

การศึกษาการค้นคว้าอิสระเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดเชียงใหม่” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่ โดยทำการศึกษาจากพนักงานจำนวนทั้งสิ้น 219 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย การแจกแจงแบบที (T-Test) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) และการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยการวิเคราะห์สมการถดถอยแบบเส้นตรง (Linear Regression)

ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับผูกพันต่อองค์กร (Engaged) โดยพนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างความผูกพันต่อองค์กรใน ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำในระดับเห็นด้วยมาก ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในด้านต่างๆ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันองค์กร โดยที่ปัจจัยด้านภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์ทางบวกมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านองค์กร และด้านงาน ตามลำดับ ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม คือ เพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยด้านอายุ ระดับ/ตำแหน่งงาน และอัตราเงินเดือน ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร

The independent study “Employee Engagement in Provincial Electricity Authority, Chiang Mai Province” aims at studying the employee of Provincial Electricity Authority, Chiang Mai Province. In this study, The population of the study consisted of 219 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, Chiang Mai Province was in “Engaged” level. Employees’ opinions showed high level to employee engagement factor of company, work environment, human resources development and leadership. The elements that effected employee engagement positively correlated with employee engagement. For demographic factor, sex, education background and work period correlated significantly to employee engagement, while age, position and salary did not correlated significantly with employee engagement