

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยได้นำผลการวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดมหาสารคาม มาสรุปผลอภิปรายผล นอกจากนั้นยังได้มีข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย โดยมีรายละเอียดตามลำดับดังต่อไปนี้

1. วัตถุประสงค์การวิจัย
2. สมมุติฐานการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผลการวิจัย
6. ข้อเสนอแนะ

#### วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้กำหนดวัตถุประสงค์การศึกษาไว้ ดังนี้

1. ระดับการปฏิบัติการเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดมหาสารคาม
2. ระดับการปฏิบัติการเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดมหาสารคาม
3. ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดมหาสารคาม

#### สมมุติฐานการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดสมมุติฐานของการวิจัยในครั้งนี้ไว้ ดังนี้

1. บุคลากร มีการปฏิบัติการเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดมหาสารคาม อยู่ในระดับมาก
2. บุคลากร มีการปฏิบัติการเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดมหาสารคาม อยู่ในระดับมาก
3. วัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดมหาสารคาม

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้วิธีการสอบถามจากกลุ่มประชากรเป้าหมาย จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 220 คน ด้วยการใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) ดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง พร้อมกับผู้ช่วยวิจัย จำนวน 3 คน และรองรับแบบสอบถามทันที ตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ของเนื้อหาความในแบบสอบถามที่เก็บรวบรวม ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้ การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดมหาสารคาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ทั้งหมดต่อเดือน (แบบสอบถามตอนที่ 1) โดยวิธีการหาค่าความถี่ (Frequency) และสรุปออกมาเป็นค่าร้อยละ (Percentage) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้วิธีการประมวลผลทางสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางควบคู่กับการบรรยายและสรุปผลการดำเนินการวิจัย และการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดมหาสารคาม ด้วยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficients)

### สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. บุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดมหาสารคาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 65.00 โดยมีอายุระหว่าง 51–60 ปี มากที่สุด คือ จำนวน 69 คน คิดเป็น

ร้อยละ 31.36 ซึ่งมีสัดส่วนใกล้เคียงกันกับผู้ที่มิอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 30.45 ส่วนมากเป็นผู้ที่มีสถานภาพสมรส จำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 83.64 ซึ่งเป็นผู้ที่มีการศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษา หรือ ปวช. มากที่สุด จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ และมีตำแหน่งงานอยู่ในระดับ 2-5 จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 53.64 โดยมีระยะเวลาการปฏิบัติงานสูงสุดอยู่ในสัดส่วนที่ใกล้เคียงคือ มากกว่า 15 ปี อยู่ระหว่าง 11-15 ปี และอยู่ระหว่าง 6-10 ปี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 33.18 จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 29.55 จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 21.82 ตามลำดับ และมีรายได้ทั้งหมดต่อเดือนสูงสุดคือ มากกว่า 20,001 บาท จำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 86.82

2. บุคลากรไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดมหาสารคาม มีการปฏิบัติการเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความมั่นคงในการทำงาน นโยบายการส่งเสริมการพัฒนางาน พัฒนาคคน และองค์กร กระบวนการทำงานที่ชัดเจน และการคำนึงถึงความปลอดภัยด้วยการป้องกันความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นกับบุคลากรและผู้รับบริการ ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถนำมาสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

2.1 บุคลากรไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดมหาสารคาม มีการปฏิบัติการเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายการส่งเสริมการพัฒนางาน พัฒนาคคน และองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ข้อ มาก จำนวน 1 ข้อ และปานกลาง จำนวน 3 ข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ดังนี้ องค์กรมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีอยู่เสมอ มีการชี้แจงนโยบายการส่งเสริมพัฒนาบุคลากรและองค์กรอย่างชัดเจนและเป็นระบบ และมีการส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสก้าวหน้า โดยให้มีการศึกษาต่อ ตามลำดับ

2.2 บุคลากรไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดมหาสารคาม มีการปฏิบัติการเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงาน ด้านการคำนึงถึงความปลอดภัยด้วยการป้องกันความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นกับบุคลากรและผู้รับบริการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ข้อ และปานกลาง จำนวน 2 ข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ดังนี้ มีการป้องกันความปลอดภัยในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรอย่างเป็นระบบ มีระบบการป้องกันความปลอดภัยให้กับผู้รับบริการตลอดเวลา

และองค์กรของท่านมีการจัดทำประกันอุบัติเหตุให้กับบุคลากรเป็นประจำอย่างต่อเนื่องตามลำดับ

2.3 บุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดมหาสารคาม มีการปฏิบัติ การเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการทำงานที่ชัดเจน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ดังนี้ องค์กรมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน ท่านมีความรับผิดชอบงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายของท่านอย่างเหมาะสม และงานในหน้าที่ของท่าน มีโอกาสได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์อยู่เสมอตามลำดับ

2.4 บุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดมหาสารคาม มีการปฏิบัติการเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียง ลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ดังนี้ ท่านประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ ช่วยให้ท่านได้รับการยอมรับจากสังคมในเรื่องเกียรติยศ ชื่อเสียง และท่านได้รับสิทธิและสวัสดิการที่ควรจะได้รับอย่างเป็นธรรมจากองค์กร ตามลำดับ

3. บุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดมหาสารคาม มีการปฏิบัติการเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ด้าน อยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ด้าน โดยเรียงลำดับความสำคัญจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร ความรู้สึกเต็มใจในการปฏิบัติงาน ความต้องการคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กร การปกป้องชื่อเสียง และความห่วงใยขององค์กรในอนาคต ตามลำดับ

เมื่อจำแนกข้อมูลระดับการปฏิบัติการเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดมหาสารคาม โดยแต่ละด้านสามารถที่จะสรุปผลได้ ดังนี้

3.1 บุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดมหาสารคาม มีการปฏิบัติการเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึกเต็มใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 อันดับ ดังนี้ ท่านยินดีที่จะใช้เวลาส่วนตัวในการปฏิบัติงานให้องค์กร แม้ว่าจะไม่ได้รับผลตอบแทน ท่านมีความยินดีที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายจาก

ผู้บังคับบัญชาด้วยความเต็มใจ และท่านมีความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ตามลำดับ

3.2 บุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดมหาสารคาม มีการปฏิบัติภารกิจเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความห่วงใยในอนาคตขององค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 อันดับ ดังนี้ ท่านคิดว่า ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของท่านขึ้นอยู่กับผลงานและความสามารถในการปฏิบัติงาน ท่านคิดว่า ผลการปฏิบัติงานของท่านสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างเต็มที่ และท่านมีความห่วงใยอย่างจริงจังในความอยู่รอดขององค์กร ตามลำดับ

3.3 บุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดมหาสารคาม มีการปฏิบัติภารกิจเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 อันดับ ดังนี้ ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นกันเองและให้ความสนใจผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน ในการปฏิบัติงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงาน ท่านสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงด้วยดี และงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และทักษะของท่าน ตามลำดับ

3.4 บุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดมหาสารคาม มีการปฏิบัติภารกิจเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ท่านมีความพยายามที่จะโน้มน้าวเพื่อนร่วมงานให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อความก้าวหน้าขององค์กรเสมอ องค์กรที่ท่านปฏิบัติงานอยู่เป็นองค์กรที่ดีที่สุดแห่งหนึ่งที่นำร่วมงานด้วย และท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงานขององค์กรได้เป็นอย่างดี ตามลำดับ

3.5 บุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดมหาสารคาม มีการปฏิบัติภารกิจเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านการปกป้องชื่อเสียง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 อันดับ ดังนี้ ท่านรู้สึกต่อต้าน เมื่อมีผู้อื่นพูดถึงองค์กรของท่านในทางที่เสื่อมเสียชื่อเสียง ท่านคิดว่า ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กรมีความเหมาะสมและยุติธรรม และ

ท่านมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ตามระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับ เพื่อให้มีการร้องเรียน ตามลำดับ

3.6 บุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดมหาสารคาม มีการปฏิบัติภารกิจเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ท่านพร้อมที่จะโยกย้ายไปทำงานยังองค์กรอื่นทันที หากได้รับข้อเสนอที่ดีกว่า รางวัลหรือผลตอบแทนที่แท้จริงของท่านคือ ความภูมิใจในผลสำเร็จของงาน และถ้าสภาพการปฏิบัติงานของท่านมีการเปลี่ยนแปลงเพียงเล็กน้อย ก็อาจเป็นสาเหตุให้ท่านลาออกได้ ตามลำดับ

4. ผลการทดสอบพบว่า วัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมมีค่าอยู่ระหว่าง -0.030 ถึง 0.339 ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางลบต่ำ และมีความสัมพันธ์ทางบวกค่อนข้างต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่า วัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงานของบุคลากร มีความสัมพันธ์ทางลบต่ำ และทางบวกค่อนข้างต่ำกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดมหาสารคาม เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เป็นรายคู่ สามารถสรุปได้ดังนี้

4.1 ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายส่งเสริมการพัฒนา ( $X_1$ ) กับความผูกพันต่อองค์กร ( $Y$ ) เป็นรายคู่ พบว่า วัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายส่งเสริมการพัฒนางาน พัฒนาคน และพัฒนาองค์กร ( $X_1$ ) กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ( $Y_4$ ) เป็นคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกต่ำ ( $r_{x_1y_4} = 0.280$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายส่งเสริมการพัฒนางาน พัฒนาคน และพัฒนาองค์กร ( $X_1$ ) กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร ( $Y_3$ ) เป็นคู่ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด โดยมีความสัมพันธ์ทางลบต่ำ ( $r_{x_1y_3} = 0.018$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.2 ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงานด้านการคำนึงถึงความปลอดภัยด้วยการป้องกันความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นกับบุคลากรและผู้รับบริการ ( $X_2$ ) กับความผูกพันต่อองค์กร ( $Y$ ) เป็นรายคู่ พบว่า วัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงาน ด้านการคำนึงถึงความปลอดภัยด้วยการป้องกันความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นกับบุคลากรและผู้รับบริการ ( $X_2$ ) กับความผูกพันต่อองค์กร ( $Y$ ) ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ( $Y_4$ )

เป็นคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกต่ำ ( $r_{x_2y_4} = 0.133$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงาน ด้านการคำนึงถึงความปลอดภัย ด้วยการป้องกันความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นกับบุคลากรและผู้รับบริการ ( $X_2$ ) กับความผูกพันต่อองค์กร ( $Y$ ) ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร ( $Y_3$ ) เป็นคู่ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกต่ำ ( $r_{x_2y_3} = -0.017$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.3 ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการทำงานที่ชัดเจน ( $X_3$ ) กับความผูกพันต่อองค์กร ( $Y$ ) เป็นรายคู่ พบว่า วัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการทำงานที่ชัดเจน ( $X_3$ ) กับความผูกพันต่อองค์กร ( $Y$ ) ด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ( $Y_1$ ) เป็นคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกค่อนข้างต่ำ ( $r_{x_3y_1} = 0.339$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการทำงานที่ชัดเจน ( $X_3$ ) กับความผูกพันต่อองค์กร ( $Y$ ) ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ( $Y_4$ ) เป็นคู่ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด โดยมีความสัมพันธ์ทางลบต่ำ ( $r_{x_3y_4} = -0.030$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.4 ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ( $X_4$ ) กับความผูกพันต่อองค์กร ( $Y$ ) เป็นรายคู่ พบว่า วัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ( $X_4$ ) กับความผูกพันต่อองค์กร ( $Y$ ) ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร ( $Y_3$ ) เป็นคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกค่อนข้างต่ำ ( $r_{x_4y_3} = 0.287$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ( $X_4$ ) กับความผูกพันต่อองค์กร ( $Y$ ) ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ( $Y_4$ ) เป็นคู่ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกค่อนข้างต่ำ ( $r_{x_4y_1} = -0.032$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยในครั้งนี้มีประเด็นสำคัญที่ควรแก่การนำมาอภิปรายผล เพื่อตอบสมมุติฐานที่กำหนดไว้ ดังนี้

สมมุติฐานการวิจัยข้อที่ 1 : บุคลากร มีการปฏิบัติภารกิจเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดมหาสารคาม อยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดมหาสารคาม มีการปฏิบัติ การเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความมั่นคงในการทำงาน นโยบายการส่งเสริมการพัฒนาคน พัฒนาคน และองค์กร กระบวนการทำงานที่ชัดเจน และการคำนึงถึงความปลอดภัยด้วยการป้องกันความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นกับบุคลากรและผู้รับบริการ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกันกับสมมุติฐานที่กำหนดไว้

สาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ โครงสร้างการปฏิบัติงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มีลักษณะเป็นวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกัน ทำให้มีความเป็นกันเองระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร ซึ่งสามารถแสดงความรู้สึกที่ีระหว่างฝ่ายบริหารกับบุคลากรขององค์กร ส่งผลให้องค์กร สามารถสร้างและส่งเสริมสัมพันธภาพระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงานในบริบทของ การปฏิบัติงานร่วมกัน ได้ ถือเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดเอกลักษณ์ขององค์กร หากยังมีการกำหนด วัฒนธรรมการปฏิบัติงานที่เด่นชัดมาก ก็จะทำให้บุคลากรได้รับรู้ถึงแนวทางการปฏิบัติของ องค์กรได้ดียิ่งขึ้น อีกทั้งทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องของความมั่นคงของการปฏิบัติงาน หากองค์กรมีการกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการเกี่ยวกับสิทธิและสวัสดิการในการปฏิบัติงานให้ชัดเจน ย่อมสามารถที่จะสร้าง แรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความมั่นคงในอาชีพและมีความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น ซึ่ง สามารถที่จะสะท้อนให้เห็นถึงผลการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างชัดเจน

ผลจากการวิจัยมีความสอดคล้องกับแกร์ (Gar, 1998 : 450) ได้ศึกษาวัฒนธรรม องค์กรในฐานะที่เป็นตัวทำนายความผูกพันต่อองค์กรจากบริษัทางด้านกฎหมาย อุตสาหกรรม และหน่วยงานของรัฐ พบว่า วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรคมีความสัมพันธ์กับความผูกพัน ต่อองค์กร ด้านจิตใจในระดับสูง สอดคล้องกับฟริก (Frick, 1995 : 98) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างค่านิยมในการทำงานของพนักงานองค์กรระหว่างประเทศ พบว่า ปัจจัยที่มี ความสัมพันธ์กับค่านิยมในการทำงานในระดับสูง คือ ความมั่นคงปลอดภัย (Security) สอดคล้องกับสกาวิตน์ อินทุสมิต (2548 : 179) ได้ศึกษาเรื่องการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ความ ผูกพันต่อองค์กรและความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงาน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานการไฟฟ้า ฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับอภิญา วงศ์กุลทาบ (2548 : 137) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมการทำงาน ในองค์กรกับความเครียดในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงานของ ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการในสำนัก



ปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีการรับรู้วัฒนธรรมการทำงานในลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจ และความเป็นกลุ่มนิยมอยู่ในระดับสูง

**สมมุติฐานการวิจัยข้อที่ 2 :** บุคลากร มีการปฏิบัติการเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดมหาสารคาม อยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดมหาสารคาม มีการปฏิบัติการเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ด้าน อยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ด้าน โดยเรียงลำดับความสำคัญจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร ความรู้สึกเต็มใจในการปฏิบัติงาน ความต้องการคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กร การปกป้องชื่อเสียง และความห่วงใยขององค์กรในอนาคต ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกันกับสมมุติฐานที่กำหนดไว้

สาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดมหาสารคาม มีการกำหนดนโยบายส่งเสริมการพัฒนาองค์กรที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะ เพื่อยกระดับมาตรฐานการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทำให้มีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติที่ดี ส่งผลให้บุคลากรต่างพร้อมที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจ และเกิดความเต็มใจในการปฏิบัติงาน อันเนื่องมาจากทุกคนมีความพอใจที่ได้รับการตอบสนองความต้องการพื้นฐานในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของรายได้ และสวัสดิการต่างๆ รวมถึงการได้รับการยอมรับจากบุคคลต่างๆ ในสังคม แม้จะมีรายได้ต่างกัน แต่ทุกคนก็มีความผูกพันต่อองค์กรเหมือนกัน จึงถือเป็นประเด็นสำคัญที่ผู้บริหารควรพยายามปลูกฝังให้อยู่ในจิตใจของบุคลากรทุกคน เพราะจะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร เพื่อที่จะเป็นการดึงดูด พัฒนา และรักษาบุคคลที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กรนานๆ ต่อไป

ผลจากการวิจัยมีความสอดคล้องกับมัลทิวีย์ (Matheiu & Zajac. 1990 : 79) ได้ศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร พบว่า คุณลักษณะของงานด้านความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่ออาชีพ มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร มีความตั้งใจในการหางานใหม่น้อยลง สอดคล้องกับทิพย์วรรณ เทียมแก้ว (2547 : 175) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร : กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์ในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจในประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์ในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจในประเทศไทย มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับสุปรียา ชื่นกลิ่น (2546 :

142) ได้ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของการรับรู้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการทำงานศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานของบริษัทสื่อสารโทรคมนาคมแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า 1) ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูงสอดคล้องกับวิไล ทองทวี (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพระบรมราชชนก ผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่สถาบันพระบรมราชชนก มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง

**สมมุติฐานการวิจัยข้อที่ 3 : ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดมหาสารคาม**

ผลการทดสอบพบว่า วัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมมีค่าอยู่ระหว่าง -0.030 ถึง 0.339 ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางลบต่ำ และมีความสัมพันธ์ทางบวกค่อนข้างต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกันกับสมมุติฐานที่กำหนดไว้ แสดงให้เห็นว่า วัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงานของบุคลากร มีความสัมพันธ์ทางลบต่ำ และทางบวกค่อนข้างต่ำกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดมหาสารคาม โดยคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดสามอันดับแรก ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการทำงานที่ชัดเจน ( $X_3$ ) กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึกเต็มใจในการปฏิบัติงาน ( $Y_1$ ) มีความสัมพันธ์ทางบวกค่อนข้างต่ำ ( $r_{X_3Y_1} = 0.339$ ) รองลงมา ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ( $X_4$ ) กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร ( $Y_3$ ) มีความสัมพันธ์ทางบวกค่อนข้างต่ำ ( $r_{X_4Y_3} = 0.287$ ) และลำดับที่สาม ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายส่งเสริมการพัฒนาคน และพัฒนาองค์กร ( $X_1$ ) กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ( $Y_4$ ) มีความสัมพันธ์ทางบวกค่อนข้างต่ำ ( $r_{X_1Y_4} = 0.280$ )

สำหรับคู่ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุดสามอันดับแรก ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการทำงานที่ชัดเจน ( $X_3$ ) กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ( $Y_4$ ) มีความสัมพันธ์ทางลบต่ำ ( $r_{X_3Y_4} = -0.030$ ) รองลงมา ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการทำงานที่ชัดเจน ( $X_3$ ) กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กร ( $Y_2$ ) มีความสัมพันธ์ทางลบต่ำ ( $r_{X_3Y_2} = -0.019$ ) และลำดับที่สาม ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงาน

ด้านนโยบายส่งเสริมการพัฒนางาน พัฒนาคณะ และพัฒนาองค์กร ( $X_1$ ) กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร ( $Y_3$ ) มีความสัมพันธ์ทางลบต่ำ ( $r_{x_4y_3} = -0.018$ )

สาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดมหาสารคาม มีการกำหนดกระบวนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ทั้งในเรื่องของการวางแผนด้านการปฏิบัติงาน การกำหนดโครงสร้าง สายการบังคับบัญชา และกำหนดอำนาจหน้าที่อย่างชัดเจน เพื่อป้องกันมิให้เกิดการปฏิบัติงานที่ล่าช้าหรือซ้ำซ้อน ซึ่งในกระบวนการดังกล่าวจะเกี่ยวข้องกับขั้นตอนของการปฏิบัติหน้าที่อันจะสามารถให้บริการได้อย่างรวดเร็ว อันจะทำให้บุคลากรมีความเข้าใจ และเกิดความชัดเจนในลักษณะงานและปริมาณงาน ส่งผลให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร ประกอบกับการมีกฎเกณฑ์มารยาทในสังคมเป็นบรรทัดฐานให้บุคคลสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างสันติสุข เป็นวัฒนธรรมที่แสดงออกถึงการให้ความเคารพซึ่งกันและกันที่ถือเป็นแบบแผนวัฒนธรรมขององค์กรที่ปฏิบัติมาอย่างต่อเนื่อง ทั้งในระดับบุคคล ระดับหน่วยงาน หรือระดับองค์กร จากเหตุผลดังกล่าวส่งผลให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งในการแสดงออกมานั้นแต่ละคนจะคำนึงความหวังขององค์กรในอนาคต

ผลจากการวิจัยมีความสอดคล้องกับโอเพิร์ต (Orpen, 1993 : 577-579) ได้ศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของบรรทัดฐานของวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อการสร้างให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร เพื่อทดสอบปรากฏว่า พนักงานใหม่ และได้ผ่านกระบวนการจัดเกลาทางสังคมภายในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรู้สึผูกพันต่อองค์กร เฉพาะในองค์กรที่บรรทัดฐานทางสังคมแข็งแกร่งเท่านั้น สอดคล้องกับล็อก และแครวฟอร์ด (Lok & Crawford, 1999 : 365-373) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันองค์กร วัฒนธรรมองค์กร รูปแบบผู้นำ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงแรม ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับความผูกพันองค์กร สอดคล้องกับฟริก (Frick, 1995 : 98) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงานของพนักงาน องค์กรระหว่างประเทศ พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับค่านิยมในการทำงานในระดับสูง คือความมั่นคงปลอดภัย (Security) อันดับสองคือความสำเร็จ (Achievement) สอดคล้องกับปานตา เพชรรัตน์ (2548 : 183) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บทบาทผู้นำ

การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา : ศูนย์สนับสนุนและบริการลูกค้าบริษัท ไทยฟูจิซีร็อกซ์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับสทวารตัน อินทุสมิต (2548 : 179) ได้ศึกษาเรื่อง การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรและความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงาน ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยพบว่า ความเหลื่อมล้ำของอำนาจมีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 สอดคล้องกับทิพย์วรรณ เทียมเก่า (2547 : 175) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร : กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์ในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจในประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ประกอบด้วยความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน โอกาสความก้าวหน้า การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การได้รับการฝึกอบรม มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สหกรณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

## ข้อเสนอแนะ

ผลจากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล และนำมาสังเคราะห์ เพื่อให้ได้ประเด็นสำคัญที่ควรค่าต่อการนำมาเป็นข้อเสนอแนะ ดังนี้

### 1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปใช้

สำหรับข้อเสนอแนะเพื่อเป็นประโยชน์จากการนำผลการวิจัยไปใช้ สามารถแยกออกเป็น 2 ประเด็นสำคัญ ดังต่อไปนี้

#### 1.1 วัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงาน

1.1.1 จากผลการวิจัย พบว่า บุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดมหาสารคาม มีการปฏิบัติการเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการคำนึงถึงความปลอดภัยด้วยการป้องกันความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นกับบุคลากรและผู้รับบริการ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด จากประเด็นดังกล่าวแสดงให้เห็นได้ว่า กลุ่มงานด้านการผลิตและจัดการระบบไฟฟ้า การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดมหาสารคาม ควรเน้นการยกระดับคุณภาพ ความมั่นคงและความปลอดภัยของระบบไฟฟ้า โดยให้ความสำคัญกับการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงาน ด้วยการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในให้มีประสิทธิภาพดีขึ้น ทั้งนี้เพื่อ

ความปลอดภัยทั้งภายในองค์กรและประชาชน โดยส่วนรวม

1.1.2 ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบาย การส่งเสริมการพัฒนาคน พัฒนาคมน และองค์กร ในเรื่องของการปฏิบัติงานระหว่างผู้บริหาร กับบุคลากรในองค์กรเป็นไปตามสายการบังคับบัญชาอย่างเรียบง่าย มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด จากประเด็นดังกล่าวแสดงให้เห็นได้ว่า การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดมหาสารคาม ควรมีการกำหนดโครงสร้างและกระบวนการทำงานภายใต้สิ่งแวดล้อมขององค์กรค่อนข้างเป็นระบบ องค์กรจึงควรเร่งปรับขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เป็นระบบ สามารถอำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงานอย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ ไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อนในหน้าที่ เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์กรมากยิ่งขึ้น

1.1.3 ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงาน ด้านการคำนึงถึงความปลอดภัยด้วยการป้องกันความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นกับบุคลากรและผู้รับบริการ ในเรื่องของการมีความเชื่อมั่นว่า ผู้บริหารมีความจริงใจในการค้นหาวิธีการป้องกันความปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด จากประเด็นดังกล่าวแสดงให้เห็นได้ว่า การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดมหาสารคาม ควรมีการกำหนดจุดเสี่ยงขององค์กร โดยทำการประเมินจุดเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นในระหว่างการปฏิบัติงาน โดยเน้นความปลอดภัยในตัวบุคลากรและลูกค้า กำหนดวิธีการและแนวทางในการป้องกันอุบัติเหตุไม่ให้เกิดจุดเสี่ยงในองค์กร

1.1.4 ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการทำงานที่ชัดเจน ในเรื่องของการปฏิบัติงานตามนโยบายความโปร่งใส ซึ่งสามารถตรวจสอบได้ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด จากประเด็นดังกล่าวแสดงให้เห็นได้ว่า การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดมหาสารคาม ควรมีการปรับโครงสร้างขององค์กรให้สอดคล้องกับภารกิจ โดยคำนึงถึงความต่อเนื่องตามลำดับของกระบวนการดำเนินงานเพื่อลดขั้นตอนทำงาน และควรมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีมเพื่อสร้างแนวคิดให้พนักงานรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของกิจการ

1.1.5 ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ในเรื่องของการส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด จากประเด็นดังกล่าวแสดงให้เห็นได้ว่า ผู้บริหารการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดมหาสารคาม ควรมีการกำหนดนโยบายพัฒนาองค์กร โดยให้ความสำคัญในการส่งเสริมให้มีการศึกษา การฝึกอบรม เพื่อให้องค์กรมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

## 1.2 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

1.2.1 ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดมหาสารคาม มี

การปฏิบัติการเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน กลับพบว่า ด้านความห่วงใยขององค์กรในอนาคต มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด จากประเด็นดังกล่าว แสดงให้เห็นได้ว่า การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดมหาสารคาม ควรเน้นการสร้างค่านิยมร่วม เพื่อให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมและมีความสมัครสมานสามัคคีภายในองค์กร ควรเร่งสร้างเอกลักษณ์ร่วมกันระหว่างสมาชิกในองค์กรเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับผู้รับบริการ โดยจะต้องยึดถือเป็นวัฒนธรรมที่มีคุณลักษณะที่บ่งบอกความเป็นบุคลากรขององค์กร ซึ่งได้แก่ การขี้มเข้มแจ่มใส การใส่ใจบริการ ความรู้จริงในงาน การประสานร่วมมือ การยึดถือคุณธรรม การมีมนุษยสัมพันธ์ ทั้งนี้องค์กรควรยึดถือปฏิบัติร่วมกันอย่างต่อเนื่อง

1.2.2 ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความห่วงใยขององค์กรในอนาคต ในเรื่องของการปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง เป็นไปตามระเบียบและข้อบังคับของทางราชการ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด จากประเด็นดังกล่าวแสดงให้เห็นได้ว่า การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดมหาสารคาม ควรเน้นการบริหารจัดการองค์กรให้มีความทันสมัย โปร่งใส และมีประสิทธิภาพ โดยการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ เพื่อให้มีความเข้มแข็งทางการเงิน โดยการเพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย และลดความเสี่ยงด้านการกู้เงินและการลงทุน โดยควรมุ่งเน้นการบริหารจัดการสินทรัพย์ ระบบไฟฟ้า บุคลากรและเทคโนโลยีที่มีอยู่ให้เกิดมูลค่าเพิ่มและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

## 2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่ควรมีการปรับปรุงเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป ดังต่อไปนี้

2.1 ควรมีการวิจัยเพื่อเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรขององค์กรอื่นๆ ที่มีลักษณะการดำเนินกิจการที่คล้ายคลึงกัน โดยให้ความสำคัญกับการศึกษาในสิ่งที่ก่อให้เกิดเอกลักษณ์ขององค์กร เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาเปรียบเทียบกัน เนื่องจากแต่ละองค์กรมีลักษณะงานที่แตกต่างกัน

2.2 ควรมีการวิจัยในประเด็นที่เกี่ยวเนื่องกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันที่มีต่อการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดมหาสารคาม เพื่อหาตัวแปรที่สามารถใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการปฏิบัติงาน และพัฒนาบุคลากรในสังกัดให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรที่สูงขึ้นไปอีก

2.3 ควรมีการให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้สมาชิกในองค์กรสามารถรับรู้ได้จากประวัติศาสตร์หรือเรื่องราวขององค์กรนั้น ๆ ในอดีตเพื่อนำมาเป็นบรรทัดฐานและแนวทางในการปฏิบัติงานต่อไปในอนาคต

2.4 ควรมีการกำหนดวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้เกิดอัตลักษณ์ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดมหาสารคาม หากยังมีการกำหนดวัฒนธรรมที่เด่นชัดมาก ก็จะทำให้บุคลากรได้รับรู้ถึงแนวทางการปฏิบัติขององค์กรได้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งทำให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมากยิ่งขึ้น



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY