

ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค  
อำเภอขานูวรลักษบุรี

Loyalty to the organization of employees of the Provincial  
Electricity Authority Khanu Woralaksaburi District

วงศ์กร โพธิ์รุ่ง

Wongsagorn Porung

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับความจงรักภักดีของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอขานูวรลักษบุรี และการไฟฟ้าในสังกัด ตามปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ และสถานภาพในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอขานูวรลักษบุรี จำนวน 140 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ การแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ t test และ F test หรือ One-way ANOVA

**คำสำคัญ :** สถานภาพในการปฏิบัติงาน คือ พนักงานรัฐวิสาหกิจ ลูกจ้างประจำ คนงานบริษัท

ผลการวิจัย สรุปได้ดังนี้

1. การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุในช่วง 20 – 29 ปี ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มากกว่า 15 ปี รายได้ 10,001 – 20,000 บาท เป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจ
2. การวิเคราะห์ระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอขานูวรลักษบุรี อยู่ในระดับสูง
3. ปัจจัยส่วนบุคคลในด้าน เพศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่ส่งผลต่อระดับความจงรักภักดีภายในองค์กร
4. ปัจจัยส่วนบุคคลในด้าน รายได้ และสถานภาพในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อระดับความจงรักภักดีภายในองค์กร

## ABSTRACT

The purpose of this research is to study the level of loyalty of employees of the Provincial Electricity Authority Khanu Worakabsaburi district and electricity under . According to personal factors, namely gender, age, duration of work, income and status of work. The sample used in the research were 140 employees of the Provincial Electricity Authority Khanu Worakabsaburi district. The research tools were questionnaires, statistics used for data analysis descriptive statistics were percentage, frequency distribution, mean and standard deviation. Hypothesis testing using inferential statistics, including t test and F test or one-way ANOVA .

**Keyword:** Working status: state enterprise employees, permanent employees, company workers

### The Research Result:

1. Analysis of personal factors of respondents Most of them are male, aged between 20 - 29 years, working period more than 15 years, income 10,000 – 20,000 baht, are state enterprise employees.

2. The level of loyalty towards the organization of employees of the Provincial Electricity Authority of Khanu Worakabsaburi District was at a high level.

3. Personal factors in terms of gender, age, duration of work It doesn't affect the level of loyalty within the organization.

4. Personal factors in terms of income and working status Affects the level of loyalty within the organization.

## บทนำ

สุเมธ เดียววิเศษ (2529 : 5) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การ บริหาร ทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยมีขอบเขตของการบริหาร ตั้งแต่การวางแผน การสรรหา การบรรจุ การแต่งตั้ง การพัฒนา บำรุงขวัญกำลังใจและการให้พ้นจากงานของบุคลากร ซึ่งเป้าหมายที่สำคัญของการบริหารบุคคลที่มีคุณภาพ คือ การสรรหาบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญ ความรู้ ความสามารถ ที่เหมาะสมกับองค์กร ทำให้บุคคลที่เข้ามาปฏิบัติงานมีความสุขในการปฏิบัติงานด้วย ทำให้งานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นบุคลากรจึงเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร ให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายขององค์กรที่ ดังนั้นบุคคลที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ต้องผ่านการฝึกอบรมพัฒนาความรู้ ความสามารถ ในด้านต่างๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

ในองค์กรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอขามเฒ่าวรลักษบุรี มีการไฟฟ้าที่สังกัดอยู่ได้แก่ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอขามเฒ่าวรลักษบุรี การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอคลองขลุง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอบึงสามัคคี การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอทรายทองวัฒนา มีพนักงานรวมทั้งสิ้น 140 คน ประกอบด้วยพนักงานที่ปฏิบัติงานในสายงานต่างๆ มีทั้งพนักงานที่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจ กลุ่มพนักงานที่เป็นลูกจ้างประจำ และกลุ่มคนงานบริษัท ในการปฏิบัติงานให้กับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคพนักงานที่ปฏิบัติงานแต่ละกลุ่ม มีการแสดงออกทางพฤติกรรม การรับรู้ และ การยอมรับในวัฒนธรรมองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความแตกต่างกันออกไป และการลาออกจากองค์กรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ไปอยู่กับองค์กรของเอกชน

จากปัญหาดังกล่าวทางผู้ศึกษาจึงมีความสนใจว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านใดที่อาจส่งผลให้บุคลากรเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร จนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีทัศนคติด้านความจงรักภักดีอยู่ในระดับใด และเพื่อให้ผู้บริหารได้นำข้อมูลไปวางแผนในการจัดการทรัพยากรบุคคล ให้มีประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์กรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

### วัตถุประสงค์ในการศึกษา

- 1) เพื่อศึกษาระดับความจงรักภักดีของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอขามเฒ่าวรลักษบุรี และการไฟฟ้าในสังกัด ได้แก่ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอขามเฒ่าวรลักษบุรี การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอคลองขลุง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอบึงสามัคคี การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอทรายทองวัฒนา
- 2) เพื่อเป็นข้อเสนอแนะให้กับผู้บริหาร สามารถวางแผนจัดการทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## ขอบเขตการวิจัย

- 1) ขอบเขตด้านเนื้อหา ศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดความจงรักภักดีของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จากปัจจัยส่วนบุคคล เช่น อายุในการปฏิบัติงาน รายได้ สถานภาพในการปฏิบัติงาน(ตำแหน่ง) เป็นต้น ที่จะทำให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร
- 2) ขอบเขตด้านประชากร พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจำนวน 140 คน
- 3) ขอบเขตด้านพื้นที่ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอขามเฒ่าบุรี และการไฟฟ้าในสังกัด ได้แก่ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอขามเฒ่าบุรี การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอคลองขลุง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอบึงสามัคคี การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอทรายทองวัฒนา

## สมมติฐาน

- 1) ปัจจัยส่วนบุคคล เพศที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรที่แตกต่างกัน
- 2) ปัจจัยส่วนบุคคล อายุที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรที่แตกต่างกัน
- 3) ปัจจัยส่วนบุคคล รายได้ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรที่แตกต่างกัน
- 4) ปัจจัยส่วนบุคคล ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรที่ต่างกัน
- 5) ปัจจัยส่วนบุคคล สถานภาพในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน ส่งผลต่อระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรที่ต่างกัน

## แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

### ความจงรักภักดีของพนักงานต่อองค์กร

1. นิวัตติ จันทราช( 2542 ) ได้กล่าวว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน เป็นความรู้สึกและการแสดงออกของพนักงาน ซึ่งมีเคารพต่อองค์กร มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน เห็นแก่ประโยชน์ขององค์กร มีความผูกพัน มีความต้องการเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร ทั้งนี้ แบ่งออกเป็น 3 ด้านได้แก่

1) ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก เป็น การแสดงออกถึงความไม่อยากย้ายไปจากองค์กร ความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

2) ด้านความรู้สึก เป็นความรักที่จะทำงานกับองค์กร รู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรและยินดีมีส่วนร่วมกับกิจกรรมขององค์กร

3) ด้านการรับรู้ เป็นความเชื่อมั่น และไว้วางใจในองค์กร มีความรู้สึกโดยตรงว่า มีความจงรักภักดี มีทัศนคติเชิงบวกต่อคุณค่าและเป้าหมายขององค์กร ดังนั้น หากพนักงานเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรแล้ว องค์กรจะประสบผลสำเร็จและบรรลุจุดหมายปลายทางที่กำหนดได้

2. Hoy & Rees (1974) ความจงรักภักดีของบุคลากรต่อองค์กรเป็นสิ่งที่แสดงถึงความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคลกับองค์กร ถ้าหากบุคคลที่ปฏิบัติงานภายในองค์กร มีความรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กรมาก การที่พนักงานจะลาออกก็จะน้อยลง องค์ประกอบของความจงรักภักดี ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ

1) ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก การที่พนักงานมีความรู้สึกในการอยากแสดงออกถึงพฤติกรรมบางอย่างซึ่งเกิดจากทัศนคติส่วนบุคคล ทำให้แสดงพฤติกรรมออกมาจากทัศนคติไม่ว่าจะเป็นด้านบวกหรือด้านลบ

2) ด้านความรู้สึก อารมณ์หรือความรู้สึกที่เกิดจากการ ชอบหรือไม่ชอบต่อเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างานหรือสถานการณ์ที่เกิดขึ้น เช่น มีความสุขในการทำงาน รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับองค์กร

3) ด้านการรับรู้ ค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร ความเชื่อมั่นในผู้บังคับบัญชา เช่น ความเชื่อมั่นและความไว้วางใจในค่านิยมหลักขององค์กร

3. อนันต์ชัย คงจันทร์ ( 2539 ) ปัจจัยที่มีผลกับความจงรักภักดีของบุคลากรต่อองค์กร

1) ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยส่วนบุคคลหลายด้าน มีความเกี่ยวข้องกับความจงรักภักดีต่อองค์กร อาทิเช่น อายุ เพศ รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถานภาพในการปฏิบัติงาน

2) ความสัมพันธ์ที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีภายในองค์กร ได้แก่ ชอบเขตของงาน ความท้าทายของงาน ความตระหนักถึงหน้าที่ ปริมาณงานตามความเหมาะสม ความพอใจในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง

3) คุณลักษณะภายในองค์กร ปัจจัยหลายอย่างที่เกี่ยวกับองค์กร หรือโครงสร้างขององค์กรที่พบว่า มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กร ได้แก่ การกระจายอำนาจหน้าที่ในองค์กร ความสำคัญของหน้าที่ต่อองค์กร หรือเพื่อนร่วมงาน ความชัดเจนของระเบียบข้อบังคับ ขั้นตอนต่าง ๆ ในการทำงาน และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การร่วมเป็นส่วนหนึ่งบริหารงานขององค์กร

## การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอชาณุวรลักษบุรี

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอชาณุวรลักษบุรี ให้บริการด้านการจำหน่ายพลังงานไฟฟ้าสู่ประชาชน ก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2520 ปัจจุบันมีจำนวนพนักงานในสังกัดทั้งสิ้น 140 คน มีนายกริชชัย ต้นวงษ์ ดำรงตำแหน่งผู้จัดการในการบริหารงานของแต่ละการไฟฟ้า จะมีผู้จัดการเป็น ผู้บริหารสูงสุด และมีรองผู้จัดการเป็นผู้บริหารงานในด้านต่าง ๆ และมีการแบ่งหน้าที่ปฏิบัติงาน ออกเป็นแผนก ซึ่งในแต่ละแผนกจะมีหัวหน้าแผนกเป็นผู้ที่รับนโยบายจากผู้บริหารและเป็นผู้สั่งการอีกชั้น มีการแบ่งออกเป็นแผนก แผนกธุรการ แผนกบัญชีและการเงิน แผนกก่อสร้าง แผนกมิเตอร์ แผนกปฏิบัติการและบำรุงรักษา แผนกบริการลูกค้า การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอชาณุวรลักษบุรีมีการแบ่งพื้นที่รับผิดชอบตามเขตการปกครองส่วนภูมิภาค โดยมีการไฟฟ้าในสังกัด ดังนี้ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอชาณุวรลักษบุรี รับผิดชอบในเขตพื้นที่อำเภอชาณุวรลักษบุรี สาขาอำเภอคลองขลุง สาขาย่อยอำเภอบึงสามัคคี สาขาย่อยอำเภอทรายทองวัฒนา

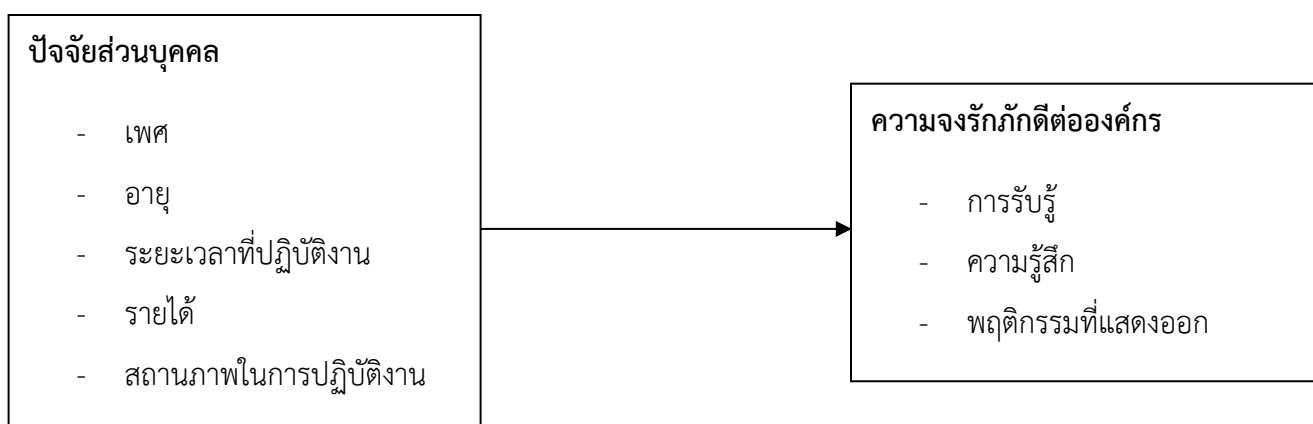
## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ธัญธิภา แก้วแสง (2558) ได้ศึกษาถึง ความสัมพันธ์ของความจงรักภักดีต่อองค์กร กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภายในสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) สรุปได้ถึงความจงรักภักดีของบุคลากร ในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ทำได้โดยรักษา ผลประโยชน์ต่อของสหกรณ์โคนมฯ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท พยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ความจงรักภักดีในการรับรู้มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรซึ่งพึงพอใจกับนโยบายและวิธีการบริหารงาน

2. นันทพร ชวนชอบ (2560) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อองค์กรของกองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เพื่อศึกษาถึงความ จงรักภักดีของบุคลากรและศึกษาค่าระดับความจงรักภักดีของบุคลากร ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลในด้าน เพศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ และประเภทตำแหน่งที่ดำรงอยู่ ไม่ส่งผลต่อความจงรักภักดีภายในองค์กร แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลให้บุคลากรมีความจงรักภักดีกองบริหารทรัพยากรบุคคล เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ปัจจัยด้านเงินเดือนค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ปัจจัยด้านบทบาทหน้าที่ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านโอกาสความก้าวหน้า และปัจจัยด้านลักษณะงาน

3. วันใหม่ ทิพย์โอสถ (2558) ได้ศึกษาความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ชาร์พ แอนพลาย แอนซ์ (ประเทศไทยจำกัด) เพื่อศึกษาระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงาน พบว่า ระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านความรู้สึกมีระดับมากที่สุด รองมาคือด้านการรับรู้ น้อยที่สุดคือด้านพฤติกรรมที่แสดงออก แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน

### กรอบแนวคิดในงานวิจัย



### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอขามเฒ่าวรลักษบุรี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลให้ บุคลากรเกิดความจงรักภักดี และระดับความจงรักภักดีของบุคลากร พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ ใช้วิธีเก็บข้อมูลแบบสอบถามจากพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอขามเฒ่าวรลักษบุรี และการไฟฟ้าในสังกัด

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาเป็นพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอขามเฒ่าวรลักษบุรี และการไฟฟ้าในสังกัดทุกประเภท คือ พนักงานรัฐวิสาหกิจ ลูกจ้างประจำ และคนงาน จำนวนทั้งหมด 140 คน คำนวณโดยใช้สูตรการหา กลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ 95% หรือยอมรับความคลาดเคลื่อนได้ เท่ากับ 0.05

ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการคำนวณ คือ 104 คน และใช้วิธีเลือกตัวอย่าง แบบเฉพาะเจาะจง โดยจะส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง ภายในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอขามเฒ่าวรลักษบุรี และการไฟฟ้าในสังกัด

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาโดยวิธีวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้เครื่องมือในการวิจัยจาก แบบสอบถาม การเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ จากแบบสอบถามออนไลน์ โดยมีแนวคำถาม 3 ส่วน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน สถานภาพในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามระดับความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กร ด้านการรับรู้ ด้าน ความรู้สึก และพฤติกรรม ที่แสดงออก

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะในการสร้างความจงรักภักดี

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา อธิบายข้อมูลพื้นฐานด้าน ประชากรกลุ่มตัวอย่าง คือ เพศ อายุ อายุงาน ประเภทตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และอธิบายถึงความสัมพันธ์ต่อองค์กรที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ในการประมวลผลหาค่าสถิติ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้อธิบาย ข้อมูล ปัจจัยส่วนบุคคล และระดับความจงรักภักดี และทดสอบสมมติฐานด้วยวิธีสถิติ T-Test , F-test (One – Way Anova)

### ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอขามเฒ่าบุรี และการไฟฟ้าในสังกัด ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย 81 คน คิดเป็นร้อยละ 77.9 และเป็นกลุ่มช่วงอายุ 20 ถึง 29 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 39.4 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานร่วมกับองค์กร มากกว่า 15 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 34.6 มีรายได้ 10,001 ถึง 20,000 บาท จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 55.8 และ เป็นกลุ่มพนักงานรัฐวิสาหกิจ จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 42.3

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้าน เพศ อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานร่วมกับองค์กร ไม่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ที่ระดับนัยยะสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยเมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล กับความจงรักภักดีต่อองค์กร ทั้งสามด้าน ด้านการรับรู้ ด้านความรู้สึก และด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ไม่ส่งผลให้เกิดความแตกต่างกัน แม้จะพบว่า เพศหญิงจะแสดงถึงความจงรักภักดีได้มากกว่าเพศชาย แต่หากวิเคราะห์จากผลรวมทั้งเพศชาย และหญิง ไม่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร



**ผลการวิเคราะห์ระดับความจงรักภักดีต่อองค์กร** ระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอขานูรลักษ์บุรี แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการรับรู้ ด้านความรู้สึกรัก และด้านพฤติกรรมที่แสดงออก โดย ด้านการรับรู้ และ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก อยู่ในระดับสูงที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับที่ 3.71 ซึ่งอยู่ในระดับสูง และด้านความรู้สึกรักมีค่าเฉลี่ยที่ 3.56 ซึ่งอยู่ในระดับสูง

ความจงรักภักดีต่อองค์กร	Mean	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านการรับรู้	3.71	0.81	ระดับสูง
2. ด้านความรู้สึกรัก	3.56	0.83	ระดับสูง
3. ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก	3.71	0.78	ระดับสูง
เฉลี่ย	3.66	0.81	ระดับสูง

### ผลการวิเคราะห์ตามสมมติฐาน

จากการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งต่อความจงรักภักดีในองค์กรตามสมมติฐาน พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านรายได้ และสถานภาพในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อระดับความจงรักภักดีภายในองค์กรที่ระดับ นัยยะสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังนี้ ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีผลต่อระดับความจงรักภักดีที่ไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคล รายได้ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความจงรักภักดีภายในองค์กรที่แตกต่างกัน โดยพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอขานูรลักษ์บุรี และการไฟฟ้าในสังกัด มีปัจจัยส่วนบุคคล รายได้ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรที่แตกต่างกัน โดย 1.กลุ่มที่มีรายได้ 10,001 - 20,000 บาท มีความจงรักภักดีต่อองค์กรมากกว่า กลุ่มผู้มีรายได้น้อยกว่า 10,000 บาท 2.กลุ่มที่มีรายได้ 20,001 - 30,000 บาท มีความจงรักภักดีต่อองค์กรมากกว่า กลุ่มผู้มีรายได้น้อยกว่า 10,000 บาท และ กลุ่มที่มีรายได้ 10,001 - 20,000 บาท 3.กลุ่มที่มีรายได้ 30,000 บาทขึ้นไป มีความจงรักภักดีต่อองค์กรมากกว่า กลุ่มผู้มีรายได้น้อยกว่า 10,000 บาท และ กลุ่มที่มีรายได้ 10,001 - 20,000 บาท 4.กลุ่มที่รายได้ 30,000 บาทขึ้นไปมีความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่ต่างกับกลุ่มที่รายได้ 20,001 - 30,000 บาท ดังตาราง แสดงรายละเอียด ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ที่แตกต่างกันกับระดับความจงรักภักดี

ความจงรักภักดีต่อองค์กร ( รายได้ที่แตกต่างกัน )		Sum of Square	df	MS	F	Sig
ด้านการรับรู้	ระหว่างกลุ่ม	51.64	2	25.82	160.08	0.00
	ภายในกลุ่ม	16.29	101	0.16		
	รวม	67.931	103			
ด้านความรู้สึก	ระหว่างกลุ่ม	47.73	2	23.86	102.32	0.00
	ภายในกลุ่ม	23.56	101	0.23		
	รวม	71.29	103			
ด้านพฤติกรรมที่ แสดงออก	ระหว่างกลุ่ม	41.83	2	20.92	100.96	0.00
	ภายในกลุ่ม	20.93	101	0.21		
	รวม	62.76	103			

ทดสอบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีของ Scheffe method

ความจงรักภักดี	ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้ที่ต่างกัน	น้อยกว่า 10,000 บาท	10,001 - 20,000 บาท	20,001 - 30,000 บาท	30,000 บาทขึ้นไป
ด้านการรับรู้	น้อยกว่า 10,000 บาท	-	-0.91*	-1.50*	-1.86*
	10,001 - 20,000 บาท	0.91*	-	-0.59*	-0.95*
	20,001 - 30,000 บาท	1.5*	0.59*	-	-0.36
	30,000 บาทขึ้นไป	1.86*	0.95*	0.36	-
ด้านความรู้สึก	น้อยกว่า 10,000 บาท	-	-0.75*	-1.56*	-1.48*
	10,001 - 20,000 บาท	0.75*	-	-0.82*	-0.73*
	20,001 - 30,000 บาท	1.56*	0.82*	-	0.08
	30,000 บาทขึ้นไป	1.48*	0.73*	-0.08	-
ด้านพฤติกรรม ที่แสดงออก	น้อยกว่า 10,000 บาท	-	-0.59*	-1.33*	-1.34*
	10,001 - 20,000 บาท	0.59*	-	-0.74*	-0.75*
	20,001 - 30,000 บาท	1.33*	0.74*	-	-0.01
	30,000 บาทขึ้นไป	1.34*	0.75*	0.01	-

ปัจจัยส่วนบุคคล สถานภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ส่งผลต่อความจงรักภักดีภายในองค์กรที่ต่าง  
กัน พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอขามเฒ่าบุรี และการไฟฟ้าในสังกัด มีปัจจัยส่วนบุคคล สถานภาพใน  
การปฏิบัติงาน(ตำแหน่งงาน)ที่ต่างกัน ส่งผลต่อระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรที่ต่างกัน โดยกลุ่ม  
พนักงานรัฐวิสาหกิจมีความจงรักภักดีต่อองค์กรมากที่สุด รองลงมาคือกลุ่มลูกจ้างประจำ และสุดท้ายคือกลุ่ม  
คนงานบริษัทที่มีความจงรักภักดีน้อยที่สุด

ความจงรักภักดีต่อองค์กร ( สถานภาพในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน )		Sum of Square	df	MS	F	Sig
ด้านการรับรู้	ระหว่างกลุ่ม	51.64	2	25.82	160.08	0.00
	ภายในกลุ่ม	16.29	101	0.16		
	รวม	67.931	103			
ด้านความรู้สึก	ระหว่างกลุ่ม	47.73	2	23.86	102.32	0.00
	ภายในกลุ่ม	23.56	101	0.23		
	รวม	71.29	103			
ด้านพฤติกรรมที่ แสดงออก	ระหว่างกลุ่ม	41.83	2	20.92	100.96	0.00
	ภายในกลุ่ม	20.93	101	0.21		
	รวม	62.76	103			

ทดสอบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีของ Scheffe method

ความจงรักภักดี	ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพในการ ปฏิบัติงาน	พนักงานรัฐวิสาหกิจ	ลูกจ้างประจำ	คนงานบริษัท
ด้านการรับรู้	พนักงานรัฐวิสาหกิจ	-	1.05*	1.61*
	ลูกจ้างประจำ	-1.05*	-	0.57*
	คนงานบริษัท	-1.61*	-0.57*	-
ด้านความรู้สึก	พนักงานรัฐวิสาหกิจ	-	0.69*	1.59*
	ลูกจ้างประจำ	-0.69*	-	0.90*
	คนงานบริษัท	-1.59*	-0.90*	-
ด้านพฤติกรรมที่ แสดงออก	พนักงานรัฐวิสาหกิจ	-	0.69*	1.49*
	ลูกจ้างประจำ	-0.69*	-	0.80*
	คนงานบริษัท	-1.49*	-0.80*	-

**อภิปรายผล** จากผลการศึกษาระดับของความจงรักภักดีภายในองค์กร ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอขามเฒ่าบุรีพบว่า มีความจงรักภักดีในด้านการรับรู้และด้านพฤติกรรมที่แสดงออก อยู่ในระดับที่สูง ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากัน ส่วนด้านความรู้สึกมีค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุด แต่ก็ยังอยู่ในระดับสูง

1) จากสมมติฐานข้อที่ 1 , 2 , 4 ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอขามเฒ่าบุรีและการไฟฟ้าในสังกัด ไม่ส่งผลกระทบต่อระดับความจงรักภักดีภายในองค์กรซึ่งมีค่านัยสำคัญทางสถิติมากกว่าที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ

2) จากสมมติฐานข้อ 3 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ที่แตกต่างกันของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอขามเฒ่าบุรีและการไฟฟ้าในสังกัด ส่งผลกระทบต่อระดับความจงรักภักดีภายในองค์กร โดยกลุ่มที่มีรายได้ 20,001 - 30,000 บาท และ กลุ่มที่มีรายได้ 30,000 บาทขึ้นไป ไม่ส่งผลกระทบต่อระดับความจงรักภักดีภายในองค์กรแต่มีความจงรักภักดีภายในองค์กรมากกว่า กลุ่มผู้มีรายได้น้อยกว่า 10,000 บาท กับ กลุ่มที่มีรายได้ 10,001 ถึง 20,000 บาท และกลุ่มที่มีรายได้ 10,001 ถึง 20,000 บาท มีความจงรักภักดีภายในองค์กรมากกว่า กลุ่มผู้มีรายได้น้อยกว่า 10,000 บาท ดังนั้น ผู้ที่มีรายได้มาก มีผลต่อระดับความจงรักภักดีภายในองค์กรมาก

3) จากสมมติฐานข้อ 5 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอขามเฒ่าบุรีและการไฟฟ้าในสังกัด ส่งผลกระทบต่อระดับความจงรักภักดีภายในองค์กร โดยมี ปัจจัยส่วนบุคคล สถานภาพในการปฏิบัติงาน(ตำแหน่งงาน)ที่แตกต่างกัน ส่งผลกระทบต่อระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรที่แตกต่างกัน โดยกลุ่มพนักงานรัฐวิสาหกิจมีความจงรักภักดีต่อองค์กรมากที่สุด รองลงมาคือกลุ่มลูกจ้างประจำ และสุดท้ายคือกลุ่มคนงานบริษัทที่มีความจงรักภักดีน้อยที่สุด

**ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษา** จากการศึกษาความจงรักภักดีภายในองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอขามเฒ่าบุรีและการไฟฟ้าในสังกัด พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลในด้านรายได้ ส่งผลกระทบต่อระดับความจงรักภักดีภายในองค์กรที่ต่างกัน กลุ่มที่ระดับรายได้ที่สูงขึ้นจะมีระดับความจงรักภักดีที่มากกว่ากลุ่มที่มีรายได้น้อย ดังนั้นปัจจัยด้านรายได้จึงเป็นส่วนสำคัญในการสนับสนุนให้พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กร เพื่อลดปัญหาการลาออกของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ที่ลาออกไปอยู่กับหน่วยงานเอกชนที่เสนอ รายได้ และค่าตอบแทนที่มากกว่า ปัจจัยส่วนบุคคลในด้านสถานภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ส่งผลกระทบต่อระดับความจงรักภักดีภายในองค์กรที่ต่างกัน เนื่องจากกลุ่มพนักงานรัฐวิสาหกิจมีความมั่นคงในการทำงาน เพราะได้รับการบรรจุราชการ มีสวัสดิการดูแลครอบครัว ซึ่งกลุ่มลูกจ้างประจำ และกลุ่มคนงานบริษัทซึ่งไม่ได้ขึ้นตรงกับการไฟฟ้า ไม่ได้รับสวัสดิการตรงนี้ จึงส่งผลกระทบต่อระดับความจงรักภักดีภายในองค์กร