

## บทที่ 4

### ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค : กรณีศึกษาพนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือ สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือ

ตอนที่ 1.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 1.2 การทดสอบสมมติฐานที่เกี่ยวข้องกับระดับความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนที่ 2 ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และประสิทธิภาพในงานที่ปฏิบัติ กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือ

ตอนที่ 2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาโดยแสดงผลเป็นร้อยละ และค่าเฉลี่ย ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร ระดับตำแหน่ง และอัตราเงินเดือนของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในงานที่ปฏิบัติของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2.4 การทดสอบสมมติฐานที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และประสิทธิภาพในงานที่ปฏิบัติ กับความผูกพันต่อองค์กร

**ส่วนที่ 1 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือ**

**ตอนที่ 1.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม**

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ เป็นการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วยปานกลาง ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีผลการวิเคราะห์ดังนี้

**ตารางที่ 1 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามความคิดเห็นต่อความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร**

ความคิดเห็น	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ค่าเฉลี่ย	S.D	ระดับความคิดเห็น
1. เมื่อมีบุคคลกล่าวถึง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อย่าง เสีย ๆ หาย ๆ พนักงานจะรีบชี้แจงกล่าวแก้ทันที	51 (14.2)	199 (55.4)	95 (26.5)	11 (3.1)	51 (14.2)	3.79	0.75	สูง
2. พนักงานมักร่วมวิพากษ์วิจารณ์หน่วยงานในทางลบกับผู้ร่วมงานอยู่เสมอ	8 (2.2)	59 (16.4)	141 (39.3)	131 (36.5)	20 (5.6)	3.27	0.88	ปานกลาง
3. บ่อยครั้งที่พนักงานไม่เห็นด้วยกับนโยบายการดำเนินงานของหน่วยงาน	32 (8.9)	153 (42.6)	133 (37.0)	37 (10.3)	4 (1.1)	2.52	0.84	ปานกลาง
4. พนักงานภูมิใจที่จะบอกใคร ๆ ว่าท่านเป็นพนักงานของ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค	86 (24.0)	178 (49.6)	82 (22.8)	11 (3.1)	2 (0.6)	3.93	0.80	สูง
5. พนักงานคิดว่าปัญหาของหน่วยงาน เป็นเรื่องที่พนักงานทุกคนต้องร่วมมือกันแก้ไข	149 (41.5)	182 (41.5)	26 (7.2)	1 (0.3)	1 (0.3)	4.33	0.65	สูง
<b>รวมค่าเฉลี่ย</b>						<b>3.57</b>	<b>0.45</b>	<b>ปานกลาง</b>

หมายเหตุการแปลผล ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 2.33

หมายถึงระดับความคิดเห็นต่ำ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.34 – 3.66

หมายถึงระดับความคิดเห็นปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.67 – 5.00

หมายถึงระดับความคิดเห็นสูง

จากตารางที่ 1 พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรว่า ปัญหาของหน่วยงานเป็นเรื่องที่พนักงานทุกคนต้องร่วมมือกันแก้ไข มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.33) รองลงมาคือ พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า ภูมิใจที่จะบอกใคร ๆ ว่าเป็นตนพนักงานของ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (ค่าเฉลี่ย = 3.93) และพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า บ่อยครั้งที่ตนไม่เห็นด้วยกับนโยบายการดำเนินงานของหน่วยงาน น้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 2.52) โดยรวมพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.57)

**ตารางที่ 2** แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามความคิดเห็นต่อความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร

ความคิดเห็น	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ค่าเฉลี่ย	S.D	ระดับความคิดเห็น
1. เมื่อได้รับมอบหมายงานอย่างหนึ่ง พนักงานจะทุ่มเทให้กับงานนั้นอย่างเต็มที่ทุกครั้ง	105 (29.2)	204 (36.8)	48 (13.4)	1 (0.3)	1 (0.3)	4.14	0.67	สูง
2. พนักงานพร้อมเสมอที่จะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าของ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค	100 (27.9)	206 (57.4)	47 (13.1)	5 (1.4)	1 (0.3)	4.11	0.69	สูง
3. พนักงานพอใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับหน่วยงานเสมอ แม้ว่าค่าตอบแทนที่ได้จะไม่คุ้มค่าเหนื่อย	68 (18.9)	191 (53.2)	76 (21.2)	22 (6.1)	2 (0.6)	3.84	0.82	สูง
4. พนักงานทุ่มเทความพยายามที่จะทำงานให้ดีที่สุดทุกครั้งแม้ว่าผู้บังคับบัญชาจะต้องการผลงานระดับปานกลาง	71 (19.8)	215 (59.9)	69 (19.2)	3 (0.8)	1 (0.3)	3.98	0.67	สูง
5. พนักงานรู้สึกห่วงใยอนาคตของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคว่าจะเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร	112 (31.2)	160 (44.6)	76 (21.2)	9 (2.5)	2 (0.6)	4.03	0.82	สูง
<b>รวมค่าเฉลี่ย</b>						<b>4.02</b>	<b>0.58</b>	<b>สูง</b>

หมายเหตุการแปลผล ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 2.33

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.34 – 3.66

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.67 – 5.00

หมายถึงระดับความคิดเห็นต่ำ

หมายถึงระดับความคิดเห็นปานกลาง

หมายถึงระดับความคิดเห็นสูง

จากตารางที่ 2 พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรว่า เมื่อได้รับมอบหมายงานอย่างหนึ่งจะทุ่มเทให้กับงานนั้นอย่างเต็มที่ทุกครั้ง มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.14) รองลงมาคือ พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า ตนพร้อมเสมอที่จะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (ค่าเฉลี่ย = 4.11) และพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า ตนพอใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับหน่วยงานเสมอ แม้ว่าค่าตอบแทนที่ได้จะไม่คุ้มค่าเหนื่อย น้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 3.84) โดยรวมพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย = 4.02)

**ตารางที่ 3** แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามความคิดเห็นต่อความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

ความคิดเห็น	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ค่าเฉลี่ย	S.D	ระดับความคิดเห็น
1. การตัดสินใจทำงานกับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นการตัดสินใจที่ผิดพลาด	3 (0.8)	26 (7.2)	74 (20.6)	163 (45.4)	93 (25.9)	3.88	0.90	สูง
2. ถ้าแม้มีโอกาสเปลี่ยนงานที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่า พนักงานจะยังคงเลือกทำงานกับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ต่อไป	53 (14.8)	141 (39.3)	97 (27.0)	53 (14.8)	15 (4.2)	3.46	1.05	ปานกลาง
3. ถ้ามีโอกาสย้ายหน่วยงาน พนักงานคาดว่าจะได้รับความสำเร็จและความก้าวหน้ามากกว่า	29 (8.1)	72 (20.1)	163 (45.4)	86 (24.0)	9 (2.5)	2.93	0.93	ปานกลาง
4. พนักงานพร้อมจะเปลี่ยนงานทันทีที่มีโอกาส	26 (7.2)	60 (16.7)	129 (35.9)	114 (31.8)	30 (8.4)	3.17	1.04	ปานกลาง
5. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เป็นหน่วยงานที่ดีที่สุดสำหรับการเลือกทำงานด้วย	63 (17.5)	154 (42.9)	127 (35.4)	10 (2.8)	5 (1.4)	3.72	0.83	สูง
<b>รวมค่าเฉลี่ย</b>						<b>3.43</b>	<b>0.61</b>	<b>ปานกลาง</b>

หมายเหตุการแปลผล ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 2.33

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.34 – 3.66

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.67 – 5.00

หมายถึงระดับความคิดเห็นต่ำ

หมายถึงระดับความคิดเห็นปานกลาง

หมายถึงระดับความคิดเห็นสูง

จากตารางที่ 3 พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรว่า การตัดสินใจทำงานกับกรไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เป็นการตัดสินใจที่ผิดพลาดมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 3.88) รองลงมาคือ พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นหน่วยงานที่ดีที่สุดสำหรับการเลือกทำงานด้วย (ค่าเฉลี่ย = 3.72) และพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า ถ้ามีโอกาสย้ายหน่วยงาน ท่านคาดว่าจะประสบความสำเร็จและความก้าวหน้ามากกว่า น้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 2.93) โดยรวมพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.43)

**ตารางที่ 4** แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.57	0.45	ปานกลาง
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	4.02	0.58	สูง
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	3.43	0.61	ปานกลาง
<b>ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม</b>	<b>3.67</b>	<b>0.41</b>	<b>สูง</b>

**หมายเหตุการแปลผล**

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 2.33

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.34 – 3.66

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.67 – 5.00

หมายถึงระดับความคิดเห็นต่ำ

หมายถึงระดับความคิดเห็นปานกลาง

หมายถึงระดับความคิดเห็นสูง

จากตารางที่ 4 พบว่าโดยรวมพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.02) อยู่ในระดับสูง รองลงมาคือด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (ค่าเฉลี่ย = 3.57) อยู่ในระดับปานกลาง และพนักงานผู้ตอบ

แบบสอบถามมีความคิดเห็นในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กรน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 3.43) อยู่ในระดับปานกลาง

**ตอนที่ 1.2 การทดสอบสมมติฐานที่เกี่ยวข้องกับระดับความผูกพันต่อองค์กร**

สมมติฐานที่ 1 พนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 ภาคเหนือ (เชียงใหม่) มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง

จากตารางที่ 4 พบว่าโดยรวมพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 ยอมรับสมมติฐานที่ 1

**ส่วนที่ 2 ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และ ประสิทธิภาพในงานที่ปฏิบัติ กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือ**

**ตอนที่ 2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม**

ประชากรที่ในการศึกษารั้งนี้ ได้แก่พนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือ จำนวน 359 คน ข้อมูลที่ศึกษาได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร ระดับตำแหน่ง และอัตราเงินเดือนของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งมีผลการศึกษาเป็นรายข้อดังนี้

**เพศ** ผลการศึกษาจากตารางที่ 5 พบว่าพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง โดยมีเพศชายคิดเป็นร้อยละ 76.9 ส่วนเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 23.1

**อายุ** ผลการศึกษาจากตารางที่ 5 พบว่าพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 47.6 รองลงมา คือพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.3 และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี มีจำนวนน้อยที่สุดคิดเป็นร้อยละ 7.8

**สถานภาพสมรส** ผลการศึกษาจากตารางที่ 5 พบว่าพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพสมรส มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 77.7 รองลงมาคือพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 18.9 และพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพอื่น ๆ มีจำนวนน้อยที่สุดคิดเป็นร้อยละ 3.3

**ระดับการศึกษา** ผลการศึกษาจากตารางที่ 5 พบว่าพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 48.7 รองลงมา คือพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 25.6 และพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา มีจำนวนน้อยที่สุดคิดเป็นร้อยละ 3.1

**ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร** ผลการศึกษาจากตารางที่ 5 พบว่าพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรระหว่าง 14 – 24 ปี มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 49.3 รองลงมา คือพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรระหว่าง 4 – 13 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.0 และพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรไม่เกิน 3 ปี มีจำนวนน้อย ที่สุดคิดเป็นร้อยละ 3.3

**ระดับตำแหน่ง** ผลการศึกษาจากตารางที่ 5 พบว่าพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับตำแหน่งระหว่างระดับ 4 – 7 มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 70.5 รองลงมา คือผู้ตอบแบบ

สอบถามที่มีระดับตำแหน่งไม่เกินระดับ 3 คิดเป็นร้อยละ 22.0 และพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับตำแหน่งระดับ 8 ขึ้นไป มีจำนวนน้อยที่สุดคิดเป็นร้อยละ 7.5

อัตราเงินเดือน ผลการศึกษาจากตารางที่ 5 พบว่าพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 10,001 – 20,000 บาท มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 41.2 รองลงมา คือ พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 26.5 และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอัตราเงินเดือนตั้งแต่ 40,001 บาท ขึ้นไป มีจำนวนน้อยที่สุดคิดเป็นร้อยละ 6.4



ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
<b>1. เพศ</b>		
ชาย	276	76.9
หญิง	83	23.1
<b>2. อายุ</b>		
ไม่เกิน 30 ปี	28	7.8
31 – 40 ปี	116	32.3
41 – 50 ปี	171	47.6
51 ปี ขึ้นไป	44	12.3
<b>3. สถานภาพสมรส</b>		
โสด	68	18.9
สมรส	279	77.7
อื่น ๆ	12	3.3
<b>4. ระดับการศึกษา</b>		
ประถมศึกษา	11	3.1
มัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า	92	25.6
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	81	22.6
ปริญญาตรีขึ้นไป	175	48.7
<b>5. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร</b>		
ไม่เกิน 3 ปี	12	3.3
4 – 13 ปี	122	34.0
14 – 24 ปี	177	49.3
25 ปี ขึ้นไป	48	13.4
<b>6. ระดับตำแหน่ง</b>		
ไม่เกินระดับ 3	79	22.0
ระดับ 4 – 7	253	70.5
ระดับ 8 ขึ้นไป	27	7.5
<b>7. อัตราเงินเดือน</b>		
ไม่เกิน 10,000 บาท	48	13.4
10,001 – 20,000 บาท	148	41.2
20,001 – 30,000 บาท	95	26.5
30,001 – 40,000 บาท	45	12.5
40,001 บาท ขึ้นไป	23	6.4

## ตอนที่ 2.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ เป็นการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วยปานกลาง ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีผลการวิเคราะห์ดังนี้

### ตารางที่ 6 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามความคิดเห็นต่อความมีอิสระในการทำงาน

ความคิดเห็น	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ค่าเฉลี่ย	S.D	ระดับความคิดเห็น
1. พนักงานมีโอกาสกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองได้	57 (15.9)	158 (44.0)	99 (27.6)	38 (10.6)	7 (1.9)	3.61	0.94	ปานกลาง
2. พนักงานสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้	62 (17.3)	187 (52.1)	94 (26.2)	14 (3.9)	2 (0.6)	3.82	0.78	สูง
3. ผู้บังคับบัญชามักคอยควบคุมดูแลการทำงานของพนักงานอย่างใกล้ชิด	16 (4.5)	127 (35.4)	166 (46.2)	45 (12.5)	5 (1.4)	2.71	0.79	ปานกลาง
4. กฎระเบียบส่วนใหญ่ของหน่วยงานมักจะจำกัดความเป็นอิสระในการทำงานของพนักงาน	62 (17.3)	149 (41.5)	106 (29.5)	38 (10.6)	4 (1.1)	2.37	0.93	ปานกลาง
5. พนักงานมีโอกาสเสนอสิ่งใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	31 (8.6)	135 (37.6)	144 (40.1)	41 (11.4)	8 (2.2)	3.39	0.88	ปานกลาง
รวมค่าเฉลี่ย						3.18	0.49	ปานกลาง

หมายเหตุการแปลผล ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 2.33

หมายถึงระดับความคิดเห็นต่ำ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.34 – 3.66

หมายถึงระดับความคิดเห็นปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.67 – 5.00

หมายถึงระดับความคิดเห็นสูง

จากตารางที่ 6 พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อความมีอิสระในการทำงานว่า พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 3.82) รองลงมาคือ พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่ามีโอกาสกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองได้ (ค่าเฉลี่ย = 3.61) และพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า กฎระเบียบส่วนใหญ่ของหน่วยงานมักจะจำกัดความเป็นอิสระในการทำงาน

อิสระในการทำงาน น้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 2.37) โดยรวมพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความมีอิสระในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.18)

**ตารางที่ 7** แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม  
จำแนกตามความคิดเห็นต่อความหลากหลายของงาน

ความคิดเห็น	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปาน กลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ค่าเฉลี่ย	S.D	ระดับ ความ คิดเห็น
1. งานของคนจำเป็นต้องใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถหลายด้าน ประกอบกัน	80 (22.3)	174 (48.5)	83 (23.1)	16 (4.5)	6 (1.7)	3.85	0.87	สูง
2. งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่ ซ้ำซาก จำเจ และน่าเบื่อหน่าย	33 (9.2)	97 (27.0)	132 (36.8)	84 (23.4)	13 (3.6)	2.85	1.00	ปานกลาง
3. พนักงานได้รับการสนับสนุนให้ ทดลองใช้วิธีการทำงานในรูปแบบ ใหม่ ๆ ที่แตกต่างจากเดิม เพื่อความ ทันสมัยต่อเหตุการณ์	25 (7.0)	129 (35.9)	161 (44.8)	36 (10.0)	8 (2.2)	2.35	0.84	ปานกลาง
4. งานของคนต้องใช้ความคิดริเริ่มใน การปฏิบัติหน้าที่ตลอดเวลา	45 (12.5)	129 (35.9)	129 (35.9)	48 (13.4)	8 (2.2)	3.43	0.95	ปานกลาง
5. งานในความรับผิดชอบของตน ยัง เป็นที่น่าสนใจและท้าทายความ สามารถของพนักงานอยู่	66 (18.4)	155 (43.2)	103 (28.7)	28 (7.8)	7 (1.9)	3.68	0.93	สูง
รวมค่าเฉลี่ย						3.43	0.67	ปานกลาง

หมายเหตุการแปลผล ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 2.33

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.34 – 3.66

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.67 – 5.00

หมายถึงระดับความคิดเห็นต่ำ

หมายถึงระดับความคิดเห็นปานกลาง

หมายถึงระดับความคิดเห็นสูง

จากตารางที่ 7 พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อความหลากหลายของงานว่า จำเป็นต้องใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถหลายด้าน ประกอบกัน มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 3.85) รองลงมาคือ พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่างานในความรับผิดชอบของตนยังเป็นที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถของพนักงานอยู่ (ค่าเฉลี่ย = 3.68) และพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า ได้รับการสนับสนุนให้ทดลองใช้วิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ ๆ ที่แตกต่างจากเดิม เพื่อความทันสมัยต่อเหตุการณ์ น้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 2.35) โดยรวมพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความหลากหลายของงานอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.68)

**ตารางที่ 8** แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม  
จำแนกตามความคิดเห็นต่อความมีเอกลักษณ์ของงาน

ความคิดเห็น	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปาน กลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ค่าเฉลี่ย	S.D	ระดับ ความ คิดเห็น
1. พนักงานสามารถระบุงานที่ทำอยู่ว่ามีลักษณะขั้นตอน และวิธีการทำงานอย่างไร	66 (18.4)	207 (57.7)	79 (22.0)	4 (1.1)	3 (0.8)	3.92	0.72	สูง
2. พนักงานสามารถทำงานในความรับผิดชอบของตนได้เป็นอย่างดี โดยไม่ต้องขอคำแนะนำจากผู้อื่น	19 (5.3)	159 (44.3)	147 (40.9)	31 (8.6)	3 (0.8)	3.45	0.76	ปานกลาง
3. งานในความรับผิดชอบของคน มีขั้นตอนและวิธีการทำงานที่ขาดความเป็นระบบและชัดเจน	26 (7.2)	94 (26.2)	114 (31.8)	113 (31.5)	12 (3.3)	2.97	1.00	ปานกลาง
4. เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน พนักงานทราบดีว่าควรแก้ไขอย่างไร	53 (35.9)	213 (59.3)	80 (22.3)	10 (2.8)	3 (0.8)	3.84	0.73	สูง
5. พนักงานสามารถมองเห็นผลสำเร็จของงานได้อย่างชัดเจน	38 (10.6)	190 (52.9)	109 (30.4)	20 (5.6)	2 (0.6)	3.67	0.76	สูง
<b>รวมค่าเฉลี่ย</b>						<b>3.57</b>	<b>0.46</b>	<b>ปานกลาง</b>

หมายเหตุการแปลผล ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 2.33

หมายถึงระดับความคิดเห็นต่ำ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.34 – 3.66

หมายถึงระดับความคิดเห็นปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.67 – 5.00

หมายถึงระดับความคิดเห็นสูง

จากตารางที่ 8 พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อความมีเอกลักษณ์ของงานว่าสามารถระบุงานที่ทำอยู่ว่ามีลักษณะขั้นตอนและวิธีการทำงานอย่างไร มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 3.92) รองลงมาคือ พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าเป็นว่า เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน พนักงานทราบดีว่าควรแก้ไขอย่างไร (ค่าเฉลี่ย = 3.84) และพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าเป็นว่า งานในความรับผิดชอบ มีขั้นตอนและวิธีการทำงานที่ขาดความเป็นระบบและชัดเจน น้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 2.97) โดยรวมพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความมีเอกลักษณ์ของงานอยู่ในระดับ ปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.57)

**ตารางที่ 9** แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม  
จำแนกตามความคิดเห็นต่อผลป้อนกลับของงาน

ความคิดเห็น	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปาน กลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ค่าเฉลี่ย	S.D	ระดับ ความ คิดเห็น
1. พนักงานไม่มีโอกาสทราบว่าตนเองปฏิบัติงานได้ดีแค่ไหน	27 (7.5)	109 (30.4)	147 (40.9)	72 (20.1)	4 (1.1)	2.77	0.89	ปานกลาง
2. ผลงานของตนเองได้รับความสนใจจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเสมอ	17 (4.7)	124 (34.5)	180 (50.1)	33 (9.2)	5 (1.4)	3.32	0.76	ปานกลาง
3. ผู้บังคับบัญชาไม่เคยแสดงท่าทีว่าเห็นคุณค่าในความพยายามที่พนักงานทุ่มเทในการทำงาน	35 (9.7)	81 (22.6)	153 (42.6)	83 (23.1)	7 (1.9)	2.85	0.95	ปานกลาง
4. ผลงานที่ผ่านมาทำให้เกิดแรงบันดาลใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น	44 (12.3)	146 (40.7)	142 (39.6)	23 (6.4)	4 (1.3)	3.57	0.83	ปานกลาง
5. ในปีที่ผ่านมาพนักงานคิดว่าผลการประเมินของตนไม่ตรงกับความเป็นจริง	24 (6.7)	67 (18.7)	165 (46.0)	80 (22.3)	23 (6.4)	3.03	0.97	ปานกลาง
รวมค่าเฉลี่ย						3.11	0.49	ปานกลาง

หมายเหตุการแปลผล ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 2.33 หมายถึงระดับความคิดเห็นต่ำ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.34 – 3.66 หมายถึงระดับความคิดเห็นปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.67 – 5.00 หมายถึงระดับความคิดเห็นสูง

จากตารางที่ 9 พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อผลป้อนกลับของงานว่า ผลงานที่ผ่านมาทำให้เกิดแรงบันดาลใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 3.57) รองลงมาคือ พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าเป็นว่า ผลงานของตนเองได้รับความสนใจจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเสมอ (ค่าเฉลี่ย = 3.32) และพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าเป็นว่า ไม่มีโอกาสทราบว่าตนเองปฏิบัติงานได้ดีแค่ไหน น้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 2.77) โดยรวมพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อผลป้อนกลับของงานอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.11)

**ตารางที่ 10** แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม  
จำแนกตามความคิดเห็นต่องานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

ความคิดเห็น	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปาน กลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ค่าเฉลี่ย	S.D	ระดับ ความ คิดเห็น
1. การทำงานภายในกองของพนักงาน จะทำงานเป็นทีมมากกว่าต่างคน ต่างทำ	65 (18.1)	123 (34.3)	103 (28.7)	55 (15.3)	13 (3.6)	3.48	1.07	ปานกลาง
2. เมื่อพนักงานเกิดปัญหาในการปฏิบัติ งานจะต้องแก้ไขปัญหาเองโดยลำพัง	16 (4.5)	90 (25.1)	130 (36.2)	106 (29.5)	17 (4.7)	3.05	0.96	ปานกลาง
3. งานของตนเองจำเป็นต้องติดต่อ ประสานงานกับฝ่ายอื่น ๆ อยู่เสมอ	97 (27.0)	172 (47.9)	68 (18.9)	19 (5.3)	3 (0.8)	3.95	0.86	สูง
4. งานที่ตนเองทำอยู่ในปัจจุบันไม่เปิด โอกาสให้ได้ทำความสนิทสนมกับ บุคคลอื่น ๆ ทั้งที่เป็นเพื่อนร่วมงาน หรือผู้มาติดต่องาน	10 (2.8)	59 (16.4)	109 (30.4)	153 (42.6)	28 (7.8)	3.36	0.94	ปานกลาง
5. ความสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับ เพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างแน่นแฟ้น	58 (16.2)	146 (40.7)	135 (37.6)	18 (5.0)	2 (0.6)	3.67	0.82	สูง
รวมค่าเฉลี่ย						3.50	0.55	ปานกลาง

หมายเหตุการแปลผล ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 2.33

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.34 – 3.66

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.67 – 5.00

หมายถึงระดับความคิดเห็นต่ำ

หมายถึงระดับความคิดเห็นปานกลาง

หมายถึงระดับความคิดเห็นสูง

จากตารางที่ 10 พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่องานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นว่า งานของตนเองจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่น ๆ อยู่เสมอมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 3.95) รองลงมาคือ พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าการสัมพันธภาพระหว่างตนเองกับเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างแน่นแฟ้น (ค่าเฉลี่ย = 3.67) และพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าการเกิดปัญหาในการทำงานจะต้องแก้ไขปัญหาเองโดยลำพังน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 3.05) โดยรวมพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่องานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นอยู่ในระดับ ปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.50)

**ตารางที่ 11** แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นของพนักงาน  
ผู้ตอบแบบสอบถามตามปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
1. ความมีอิสระในการทำงาน	3.18	0.49	ปานกลาง
2. ความหลากหลายของงาน	3.43	0.67	ปานกลาง
3. ความมีเอกลักษณ์ของงาน	3.57	0.46	ปานกลาง
4. ผลป้อนกลับของงาน	3.11	0.49	ปานกลาง
5. งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับ บุคคลอื่น	3.50	0.55	ปานกลาง
<b>ปัจจัยด้านลักษณะงานปฏิบัติโดยรวม</b>	<b>3.36</b>	<b>0.37</b>	<b>ปานกลาง</b>

**หมายเหตุการแปลผล** ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 2.33 หมายถึงระดับความคิดเห็นต่ำ  
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.34 – 3.66 หมายถึงระดับความคิดเห็นปานกลาง  
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.67 – 5.00 หมายถึงระดับความคิดเห็นสูง

จากตารางที่ 11 พบว่าโดยรวมพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 3.57) อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (ค่าเฉลี่ย = 3.50) อยู่ในระดับปานกลาง และพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในด้านผลป้อนกลับของงาน น้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 3.11) อยู่ในระดับปานกลาง

### ตอนที่ 2.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในงานที่ปฏิบัติของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ เป็นการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในงานที่ปฏิบัติของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ปานกลาง ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีผลการวิเคราะห์ดังนี้

#### ตารางที่ 12 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม

จำแนกตามความคิดเห็นต่อความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร

ความคิดเห็น	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ค่าเฉลี่ย	S.D	ระดับความคิดเห็น
1. การปฏิบัติของหน่วยงานคือตัวพนักงาน ทำให้พนักงานมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่า	23 (6.4)	149 (41.5)	142 (39.6)	38 (10.6)	7 (1.9)	3.40	0.84	ปานกลาง
2. ความสำเร็จของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ในปัจจุบัน กล่าวได้ว่าตนเองมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ด้วย	39 (10.9)	184 (51.3)	126 (35.1)	7 (1.9)	3 (0.8)	3.69	0.72	สูง
3. หากพนักงานถูกย้ายงานจากกองที่สังกัดอยู่ขณะนี้ไปทำงานในกองใหม่ คิดว่าคงไม่มีผลกระทบต่อแผนงานของกองเดิมแต่อย่างใด	26 (7.2)	126 (35.1)	131 (36.5)	66 (18.4)	10 (2.8)	2.74	0.93	ปานกลาง
4. เท่าที่ผ่านมาพนักงานไม่เคยได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญและน่าสนใจ	11 (3.1)	78 (21.7)	126 (35.1)	128 (35.7)	16 (4.5)	3.17	0.92	ปานกลาง
5. หลายครั้งที่พนักงานคิดว่าผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อตนเองอย่างมีอคติ ไม่ให้ความสำคัญเหมือนเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ	31 (8.6)	59 (16.4)	144 (40.1)	108 (30.1)	17 (4.7)	3.06	1.00	ปานกลาง
รวมค่าเฉลี่ย						3.21	0.49	ปานกลาง

หมายเหตุการแปลผล ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 2.33

หมายถึงระดับความคิดเห็นต่ำ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.34 – 3.66

หมายถึงระดับความคิดเห็นปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.67 – 5.00

หมายถึงระดับความคิดเห็นสูง

จากตารางที่ 12 พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความเห็นต่อความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรว่า ความสำเร็จของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ในปัจจุบันกล่าวได้ว่าตนเองมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ด้วย มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 3.69) รองลงมาคือ พนักงานผู้ตอบ



แบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า การปฏิบัติของหน่วยงานต่อพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามทำให้พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่า (ค่าเฉลี่ย = 3.40) และพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า หากถูกย้ายงานจากกองที่ตั้งกักอยู่ขณะนี้ไปทำงานในกองใหม่ คิดว่าคงไม่มีผลกระทบต่อแผนงานของกองเดิมแต่อย่างใด น้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 2.74) โดยรวมพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.21)

**ตารางที่ 13** แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม  
จำแนกตามความคิดเห็นต่อความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพาได้

ความคิดเห็น	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ค่าเฉลี่ย	S.D	ระดับ ความคิดเห็น
1. พนักงานคิดว่าผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับจากการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ไม่คุ้มค่ากับความอดทนที่ได้อุทิศให้กับหน่วยงาน	18 (5.0)	67 (18.7)	139 (38.7)	112 (31.2)	23 (6.4)	3.15	0.97	ปานกลาง
2. นับตั้งแต่ทำงานกับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมา พนักงานไม่ค่อยได้ใช้ประโยชน์จากระบบสวัสดิการเท่าที่ควร	18 (5.0)	56 (15.6)	129 (35.9)	132 (36.8)	24 (6.7)	3.25	0.97	ปานกลาง
3. พนักงานได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่ประจำหรืองานที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ	15 (4.2)	105 (29.2)	196 (54.6)	31 (8.6)	12 (3.3)	3.22	0.79	ปานกลาง
4. เท่าที่ทราบหน่วยงานสามารถคลี่คลายปัญหาความเดือดร้อนให้แก่พนักงานได้ แม้ว่าจะเป็นเรื่องส่วนตัวก็ตามที	10 (2.8)	66 (18.4)	193 (53.8)	78 (21.7)	12 (3.3)	2.96	0.8	ปานกลาง
5. พนักงานมีความรู้สึกที่องคกรจะยังสนใจดูแลหลังจากที่พนักงานได้เกษียณอายุแล้ว	11 (3.1)	56 (15.6)	145 (40.4)	106 (29.5)	41 (11.4)	2.69	0.97	ปานกลาง
<b>รวมค่าเฉลี่ย</b>						<b>3.05</b>	<b>0.52</b>	<b>ปานกลาง</b>

**หมายเหตุการแปลผล** ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 2.33 หมายถึงระดับความคิดเห็นต่ำ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.34 – 3.66 หมายถึงระดับความคิดเห็นปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.67 – 5.00 หมายถึงระดับความคิดเห็นสูง

จากตารางที่ 13 พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อความรู้สึกว่า องค์กรเป็นที่พึงพาได้ว่า นับตั้งแต่ทำงานกับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมาไม่ค่อยได้ใช้ประโยชน์จากระบบสวัสดิการเท่าที่ควร มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 3.25) รองลงมาคือ พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็น ว่า ได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่ประจำหรืองานที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ (ค่าเฉลี่ย = 3.22) และพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็น ว่า มีความรู้สึก ว่า องค์กรจะยังสนใจดูแลพนักงานหลังจากที่ได้เกษียณอายุแล้ว น้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 2.69) โดยรวมพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพาได้ อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.05)

**ตารางที่ 14** แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามความคิดเห็นต่อความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร

ความคิดเห็น	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ค่าเฉลี่ย	S.D	ระดับ ความ คิดเห็น
1. ปัจจุบันพนักงานได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถและความต้องการแล้ว	51 (14.2)	151 (42.1)	120 (33.4)	28 (7.8)	9 (2.5)	3.58	0.91	ปานกลาง
2. หน่วยงานสนับสนุนให้พนักงานมีโอกาสได้พัฒนาความรู้ ความสามารถ ในอาชีพเป็นอย่างดี เช่น การส่ง ไปฝึ กอบรมหรือดูงาน เป็นต้น ?	23 (6.4)	119 (33.1)	152 (42.3)	49 (13.6)	16 (4.5)	3.23	0.92	ปานกลาง
3. การทำงานกับ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคไม่ค่อยมีช่องทางให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพตามที่หวังไว้	21 (5.8)	87 (24.2)	143 (39.8)	97 (27.0)	11 (3.1)	2.97	0.93	ปานกลาง
4. ไม่ว่าจะพนักงานจะปฏิบัติงานได้ดีเพียงใดก็ไม่เคยได้รับความสนใจจากหน่วยงานหรือผู้บังคับบัญชา	25 (7.0)	66 (18.4)	148 (41.2)	107 (29.8)	13 (3.6)	3.05	0.95	ปานกลาง
5. หากพิจารณาจากผลงานแล้วพนักงานคิดว่าตนเองควรจะได้รับ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งสูงกว่าที่เป็นอยู่ในขณะนี้	29 (8.1)	124 (34.5)	168 (46.8)	31 (8.6)	7 (1.9)	2.62	0.83	ปานกลาง
<b>รวมค่าเฉลี่ย</b>						<b>3.09</b>	<b>0.55</b>	<b>ปานกลาง</b>

หมายเหตุกรแปลผล ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 2.33

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.34 – 3.66

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.67 – 5.00

หมายถึงระดับความคิดเห็นต่ำ

หมายถึงระดับความคิดเห็นปานกลาง

หมายถึงระดับความคิดเห็นสูง

จากตารางที่ 14 พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรว่า ปัจจุบันได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถและความต้องการแล้ว มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 3.58) รองลงมาคือ พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า หน่วยงานสนับสนุนให้มีโอกาสได้พัฒนาความรู้ ความสามารถ ในอาชีพเป็นอย่างดี เช่น การส่งไปฝึกอบรมหรือดูงาน เป็นต้น (ค่าเฉลี่ย = 3.23) และพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า หากพิจารณาจากผลงานแล้วคิดว่าตนเองควรจะได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งสูงกว่าที่เป็นอยู่ในขณะนี้ น้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 2.62) โดยรวมพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรว่าอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.09)

**ตารางที่ 15** แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม  
จำแนกตามความคิดเห็นต่อทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ

ความคิดเห็น	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปาน กลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ค่าเฉลี่ย	S.D	ระดับ ความ คิดเห็น
1. พนักงานคิดว่านโยบายการบริหารงานบุคคล ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นไปอย่างมีระบบและหลักเกณฑ์ไม่เส้นพรรคเล่นพวก	16 (4.5)	28 (7.8)	88 (24.5)	135 (37.6)	92 (25.6)	2.28	1.07	ต่ำ
2. พนักงานได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานทุกครั้งเมื่อต้องการความช่วยเหลือ	22 (6.1)	142 (39.6)	167 (46.5)	22 (6.1)	6 (1.7)	3.42	0.77	ปานกลาง
3. ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค โดยส่วนใหญ่สืบเนื่องมาจากการไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	86 (24.0)	169 (47.1)	79 (22.0)	20 (5.6)	5 (1.4)	2.13	0.89	ต่ำ
4. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นหน่วยงานที่ดึงดูดใจสำหรับบุคคลภายนอกว่าเป็นหน่วยงานที่น่าทำงานด้วยเป็นอย่างมาก	62 (17.3)	193 (53.8)	88 (24.5)	9 (2.5)	7 (1.9)	3.82	0.81	สูง
5. การดำเนินกิจการของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มักถูกวิพากษ์วิจารณ์ทางลบเสมอว่าไม่ตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง	52 (14.5)	147 (40.9)	119 (33.1)	35 (9.7)	6 (1.7)	2.43	0.91	ปานกลาง
รวมค่าเฉลี่ย						2.82	0.45	ปานกลาง

หมายเหตุการแปลผล ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 2.33

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.34 – 3.66

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.67 – 5.00

หมายถึงระดับความคิดเห็นต่ำ

หมายถึงระดับความคิดเห็นปานกลาง

หมายถึงระดับความคิดเห็นสูง

จากตารางที่ 15 พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การว่า การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เป็นหน่วยงานที่ดึงดูดใจสำหรับบุคคลภายนอกว่าเป็นหน่วยงานที่น่าทำงานด้วยเป็นอย่างมาก มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 3.82) รองลงมาคือ พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า ได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานทุกครั้งเมื่อต้องการความช่วยเหลือ (ค่าเฉลี่ย = 3.42) และพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค โดยส่วนใหญ่สืบเนื่องมาจากการไม่ยอมรับฟังความคิดเห็น

ซึ่งกันและกัน น้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 2.13) โดยรวมพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรอยู่ในระดับ ปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.11)

**ตารางที่ 16** แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามตามปัจจัยด้านประสิทธิภาพในงานที่ปฏิบัติ

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
1. ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร	3.21	0.49	ปานกลาง
2. ความรู้สึกว่าคุณการเป็นที่พึ่งพาได้	3.05	0.52	ปานกลาง
3. ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร	3.09	0.55	ปานกลาง
4. ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	2.82	0.45	ปานกลาง
<b>ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในงานปฏิบัติโดยรวม</b>	<b>3.04</b>	<b>0.36</b>	<b>ปานกลาง</b>

**หมายเหตุการแปลผล** ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 2.33 หมายถึงระดับความคิดเห็นต่ำ  
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.34 – 3.66 หมายถึงระดับความคิดเห็นปานกลาง  
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.67 – 5.00 หมายถึงระดับความคิดเห็นสูง

จากตารางที่ 16 พบว่าโดยรวมพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยด้านประสิทธิภาพในงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในด้านความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 3.21) อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร (ค่าเฉลี่ย = 3.09) อยู่ในระดับปานกลาง และพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร น้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 2.82) อยู่ในระดับปานกลาง

**ตอนที่ 2.4 การทดสอบสมมติฐานที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ กับความผูกพันต่อองค์กร**

ในตอนนี้ ผู้ศึกษาได้ทำการทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระแต่ละตัวซึ่งได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ กับตัวแปรตาม ซึ่งได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร เพื่อต้องการทราบว่าตัวแปรอิสระใดบ้าง ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยค่าสถิติที่นำมาใช้ในการศึกษาวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 พนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 ภาคเหนือ (เชียงใหม่) ที่มีเพศต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

**ตารางที่ 17 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างด้านความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามเพศ**

เพศ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร			
1. ชาย	276	3.56	ปานกลาง
2. หญิง	83	3.60	ปานกลาง
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร			
1. ชาย	276	4.06	สูง
2. หญิง	83	4.02	สูง
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร			
1. ชาย	276	3.44	ปานกลาง
2. หญิง	83	3.41	ปานกลาง
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม			
1. ชาย	276	3.67	สูง
2. หญิง	83	3.69	สูง

**หมายเหตุการแปลผล**

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 2.33 หมายถึงระดับความคิดเห็นต่ำ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.34 – 3.66 หมายถึงระดับความคิดเห็นปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.67 – 5.00 หมายถึงระดับความคิดเห็นสูง

จากตารางที่ 17 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือ ที่มีเพศแตกต่างกัน พบว่าพนักงานเพศชายและเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับเดียวกันคือระดับสูง และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พนักงานเพศชายและเพศหญิง มีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร อยู่ในระดับเดียวกันคือระดับปานกลาง และมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร อยู่ในระดับเดียวกันคือระดับสูง ยอมรับสมมติฐานข้อที่ 1

สมมติฐานที่ 2 พนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 ภาคเหนือ (เชียงใหม่) ที่มีอายุต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ตารางที่ 18 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างด้านความผูกพันต่อองค์การจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ			
1. ไม่เกิน 30 ปี	28	3.38	ปานกลาง
2. 31 – 40 ปี	116	3.55	ปานกลาง
3. 41 – 50 ปี	171	3.60	ปานกลาง
4. 51 ปีขึ้นไป	44	3.64	ปานกลาง
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ			
1. ไม่เกิน 30 ปี	28	3.96	สูง
2. 31 – 40 ปี	116	4.05	สูง
3. 41 – 50 ปี	171	4.00	สูง
4. 51 ปีขึ้นไป	44	4.06	สูง
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์การ			
1. ไม่เกิน 30 ปี	28	3.02	ปานกลาง
2. 31 – 40 ปี	116	3.32	ปานกลาง
3. 41 – 50 ปี	171	3.49	ปานกลาง
4. 51 ปีขึ้นไป	44	3.77	สูง
ความผูกพันต่อองค์การโดยรวม			
1. ไม่เกิน 30 ปี	28	3.45	ปานกลาง
2. 31 – 40 ปี	116	3.64	ปานกลาง
3. 41 – 50 ปี	171	3.70	สูง
4. 51 ปีขึ้นไป	44	3.82	สูง

หมายเหตุการแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 2.33 หมายถึงระดับความคิดเห็นต่ำ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.34 – 3.66 หมายถึงระดับความคิดเห็นปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.67 – 5.00 หมายถึงระดับความคิดเห็นสูง



จากตารางที่ 18 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้า ส่วนภูมิภาค เขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือ ที่มีอายุแตกต่างกัน พบว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน โดยกลุ่มที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี และกลุ่มที่มีอายุ 31 – 40 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง แตกต่างกับ กลุ่มที่มีอายุ 41 – 50 ปี และ กลุ่มที่มีอายุ 51 ปี ขึ้นไป ซึ่งมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ยอมรับสมมติฐานที่ 2 เมื่อพิจารณา รายด้านพบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอยู่ในระดับเดียวกันคือระดับปานกลาง และมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อผลประโยชน์ขององค์กรอยู่ในระดับเดียวกันคือระดับสูง ส่วนในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร พบว่ามีความแตกต่างกัน โดยกลุ่มที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี กลุ่มที่มีอายุ 31 – 40 ปี และกลุ่มที่มีอายุ 41 – 50 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง แตกต่างกับกลุ่มที่มีอายุ 51 ปี ขึ้นไป ซึ่งมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง

สมมติฐานที่ 3 พนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 ภาคเหนือ (เชียงใหม่) ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

**ตารางที่ 19** แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างด้านความผูกพันต่อองค์การจำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ			
3. โสด	68	3.44	ปานกลาง
4. สมรส	279	3.60	ปานกลาง
5. อื่น ๆ	12	3.53	ปานกลาง
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ			
1. โสด	68	3.97	สูง
2. สมรส	279	4.03	สูง
3. อื่น ๆ	12	3.97	สูง
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์การ			
1. โสด	68	3.26	ปานกลาง
2. สมรส	279	3.48	ปานกลาง
3. อื่น ๆ	12	3.43	ปานกลาง
ความผูกพันต่อองค์การโดยรวม			
1. โสด	68	3.56	ปานกลาง
2. สมรส	279	3.70	สูง
3. อื่น ๆ	12	3.64	ปานกลาง

หมายเหตุการแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 2.33

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.34 – 3.66

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.67 – 5.00

หมายถึงระดับความคิดเห็นต่ำ

หมายถึงระดับความคิดเห็นปานกลาง

หมายถึงระดับความคิดเห็นสูง

จากตารางที่ 19 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือ ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน พบว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีสถานภาพโสด และพนักงานที่มีสถานภาพอื่น ๆ มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง แตกต่างกับ พนักงานที่มีสถานภาพสมรสซึ่งมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ยอมรับสมมติฐานที่ 3 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร อยู่ในระดับเดียวกัน คือระดับปานกลาง และมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อผลประโยชน์ขององค์กรอยู่ในระดับเดียวกันคือระดับสูง

สมมติฐานที่ 4 พนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 ภาคเหนือ (เชียงใหม่) ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 20 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างด้านความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร			
1. ประถมศึกษา	11	3.47	ปานกลาง
2. มัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า	92	3.56	ปานกลาง
3. อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	81	3.59	ปานกลาง
6. ปริญญาตรีขึ้นไป	175	3.57	ปานกลาง
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร			
1. ประถมศึกษา	11	3.58	ปานกลาง
2. มัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า	92	3.92	สูง
3. อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	81	4.10	สูง
4. ปริญญาตรีขึ้นไป	175	4.07	สูง
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร			
1. ประถมศึกษา	11	3.07	ปานกลาง
2. มัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า	92	3.53	ปานกลาง
3. อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	81	3.44	ปานกลาง
4. ปริญญาตรีขึ้นไป	175	3.40	ปานกลาง
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม			
1. ประถมศึกษา	11	3.38	ปานกลาง
2. มัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า	92	3.67	สูง
3. อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	81	3.71	สูง
4. ปริญญาตรีขึ้นไป	175	3.68	สูง

หมายเหตุการแปลผล: ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 2.33 หมายถึงระดับความคิดเห็นต่ำ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.34 – 3.66 หมายถึงระดับความคิดเห็นปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.67 – 5.00 หมายถึงระดับความคิดเห็นสูง

จากตารางที่ 20 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้า ส่วนภูมิภาค เขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง แตกต่างกับ พนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า พนักงานที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า และพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป ซึ่งมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ยอมรับสมมติฐานที่ 4 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร อยู่ในระดับเดียวกันคือระดับปานกลาง ส่วนในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร พบว่ามีความแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง แตกต่างกับ พนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า พนักงานที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า และพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป ซึ่งมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง

สมมติฐานที่ 5 พนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 ภาคเหนือ (เชียงใหม่) ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

**ตารางที่ 21** แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างด้านความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร			
1. ไม่เกิน 3 ปี	12	3.33	ปานกลาง
2. 4 – 13 ปี	122	3.53	ปานกลาง
3. 14 – 24 ปี	177	3.56	ปานกลาง
4. 25 ปีขึ้นไป	48	3.73	สูง
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร			
1. ไม่เกิน 3 ปี	12	4.23	สูง
2. 4 – 13 ปี	122	4.00	สูง
3. 14 – 24 ปี	177	4.01	สูง
4. 25 ปีขึ้นไป	48	4.04	สูง
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร			
1. ไม่เกิน 3 ปี	12	3.13	ปานกลาง
2. 4 – 13 ปี	122	3.25	ปานกลาง
3. 14 – 24 ปี	177	3.48	ปานกลาง
4. 25 ปีขึ้นไป	48	3.79	สูง
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม			
1. ไม่เกิน 3 ปี	12	3.57	ปานกลาง
2. 4 – 13 ปี	122	3.60	ปานกลาง
3. 14 – 24 ปี	177	3.69	สูง
4. 25 ปีขึ้นไป	48	3.86	สูง

หมายเหตุการแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 2.33 หมายถึงระดับความคิดเห็นต่ำ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.34 – 3.66 หมายถึงระดับความคิดเห็นปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.67 – 5.00 หมายถึงระดับความคิดเห็นสูง

จากตารางที่ 21 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้า ส่วนภูมิภาค เขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือ ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรแตกต่างกัน พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรไม่เกิน 3 ปี และพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร 4 – 13 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง แตกต่างกับพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร 14 –24 ปี และพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กร 25 ปี ขึ้นไป ซึ่งมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ขอมรับสมมติฐานที่ 5 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร อยู่ในระดับเดียวกันคือระดับสูง ส่วนในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร พบว่ามีความแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรไม่เกิน 3 ปี พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร 4 – 13 ปี และพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร 14 –24 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง แตกต่างกับพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กร 25 ปี ขึ้นไป ซึ่งมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง

สมมติฐานที่ 6 พนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 ภาคเหนือ (เชียงใหม่) ที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 22 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างด้านความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามระดับตำแหน่ง

ระดับตำแหน่ง	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร			
1. ไม่เกินระดับ 3	79	3.50	ปานกลาง
2. ระดับ 4 – 7	253	3.57	ปานกลาง
3. ระดับ 8 ขึ้นไป	27	3.74	สูง
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร			
1. ไม่เกินระดับ 3	79	3.86	สูง
2. ระดับ 4 – 7	253	4.03	สูง
3. ระดับ 8 ขึ้นไป	27	4.37	สูง
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร			
1. ไม่เกินระดับ 3	79	3.29	ปานกลาง
2. ระดับ 4 – 7	253	3.43	ปานกลาง
3. ระดับ 8 ขึ้นไป	27	3.90	สูง
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม			
1. ไม่เกินระดับ 3	79	3.55	ปานกลาง
2. ระดับ 4 – 7	253	3.68	สูง
3. ระดับ 8 ขึ้นไป	27	4.00	สูง

หมายเหตุการแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 2.33

หมายถึงระดับความคิดเห็นต่ำ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.34 – 3.66

หมายถึงระดับความคิดเห็นปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.67 – 5.00

หมายถึงระดับความคิดเห็นสูง



จากตารางที่ 22 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือ ที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน พบว่าพนักงานที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีระดับตำแหน่งไม่เกินระดับ 3 มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง แตกต่างกับ พนักงานที่มีระดับตำแหน่งระดับ 4-7 และ พนักงานที่มีระดับตำแหน่งระดับ 8 ขึ้นไป ซึ่งมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ขอมรับสมมติฐานที่ 6 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พนักงานที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรในด้านด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร อยู่ในระดับเดียวกันคือระดับสูง ส่วนในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร พบว่ามีความแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีระดับตำแหน่งไม่เกินระดับ 3 และพนักงานที่มีระดับตำแหน่งระดับ 4-7 มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง แตกต่างกับ พนักงานที่มีระดับตำแหน่งระดับ 8 ขึ้นไป ซึ่งมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง

สมมติฐานที่ 7 พนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 ภาคเหนือ (เชียงใหม่) ที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

**ตารางที่ 23** แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างด้านความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามอัตราเงินเดือน

อัตราเงินเดือน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร			
1. ไม่เกิน 10,000 บาท	48	3.60	ปานกลาง
2. 10,001 บาท – 20,000 บาท	148	3.48	ปานกลาง
3. 20,001 บาท – 30,000 บาท	95	3.59	ปานกลาง
4. 30,001 – 40,000 บาท	45	3.69	สูง
5. 40,001 บาท ขึ้นไป	23	3.74	สูง
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร			
1. ไม่เกิน 10,000 บาท	48	3.98	สูง
2. 10,001 บาท – 20,000 บาท	148	4.01	สูง
3. 20,001 บาท – 30,000 บาท	95	4.02	สูง
4. 30,001 – 40,000 บาท	45	3.97	สูง
5. 40,001 บาท ขึ้นไป	23	4.30	สูง
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร			
1. ไม่เกิน 10,000 บาท	48	3.33	ปานกลาง
2. 10,001 บาท – 20,000 บาท	148	3.29	ปานกลาง
3. 20,001 บาท – 30,000 บาท	95	3.48	ปานกลาง
4. 30,001 – 40,000 บาท	45	3.74	สูง
5. 40,001 บาท ขึ้นไป	23	3.77	สูง
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม			
1. ไม่เกิน 10,000 บาท	48	3.64	ปานกลาง
2. 10,001 บาท – 20,000 บาท	148	3.60	ปานกลาง
3. 20,001 บาท – 30,000 บาท	95	3.70	สูง
4. 30,001 – 40,000 บาท	45	3.80	สูง
5. 40,001 บาท ขึ้นไป	23	3.93	สูง

หมายเหตุการแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 2.33

หมายถึงระดับความคิดเห็นต่ำ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.34 – 3.66

หมายถึงระดับความคิดเห็นปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.67 – 5.00

หมายถึงระดับความคิดเห็นสูง

จากตารางที่ 23 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือ ที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน พบว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท และ พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 10,001 – 20,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง แตกต่างกับ พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 20,001 – 30,000 บาท พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 30,001 – 40,000 บาท และพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 40,001 บาท ขึ้นไป ซึ่งมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ยอมรับสมมติฐานที่ 7 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรในด้านด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร อยู่ในระดับเดียวกันคือระดับสูง ส่วนในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร พบว่ามีความแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 10,001 – 20,000 บาท และพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง แตกต่างกับ พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 30,001 – 40,000 บาท และพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 40,001 บาท ขึ้นไป ซึ่งมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง

**สมมติฐานที่ 8** ลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคเหนือ (เชียงใหม่) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

- 8.1 ความมีอิสระในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร
- 8.2 ความหลากหลายของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร
- 8.3 ความมีเอกลักษณ์ของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร
- 8.4 ผลป้อนกลับของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร
- 8.5 งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

**ตารางที่ 24** แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ความผูกพันต่อองค์กร							
	ความเชื่อมั่นฯ		ความเต็มใจฯ		ความต้องการฯ		โดยรวม	
	r	สัมพันธ์	r	แปลผล	r	สัมพันธ์	r	สัมพันธ์
1. ความมีอิสระในการทำงาน	0.18	ทางบวก	0.18	ทางบวก	0.17	ทางบวก	0.24	ทางบวก
2. ความหลากหลายของงาน	0.36	ทางบวก	0.40	ทางบวก	0.19	ทางบวก	0.42	ทางบวก
3. ความมีเอกลักษณ์ของงาน	0.27	ทางบวก	0.28	ทางบวก	0.12	ทางบวก	0.29	ทางบวก
4. ผลป้อนกลับของงาน	0.29	ทางบวก	0.12	ทางบวก	0.31	ทางบวก	0.32	ทางบวก
5. งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	0.24	ทางบวก	0.31	ทางบวก	0.25	ทางบวก	0.36	ทางบวก
<b>ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ</b>	<b>0.40</b>	<b>ทางบวก</b>	<b>0.39</b>	<b>ทางบวก</b>	<b>0.30</b>	<b>ทางบวก</b>	<b>0.48</b>	<b>ทางบวก</b>

หมายเหตุการแปลผล

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่าง -1.00 - 0 หมายถึงมีความสัมพันธ์ทางลบ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่าง 0 - 1.00 หมายถึงมีความสัมพันธ์ทางบวก

จากตารางที่ 24 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมกับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อกัน ( $r = 0.48$ ) กล่าวคือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านความหลากหลายของงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมมากที่สุด ( $r = 0.42$ ) รองลงมาคือ งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ( $r = 0.36$ ) ยอมรับสมมติฐานที่ 8 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านความหลากหลายของงาน มี

ความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มากที่สุด ( $r = 0.36$ ) รองลงมาคือ ผลป้อนกลับของงาน ( $r = 0.29$ )

ลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านความหลากหลายของงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร มากที่สุด ( $r = 0.40$ ) รองลงมาคือ งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ( $r = 0.31$ )

ลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านผลป้อนกลับของงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร มากที่สุด ( $r = 0.31$ ) รองลงมาคือ งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ( $r = 0.25$ )

**สมมติฐานที่ 9** ประสิทธิภาพในงานที่ปฏิบัติของพนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 ภาคเหนือ (เชียงใหม่) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

9.1 ความรู้สึกว่าคุณเองมีความสำคัญต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

9.2 ความรู้สึกว่าคุณการเป็นที่พึงพิงได้ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

9.3 ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

9.4 ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

**ตารางที่ 25** แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประสิทธิภาพในงานที่ปฏิบัติกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในงานที่ปฏิบัติ	ความผูกพันต่อองค์กร							
	ความเชื่อมั่น		ความเต็มใจ		ความต้องการ		โดยรวม	
	r	สัมพันธ์	r	สัมพันธ์	r	สัมพันธ์	r	สัมพันธ์
1. ความรู้สึกว่าคุณเองมีความสำคัญต่อองค์กร	0.30	ทางบวก	0.16	ทางบวก	0.28	ทางบวก	0.32	ทางบวก
2. ความรู้สึกว่าคุณการเป็นที่พึงพิงได้	0.25	ทางบวก	-0.02	ทางลบ	0.31	ทางบวก	0.23	ทางบวก
3. ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร	0.37	ทางบวก	0.07	ทางบวก	0.37	ทางบวก	0.36	ทางบวก
4. ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	0.21	ทางบวก	-0.03	ทางลบ	0.21	ทางบวก	0.17	ทางบวก
<b>ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในงานที่ปฏิบัติ</b>	<b>0.40</b>	<b>ทางบวก</b>	<b>0.07</b>	<b>ทางบวก</b>	<b>0.41</b>	<b>ทางบวก</b>	<b>0.39</b>	<b>ทางบวก</b>

หมายเหตุการแปลผล

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่าง -1.00 - 0 หมายถึงมีความสัมพันธ์ทางลบ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่าง 0 - 1.00 หมายถึงมีความสัมพันธ์ทางบวก

จากตารางที่ 25 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประสิทธิภาพในงานที่ปฏิบัติกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมกับ

ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติของพนักงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อกัน ( $r = 0.39$ ) กล่าวคือ ประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม มากที่สุด ( $r = 0.36$ ) รองลงมาคือ ความรู้สึกว่าคุณเองมีความสำคัญต่อองค์กร ( $r = 0.32$ ) ยอมรับสมมติฐานที่ 9 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มากที่สุด ( $r = 0.37$ ) รองลงมาคือ ความรู้สึกว่าคุณเองมีความสำคัญต่อองค์กร ( $r = 0.30$ )

ประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติด้านความรู้สึกว่าคุณเองมีความสำคัญต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ( $r = 0.16$ ) รองลงมาคือ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ( $r = 0.07$ )

ประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร มากที่สุด ( $r = 0.37$ ) รองลงมาคือ ความรู้สึกว่าคุณเองเป็นที่พึงพิงได้ ( $r = 0.31$ )