

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม จำนวน 362 ชุด โดยวิเคราะห์ข้อมูลตามประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

- 4.1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่
- 4.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงใจของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยค้ำจุนของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่
- 4.4 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันที่มีต่อองค์กร
- 4.5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

4.1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่

ข้อมูลในการวิเคราะห์มาจากแบบสอบถาม จากพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ จำนวน 362 คน โดยมีตารางแจกแจงความถี่ (Frequencies) และหาค่าร้อยละ (Percentage) ปรากฏดังรายละเอียด โดยตารางตามลำดับดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	224	61.9
หญิง	138	38.1
รวม	362	100.0

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 224 คน คิดเป็นร้อยละ 61.9 และเป็นเพศหญิง จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 38.1 ตามลำดับ

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
20 - 30 ปี	79	21.8
31 - 40 ปี	163	45.0
41 - 50 ปี	96	26.5
50 ปีขึ้นไป	24	6.6
รวม	362	100.0

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 45.0 รองลงมา มีอายุ 41-50 ปี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 26.5 มีอายุ 20 - 30 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 21.8 และมีอายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 6.6 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	211	58.3
สมรส	149	41.2
หย่า / แยกกันอยู่ / หม้าย	2	0.6
รวม	362	100.0

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 211 คน คิดเป็นร้อยละ 58.3 รองลงมา สถานภาพสมรส จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 41.2 และสถานภาพ หย่า / แยกกันอยู่ / หม้าย จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.6 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ปวส. หรือเทียบเท่า	53	14.6
ปริญญาตรี	218	60.2
ปริญญาโท	91	25.1
ปริญญาเอก	-	-
รวม	362	100.0

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 218 คน คิดเป็นร้อยละ 60.2 รองลงมา ระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 25.1 และระดับการศึกษาปวส. หรือเทียบเท่า จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 14.6 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการรายได้

รายได้	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 15,000 บาท	31	8.6
15,001 – 25,000 บาท	136	37.6
25,001 – 35,000 บาท	154	42.5
35,001 – 45,000 บาท	32	8.8
มากกว่า 45,000 บาท	9	2.5
รวม	362	100.0

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 25,001 – 35,000 บาท จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 42.5 รองลงมา รายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 15,001 – 25,000 บาท จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 37.6 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001-45,000 บาท จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 8.8 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 8.6 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 45,000 บาทขึ้นไป จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน

ระยะเวลาปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 5 ปี	70	19.3
5-10 ปี	105	29.0
11-15 ปี	150	41.4
16-20 ปี	21	5.8
มากกว่า 20 ปี	16	4.4
รวม	362	100.0

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 11-15 ปี จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 41.4 รองลงมา มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 5-10 ปี จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 29.0 มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 19.3 มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 16-20 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 5.8 และมีระยะเวลาปฏิบัติงาน มากกว่า 20 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 4.4

4.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยงูใจของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่

การวิเคราะห์ปัจจัยงูใจของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความสำเร็จในการทำงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ และความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา

ตารางที่ 7 ข้อมูลปัจจัยงูใจ

ปัจจัยงูใจ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล	ลำดับ
	(\bar{X})	(S.D.)		
การได้รับการยอมรับนับถือ	3.83	0.96	สูง	3
ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	3.76	0.98	สูง	4
ความสำเร็จในการทำงาน	4.00	0.86	สูง	1
หน้าที่ความรับผิดชอบ	3.73	1.09	สูง	5
ความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา	3.92	0.96	สูง	2
รวม	3.85	0.92	สูง	

จากตารางที่ 7 ผลการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ส่วนใหญ่เห็นว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านปัจจัยเชิงใจ ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความสำเร็จในการทำงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.85, S.D. = 0.92$) และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดในแต่ละด้านพบว่าประเด็นที่ผู้ตอบแบบสอบถามคิดว่า ได้เห็นความสำเร็จในการทำงานเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด ($\bar{X} = 4.00, S.D. = 0.86$) รองลงมา ความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.92, S.D. = 0.96$) การได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.83, S.D. = 0.96$) ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ($\bar{X} = 3.76, S.D. = 0.98$) และหน้าที่ความรับผิดชอบเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.73, S.D. = 1.09$)

ตารางที่ 8 ปัจจัยเชิงใจ แสดงรายละเอียดด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ปัจจัยเชิงใจ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน		
		มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล	ลำดับ
การได้รับการยอมรับนับถือ				
การได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญ จากผู้บังคับบัญชา	3.86	0.97	สูง	1
หน่วยงานสนับสนุนและยกย่องการ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตรงกับความสามารถเฉพาะบุคคล	3.79	1.00	สูง	2
รวม	3.83	0.96	สูง	

จากตารางที่ 8 ผลการศึกษาปัจจัยเชิงใจ ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่เห็นว่าส่วนใหญ่ ปัจจัยเชิงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ได้แก่ การได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญจากผู้บังคับบัญชา หน่วยงานสนับสนุน และยกย่องการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตรงกับความสามารถเฉพาะบุคคล ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.83, S.D. = 0.96$) และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดแต่ละด้านพบว่าประเด็นที่ผู้ตอบแบบสอบถามคิดว่า การได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญ จากผู้บังคับบัญชาเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพัน

ต่อองค์การสูงสุด ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.97) และ หน่วยงานสนับสนุน และยกย่องการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตรงกับความสามารถเฉพาะบุคคลเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 1.00)

ตารางที่ 9 ปัจจัยจูงใจ แสดงรายละเอียดด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

ปัจจัยจูงใจ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล	ลำดับ
ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน				
การประเมินการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งงานต่าง ๆ มีความเหมาะสม ยุติธรรมและสามารถเชื่อมั่นในเกณฑ์การ ประเมินได้	3.75	0.99	สูง	2
ท่านได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ โดยการเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อเตรียมความ พร้อมในการเข้าไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอยู่เสมอ	3.77	0.97	สูง	1
รวม	3.76	0.98	สูง	

จากตารางที่ 9 ผลการศึกษาปัจจัยจูงใจของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ เห็นว่าส่วนใหญ่ ปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ได้แก่ การประเมินการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งงานต่าง ๆ มีความเหมาะสม ยุติธรรม และสามารถเชื่อมั่นในเกณฑ์การประเมินได้ ท่านได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ โดยการเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอยู่เสมอ ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.98) และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดแต่ละด้านพบว่าประเด็นที่ผู้ตอบแบบสอบถามคิดว่า ท่านได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถโดยการเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอยู่เสมอ เป็นปัจจัย ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การสูงสุด ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.97) การประเมินการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งงานต่าง ๆ มีความเหมาะสม ยุติธรรมและสามารถเชื่อมั่นในเกณฑ์การประเมินได้ เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.99)

ตารางที่ 10 ปัจจัยจูงใจ แสดงรายละเอียดด้านความสำเร็จในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล	ลำดับ
ความสำเร็จในการทำงาน				
ท่านรู้สึกประสบความสำเร็จในงานที่ทำ	3.99	0.86	สูง	2
ผลสำเร็จจากการปฏิบัติงานทำให้เกิด กำลังใจที่จะพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น	4.01	0.86	สูง	1
รวม	4.00	0.86	สูง	

จากตารางที่ 10 ผลการศึกษาปัจจัยจูงใจของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ เห็นว่าส่วนใหญ่ ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ได้แก่ ท่านรู้สึกประสบความสำเร็จในงานที่ทำ ผลสำเร็จจากการปฏิบัติงานทำให้เกิดกำลังใจที่จะพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.86) และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดแต่ละด้านพบว่าประเด็นที่ผู้ตอบแบบสอบถามคิดว่า ผลสำเร็จจากการปฏิบัติงานทำให้เกิดกำลังใจที่จะพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้นเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.86) ท่านรู้สึกประสบความสำเร็จในงานที่ทำ เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.86)

ตารางที่ 11 ปัจจัยจูงใจ แสดงรายละเอียดด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ

ปัจจัยจูงใจ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล	ลำดับ
หน้าที่ความรับผิดชอบ				
ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความ เหมาะสมกับเวลาการทำงาน	3.75	1.06	สูง	1
สามารถคิดวางแผนการทำงานและดำเนินงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพตามหน้าที่รับผิดชอบ	3.71	1.13	สูง	2
รวม	3.73	1.09	สูง	

จากตารางที่ 11 ผลการศึกษาปัจจัยงใจ ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ เห็นว่าส่วนใหญ่ ปัจจัยงใจ ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ ได้แก่ ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมาย มีความเหมาะสมกับเวลาการทำงาน ท่านสามารถคิดวางแผนการทำงานและดำเนินงานได้อย่างมีอิสระตามหน้าที่รับผิดชอบ ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = 1.09) และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดแต่ละด้านพบว่าประเด็นที่ผู้ตอบแบบสอบถามคิดว่า ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับเวลาการทำงาน เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 1.06) สามารถคิดวางแผนการทำงานและดำเนินงานได้อย่างมีอิสระตามหน้าที่รับผิดชอบ เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = 1.13)

ตารางที่ 12 ปัจจัยงใจ แสดงรายละเอียดด้านความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา

ปัจจัยงใจ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน		ลำดับ
	(\bar{X})	มาตรฐาน	แปรผล	
(S.D.)				
ความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา				
ท่านรู้สึกมีคุณค่าและได้รับความไว้วางใจ ในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา	3.92	0.96	สูง	1
ท่านสามารถเป็นที่ปรึกษาปัญหาที่เกิดขึ้นใน การทำงานกับผู้บังคับบัญชาได้	3.91	0.96	สูง	2
รวม	3.92	0.96	สูง	

จากตารางที่ 12 ผลการศึกษาปัจจัยงใจ ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ เห็นว่าส่วนใหญ่ ปัจจัยงใจ ด้านความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา ได้แก่ รู้สึกมีคุณค่าและได้รับความไว้วางใจในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา สามารถเป็นที่ปรึกษาปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานกับผู้บังคับบัญชาได้ ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.96) และเมื่อพิจารณาในรายละเอียด แต่ละด้านพบว่าประเด็นที่ผู้ตอบแบบสอบถามคิดว่า ท่านรู้สึกมีคุณค่าและได้รับความไว้วางใจในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.96) ท่านสามารถคิดวางแผนการทำงานและดำเนินงานได้อย่างมีอิสระ

ตามหน้าที่รับผิดชอบ เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.96)

4.3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยค้ำจุนของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่

การวิเคราะห์ปัจจัยค้ำจุนของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ได้แก่ เงินเดือน ความมั่นคงในงาน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นโยบายในการบริหาร สภาพแวดล้อมในการทำงาน เงินค่าตอบแทน (โบนัส) ชีวิตส่วนตัว

ตารางที่ 13 ข้อมูลปัจจัยค้ำจุน

ปัจจัยค้ำจุน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน	แปลผล	ลำดับ
	(\bar{X})	มาตรฐาน (S.D.)		
เงินเดือน	2.98	1.06	ปานกลาง	7
ความมั่นคงในงาน	4.10	0.80	สูง	2
โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าใน อนาคต	4.00	0.86	สูง	4
ผู้บังคับบัญชา	3.92	0.94	สูง	5
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.14	0.73	สูง	1
นโยบายในการบริหาร	4.02	0.84	สูง	3
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.18	0.95	ปานกลาง	6
เงินค่าตอบแทน (โบนัส)	2.03	1.12	ต่ำ	9
ชีวิตส่วนตัว	2.98	0.76	ปานกลาง	8
รวม	3.48	0.69	สูง	ปานกลาง

จากตารางที่ 13 ผลการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ส่วนใหญ่เห็นว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพัน ต่อองค์กร ด้านปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ เงินเดือน ความมั่นคงในงาน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นโยบายในการบริหาร สภาพแวดล้อมในการทำงาน เงินค่าตอบแทน (โบนัส) ชีวิตส่วนตัว ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง (\bar{X}

=3.48, S.D. = 0.69) และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดในแต่ละด้านพบว่าประเด็นที่ผู้ตอบแบบสอบถามคิดว่า ได้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การสูงสุด ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.73) รองลงมา ความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.80) นโยบายในการบริหาร ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.84) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.86) ผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.94) สภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.18$, S.D. = 0.95) เงินเดือน ($\bar{X} = 2.98$, S.D. = 1.06) ชีวิตส่วนตัว ($\bar{X} = 2.98$, S.D. = 0.76) และ เงินค่าตอบแทน (โบนัส) เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การน้อยที่สุด ($\bar{X} = 2.03$, S.D. = 1.12)

ตารางที่ 14 ปัจจัยค้ำจุน แสดงรายละเอียดด้านเงินเดือน

ปัจจัยค้ำจุน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน	แปลผล	ลำดับ
	(\bar{X})	มาตรฐาน (S.D.)		
เงินเดือน				
ท่านเห็นด้วยว่าค่าตอบแทนที่ได้รับ มีความเป็นธรรม เหมาะสมกับการทุ่มเทและความสามารถในการปฏิบัติงาน	3.02	1.07	ปานกลาง	1
เมื่อเทียบกับพนักงานใน กฟภ. ที่ทำงานลักษณะเดียวกัน ท่านถือว่าได้รับค่าตอบแทน เช่น เงินเดือน ที่เหมาะสมแล้ว	2.95	1.09	ปานกลาง	2
รวม	2.98	1.06	ปานกลาง	

จากตารางที่ 14 ผลการศึกษาปัจจัยค้ำจุน ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ส่วนใหญ่เห็นว่าปัจจัยค้ำจุน ด้านเงินเดือน ได้แก่ ท่านเห็นด้วยว่าค่าตอบแทนที่ได้รับ มีความเป็นธรรม เหมาะสมกับการทุ่มเทและความสามารถในการปฏิบัติงาน เมื่อเทียบกับพนักงานใน กฟภ. ที่ทำงานลักษณะเดียวกัน ท่านถือว่าได้รับค่าตอบแทน เช่น เงินเดือนที่เหมาะสมแล้ว ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.98$, S.D. = 1.06) และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดแต่ละด้านพบว่า ประเด็นที่ผู้ตอบแบบสอบถามคิดว่า ท่านเห็นด้วยว่าค่าตอบแทนที่ได้รับ มีความเป็นธรรม

เหมาะสมกับการทุ่มเทและความสามารถในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด ($\bar{X} = 3.02, S.D. = 1.07$) เมื่อเทียบกับพนักงานใน กฟภ. ที่ทำงานลักษณะเดียวกัน ท่านถือว่าได้รับค่าตอบแทน เช่น เงินเดือน ที่เหมาะสมแล้ว เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด ($\bar{X} = 2.95, S.D. = 1.09$)

ตารางที่ 15 ปัจจัยค้ำจุน แสดงรายละเอียดด้านความมั่นคงในงาน

ปัจจัยค้ำจุน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน	แปลผล	ลำดับ
	(\bar{X})	มาตรฐาน (S.D.)		
ความมั่นคงในงาน				
ท่านทำงานที่ กฟภ. ทำให้ท่านรู้สึกมั่นคง	4.09	0.81	สูง	2
ท่านเห็นอนาคตในการปฏิบัติงานที่สามารถฝากไว้กับองค์กรได้	4.10	0.80	สูง	1
รวม	4.10	0.80	สูง	

จากตารางที่ 15 ผลการศึกษาปัจจัยค้ำจุน ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ส่วนใหญ่เห็นว่าปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงในงาน ได้แก่ ท่านทำงานที่ กฟภ. ทำให้ท่านรู้สึกมั่นคง ท่านเห็นอนาคตในการปฏิบัติงานที่สามารถฝากไว้กับองค์กรได้ ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.10, S.D. = 0.80$) และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดแต่ละด้านพบว่าประเด็นที่ผู้ตอบแบบสอบถามคิดว่า ท่านเห็นอนาคตในการปฏิบัติงานที่สามารถฝากไว้กับองค์กรได้ เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด ($\bar{X} = 4.10, S.D. = 0.80$) ท่านทำงานที่ กฟภ. ทำให้ท่านรู้สึกมั่นคง เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.10, S.D. = 0.81$)

ตารางที่ 16 ปัจจัยคำจูน แสดงรายละเอียดด้าน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

ปัจจัยคำจูน	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล	ลำดับ
โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต				
ท่านมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมพัฒนาทักษะ หรือพัฒนาตนเองให้เข้ากับงาน จนได้รับการพิจารณาเลื่อนระดับ	3.99	0.90	สูง	2
ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานของท่านตามที่คาดหวัง ด้วยผลงาน	4.01	0.86	สูง	1
รวม	4.00	0.86	สูง	

จากตารางที่ 16 ผลการศึกษาปัจจัยคำจูน ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ส่วนใหญ่เห็นว่าปัจจัยคำจูน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ได้แก่ ท่านมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมพัฒนาทักษะหรือพัฒนาตนเองให้เข้ากับงาน จนได้รับการพิจารณาเลื่อนระดับ ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานของท่านตามที่คาดหวัง ด้วยผลงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.86) และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดแต่ละด้านพบว่าประเด็นที่ผู้ตอบแบบสอบถามคิดว่า ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานของท่านตามที่คาดหวัง ด้วยผลงาน เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.86) ท่านมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมพัฒนาทักษะหรือพัฒนาตนเองให้เข้ากับงาน จนได้รับการพิจารณาเลื่อนระดับ เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.90)

ตารางที่ 17 ปัจจัยค้ำจุน แสดงรายละเอียดด้านผู้บังคับบัญชา

ปัจจัยค้ำจุน	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล	ลำดับ
ผู้บังคับบัญชา				
ท่านมีผู้บังคับบัญชาที่คอยดูแลเอาใจใส่ ในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	3.92	0.95	สูง	2
การสอนงานและคำแนะนำของผู้บังคับบัญชา มีส่วนช่วยให้ท่านเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพในการทำงาน	3.93	0.94	สูง	1
รวม	3.92	0.94	สูง	

จากตารางที่ 17 ผลการศึกษาปัจจัยค้ำจุน ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ส่วนใหญ่เห็นว่าปัจจัยค้ำจุน ด้านผู้บังคับบัญชาได้แก่ ท่านมีผู้บังคับบัญชาที่คอยดูแลเอาใจใส่ในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว การสอนงานและคำแนะนำของผู้บังคับบัญชามีส่วนช่วยให้ท่านเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.94) และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดแต่ละด้านพบว่าประเด็นที่ผู้ตอบแบบสอบถามคิดว่า การสอนงานและคำแนะนำของผู้บังคับบัญชามีส่วนช่วยให้ท่านเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพในการทำงานเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.94) ท่านมีผู้บังคับบัญชาที่คอยดูแลเอาใจใส่ในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.95)

ตารางที่ 18 ปัจจัยค้ำจุน แสดงรายละเอียดด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ปัจจัยค้ำจุน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน	แปลผล	ลำดับ
	(\bar{X})	มาตรฐาน (S.D.)		
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล				
ท่านและเพื่อนร่วมงานสามารถทำงาน ร่วมกันได้อย่างราบรื่น	4.14	0.73	สูง	1
ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่คอยให้คำแนะนำ และปรึกษาได้ทุกเรื่อง	4.13	0.73	สูง	2
รวม	4.14	0.73	สูง	

จากตารางที่ 18 ผลการศึกษาปัจจัยค้ำจุน ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ส่วนใหญ่เห็นว่าปัจจัยค้ำจุน ด้านด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ได้แก่ ท่านและเพื่อนร่วมงานสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่คอยให้คำแนะนำและปรึกษาได้ทุกเรื่อง ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.73) และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดแต่ละด้านพบว่าประเด็นที่ผู้ตอบแบบสอบถามคิดว่า ท่านและเพื่อนร่วมงานสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.73) ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่คอยให้คำแนะนำและปรึกษาได้ทุกเรื่อง เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.73)

ตารางที่ 19 ปัจจัยค้ำจุน แสดงรายละเอียดด้านนโยบายการบริหาร

ปัจจัยค้ำจุน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน	แปลผล	ลำดับ
	(\bar{X})	มาตรฐาน (S.D.)		
นโยบายการบริหาร				
ผู้บริหารระดับสูงถ่ายทอดวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย และค่านิยม ผ่านช่องทางต่างๆ ไปยังพนักงานทุกระดับ	4.03	0.82	สูง	1
ด้านการพัฒนาบุคลากรหรือพนักงานตามสรรณนะ โดยพนักงานทุกคนมีแผนพัฒนารายบุคคลที่สอดคล้องกับสรรณนะตามตำแหน่ง	4.00	0.84	สูง	2
รวม	4.02	0.84	สูง	

จากตารางที่ 19 ผลการศึกษาปัจจัยค้ำจุน ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ส่วนใหญ่เห็นว่าปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายการบริหาร ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูงถ่ายทอดวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย และค่านิยม ผ่านช่องทางต่างๆ ไปยังพนักงานทุกระดับด้านการพัฒนาบุคลากรหรือพนักงานตามสรรณนะ โดยพนักงานทุกคนมีแผนพัฒนารายบุคคลที่สอดคล้องกับสรรณนะตามตำแหน่ง ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.84) และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดแต่ละด้านพบว่าประเด็นที่ผู้ตอบแบบสอบถามคิดว่า ผู้บริหารระดับสูงถ่ายทอดวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย และค่านิยม ผ่านช่องทางต่างๆ ไปยังพนักงานทุกระดับ เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.82) ด้านการพัฒนาบุคลากรหรือพนักงานตามสรรณนะ โดยพนักงานทุกคนมีแผนพัฒนารายบุคคลที่สอดคล้องกับสรรณนะตามตำแหน่ง เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.84)

ตารางที่ 20 ปัจจัยค้ำจุน แสดงรายละเอียดด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ปัจจัยค้ำจุน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน	แปลผล	ลำดับ
	(\bar{X})	มาตรฐาน (S.D.)		
สภาพแวดล้อมในการทำงาน				
ท่านทำงานในสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ที่ดีและมีความปลอดภัย	2.16	1.53	ต่ำ	2
ท่านได้รับจัดสรรสิ่งอำนวยความสะดวก และเครื่องมือ/อุปกรณ์ในการทำงานที่ เหมาะสมและเพียงพอในการทำงาน	4.19	0.85	สูง	1
รวม	3.18	0.95	ปานกลาง	

จากตารางที่ 20 ผลการศึกษาปัจจัยค้ำจุน ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ส่วนใหญ่เห็นว่าปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ท่านทำงานในสภาพแวดล้อม ทางกายภาพที่ดีและมีความปลอดภัย ท่านได้รับจัดสรรสิ่งอำนวยความสะดวก และเครื่องมือ/อุปกรณ์ ในการทำงานที่เหมาะสมและเพียงพอในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.18, S.D. = 0.95$) และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดแต่ละด้านพบว่าประเด็นที่ผู้ตอบแบบสอบถามคิดว่า ท่านได้รับจัดสรรสิ่งอำนวยความสะดวกและเครื่องมือ/อุปกรณ์ในการทำงานที่เหมาะสมและเพียงพอในการทำงานเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด ($\bar{X} = 4.19, S.D. = 0.85$) ท่านทำงานในสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดีและมีความปลอดภัย เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด ($\bar{X} = 2.16, S.D. = 1.53$)

ตารางที่ 21 ปัจจัยคำจูน แสดงรายละเอียดด้านเงินค่าตอบแทน (โบนัส)

ปัจจัยคำจูน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน	แปลผล	ลำดับ
	(\bar{X})	มาตรฐาน (S.D.)		
เงินค่าตอบแทน (โบนัส)				
เมื่อเทียบกับองค์กรอื่นๆ ถือว่า กฟภ. ให้ค่าตอบแทน เช่น โบนัส ที่เหมาะสมแล้ว	2.07	1.11	ต่ำ	1
ท่านได้รับรางวัลหรือโบนัส สอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน	2.00	1.19	ต่ำ	2
รวม	2.03	1.12	ต่ำ	

จากตารางที่ 21 ผลการศึกษาปัจจัยคำจูน ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ส่วนใหญ่เห็นว่าปัจจัยคำจูน ด้านเงินค่าตอบแทน (โบนัส) ได้แก่ เมื่อเทียบกับองค์กรอื่น ๆ ถือว่า กฟภ. ให้ค่าตอบแทน เช่น โบนัส ที่เหมาะสมแล้ว ท่านได้รับรางวัลหรือโบนัส สอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน ในภาพรวมอยู่ในระดับต่ำ ($\bar{X} = 2.03, S.D. = 1.12$) และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดแต่ละด้านพบว่าประเด็นที่ผู้ตอบแบบสอบถามคิดว่า เมื่อเทียบกับองค์กรอื่นๆ ฉันทือว่า กฟภ. ให้ค่าตอบแทน เช่น โบนัสที่เหมาะสมแล้ว เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด ($\bar{X} = 2.07, S.D. = 1.11$) ท่านได้รับรางวัลหรือโบนัส สอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด ($\bar{X} = 2.00, S.D. = 1.12$)

ตารางที่ 22 ปัจจัยค้ำจุน แสดงรายละเอียดด้านชีวิตส่วนตัว

ปัจจัยค้ำจุน	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล	ลำดับ
ชีวิตส่วนตัว				
ครอบครัวของท่านมีความภาคภูมิใจ ที่ท่านได้ปฏิบัติงานที่ กฟภ.	4.24	0.82	สูง	1
ท่านพึงพอใจในสถานภาพทางเศรษฐกิจ ของท่าน	1.72	1.15	ต่ำ	2
รวม	2.98	0.76	ปานกลาง	

จากตารางที่ 22 ผลการศึกษาปัจจัยค้ำจุน ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ส่วนใหญ่เห็นว่าปัจจัยค้ำจุน ด้านชีวิตส่วนตัว ได้แก่ ครอบครัวของท่านมีความภาคภูมิใจที่ท่านได้ปฏิบัติงานที่ กฟภ. ท่านพึงพอใจในสถานภาพทางเศรษฐกิจของท่าน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.98$, S.D. = 0.76) และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดแต่ละด้านพบว่าประเด็นที่ผู้ตอบแบบสอบถามคิดว่า ครอบครัวของท่านมีความภาคภูมิใจที่ท่านได้ปฏิบัติงานที่ กฟภ. เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.82) ท่านพึงพอใจในสถานภาพทางเศรษฐกิจของท่าน เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด ($\bar{X} = 1.72$, S.D. = 1.15)

4.4 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันที่มีต่อองค์กร

การวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันที่มีต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ได้แก่ ความเชื่อมั่นในค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะเสียสละ อุทิศตน และทุ่มเท เพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กรเต็มกำลังความสามารถ ความผูกพันที่จะอยู่กับองค์กรในระยะยาว ถึงวาระเกษียณอายุงาน

ตารางที่ 23 ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน		ลำดับ
	(\bar{X})	มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล	
ความเชื่อมั่นในค่านิยมขององค์กร	4.71	0.48	สูง	1
ความเต็มใจที่จะเสียสละ อุทิศตน และทุ่มเท เพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร เต็มกำลังความสามารถ	4.54	0.72	สูง	2
ความผูกพันที่จะอยู่กับองค์กร ในระยะยาว ถึงวาระเกษียณอายุงาน	4.43	0.80	สูง	3
รวม	4.56	0.55		

จากตารางที่ 23 ผลการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ส่วนใหญ่เห็นว่า ปัจจัยความผูกพันที่มีต่อองค์กร ได้แก่ ความเชื่อมั่นในค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะเสียสละ อุทิศตน และทุ่มเท เพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กรเต็มกำลังความสามารถ ความผูกพันที่จะอยู่กับองค์กรในระยะยาว ถึงวาระเกษียณอายุงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานสูง ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.55) และเมื่อพิจารณาในรายละเอียด แต่ละด้านพบว่าประเด็นที่ผู้ตอบแบบสอบถามคิดว่า ความเชื่อมั่นในค่านิยมขององค์กร เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพัน ต่อองค์กรสูงสุด ($\bar{X} = 4.71$, S.D. = 0.48) รองลงมา ความเต็มใจที่จะเสียสละ อุทิศตน และทุ่มเท เพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กรเต็มกำลังความสามารถ ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.72) ความผูกพันที่จะอยู่กับองค์กรในระยะยาว ถึงวาระเกษียณอายุงาน เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.80)

ตารางที่ 24 ความผูกพันต่อองค์กร แสดงรายละเอียดด้านความเชื่อมั่นในค่านิยมขององค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน	แปลผล	ลำดับ
	(\bar{X})	มาตรฐาน (S.D.)		
ความเชื่อมั่นในค่านิยมขององค์กร				
ปัจจัยขับเคลื่อนค่านิยมองค์กร (TRUST + E) เป็นปัจจัยที่พนักงานทุกคนเข้าถึงง่าย	4.70	0.49	สูง	2
ท่านมีความตระหนักในค่านิยมขององค์กร “ทันโลก บริการดี มีคุณธรรม”	4.71	0.48	สูง	1
รวม	4.71	0.48	สูง	

จากตารางที่ 24 ผลการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ส่วนใหญ่เห็นว่า ปัจจัยความผูกพันที่มีต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นในค่านิยมขององค์กร ได้แก่ ปัจจัยขับเคลื่อนค่านิยมองค์กร (TRUST + E) เป็นปัจจัยที่พนักงานทุกคนเข้าถึงง่าย ท่านมีความตระหนักในค่านิยมขององค์กร “ทันโลก บริการดี มีคุณธรรม” ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.71$, S.D. = 0.48) และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดแต่ละด้านพบว่าประเด็นที่ผู้ตอบแบบสอบถามคิดว่า ท่านมีความตระหนักในค่านิยมขององค์กร “ทันโลก บริการดี มีคุณธรรม” เป็นปัจจัย ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด ($\bar{X} = 4.71$, S.D. = 0.48) ปัจจัยขับเคลื่อนค่านิยมองค์กร (TRUST + E) เป็นปัจจัยที่พนักงานทุกคนเข้าถึงง่าย เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.70$, S.D. = 0.49)

ตารางที่ 25 ความผูกพันต่อองค์กร แสดงรายละเอียดด้านความเต็มใจที่จะเสียสละ อุทิศตน และทุ่มเท เพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กรเต็มกำลังความสามารถ

ความผูกพันต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล	ลำดับ
ความเต็มใจที่จะเสียสละ อุทิศตน และทุ่มเท เพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กรเต็มกำลังความสามารถ				
ท่านมีความเสียสละ อุทิศตน และทุ่มเทต่อ องค์กร ด้วยความเต็มใจ และสุดความสามารถ	4.60	0.68	สูง	1
ท่านพอใจที่จะช่วยเพื่อนร่วมงาน ปฏิบัติงาน อื่น ๆ นอกเหนือจากหน้าที่ความรับผิดชอบ ของตนเอง	4.48	0.82	สูง	2
รวม	4.54	0.72	สูง	

จากตารางที่ 25 ผลการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ส่วนใหญ่เห็นว่า ปัจจัยความผูกพันที่มีต่อองค์กรด้านความเต็มใจ ที่จะเสียสละ อุทิศตน และทุ่มเท เพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กรเต็มกำลังความสามารถ ได้แก่ ท่านมีความเสียสละ อุทิศตน และทุ่มเท องค์กร ด้วยความเต็มใจ และสุดความสามารถ ท่านพอใจที่จะช่วยเพื่อนร่วมงาน ปฏิบัติงานอื่น ๆ นอกเหนือจากหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.72) และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดแต่ละด้านพบว่าประเด็นที่ผู้ตอบแบบสอบถามคิดว่า ท่านมีความเสียสละ อุทิศตน และทุ่มเท องค์กร ด้วยความเต็มใจ และสุดความสามารถ เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.68) ท่านพอใจที่จะช่วยเพื่อนร่วมงาน ปฏิบัติงานอื่น ๆ นอกเหนือจากหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.82)

ตารางที่ 26 ความผูกพันต่อองค์กร แสดงรายละเอียดด้านความผูกพันที่จะอยู่กับองค์กร
ในระยะยาว ถึงวาระเกษียณอายุงาน

ความผูกพันต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน	แปลผล	ลำดับ
	(\bar{X})	มาตรฐาน (S.D.)		
ความผูกพันที่จะอยู่กับองค์กรในระยะยาว ถึงวาระเกษียณอายุงาน				
ท่านสามารถทำงานอยู่กับ กฟภ. จนเกษียณอายุงาน	4.56	0.72	สูง	1
ท่านไม่คิดจะเกษียณก่อนอายุงาน	4.31	1.09	สูง	2
รวม	4.43	0.80	สูง	

จากตารางที่ 26 ผลการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ส่วนใหญ่เห็นว่า ปัจจัยความผูกพันที่มีต่อองค์กรด้านความผูกพันที่จะอยู่กับองค์กรในระยะยาว ถึงวาระเกษียณอายุงาน ได้แก่ ท่านสามารถทำงานอยู่กับ กฟภ. จนเกษียณอายุงาน ท่านไม่คิดจะเกษียณก่อนอายุงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.80) และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดแต่ละด้านพบว่าประเด็นที่ผู้ตอบแบบสอบถามคิดว่า ท่านสามารถทำงานอยู่กับ กฟภ. จนเกษียณอายุงาน เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.72) ท่านไม่คิดจะเกษียณก่อนอายุงาน เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 1.09)

4.5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาปฏิบัติงาน กับความผูกพันที่มีต่อองค์กร

ตารางที่ 27 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของพนักงาน
การไฟฟ้า ส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่

ความผูกพันที่มีต่อองค์กรของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่	เพศ				t	Sig.
	ชาย		หญิง			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ความเชื่อมั่นในค่านิยมขององค์กร	4.75	0.48	4.64	0.49	2.03	0.04
ความเต็มใจที่จะเสียสละ อุทิศตน และ ทุ่มเท เพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร เต็มกำลังความสามารถ	4.66	0.60	4.36	0.86	3.53	0.00
ความผูกพันที่จะอยู่กับองค์กร ในระยะยาว ถึงวาระเกษียณอายุงาน	4.37	0.82	4.53	0.75	-1.90	0.06
โดยรวม	4.05	0.75	4.17	0.87	-1.26	0.21

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 27 พบว่า เพศของผู้ตอบแบบสอบถามที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อ
องค์กรที่แตกต่างกันในด้านความเชื่อมั่นในค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะเสียสละ อุทิศ
ตน และทุ่มเท เพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กรเต็มกำลังความสามารถ ส่วนความผูกพันที่จะอยู่กับ
องค์กรในระยะยาวถึงวาระเกษียณอายุงาน มีความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน เมื่อทดสอบ
ความแตกต่างของความผูกพัน ที่มีต่อองค์กร โดยรวมระหว่างเพศโดยใช้สถิติทดสอบ ได้ค่า $t =$
 -1.26 มีค่า Sig เท่ากับ 0.21 ซึ่งมากกว่า 0.05 สรุปได้ว่าพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่
ที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันที่มีต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 28 แสดงค่าสถิติการเปรียบเทียบความผูกพันที่มีต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้า
ส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ จำแนกตามอายุ โดยภาพรวม

ความผูกพันที่มีต่อองค์กรของ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่	แหล่งความ แปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
ความเชื่อมั่นในค่านิยมของ องค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3.15	3.00	1.05	4.62**	0.00
	ภายในกลุ่ม	81.31	358.00	0.23		
	รวม	84.46	361.00			
ความเต็มใจที่จะเสียสละ อุทิศตน และทุ่มเท เพื่อปฏิบัติงานให้แก่ องค์กรเต็มกำลังความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	2.49	3.00	0.83	1.61	0.19
	ภายในกลุ่ม	185.30	358.00	0.52		
	รวม	187.79	361.00			
ความผูกพันที่จะอยู่กับองค์กร ในระยะยาว ถึงวาระเกษียณอายุ งาน	ระหว่างกลุ่ม	12.65	3.00	4.22	6.95**	0.00
	ภายในกลุ่ม	217.26	358.00	0.61		
	รวม	229.91	361.00			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	15.60	3.00	5.20	8.62**	0.00
	ภายในกลุ่ม	216.02	358.00	0.60		
	รวม	231.62	361.00			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 28 ค่าสถิติการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ จำแนกตามอายุ พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะเสียสละ อุทิศตน และทุ่มเท เพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กรเต็มกำลังความสามารถ ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้น ความเชื่อมั่นในค่านิยมขององค์กรและความผูกพัน ที่จะอยู่กับองค์กรในระยะยาว ถึงวาระเกษียณอายุงาน ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ดังนั้นเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD

ตารางที่ 29 แสดงการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความผูกพันที่มีต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่น
ในค่านิยมขององค์กร จำแนกตามอายุ ด้วยวิธี LSD

อายุ	\bar{X}	20-30 ปี	31 - 40 ปี	41 - 50 ปี	50 ปีขึ้นไป
		4.45	4.78	4.73	4.65
20-30 ปี	4.45	-	-0.33*	-0.28*	-0.20
31 - 40 ปี	4.78	-	-	-0.05	0.13
41 - 50 ปี	4.73	-	-	-	0.08
50 ปีขึ้นไป	4.65	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 29 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของด้านความเชื่อมั่นในค่านิยมของ
องค์กร จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความ
ผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นในค่านิยมขององค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ 0.01 มีจำนวน 3 คู่ ได้แก่

1. พนักงานที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วน
ภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ด้านความเชื่อมั่นในค่านิยมขององค์กร มากกว่า พนักงานที่มีอายุระหว่าง
20-30 ปี

2. พนักงานที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วน
ภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ด้านความเชื่อมั่นในค่านิยมขององค์กร มากกว่า พนักงานที่มีอายุระหว่าง
20-30 ปี

3. พนักงานที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วน
ภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ด้านความเชื่อมั่นในค่านิยมขององค์กร มากกว่า พนักงานที่มีอายุระหว่าง
20-30 ปี

ตารางที่ 30 แสดงการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความผูกพันที่มีต่อองค์กร ด้านความผูกพัน
ที่จะอยู่กับองค์กรในระยะยาวถึงวาระเกษียณอายุงาน จำแนกตามอายุ ด้วยวิธี LSD

อายุ	\bar{X}	20-30 ปี	31 - 40 ปี	41 - 50 ปี	50 ปีขึ้นไป
		4.28	4.64	4.28	4.17
20-30 ปี	4.28	-	- 0.36*	0.00	0.11
31 - 40 ปี	4.64	-	-	0.36*	0.47*
41 - 50 ปี	4.28	-	-	-	0.11
50 ปีขึ้นไป	4.17	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 30 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของด้านความเชื่อมั่นในค่านิยมของ
องค์กร จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อ
องค์กรด้านความเชื่อมั่นในค่านิยมขององค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
มีจำนวน 3 คู่ ได้แก่

1. พนักงานที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้า
ส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ด้านความผูกพันที่จะอยู่กับองค์กรในระยะยาวถึงวาระเกษียณอายุงาน
มากกว่า พนักงาน ที่อายุระหว่าง 20-30 ปี

2. พนักงานที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้า
ส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ด้านความผูกพันที่จะอยู่กับองค์กรในระยะยาวถึงวาระเกษียณอายุงาน
มากกว่า พนักงานที่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี

3. พนักงานที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วน
ภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ด้านความผูกพันที่จะอยู่กับองค์กรในระยะยาวถึงวาระเกษียณอายุงาน
มากกว่า พนักงานที่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี

ตารางที่ 31 แสดงการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความผูกพันที่มีต่อองค์กร
โดยรวม จำแนกตามอายุ ด้วยวิธี LSD

อายุ	\bar{X}	20-30 ปี	31 - 40 ปี	41 - 50 ปี	50 ปีขึ้นไป
		4.18	3.88	4.37	4.21
20-30 ปี	4.18	-	0.30*	- 0.19	- 0.03
31 - 40 ปี	3.88	-	-	- 0.49*	- 0.33
41 - 50 ปี	4.37	-	-	-	0.16
50 ปีขึ้นไป	4.21	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 31 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของด้านความเชื่อมั่นในค่านิยมขององค์กร จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีจำนวน 3 คู่ ได้แก่

1. พนักงานที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ โดยรวม มากกว่า พนักงานที่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี
2. พนักงานที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ โดยรวม มากกว่า พนักงานที่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี
3. พนักงานที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ โดยรวม มากกว่า พนักงานที่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี

ตารางที่ 32 แสดงค่าสถิติการเปรียบเทียบความผูกพันที่มีต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ จำแนกตามสถานภาพ โดยภาพรวม

ความผูกพันที่มีต่อองค์กรของ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่	แหล่งความ แปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
ความเชื่อมั่นในค่านิยมของ องค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2.65	2.00	1.32	5.81	0.00**
	ภายในกลุ่ม	81.81	359.00	0.23		
	รวม	84.46	361.00			
ความเต็มใจที่จะเสียสละ อุทิศตน และทุ่มเท เพื่อปฏิบัติงาน ให้แก่องค์กรเต็มกำลัง	ระหว่างกลุ่ม	6.53	2.00	3.27	6.47	0.00**
	ภายในกลุ่ม	181.26	359.00	0.50		
	รวม	187.79	361.00			
ความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	8.63	2.00	4.31	7.00	0.00**
	ภายในกลุ่ม	221.28	359.00	0.62		
	รวม	229.91	361.00			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.74	2.00	0.37	0.57	0.56
	ภายในกลุ่ม	230.88	359.00	0.64		
	รวม	231.62	361.00			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 32 ค่าสถิติการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ จำแนกตามสถานะ พบว่าสถานะที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ความเชื่อมั่น ในค่านิยมขององค์กรความเต็มใจที่จะเสียสละ อุทิศตน และทุ่มเท เพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร เต็มกำลังความสามารถ และความผูกพันที่จะอยู่กับองค์กรในระยะยาว ถึงวาระเกษียณอายุงาน ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ดังนั้นเมื่อพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงได้ทดสอบความแตกต่าง เป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD

ตารางที่ 33 แสดงการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความผูกพันที่มีต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่น
ในค่านิยมขององค์กร จำแนกตามสถานภาพด้วยวิธี LSD

สถานภาพ	\bar{X}	ค่าเฉลี่ย		
		โสด	สมรส	หย่า/แยกกันอยู่/หม้าย
		4.64	4.81	4.50
โสด	4.64	-	- 0.17*	0.14
สมรส	4.81	-	-	0.31
หย่า/แยกกันอยู่/หม้าย	4.50	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 33 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของด้านความเชื่อมั่นในค่านิยมของ
องค์กร จำแนกตามสถานภาพเป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพต่างกัน มีความ
ผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นในค่านิยมขององค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ 0.01 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่

1. พนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วน
ภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ด้านความเชื่อมั่นในค่านิยมขององค์กร มากกว่า พนักงานที่สถานภาพโสด
2. พนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วน
ภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ด้านความเชื่อมั่นในค่านิยมขององค์กร มากกว่า พนักงานที่สถานภาพหย่า/
แยกกันอยู่/หม้าย

ตารางที่ 34 แสดงการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความผูกพันที่มีต่อองค์กร ด้านความเต็มใจ
เสียดสละ อุทิศตน และทุ่มเท เพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กรเต็มกำลังความสามารถ
จำแนกตามสถานภาพ ด้วยวิธี LSD

สถานภาพ	\bar{X}	ค่าเฉลี่ย		
		โสด	สมรส	หย่า/แยกกันอยู่/หม้าย
		4.43	4.70	4.50
โสด	4.43	-	- 0.27*	- 0.07
สมรส	4.70	-	-	0.20
หย่า/แยกกันอยู่/หม้าย	4.50	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 34 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของด้านความเต็มใจเสียสละ อุทิศตน และทุ่มเท เพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กรเต็มกำลังความสามารถจำแนกตามสถานภาพเป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร องค์กร ด้านความเต็มใจเสียสละ อุทิศตน และทุ่มเท เพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กรเต็มกำลังความสามารถแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่

1. พนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ องค์กร ด้านความเต็มใจเสียสละ อุทิศตน และทุ่มเท เพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กรเต็มกำลังความสามารถ มากกว่า พนักงานที่สถานภาพโสด

2. พนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ องค์กร ด้านความเต็มใจเสียสละ อุทิศตน และทุ่มเท เพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กรเต็มกำลังความสามารถมากกว่า พนักงานที่สถานภาพหย่า/แยกกันอยู่/หม้าย

ตารางที่ 35 แสดงการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความผูกพันที่มีต่อองค์กร ด้านความผูกพันที่จะอยู่กับองค์กรในระยะยาวถึงวาระเกษียณอายุ จำแนกตามสถานภาพ ด้วยวิธี LSD

สถานภาพ	\bar{X}	โสด	สมรส	หย่า/แยกกันอยู่/หม้าย
		4.30	4.62	4.50
โสด	4.30	-	-0.32*	-0.20
สมรส	4.62	-	-	0.12
หย่า/แยกกันอยู่/หม้าย	4.50	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 35 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของด้านความผูกพันที่จะอยู่กับองค์กรในระยะยาวถึงวาระเกษียณอายุ จำแนกตามสถานภาพเป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร องค์กร ด้านความเต็มใจเสียสละ อุทิศตน และทุ่มเท เพื่อปฏิบัติงาน ให้แก่องค์กรเต็มกำลังความสามารถแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่

1. พนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ องค์กร ด้านความผูกพันที่จะอยู่กับองค์กรในระยะยาวถึงวาระเกษียณอายุ มากกว่า พนักงานที่สถานภาพโสด

2. พนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ องค์กร ด้านความผูกพันที่จะอยู่กับองค์กรในระยะยาวถึงวาระเกษียณอายุ มากกว่า พนักงานที่สถานภาพหย่า/แยกกันอยู่/หม้าย

ตารางที่ 36 แสดงค่าสถิติการเปรียบเทียบความผูกพันที่มีต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ จำแนกตามระดับการศึกษาโดยภาพรวม

ความผูกพันที่มีต่อองค์กรของ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่	แหล่งความ แปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
ความเชื่อมั่นในค่านิยมขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.31	2.00	0.16	0.67	0.51
	ภายในกลุ่ม	84.15	359.00	0.23		
	รวม	84.46	361.00			
ความเต็มใจที่จะเสียสละ อุทิศตน และทุ่มเท เพื่อปฏิบัติงาน ให้แก่ องค์กรเต็มกำลังความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	3.20	2.00	1.60	3.11	0.05
	ภายในกลุ่ม	184.59	359.00	0.51		
	รวม	187.79	361.00			
ความผูกพันที่จะอยู่กับองค์กร ในระยะยาว ถึงวาระเกษียณอายุงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.64	2.00	1.82	2.89	0.06
	ภายในกลุ่ม	226.27	359.00	0.63		
	รวม	229.91	361.00			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	30.24	2.00	15.12	26.96	0.00*
	ภายในกลุ่ม	201.37	359.00	0.56		*
	รวม	231.62	361.00			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 36 ค่าสถิติการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ความเชื่อมั่นในค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะเสียสละ อุทิศตน และทุ่มเท เพื่อปฏิบัติงาน ให้แก่องค์กรเต็มกำลังความสามารถ ความผูกพันที่จะอยู่กับองค์กรในระยะยาว ถึงวาระเกษียณอายุงาน ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นโดยรวม ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ดังนั้นเมื่อพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงได้ทดสอบความแตกต่าง เป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD

ตารางที่ 37 แสดงการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความผูกพันที่มีต่อองค์กร โดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา ด้วยวิธี LSD

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ปวส. หรือเทียบเท่า		
		ปริญญาตรี	ปริญญาโท	
		3.66	4.01	4.55
ปวส. หรือเทียบเท่า	3.66	-	- 0.35*	- 0.89*
ปริญญาตรี	4.01	-	-	0.54*
ปริญญาโท	4.55	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 37 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของด้านความเชื่อมั่นในค่านิยมขององค์กร จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่

1. พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ โดยรวม มากกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษา ปวส. หรือเทียบเท่า
2. พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ โดยรวม มากกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท

ตารางที่ 38 แสดงค่าสถิติการเปรียบเทียบความผูกพันที่มีต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ จำแนกตามรายได้ โดยภาพรวม

ความผูกพันที่มีต่อองค์กรของ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่	แหล่งความ แปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
ความเชื่อมั่นในค่านิยมขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.96	4.00	0.49	2.12	0.08
	ภายในกลุ่ม	82.50	357.00	0.23		
	รวม	84.46	361.00			
ความเต็มใจที่จะเสียสละ อุทิศตน และทุ่มเท เพื่อปฏิบัติงานให้แก่ องค์กรเต็มกำลังความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	7.86	4.00	1.97	3.90	0.00*
	ภายในกลุ่ม	179.93	357.00	0.50		
	รวม	187.79	361.00			
ความผูกพันที่จะอยู่กับองค์กร ในระยะยาว ถึงวาระเกษียณอายุงาน	ระหว่างกลุ่ม	19.10	4.00	4.78	8.09	0.00*
	ภายในกลุ่ม	210.81	357.00	0.59		
	รวม	229.91	361.00			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	357.00	4.00	11.32	21.69	0.00*
	ภายในกลุ่ม			0.52		
	รวม		361.00			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 38 ค่าสถิติการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ จำแนกตามรายได้ พบว่า รายได้ ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นในค่านิยมขององค์กร ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นด้านความเต็มใจ ที่จะเสียสละ อุทิศตน และทุ่มเท เพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กรเต็มกำลังความสามารถ ความผูกพันที่จะอยู่กับองค์กรในระยะยาว ถึงวาระเกษียณอายุงาน และโดยรวม ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01

ดังนั้นเมื่อพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงได้ทดสอบความแตกต่าง เป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD

ตารางที่ 39 แสดงการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความผูกพันที่มีต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะเสียสละ อุทิศตน และทุ่มเท เพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์การเต็มกำลังความสามารถ จำแนกตามรายได้ ด้วยวิธี LSD

รายได้	\bar{X}	ต่ำกว่า	15,001 -	25,001 -	35,001 -	มากกว่า
		15,000 บาท	25,000 บาท	35,000 บาท	45,000 บาท	45,001 บาท
		4.52	4.70	4.39	4.55	4.89
ต่ำกว่า 15,000 บาท	4.52	-	- 0.18	0.13	- 0.03	- 0.37
15,001 – 25,000 บาท	4.70	-	-	0.31*	0.15	- 0.19
25,001 – 35,000 บาท	4.39	-	-	-	- 0.16	- 0.50*
35,001 – 45,000 บาท	4.55	-	-	-	-	- 0.34
มากกว่า 45,001 บาท	4.89	-	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 39 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของด้านความเต็มใจที่จะเสียสละ อุทิศตน และทุ่มเท เพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์การเต็มกำลังความสามารถ จำแนกตามรายได้ เป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเชื่อมั่นในค่านิยมขององค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีจำนวน 4 คู่ ได้แก่

1. พนักงานที่มีรายได้ระหว่าง 15,001 – 25,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ด้านความเต็มใจที่จะเสียสละ อุทิศตน และทุ่มเท เพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์การเต็มกำลังความสามารถ มากกว่า พนักงานที่รายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท

2. พนักงานที่มีรายได้ระหว่าง 25,001 – 35,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ด้านความเต็มใจที่จะเสียสละ อุทิศตน และทุ่มเท เพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์การเต็มกำลังความสามารถ มากกว่า พนักงานที่รายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท

3. พนักงานที่มีรายได้ระหว่าง 35,001 – 45,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ด้านความเต็มใจที่จะเสียสละ อุทิศตน และทุ่มเท เพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์การเต็มกำลังความสามารถ มากกว่า พนักงานที่รายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท

4. พนักงานที่มีรายได้ระหว่าง 15,001 – 25,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ด้านความเต็มใจที่จะเสียสละ อุทิศตน และทุ่มเท เพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์การเต็มกำลังความสามารถ มากกว่า พนักงานที่รายมากกว่า 45,001 บาท

ตารางที่ 40 แสดงการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความผูกพันที่มีต่อองค์การ
ด้านความผูกพันที่จะอยู่กับองค์การในระยะยาว ถึงวาระเกษียณอายุงาน
จำแนกตามรายได้ ด้วยวิธี LSD

รายได้	\bar{X}	ต่ำกว่า	15,001 -	25,001 -	35,001 -	มากกว่า
		15,000	25,000 บาท	35,000 บาท	45,000 บาท	45,001
		บาท				บาท
		3.84	4.35	4.64	4.34	4.67
ต่ำกว่า 15,000 บาท	3.84	-	- 0.51*	- 0.80*	- 0.50*	- 0.83*
15,001 – 25,000 บาท	4.35	-	-	- 0.29*	0.01	- 0.32
25,001 – 35,000 บาท	4.64	-	-	-	0.30	- 0.03
35,001 – 45,000 บาท	4.34	-	-	-	-	- 0.33
มากกว่า 45,001 บาท	4.67	-	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 40 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของด้านความผูกพันที่จะอยู่กับองค์การในระยะยาว ถึงวาระเกษียณอายุงาน จำแนกตามรายได้ เป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเชื่อมั่นในค่านิยมขององค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 มีจำนวน 4 คู่ ได้แก่

1. พนักงานที่มีรายได้ระหว่าง 15,001 – 25,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ด้านความผูกพันที่จะอยู่กับองค์การในระยะยาว ถึงวาระเกษียณอายุงาน มากกว่า พนักงานที่รายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท

2. พนักงานที่มีรายได้ระหว่าง 25,001 – 35,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ด้านความเต็มใจที่จะเสียสละ อุทิศตน และทุ่มเทเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์การเต็มกำลังความสามารถ มากกว่า พนักงานที่รายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท

3. พนักงานที่มีรายได้ระหว่าง 35,001 – 45,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ด้านความเต็มใจที่จะเสียสละ อุทิศตน และทุ่มเทเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์การเต็มกำลังความสามารถ มากกว่า พนักงานที่รายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท

4. พนักงานที่รายได้มากกว่า 45,001 บาท มีความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ด้านความเต็มใจที่จะเสียสละ อุทิศตน และทุ่มเท เพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์การเต็มกำลังความสามารถ มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ระหว่าง 15,001 – 25,000 บาท

ตารางที่ 41 แสดงการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความผูกพันที่มีต่อองค์กร
โดยรวม จำแนกตามรายได้ ด้วยวิธี LSD

รายได้	\bar{X}	ต่ำกว่า	15,001 -	25,001 -	35,001 -	มากกว่า
		15,000	25,000 บาท	35,000 บาท	45,000 บาท	45,001
		บาท				บาท
		2.97	4.21	4.18	4.16	4.67
ต่ำกว่า 15,000 บาท	2.97	-	- 1.24*	- 1.21*	- 1.19*	- 1.70*
15,001 – 25,000 บาท	4.21	-	-	0.03	0.05	- 0.46
25,001 – 35,000 บาท	4.18	-	-	-	0.02	- 0.49
35,001 – 45,000 บาท	4.16	-	-	-	-	- 0.51
มากกว่า 45,001 บาท	4.67	-	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 41 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยโดยรวม จำแนกตามรายได้ เป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นในค่านิยมขององค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีจำนวน 4 คู่ ได้แก่

1. พนักงานที่มีรายได้ระหว่าง 15,001 – 25,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ โดยรวม มากกว่า พนักงานที่รายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท
2. พนักงานที่มีรายได้ระหว่าง 25,001 – 35,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ โดยรวม มากกว่า พนักงานที่รายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท
3. พนักงานที่มีรายได้ระหว่าง 35,001 – 45,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ โดยรวม มากกว่า พนักงานที่รายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท
4. พนักงานที่มีรายได้มากกว่า 45,001 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ โดยรวม มากกว่า พนักงานที่รายมากกว่า 15,001 – 25,000 บาท

ตารางที่ 42 แสดงค่าสถิติการเปรียบเทียบความผูกพันที่มีต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน โดยภาพรวม

ความผูกพันที่มีต่อองค์กรของ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่	แหล่งความ แปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
ความเชื่อมั่นในค่านิยมขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.16	4.00	0.29	1.24	0.29
	ภายในกลุ่ม	83.30	357.00	0.23		
	รวม	84.46	361.00			
ความเต็มใจที่จะเสียสละ อุทิศตน และทุ่มเท เพื่อปฏิบัติงานให้แก่ องค์กรเต็มกำลังความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	1.52	4.00	0.38	0.73	0.57
	ภายในกลุ่ม	186.28	357.00	0.52		
	รวม	187.79	361.00			
ความผูกพันที่จะอยู่กับองค์กร ในระยะยาว ถึงวาระเกษียณอายุงาน	ระหว่างกลุ่ม	27.81	4.00	6.95	12.28	0.00**
	ภายในกลุ่ม	202.10	357.00	0.57		
	รวม	229.91	361.00			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	10.37	4.00	2.59	4.18	0.00**
	ภายในกลุ่ม	221.25	357.00	0.62		
	รวม	231.62	361.00			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 42 ค่าสถิติการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน พบว่า ระยะเวลาปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นในค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะเสียสละ อุทิศตนและทุ่มเท เพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กรเต็มกำลังความสามารถ ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้น ความผูกพันที่จะอยู่กับองค์กรในระยะยาว ถึงวาระเกษียณอายุงาน และ โดยรวม ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ดังนั้นเมื่อพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงได้ทดสอบความแตกต่าง เป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD

ตารางที่ 43 แสดงการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความผูกพันที่มีต่อองค์กร ด้านความผูกพัน ที่จะอยู่กับองค์กรในระยะยาว ถึงวาระเกษียณอายุงาน จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน ด้วยวิธี LSD

ระยะเวลา ปฏิบัติงาน	\bar{X}	น้อยกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	11 - 15 ปี	16 - 20 ปี	มากกว่า 20 ปี
		4.09	4.25	4.75	4.48	4.19
น้อยกว่า 5 ปี	4.09	-	-0.16	-0.66*	-0.39*	-0.10
5-10 ปี	4.25	-	-	-0.50*	-0.23	0.06
11-15 ปี	4.75	-	-	-	0.27	0.56*
16-20 ปี	4.48	-	-	-	-	0.29
มากกว่า 20 ปี	4.19	-	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 43 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของด้านความผูกพันที่จะอยู่กับองค์กร ในระยะยาว ถึงวาระเกษียณอายุงาน จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันที่จะอยู่กับองค์กรในระยะยาวถึงวาระเกษียณอายุงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีจำนวน 4 คู่ ได้แก่

1. พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 16 - 20 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ด้านความผูกพันที่จะอยู่กับองค์กรในระยะยาว ถึงวาระเกษียณอายุงาน มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี
2. พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 16 - 20 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้า ส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ด้านความผูกพันที่จะอยู่กับองค์กรในระยะยาว ถึงวาระเกษียณอายุงาน มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 5 - 10 ปี
3. พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 16 - 20 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้า ส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ด้านความผูกพันที่จะอยู่กับองค์กรในระยะยาว ถึงวาระเกษียณอายุงาน มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 11 - 15 ปี
4. พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ด้านความผูกพันที่จะอยู่กับองค์กรในระยะยาว ถึงวาระเกษียณอายุงาน มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี

ตารางที่ 44 แสดงการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความผูกพันที่มีต่อองค์กร โดยรวม
จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน ด้วยวิธี LSD

ระยะเวลา ปฏิบัติงาน	\bar{X}	น้อยกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	11 - 15 ปี	16 - 20 ปี	มากกว่า 20 ปี
		3.84	4.13	4.11	4.57	4.31
น้อยกว่า 5 ปี	3.84	-	- 0.29*	- 0.27*	- 0.74*	- 0.48*
5-10 ปี	4.13	-	-	0.02	- 0.44*	- 0.18
11-15 ปี	4.11	-	-	-	- 0.46*	- 0.21
16-20 ปี	4.57	-	-	-	-	0.26
มากกว่า 20 ปี	4.31	-	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 44 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของ โดยรวม จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันที่จะอยู่กับองค์กรในระยะยาวถึงวาระเกษียณอายุงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีจำนวน 4 คู่ ได้แก่

1. พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 16 - 20 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ โดยรวม ถึงวาระเกษียณอายุงาน มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน น้อยกว่า 5 ปี

2. พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 16 - 20 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้า ส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ โดยรวม มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 5 - 10 ปี

3. พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 16 - 20 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ โดยรวม มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 11- 15 ปี

4. พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ โดยรวม มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 11 - 15 ปี

ตารางที่ 45 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับปัจจัยเชิงจิตกับความผูกพันที่มีต่อองค์กร

	ความเชื่อมั่น ในค่านิยม ขององค์กร	ความเต็มใจที่จะเสียสละ		ความผูกพันที่มีต่อองค์กร
		อุทิศตน และทุ่มเท เพื่อ ปฏิบัติงาน ให้แก่องค์กร เต็มกำลังความสามารถ	ความผูกพันที่จะอยู่กับ องค์กรในระยะยาว ถึงวาระเกษียณอายุงาน	
การได้รับการ ยอมรับนับถือ	0.284**	0.269**	0.320**	0.357**
ความก้าวหน้า ในตำแหน่งงาน	0.370**	0.343**	0.284**	0.398**
ความสำเร็จ ในการทำงาน	0.214**	0.168**	0.315**	0.290**
หน้าที่ความ รับผิดชอบ	0.354**	0.399*	0.255**	0.403**
ความไว้วางใจ จากผู้บังคับบัญชา	0.326**	0.306**	0.312**	0.381**

**มีความสัมพันธ์ที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 45 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตกับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ โดยใช้สมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ในภาพรวมพบว่าปัจจัยเชิงจิตมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.403$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ($r = 0.398$) ความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา ($r = 0.381$) การได้รับการยอมรับนับถือ ($r = 0.357$) ความสำเร็จในการทำงาน ($r = 0.290$) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรตามลำดับ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 46 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับปัจจัยคำจูนกับความผูกพันที่มีต่อองค์การ

	ความเชื่อมั่น ในค่านิยมของ องค์การ	ความเต็มใจที่จะเสียสละ อุทิศตน และทุ่มเท เพื่อ ปฏิบัติงาน ให้แก่องค์การเต็ม กำลังความสามารถ	ความผูกพันที่จะอยู่กับ องค์การในระยะยาว ถึงวาระเกษียณอายุงาน	ความผูกพัน ที่มีต่อองค์การ
เงินเดือน	0.227**	0.229**	0.229**	0.279**
ความมั่นคง ในงาน	0.170**	0.151**	0.282**	0.253**
โอกาส ที่จะได้รับ	0.220**	0.204**	0.362**	0.330**
ความก้าวหน้า ในอนาคต				
ผู้บังคับบัญชา	0.327**	0.329**	0.340**	0.405**
ความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล	0.199**	0.214**	0.247**	0.272**
นโยบาย ในการบริหาร	0.232**	0.194**	0.369**	0.332**
สภาพแวดล้อม ในการทำงาน	0.029	0.11	0.151**	0.087
เงินค่าตอบแทน (โบนัส)	0.120*	0.232**	-0.015	0.130*
ชีวิตส่วนตัว	0.035	0.073	0.295**	0.186**

**มีความสัมพันธ์ที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 46 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคำจูนกับความผูกพันที่มีต่อองค์การของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ในภาพรวมพบว่าปัจจัยคำจูนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.405$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า นโยบายในการบริหาร ($r = 0.332$) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ($r = 0.330$) เงินเดือน ($r = 0.279$) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($r = 0.272$) ความมั่นคงในงาน ($r = 0.253$) ชีวิตส่วนตัว ($r = 0.186$) เงินค่าตอบแทน (โบนัส) ($r = 0.130$) สภาพแวดล้อมในการทำงาน ($r = 0.087$) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การตามลำดับ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้