



## Corporate Culture Affecting the Organizational Commitment of the Metropolitan Electricity Authority Personnel in Bangkok

---

Phonwarit Phimnongwa, Cholpassorn Sitthiwarongchai and  
Chumpon Rodjam

EasyChair preprints are intended for rapid  
dissemination of research results and are  
integrated with the rest of EasyChair.

August 11, 2022

วัฒนธรรมองค์กร ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้านครหลวง  
ในเขตกรุงเทพมหานคร

Corporate culture affecting the organizational commitment of the Metropolitan  
Electricity Authority personnel in Bangkok

พลวิชฐ์ พิมหนองหว่า<sup>1</sup>, ชลภัตสรณ์ ลิทธิวงค์ชัย<sup>2</sup>  
และ ชุมพล รอดแจ่ม<sup>3</sup>

<sup>1</sup>สาขาวิชานวัตกรรมการจัดการทุนมนุษย์และการประกอบการ คณะวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

<sup>2</sup>สาขาวิชานวัตกรรมการจัดการทุนมนุษย์และการประกอบการ คณะวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

<sup>3</sup>สาขาวิชานวัตกรรมการจัดการทุนมนุษย์และการประกอบการ คณะวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

<sup>1</sup>Email: s63467810006@ssru.acth; <sup>2</sup>Email: cholpassom.si@ssru.acth; <sup>3</sup>Email: chumpon\_ro@ssru.acth

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้านครหลวง ในเขตกรุงเทพมหานคร (2) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้านครหลวงในเขตกรุงเทพมหานคร (3) เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้านครหลวง ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยสุ่มตัวอย่างจากบุคลากรการไฟฟ้านครหลวง จำนวน 405 คน ได้รับแบบสอบถามคืน จำนวน 405 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 แล้วนำมาวิเคราะห์และประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อนำมาหาค่าสถิติต่าง ๆ ได้แก่ ค่าความถี่ (frequency) ร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) การทดสอบ t-test (independent t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one way analysis of variance : One Way ANOVA) การทดสอบ Brown-Forsythe และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) โดยกำหนด คำนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01

**คำสำคัญ:** ปัจจัยส่วนบุคคล / วัฒนธรรมองค์กร / ความผูกพันต่อองค์กร

### Abstract

This research aims to (1) study the corporate culture of metropolitan electricity workers. In Bangkok (2) to study the organizational engagement of Metropolitan Electricity Authority personnel in Bangkok (3) to compare the engagement with the organization of metropolitan electricity personnel. In Bangkok, classified by personal factors, sampled by Metropolitan Electricity Authority personnel A total of 405 people received 405 questionnaires, representing 100 percent, and then analyzed and processed with statistical ready-made programs to determine statistics including frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test (independent t-test), one way analysis of variance (One Way ANOVA), Brown-Forsythe test, and multiple regression analysis, determining statistical significance at .05 and .01.

**Keywords:** Personal / Corporate culture / Corporate engagement factors

## บทนำ

ในยุคที่การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วทั้งในระดับภูมิภาคและระดับโลก ส่งผลกระทบต่อองค์การและบุคลากรในองค์การอย่างไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ องค์การต่าง ๆ จึงต้องปรับตัวและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการองค์การให้สามารถดำเนินการต่อไปได้ ปัจจัยสำคัญที่ทำให้้องค์การรับมือกับความท้าทายดังกล่าวได้คือบุคลากร วิชาชั้นที่ แก้วสีนวน [1] ปัจจุบันองค์การหลาย ๆ องค์การ ต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมอันเนื่องมาจากเทคโนโลยีที่ก่อเกิดเศรษฐกิจไร้พรมแดน ความผันผวนทางการเมือง การเปลี่ยนแปลงทางสังคมรวมถึงสภาพแวดล้อมของวัฒนธรรมที่หลากหลายในองค์การที่เปลี่ยนแปลงไป จึงส่งผลให้้องค์การต่าง ๆ ต้องมีการปรับเปลี่ยนตัวเองทั้งทางด้านนโยบายและรูปแบบการบริหารโครงสร้างองค์การ เพื่อให้สอดคล้องและทันต่อสถานการณ์ การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน การปรับเปลี่ยนดังกล่าวส่งผลโดยตรงต่อบุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่จำเป็นต้องปรับตัวให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้นโยบาย และการบริหารที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งบางครั้งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวก็ส่งผลในด้านบวกและด้านลบ ผลที่มีต่อองค์กรในด้านบวกคือองค์กรมีการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ ผลที่มีต่อองค์กรในด้านลบ คือบุคลากรผู้ปฏิบัติงานจะทำงานโดยที่ไม่ได้ผูกพันต่อองค์กรไม่อุทิศแรงกายแรงใจในการทำงานความพึงพอใจในการทำงานจะลดลงไปเรื่อย ๆ ประชญา ตาคี [2] การบริหารงานขององค์การ การพัฒนาบุคลากรถือว่าเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในการนำองค์การไปสู่การพัฒนาและบรรลุเป้าหมาย วิสัยทัศน์ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เนื่องจากทรัพยากรบุคคลเป็นส่วนสำคัญในการบริหารองค์การในหลาย ๆ ด้าน ซึ่งล้วนต้องใช้ทรัพยากรมนุษย์ในการบริหารจัดการ วางแผน กำหนดทิศทาง การดำเนินงาน เป้าหมาย และใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ขององค์การให้เกิดประโยชน์สูงสุด และประสบผลสำเร็จตามที่้องค์การตั้งเป้าหมายไว้ ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ เกิดมาจากบุคลากรที่มีคุณภาพ ส่วนทรัพยากรบุคคลสำนักงานเลขานุการ กรมทรัพยากรธรณี [3] ทบทวนที่ปัจเจกบุคคล จะเห็นได้ว่าบุคคลจะกระทำการไปสู่เป้าหมายใด ๆ ได้นั้น ย่อมอาศัยศรัทธาของใจหรือจิตใจเป็นตัวนำ ดังที่มักกล่าวกันว่า “สำเร็จด้วยใจ” เมื่อปัจเจกบุคคลมารวมกันในองค์การมีจิตใจแตกต่างกันไป สิ่งที่จะผูกความแตกต่างของจิตใจเหล่านี้ให้อยู่ด้วยกัน และทำงานไปในทิศทางเดียวกันได้หรือค่านิยมในเรื่องต่าง ๆ โดยเฉพาะค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับงานในหน่วยงานที่ตนเองมีวิถีชีวิตอยู่ได้สิ่งนั้นก็คือ “วัฒนธรรมองค์กร” วรรณกร รอบคอบ [4] ในปัจจุบัน “ไฟฟ้า” เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดปัจจัยหนึ่งสำหรับการดำรงชีวิตประจำวันของมนุษย์ และยังมีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านคมนาคม ด้านเศรษฐกิจ ด้านอุตสาหกรรม ด้านเกษตรกรรม ด้านบริการ และด้านคุณภาพชีวิต ดังจะเห็นได้จากความต้องการใช้ไฟฟ้าในประเทศไทยที่มีแนวโน้มขยายตัวอย่างต่อเนื่อง ตามอัตราการเพิ่มจำนวนประชากร และ ความเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจ แผนพัฒนาพลังงานไฟฟ้า ประเทศไทย [5]

วัฒนธรรมองค์กร คือ สิ่งที่คุณค่านิยมร่วมกันไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการกำหนดวิธี แบบแผน ความเชื่อ ค่านิยม หรือ เป็นกรอบวิธีการปฏิบัตินอกเหนือจากกฎระเบียบที่มีในองค์กรและจะถูกส่งต่อสืบทอดสู่สมาชิกรุ่นใหม่ ๆ เพื่อสืบทอดค่านิยมต่อไป วัฒนธรรมองค์กรถือว่าเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้้องค์การสามารถดำเนินงานได้อย่างดีและมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร วัฒนธรรมองค์กรยังเป็นสิ่งที่ส่งผลกระทบต่อประพฤติกรรมปฏิบัติของบุคคลในองค์กร การจัดระเบียบองค์กร การควบคุมการปฏิบัติงาน การตัดสินใจของผู้นำองค์กร อีกประการที่สำคัญคือวัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรในเรื่องของความเต็มใจที่พนักงานยินดีที่จะทุ่มเทความมุ่งมั่นในการทำงานให้ผลงานออกมาดีที่สุด เพราะวัฒนธรรมองค์กรส่วนใหญ่จะมีผู้เข้ามาปฏิบัติงานที่มีความหลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นความหลากหลายทางด้านเพศ ความต่างของอายุแรงงาน ความต้องการในแต่ละบุคคลและความต่างด้านเชื้อชาติ ทำให้วัฒนธรรมองค์กรจึงสำคัญที่จะช่วยหลอมรวมความหลากหลายภายในองค์กรเป็นหนึ่งเดียว เพื่อช่วยในการบริหารงานของผู้นำองค์กรได้อย่างดี ปิยะณัฐ เรืองเกษกร [6]

ความผูกพันเป็นปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรและยังเป็นแรงผลักดันให้บุคคลมีความรู้สึกเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร อีกทั้งเต็มใจที่จะทำงานเพื่อองค์กรอันเนื่องมาจากความรู้สึกมีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าขององค์กร ซึ่งจะส่งผลให้้องค์กรประสบความสำเร็จ ความผูกพันต่อองค์กรเป็นลักษณะที่แสดงออกของบุคคลที่มีความสัมพันธ์และการเกี่ยวข้องกับองค์กรและความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ความผูกพันยังแสดงออกมาทางความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นสิ่งที่บุคคลกระทำต่องานของตนเองอย่างเต็มที่ เพื่อช่วยในการบรรลุซึ่งผลสำเร็จขององค์กรให้มีความมั่นคงต่อไป นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นตัวพยากรณ์พฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร โดยเฉพาะอัตราการเปลี่ยนงาน การขาดงาน ถือได้ว่าเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีกว่าความพึงพอใจในการทำงาน เช่น พนักงานบางคนอาจจะไม่พอใจผู้บังคับบัญชาหรือไม่พอใจระบบระเบียบบางอย่างหากแต่มีความผูกพันต่อองค์กรก็อาจจะลบล้างความไม่พึงพอใจนั้นได้ ปิยะณัฐ เรืองเกษกร [6]

จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าทั้งวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร มีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างมากโดยความผูกพันต่อองค์กรเป็นด้านความรู้สึก ด้านการรับรู้ และด้านพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่อองค์กร ในขณะที่วัฒนธรรมองค์กรเป็นเรื่องของการกำหนดวิธีแบบแผน ความเชื่อ ค่านิยม ความเข้าใจ และพฤติกรรมของสมาชิกภายในองค์กรที่ยึดถือปฏิบัติร่วมกันหรือเป็นกรอบวิธีการปฏิบัติตนออกเหนือจากกฎระเบียบที่มีในองค์กร จึงเป็นที่น่าสนใจว่าในองค์กรบุคลากรมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรระดับใด และการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรจะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าานครหลวง ในเขตกรุงเทพมหานครอย่างไร ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าานครหลวงในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งจะทำให้ทราบถึงข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการเสริมสร้างให้บุคลากรในองค์กรเกิดการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการขององค์กร และเพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร และพร้อมที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่แก่องค์กร เพื่อสร้างความสำเร็จให้กับองค์กร

### คำถามการวิจัย

1. ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าานครหลวง ในเขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับใด
2. ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าานครหลวง ในเขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับใด
3. ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรการไฟฟ้าานครหลวง ในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันหรือไม่

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าานครหลวง ในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าานครหลวง ในเขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร การไฟฟ้าานครหลวง ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

### สมมติฐานของการวิจัย

1. วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากร การไฟฟ้าานครหลวง ในเขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก
2. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร การไฟฟ้าานครหลวง ในเขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก
3. ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร การไฟฟ้าานครหลวง ในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

### ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร การไฟฟ้าานครหลวง ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

#### 1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าานครหลวง ในเขตกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย (1) วัฒนธรรมองค์กร ศศิธร ยติรัตนกัญญา [7] ประกอบด้วย วัฒนธรรมเน้นการปรับตัว วัฒนธรรมเน้นพันธกิจ วัฒนธรรมเน้น การมีส่วนร่วม และวัฒนธรรมเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ (2) ความผูกพันต่อองค์กร ทิพย์ชนก เสนผดุง [8] ประกอบด้วย ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

#### 2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรการไฟฟ้าานครหลวงในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 10,287 คน รายงานประจำปีการไฟฟ้าานครหลวง [9] แบ่งเป็นพนักงาน จำนวน 7,742 คน และผู้ปฏิบัติงานจ้างเหมาบริการ จำนวน 2,545 คน

#### 3. ขอบเขตด้านตัวแปร

3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) คือ

- (1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ ระยะเวลาการทำงาน และตำแหน่งงาน
- (2) วัฒนธรรมองค์กร ในองค์ประกอบ 4 ลักษณะ ได้แก่ วัฒนธรรม เน้นการปรับตัว วัฒนธรรมเน้นพันธกิจ วัฒนธรรมเน้นการมีส่วนร่วม และวัฒนธรรมเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ

3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ

- (1) ความผูกพันต่อองค์กร ในองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

#### 4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

การศึกษาครั้งนี้ใช้ระยะเวลาระหว่างเดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2565 - ธันวาคม พ.ศ. 2565 รวมระยะเวลา 6 เดือน

#### ผลการวิจัย

##### 1. ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรการไฟฟ้านครหลวงในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรการไฟฟ้านครหลวงในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ ระยะเวลาในการทำงาน และตำแหน่งงาน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวน และร้อยละ ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรการไฟฟ้านครหลวงในเขตกรุงเทพมหานคร

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (n=405)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	272	67.2
หญิง	133	32.8
2. อายุ		
ต่ำกว่า 25 ปี	39	9.6
26-30 ปี	99	24.4
31-40 ปี	130	32.1
มากกว่า 40 ปี	137	33.8
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	112	27.7
ปริญญาตรี	253	62.5
สูงกว่าปริญญาตรี	40	9.9
4. ระดับรายได้		
ต่ำกว่า 15,000 บาท	37	9.1
15,001-20,000 บาท	152	37.5
20,001-30,000 บาท	69	17.1
30,001 บาท ขึ้นไป	147	36.3
5. ระยะเวลาการทำงาน		
ต่ำกว่า 3 ปี	47	11.6
4-5 ปี	65	16.0
6-7 ปี	74	18.3
8-9 ปี	44	10.9
10-11 ปี	34	8.4
มากกว่า 12 ปี	141	34.8
6. ตำแหน่งงาน		
พนักงาน	282	69.5
ผู้ปฏิบัติงานจ้างเหมาบริการ	46	11.4
หัวหน้าฝ่าย	31	7.7
ผู้บริหารงาน	46	11.4

จากตารางที่ 1 บุคลากรไฟฟ้านครหลวง จำนวน 405 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 272 คน คิดเป็นร้อยละ 67.2 และเพศหญิง จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 32.8

อายุ ส่วนใหญ่ อยู่ในช่วง มากกว่า 40 ปี จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 33.8 รองลงมา 31- 40 ปี จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 32.1 รองลงมา 26-30 ปี จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 24.4 และต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 9.6 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา ส่วนใหญ่ สำเร็จการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 253 คน คิดเป็นร้อยละ 62.5 รองลงมา ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 27.7 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 9.9 ตามลำดับ

ระดับรายได้ ส่วนใหญ่ 15,001-20,000 บาท จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 37.5 รองลงมา 30,001 บาทขึ้นไป จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 36.3 รองลงมา 20,001-30,000 บาท จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 17.1 และต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 9.1

ระยะเวลาการทำงาน ส่วนใหญ่ มากกว่า 12 ปี จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 34.8 รองลงมา 6 - 7 ปี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 18.3 รองลงมา 4 - 5 ปี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 16.0 รองลงมา ต่ำกว่า 3 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 11.6 รองลงมา 10 - 11 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 10.9 และ 10 - 11 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 8.4 ตามลำดับ

ตำแหน่งงาน ส่วนใหญ่ พนักงาน จำนวน 282 คน คิดเป็นร้อยละ 69.5 รองลงมา ผู้ปฏิบัติงานช่างเหมาบริการ จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 11.4 ผู้บริหารงาน จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 11.4 และหัวหน้าฝ่าย จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 7.7 ตามลำดับ

## 2. มาตรฐานและภาพรวม วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรไฟฟ้านครหลวงในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรไฟฟ้านครหลวง ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ วัฒนธรรมเน้นการปรับตัว วัฒนธรรมเน้นพันธกิจ วัฒนธรรมเน้นการมีส่วนร่วม และวัฒนธรรมเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรไฟฟ้านครหลวง ในเขตกรุงเทพมหานคร มาตรฐานและภาพรวม

วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรไฟฟ้านครหลวง รายด้านและภาพรวม	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. วัฒนธรรมเน้นการปรับตัว	4.28	.580	มากที่สุด
2. วัฒนธรรมเน้นพันธกิจ	4.31	.601	มากที่สุด
3. วัฒนธรรมเน้นการมีส่วนร่วม	4.28	.630	มากที่สุด
4. วัฒนธรรมเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ	4.28	.601	มากที่สุด
ภาพรวม	4.29	.556	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรไฟฟ้านครหลวงในเขตกรุงเทพมหานคร มาตรฐานและภาพรวม พบว่า ภาพรวม อยู่ในระดับดีมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.29$ , S.D. = .556) หากพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ลำดับแรก ด้านวัฒนธรรมเน้นพันธกิจ ( $\bar{X} = 4.31$ , S.D. = .601) รองลงมา ด้านวัฒนธรรมเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ ( $\bar{X} = 4.28$ , S.D. = .601) และด้านวัฒนธรรมเน้นการมีส่วนร่วม ( $\bar{X} = 4.28$ , S.D. = .630) ตามลำดับ ส่วนลำดับสุดท้าย ด้านวัฒนธรรมเน้นการปรับตัว ( $\bar{X} = 4.28$ , S.D. = .580)

### 3. รายงานและภาพรวม ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้านครหลวงในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้านครหลวง ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้านครหลวงในเขตกรุงเทพมหานคร รายงานและภาพรวม

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้านครหลวง รายงานและภาพรวม	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ความผูกพันด้านจิตใจ	4.35	.584	มากที่สุด
2. ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร	4.40	.578	มากที่สุด
3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	4.34	.598	มากที่สุด
ภาพรวม	4.37	.545	มากที่สุด

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร การไฟฟ้านครหลวง รายงานและภาพรวม พบว่า ภาพรวม อยู่ในระดับดีมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.37$ , S.D. = .545) หากพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ลำดับแรก ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ( $\bar{X} = 4.40$ , S.D. = .578) รองลงมา ความผูกพันด้านจิตใจ ( $\bar{X} = 4.35$ , S.D. = .584) ตามลำดับ ส่วนลำดับสุดท้าย ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ( $\bar{X} = 4.34$ , S.D. = .598)

### 4. การวิเคราะห์รูปแบบของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้านครหลวงในเขตกรุงเทพมหานคร

รูปแบบจำลองของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร การไฟฟ้านครหลวงในเขตกรุงเทพมหานคร =  $.920 + .306$  (วัฒนธรรมเน้นการมีส่วนร่วม) +  $.268$  (วัฒนธรรมเน้นโครงสร้าง และกฎระเบียบ) +  $.232$  (วัฒนธรรมเน้นการปรับตัว) โดยสามารถอธิบายรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้านครหลวงในเขตกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 69.6 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ  $\pm .300$  ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์รูปแบบของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้านครหลวงในเขตกรุงเทพมหานคร

ความผูกพันต่อองค์กร	Model 1	Model 2	Model 3
ค่าคงที่	1.428	1.109	.920
วัฒนธรรมเน้นการมีส่วนร่วม ( $x_3$ )	.687	.406	.306
วัฒนธรรมเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ ( $x_4$ )	-	.356	.268
วัฒนธรรมเน้นการปรับตัว ( $x_1$ )	-	-	.232
R	.794	.824	.836
R <sup>2</sup>	.631	.679	.699
Adjusted R <sup>2</sup>	.630	.677	.696
S.E.	.331	.310	.300
F	689.778*	425.060*	309.978*
p-value of F	.000	.000	.000

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์รูปแบบจำลองวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้านครหลวง พบว่า วัฒนธรรมเน้นการมีส่วนร่วม ( $x_3$ ) วัฒนธรรมเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ ( $x_4$ ) และวัฒนธรรมเน้นการปรับตัว ( $x_1$ ) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสามารถอธิบายถึงความผูกพันต่อองค์กร ได้ถึงร้อยละ 69.6 โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ  $\pm .300$  ซึ่งหมายความว่า วัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ วัฒนธรรมเน้นการมีส่วนร่วม ( $x_3$ ) วัฒนธรรมเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ ( $x_4$ ) และวัฒนธรรมเน้นการปรับตัว ( $x_1$ ) ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้านครหลวงในเขตกรุงเทพมหานคร โดยสามารถเขียนเป็นสมการถดถอยในรูปแบบของคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้  $y = .920 + .306(w_3) + .268(w_4) + .232(x_1)$

## อภิปรายผล

จากข้อค้นพบของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลตามรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1. วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้านครหลวงในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวม และรายด้าน 4 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด ลำดับแรกด้านวัฒนธรรมเน้นพันธกิจ รองลงมา ด้านวัฒนธรรมเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ ด้านวัฒนธรรมเน้นการมีส่วนร่วม และด้านวัฒนธรรมเน้นการปรับตัว แสดงให้เห็นว่า บุคลากรการไฟฟ้านครหลวงในเขตกรุงเทพมหานคร เห็นด้วยว่าผู้บริหารมีการเตรียมความพร้อมอยู่เสมอเพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์กรในอนาคต ด้วยการกำหนดวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของกิงกมล เกลี้ยงแก้ว [10] กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร แบบแผนของข้อสมมติพื้นฐานร่วมที่สมาชิกได้เรียนรู้จากการแก้ปัญหาอันเกิดจากการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมภายนอก และบูรณาการภายในองค์กรให้ประสานสอดคล้องกัน ซึ่งเมื่อข้อสมมติพื้นฐานเหล่านี้นำมาใช้งานได้ดีจนเป็นที่ยอมรับของกลุ่มก็จะนำไปสอนให้แก่สมาชิกใหม่ให้รับทราบถึงแนวทางที่ถูกต้องที่จะรับรู้คิด และรู้สึกเกี่ยวข้องกับข้อสัมพันธ์ต่อปัญหาต่าง ๆ และแนวคิด ศศิธร ยัตริตันกัญญา [7] กล่าวว่า วัฒนธรรม ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ประเภท ได้แก่ (1) วัฒนธรรมเน้นการปรับตัว (adaptability culture) เป็นวัฒนธรรมที่เน้นเรื่องการปรับตัวให้ยืดหยุ่นเปลี่ยนแปลงให้ตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้า จากการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมภายนอกที่เกิดขึ้นทำให้องค์กรได้มอบอำนาจการตัดสินใจให้กับบุคลากร โดยที่บุคลากรมีสิทธิที่จะเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานและพฤติกรรมในรูปแบบใหม่ได้เมื่อสภาพแวดล้อมภายนอกและสถานการณ์ต่าง ๆ เปลี่ยนแปลงไป (2) วัฒนธรรมเน้นพันธกิจ (mission culture) องค์กรจะเน้นการดำเนินการเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์และจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนขององค์กร เพื่อให้ได้ประสิทธิผลที่องค์กรต้องการ โดยที่วิสัยทัศน์และพันธกิจของผู้บริหารจะถูกถ่ายทอดให้บุคลากรเข้าใจ รับรู้และบุคลากรจะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ โดยที่ผู้บริหารขององค์กรจะกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานให้สำเร็จในระดับเป้าหมายที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้พันธกิจหลักขององค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ (3) วัฒนธรรมเน้นการมีส่วนร่วม (clan culture) วัฒนธรรมที่มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องและการมีส่วนร่วมในงานของสมาชิกภายในองค์กรเปิดโอกาสให้สมาชิกทำงานร่วมกัน กำหนดแผนปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อให้สมาชิกเกิดความรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของงาน และเป็นส่วนหนึ่งในการความสำเร็จของงาน เพื่อนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร (4) วัฒนธรรมเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ (bureaucratic culture) เป็นวัฒนธรรมที่สมาชิกในองค์กรร่วมมือกันทำงานตามนโยบาย ธรรมเนียมปฏิบัติ วิธีปฏิบัติที่ตั้งเอาไว้ โดยเน้นการดำเนินงานภายใต้ระเบียบกฎเกณฑ์ที่ชัดเจนมีโครงสร้างสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน โดยองค์กรต้องการให้สภาพแวดล้อมเกิดความมั่นคงไม่มีการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งแนวคิดของ สุรินทร์ ชุมแก้ม [11] กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้ (1) วัฒนธรรมเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ (hierarchy culture) เป็นวัฒนธรรมที่องค์กรมีโครงสร้างการทำงานที่เป็นทางการ มีการกำหนดขั้นตอนการทำงานที่มีมาตรฐานไว้อย่างชัดเจน พนักงานทำงานภายใต้การควบคุม มีการกำหนดอำนาจในการตัดสินใจให้กับพนักงาน และเน้นการตัดสินใจจากศูนย์กลาง (2) วัฒนธรรมเน้นการตลาด (market culture) เป็นวัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญมากกับต้นทุนการทำธุรกรรมต่าง ๆ มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และมุ่งในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งเสริมให้บุคลากรมีการแข่งขันและเน้นเป้าหมายของงาน (3) วัฒนธรรมเน้นการมีส่วนร่วม (clan culture) เป็นวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีมส่งเสริมให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรมุ่งสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กรให้แก่พนักงาน สมาชิกช่วยเหลือเกื้อกูลกัน อีกทั้งองค์กรมีความตระหนักถึงสวัสดิการและสวัสดิการของสมาชิก (4) วัฒนธรรมเน้นการปรับตัว (adhocracy culture) เป็นรูปแบบของวัฒนธรรมที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และการสร้างนวัตกรรมของสินค้าและบริการ มุ่งส่งเสริมการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร การสนับสนุนให้พนักงานกล้าตัดสินใจ สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ และให้อิสระภาพในการตัดสินใจ แต่ขัดแย้งกับงานวิจัยของศศิธร ยัตริตันกัญญา [7] ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า วัฒนธรรมราชการ อยู่ในระดับมากที่สุด วัฒนธรรมเน้นความสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก ส่วนวัฒนธรรมการตลาด และวัฒนธรรมปรับเปลี่ยน อยู่ในระดับน้อย



2. ความผูกพันของของบุคลากรการไฟฟ้านครหลวงในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวม และรายด้าน 3 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด ลำดับแรก ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร รองลงมา ความผูกพันด้านจิตใจ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน แสดงให้เห็นว่า บุคลากรการไฟฟ้านครหลวงในเขตกรุงเทพมหานคร เห็นด้วยว่าบุคลากรมีส่วนร่วมในการทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ และเพื่อนร่วมงานที่ดีพร้อมสภาพแวดล้อมที่ดี บุคลากรยินดีและพร้อมที่จะตอบแทนองค์กรด้วยการทำงานให้องค์กรก้าวหน้าและประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับแนวคิดของปิยะณัฐ เรืองเกษรธรรม [6] กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ การเข้ามามีส่วนร่วมทั้งปัจจัยด้านอารมณ์ ความรู้สึก และปัจจัยด้านเหตุผลที่มีความสัมพันธ์ไปสู่งานและองค์การ อุทิศตนให้กับงานเพื่อความสำเร็จขององค์การ และแนวคิดของ ทิพย์ชนก เสนมตุง [8] กล่าวว่า องค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ ของความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ (1) ความผูกพันทางด้านจิตใจ ความรู้สึกที่มีภายในจิตใจที่ยึดมั่นถ้อยมั่น มีประสบการณ์การทำงานร่วมกัน การทำงานที่สอดคล้องกับการคาดหวังของพนักงานทำให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความผูกพันด้านจิตใจต่อองค์กรนี้แบ่งได้เป็น 4 ปัจจัยหลัก คือ (1) คุณลักษณะของบุคคล คุณลักษณะของงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และคุณลักษณะ ของโครงสร้าง (2) ความผูกพันด้านการคงอยู่ ความต้องการที่จะอยู่ทำงานกับองค์กรต่อไปซึ่งเกิดจากการประเมินและเปรียบเทียบผลประโยชน์ที่จะได้รับการคงสมาชิกภาพไว้ในองค์กรกับผลประโยชน์ที่ต้องสูญเสียไปหากลาออกจากองค์กร ความผูกพันด้านการเป็นอยู่นั้นเกิดจากการ ได้รับผลตอบแทนที่น่าพอใจในการคงอยู่กับองค์กร หรือการรับรู้ว่ามีทางเลือกที่จะไปอยู่กับองค์กร อื่น รวมไปถึงการรับรู้ความยากลำบากในการหางานใหม่ทำให้บุคคลจำเป็นต้องอยู่กับองค์กรต่อไป ปัจจัยด้านนี้จะเป็นเรื่องตัวแปร อายุ สถานภาพการจ้างงาน ความพึงพอใจในอาชีพ (3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ความรู้สึกของบุคคลว่าการคงความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้เป็นสิ่งที่เหมาะสมและเป็นสิ่งที่ควรทำ ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานนี้เกิดจาก ค่านิยมส่วนบุคคล โดยบุคคลอาจมีค่านิยมว่าคนที่ย้ายงานบ่อย ๆ เป็นคนที่ขาดความจงรักภักดีและไม่น่าเชื่อถือ หรืออาจเกิดจากความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ไม่ต้องการให้งานหยุดชะงัก ทุ่มเททำงานด้วยความเต็มใจ เนื่องจากไม่มีใครทำแทนอีกทั้งยังเป็นเรื่องของการได้รับการปลูกฝังความคิดว่าเขาควรจะอยู่กับองค์กร บุคคลจึงรู้สึกว่าจะอยู่กับองค์กรต่อไป ปัจจัยด้านนี้ประกอบด้วย ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานการพึ่งพาได้ขององค์กร และการมีส่วนร่วมในการจัดการ รวมทั้งแนวคิดของ วิไลลักษณ์ กุศล [12] กล่าวว่า องค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรที่สำคัญ 3 ประการ (1) ความผูกพันด้านจิตใจ หมายถึง การรับรู้คุณลักษณะงาน ในแง่ของความเป็นอิสระของงาน (2) ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร หมายถึง อายุ อายุงาน ความพึงพอใจในอาชีพ และตั้งใจที่จะลาออก (3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน หมายถึง ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน การพึ่งพาได้ขององค์กร และการมีส่วนร่วมในการบริหาร แต่ขัดแย้งกับงานวิจัยของ ณัฐพรรณ ชาญธัญกรรม [13] ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของกรมชลประทาน (สามเสน) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับแรกคือ ด้านสัมพันธ์ภาพ รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จและการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงานด้านความมั่นคงและโอกาสเรียนรู้ความก้าวหน้าในงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

## กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชุมพล รอดแจ่ม และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชลภัศรณัฐ สิทธิรงค์ชัย อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ผู้ซึ่งกรุณาให้ความรู้ คำแนะนำ คำปรึกษา ตรวจสอบ และแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ตลอดจนให้กำลังใจให้การสนับสนุนและเอาใจใส่อย่างดียิ่ง ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณ ดร.พินดา นิลอรุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุพัตรา ปราณี และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐพงษ์ เตชะรัตนเสถียร ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขอขอบพระคุณหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ และให้คำแนะนำในการจัดทำ การค้นคว้าอิสระ รวมทั้งขอขอบพระคุณผู้บริหาร และบุคลากรการไฟฟ้านครหลวง ได้แก่ การไฟฟ้านครหลวงเขตคลองเตย การไฟฟ้านครหลวงเขตวัดเลียบ การไฟฟ้านครหลวงเขตสามเสน การไฟฟ้านครหลวงเขตลาดพร้าว การไฟฟ้านครหลวงเขตบางกะปิ ที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามอย่างดียิ่ง

สุดท้ายนี้ ขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา ที่เป็นผู้ส่งเสริมสนับสนุน และให้การศึกษ ขอขอบคุณอย่างยิ่งสำหรับความช่วยเหลือ ความเข้าใจ และกำลังใจอันอบอุ่นจากสมาชิกในครอบครัว รวมทั้งพี่น้องและเพื่อนทุกคนที่ให้คำปรึกษา ให้กำลังใจ คอยช่วยเหลือ และคอยห่วงใย จนการค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยดี

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 บุคลากรการไฟฟ้าานครหลวงในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอายุ ต่ำกว่า 25 ปี, มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี, มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 3 ปี และมีพนักงาน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ภาพรวม ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน แตกต่างกัน ดังนั้น องค์กรควส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรได้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงาน และความรู้ในเรื่องอื่น ๆ อยู่เป็นประจำ รวมทั้งให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรที่สนองตอบวิสัยทัศน์ขององค์กร อันจะนำพาองค์กรสู่เป้าหมายและความสำเร็จ

1.2 วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าานครหลวงในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถอธิบายรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าานครหลวงในเขตกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 69.6 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ  $\pm 300$  ดังนั้น องค์กรควรสนับสนุนและส่งเสริม โดยเน้นการสร้างวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร ตั้งแต่การวางแผนยุทธศาสตร์ วิสัยทัศน์รวมถึง เป้าประสงค์ในการดำเนินงานให้ความสำคัญ และสนับสนุนในการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับ พร้อมทั้งจะสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุข เพราะความสุขในการปฏิบัติงานนั้นส่งผลต่ออารมณ์และความรู้สึกเกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ผลักดันให้เกิดประสิทธิภาพที่สูงขึ้น ลดปัญหาการขาดงานและลดอัตราการลาออก สร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีขึ้น รวมถึงเป็นการส่งเสริมภาพลักษณ์ขององค์กร

### 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรแยกศึกษารายละเอียดในแต่ละองค์ประกอบ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกครอบคลุมในทุกมิติโดยอาจนำนิการวิจัยของคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก หรือ การสนทนากลุ่ม ที่ได้รับผลกระทบโดยตรงมาใช้ในการรวบรวมข้อมูล

2.2 ควรศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่คาดว่าจะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าานครหลวงในเขตกรุงเทพมหานคร อาทิ คุณภาพชีวิตในการทำงาน บรรยากาศองค์กร เป็นต้น เพื่อจะได้ทราบถึงความสัมพันธ์ของตัวแปร

## เอกสารอ้างอิง

- [1] ธิษานันท์ แก้วสินวน, “รูปแบบการสื่อสารวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกสิกรไทย, การค้นคว้าอิสระหลักสูตรนิเทศศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการสื่อสารเชิงกลยุทธ์ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, 2562.
- [2] ปรัชญา ตาคี, “วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานส่วนกลางสำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัยกรุงเทพมหานคร, “การค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 2557.
- [3] ส่วนทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขานุการ กรมทรัพยากรธรณี. (23 มิถุนายน 2564). แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมทรัพยากรธรณี ปีงบประมาณ 2560-2564. สืบค้นจาก <http://www.dmr.go.th/>. 2560.
- [4] วรณกร ครอบคอบ. (23 มิถุนายน 2564). วัฒนธรรมองค์กร. สืบค้นจาก <https://sites.google.com/>. 2560.
- [5] สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน กระทรวงพลังงาน. (23 มิถุนายน 2564) แผนพัฒนากำลังผลิตไฟฟ้า ประเทศไทย. สืบค้นจาก <http://www.eppo.go.th/การไฟฟ้านครหลวง>. 2563.
- [6] ปิยะณัฐ เรืองเกษกรม. “วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์, “วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการตลาด บริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 2561.
- [7] ศศิธร ยติรัตนกัญญา, “วัฒนธรรมองค์กรกับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, “วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยศิลปากร, 2558.
- [8] ทิพย์ชนก เสนมดุง, “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการข้าม, “สารนิพนธ์หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร คณะรัฐศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2563.
- [9] การไฟฟ้านครหลวง. รายงานประจำปี การไฟฟ้านครหลวง. (23 มิถุนายน 2564) สืบค้นจาก <https://www.mea.or.th/> 2563.

- [10] กิ่งกมล เกลี้ยงแก้ว, “วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี, “วิทยานิพนธ์หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, 2562.
- [11] สุรินทร์ ชุมแก้ม, “วัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำแบบสร้างเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของผู้บริหารในองค์การเอกชน, “วิทยานิพนธ์หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษย และองค์กร) คณะพัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษย, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2557.
- [12] วิไลลักษณ์ กุศล, “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร, “วิทยานิพนธ์หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารโรงพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยคริสเตียน, 2559.
- [13] ณัฐพรรณา ชาญธัญกรรม, “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน (สามแสน), “การค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกริก, 2560.