

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 ภาคเหนือ (ลพบุรี) มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาค่านิยมในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 ภาคเหนือ (ลพบุรี) 2) ศึกษาความสัมพันธ์ของค่านิยมในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 ภาคเหนือ (ลพบุรี) และ 3) เปรียบเทียบค่านิยมในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 ภาคเหนือ (ลพบุรี) โดยจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่งงาน และอัตราเงินเดือน

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา คือ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 ภาคเหนือ (ลพบุรี) รวมทั้งหมด จำนวน 300 คน แบ่งเป็น พนักงานสังกัด สำนักงานการไฟฟ้าเขต จำนวน 86 คน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดลพบุรี จำนวน 38 คน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสิงห์บุรี จำนวน 34 คน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดชัยนาท จำนวน 37 คน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดอุทัยธานี จำนวน 28 คน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 53 คน และการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเพชรบูรณ์ จำนวน 24 คน ได้จากการสุ่มแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน และมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 ได้แบบสอบถามกลับคืนมา ทุกฉบับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) การทดสอบที (t-test) การทดสอบเอฟ (F-test) และเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's test) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

ผลการวิจัยพบว่า

1. ค่านิยมในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) ลพบุรี ในด้านความมีอิสระอยู่ในระดับปานกลาง ในรายด้านอื่นๆ และภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ระดับค่านิยมในการทำงานของพนักงานเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความมีศักดิ์ศรี ด้านบริการสังคม ด้านสัมฤทธิ์ผล ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ด้านสภาพแวดล้อม ด้านบริหารจัดการ และด้านความมีอิสระ

2. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) ลพบุรี ทั้งในรายด้านต่างๆ และภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านบรรทัดฐาน ด้านจิตใจ และด้านการคงอยู่กับองค์กร

3. ค่านิยมในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 ภาคเหนือ (ลพบุรี) ทั้งในรายด้านต่างๆ และภาพรวม มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4. การเปรียบเทียบค่านิยมในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) ลพบุรี เมื่อจำแนกออกเป็น อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่งงาน และอัตราเงินเดือน ที่แตกต่างกันมีค่านิยมในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อจำแนกออกเป็น เพศ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีค่านิยมในการทำงานไม่แตกต่างกัน

5. การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 ภาคเหนือ (ลพบุรี) เมื่อจำแนกออกเป็น ระดับการศึกษา และอัตราเงินเดือน ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อจำแนกออกเป็น ระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อจำแนกออกเป็น เพศ อายุ สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

This research aims to 1) study the work values and the organizational ties of the aforementioned employees, 2) study the relationship between their work values and organizational ties, and 3) compare their work values and organizational ties as classified by sex, age, marital status, educational level, length of service, job position, and monthly income.

The 300 samples employed selected by stratified random sampling comprised employees as follows: 86 under the Electrical Administration, 38 under the Lop Buri Provincial Electricity Authority, 34 under the Sing Buri Provincial Electricity Authority, 37 under the Chai Nat Provincial Electricity Authority, 28 under the Uthai Thani Provincial Electricity Authority, 53 under the Nakhon Sawan Provincial Electricity Authority, 24 under the Phetchabun Provincial Electricity Authority. The instrument used was a questionnaire constructed by the researcher with a reliability value of 0.97 and approved by 5 experts. All copies of the questionnaire were completed and returned. The data was analyzed by a ready-made program to calculate percentage, mean ($\bar{X}$), standard deviation (S.D.), Pearson's Product Moment Correlation Coefficient, t-test, F-test, and Scheffe's test.

The findings showed that:

1. the work values of the aforementioned employees in the aspect of independence were rated moderately. Others aspects and overall were rated at a high level. When considering each individual aspect, they ranged in descending order as follows: prestige, altruism, achievement, security, economic returns, relationship among personnel, environment, management, and independence.
2. regarding their organizational ties, both overall and for each individual aspect were rated at a high level which range in descending order as follows: nominative ties, affection, and continual employment within the organization.
3. the work values and their organizational ties, both overall and for each individual aspect related at a level of .01 statistically significant difference.
4. regarding their work values as classified by the difference in age, length of service, job position, and monthly income, they showed difference at a level of .01 statistical significance, whereas classified by the difference in sex, marital status, and level of education, they showed no statistically significant difference.
5. concerning their organizational ties as classified by the difference in educational level and monthly income, their ties were different at a .05 level of statistical significance; regarding different job position, their ties were different at a .01 level of statistical significance; with respect to the difference in sex, age, marital status and length of service; the ties showed no statistically significant difference.