสอดคล้องให้เพิ่มขึ้นได้ ได้แก่ การสรรหาคัดเลือกที่เคารพและยอมรับค่านิยมที่แตกต่างของเจเนอเรชั่นวายมากขึ้น การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ที่ช่วยให้ก้าวหน้าได้อย่างรวดเร็วตามความสามารถ และมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน การจ่ายค่าตอบแทนที่ยืดหยุ่นเหมาะสม ยุติธรรม มีการให้ความสำคัญและยอมรับในกลุ่ม คนเจเนอเรชั่นวาย และมีสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดี ไม่เคร่งเครียดเกินไป และการบริหารผลการปฏิบัติงาน ที่ใส่ใจและแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของพนักงานเจเนอเรชั่นวาย ซึ่งการปรับปรุงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ อย่างสมดุล จะช่วยสร้างให้เจเนอเรชั่นวายมีความพึงพอใจมีเจตคติที่ดีขึ้นต่อบัจจัยทั้งในด้านลักษณะงาน การทำงานและองค์กร อันจะส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น และจงใจให้พวกเขาตั้งใจอยู่กับ องค์กรนานขึ้นได้

กมลทิพย์ รัตนสุวรรณาชัย และนิลาวรรณ งามขำ (2559) ศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายบริหารโรงพยาบาลหัวเฉียว วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรฝ่ายบริหาร โรงพยาบาลหัวเฉียว ได้แก่ การปฐมนิเทศ การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ การส่งเสริมด้านวิชาการ การส่งไปศึกษาดูงาน การฝึกอบรม และระบบพี่เลี้ยง และเพื่อศึกษาระดับความผูกพันของบุคลากรฝ่ายบริหารที่มีต่อโรงพยาบาลหัวเฉียว รวมถึงศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในฝ่ายบริหารโรงพยาบาลหัวเฉียว ผลการวิจัยพบว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการปฐมนิเทศ การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ การส่งเสริมด้านวิชาการ การ

ส่งไปศึกษาดูงาน การฝึกอบรม และระบบพี่เลี้ยงในภาพรวมและรายด้านส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายบริหารในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทุกด้าน ได้แก่ การปฐมนิเทศ การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ การส่งเสริมด้านวิชาการ การส่งไปศึกษาดูงาน การฝึกอบรม และระบบพี่เลี้ยงมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายบริหารโดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.526, 0.198, 0.226, 0.213, 0.398 และ 0.324 ตามลำดับ

ปริญทร์ฉัตร พงศ์นาคศิริ (2022) ศึกษา ปัจจัยแนวปฏิบัติการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรหรือธุรกิจสตาร์ทอัพ ในเขตกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยแนวปฏิบัติการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรหรือธุรกิจสตาร์ทอัพ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานองค์กรหรือธุรกิจสตาร์ทอัพ มีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า การฝึกอบรมและการพัฒนา สภาพการทำงาน ค่าตอบแทนและผลตอบแทน และการประเมินผลงาน ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรหรือธุรกิจสตาร์ทอัพ องค์กรควรให้ความสำคัญกับแนวปฏิบัติการจัดการทรัพยากรมนุษย์ข้างต้นเพื่อเพิ่มระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

### วิธีดำเนินการวิจัย

ในการดำเนินการวิจัย ใช้วิธีการสำรวจและทำแบบสอบถามแบบออนไลน์ โดยการสร้างแบบสอบถามออนไลน์ด้วยการใช้โปรแกรมประยุกต์เพื่อการศึกษาของกูเกิล หรือ Google Form โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Nonprobability Sampling) ด้วยการเลือกตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) ในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 มีการไฟฟ้าในสังกัดทั้งหมด จำนวน 79 การไฟฟ้า ผู้วิจัยได้ทำการส่งลิงค์ ( Link ) แบบสอบถามไปยังไฟฟ้าสาขาใกล้เคียง ที่มีบุคลากรที่ให้ความร่วมมือจนครบตามจำนวนที่ได้กำหนด คือ 334 ราย ตามระยะเวลาที่ได้วางไว้เอาไว้ เมื่อได้รับข้อมูลจากแบบสอบถามแล้ว นำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ความครบถ้วนในเนื้อหาที่ได้รับการตอบแบบสอบถาม เพื่อเตรียมการวิเคราะห์ต่อไป เมื่อผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้วนำไปบันทึกผลลงในคอมพิวเตอร์เพื่อทำการวิเคราะห์ประมวลผลข้อมูลโดยใช้ โปรแกรมสำเร็จรูป (SPSS) ประมวลผล



## ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรัฐวิสาหกิจ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 2 (ภาคใต้) จังหวัดนครศรีธรรมราช มีผลการวิจัย ดังนี้

ผลการศึกษาข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าบุคลากรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 2 (ภาคใต้) จังหวัดนครศรีธรรมราช ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ช่วงอายุที่มากที่สุดคือช่วง 36-45 ปี รองลงมาคือช่วงอายุ 25-35 ปี การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี รายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วง 25,001 – 35,000 บาท ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 5-20 ปี ตำแหน่งในการปฏิบัติงานคือบุคลากรปฏิบัติงานและพนักงานวิชาชีพ

ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคใต้) จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการวางแผนและสรรหาบุคลากร มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 (SD = .46) รองลงมาคือ ด้านการชํารงรักษาทรัพยากรมนุษย์ มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 (SD = .45) และ ด้านการบริหารการใช้งานและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 (SD = .49)

ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรัฐวิสาหกิจ หน่วยงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 2 (ภาคใต้) จังหวัดนครศรีธรรมราช มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 (SD = .45)

ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรัฐวิสาหกิจ หน่วยงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 2 (ภาคใต้) จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศและรายได้ต่อเดือน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร แต่ปัจจัยส่วนบุคคลด้านช่วงอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรัฐวิสาหกิจ หน่วยงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 2 (ภาคใต้) จังหวัดนครศรีธรรมราชที่แตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกับพนักงานที่มีช่วงอายุ 36-45 ปี และ 46-55 ปี และพนักงานที่มีช่วงอายุ 25-35 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกับพนักงานที่มีช่วงอายุ 36-45 ปี พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกับพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท พนักงานที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน 1-5 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกับพนักงานที่มีช่วงอายุ 5-10 ปี 11-20 ปี 21-30 ปี และ 30 ปีขึ้นไป และพนักงานที่มีตำแหน่งใน

การปฏิบัติงานเป็นบุคลากรปฏิบัติการ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกับพนักงานที่มีตำแหน่งเป็นพนักงานวิชาชีพ และผู้บริหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน พบว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรัฐวิสาหกิจ หน่วยงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต2 (ภาคใต้) จังหวัดนครศรีธรรมราช มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญ ในระดับต่ำและระดับปานกลาง โดยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ และด้านการบริหารการใช้ทรัพยากรมนุษย์ ก็กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรัฐวิสาหกิจ หน่วยงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต2 (ภาคใต้) จังหวัดนครศรีธรรมราช มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับปานกลาง และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการวางแผนและสรรหาทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรัฐวิสาหกิจ หน่วยงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต2 (ภาคใต้) จังหวัดนครศรีธรรมราช มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับต่ำ

## อภิปรายผล

จากการศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรัฐวิสาหกิจ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต2 (ภาคใต้) จังหวัดนครศรีธรรมราช มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร และศึกษาถึงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เพื่อให้องค์กรมีแนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรในยุคดิจิทัล เพื่อเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และสื่อสารนโยบายขององค์กรอย่างทั่วถึง ทำให้พนักงานดำเนินการตามแผนปฏิบัติการตามแนวทางที่ผู้นำระดับสูงวางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาให้พนักงานเกิดทักษะและความสามารถที่ดีขึ้น สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยพัฒนาองค์กรให้ไปสู่เป้าหมายจากการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลมาวิเคราะห์โดยโปรแกรม SPSS มีผลการวิจัยสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

### 5.2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 : ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ หน่วยงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต2 (ภาคใต้) จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่แตกต่างกัน โดยผลการทดสอบสมมติฐานสามารถแสดงได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 : จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรัฐวิสาหกิจ หน่วยงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต2 (ภาคใต้) จังหวัดนครศรีธรรมราช

สมมติฐานที่ 1.2 : จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรัฐวิสาหกิจ หน่วยงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต2 (ภาคใต้) จังหวัดนครศรีธรรมราช แตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกับพนักงานที่มีช่วงอายุ 36-45 ปี และ 46-55 ปี และพนักงานที่มีช่วงอายุ 25-35 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกับพนักงานที่มีช่วงอายุ 36-45 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 1.3 : จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรัฐวิสาหกิจ หน่วยงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต2 (ภาคใต้) จังหวัดนครศรีธรรมราช แตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกับพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 1.4 : จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรัฐวิสาหกิจ หน่วยงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต2 (ภาคใต้) จังหวัดนครศรีธรรมราช

สมมติฐานที่ 1.5 : จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์ปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรัฐวิสาหกิจ หน่วยงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต2 (ภาคใต้) จังหวัดนครศรีธรรมราช แตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน 1-5 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกับพนักงานที่มีช่วงอายุ 5-10 ปี 11-20 ปี 21-30 ปี และ 30 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 1.6 : จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรัฐวิสาหกิจ หน่วยงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต2 (ภาคใต้) จังหวัดนครศรีธรรมราช แตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานเป็นบุคลากรปฏิบัติการ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกับพนักงานที่มีตำแหน่งเป็นพนักงานวิชาชีพ และผู้บริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 2 : การบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต2 (ภาคใต้) จังหวัดนครศรีธรรมราช ในทิศทางเดียวกัน

จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญ ในระดับต่ำถึงระดับปานกลาง กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรัฐวิสาหกิจ หน่วยงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต2 (ภาคใต้) จังหวัดนครศรีธรรมราช หมายความว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในด้าน การวางแผนและสรรหาทรัพยากรมนุษย์ การบริหารการใช้ทรัพยากรมนุษย์ และการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ ที่ดีมากขึ้น ส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรัฐวิสาหกิจ หน่วยงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต2 (ภาคใต้) จังหวัดนครศรีธรรมราช เพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำถึงปานกลาง

### ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัย เรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน รัฐวิสาหกิจ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต2 (ภาคใต้) จังหวัดนครศรีธรรมราช ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ องค์กรจะต้องมีการกำหนดนโยบายในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนเป็นรูปธรรมและให้ความรู้ในการจัดทำแผนแก่บุคลากรอย่างทั่วถึง และในการประเมินผลงานควรมีข้อกำหนดให้ทำเป็นลายลักษณ์อักษรและให้ผู้บริหาร แจ้งผลการประเมินให้ผู้ได้รับการประเมินทราบ เพื่อความโปร่งใส เป็นธรรม และบุคลากรได้ทราบในข้อบกพร่องของตนเองเพื่อทำการพัฒนา และแก้ไขต่อไป ทำให้องค์กรมีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นและบุคลากรเอง จะมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น

2. ในด้านความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมความคิดเห็นของบุคลากรอยู่ในระดับมากที่สุด แต่ในเรื่องของความคิดเห็นต่อองค์กร ในเรื่องการมีสวัสดิการดีกว่าที่อื่นๆ บุคลากรสมควรใจที่จะทำงานให้องค์การนี้ต่อไป มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นที่น้อยที่สุด ผู้บริหารในองค์กรควรทำให้บุคลากรที่มีคุณภาพ มีความรู้ความชำนาญ มีแรงจูงใจที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ด้วยการ ทบทวนระเบียบสวัสดิการต่างๆให้ทันสมัย เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน ให้พนักงานรู้สึกว่าการมี การใส่ใจ และเห็นคุณค่าของบุคลากร สร้างความเชื่อมั่นให้แก่บุคลากร เพราะโดยพื้นฐานบุคลากรอยากที่จะทำงานกับองค์กรรัฐวิสาหกิจ เนื่องจากมีแรงจูงใจด้านความมั่นคงในหน้าที่การงานและด้านสวัสดิการที่เหมาะสม

## เอกสารอ้างอิง

กมลทิพย์ รัตนสุวรรณชัย, นิลาวรรณ งามขำ. (2559). การพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายบริหารโรงพยาบาลหัวเฉียว). ค้นเมื่อ 27 มีนาคม 2565, จาก <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/e-jodil/article/view/239310/>

163383

กองวางแผนวิสาหกิจ, การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค. (2565). เกี่ยวกับเรา. สืบค้นเมื่อวันที่ 31 มีนาคม 2565, จาก <https://www.pea.co.th>

ชัชชัย สุวรรณรัตน์, สายสุนีย์ เกษม, รมย์ชลิ ชูไทย. (2564). การบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มเจเนอเรชันวาย. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยพาร์อีสเทอร์น, 15, 10-28.

พลิศา รุ่งเรือง, ปรินทร์ฉัตร, พงศ์ภาคศิริ. (2565). ปัจจัยแนวปฏิบัติการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานองค์กร/ธุรกิจสตาร์ทอัพ ในเขตกรุงเทพมหานคร. ค้นเมื่อ 27 มีนาคม 2565, จาก <https://archive.cm.mahidol.ac.th/handle/123456789/4340>

อนุดิษฐ์ ฐานไชยกร. (2562). ความผูกพันในองค์กร. ค้นเมื่อ 27 มีนาคม 2565, จาก <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/JRKSA/article/view/246209/166345>

เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล,การจัดการทรัพยากรมนุษย์ พื้นฐานแนวคิดเพื่อการปฏิบัติ(พิมพ์ครั้งที่2) สำนักพิมพ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

HR Note Team. (2562). การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management: HRM) หัวใจสำคัญของการขับเคลื่อนองค์กรยุคปัจจุบัน. ค้นเมื่อ 30 เมษายน 2565, จาก <https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/th-whatishrm-190117/>