

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัยเรื่องวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดมหาสารคาม ในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอนำเสนอขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เข้าใจตรงกัน ในการแปลความหมายของข้อมูล ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์ ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลไว้ ดังนี้

$\mu$  แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)

$\sigma$  แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

N แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

$\rho$  แทน การหาความสัมพันธ์ของตัวแปร ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

Sig. แทน นัยสำคัญทางสถิติ

\* แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

X แทน วัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงาน

$X_1$  แทน นโยบายส่งเสริมการพัฒนางาน พัฒนาคน และพัฒนาองค์กร

$X_2$  แทน การคำนึงถึงความปลอดภัยด้วยการป้องกันความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นกับตัวบุคลากรและผู้รับบริการ

$X_3$  แทน กระบวนการทำงานที่ชัดเจน

$X_4$  แทน ความมั่นคงในการทำงาน

Y แทน ความผูกพันต่อองค์กร

$Y_1$  แทน ความรู้สึกเต็มใจในการปฏิบัติงาน

- Y<sub>2</sub> แทน ความห่วงใยขององค์กรในอนาคต  
 Y<sub>3</sub> แทน ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร  
 Y<sub>4</sub> แทน ความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร  
 Y<sub>5</sub> แทน การปกป้องชื่อเสียง  
 Y<sub>6</sub> แทน ความต้องการคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กร

## ขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอลำดับขั้นตอนของผลการวิเคราะห์ข้อมูลไว้ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดมหาสารคาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ทั้งหมดต่อเดือน (แบบสอบถามตอนที่ 1) โดยวิธีการหาค่าความถี่ (Frequency) และสรุปออกมาเป็นค่าร้อยละ (Percentage)

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย นโยบายการส่งเสริมการพัฒนางาน พัฒนาคณะ และองค์กร การคำนึงถึงความปลอดภัยด้วยการป้องกันความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นกับบุคลากร และผู้รับบริการ กระบวนการทำงานที่ชัดเจน และความมั่นคงในการทำงาน โดยใช้วิธีการประมวลผลทางสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางควบคู่กับการบรรยายและสรุปผลการดำเนินการวิจัยจากแบบสอบถามตอนที่ 2 เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 และสมมติฐานข้อที่ 1

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ความห่วงใยขององค์กรในอนาคต ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร ความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การปกป้องชื่อเสียง และความต้องการคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กร โดยใช้วิธีการประมวลผลทางสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางควบคู่กับการบรรยายและสรุปผลการดำเนินการวิจัยจากแบบสอบถามตอนที่ 3 เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 และสมมติฐานข้อที่ 2

4. ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดมหาสารคาม เพื่อตอบ

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ทดสอบสมมติฐานที่กำหนดไว้ข้อที่ 3 ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 กลุ่ม ด้วยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficients) ระหว่างข้อมูลกลุ่มที่ 1 คือ ข้อมูลเกี่ยวกับคะแนนระดับการปฏิบัติกรของผู้ตอบแบบสอบถามต่อวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงาน กับข้อมูลกลุ่มที่ 2 คือ ข้อมูลเกี่ยวกับคะแนนระดับการปฏิบัติกรของผู้ตอบแบบสอบถามต่อความผูกพันต่อองค์กร

## ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

### ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นบุคลากร การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดมหาสารคาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ทั้งหมดต่อเดือน (แบบสอบถามตอนที่ 1) โดยวิธีการหาค่าความถี่ (Frequency) แล้วสรุปออกมาเป็นค่าร้อยละ (Percentage) ด้วยการนำเสนอในรูปแบบตารางวิเคราะห์ โดยข้อมูลที่ได้สามารถจำแนกได้ตามรายละเอียดในตารางที่ 1 ดังนี้

#### ตารางที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	143	65.00
1.2 หญิง	77	35.00
รวม	220	100.00
2. อายุ		
2.1 31 ปีลงไป	36	16.36
2.2 31 – 40 ปี	48	21.82
2.3 41 – 50 ปี	67	30.45
2.4 51 – 60 ปี	69	31.36
รวม	220	100.00

## ตารางที่ 1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
3. สถานภาพ		
3.1 สมรส	184	83.64
3.2 โสด	21	9.55
3.3 หย่าร้าง	6	2.72
3.4 หม้าย	9	4.09
รวม	220	100.00
4. ระดับการศึกษา		
4.1 มัธยมศึกษา หรือ ปวช.	163	74.09
4.2 อนุปริญญา หรือ ปวส.	32	14.55
4.3 ปริญญาตรี	16	7.27
4.4 สูงกว่าปริญญาตรี	9	4.09
รวม	220	100.00
5. ตำแหน่งงาน		
5.1 ระดับ 2-5	118	53.64
5.2 ระดับ 6-7	81	36.82
5.3 ระดับ 8-9	18	8.18
5.4 ระดับ 10-11	3	1.36
รวม	220	100.00
6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
6.1 น้อยกว่า 3 ปี	12	5.45
6.2 3-5 ปี	22	10
6.3 6-10 ปี	48	21.82
6.4 11-15 ปี	65	29.55
6.5 มากกว่า 15 ปี	73	33.18
รวม	220	100.00

## ตารางที่ 1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
7. รายได้ทั้งหมดต่อเดือน		
7.1 น้อยกว่า 10,000 บาท	6	2.73
7.2 10,001 – 15,000 บาท	9	4.09
7.3 15,001-20,000 บาท	14	6.36
7.4 มากกว่า 20,001 บาท	191	86.82
รวม	220	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดมหาสารคาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 65.00 มากกว่าเพศหญิง ซึ่งมีเพียงจำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 35.00 โดยมีอายุระหว่าง 51–60 ปี มากที่สุด คือ จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 31.36 จะเห็นได้ว่า มีสัดส่วนใกล้เคียงกันกับผู้มีอายุระหว่าง 41–50 ปี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 30.45 รองลงมาคืออายุ 31–40 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 21.82 โดยมีสัดส่วนใกล้เคียงกันกับผู้มีอายุระหว่าง 31 ปีลงไป จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 16.36 ส่วนมากเป็นผู้ที่มีสถานภาพสมรส จำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 83.64 รองลงมาคือ โสด จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 9.55 ซึ่งเป็นผู้ที่มีการศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษา หรือ ปวช. มากที่สุด จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 74.09 รองลงมาคือ อนุปริญญา หรือ ปวส. จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 14.55 และมีตำแหน่งงานอยู่ในระดับ 2–5 จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 53.64 รองลงมาคือ ตำแหน่งอยู่ในระดับ 6-7 จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 36.82 โดยมีระยะเวลาการปฏิบัติงานสูงสุดอยู่ในสัดส่วนที่ใกล้เคียงคือ มากกว่า 15 ปี อยู่ระหว่าง 11–15 ปี และอยู่ระหว่าง 6–10 ปี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 33.18 จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 29.55 จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 21.82 ตามลำดับ และมีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำสุดใกล้เคียงคือ อยู่ระหว่าง 3 – 5 ปี และน้อยกว่า 3 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 10 จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 5.45 และมีรายได้ทั้งหมดต่อเดือนสูงสุดคือ มากกว่า 20,001 บาท จำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 86.82 นอกนั้นมีรายได้ทั้งหมดต่อเดือนต่ำสุด โดยมีสัดส่วนใกล้เคียงกันคือ รายได้อยู่ระหว่าง 15,001-20,000 บาท จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 6.36 รองลงมาคือ รายได้อยู่ระหว่าง 10,001–15,000 บาท จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 4.09 และรายได้น้อยกว่า 10,000 บาท จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.73

**ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดมหาสารคาม**

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยนโยบายการส่งเสริมการพัฒนางาน พัฒนาคคน และองค์กร การคำนึงถึงความปลอดภัยด้วยการป้องกันความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นกับบุคลากร และผู้รับบริการ กระบวนการทำงานที่ชัดเจน และความมั่นคงในการทำงาน มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการใช้วิธีการประมวลผลทางหลักสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางควบคู่กับการบรรยายและสรุปผลการดำเนินการวิจัยจากแบบสอบถามตอนที่ 2 เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 และสมมติฐานข้อที่ 1 ซึ่งข้อมูลที่ได้สามารถจำแนกได้ตามรายละเอียดในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการปฏิบัติการเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดมหาสารคาม โดยภาพรวม

วัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงาน	$\mu$	$\sigma$	ระดับการปฏิบัติการ	ลำดับที่
1. นโยบายการส่งเสริมการพัฒนางาน พัฒนาคคน และองค์กร	3.78	0.81	มาก	2
2. การคำนึงถึงความปลอดภัยด้วยการป้องกันความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นกับบุคลากรและผู้รับบริการ	3.60	0.88	มาก	4
3. กระบวนการทำงานที่ชัดเจน	3.75	0.88	มาก	3
4. ความมั่นคงในการทำงาน	3.87	0.83	มาก	1
รวม	3.75	0.85	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า บุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดมหาสารคาม มีการปฏิบัติการเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.75$  ;  $\sigma = 0.85$ ) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความมั่นคงในการทำงาน ( $\mu = 3.87$  ;  $\sigma = 0.83$ ) นโยบาย

การส่งเสริมการพัฒนางาน พัฒนาคคน และองค์กร ( $\mu = 3.78$  ;  $\sigma = 0.81$ ) กระบวนการทำงานที่ชัดเจน ( $\mu = 3.75$  ;  $\sigma = 0.88$ ) และการคำนึงถึงความปลอดภัยด้วยการป้องกันความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นกับบุคลากรและผู้รับบริการ ( $\mu = 3.60$  ;  $\sigma = 0.88$ ) ตามลำดับ

และเมื่อจำแนกข้อมูลระดับการปฏิบัติการเกี่ยวกับวัฒนธรรมวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงาน ในแต่ละด้านได้แสดงไว้ ดังตารางที่ 3-6

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการปฏิบัติการเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดมหาสารคาม ด้านนโยบายการส่งเสริมการพัฒนางาน พัฒนาคคน และองค์กร

นโยบายการส่งเสริมการพัฒนา พัฒนาคคน และองค์กร	$\mu$	$\sigma$	ระดับการ ปฏิบัติการ	ลำดับที่
1. มีการชี้แจงนโยบายการส่งเสริมพัฒนาบุคลากรและองค์กรอย่างชัดเจนและเป็นระบบ	4.10	0.63	มาก	2
2. มีการส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสก้าวหน้า โดยให้มีการศึกษาต่อ	3.50	0.55	ปานกลาง	3
3. การปฏิบัติงานระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรในองค์กรเป็นไปตามสายการบังคับบัญชาอย่างเรียบง่าย	3.30	0.78	ปานกลาง	5
4. องค์กรมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	3.40	0.82	ปานกลาง	4
5. องค์กรมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีจิตความเป็นอยู่ที่ดีอยู่เสมอ	4.60	0.83	มากที่สุด	1
รวม	3.78	0.81	มาก	

จากตารางที่ 3 พบว่า บุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดมหาสารคาม มีการปฏิบัติการเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายการส่งเสริมการพัฒนางาน พัฒนาคคน และองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.78$  ;  $\sigma = 0.81$ ) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ข้อ มาก จำนวน 1 ข้อ และปานกลาง จำนวน 3 ข้อ โดย

เรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ดังนี้ องค์กรมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีจิตความเป็นอยู่ที่ดีอยู่เสมอ ( $\mu = 4.60$  ;  $\sigma = 0.83$ ) มีการชี้แจงนโยบายการส่งเสริมพัฒนาบุคลากรและองค์กรอย่างชัดเจนและเป็นระบบ ( $\mu = 4.10$  ;  $\sigma = 0.63$ ) และมีการส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสก้าวหน้า โดยให้มีการศึกษาต่อ ( $\mu = 3.50$  ;  $\sigma = 0.55$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการปฏิบัติการเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดมหาสารคาม ด้านการคำนึงถึงความปลอดภัยด้วยการป้องกันความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นกับบุคลากรและผู้รับบริการ

การคำนึงถึงความปลอดภัยด้วยการป้องกันความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นกับบุคลากรและผู้รับบริการ	$\mu$	$\sigma$	ระดับการปฏิบัติการ	ลำดับที่
1. องค์กรของท่านมีการจัดทำประกันอุบัติเหตุให้กับบุคลากรเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง	3.60	0.61	มาก	3
2. มีระบบการป้องกันความปลอดภัยให้กับผู้รับบริการตลอดเวลา	4.00	0.66	มาก	2
3. มีการป้องกันความปลอดภัยในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรอย่างเป็นระบบ	4.20	0.86	มาก	1
4. มีการจัดทำระบบ 5ส. เป็นประจำอย่างต่อเนื่อง	3.30	0.81	ปานกลาง	4
5. มีความเชื่อมั่นว่า ผู้บริหารมีความจริงใจในการค้นหาวิธีการป้องกันความปลอดภัย	3.20	0.79	ปานกลาง	5
รวม	3.60	0.88	มาก	

จากตารางที่ 4 พบว่า บุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดมหาสารคาม มีการปฏิบัติการเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงาน ด้านการคำนึงถึงความปลอดภัยด้วยการป้องกันความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นกับบุคลากรและผู้รับบริการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.60$  ;  $\sigma = 0.88$ ) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ข้อ และ



ปานกลาง จำนวน 2 ข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ  
 ดังนี้ มีการป้องกันความปลอดภัยในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรอย่างเป็นระบบ ( $\mu = 4.20$  ;  
 $\sigma = 0.86$ ) มีระบบการป้องกันความปลอดภัยให้กับผู้รับบริการตลอดเวลา ( $\mu = 4.00$  ;  $\sigma =$   
 $0.66$ ) และองค์กรของท่านมีการจัดทำประกันอุบัติเหตุให้กับบุคลากรเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง  
 ( $\mu = 3.60$  ;  $\sigma = 0.61$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการปฏิบัติการเกี่ยวกับวัฒนธรรม  
 องค์กรในการปฏิบัติงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดมหาสารคาม  
 ด้านกระบวนการทำงานที่ชัดเจน

กระบวนการทำงานที่ชัดเจน	$\mu$	$\sigma$	ระดับการ ปฏิบัติการ	ลำดับที่
1. องค์กรมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ ในการปฏิบัติงานของแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน	3.87	0.82	มาก	1
2. องค์กรมีการจัดลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงาน อย่างเป็นระบบ	3.75	0.69	มาก	4
3. องค์กรมีการปฏิบัติงานตามนโยบายความ โปร่งใส ซึ่งสามารถตรวจสอบได้	3.60	0.80	มาก	5
4. ท่านมีความรับผิดชอบงานในหน้าที่ที่ได้รับ มอบหมายของท่านอย่างเหมาะสม	3.78	0.86	มาก	2
5. งานในหน้าที่ของท่าน มีโอกาสได้ใช้ ความคิดสร้างสรรค์อยู่เสมอ	3.75	0.76	มาก	3
รวม	3.75	0.88	มาก	

จากตารางที่ 5 พบว่า บุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดมหาสารคาม มีการปฏิบัติ  
 การเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการทำงานที่ชัดเจน โดยภาพรวม  
 อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.75$  ;  $\sigma = 0.88$ ) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ  
 โดยเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ดังนี้ องค์กรมีการกำหนด  
 หน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน ( $\mu = 3.87$  ;  $\sigma = 0.82$ )  
 ท่านมีความรับผิดชอบงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายของท่านอย่างเหมาะสม ( $\mu = 3.78$  ;

$\sigma = 0.86$ ) และงานในหน้าที่ของท่าน มีโอกาสได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์อยู่เสมอ ( $\mu = 3.75$  ;  $\sigma = 0.76$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการปฏิบัติการเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดมหาสารคาม ด้านความมั่นคงในการทำงาน

ความมั่นคงในการทำงาน	$\mu$	$\sigma$	ระดับการปฏิบัติการ	ลำดับที่
1. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ ช่วยให้ท่านได้รับการยอมรับจากสังคมในเรื่องเกียรติยศ ชื่อเสียง	3.87	0.76	มาก	2
2. ท่านได้รับสิทธิและสวัสดิการที่ควรจะได้รับอย่างเป็นธรรมจากองค์กร	3.75	0.79	มาก	3
3. องค์กรมีการปลูกฝังให้บุคลากรทุกระดับให้ความเคารพซึ่งกันและกัน	3.72	0.81	มาก	4
4. องค์กรมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างเป็นระบบ	3.69	0.83	มาก	5
5. จากการปฏิบัติงานที่ผ่านมา ท่านคิดว่า ท่านประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	4.32	0.84	มาก	1
รวม	3.87	0.81	มาก	

จากตารางที่ 6 พบว่า บุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดมหาสารคาม มีการปฏิบัติการเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.87$  ;  $\sigma = 0.81$ ) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ดังนี้ ท่านประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ( $\mu = 4.32$  ;  $\sigma = 0.84$ ) งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ ช่วยให้ท่านได้รับการยอมรับจากสังคมในเรื่องเกียรติยศ ชื่อเสียง ( $\mu = 3.87$  ;  $\sigma = 0.76$ ) และท่านได้รับสิทธิและสวัสดิการที่ควรจะได้รับอย่างเป็นธรรมจากองค์กร ( $\mu = 3.75$  ;  $\sigma = 0.79$ ) ตามลำดับ

### ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดมหาสารคาม

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ความหวังใจขององค์กรในอนาคต ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร ความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การปกป้องชื่อเสียง และความต้องการคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กร โดยใช้วิธีการประมวลผลทางหลักสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางควบคู่กับการบรรยายและสรุปผลการดำเนินการวิจัยจากแบบสอบถามตอนที่ 3 เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 และสมมติฐานข้อที่ 2 โดยข้อมูลที่ได้สามารถจำแนกได้ตามรายละเอียดในตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการปฏิบัติการเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดมหาสารคาม โดยภาพรวม

ความผูกพันต่อองค์กร	$\mu$	$\sigma$	ระดับการปฏิบัติการ	ลำดับที่
1. ความรู้สึกเต็มใจในการปฏิบัติงาน	4.14	0.60	มาก	3
2. ความหวังใจขององค์กรในอนาคต	3.39	0.60	ปานกลาง	6
3. ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร	4.87	0.21	มากที่สุด	2
4. ความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	4.98	0.08	มากที่สุด	1
5. การปกป้องชื่อเสียง	3.79	0.94	มาก	5
6. ความต้องการคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กร	3.96	0.78	มาก	4
รวม	4.18	0.53	มาก	

จากตารางที่ 7 พบว่า บุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดมหาสารคาม มีการปฏิบัติการเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.18$ ;  $\sigma = 0.53$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ด้าน อยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ด้าน โดยเรียงลำดับความสำคัญจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ( $\mu = 4.98$ ;  $\sigma = 0.08$ ) ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร ( $\mu = 4.87$ ;  $\sigma = 0.21$ )

ความรู้สึกเต็มใจในการปฏิบัติงาน ( $\mu = 4.14$ ;  $\sigma = 0.60$ ) ความต้องการคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กร ( $\bar{X} = 3.96$ ;  $\sigma = 0.78$ ) การปกป้องชื่อเสียง ( $\mu = 3.79$ ;  $\sigma = 0.94$ ) และความหวังใจขององค์กรในอนาคต ( $\mu = 3.39$ ;  $\sigma = 0.60$ ) ตามลำดับ

และเมื่อจำแนกข้อมูลระดับการปฏิบัติการเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดมหาสารคาม แต่ละด้านจะแสดงได้ ดังตารางที่ 8-13

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการปฏิบัติการเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดมหาสารคาม ด้านความรู้สึกเต็มใจในการปฏิบัติงาน

ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึกเต็มใจในการปฏิบัติงาน	$\mu$	$\sigma$	ระดับการ ปฏิบัติการ	ลำดับที่
1. ท่านมีความยินดีที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาด้วยความเต็มใจ	3.90	0.69	มาก	2
2. ท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี	3.80	0.64	มาก	4
3. ท่านยินดีที่จะใช้เวลาส่วนตัวในการปฏิบัติงานในองค์กร แม้ว่าจะไม่ได้รับผลตอบแทน	4.00	0.52	มาก	1
4. ท่านมีความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จได้	3.86	0.56	มาก	3
รวม	4.14	0.60	มาก	

จากตารางที่ 8 พบว่า บุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดมหาสารคาม มีการปฏิบัติการเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึกเต็มใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.14$ ;  $\sigma = 0.60$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 อันดับ ดังนี้ ท่านยินดีที่จะใช้เวลาส่วนตัวในการปฏิบัติงานในองค์กรแม้ว่าจะไม่ได้รับผลตอบแทน ( $\mu = 4.00$ ;  $\sigma = 0.52$ ) ท่านมีความยินดีที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาด้วยความเต็มใจ ( $\mu = 3.90$ ;  $\sigma = 0.69$ ) และท่านมีความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ ( $\mu = 3.86$ ;  $\sigma = 0.56$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการปฏิบัติการเกี่ยวกับความผูกพัน  
ต่อองค์กรของบุคลากร การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดมหาสารคาม  
ด้านความห่วงใยขององค์กรในอนาคต

ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความห่วงใยขององค์กรในอนาคต	$\mu$	$\sigma$	ระดับการ ปฏิบัติการ	ลำดับที่
1. ท่านมีความห่วงใยอย่างจริงจังในความอยู่รอด ขององค์กร	3.20	0.61	ปานกลาง	3
2. ท่านปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง เป็นไปตาม ระเบียบและข้อบังคับของทางราชการ	3.00	0.57	ปานกลาง	4
3. ท่านคิดว่า ผลการปฏิบัติงานของท่านสามารถ บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างเต็มที่	3.56	0.53	ปานกลาง	2
4. ท่านคิดว่า ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของ ท่านขึ้นอยู่กับผลงานและความสามารถในการ ปฏิบัติงาน	3.80	0.53	ปานกลาง	1
รวม	3.39	0.60	ปานกลาง	

จากตารางที่ 9 พบว่า บุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดมหาสารคาม มี  
การปฏิบัติการเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความห่วงใยในอนาคตขององค์กร โดย  
ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\mu = 3.39$  ;  $\sigma = 0.60$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ใน  
ระดับปานกลางทุกข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 อันดับ  
ดังนี้ ท่านคิดว่า ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของท่านขึ้นอยู่กับผลงานและความสามารถในการ  
ปฏิบัติงาน ( $\mu = 3.80$  ;  $\sigma = 0.53$ ) ท่านคิดว่า ผลการปฏิบัติงานของท่านสามารถบรรลุ  
วัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างเต็มที่ ( $\mu = 3.56$  ;  $\sigma = 0.53$ ) และท่านมีความห่วงใยอย่าง  
จริงจังในความอยู่รอดขององค์กร ( $\mu = 3.20$  ;  $\sigma = 0.61$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการปฏิบัติการเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดมหาสารคาม ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร	$\mu$	$\sigma$	ระดับการ ปฏิบัติการ	ลำดับที่
1. ในการปฏิบัติงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงาน ท่านสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงด้วยดี	4.98	0.32	มากที่สุด	2
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิด โอกาสให้ท่านเสนอแนวทางและวิธีแก้ไขเพื่อปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน	4.70	0.44	มากที่สุด	4
3. งานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และทักษะของท่าน	4.80	0.32	มากที่สุด	3
4. ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นกันเอง และให้ความสนใจ ผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน	5.00	0.20	มากที่สุด	1
รวม	4.87	0.21	มากที่สุด	

จากตารางที่ 10 พบว่า บุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดมหาสารคาม มีการปฏิบัติการเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 4.87$ ;  $\sigma = 0.21$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 อันดับ ดังนี้ ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นกันเองและให้ความสนใจผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน ( $\mu = 5.00$ ;  $\sigma = 0.20$ ) ในการปฏิบัติงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงาน ท่านสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงด้วยดี ( $\mu = 4.98$ ;  $\sigma = 0.32$ ) และงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และทักษะของท่าน ( $\mu = 4.80$ ;  $\sigma = 0.32$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการปฏิบัติกรเกี่ยวกับความผูกพัน  
ต่อองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดมหาสารคาม ด้านความ  
ภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่ง ขององค์กร	$\mu$	$\sigma$	ระดับการ ปฏิบัติการ	ลำดับที่
1. ท่านคิดว่า องค์กรที่ท่านปฏิบัติงานอยู่เป็นองค์กรที่ ดีที่สุดแห่งหนึ่งที่น่าร่วมงานด้วย	4.98	0.10	มากที่สุด	2
2. ท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์กรใน การปฏิบัติงานขององค์กรได้เป็นอย่างดี	4.96	0.09	มากที่สุด	3
3. ท่านมีความพยายามที่จะโน้มน้าวเพื่อนร่วมงานให้ ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อความก้าวหน้าขององค์กร เสมอ	5.00	0.12	มากที่สุด	1
รวม	4.98	0.08	มากที่สุด	

จากตารางที่ 11 พบว่า บุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดมหาสารคาม มี  
การปฏิบัติการเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งของ  
องค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 4.98$  ;  $\sigma = 0.08$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ  
พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้  
ดังนี้ ท่านมีความพยายามที่จะโน้มน้าวเพื่อนร่วมงานให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อความก้าวหน้า  
ขององค์กรเสมอ ( $\mu = 5.00$  ;  $\sigma = 0.12$ ) องค์กรที่ท่านปฏิบัติงานอยู่เป็นองค์กรที่ดีที่สุดแห่ง  
หนึ่งที่น่าร่วมงานด้วย ( $\mu = 4.98$  ;  $\sigma = 0.10$ ) และท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรม  
องค์กรในการปฏิบัติงานขององค์กรได้เป็นอย่างดี ( $\mu = 4.96$  ;  $\sigma = 0.09$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการปฏิบัติการเกี่ยวกับความผูกพัน  
ต่อองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดมหาสารคาม  
ด้านการปกป้องชื่อเสียง

ความผูกพันต่อองค์กร ด้านการปกป้องชื่อเสียง	$\mu$	$\sigma$	ระดับการ ปฏิบัติการ	ลำดับที่
1. ท่านรู้สึกต่อต้าน เมื่อมีผู้อื่นพูดถึงองค์กรของ ท่านในทางที่เสื่อมเสียชื่อเสียง	3.90	0.89	มาก	1
2. ท่านมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้วยความ เอาใจใส่ตามระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับ เพื่อมี ให้มีการร้องเรียน	3.80	0.91	มาก	3
3. ท่านมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน โดยยึดหลัก ตามอำนาจหน้าที่ให้เกิดการยอมรับจากทุกฝ่าย ในองค์กร	3.60	0.87	มาก	4
4. ท่านคิดว่า ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ขององค์กรมีความเหมาะสมและยุติธรรม	3.86	0.89	มาก	2
รวม	3.79	0.94	มาก	

จากตารางที่ 12 พบว่า บุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดมหาสารคาม มี  
การปฏิบัติการเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านการปกป้องชื่อเสียง โดยภาพรวมอยู่ใน  
ระดับมาก ( $\mu = 3.79$  ;  $\sigma = 0.94$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดย  
เรียงลำดับความสำคัญจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 อันดับ ดังนี้ ท่านรู้สึกต่อต้าน เมื่อมี  
ผู้อื่นพูดถึงองค์กรของท่านในทางที่เสื่อมเสียชื่อเสียง ( $\mu = 3.90$  ;  $\sigma = 0.89$ ) ท่านคิดว่า ระบบ  
การประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กรมีความเหมาะสมและยุติธรรม ( $\mu = 3.86$  ;  $\sigma = 0.89$ )  
และท่านมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ตามระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับ  
เพื่อมิให้มีการร้องเรียน ( $\mu = 3.80$  ;  $\sigma = 0.91$ ) ตามลำดับ



ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการปฏิบัติการเกี่ยวกับความผูกพัน  
ต่อองค์การของบุคลากรไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดมหาสารคาม ด้านความ  
ต้องการคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพ ขององค์กร	$\mu$	$\sigma$	ระดับการ ปฏิบัติการ	ลำดับที่
1. รางวัลหรือผลตอบแทนที่แท้จริงของท่านคือ ความภูมิใจในผลสำเร็จของงาน	3.90	0.71	มาก	2
2. ถ้าสภาพการปฏิบัติงานของท่านมีการ เปลี่ยนแปลงเพียงเล็กน้อย ก็อาจเป็นสาเหตุให้ ท่านลาออกได้	3.80	0.69	มาก	3
3. ท่านพร้อมที่จะโยกย้ายไปทำงานยังองค์กรอื่น ทันที หากได้รับข้อเสนอที่ดีกว่า	4.18	0.72	มาก	1
รวม	3.96	0.78	มาก	

จากตารางที่ 13 พบว่า บุคลากรไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดมหาสารคาม มี  
การปฏิบัติการเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพของ  
องค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.96$ ;  $\sigma = 0.78$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า  
อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้  
ท่านพร้อมที่จะโยกย้ายไปทำงานยังองค์กรอื่นทันที หากได้รับข้อเสนอที่ดีกว่า ( $\mu = 4.18$ ;  
 $\sigma = 0.72$ ) รางวัลหรือผลตอบแทนที่แท้จริงของท่านคือ ความภูมิใจในผลสำเร็จของงาน  
( $\mu = 3.90$ ;  $\sigma = 0.71$ ) และถ้าสภาพการปฏิบัติงานของท่านมีการเปลี่ยนแปลงเพียงเล็กน้อย  
ก็อาจเป็นสาเหตุให้ท่านลาออกได้ ( $\mu = 3.80$ ;  $\sigma = 0.69$ ) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงาน  
กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดมหาสารคาม  
ผู้วิจัยได้ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสอง เพื่อตอบ  
วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ทดสอบสมมติฐานที่กำหนดไว้ข้อที่ 3 โดยใช้สถิติทดสอบความสัมพันธ์  
ของตัวแปร 2 กลุ่ม ด้วยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยวิธีหา

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficients) ระหว่างข้อมูลกลุ่มที่ 1 คือ ข้อมูลเกี่ยวกับคะแนนระดับการปฏิบัติการของผู้ตอบแบบสอบถามต่อวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงานกับข้อมูลกลุ่มที่ 2 คือ ข้อมูลเกี่ยวกับคะแนนระดับการปฏิบัติการของผู้ตอบแบบสอบถามต่อความผูกพันต่อองค์กร และใช้สถิติทดสอบความสัมพันธ์ด้วยค่าสถิติทีเทส (*t*-test) ดังนี้

### 1. ผลการทดสอบความสัมพันธ์โดยรวม

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยได้หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองด้าน ดังนี้

ตารางที่ 14 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร

	วัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงาน (X)	ความผูกพันต่อองค์กร (Y)	ระดับความสัมพันธ์
วัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงาน (X)	1	0.339 (0.000*)	มีความสัมพันธ์ทางบวกค่อนข้างต่ำ
ความผูกพันต่อองค์กร (Y)	0.339 (0.000*)	1	

ตัวเลขและเครื่องหมาย \* ในวงเล็บ ( ) หมายถึง ความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $p - \text{value} \leq 0.05$ )

จากตารางที่ 14 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดมหาสารคาม มีความสัมพันธ์ทางบวกค่อนข้างต่ำ ( $r_{xy} = 0.339$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่า วัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกค่อนข้างต่ำกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดมหาสารคาม

## 2. ผลการทดสอบ โดยภาพรวมและรายคู่

ตารางที่ 15 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมและรายคู่

วัฒนธรรม องค์กรในการ ปฏิบัติงาน (X)		ความผูกพันต่อองค์กร (Y)					
		(Y <sub>1</sub> )	(Y <sub>2</sub> )	(Y <sub>3</sub> )	(Y <sub>4</sub> )	(Y <sub>5</sub> )	(Y <sub>6</sub> )
X <sub>1</sub>	Pearson correlation	0.201	-0.016	-0.018	0.280	0.048	0.102
	Sig. (2-tailed)	(0.002*)	(0.004*)	(0.005*)	(0.005*)	(0.005*)	(0.005*)
X <sub>2</sub>	Pearson correlation	0.097	0.044	-0.017	0.133	0.065	0.040
	Sig. (2-tailed)	(0.005*)	(0.001*)	(0.00*)	(0.005*)	(0.005*)	(0.005*)
X <sub>3</sub>	Pearson correlation	0.339	-0.009	-0.014	-0.030	-0.008	-0.019
	Sig. (2-tailed)	(0.005*)	(0.003*)	(0.005*)	(0.005*)	(0.005*)	(0.005*)
X <sub>4</sub>	Pearson correlation	0.031	0.103	0.287	-0.013	0.056	0.032
	Sig. (2-tailed)	(0.005*)	(0.005*)	(0.002*)	(0.004*)	(0.005*)	(0.005*)

- ตัวเลขและเครื่องหมาย \* ในวงเล็บ ( ) หมายถึง ความสัมพันธ์กันอย่างน้อยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $p - \text{value} \leq 0.05$ )
- N = ประชากรเป้าหมาย จำนวน 220 คน

จากตารางที่ 15 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมมีค่าอยู่ระหว่าง -0.030 ถึง 0.339 ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางลบต่ำ และมีความสัมพันธ์ทางบวกค่อนข้างต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่า วัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงานของบุคลากร มีความสัมพันธ์ทางลบต่ำ และทางบวกค่อนข้างต่ำกับ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดมหาสารคาม โดยคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดสามอันดับแรก ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการทำงานที่ชัดเจน (X<sub>3</sub>) กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึกดีใจในการปฏิบัติงาน (Y<sub>1</sub>) มีความสัมพันธ์ทางบวกค่อนข้างต่ำ ( $r_{x_3y_1} = 0.339$ ) รองลงมา ได้แก่

วัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ( $X_4$ ) กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร ( $Y_3$ ) มีความสัมพันธ์ทางบวกค่อนข้างต่ำ ( $r_{X_4Y_3} = 0.287$ ) และลำดับที่สาม ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายส่งเสริมการพัฒนางาน พัฒนาคณะ และพัฒนาองค์กร ( $X_1$ ) กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ( $Y_4$ ) มีความสัมพันธ์ทางบวกค่อนข้างต่ำ ( $r_{X_1Y_4} = 0.280$ )

สำหรับคู่ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุดสามอันดับแรก ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการทำงานที่ชัดเจน ( $X_2$ ) กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ( $Y_4$ ) มีความสัมพันธ์ทางลบต่ำ ( $r_{X_2Y_4} = -0.030$ ) รองลงมา ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการทำงานที่ชัดเจน ( $X_2$ ) กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กร ( $Y_6$ ) มีความสัมพันธ์ทางลบต่ำ ( $r_{X_2Y_5} = -0.019$ ) และลำดับที่สาม ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายส่งเสริมการพัฒนางาน พัฒนาคณะ และพัฒนาองค์กร ( $X_1$ ) กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร ( $Y_3$ ) มีความสัมพันธ์ทางลบต่ำ ( $r_{X_4Y_3} = -0.018$ )

### 3. ผลการทดสอบความสัมพันธ์ เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายคู่

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ ตั้งแต่ตารางที่ 16 ถึงตารางที่ 19 ผู้วิจัยได้กำหนดให้

3.1 ตัวเลขในวงเล็บ [ ] หมายถึง ลำดับที่ของค่าความสัมพันธ์

3.2 เครื่องหมาย \* หมายถึง มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $0.05$  ( $p\text{-value} \leq 0.05$ )

3.3 ผลการทดสอบค่า  $t\text{-test}$  มีค่าสูง ค่า  $r_{xy}$  จะมีค่าเข้าใกล้ 1 นั้นแสดงว่าผลการทดสอบนั้นมีความสัมพันธ์กัน

ตารางที่ 16 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง  
วัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายการส่งเสริมการพัฒนา ( $X_1$ )  
กับความผูกพันต่อองค์กร ( $Y$ ) รายคู่

นโยบายการส่งเสริม การพัฒนา ( $X_1$ )  ความผูกพันต่อองค์กร ( $Y$ )	$R_{xy}$	ความหมาย	ผลการทดสอบ	
			ค่าสถิติ ทดสอบ ( $t$ -test)	p-value 2-tailed
1. $Y_1$	0.022 [2]	มีความสัมพันธ์ทางบวกต่ำ	0.251	0.004*
2. $Y_2$	-0.016 [5]	มีความสัมพันธ์ทางลบต่ำ	-0.183	0.005*
3. $Y_3$	-0.018 [6]	มีความสัมพันธ์ทางลบต่ำ	1.771	0.002*
4. $Y_4$	0.280 [1]	มีความสัมพันธ์ทางบวกต่ำ	1.598	0.005*
5. $Y_5$	0.048 [4]	มีความสัมพันธ์ทางบวกต่ำ	0.909	0.003*
6. $Y_6$	0.102 [3]	มีความสัมพันธ์ทางบวกต่ำ	1.108	0.005*

จากตารางที่ 16 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงาน  
ด้านนโยบายการส่งเสริมการพัฒนา ( $X_1$ ) กับความผูกพันต่อองค์กร ( $Y$ ) เป็นรายคู่ พบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายส่งเสริม  
การพัฒนางาน พัฒนาคน และพัฒนาองค์กร ( $X_1$ ) กับความผูกพันต่อองค์กร ด้าน  
ความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ( $Y_4$ ) มีความสัมพันธ์ทางบวกต่ำ ( $r_{x_1y_4} =$   
0.280) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด ได้แก่  
วัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายส่งเสริมการพัฒนางาน พัฒนาคน และพัฒนา  
องค์กร ( $X_1$ ) กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมของ  
องค์กร ( $Y_3$ ) มีความสัมพันธ์ทางลบต่ำ ( $r_{x_1y_3} = -0.018$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 17 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง  
วัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงาน ด้านการคำนึงถึงความปลอดภัยด้วยการป้องกัน  
ความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นกับบุคลากรและผู้รับบริการ ( $X_2$ ) กับความผูกพันต่อองค์กร  
(Y) รายคู่

การคำนึงถึงความปลอดภัย ( $X_2$ ) ความผูกพันต่อองค์กร (Y)	$R_{xy}$	ความหมาย	ผลการทดสอบ	
			ค่าสถิติทดสอบ ( $t$ -test)	p-value 2-tailed
1. $Y_1$	0.097 [2]	มีความสัมพันธ์ทางบวกต่ำ	1.513	0.005*
2. $Y_2$	0.044[4]	มีความสัมพันธ์ทางบวกต่ำ	2.619	0.005*
3. $Y_3$	-0.017 [6]	มีความสัมพันธ์ทางลบต่ำ	1.405	0.045*
4. $Y_4$	0.133 [1]	มีความสัมพันธ์ทางบวกต่ำ	2.103	0.005*
5. $Y_5$	0.065 [3]	มีความสัมพันธ์ทางบวกต่ำ	3.477	0.003*
6. $Y_6$	0.040 [5]	มีความสัมพันธ์ทางบวกต่ำ	2.928	0.005*

จากตารางที่ 17 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงาน ด้านการคำนึงถึงความปลอดภัยด้วยการป้องกันความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นกับบุคลากรและผู้รับบริการ ( $X_2$ ) กับความผูกพันต่อองค์กร (Y) เป็นรายคู่ พบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงาน ด้านการคำนึงถึงความปลอดภัยด้วยการป้องกันความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นกับบุคลากรและผู้รับบริการ ( $X_2$ ) กับความผูกพันต่อองค์กร (Y) ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ( $Y_4$ ) มีความสัมพันธ์ทางบวกต่ำ ( $r_{x_2y_4} = 0.133$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงาน ด้านการคำนึงถึงความปลอดภัยด้วยการป้องกันความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นกับบุคลากรและผู้รับบริการ ( $X_2$ ) กับความผูกพันต่อองค์กร (Y) ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร ( $Y_3$ ) มีความสัมพันธ์ทางบวกต่ำ ( $r_{x_2y_3} = -0.017$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 18 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง  
วัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการทำงานที่ชัดเจน ( $X_3$ )  
กับความผูกพันต่อองค์กร (Y) รายคู่

กระบวนการ ทำงาน ที่ชัดเจน ( $X_3$ )  ความผูกพัน ต่อองค์กร (Y)	$R_{XY}$	ความหมาย	ผลการทดสอบ	
			ค่าสถิติ ทดสอบ (t-test)	p-value 2-tailed
1. $Y_1$	0.339 [1]	มีความสัมพันธ์ทางบวกค่อนข้าง ต่ำ	4.383	0.005*
2. $Y_2$	-0.009 [3]	มีความสัมพันธ์ทางลบต่ำ	3.579	0.005*
3. $Y_3$	-0.014 [4]	มีความสัมพันธ์ทางลบต่ำ	1.731	0.001*
4. $Y_4$	-0.030 [6]	มีความสัมพันธ์ทางลบต่ำ	-0.343	0.005*
5. $Y_5$	-0.008 [2]	มีความสัมพันธ์ทางลบต่ำ	-0.091	0.005*
6. $Y_6$	-0.019 [5]	มีความสัมพันธ์ทางลบต่ำ	0.516	0.003*

จากตารางที่ 18 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงาน  
ด้านกระบวนการทำงานที่ชัดเจน ( $X_3$ ) กับความผูกพันต่อองค์กร (Y) เป็นรายคู่ พบว่า  
คู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการทำงาน  
ที่ชัดเจน ( $X_3$ ) กับความผูกพันต่อองค์กร (Y) ด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ( $Y_1$ ) มี  
ความสัมพันธ์ทางบวกค่อนข้างต่ำ ( $r_{X_3Y_1} = 0.339$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่  
ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการทำงาน  
ที่ชัดเจน ( $X_3$ ) กับความผูกพันต่อองค์กร (Y) ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งของ  
องค์กร ( $Y_4$ ) มีความสัมพันธ์ทางลบต่ำ ( $r_{X_3Y_4} = -0.030$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 19 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง

วัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ( $X_4$ )

กับความผูกพันต่อองค์กร (Y) รายคู่

ความมั่นคงใน การทำงาน ( $X_4$ )  ความผูกพัน ต่อองค์กร (Y)	$R_{xy}$	ความหมาย	ผลการทดสอบ	
			ค่าสถิติ ทดสอบ (t-test)	p-value 2-tailed
1. $Y_1$	0.031 [5]	มีความสัมพันธ์ทางบวกต่ำ	4.313	0.000*
2. $Y_2$	0.103 [2]	มีความสัมพันธ์ทางบวกต่ำ	3.529	0.001*
3. $Y_3$	0.287 [1]	มีความสัมพันธ์ทางบวกค่อนข้างต่ำ	1.731	0.005*
4. $Y_4$	-0.013 [6]	มีความสัมพันธ์ทางลบต่ำ	-0.341	0.003*
5. $Y_5$	0.056 [3]	มีความสัมพันธ์ทางบวกต่ำ	-0.081	0.004*
6. $Y_6$	0.032 [4]	มีความสัมพันธ์ทางบวกต่ำ	0.516	0.001*

จากตารางที่ 19 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ( $X_4$ ) กับความผูกพันต่อองค์กร (Y) เป็นรายคู่ พบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ( $X_4$ ) กับความผูกพันต่อองค์กร (Y) ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร ( $Y_3$ ) มีความสัมพันธ์ทางบวกค่อนข้างต่ำ ( $r_{X_4Y_3} = 0.287$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ( $X_4$ ) กับความผูกพันต่อองค์กร (Y) ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ( $Y_4$ ) มีความสัมพันธ์ทางบวกค่อนข้างต่ำ ( $r_{X_4Y_1} = -0.032$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05