

การศึกษาการค้นคว้าแบบอิสระเรื่อง “ความผูกพันต่องานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคเหนือ) จังหวัดพิษณุโลก” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงความผูกพันต่องานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคเหนือ) จังหวัดพิษณุโลก โดยทำการศึกษาจากพนักงานจำนวน 250 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย การแจกแจงแบบที (T-Test) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) และการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยการวิเคราะห์สมการถดถอยแบบเส้นตรง (Linear Regression)

ผลการศึกษาความผูกพันต่องานของพนักงาน พบว่าระดับความผูกพันต่องานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคเหนือ) จังหวัดพิษณุโลก โดยรวมอยู่ในระดับผูกพันต่อองค์กร (Engaged) โดยพนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่องานใน ด้านองค์กร ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในระดับเห็นด้วยมาก และมีความคิดเห็นในด้านงาน ด้านภาวะผู้นำในระดับเห็นด้วยปานกลาง ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่องานของพนักงานในด้านต่างๆ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยที่ปัจจัยด้านภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์ทางบวกมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อระดับความผูกพันต่องานในภาพรวม คือ เพศ อายุระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงาน ส่วนปัจจัยด้านอัตราเงินเดือนไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อระดับความผูกพันต่องาน

The independent study “Employee Engagement in Provincial Electricity Authority, Northern Area 2 Phitsanulok Province” aims at studying the employee of Provincial Electricity Authority, Northern Area 2 Phitsanulok Province. In this study, The population of the study consisted of 250 employees. The data was collected from self-administrative questionnaire and then was analyzed using descriptive statistics i.e. frequency, percentage, means, T-Test, Analysis of Variance (ANOVA), and Linear Regression.

The results of the study show that the employee engagement of Provincial Electricity Authority, Northern Area 2 Phitsanulok Province” was in “Engaged” level. Employees’ opinions showed high level to employee engagement factor of company and human resources, and showed middle level to employee engagement factor of work environment and leadership. The elements that effected employee engagement positively correlated with employee engagement. For demographic factor, gender, age, education background, work period and position correlated significantly to employee engagement, while salary did not correlated significantly with employee engagement.