บทที่4
ผลการศึกษา

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่องานของพนักงาน ฝ่ายบำรุงรักษา การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) อำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ในครั้งนี้ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจำนวน 282 ชุด และได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยอาศัยโปรแกรม SPSS for Windows 11.5 (Statistical Package for Social Science) ซึ่งแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่องานของพนักงาน ฝ่ายบำรุงรักษา การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) อำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่ง ระดับ และ ระยะเวลาในการทำงาน ผลที่ได้จากการวิเคราะห์จะแสดงออกมาเป็นจำนวนและร้อยละ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่องาน ของพนักงาน ฝ่ายบำรุงรักษา การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) อำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง

ตอนที่ 2.1 การทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่องาน ของพนักงาน ฝ่ายบำรุงรักษา การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) อำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง

ตอนที่ 2.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความความผูกพันต่องาน ของพนักงาน ฝ่ายบำรุงรักษา การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) อำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง

ตอนที่ 2.3 ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคล ของพนักงาน ฝ่ายบำรุงรักษา การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) อำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่องาน ในด้านความมั่นใจในการทำงาน และด้านบรรยากาศในการให้บริการ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่องานในภาพรวมของพนักงาน ฝ่ายบำรุงรักษา การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) อำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง

ตอนที่ 3.1 การทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่องาน ของพนักงาน ฝ่ายบำรุงรักษา การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) อำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง

ตอนที่ 3.2 ความสัมพันธ์ของข้อมูลทั่วไป ของพนักงาน ฝ่ายบำรุงรักษา การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) อำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง กับระดับความผูกพันต่องาน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตอนที่ 3.3 ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ฝ่ายบำรุงรักษา การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) อำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นต่อความผูกพันต่องาน ในด้านความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน ด้านการอุทิศตนในการทำงาน และด้านการให้เวลากับงาน

ตอนที่ 3.4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่องานในด้านต่างๆ กับความผูกพันต่องานในด้านภาพรวมของพนักงานฝ่ายบำรุงรักษา การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) อำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง

ตอนที่ 3.5 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่องานในด้านต่างๆ กับองค์ประกอบของความผูกพันต่องานในแต่ละด้านของพนักงาน ฝ่ายบำรุงรักษา การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) อำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งเป็นดังนี้

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานฝ่ายบำรุงรักษา การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) อำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง จำนวน 282 คน ได้รับแบบสอบถามกลับมาจำนวน 282 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100.0 ของกลุ่มประชากรที่ศึกษา ข้อมูลที่ศึกษาได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งงาน ระดับ และระยะเวลาในการทำงาน ของพนักงาน จากการศึกษาจากข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ทำให้ได้ข้อมูลดังนี้

<u>ตารางที่ 1</u> แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ชาย	274	97.2
หญิง	8	2.8
รวม	**282**	**100.0**

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีจำนวน 274 คน คิดเป็นร้อยละ 97.2 และเพศหญิงจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.8

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

<u>ตารางที่ 2</u> แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
21 - 30 ปี	6	2.1
31 - 40 ปี	49	17.4
41 - 50 ปี	171	60.6
มากกว่า 50 ปี	56	19.9
รวม	**282**	**100.0**

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี มีจำนวน 171 คน คิดเป็นร้องละ 60.6 รองลงมาคือ อายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 19.9 อายุระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 17.4 และ อายุระหว่าง 21 - 30 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.1 ตามลำดับ

<u>ตารางที่ 3</u> แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ช่างชำนาญการ(ชก.)	33	11.7
พนักงานช่าง(ช.)	214	75.9
วิศวกร(วศ.)	29	10.3
พนักงานวิชาชีพ(พช.)	6	2.1
รวม	**282**	**100.0**

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานช่าง(ช.) มีจำนวน 214 คน คิดเป็นร้อยละ 75.9 รองลงมาคือ ช่างชำนาญการ(ชก.) จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 11.7 วิศวกร(วศ.) มีจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 10.3 และพนักงานวิชาชีพ(พช.) จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.1 ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

<u>ตารางที่ 4</u> แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับ

ระดับ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
3	5	1.8
4	39	13.8
5	93	33
6	45	16
7	77	27.3
8	16	5.7
9	7	2.5
รวม	**282**	**100.0**

จากตารางที่ 4 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ระดับ 5 มีจำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 33 รองลงมาคือ ระดับ 7 มีจำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 27.3 ระดับ 6 มีจำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 16 ระดับ 4 มีจำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 13.8 ระดับ 8 มีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 5.7 ระดับ 9 มีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5 และ ระดับ 3 มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.8 ตามลำดับ

<u>ตารางที่ 5</u> แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

ระยะเวลาในการทำงาน	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ไม่เกิน 5 ปี	6	2.1
6 - 10 ปี	4	1.4
11 - 15 ปี	21	7.4
16 - 20 ปี	88	31.2
21 - 25 ปี	89	31.6
26 - 30 ปี	59	20.9
31 ปีขึ้นไป	15	5.3
รวม	**282**	**100.0**

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงานอยู่ในช่วง 21 - 25 ปี มีจำนวน 89 คน คิดเป็นร้องละ 31.6 รองลงมาคือ 16 - 20 ปี มีจำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 31.2 26-30 ปี มีจำนวน 59 คน คิดเป็นร้องละ 20.9 11 - 15 ปีมีจำนวน 21 คน คิดเป็นร้องละ 7.4 31 ปีขึ้นไป มีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 5.3 ไม่เกิน 5 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.1 และ6 - 10 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.4 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่องานของพนักงาน ฝ่ายบำรุงรักษา การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) อำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง

ตอนที่ 2.1 การทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลความผูกพันต่องานของพนักงาน ฝ่ายบำรุงรักษา การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) อำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง

<u>ตารางที่ 6</u> แสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่องาน ของพนักงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่องาน	Reliability (α)
ด้านความมั่นใจในการทำงาน	0.849
ด้านบรรยากาศในการให้บริการ	0.910

จากตารางที่ 6 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาทั้ง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความมั่นใจในการทำงาน และด้านบรรยากาศในการให้บริการ โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของครอนบาค พบว่าค่าความเชื่อมั่นของความผูกพันต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่องานทั้ง 2 ด้านมีค่าความเชื่อมั่น (α) อยู่ในเกณฑ์ดีมาก มีความน่าเชื่อถือและเมื่อพิจารณาค่าความเชื่อมั่นแยกแต่ละด้าน พบว่ามีค่าความเชื่อมั่นในระดับสูงทุกด้าน โดย ด้านบรรยากาศในการให้บริการ มีค่าความเชื่อมั่น 0.910 และด้านความมั่นใจในการทำงาน มีค่าความเชื่อมั่น 0.849 ตามลำดับ แสดงว่าคำถามที่ใช้ในการศึกษาในแต่ละด้านมีความสัมพันธ์เป็นไปในแนวทางเดียวกัน โดยมีความน่าเชื่อถือในระดับสูง

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตอนที่ 2.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยของความผูกพันต่องานของพนักงาน ฝ่ายบำรุงรักษา การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) อำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ เป็นการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยของความผูกพันต่องาน โดยจำแนกเป็น 7 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ค่อนข้างเห็นด้วย เฉยๆ ไม่ค่อยเห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีผลการวิเคราะห์ ดังนี้

<u>ตารางที่ 7</u> แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่องานในด้านความมั่นใจในการทำงาน

ด้านความมั่นใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น							ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่ค่อยเห็นด้วย	เฉย ๆ	ค่อนข้างเห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1.การทำงานของฉันอยู่ในระดับที่ดี ภายใต้ขอบเขตความสามารถของฉัน	1 (0.4)	3 (1.1)	2 (0.7)	12 (4.3)	51 (18.1)	156 (55.3)	57 (20.2)	5.85 (เห็นด้วย)
2.ฉันไม่เคยมีปัญหาในการปรับตัวกับการทำงานในองค์กร	1 (0.4)	1 (0.4)	12 (4.3)	23 (8.2)	43 (15.2)	133 (47.2)	69 (24.5)	5.77 (เห็นด้วย)
3.ฉันมีความรู้ด้านเทคนิค ที่จำเป็นต้องใช้ในการทำงานอย่างครบถ้วน	-	1 (0.4)	2 (0.7)	24 (8.5)	66 (23.4)	152 (53.9)	37 (13.1)	5.69 (เห็นด้วย)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

<u>ตารางที่ 7</u> (ต่อ) แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่องานในด้านความมั่นใจในการทำงาน

ด้านความมั่นใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น							ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่ค่อยเห็นด้วย	เฉย ๆ	ค่อนข้างเห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
4.ประสบการณ์การทำงานและความสำเร็จในการทำงานที่ผ่านมาของฉัน เพิ่มความมั่นใจให้ฉันในการทำงานให้กับองค์กรได้อย่างเต็มที่	-	-	3 (1.1)	9 (3.2)	44 (15.6)	131 (46.5)	95 (33.7)	6.09 (เห็นด้วย)
5.ฉันรู้สึกว่า ฉันมีคุณสมบัติเกินกว่าตำแหน่งที่ฉันได้รับในปัจจุบัน	1 (0.4)	3 (1.1)	14 (5.0)	75 (26.6)	67 (23.8)	84 (29.8)	38 (13.5)	5.16 (ค่อนข้างเห็นด้วย)
6.ฉันรู้สึกมั่นใจว่าทักษะและความสามารถของฉันเทียบเท่ากับหรือมากกว่าความสามารถของเพื่อนร่วมงาน	2 (0.7)	4 (1.4)	15 (5.3)	78 (27.7)	53 (18.8)	97 (34.4)	33 (11.7)	5.12 (ค่อนข้างเห็นด้วย)
7.ฉันสามารถทำงานที่ท้าทายมากกว่างานที่ฉันกำลังทำในปัจจุบัน	1 (0.4)	5 (1.8)	10 (3.5)	47 (16.7)	80 (28.4)	89 (31.6)	50 (17.7)	5.37 (เห็นด้วย)
8.หากกล่าวอย่างมืออาชีพ ฉันพึงพอใจในงานของฉันที่เป็นไปตามความคาดหวัง	-	1 (0.4)	5 (1.8)	26 (9.2)	60 (21.3)	134 (47.5)	56 (19.9)	5.73 (เห็นด้วย)
9.ฉันมั่นใจในความสามารถของฉันในการทำงานได้เป็นอย่างดี	2 (0.7)	-	2 (0.7)	17 (18.0)	45 (16.0)	145 (51.4)	71 (25.2)	5.91 (เห็นด้วย)
ค่าเฉลี่ยรวม								**5.63 (เห็นด้วย)**

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

หมายเหตุ : การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.86 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่องานอยู่ในระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.87 – 2.72 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่องานอยู่ในระดับไม่เห็นด้วย
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.73 – 3.58 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่องานอยู่ในระดับไม่ค่อยเห็นด้วย
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.59 – 4.44 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่องานอยู่ในระดับเฉย ๆ
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.45 – 5.30 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่องานอยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 5.31 – 6.16 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่องานอยู่ในระดับเห็นด้วย
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 6.17 – 7.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่องานอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง

จากตารางที่ 7 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในภาพรวม ในองค์ประกอบด้านความมั่นใจในการทำงานในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยที่ 5.63 โดยมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อยในระดับเห็นด้วย ได้แก่ ประสบการณ์การทำงานและความสำเร็จในการทำงานที่ผ่านมาของฉัน เพิ่มความมั่นใจให้ฉัน ในการทำงานให้กับองค์กรได้อย่างเต็มที่มีค่าเฉลี่ย 6.09 รองลงมาคือ ฉันมั่นใจในความสามารถของฉันในการทำงานได้เป็นอย่างดีมีค่าเฉลี่ย 5.91 การทำงานของฉันอยู่ในระดับที่ดี ภายใต้ขอบเขตความสามารถของฉันมีค่าเฉลี่ย 5.85 ฉันไม่เคยมีปัญหาในการปรับตัวกับการทำงานในองค์กรมีค่าเฉลี่ย 5.77 หากกล่าวอย่างมืออาชีพ ฉันพึงพอใจในงานของฉันที่เป็นไปตามความคาดหวังมีค่าเฉลี่ย 5.73 ฉันมีความรู้ด้านเทคนิค ที่จำเป็นต้องใช้ในการทำงานอย่างครบถ้วนมีค่าเฉลี่ย 5.69 และฉันสามารถทำงานที่ท้าทายมากกว่างานที่ฉันกำลังทำในปัจจุบันมีค่าเฉลี่ย 5.37 ตามลำดับ นอกจากนี้ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อยในระดับค่อนข้างเห็นด้วย ได้แก่ฉันมีคุณสมบัติเกินกว่าตำแหน่งที่ฉันได้รับในปัจจุบันมากที่สุดมีค่าเฉลี่ย 5.16 และฉันรู้สึกมั่นใจว่าทักษะและความสามารถของฉันเทียบเท่ากับหรือมากกว่าความสามารถของเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ย 5.12 ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

<u>ตารางที่ 8</u> แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่องาน ในด้านบรรยากาศในการให้บริการ

ด้านบรรยากาศในการให้บริการ	ระดับความคิดเห็น							ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่ค่อยเห็นด้วย	เฉย ๆ	ค่อนข้างเห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1.พนักงานในองค์กรของคุณมีความรู้ในงานและมีทักษะในการทำงานและให้บริการได้อย่างมีคุณภาพ	-	2 (0.7)	9 (3.2)	23 (8.2)	75 (26.6)	116 (41.1)	57 (20.2)	5.65 (เห็นด้วย)
2.เมื่อพนักงานทำงานและให้บริการได้อย่างยอดเยี่ยมจะได้รับการยกย่องและได้รับรางวัล	2 (0.7)	3 (1.1)	8 (2.8)	56 (19.9)	63 (22.3)	95 (33.7)	55 (19.5)	5.41 (เห็นด้วย)
3.โดยรวมแล้วคุณภาพการบริการขององค์กรท่านอยู่ในระดับยอดเยี่ยม	-	3 (1.1)	7 (2.5)	23 (8.2)	67 (23.8)	125 (44.3)	57 (20.2)	5.68 (เห็นด้วย)
4.องค์กรมีการจัดเตรียมเครื่องมือ เทคโนโลยี และความช่วยเหลืออื่นๆ ที่เหมาะสมสำหรับพนักงานในการทำงานและให้บริการ	1 (0.4)	4 (1.4)	11 (3.9)	31 (11.0)	76 (27.0)	106 (37.6)	53 (18.8)	5.51 (เห็นด้วย)
5.ผู้บริหารแสดงความห่วงใยอย่างจริงใจในการบริการลูกค้าโดยการปฏิบัติเป็นแบบอย่างด้วยตัวเอง	2 (0.7)	8 (2.8)	21 (7.4)	48 (17.0)	83 (29.4)	80 (28.4)	40 (14.2)	5.13 (ค่อนข้างเห็นด้วย)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

<u>ตารางที่ 8 (ต่อ)</u> แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่องาน ในด้านบรรยากาศในการให้บริการ

ด้านบรรยากาศในการให้บริการ	ระดับความคิดเห็น							ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่ค่อยเห็นด้วย	เฉย ๆ	ค่อนข้างเห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
6.องค์กรมีการตรวจสอบมาตรฐานการให้บริการอย่างสม่ำเสมอ	1 (0.4)	7 (2.5)	8 (2.8)	38 (13.5)	85 (30.1)	92 (32.6)	51 (18.1)	5.41 (เห็นด้วย)
7.พนักงานทุกคนมีความรู้ความเข้าใจในมาตรฐานการให้บริการเป็นอย่างดี	3 (1.1)	3 (1.1)	10 (3.5)	38 (13.5)	89 (31.6)	92 (32.6)	47 (16.7)	5.38 (เห็นด้วย)
ค่าเฉลี่ยรวม								**5.45 (เห็นด้วย)**

<u>หมายเหตุ : การแปลผล</u>

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.86 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่องานอยู่ในระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.87 – 2.72 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่องานอยู่ในระดับไม่เห็นด้วย
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.73 – 3.58 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่องานอยู่ในระดับไม่ค่อยเห็นด้วย
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.59 – 4.44 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่องานอยู่ในระดับเฉย ๆ
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.45 – 5.30 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่องานอยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 5.31 – 6.16 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่องานอยู่ในระดับเห็นด้วย
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 6.17 – 7.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่องานอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

จากตารางที่ 8 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในภาพรวม ในองค์ประกอบด้านบรรยากาศในการให้บริการในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยที่ 5.45 โดยมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อยในระดับเห็นด้วย ได้แก่ โดยรวมแล้วคุณภาพการบริการขององค์กรท่านอยู่ในระดับยอดเยี่ยมมีค่าเฉลี่ย 5.68 รองลงมาคือ พนักงานในองค์กรของคุณมีความรู้ในงาน และมีทักษะ

ในการทำงานและให้บริการได้อย่างมีคุณภาพมีค่าเฉลี่ย 5.65 องค์กรมีการจัดเตรียมเครื่องมือเทคโนโลยี และความช่วยเหลืออื่นๆ ที่เหมาะสมสำหรับพนักงานในการทำงานและให้บริการมีค่าเฉลี่ย 5.51 เมื่อพนักงานทำงานและให้บริการได้อย่างยอดเยี่ยมจะได้รับการยกย่องและได้รับรางวัล และ องค์กรมีการตรวจสอบมาตรฐานการให้บริการอย่างสม่ำเสมอมีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 5.41 และ พนักงานทุกคนมีความรู้ความเข้าใจในมาตรฐานการให้บริการเป็นอย่างดีเท่ากันมีค่าเฉลี่ย 5.38 ตามลำดับและมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อยในระดับค่อนข้างเห็นด้วย ได้แก่ ผู้บริหารแสดงความห่วงใยอย่างจริงใจในการบริการลูกค้าโดยการปฏิบัติเป็นแบบอย่างด้วยตัวเองมีค่าเฉลี่ย 5.13

ตอนที่ 2.3 ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคล ของพนักงาน ฝ่ายบำรุงรักษา การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) อำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นต่องาน ในด้านความมั่นใจในการทำงาน ด้านการบริการที่มุ่งเน้นลูกค้า และด้านบรรยากาศในการให้บริการ

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นต่องานในด้านต่างๆ 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความมั่นใจในการทำงาน และด้านบรรยากาศในการให้บริการ โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ใช้ค่าทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (Independent Sample T-test) กรณีประชากร 2 กลุ่มเป็นอิสระต่อกัน และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) กรณีประชากรมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นต่องานของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่ง ระดับและระยะเวลาในการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยมีผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

<u>ตารางที่ 9</u> แสดงค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นต่องานในด้านต่างๆ จำแนกตามเพศ

ความคิดเห็นต่องาน	เพศ		T-Value	ค่า Sig.
	ชาย	หญิง		
ด้านความมั่นใจในการทำงาน	5.65	5.21	1.679	0.135
ด้านบรรยากาศในการให้บริการ	5.45	5.54	-0.243	0.814

จากตารางที่ 9 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่องานของพนักงาน ฝ่ายบำรุงรักษา การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) อำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ใช้ค่าทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (Independent Sample T-test) จำแนกตามเพศ พบว่าเพศไม่มีผลต่อความคิดเห็นต่องานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ในทุกด้าน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

<u>ตารางที่ 10</u> แสดงค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่องานในด้านความมั่นใจในการทำงานจำแนกตามเพศ

ด้านความมั่นใจในการทำงาน	เพศ		T-Value	Sig.
	ชาย	หญิง		
1.การทำงานของฉันอยู่ในระดับที่ดี ภายใต้ขอบเขตความสามารถของฉัน	5.86	5.75	0.324	0.746
2.ฉันไม่เคยมีปัญหาในการปรับตัวกับการทำงานในองค์กร	5.77	5.62	0.377	0.706
3.ฉันมีความรู้ด้านเทคนิค ที่จำเป็นต้องใช้ในการทำงานอย่างครบถ้วน	5.70	5.50	0.641	0.522
4.ประสบการณ์การทำงานและความสำเร็จในการทำงานที่ผ่านมาของฉัน เพิ่มความมั่นใจให้ฉัน ในการทำงานให้กับองค์กรได้อย่างเต็มที่	6.09	6.00	0.289	0.773
5.ฉันรู้สึกว่า ฉันมีคุณสมบัติเกินกว่าตำแหน่งที่ฉันได้รับในปัจจุบัน	5.17	4.62	1.274	0.204
6.ฉันรู้สึกมั่นใจว่าทักษะและความสามารถของฉันเทียบเท่ากับหรือมากกว่าความสามารถของเพื่อนร่วมงาน	5.16	4.00	1.922	0.095
7.ฉันสามารถทำงานที่ท้าทายมากกว่างานที่ฉันกำลังทำในปัจจุบัน	5.40	4.25	1.841	0.107
8.หากกล่าวอย่างมืออาชีพ ฉันพึงพอใจในงานของฉันที่เป็นไปตามความคาดหวัง	5.74	5.38	1.069	0.286
9.ฉันมั่นใจในความสามารถของฉันในการทำงานได้เป็นอย่างดี	5.92	5.75	0.501	0.617

จากตารางที่ 10 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่องานในด้านความมั่นใจในการทำงานจำแนกตามเพศ ของพนักงาน ฝ่ายบำรุงรักษา การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) อำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง โดยพิจารณาใช้ค่าทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (Independent Sample T-test) จำแนกตามเพศ พบว่าเพศไม่มีผลต่อความคิดเห็นด้านความมั่นใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ในทุกคำถามย่อย

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

<u>ตารางที่ 11</u> แสดงค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่องานในด้านบรรยากาศในการให้บริการจำแนกตามเพศ

ด้านบรรยากาศในการให้บริการ	เพศ		T-Value	Sig.
	ชาย	หญิง		
1.พนักงานในองค์กรของคุณมีความรู้ในงาน และมีทักษะในการทำงานและให้บริการได้อย่างมีคุณภาพ	5.64	5.88	-0.625	0.533
2.เมื่อพนักงานทำงานและให้บริการได้อย่างยอดเยี่ยมจะได้รับการยกย่องและได้รับรางวัล	5.41	5.50	-0.209	0.834
3.โดยรวมแล้วคุณภาพการบริการขององค์กรท่านอยู่ในระดับยอดเยี่ยม	5.69	5.50	0.512	0.609
4.องค์กรมีการจัดเตรียมเครื่องมือ เทคโนโลยี และความช่วยเหลืออื่นๆ ที่เหมาะสมสำหรับพนักงานในการทำงานและให้บริการ	5.51	5.50	0.018	0.986
5.ผู้บริหารแสดงความห่วงใยอย่างจริงใจในการบริการลูกค้าโดยการปฏิบัติเป็นแบบอย่างด้วยตัวเอง	5.13	5.25	-0.255	0.799
6.องค์กรมีการตรวจสอบมาตรฐานการให้บริการอย่างสม่ำเสมอ	5.40	5.62	-0.523	0.601
7.พนักงานทุกคนมีความรู้ความเข้าใจในมาตรฐานการให้บริการเป็นอย่างดี	5.38	5.50	-0.292	0.770

จากตารางที่ 11 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่องานในด้านความมั่นใจในการทำงานจำแนกตามเพศ ของพนักงาน ฝ่ายบำรุงรักษา การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) อำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง โดยพิจารณาใช้ค่าทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (Independent Sample T-test) จำแนกตามเพศ พบว่าเพศไม่มีผลต่อความคิดเห็นด้านความมั่นใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ในทุกคำถามย่อย

<u>ตารางที่ 12</u> แสดงค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นต่องานในด้านต่างๆ จำแนกตามอายุ

ความคิดเห็นต่องาน	อายุ			F-Value	ค่า Sig.
	ไม่เกิน 40 ปี	41 - 50 ปี	มากกว่า 50 ปี		
ด้านความมั่นใจในการทำงาน	5.60	5.67	5.55	0.751	0.473
ด้านบรรยากาศในการให้บริการ	5.07	5.57	5.47	6.102	0.003*

* ตัวแปรที่มีค่าน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 12 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่องานของพนักงาน ฝ่ายบำรุงรักษา การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) อำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง จำแนกตามอายุ พบว่าอายุมี

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ผลต่อความคิดเห็นในด้านบรรยากาศในการให้บริการ แต่ความคิดเห็นด้านความมั่นใจในการทำงานพบว่าอายุไม่มีผลต่อความคิดเห็นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

<u>ตารางที่ 13</u> แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่องานของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านบรรยากาศในการให้บริการ จำแนกตามปัจจัยด้านอายุเป็นรายคู่

ความคิดเห็นต่องาน	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ค่า Sig.		
			ไม่เกิน 40 ปี	41 - 50 ปี	มากกว่า 50 ปี
ด้านบรรยากาศในการให้บริการ	ไม่เกิน 40 ปี	5.07	-	0.003*	0.075
	41 - 50 ปี	5.57	-	-	0.788
	มากกว่า 50 ปี	5.47	-	-	-

Post Hoc Comparisons Scheffe's Method

* ตัวแปรที่มีค่าน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 13 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นต่องานของพนักงานในด้านบรรยากาศในการให้บริการ จำแนกตามอายุเป็นรายคู่ พบว่ากลุ่มพนักงานที่มีความคิดเห็นต่องานในด้านบรรยากาศในการให้บริการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มที่มีอายุ 41 – 50 ปี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่องานในด้านบรรยากาศในการให้บริการ มากกว่ากลุ่มที่มีอายุ ไม่เกิน 40 ปี

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

<u>ตารางที่ 14</u> แสดงค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นต่องานในด้านต่างๆ จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

ความคิดเห็นต่องาน	ระยะเวลาในการทำงาน				F-Value	ค่า Sig.
	ไม่เกิน 15 ปี	16 - 20 ปี	21 - 25ปี	26 ปี ขึ้นไป		
ด้านความมั่นใจในการทำงาน	5.38	5.64	5.76	5.58	2.547	0.056
ด้านบรรยากาศในการให้บริการ	4.97	5.33	5.51	5.73	5.789	0.001*

* ตัวแปรที่มีค่าน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 14 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่องานของพนักงาน ฝ่ายบำรุงรักษา การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) อำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่าระยะเวลาในการทำงานมีผลต่อความคิดเห็นในด้านบรรยากาศในการให้บริการ แต่ความคิดเห็นด้านความมั่นใจในการทำงานพบว่าระยะเวลาในการทำงานไม่มีผลต่อความคิดเห็นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

<u>ตารางที่ 15</u> แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่องานของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านบรรยากาศในการให้บริการ จำแนกตามปัจจัยด้านระยะเวลาการทำงานเป็นรายคู่

ความคิดเห็นต่องาน	ระยะเวลาการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ค่า Sig.			
			ไม่เกิน15 ปี	16-20 ปี	21-25 ปี	26 ปีขึ้นไป
ด้านบรรยากาศในการให้บริการ	ไม่เกิน15 ปี	4.97	-	0.313	0.049*	0.002*
	16-20 ปี	5.33	-	-	0.649	0.055
	21-25 ปี	5.51	-	-	-	0.493
	26 ปีขึ้นไป	5.79	-	-	-	-

Post Hoc Comparisons Scheffe's Method

* ตัวแปรที่มีค่าน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 15 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นต่องานของพนักงาน ในด้านบรรยากาศในการให้บริการ จำแนกตามอายุเป็นรายคู่ พบว่ากลุ่มพนักงานที่มีความคิดเห็นต่องานในด้านบรรยากาศในการให้บริการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มที่มีระยะเวลาการทำงาน 21-25 ปี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่องานในด้านบรรยากาศในการให้บริการ มากกว่ากลุ่มที่มีระยะเวลาการทำงาน ไม่เกิน15 ปี และกลุ่มที่มีระยะเวลาการทำงาน 26 ปีขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่องานในด้านบรรยากาศในการให้บริการมากกว่ากลุ่มที่มีระยะเวลาการทำงาน ไม่เกิน15 ปี

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

<u>ตารางที่ 16</u> แสดงค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นต่องานในด้านต่างๆ จำแนกตามตำแหน่งงาน

ความคิดเห็นต่องาน	ตำแหน่งงาน			F-Value	ค่า Sig.
	ช่างชำนาญการ(ชก.) / พนักงานวิชาชีพ(พช.)	พนักงานช่าง (ช.)	วิศวกร (วศ.)		
ด้านความมั่นใจในการทำงาน	5.62	5.63	5.66	0.023	0.977
ด้านบรรยากาศในการให้บริการ	5.66	5.47	5.01	4.259	0.015*

* ตัวแปรที่มีค่าน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 16 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่องานของพนักงาน ฝ่ายบำรุงรักษา การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) อำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่าตำแหน่งงานมีผลต่อความคิดเห็นในด้านบรรยากาศในการให้บริการ แต่ความคิดเห็นด้านความมั่นใจในการทำงานพบว่าระยะเวลาในการทำงานไม่มีผลต่อความคิดเห็นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

<u>ตารางที่ 17</u> แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่องานของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านบรรยากาศในการให้บริการ จำแนกตามปัจจัยด้านตำแหน่งงานเป็นรายคู่

ความคิดเห็นต่องาน	ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ค่า Sig.		
			ช่างชำนาญการ(ชก.) / พนักงานวิชาชีพ(พช.)	พนักงานช่าง (ช.)	วิศวกร (วศ.)
ด้านบรรยากาศในการให้บริการ	ช่างชำนาญการ(ชก.)/ พนักงานวิชาชีพ(พช.)	5.66	-	0.537	0.019*
	พนักงานช่าง(ช.)	5.47	-	-	0.043*
	วิศวกร(วศ.)	5.01	-	-	-

Post Hoc Comparisons Scheffe 's Method

* ตัวแปรที่มีค่าน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 17 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นต่องานของพนักงาน ในด้านบรรยากาศในการให้บริการ จำแนกตามตำแหน่งงานเป็นรายคู่ พบว่ากลุ่มพนักงานที่มีความคิดเห็นต่องานในด้านบรรยากาศในการให้บริการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ ช่างชำนาญการ(ชก.)/พนักงานวิชาชีพ(พช.) มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่องานในด้านบรรยากาศในการให้บริการ มากกว่าวิศวกร(วศ.) และ พนักงานช่าง(ช.)มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่องานในด้านบรรยากาศในการให้บริการ มากกว่าวิศวกร(วศ.)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

<u>ตารางที่ 18</u> แสดงค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นต่องานในด้านต่างๆ จำแนกตามระดับ

ความคิดเห็นต่องาน	ระดับ				F-Value	ค่า Sig.
	ไม่เกิน4	5	6	7 ขึ้นไป		
ด้านความมั่นใจในการทำงาน	5.68	5.67	5.57	5.60	0.362	0.780
ด้านบรรยากาศในการให้บริการ	5.67	5.33	5.69	5.37	2.595	0.053

* ตัวแปรที่มีค่าน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 18 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่องานของพนักงาน ฝ่ายบำรุงรักษา การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) อำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง จำแนกตามระดับ พบว่า ระดับไม่มีผลต่อความคิดเห็นในด้านความมั่นใจในการทำงาน และ ในด้านบรรยากาศในการให้บริการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่องาน ของพนักงาน ฝ่ายบำรุงรักษา การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) อำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง

ตอนที่ 3.1 การทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่องาน ของพนักงาน ฝ่ายบำรุงรักษา การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) อำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง

<u>ตารางที่ 19</u> แสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบความผูกพันต่องาน ของพนักงาน

ระดับความผูกพันต่องาน	Reliability (α)
ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน (Vigor)	0.863
การอุทิศตนในการทำงาน (Dedication)	0.906
การให้เวลากับงาน (Absorption)	0.874
ระดับความผูกพันรวม	0.939

จากตารางที่ 19 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาทั้ง 3 ด้านได้แก่ ด้านความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน ด้านการอุทิศตนในการทำงาน และด้านการให้เวลากับงาน พบว่าค่าความเชื่อมั่นของความผูกพันต่องานทั้ง 3 ด้านมีค่าความเชื่อมั่น (α) รวมที่ 0.939

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ซึ่งมีค่ามากกว่า .80 แสดงว่าแบบสอบถามทั้ง 3 ด้านมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในเกณฑ์ดีมาก มีความน่าเชื่อถือและเมื่อพิจารณาค่าความเชื่อมั่นแยกแต่ละด้านพบว่าค่าความเชื่อมั่นของความผูกพันต่องานด้านการอุทิศตนในการทำงาน มีค่าความเชื่อมั่นมากที่สุดเท่ากับ 0.906 รองลงมา ด้านการให้เวลากับงาน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.874 และด้านความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.863 ตามลำดับ แสดงว่าคำถามที่ใช้ในการศึกษาในแต่ละปัจจัยย่อยด้านความผูกพันต่องานมีความสัมพันธ์เป็นไปในแนวทางเดียวกัน โดยมีความน่าเชื่อถือในระดับสูง

ตอนที่ 3.2 ความสัมพันธ์ของข้อมูลทั่วไป ของพนักงาน ฝ่ายบำรุงรักษา การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) อำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง กับองค์ประกอบความผูกพันต่องานทั้ง 3 ด้าน

<u>ตารางที่ 20</u> แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม และระดับความคิดเห็นต่องานของพนักงาน ด้าน ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน (Vigor)

ด้านความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน (Vigor)	ระดับความคิดเห็น							ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่ค่อยเห็นด้วย	เฉย ๆ	ค่อนข้างเห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1.ในที่ทำงาน ฉันรู้สึกมีพลังเต็มที่ในการทำงาน	1 (0.4)	-	3 (1.1)	24 (8.5)	68 (24.1)	123 (43.6)	63 (22.3)	5.76 (เห็นด้วย)
2.ฉันรู้สึกมีความชำนาญและเชี่ยวชาญในงานของฉัน	1 (0.4)	-	2 (0.7)	16 (5.7)	74 (26.2)	134 (47.5)	55 (19.5)	5.78 (เห็นด้วย)
3.เมื่อฉันตื่นขึ้นมาในตอนเช้า ฉันรู้สึกอยากไปทำงาน	1 (0.4)	-	1 (0.4)	34 (12.1)	68 (24.1)	110 (39.0)	68 (24.1)	5.73 (เห็นด้วย)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

<u>ตารางที่ 20</u> (ต่อ) แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม และระดับความคิดเห็นต่องานของพนักงาน ด้าน ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน (Vigor)

4.ฉันสามารถทำงานได้อย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานาน	-	1 (0.4)	8 (2.8)	20 (7.1)	73 (25.9)	119 (42.2)	61 (21.6)	5.72 (เห็นด้วย)
5.ฉันสามารถปรับอารมณ์ให้สนุกกับการทำงานของฉันได้เป็นอย่างดี	-	-	3 (1.1)	21 (7.4)	72 (25.5)	120 (42.6)	66 (23.4)	5.80 (เห็นด้วย)
6.ในการทำงาน ฉันมีความมุ่งมั่นเสมอ แม้งานบางอย่างจะไม่ราบรื่นก็ตาม	-	-	2 (0.7)	15 (5.3)	56 (19.9)	137 (48.6)	72 (25.5)	5.93 (เห็นด้วย)
ค่าเฉลี่ยรวม								**5.79 (เห็นด้วย)**

<u>หมายเหตุ : การแปลผล</u>

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.86 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่องานอยู่ในระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.87 – 2.72 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่องานอยู่ในระดับไม่เห็นด้วย
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.73 – 3.58 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่องานอยู่ในระดับไม่ค่อยเห็นด้วย
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.59 – 4.44 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่องานอยู่ในระดับเฉย ๆ
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.45 – 5.30 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่องานอยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 5.31 – 6.16 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่องานอยู่ในระดับเห็นด้วย
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 6.17 – 7.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่องานอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง

จากตารางที่ 20 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นด้านความผูกพันต่องาน ด้าน ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน (Vigor) ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยที่ 5.79 โดยมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อยในระดับเห็นด้วย ได้แก่ในการทำงาน ฉันมีความมุ่งมั่นเสมอ แม้งานบางอย่างจะไม่ราบรื่นก็ตามมากที่สุดมีค่าเฉลี่ย 5.93 รองลงมาคือ ฉันสามารถปรับอารมณ์ให้สนุกกับการทำงานของฉันได้เป็นอย่างดีมีค่าเฉลี่ย 5.80 ฉันรู้สึกมีความชำนาญและเชี่ยวชาญในงานของฉันมีค่าเฉลี่ย 5.78 ในที่ทำงาน ฉันรู้สึกมีพลังเต็มที่ในการทำงานมีค่าเฉลี่ย 5.76 เมื่อฉันตื่นขึ้นมาในตอนเช้า ฉันรู้สึกอยากไปทำงาน มีค่าเฉลี่ย 5.73 ฉันสามารถทำงานได้อย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานานมีค่าเฉลี่ย 5.72

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

<u>ตารางที่ 21</u> แสดงระดับความผูกพันของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน

ด้านความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน(Vigor)	ค่าเฉลี่ย(แปลผล)
1.ในที่ทำงาน ฉันรู้สึกมีพลังเต็มที่ในการทำงาน	5.76 (สูง)
2.ฉันรู้สึกมีความชำนาญและเชี่ยวชาญในงานของฉัน	5.78(สูง)
3.เมื่อฉันตื่นขึ้นมาในตอนเช้า ฉันรู้สึกอยากไปทำงาน	5.73(สูง)
4.ฉันสามารถทำงานได้อย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานาน	5.72 (สูง)
5.ฉันสามารถปรับอารมณ์ให้สนุกกับการทำงานของฉันได้เป็นอย่างดี	5.80 (สูง)
6.ในการทำงาน ฉันมีความมุ่งมั่นเสมอ แม้งานบางอย่างจะไม่ราบรื่นก็ตาม	5.93(สูงมาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	**5.79(สูง)**

<u>หมายเหตุ : การแปลผล</u>

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 2.20 หมายถึง พนักงานมีความผูกพันกับองค์การด้านนั้นอยู่ในระดับต่ำมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.21 – 3.40 หมายถึง พนักงานมีความผูกพันกับองค์การด้านนั้นอยู่ในระดับต่ำ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.60 หมายถึง พนักงานมีความผูกพันกับองค์การด้านนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.61 – 5.80 หมายถึง พนักงานมีความผูกพันกับองค์การด้านนั้นอยู่ในระดับสูง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 5.81 – 7.00 หมายถึง พนักงานมีความผูกพันกับองค์การด้านนั้นอยู่ในระดับสูงมาก

จากตารางที่ 21พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความผูกพันต่องานด้านความมุ่งมันทุ่มเทในการทำงาน(Vigor)อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 5.79 โดยความคิดเห็นของพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง ได้แก่ ในที่ทำงาน ฉันรู้สึกมีพลังเต็มที่ในการทำงาน ฉันรู้สึกมีความชำนาญและเชี่ยวชาญในงานของฉัน เมื่อฉันตื่นขึ้นมาในตอนเช้า ฉันรู้สึกอยากไปทำงาน ฉันสามารถทำงานได้อย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานาน และ ฉันสามารถปรับอารมณ์ให้สนุกกับการทำงานของฉันได้เป็นอย่างดี ส่วนความคิดเห็นของพนักงานที่มีความผูกพันต่องานด้านความมุ่งมันทุ่มเทในการทำงานในระดับสูงมากได้แก่ ในการทำงาน ฉันมีความมุ่งมั่นเสมอ แม้งานบางอย่างจะไม่ราบรื่นก็ตาม

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

<u>ตารางที่ 22</u> แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม และระดับความคิดเห็นต่องานของพนักงาน ด้าน การอุทิศตนในการทำงาน (Dedication)

ด้าน การอุทิศตนในการทำงาน (Dedication)	ระดับความคิดเห็น							ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่ค่อยเห็นด้วย	เฉย ๆ	ค่อนข้างเห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
7.ฉันพบว่า งานที่ฉันทำเป็นสิ่งที่มีความหมายและมีเป้าหมายชัดเจน	1 (0.4)	1 (0.4)	2 (0.7)	23 (8.2)	55 (19.5)	127 (45.0)	73 (29.5)	5.85 (เห็นด้วย)
8.ฉันมีความกระตือรือร้นในการทำงาน	1 (0.4)	-	1 (0.4)	17 (6.0)	59 (20.9)	137 (48.6)	67 (23.8)	5.88 (เห็นด้วย)
9.งานของฉันสร้างแรงบันดาลใจให้ฉัน	1 (0.4)	-	3 (1.1)	19 (6.7)	67 (23.8)	116 (41.1)	76 (27.0)	5.85 (เห็นด้วย)
10 ฉันภูมิใจในงานที่ฉันทำ	1 (0.4)	-	1 (0.4)	10 (3.5)	31 (11.0)	116 (41.1)	123 (43.6)	6.23 (เห็นด้วยอย่างยิ่ง)
11 ฉันพบว่างานที่ฉันทำอยู่เป็นสิ่งที่ท้าทายสำหรับฉันเป็นอย่างมาก	1 (0.4)	2 (0.7)	3 (1.1)	32 (11.3)	50 (17.7)	117 (41.5)	77 (27.3)	5.79 (เห็นด้วย)
ค่าเฉลี่ยรวม								**5.92 (เห็นด้วย)**

<u>หมายเหตุ : การแปลผล</u>

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.86 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่องานอยู่ในระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.87 – 2.72 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่องานอยู่ในระดับไม่เห็นด้วย
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.73 – 3.58 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่องานอยู่ในระดับไม่ค่อยเห็นด้วย
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.59 – 4.44 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่องานอยู่ในระดับเฉย ๆ
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.45 – 5.30 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่องานอยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 5.31 – 6.16 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่องานอยู่ในระดับเห็นด้วย
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 6.17 – 7.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่องานอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง

จากตารางที่ 22 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นด้านความผูกพันต่องานในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยที่ 5.92 โดยมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อยในระดับเห็นด้วย ได้แก่

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ฉันมีความกระตือรือร้นในการทำงานมากที่สุดมีค่าเฉลี่ย 5.88 รองลงมาคืองานของฉันสร้างแรงบันดาลใจให้ฉัน และฉันพบว่า งานที่ฉันทำเป็นสิ่งที่มีความหมายและมีเป้าหมายชัดเจน เท่ากันมีค่าเฉลี่ย5.85 ฉันพบว่างานที่ฉันทำอยู่เป็นสิ่งที่ท้าทายสำหรับฉันเป็นอย่างมากมีค่าเฉลี่ย 5.79 นอกจากนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อยในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ได้แก่ ฉันภูมิใจในงานที่ฉันทำมีค่าเฉลี่ย 6.23

ตารางที่ 23 แสดงระดับความผูกพันของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านการอุทิศตนในการทำงาน

ด้าน การอุทิศตนในการทำงาน (Dedication)	ค่าเฉลี่ย(แปลผล)
7.ฉันพบว่า งานที่ฉันทำเป็นสิ่งที่มีความหมายและมีเป้าหมายชัดเจน	5.85 (สูงมาก)
8.ฉันมีความกระตือรือร้นในการทำงาน	5.88(สูงมาก)
9.งานของฉันสร้างแรงบันดาลใจให้ฉัน	5.85 (สูงมาก)
10 ฉันภูมิใจในงานที่ฉันทำ	6.23 (สูงมาก)
11 ฉันพบว่างานที่ฉันทำอยู่เป็นสิ่งที่ท้าทายสำหรับฉันเป็นอย่างมาก	5.79 (สูง)
ค่าเฉลี่ยรวม	**5.92(สูงมาก)**

หมายเหตุ : การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 2.20 หมายถึง พนักงานมีความผูกพันกับองค์การด้านนั้นอยู่ในระดับต่ำมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.21 – 3.40 หมายถึง พนักงานมีความผูกพันกับองค์การด้านนั้นอยู่ในระดับต่ำ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.60 หมายถึง พนักงานมีความผูกพันกับองค์การด้านนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.61 – 5.80 หมายถึง พนักงานมีความผูกพันกับองค์การด้านนั้นอยู่ในระดับสูง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 5.81 – 7.00 หมายถึง พนักงานมีความผูกพันกับองค์การด้านนั้นอยู่ในระดับสูงมาก

จากตารางที่ 23 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความผูกพันต่องานด้าน การอุทิศตนในการทำงาน (Dedication)อยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 5.92 โดยความคิดเห็นของพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูงมาก ได้แก่ ฉันพบว่า งานที่ฉันทำเป็นสิ่งที่มีความหมายและมีเป้าหมายชัดเจน ฉันมีความกระตือรือร้นในการทำงาน งานของฉันสร้างแรงบันดาลใจให้ฉัน และฉันภูมิใจในงานที่ฉันทำ ส่วนความคิดเห็นของพนักงานที่มีความผูกพันต่องาน ด้านการอุทิศตนในการทำงาน (Dedication) อยู่ในระดับสูงได้แก่ ฉันพบว่างานที่ฉันทำอยู่เป็นสิ่งที่ท้าทายสำหรับฉันเป็นอย่างมาก

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

<u>ตารางที่ 24</u> แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม และระดับความคิดเห็นต่องานของพนักงาน ด้านการให้เวลากับงาน (Absorption)

ด้านการให้เวลากับงาน (Absorption)	ระดับความคิดเห็น							ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่ค่อยเห็นด้วย	เฉย ๆ	ค่อนข้างเห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
12 ขณะที่ฉันทำงาน ฉันรู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว	1 (0.4)	-	3 (1.1)	22 (7.8)	58 (20.6)	108 (38.3)	90 (31.9)	5.91 (เห็นด้วย)
13 เมื่อฉันทำงาน ฉันลืมเรื่องทุกอย่างที่อยู่รอบตัว	2 (0.7)	4 (1.4)	10 (3.5)	45 (16.0)	87 (30.9)	87 (30.9)	47 (16.7)	5.34 (เห็นด้วย)
14 ฉันรู้สึกมีความสุขเมื่อฉันทำงานอย่างตั้งใจ	3 (1.1)	-	-	14 (5.0)	52 (18.4)	123 (43.6)	90 (31.9)	6.00 (เห็นด้วย)
15 ฉันจดจ่ออยู่กับงานของฉัน	-	-	8 (4.2)	36 (19.0)	64 (33.9)	51 (27.0)	30 (15.9)	5.73 (เห็นด้วย)
16 ฉันรู้สึกตื่นเต้นทุกครั้งเมื่อฉันทำงาน	-	1 (0.4)	7 (2.5)	74 (26.2)	76 (27.0)	90 (31.9)	34 (12.1)	5.24 (ค่อนข้างเห็นด้วย)
17 การดึงความสนใจของฉันออกจากงานเป็นเรื่องยาก	1 (0.4)	-	20 (7.1)	53 (18.8)	72 (25.5)	98 (34.8)	38 (13.5)	5.28 (ค่อนข้างเห็นด้วย)
ค่าเฉลี่ยรวม								**5.58 (เห็นด้วย)**

<u>หมายเหตุ : การแปลผล</u>

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.86 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่องานอยู่ในระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.87 – 2.72 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่องานอยู่ในระดับไม่เห็นด้วย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.73 – 3.58 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่องานอยู่ในระดับไม่ค่อยเห็นด้วย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.59 – 4.44 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่องานอยู่ในระดับเฉย ๆ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.45 – 5.30 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่องานอยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 5.31 – 6.16 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่องานอยู่ในระดับเห็นด้วย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 6.17 – 7.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่องานอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

จากตารางที่ 24 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นด้านความผูกพันต่องานในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยที่ 5.58 โดยมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อยในระดับเห็นด้วย ได้แก่ฉันรู้สึกมีความสุข เมื่อฉันทำงานอย่างตั้งใจมากที่สุดมีค่าเฉลี่ย 6.00 รองลงมาคือในการทำงาน ฉันมีความมุ่งมั่นเสมอ แม้งานบางอย่างจะไม่ราบรื่นก็ตามมีค่าเฉลี่ย 5.93 ขณะที่ฉันทำงาน ฉันรู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็วเท่ากันมีค่าเฉลี่ย 5.91 ฉันจดจ่ออยู่กับงานของฉันมีค่าเฉลี่ย 5.73 เมื่อฉันทำงาน ฉันลืมเรื่องทุกอย่างที่อยู่รอบตัวมีค่าเฉลี่ย 5.34 นอกจากนี้ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อยในระดับค่อนข้างเห็นด้วย ได้แก่การดึงความสนใจของฉันออกจากงานเป็นเรื่องยากมีค่าเฉลี่ย 5.28 และ ฉันรู้สึกตื่นเต้นทุกครั้งเมื่อฉันทำงานมีค่าเฉลี่ย 5.24 ตามลำดับ

<u>ตารางที่ 25</u> แสดงระดับความผูกพันของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านการให้เวลากับงาน

ด้านการให้เวลากับงาน (Absorption)	**ค่าเฉลี่ย(แปลผล)**
12 ขณะที่ฉันทำงาน ฉันรู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว	5.91 (สูงมาก)
13 เมื่อฉันทำงาน ฉันลืมเรื่องทุกอย่างที่อยู่รอบตัว	5.34(สูง)
14 ฉันรู้สึกมีความสุข เมื่อฉันทำงานอย่างตั้งใจ	6.00(สูงมาก)
15 ฉันจดจ่ออยู่กับงานของฉัน	5.73 (สูง)
16 ฉันรู้สึกตื่นเต้นทุกครั้งเมื่อฉันทำงาน	5.24 (สูง)
17 การดึงความสนใจของฉันออกจากงานเป็นเรื่องยาก	5.28(สูง)
ค่าเฉลี่ยรวม	**5.58(สูง)**

<u>หมายเหตุ : การแปลผล</u>

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 2.20 หมายถึง พนักงานมีความผูกพันกับองค์การด้านนั้นอยู่ในระดับต่ำมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.21 – 3.40 หมายถึง พนักงานมีความผูกพันกับองค์การด้านนั้นอยู่ในระดับต่ำ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.60 หมายถึง พนักงานมีความผูกพันกับองค์การด้านนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.61 – 5.80 หมายถึง พนักงานมีความผูกพันกับองค์การด้านนั้นอยู่ในระดับสูง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 5.81 – 7.00 หมายถึง พนักงานมีความผูกพันกับองค์การด้านนั้นอยู่ในระดับสูงมาก

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

จากตารางที่ 25 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความผูกพันต่องาน ด้านการให้เวลากับงาน (Absorption) อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 5.58 โดยความคิดเห็นของพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูงได้แก่ เมื่อฉันทำงาน ฉันลืมเรื่องทุกอย่างที่อยู่รอบตัว ฉันจดจ่ออยู่กับงานของฉัน
ฉันรู้สึกตื่นเต้นทุกครั้งเมื่อฉันทำงาน และ การดึงความสนใจของฉันออกจากงานเป็นเรื่องยาก ส่วนความคิดเห็นของพนักงานที่มีความผูกพันต่องานด้านการให้เวลากับงาน (Absorption)ในระดับสูงมากได้แก่ ขณะที่ฉันทำงาน ฉันรู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว และฉันรู้สึกมีความสุข เมื่อฉันทำงานอย่างตั้งใจ

ผลรวมของค่าเฉลี่ยและระดับความผูกพันต่องานของพนักงานในฝ่ายบำรุงรักษา การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) อำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่องานในภาพรวมของความผูกพันต่องานในระดับเห็นด้วย ค่าเฉลี่ยรวม 5.75 ซึ่งแสดงว่าพนักงานมีความผูกพันต่องานในระดับสูง

ตอนที่ 3.3 ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ฝ่ายบำรุงรักษา การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) อำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นองค์ประกอบของความผูกพันต่องาน ในด้านความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน ด้านการอุทิศตนในการทำงาน และด้านการให้เวลากับงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นต่องานในด้านต่างๆ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน ด้านการอุทิศตนในการทำงาน และด้านการให้เวลากับงาน โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ใช้ค่าทอสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (Independent Sample T-test) กรณีประชากร 2 กลุ่มเป็นอิสระต่อกัน และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) กรณีประชากรมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นต่องานของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และอัตราเงินเดือน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยมีผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

<u>ตารางที่ 26</u> แสดงค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่องานของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับด้านความผูกพันต่องาน จำแนกตามเพศ

องค์ประกอบความผูกพันต่องาน	เพศ		T-Value	ค่า Sig.
	ชาย	หญิง		
ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน (Vigor)	5.78	5.89	-0.434	0.665
การอุทิศตนในการทำงาน (Dedication)	5.92	5.88	0.152	0.880
การให้เวลากับงาน (Absorption)	5.57	5.92	-1.180	0.239
ค่าเฉลี่ยรวม	5.75	5.90	-0.589	0.556

จากตารางที่ 26 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่องานของพนักงาน ฝ่ายบำรุงรักษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) อำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ใช้ค่าทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (Independent Sample T-test) จำแนกตามเพศ พบว่าเพศไม่มีผลต่อระดับความผูกพันต่องาน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

<u>ตารางที่ 27</u> แสดงค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบความผูกพันต่องานในด้านความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน (Vigor)จำแนกตามเพศ

ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน (Vigor)	เพศ		T-Value	Sig.
	ชาย	หญิง		
1.ในที่ทำงาน ฉันรู้สึกมีพลังเต็มที่ในการทำงาน	5.76	5.75	0.037	0.971
2.ฉันรู้สึกมีความชำนาญและเชี่ยวชาญในงานของฉัน	5.78	5.75	0.097	0.923
3.เมื่อฉันตื่นขึ้นมาในตอนเช้า ฉันรู้สึกอยากไปทำงาน	5.73	5.75	-0.055	0.956
4.ฉันสามารถทำงานได้อย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานาน	5.71	5.88	-0.456	0.649
5.ฉันสามารถปรับอารมณ์ให้สนุกกับการทำงานของฉันได้เป็นอย่างดี	5.78	6.25	-1.414	0.159
6.ในการทำงาน ฉันมีความมุ่งมั่นเสมอ แม้งานบางอย่างจะไม่ราบรื่นก็ตาม	5.93	6.00	-0.238	0.812

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

จากตารางที่ 27 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบความผูกพันต่องานในด้านความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน (Vigor)จำแนกตามเพศของพนักงาน ฝ่ายบำรุงรักษา การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) อำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง โดยพิจารณาใช้ค่าทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (Independent Sample T-test) จำแนกตามเพศ พบว่าเพศไม่มีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบความผูกพันต่องานในด้านความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน (Vigor)อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ในทุกคำถามย่อย

<u>ตารางที่ 28</u> แสดงค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบความผูกพันต่องานในด้านการอุทิศตนในการทำงาน (Dedication)จำแนกตามเพศ

ด้านการอุทิศตนในการทำงาน (Dedication)	เพศ		T-Value	Sig.
	ชาย	หญิง		
7.ฉันพบว่า งานที่ฉันทำเป็นสิ่งที่มีความหมายและมีเป้าหมายชัดเจน	5.85	5.62	0.648	0.518
8.ฉันมีความกระตือรือร้นในการทำงาน	5.88	5.88	0.014	0.989
9.งานของฉันสร้างแรงบันดาลใจให้ฉัน	5.85	5.88	-0.081	0.935
10 ฉันภูมิใจในงานที่ฉันทำ	6.23	6.25	-0.076	0.940
11 ฉันพบว่างานที่ฉันทำอยู่เป็นสิ่งที่ท้าทายสำหรับฉันเป็นอย่างมาก	5.79	5.75	0.108	0.914

จากตารางที่ 28 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบความผูกพันต่องานในด้านการอุทิศตนในการทำงาน (Dedication)จำแนกตามเพศของพนักงาน ฝ่ายบำรุงรักษา การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) อำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง โดยพิจารณาใช้ค่าทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (Independent Sample T-test) จำแนกตามเพศ พบว่าเพศไม่มีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบความผูกพันต่องานในด้านการอุทิศตนในการทำงาน (Dedication)อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ในทุกคำถามย่อย

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

<u>ตารางที่ 29</u> แสดงค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบความผูกพันต่องานในด้านการให้เวลากับงาน (Absorption)จำแนกตามเพศ

ด้านการให้เวลากับงาน (Absorption)	เพศ		T-Value	Sig.
	ชาย	หญิง		
12 ขณะที่ฉันทำงาน ฉันรู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว	5.90	6.25	-0.974	0.331
13 เมื่อฉันทำงาน ฉันลืมเรื่องทุกอย่างที่อยู่รอบตัว	5.32	6.00	-1.600	0.111
14 ฉันรู้สึกมีความสุข เมื่อฉันทำงานอย่างตั้งใจ	6.00	6.25	-0.790	0.430
15 ฉันจดจ่ออยู่กับงานของฉัน	5.72	6.00	-0.875	0.383
16 ฉันรู้สึกตื่นเต้นทุกครั้งเมื่อฉันทำงาน	5.24	5.25	-0.033	0.973
17 การดึงความสนใจของฉันออกจากงานเป็นเรื่องยาก	5.26	5.75	-1.184	0.237

จากตารางที่ 29 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบความผูกพันต่องานในด้านการให้เวลากับงาน (Absorption)จำแนกตามเพศของพนักงาน ฝ่ายบำรุงรักษา การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) อำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง โดยพิจารณาใช้ค่าทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (Independent Sample T-test) จำแนกตามเพศ พบว่าเพศไม่มีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบความผูกพันต่องานในด้านการให้เวลากับงาน (Absorption)อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ในทุกคำถามย่อย

<u>ตารางที่ 30</u> แสดงค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่องานของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับด้านความผูกพันต่องาน จำแนกตามอายุ

องค์ประกอบความผูกพันต่องาน	อายุ			F-Value	ค่า Sig.
	ไม่เกิน 40 ปี	41 - 50 ปี	มากกว่า 50 ปี		
ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน (Vigor)	5.65	5.86	5.69	2.35	0.097
การอุทิศตนในการทำงาน (Dedication)	5.68	6.05	5.76	5.722	0.004*
การให้เวลากับงาน (Absorption)	5.50	5.66	5.43	1.920	0.149
ค่าเฉลี่ยรวม	5.61	5.84	5.62	3.714	0.026*

* ตัวแปรที่มีค่าน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 30 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่องานของพนักงาน ฝ่ายบำรุงรักษา การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) อำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง จำแนกตามอายุ พบว่าอายุ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

มีผลต่อระดับความผูกพันต่องานในภาพรวมโดยเมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบความผูกพันต่องานพบว่าอายุมีผลต่อระดับความผูกพันต่องานด้านการอุทิศตนในการทำงาน (Dedication) แต่ในด้านความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน (Vigor) และ การให้เวลากับงาน (Absorption)พบว่า อายุไม่มีผลต่อระดับความผูกพันต่องาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

<u>ตารางที่ 31</u> แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่องานของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านการอุทิศตนในการทำงาน(Dedication) จำแนกตามปัจจัยด้านอายุเป็นรายคู่

องค์ประกอบความผูกพันต่องาน	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ค่า Sig.		
			ไม่เกิน 40 ปี	41 - 50 ปี	มากกว่า 50 ปี
การอุทิศตนในการทำงาน (Dedication)	ไม่เกิน 40 ปี	5.74	-	0.014*	0.881
	41 - 50 ปี	5.68	-	-	0.021*
	มากกว่า 50 ปี	6.04	-	-	-

Post Hoc Comparisons Scheffe's Method

* ตัวแปรที่มีค่าน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 31 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่องาน ในด้านการอุทิศตนในการทำงาน(Dedication) จำแนกตามอายุเป็นรายคู่ พบว่ากลุ่มพนักงานที่มีระดับความผูกพันต่องานในด้านการอุทิศตนในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มที่มีอายุ ไม่เกิน40 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่องานในด้านการอุทิศตนในการทำงานมากกว่ากลุ่มที่มีอายุ กลุ่มที่มีอายุมากกว่า 50 ปี และ กลุ่มที่มีอายุ 41-50 ปี

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

<u>ตารางที่ 32</u> แสดงค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่องานของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับด้านความผูกพันต่องาน จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

องค์ประกอบความผูกพันต่องาน	ระยะเวลาในการทำงาน				F-Value	ค่า Sig.
	ไม่เกิน 15 ปี	16 - 20 ปี	21 - 25ปี	26 ปีขึ้นไป		
ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน (Vigor)	5.38	5.78	5.93	5.79	4.511	0.004*
การอุทิศตนในการทำงาน (Dedication)	5.41	5.96	6.03	5.95	4.736	0.003*
การให้เวลากับงาน (Absorption)	5.46	5.53	5.70	5.57	1.035	0.378
ค่าเฉลี่ยรวม	5.42	5.74	5.88	5.75	3.376	0.019*

* ตัวแปรที่มีค่าน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 32 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่องานของพนักงาน ฝ่ายบำรุงรักษา การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) อำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน พบว่าระยะเวลาในการทำงานมีผลต่อระดับความผูกพันต่องานในภาพรวม โดยเมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบความผูกพันต่องานพบว่าอายุมีผลต่อระดับความผูกพันต่องานด้านความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน (Vigor) และ ด้านการอุทิศตนในการทำงาน(Dedication) แต่ในด้านการให้เวลากับงาน (Absorption)พบว่า ระยะเวลาในการทำงานไม่มีผลต่อระดับความผูกพันต่องานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

<u>ตารางที่ 33</u> แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่องานของผู้ตอบแบบสอบถาม ในด้านความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน (Vigor) และ ด้านการอุทิศตนในการทำงาน (Dedication) จำแนกตามปัจจัยด้านระยะเวลาการทำงานเป็นรายคู่

องค์ประกอบความผูกพันต่องาน	ระยะเวลาการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ค่า Sig.			
			ไม่เกิน15 ปี	16-20 ปี	21-25 ปี	26 ปีขึ้นไป
ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน (Vigor)	ไม่เกิน15 ปี	5.39	-	0.079	0.004*	0.076
	16-20 ปี	5.78	-	-	0.547	1.000
	21-25 ปี	5.93	-	-	-	0.646
	26 ปีขึ้นไป	5.79	-	-	-	-
การอุทิศตนในการทำงาน (Dedication)	ไม่เกิน15 ปี	5.41	-	0.016*	0.004*	0.022*
	16-20 ปี	5.96	-	-	0.957	1.000
	21-25 ปี	6.03	-	-	-	0.949
	26 ปีขึ้นไป	5.95	-	-	-	-

Post Hoc Comparisons Scheffe's Method

* ตัวแปรที่มีค่าน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 33 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่องานในด้านความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน(Vigor)จำแนกตามระยะเวลาการทำงานเป็นรายคู่ พบว่ากลุ่มพนักงานที่มีระดับความผูกพันต่องานในด้านความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มที่มีระยะเวลาการทำงาน 21-25 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่องานในด้านความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานมากกว่ากลุ่มที่มีระยะเวลาการทำงาน ไม่เกิน15 ปี

ในด้านการอุทิศตนในการทำงาน(Dedication) จำแนกตามระยะเวลาการทำงานเป็นรายคู่ พบว่ากลุ่มพนักงานที่มีระดับความผูกพันต่องานในด้านการอุทิศตนในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 มีจำนวน 3 คู่ ได้แก่ กลุ่มที่มีระยะเวลาการทำงาน 16-20 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่องานในด้านการอุทิศตนในการทำงานมากกว่ากลุ่มที่มีระยะเวลาการทำงานไม่เกิน 15 ปี กลุ่มที่มีระยะเวลาการทำงาน 21-25 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่องานในด้านการอุทิศตนในการทำงานมากกว่ากลุ่มที่มีระยะเวลาการทำงานไม่เกิน 15 ปี และกลุ่มที่มีระยะเวลาการทำงาน 26 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่องานในด้านการอุทิศตนในการทำงานมากกว่ากลุ่มที่มีระยะเวลาการทำงาน ไม่เกิน 15 ปี

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

<u>ตารางที่ 34</u> แสดงค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่องานของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับด้านความผูกพันต่องาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

องค์ประกอบความผูกพันต่องาน	ตำแหน่งงาน			F-Value	ค่า Sig.
	ช่างชำนาญการ(ชก.) / พนักงานวิชาชีพ(พช.)	พนักงานช่าง (ช.)	วิศวกร (วศ.)		
ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน (Vigor)	5.93	5.79	5.56	2.207	0.112
การอุทิศตนในการทำงาน (Dedication)	6.00	5.96	5.48	4.714	0.010*
การให้เวลากับงาน (Absorption)	5.83	5.56	5.39	2.758	0.065
ค่าเฉลี่ยรวม	5.92	5.76	5.48	3.384	0.035*

* ตัวแปรที่มีค่าน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 34 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่องานของพนักงาน ฝ่ายบำรุงรักษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) อำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่าพบว่าตำแหน่งงานมีผลต่อระดับความผูกพันต่องานในภาพรวม โดยเมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบความผูกพันต่องานด้านการอุทิศตนในการทำงาน แต่ในด้านความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน (Vigor) และ การให้เวลากับงาน (Absorption)พบว่า ตำแหน่งงานไม่มีผลต่อระดับความผูกพันต่องาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

<u>ตารางที่ 35</u> แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่องานของผู้ตอบแบบสอบถาม ในด้านการอุทิศตนในการทำงาน(Dedication) จำแนกตามปัจจัยด้านอายุเป็นรายคู่

องค์ประกอบความผูกพันต่องาน	ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ค่า Sig.		
			ช่างชำนาญการ(ชก.) / พนักงานวิชาชีพ(พช.)	พนักงานช่าง (ช.)	วิศวกร (วศ.)
การอุทิศตนในการทำงาน (Dedication)	ช่างชำนาญการ(ชก.)/ พนักงานวิชาชีพ(พช.)	5.66	-	0.965	0.035*
	พนักงานช่าง(ช.)	5.47	-	-	0.012*
	วิศวกร(วศ.)	5.01	-	-	-

Post Hoc Comparisons Scheffe's Method

* ตัวแปรที่มีค่าน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 35 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่องาน ในด้านการอุทิศตนในการทำงาน(Dedication) จำแนกตามตำแหน่งงานเป็นรายคู่ พบว่ากลุ่มพนักงานที่มีระดับความ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ผูกพันต่องานในด้านการอุทิศตนในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มที่มีตำแหน่งงาน ช่างชำนาญการ(ชก.) ความผูกพันต่องานในด้านการอุทิศตนในการทำงานมากกว่ากลุ่มที่มีตำแหน่งงาน วิศวกร(วศ.) และ พนักงานช่าง(ช.)มีค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่องานในด้านการอุทิศตนในการทำงานมากกว่ากลุ่มที่มีตำแหน่งงานวิศวกร(วศ.)

ตารางที่ 36 แสดงค่าเฉลี่ย ระดับความผูกพันต่องานในด้านต่างๆ จำแนกตามระดับ

องค์ประกอบความผูกพันต่องาน	ระดับ				F-Value	ค่า Sig.
	ไม่เกิน 4	5	6	7 ขึ้นไป		
ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน (Vigor)	5.92	5.72	5.87	5.75	1.058	0.367
การอุทิศตนในการทำงาน (Dedication)	6.05	5.83	6.04	5.89	1.061	0.366
การให้เวลากับงาน (Absorption)	5.80	5.54	5.61	5.51	1.367	0.253
ค่าเฉลี่ยรวม	5.91	5.69	5.83	5.71	1.355	0.257

จากตารางที่ 36 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่องานของพนักงาน ฝ่ายบำรุงรักษา การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) อำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง จำแนกตามระดับ พบว่าระดับไม่มีผลต่อระดับความผูกพันต่องาน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตอนที่ 3.4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่องานในด้านต่างๆ กับความผูกพันต่องานของพนักงาน ฝ่ายบำรุงรักษา การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) อำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ในด้านภาพรวม

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัย 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความมั่นใจในการทำงาน และด้านบรรยากาศในการให้บริการ ที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่องานในภาพรวมของพนักงาน โดยมีผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

<u>ตารางที่ 37</u> แสดงความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านความมั่นใจในการทำงาน และด้านบรรยากาศในการให้บริการ ต่อความผูกพันต่องานด้านภาพรวม

ปัจจัยของความผูกพันต่องาน	ความผูกพันด้านภาพรวม				R	R Square
	B	T	Beta	Sig.		
ด้านความมั่นใจในการทำงาน	0.462	11.203	0.461	0.000*	0.782	0.611
ด้านบรรยากาศในการให้บริการ	0.349	11.343	0.467	0.000*		

a Predictors: (Constant),ด้านความมั่นใจในการทำงาน, ด้านบรรยากาศในการให้บริการ

* ตัวแปรที่มีค่าน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 37 แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นและตัวแปรตาม พบว่าตัวแปรต้นทั้ง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความมั่นใจในการทำงาน และด้านบรรยากาศในการให้บริการ และตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่องาน มีการแปรผันตามกันในเชิงบวก โดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.782 โดยพบว่าตัวแปรต้นนั้นสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่องานได้ร้อยละ 61.1 ส่วนความผูกพันต่องานอีกร้อยละ 38.9 เป็นผลที่เกิดจากปัจจัยอื่นๆ เมื่อพิจารณาจากนัยสำคัญทางสถิติ(Sig.) พบว่า ทั้ง 2 ด้านมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในภาพรวมต่องานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และเมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย พบว่าด้านความมั่นใจในการทำงานสามารถทำนายระดับความผูกพันในภาพรวมได้มากที่สุด (B = 0.462) รองลงมาคือ ด้านบรรยากาศในการให้บริการ(B = 0.349) ซึ่งสามารถทำนายระดับความผูกพันในภาพรวมได้

ตอนที่ 3.5 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่องานในด้านต่างๆ กับระดับความผูกพันต่องานของพนักงาน ฝ่ายบำรุงรักษา การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) อำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ในแต่ละด้าน

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัย 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความมั่นใจในการทำงาน และด้านบรรยากาศในการให้บริการ ที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่องานของพนักงานในด้านความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน ด้านการอุทิศตนในการทำงาน และด้านการให้เวลากับงาน โดยมีผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

<u>ตารางที่ 38</u> แสดงความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านความมั่นใจในการทำงาน และด้านบรรยากาศในการให้บริการ ต่อความผูกพันต่องานด้านความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน

ปัจจัยของความผูกพันต่องาน	ด้านความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน				R	R Square
	B	T	Beta	Sig.		
ด้านความมั่นใจในการทำงาน	0.556	13.071	0.535	0.000*	0.784	0.614
ด้านบรรยากาศในการให้บริการ	0.302	9.527	0.390	0.000*		

a Predictors: (Constant),ด้านความมั่นใจในการทำงาน, ด้านบรรยากาศในการให้บริการ

* ตัวแปรที่มีค่าน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 38 แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นและตัวแปรตาม พบว่าตัวแปรต้นทั้ง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความมั่นใจในการทำงาน และด้านบรรยากาศในการให้บริการ และตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่องานด้านความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน มีการแปรผันตามกันในเชิงบวก โดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.784 โดยพบว่าตัวแปรต้นนั้นสามารถพยากรณ์ความผูกพันงานด้านความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน ได้ร้อยละ 61.4 ส่วนความผูกพันต่องานอีกร้อยละ 38.6 เป็นผลที่เกิดจากปัจจัยอื่นๆ เมื่อพิจารณาจากนัยสำคัญทางสถิติ(Sig.) พบว่า องค์ประกอบด้านความมั่นใจในการทำงาน และด้านบรรยากาศในการให้บริการ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่องานด้านความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และเมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย พบว่า ด้านความมั่นใจในการทำงาน สามารถทำนายระดับความผูกพันต่องานด้านความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของพนักงาน ฝ่ายบำรุงรักษา การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) อำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ได้มากที่สุด (B= 0.556) รองลงมาคือ ด้านบรรยากาศในการให้บริการ (B = 0.302)

<u>ตารางที่ 39</u> แสดงความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านความมั่นใจในการทำงาน และด้านบรรยากาศในการให้บริการ ต่อความผูกพันต่องานด้านการอุทิศตนในการทำงาน

ปัจจัยของความผูกพันต่องาน	ด้านการอุทิศตนในการทำงาน				R	R Square
	B	T	Beta	Sig.		
ด้านความมั่นใจในการทำงาน	0.384	6.619	0.327	0.000*	0.662	0.438
ด้านบรรยากาศในการให้บริการ	0.398	9.187	0.454	0.000*		

a Predictors: (Constant),ด้านความมั่นใจในการทำงาน, ด้านบรรยากาศในการให้บริการ

* ตัวแปรที่มีค่าน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 39 แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นและตัวแปรตาม พบว่าตัวแปรต้นทั้ง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความมั่นใจในการทำงาน และด้านบรรยากาศในการให้บริการ และตัวแปรตาม

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ได้แก่ ความผูกพันต่องานด้านการอุทิศตนในการทำงาน มีการแปรผันตามกันในเชิงบวก โดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.662 โดยพบว่าตัวแปรต้นนั้นสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่องานด้านการอุทิศตนในการทำงาน ได้ร้อยละ 43.8 ส่วนความผูกพันต่องานด้านการอุทิศตนในการทำงานอีกร้อยละ 56.2 เป็นผลที่เกิดจากปัจจัยอื่นๆ เมื่อพิจารณาจากนัยสำคัญทางสถิติ (Sig.) พบว่า ทั้ง 2 ด้านมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่องานด้านการอุทิศตนในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และเมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย พบว่า ด้านบรรยากาศในการให้บริการสามารถทำนายระดับความผูกพันต่องานด้านการอุทิศตนในการทำงานของพนักงาน ฝ่ายบำรุงรักษา การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) อำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ได้มากที่สุด (B= 0.398) รองลงมาคือ ด้านความมั่นใจในการทำงาน (B = 0.384)

<u>ตารางที่ 40</u> แสดงความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านความมั่นใจในการทำงาน และด้านบรรยากาศในการให้บริการ ต่อความผูกพันต่องานด้านการให้เวลากับงาน

ปัจจัยของความผูกพันต่องาน	ด้านการให้เวลากับงาน				R	R Square
	B	T	Beta	Sig.		
ด้านความมั่นใจในการทำงาน	0.432	7.477	0.372	0.000*	0.657	0.432
ด้านบรรยากาศในการให้บริการ	0.355	8.215	0.408	0.000*		

a Predictors: (Constant),ด้านความมั่นใจในการทำงาน, ด้านบรรยากาศในการให้บริการ

* ตัวแปรที่มีค่าน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 40 แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นและตัวแปรตาม พบว่าตัวแปรต้นทั้ง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความมั่นใจในการทำงาน และด้านบรรยากาศในการให้บริการ กับตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่องานด้านการให้เวลากับงาน มีการแปรผันตามกันในเชิงบวก โดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.657 โดยพบว่าตัวแปรต้นนั้นสามารถพยากรณ์ความผูกพันงานด้านการให้เวลากับงาน ได้ร้อยละ 43.2 ส่วนความผูกพันต่องานด้านการให้เวลากับงานอีกร้อยละ 56.8 เป็นผลที่เกิดจากปัจจัยอื่นๆ เมื่อพิจารณาจากนัยสำคัญทางสถิติ (Sig.) พบว่า ทั้ง 2 ด้านมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่องานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และเมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย ด้านความมั่นใจในการทำงานสามารถทำนายระดับความผูกพันต่องานของพนักงาน ฝ่ายบำรุงรักษา การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) อำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ได้มากที่สุด (B= 0.432) รองลงมาคือ ด้านบรรยากาศในการให้บริการ(B = 0.355)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved