

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน
สังกัด รองผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

นายณัฐกิตติ์ สืบสนธิ

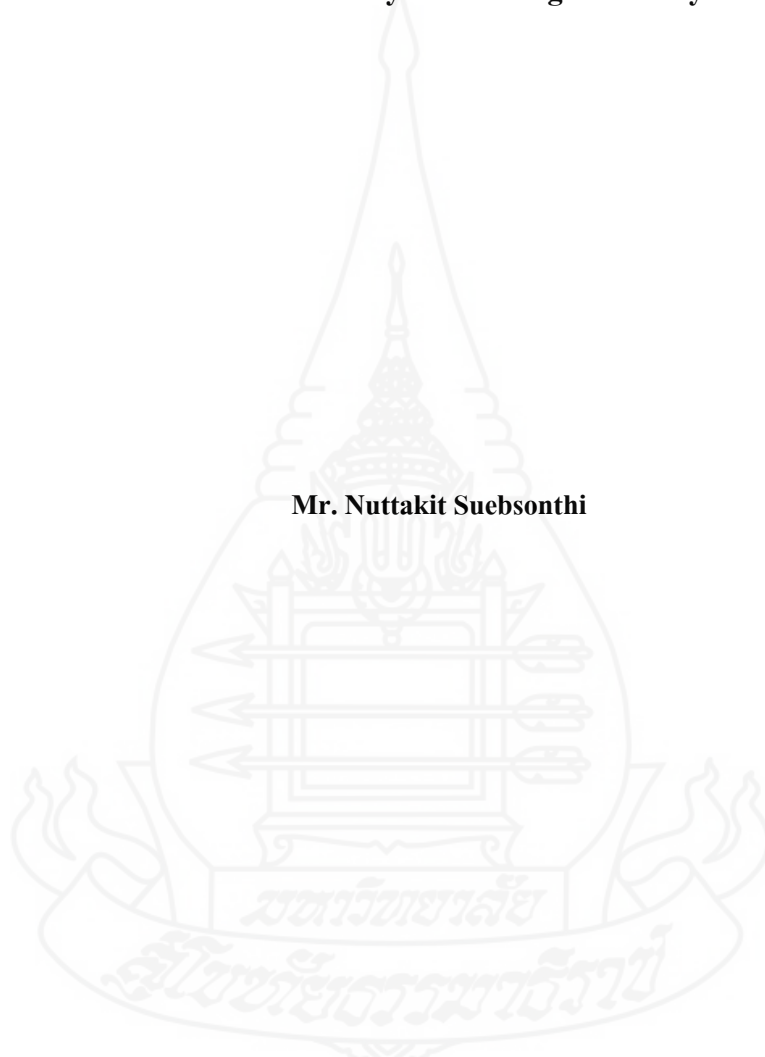


การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2563

**Factors Affecting Efficiency Performance of Personnel under Deputy Governor -
Power Business of Electricity Generating Authority of Thailand**

Mr. Nuttakit Suebsonthi



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Business Administration

School of Management Science

Sukhothai Thammathirat Open University

2020

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน สังกัด
รองผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย
ชื่อและนามสกุล นายณัฐกิตติ์ สืบสนธิ
แขนงวิชา บริหารธุรกิจ
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร.บริบูรณ์ ปิ่นประยงค์

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2564

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ


.....ประธานกรรมการ
(อาจารย์ ดร.บริบูรณ์ ปิ่นประยงค์)


.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรรณ สิทธิปออาชา)


.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน สังกัด
รองผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย
ผู้ศึกษา นายณัฐกิตติ์ สืบสนธิ **รหัสนักศึกษา** 2623000334 **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร.บริบูรณ์ ปิ่นประยงค์ **ปีการศึกษา** 2563

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ปัจจัยแรงจูงใจของพนักงาน สังกัด รองผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (2) ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน สังกัด รองผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยประชากรศาสตร์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน สังกัด รองผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (4) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน สังกัด รองผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (5) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค้ำจุนกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน สังกัด รองผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานสังกัด รองผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จำนวน 2,433 คน การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามวิธีของทาโร ยามาเน่ มีระดับความเชื่อมั่นอยู่ที่ร้อยละ 95 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 350 คน ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าไคสแควร์ และวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า (1) ปัจจัยแรงจูงใจของผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก และปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก (2) ประสิทธิภาพการทำงาน มีระดับความสำคัญระดับมาก โดยมีความเห็นต่อด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานอยู่ในระดับมากที่สุด (3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยประชากรศาสตร์กับประสิทธิภาพการทำงาน พบว่า เพศกับประสิทธิภาพการทำงานด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน และอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ กับประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านระยะเวลาในการดำเนินงาน และ ตำแหน่งงานกับประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านระยะเวลาในการดำเนินงาน ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน และอายุงานกับประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณงาน ด้านระยะเวลาในการดำเนินงาน มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 (4) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ กับประสิทธิภาพการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (5) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค้ำจุน กับประสิทธิภาพการทำงานมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ ปัจจัยแรงจูงใจ ประสิทธิภาพการทำงาน รองผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

Independent Study title: Factors Affecting Efficiency Performance of Personnel under Deputy Governor - Power Business of Electricity Generating Authority of Thailand

Author: Mr. Nuttakit Suebsonthi; **ID:** 2623000334; **Degree:** Master of Business Administration;

Independent Study advisor: Dr. Boriboon Pinprayong, **Academic Year:** 2020

Abstract

This study aims to study: (1) motivation factors of personnel under Deputy Governor – Power Business of Electricity Generating Authority of Thailand; (2) efficiency performance of personnel under Deputy Governor – Power Business of Electricity Generating Authority of Thailand; (3) the relationship between individual factors and efficiency performance of personnel under Deputy Governor – Power Business of Electricity Generating Authority of Thailand; (4) the relationship between motivation factors and efficiency performance of personnel under Deputy Governor – Power Business of Electricity Generating Authority of Thailand; and (5) the relationship between maintenance factors and efficiency performance of personnel under Deputy Governor – Power Business of Electricity Generating Authority of Thailand.

The population employed in this study was 2,433 personnel under Deputy Governor – Power Business of Electricity Generating Authority of Thailand. The sample size was calculated by using Taro Yamane’s formula as a total of 350 samples, using stratified random sampling. The instruments used to collect data was a questionnaire. The data was analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation, chi-square and Pearson Correlation.

The result showed that: (1) motivation factors of respondents were at a high level. Both motivation and maintenance factors were at a high level. (2) Efficiency performance of personnel was at a high level, in which the level of operation cost was at the highest level. (3) The relationship between individual factors and efficiency performance was founded that gender and efficiency performance in operation cost was correlated significantly at 0.05 level. Age, status, education, income was correlated with efficiency performance in quality of work, quantity of work and operation period significantly at 0.05 level. Position and efficiency performance in quality of work, quantity of work, operation period and operation cost were correlated significantly at 0.05 level. Experience and efficiency performance in quantity of work and operation period were correlated significantly at 0.05 level. (4) The relationship between motivation factors and efficiency performance was positively correlated significantly at 0.01 level. (5) The relationship between maintenance factors and efficiency performance was positively correlated significantly at 0.01 level.

Keywords: Motivational factors, Efficiency Performance, Deputy Governor - Power Business of Electricity Generating Authority of Thailand

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดี ด้วยความอนุเคราะห์ช่วยเหลือให้คำปรึกษา และแนะนำแนวทางในการดำเนินการอย่างดียิ่งจาก อาจารย์ ดร.บริบูรณ์ ปิ่นประยงค์ อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ที่คอยเป็นที่ปรึกษา แนะนำ ตรวจสอบ และปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเอาใจใส่อย่างดียิ่ง จนการค้นคว้าอิสระเสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ผู้บังคับบัญชาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยที่ได้อนุญาตให้ผู้ศึกษานำแบบสอบถามมาใช้ในการศึกษาครั้งนี้ และขอขอบคุณพนักงาน สังกัด รองผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ที่ให้ความช่วยเหลือตอบแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูลให้อย่างรวดเร็ว ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาค้นคว้าอิสระเป็นอย่างมาก

ขอขอบคุณเพื่อนนักศึกษาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต พี่ๆ น้องๆ และเพื่อนร่วมงานทุกท่าน ที่คอยช่วยเหลือและเป็นกำลังใจให้มาโดยตลอด สุดท้ายนี้ ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ และทุกคนในครอบครัว ที่เป็นผู้อยู่เบื้องหลังความสำเร็จ และเป็นแรงบันดาลใจให้ผู้วิจัยมีกำลังใจ กำลังใจในการทำการค้นคว้าอิสระฉบับนี้ให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

ณัฐกิตติ์ สืบสนธิ

กุมภาพันธ์ 2564



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญภาพ	ด
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	3
กรอบแนวคิดของการวิจัย	4
สมมติฐานการวิจัย.....	5
ขอบเขตการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	8
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	9
แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน.....	9
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจ.....	14
แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน.....	21
ข้อมูลทั่วไปของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย รองผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง.....	24
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	36
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	39
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	39
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	41
การเก็บรวบรวมข้อมูล	45
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	46

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	47
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	48
ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน สังกัด รองผู้ว่า การธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย	52
ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจของพนักงาน สังกัด รองผู้ว่าการธุรกิจ เกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย.....	57
ตอนที่ 4 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยประชากรศาสตร์กับ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน สังกัด รองผู้ว่าการธุรกิจ เกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย.....	73
ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจกับประสิทธิภาพ การทำงานของพนักงาน สังกัด รองผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้า ฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย	100
บทที่ 5 สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	104
สรุปผลการศึกษา.....	104
อภิปรายผล	108
ข้อเสนอแนะ.....	111
บรรณานุกรม	114
ภาคผนวก.....	117
ประวัติผู้ศึกษา.....	125

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1	รายละเอียดสัดส่วนการถือหุ้นในบริษัทในเครือ..... 27
ตารางที่ 2.2	จำนวนพนักงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย รองผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่องจำแนกตามหน่วยงาน 34
ตารางที่ 3.1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของพนักงาน สังกัด รองผู้ว่าการธุรกิจ เกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย..... 40
ตารางที่ 3.2	ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา..... 44
ตารางที่ 4.1	ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ 48
ตารางที่ 4.2	ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ..... 49
ตารางที่ 4.3	ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ 49
ตารางที่ 4.4	ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา..... 50
ตารางที่ 4.5	ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน..... 50
ตารางที่ 4.6	ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงาน 51
ตารางที่ 4.7	ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุงาน 51
ตารางที่ 4.8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสำคัญของประสิทธิภาพ การทำงานของพนักงาน สังกัด รองผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้า ฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย 52
ตารางที่ 4.9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสำคัญของประสิทธิภาพ การทำงานของพนักงาน สังกัด รองผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้า ฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ด้านคุณภาพงาน 53
ตารางที่ 4.10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสำคัญของประสิทธิภาพ การทำงานของพนักงาน สังกัด รองผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้า ฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ด้านปริมาณงาน..... 54
ตารางที่ 4.11	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสำคัญของประสิทธิภาพ การทำงานของพนักงาน สังกัด รองผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่าย ผลิตแห่งประเทศไทย ด้านระยะเวลาในการดำเนินงาน 55

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.12	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสำคัญของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน สังกัด รองผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน 56
ตารางที่ 4.13	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสำคัญของปัจจัยแรงจูงใจของพนักงาน สังกัดรองผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย 57
ตารางที่ 4.14	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสำคัญของปัจจัยแรงจูงใจของพนักงาน สังกัด รองผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จำแนกรายด้านตามปัจจัยจูงใจ 58
ตารางที่ 4.15	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสำคัญของปัจจัยแรงจูงใจของพนักงาน สังกัด รองผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จำแนกรายด้านตามปัจจัยค้ำจุน 59
ตารางที่ 4.16	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจของพนักงาน สังกัด รองผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ด้านความสำเร็จ 60
ตารางที่ 4.17	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจของพนักงาน สังกัด รองผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ด้านการยอมรับนับถือ 61
ตารางที่ 4.18	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจของพนักงาน สังกัด รองผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ด้านความรับผิดชอบ..... 62
ตารางที่ 4.19	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจของพนักงาน สังกัด รองผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ด้านโอกาสเติบโตก้าวหน้า..... 63
ตารางที่ 4.20	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจของพนักงาน สังกัด รองผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ด้านลักษณะงาน 64

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.21	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสำคัญของปัจจัยค่าจ้าง ของพนักงาน สังกัด รองผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่ง ประเทศไทย ด้านนโยบายองค์การ 65
ตารางที่ 4.22	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสำคัญของปัจจัยค่าจ้างของ พนักงาน สังกัด รองผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่ง ประเทศไทย ด้านการบังคับบัญชา 66
ตารางที่ 4.23	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสำคัญของปัจจัยค่าจ้าง ของพนักงาน สังกัด รองผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่ง ประเทศไทย ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 67
ตารางที่ 4.24	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสำคัญของปัจจัยค่าจ้าง ของพนักงาน สังกัด รองผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่ง ประเทศไทย ด้านความมั่นคงในการทำงาน 68
ตารางที่ 4.25	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสำคัญของปัจจัยค่าจ้าง ของพนักงาน สังกัด รองผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่ง ประเทศไทย ด้านชีวิตส่วนตัว 69
ตารางที่ 4.26	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสำคัญของปัจจัยค่าจ้าง ของพนักงาน สังกัด รองผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่ง ประเทศไทย ด้านสภาพการทำงาน 70
ตารางที่ 4.27	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสำคัญของปัจจัยค่าจ้าง ของพนักงาน สังกัด รองผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่ง ประเทศไทย ด้านค่าตอบแทน 71
ตารางที่ 4.28	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสำคัญของปัจจัยค่าจ้าง ของพนักงาน สังกัด รองผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่ง ประเทศไทย ด้านความพึงพอใจในงาน 72
ตารางที่ 4.29	ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง เพศกับประสิทธิภาพการ ทำงานด้านคุณภาพงาน..... 73

สารบัญตาราง (ต่อ)

		หน้า
ตารางที่ 4.30	ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง เพศกับประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณงาน	74
ตารางที่ 4.31	ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง เพศกับประสิทธิภาพการทำงานด้านระยะเวลาในการดำเนินงาน	74
ตารางที่ 4.32	ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง เพศกับประสิทธิภาพการทำงานด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	75
ตารางที่ 4.33	ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง อายุกับประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพงาน	76
ตารางที่ 4.34	ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง อายุกับประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณงาน	77
ตารางที่ 4.35	ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง อายุกับประสิทธิภาพการทำงานด้านระยะเวลาในการดำเนินงาน	78
ตารางที่ 4.36	ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง อายุกับประสิทธิภาพการทำงานด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	79
ตารางที่ 4.37	ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง สถานภาพกับประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพงาน	80
ตารางที่ 4.38	ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง สถานภาพกับประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณงาน	81
ตารางที่ 4.39	ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง สถานภาพกับประสิทธิภาพการทำงานด้านระยะเวลาในการดำเนินงาน	82
ตารางที่ 4.40	ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง สถานภาพกับประสิทธิภาพการทำงานด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	83
ตารางที่ 4.41	ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง ระดับการศึกษากับประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพงาน	84
ตารางที่ 4.42	ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง ระดับการศึกษากับประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณงาน	85

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.43	ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง ระดับการศึกษา กับ ประสิทธิภาพการทำงานด้านระยะเวลาในการดำเนินงาน 86
ตารางที่ 4.44	ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง ระดับการศึกษา กับ ประสิทธิภาพการทำงานด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน 87
ตารางที่ 4.45	ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง รายได้กับประสิทธิภาพ ทำงานด้านคุณภาพงาน..... 88
ตารางที่ 4.46	ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง รายได้กับประสิทธิภาพ ทำงานด้านปริมาณงาน 89
ตารางที่ 4.47	ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง รายได้กับประสิทธิภาพ ทำงานด้านระยะเวลาในการดำเนินงาน 90
ตารางที่ 4.48	ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง รายได้กับประสิทธิภาพ ทำงานด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน 91
ตารางที่ 4.49	ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง ตำแหน่งงานกับประสิทธิภาพ การทำงานด้านคุณภาพงาน 92
ตารางที่ 4.50	ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง ตำแหน่งงานกับประสิทธิภาพ การทำงานด้านปริมาณงาน 93
ตารางที่ 4.51	ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง ตำแหน่งงานกับประสิทธิภาพ การทำงานด้านระยะเวลาในการดำเนินงาน 94
ตารางที่ 4.52	ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง ตำแหน่งงานกับประสิทธิภาพ การทำงานด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน 95
ตารางที่ 4.53	ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง อายุงานกับประสิทธิภาพการ ทำงานด้านคุณภาพงาน..... 96
ตารางที่ 4.54	ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง อายุงานกับประสิทธิภาพการ ทำงานด้านปริมาณงาน 97
ตารางที่ 4.55	ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง อายุงานกับประสิทธิภาพการ ทำงานด้านระยะเวลาในการดำเนินงาน 98

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.56 ค่าโคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง อายุงานกับประสิทธิภาพการทำงานด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	99
ตารางที่ 4.57 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันแสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ กับประสิทธิภาพการทำงาน.....	100
ตารางที่ 4.58 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันแสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค่าจูน กับประสิทธิภาพการทำงาน.....	102



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	4
ภาพที่ 2.1 โครงสายการบังคับบัญชาสายงานรองผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง (รพช.).....	33
ภาพที่ 2.2 กราฟแท่งแสดงสัดส่วนพนักงานของการไฟฟ้าผลิตแห่งประเทศไทย รองผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง จำแนกพนักงานแต่ละกลุ่มอาชีพตามอายุ.....	35



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากสถานการณ์ในปัจจุบันที่มีการแข่งขันทางธุรกิจเพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้องค์กรต่าง ๆ ต้องแสวงหาวิธีการใหม่ ๆ ในการบริหารงาน ให้สามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันให้กับองค์กรของตนเอง สร้างจุดแข็งและปรับตัวให้ทันต่อปัจจัยแวดล้อมภายนอกที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ บรรลุวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานที่วางไว้ ได้รับการยอมรับและสามารถเติบโตได้อย่างมั่นคง โดยความมุ่งหวังขององค์กรจะสัมฤทธิ์ผลได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ เช่น กลยุทธ์การบริหารธุรกิจ วิสัยทัศน์ผู้นำ นวัตกรรมที่แตกต่าง และที่สำคัญที่สุดคือการมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล เป็นกลไกขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ โดยมีการใช้เทคโนโลยีและองค์ความรู้ต่าง ๆ เพื่อเป็นตัวผลักดันให้เกิดการพัฒนา ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด ประกอบกับแต่ละหน่วยงานมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ เข้ามาช่วยพัฒนากระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น อีกทั้งองค์กรยังต้องลดต้นทุนในการดำเนินงาน พร้อมกับการเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรให้มากขึ้น เพื่อให้มีประสิทธิภาพการทำงานที่เพิ่มมากขึ้นด้วย

สำหรับการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจที่ดำเนินธุรกิจหลักในการผลิต จัดให้ได้มา และจำหน่ายพลังงานไฟฟ้าให้กับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (กฟภ.) การไฟฟ้านครหลวง (กฟน.) และโรงงานอุตสาหกรรมบางส่วน ซึ่งธุรกิจพลังงานไฟฟ้ามีแนวโน้มการแข่งขันกับหน่วยงานเอกชนเพิ่มสูงขึ้น และด้วยข้อจำกัดในด้านของทรัพยากรหรือเชื้อเพลิงที่ใช้สำหรับการผลิตไฟฟ้า สืบเนื่องจากนโยบายของรัฐบาลที่เปลี่ยนไป ส่งผลให้สัดส่วนในการผลิตไฟฟ้าของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย มีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง โดยมีสัดส่วนอยู่เพียง 35 % ในปัจจุบัน ซึ่งถือว่าลดลงเป็นอย่างมากเมื่อเทียบกับในอดีตที่มีอยู่มากกว่า 50 % ดังนั้นการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยซึ่งมีพนักงานอยู่จำนวนมากถึง 18,000 คน กระจายกันปฏิบัติงานอยู่

ในสำนักงานต่าง ๆ ทั่วประเทศ จำเป็นจะต้องปรับปรุงกระบวนการทำงานขององค์กร ทั้งทางด้านการบริหารจัดการและทางด้านเทคนิค ให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไป มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สามารถนำองค์กรให้แข่งขันกับหน่วยงานภายนอกได้

ในส่วนรองผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เป็นหน่วยงานที่ได้ก่อตั้งขึ้นในปี 2561 ได้ดำเนินธุรกิจเพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์สร้างรายได้เพิ่มจากความสามารถและทรัพยากรที่ กฟผ. มีอยู่ โดยให้บริการด้านธุรกิจอุตสาหกรรมไฟฟ้าอย่างมีคุณภาพแก่หน่วยงานภายนอก เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจเดินเครื่องและบำรุงรักษาโรงไฟฟ้า ดังนั้นพนักงานทุกคนถือเป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญที่สุดขององค์กร จำเป็นต้องมีความรู้ทางด้านเทคนิคและวิชาการเพื่อให้สามารถก้าวทันเทคโนโลยีและต้องมีประสบการณ์จากการปฏิบัติงานจริงจนเกิดความชำนาญให้บริการงานเดินเครื่องและบำรุงรักษาประจำโรงไฟฟ้าสำหรับโรงไฟฟ้าได้หลากหลายประเภท ให้แข่งขันกับคู่แข่งจากหน่วยงานภายนอก สามารถสร้างรายได้เพื่อความอยู่รอดขององค์กร ดังนั้นการนำความรู้ ประสบการณ์ ความสามารถมาใช้เพื่อให้งานสำเร็จ มีคุณภาพ และเกิดประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุดนั้น พนักงานจำเป็นต้องมีความพึงพอใจ มีแรงจูงใจ มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี แต่หากพนักงานไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน ขาดความรู้ ความเชี่ยวชาญ ก็จะทำให้ขาดประสิทธิภาพในการทำงาน ส่งผลเสียต่อภาพลักษณ์ของหน่วยงานด้วยเช่นกัน

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงเลือกพนักงานสังกัด รองผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่มีความเกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจและมีความสำคัญเป็นอย่างมาก เพื่อหารายได้ให้กับองค์กร ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน สังกัด รองผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้จูงใจพนักงานให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้องค์กรสามารถแข่งขันกับหน่วยงานภายนอกได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

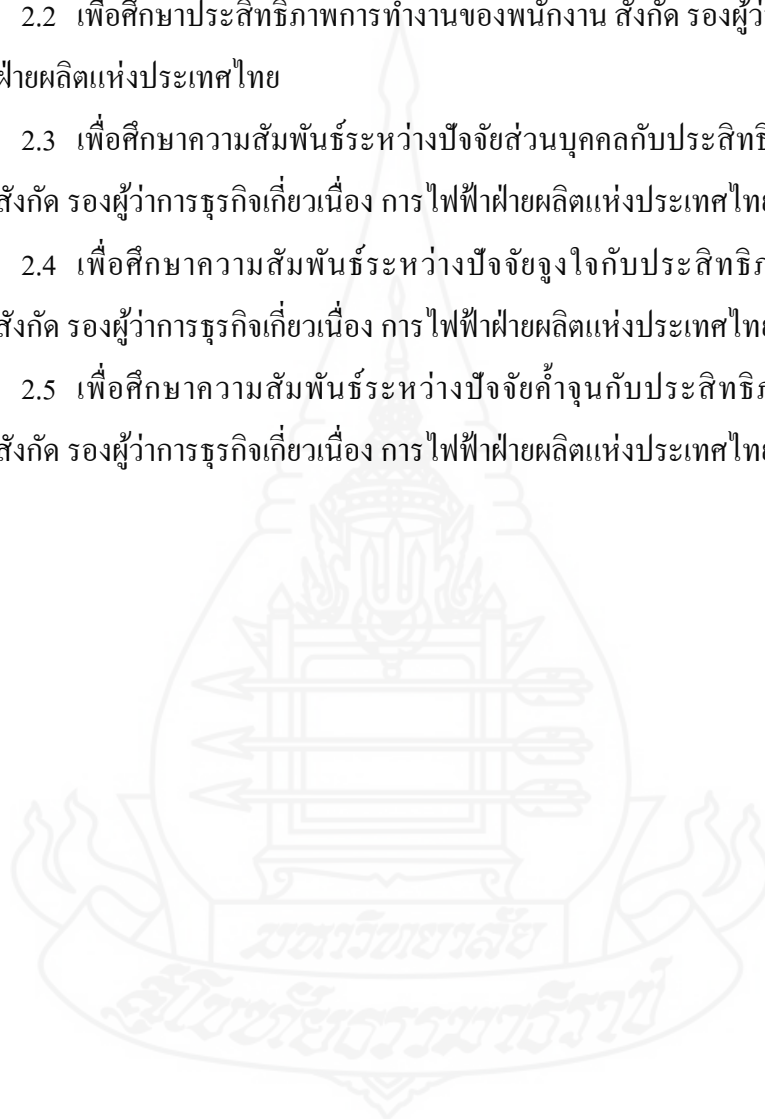
2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจของพนักงาน สังกัด โรงผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

2.2 เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน สังกัด โรงผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน สังกัด โรงผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

2.4 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน สังกัด โรงผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

2.5 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค่าจูงกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน สังกัด โรงผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย



3. กรอบแนวคิดของการวิจัย



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

4. สมมติฐานการวิจัย

4.1 ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน สังกัด รongผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

4.2 ปัจจัยจงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน สังกัด รongผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

4.3 ปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน สังกัด รongผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

5. ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน สังกัด รongผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ผู้วิจัย ได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง และได้ดำเนินการตามขอบเขต ดังนี้

5.1 ขอบเขตด้านประชากร

พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ที่ทำงานในสังกัด รongผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง จำนวน 2,433 คน (การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย รongผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง, พฤษภาคม 2563)

5.2 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ดำเนินการศึกษาวิจัยตั้งแต่เดือนตุลาคม พ.ศ. 2563 ถึงเดือนมกราคม พ.ศ. 2564 รวมเป็นระยะเวลา 4 เดือน

5.3 ขอบเขตด้านเนื้อหา

- ดำเนินการศึกษาวิจัยปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ, อายุ, สถานภาพ, ระดับการศึกษา, รายได้รวมต่อเดือน, ตำแหน่งงาน และอายุงาน
- ดำเนินการศึกษาวิจัยประสิทธิภาพการทำงาน วัดด้านคุณภาพงาน, ปริมาณงาน, ระยะเวลาในการดำเนินงานและค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน
- ดำเนินการศึกษาวิจัยปัจจัยแรงจูงใจ เกี่ยวกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg ซึ่งประกอบด้วย 2 ส่วน ได้แก่ ปัจจัยจงใจ และปัจจัยค้ำจุน

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 รองผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย หมายถึง หน่วยงานหนึ่งในองค์กร การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ที่รับผิดชอบงานด้านธุรกิจและบำรุงรักษาและโครงการให้สอดคล้องกับ กลยุทธ์ เป้าหมาย และนโยบายขององค์กร ซึ่งครอบคลุมถึงการกำกับดูแล ส่งเสริมการบริหารจัดการในด้านต่าง ๆ ได้แก่ งานบำรุงรักษาเครื่องกล ไฟฟ้า โยธา อะไหล่ และเคมี การบริหารจัดการ โครงการธุรกิจเดินเครื่องและบำรุงรักษา กำกับดูแลและส่งเสริมแนวทางการดำเนินงานการตลาด ขาย และบริหารสัญญาธุรกิจที่การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยให้บริการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง ประกอบด้วยธุรกิจเดินเครื่องและบำรุงรักษา ธุรกิจวัตถุดิบได้ ธุรกิจวิศวกรรม ธุรกิจโทรคมนาคม และระบบขนส่ง

6.2 ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน สังกัด รองผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ได้แก่ คุณภาพงาน ปริมาณงาน ระยะเวลาในการดำเนินงาน และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

6.3 ปัจจัยแรงจูงใจ หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่กระตุ้นให้ร่างกายและจิตใจของพนักงาน สังกัด รองผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย แสดงออกถึงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองและบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่คาดหวังไว้ ซึ่งสิ่งที่จะช่วยโน้มน้าวให้พนักงานเกิดแรงจูงใจที่จะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

6.3.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ได้แก่

1) **ความสำเร็จ** ได้แก่ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานและการทำงานสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ของพนักงาน สังกัด รองผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

2) **การยอมรับ** ได้แก่ การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานของพนักงาน สังกัด รองผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

3) **ความรับผิดชอบ** ได้แก่ การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ โอกาสที่ได้ตัดสินใจในการทำงานด้วยตนเอง และการมีส่วนร่วมในงานที่ได้รับมอบหมายของพนักงาน สังกัด รองผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

4) *โอกาสเจริญเติบโตก้าวหน้า* ได้แก่ การอบรมเพื่อพัฒนา ความรู้ ความสามารถในการทำงาน โอกาสที่จะได้รับการขึ้นเงินเดือน/ค่าจ้าง และการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ การงานในระดับที่สูงขึ้นของพนักงาน สังกัด รองผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

5) *ลักษณะงาน* ได้แก่ งานที่พนักงาน สังกัด รองผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ได้รับมอบหมายมีความท้าทายความรู้ ความสามารถเพียงใด มีความน่าสนใจมาก-น้อยขนาดไหน และมีการกำหนดขอบเขตหน้าที่ของงานอย่างชัดเจนหรือไม่

6.3.2 ปัจจัยค้ำจุน (*Hygiene Factors*) ได้แก่

1) *นโยบายองค์การ* ได้แก่ นโยบายการบริหารงานที่มีความโปร่งใส ยุติธรรม ตรวจสอบได้ และสอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงาน สังกัด รองผู้ว่าการ ธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

2) *การบังคับบัญชา* ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้แก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม และมีความยุติธรรม สามารถให้คำปรึกษาที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เพื่อแก้ไขปัญหาได้

3) *ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล* ได้แก่ ความสัมพันธ์ที่ได้รับความไว้วางใจ และความร่วมมือ ในการทำงานจากผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานของพนักงาน สังกัด รองผู้ว่าการ ธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

4) *ความมั่นคงในการทำงาน* ได้แก่ พนักงาน สังกัด รองผู้ว่าการธุรกิจ เกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน และองค์การมีมี ภาพลักษณ์ที่ดี มีความมั่นคง

5) *ชีวิตส่วนตัว* ได้แก่ การเป็นที่ยอมรับของสมาชิกในครอบครัว การมี ครอบครัวที่ดี และความสะดวกในการเดินทางมาทำงานของพนักงาน สังกัด รองผู้ว่าการธุรกิจ เกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

6) *สภาพการทำงาน* ได้แก่ สิ่งแวดล้อมในการทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวก วัสดุอุปกรณ์ในการทำงานที่มีความเหมาะสม และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีคุณภาพ ของพนักงาน สังกัด รองผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

7) *ค่าตอบแทน* ได้แก่ ความเหมาะสมของค่าตอบแทนที่ได้รับกับปริมาณงานที่ทำ และพอเพียงกับค่าใช้จ่ายส่วนตัว รวมถึงสวัสดิการของพนักงาน สังกัด รองผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เช่น ค่ารักษาพยาบาลที่ได้รับอย่างเหมาะสม

8) *ความพึงพอใจในงาน* ได้แก่ ความภูมิใจในอาชีพที่ทำของพนักงาน สังกัด รองผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ผลที่ได้จากการวิจัย องค์กรสามารถนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน สังกัด รองผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลและการจัดการองค์ความรู้ในองค์กรอย่างยั่งยืน

7.2 ผลที่ได้จากการวิจัย องค์กรสามารถนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน สังกัด รองผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ด้านการสร้างการจูงใจให้พนักงานเห็นเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (carrier path) อย่างชัดเจน

7.3 ผลที่ได้จากการวิจัย องค์กรสามารถนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน สังกัด รองผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ด้านการเพิ่มความพึงพอใจในงานที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยค่าจูน

7.4 ผลที่ได้จากการวิจัย หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจเกี่ยวเนื่องกับการผลิตไฟฟ้า ทั้งภายในและภายนอกองค์กร สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงานในองค์กรได้

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน สังกัด โรงผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งหัวข้อเรื่องดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจ
3. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน
4. ข้อมูลทั่วไปของ โรงผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน

1.1 ความหมายของประสิทธิภาพการทำงาน

ประสิทธิภาพการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่งในองค์กร เพราะการมี ประสิทธิภาพการทำงานนั้น หมายถึงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานที่สามารถปฏิบัติงานให้เกิดผลผลิต ได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และสามารถขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้ มี นักวิจัยหลายท่านได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพการทำงานไว้ ดังนี้

ประสิทธิภาพในความหมายทางเชิงเศรษฐศาสตร์ หมายถึง การผลิตสินค้าหรือ บริการให้ได้มากที่สุด โดยพิจารณาถึงการใช้ต้นทุนหรือปัจจัยการนำเข้าให้น้อยที่สุด และ ประหยัดเวลามากที่สุด

ประสิทธิภาพในความหมายเชิงสังคมศาสตร์ หมายถึง ปัจจัยนำเข้าซึ่งพิจารณาถึง ความพยายาม ความพร้อม และความสามารถ

ราชบัณฑิตยสถานพจนานุกรม (2554) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพว่า หมายถึงความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการงาน

Peterson and Plowman (อ้างถึงในชั้นยัมนันท์ ชนศิริกุล, 2557: 6) ได้กล่าวถึงความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพในการบริหารงานด้านธุรกิจว่าในความหมายอย่างแคบ หมายถึง การลดต้นทุนในการผลิต และในความหมายอย่างกว้างหมายถึงการมีคุณภาพ (Quality) ประสิทธิภาพ (Effectiveness) และความสามารถ (Competence and Capability) ในการผลิต การดำเนินงานด้านธุรกิจที่จะถือว่ามีประสิทธิภาพสูงสุดนั้น ก็ต่อเมื่อสามารถผลิตสินค้าหรือบริการในปริมาณที่ต้องการ ให้มีคุณภาพ และต้นทุนที่ต่ำที่สุด เมื่อคำนึงถึงข้อจำกัดด้านสถานการณ์และด้านการเงินที่มีอยู่ ดังนั้นแนวคิดของคำว่า ประสิทธิภาพทางด้านธุรกิจในที่นี้จะมียุทธศาสตร์ประกอบ 5 อย่าง คือ ต้นทุน (Cost) คุณภาพ (Quality) ปริมาณ (Quantity) ระยะเวลา (Time) และวิธีการ (Method)

Gibson, Ivancevich and Donneily (อ้างถึงในกมลวรรณ นีรนาท โกมล, 2560: 11) ให้ความหมายของประสิทธิภาพ ว่าโดยทั่ว ๆ ไป เมื่อพูดถึงประสิทธิภาพก็จะหมายถึงอัตราส่วนของผลผลิตต่อปัจจัยนำเข้า การวัดประสิทธิภาพจะวัดตัวบ่งชี้หลายตัวประกอบด้วยกัน ได้แก่

- 1) อัตราการได้ผลตอบแทน ในเงินลงทุนหรือทรัพย์สินที่เป็นทุน
- 2) ค่าใช้จ่ายต่อหน่วยผลผลิต
- 3) อัตราการสูญเสียเปล่าสิ้นเปลืองการใช้ทรัพยากร
- 4) อัตราส่วนของผลกำไรต่อค่าใช้จ่ายในการลงทุน

Simon (อ้างถึงในชั้นยัมนันท์ ชนศิริกุล, 2557: 7) กล่าวว่า ถ้างานใดมีประสิทธิภาพสูงสุด ให้ดูจากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า กับผลผลิตที่ได้รับออกมา ซึ่งสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพเท่ากับผลผลิตต่อปัจจัยนำเข้า ถ้าเป็นหน่วยงานราชการของรัฐ จะบอกความพึงพอใจของผู้รับบริการเข้าไปด้วย

ประสิทธิภาพ เป็นการใช้ปัจจัยนำเข้าและกระบวนการในการทำงาน โดยให้ผลผลิตที่ได้รับเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงประสิทธิภาพของการทำงาน โดยอาจแสดงค่าของประสิทธิภาพในรูปแบบการเปรียบเทียบระหว่างค่าใช้จ่ายกับผลกำไร ซึ่งถ้าค่าอะไรที่ได้รับมีมูลค่าสูงกว่าค่าใช้จ่ายที่เป็นต้นทุนการทำงานมากเท่าไร นั่นหมายถึงการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นด้วย แต่โดยทั่วไปประสิทธิภาพไม่เพียงแต่ใช้เปรียบเทียบกับสิ่งที่เป็นตัวเลขเท่านั้น แต่จะแสดงในลักษณะของการบันทึกการใช้เงิน วัสดุ และเวลา ในการทำงานอย่างประหยัด คุ่มค่า เกิดความสูญเปล่าน้อยที่สุด รวมถึงการใช้เทคนิควิธีการทำงานที่เหมาะสม สามารถนำไปสู่ความสำเร็จของการทำงานได้อย่างรวดเร็วและมีคุณภาพ โดยประสิทธิภาพมี 2 ระดับ คือ

1) ระดับบุคคล คือ การที่บุคคลหรือพนักงานมีความตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ โดยใช้ทักษะความรู้ส่วนบุคคล หรือเทคนิคที่จะสร้างผลงานในการทำงานให้มีคุณภาพเป็นไปตามเป้าหมายอย่างน่าพอใจ โดยมีค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานและเวลาการดำเนินงานน้อยที่สุด เป็นบุคคลที่มีความสุข มีความพอใจที่จะพัฒนาคุณภาพ และปริมาณของงาน คิดค้น คิดแปลงวิธีการทำงานให้ได้ผลลัพธ์ที่ดียิ่งขึ้น

2) ระดับองค์กร คือ การที่องค์กรสามารถดำเนินงานต่าง ๆ ตามภารกิจหน้าที่ขององค์กรโดยใช้ทรัพยากร ปัจจัยต่าง ๆ รวมถึงกำลังคนอย่างคุ้มค่าที่สุด มีการสูญเสียเปล่าน้อยที่สุด มี 11 ลักษณะของการดำเนินงานไปสู่ตามวัตถุประสงค์ได้อย่างดี โดยประหยัดทั้งเวลา ทรัพยากร และกำลังคน องค์กรมีระบบการบริหารจัดการที่เอื้อต่อการผลิต และการบริการได้ตามเป้าหมาย องค์กร มีความสามารถประยุกต์ใช้วิทยาศาสตร์ กลยุทธ์ เทคนิควิธีการและเทคโนโลยีอย่างฉลาด ทำให้เกิดวิธีการทำงานที่เหมาะสม มีความราบรื่นในการดำเนินงาน มีปัญหา อุปสรรค และความขัดแย้งน้อยที่สุด บุคลากรมีขวัญกำลังใจดี มีความสุข ความพอใจในการทำงาน กล่าวได้ว่าแนวคิดส่วนใหญ่เกี่ยวกับ “ประสิทธิภาพในการทำงาน” จะให้ความสำคัญในเรื่องผลการทำงาน เมื่อผู้ปฏิบัติงานมีผลของการทำงานดี ทันต่อเวลา ประหยัดต้นทุนในด้านต่าง ๆ ก็ถือได้ว่าการทำงานมีประสิทธิภาพ ถ้าผลของการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง ทำงานได้ช้า เปลืองต้นทุน ก็ถือได้ว่าขาดประสิทธิภาพในการทำงาน

นลพรรณ บุญฤทธิ (2558) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการทำงานของแต่ละคนนั้นหมายถึง ความพยายาม ความพร้อม ความสามารถ ความคล่องแคล่วในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานที่ได้ผลดี มีคุณภาพ มีความรวดเร็ว ได้ผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยสามารถจำแนกได้ใน 2 มิติ คือ มิติในเชิงธุรกิจ “ประสิทธิภาพ” จะหมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลผลิตหรือสิ่งที่ได้รับจากกระบวนการ (Output) หากการใช้ปัจจัยนำเข้าในการผลิตจำนวนน้อย และระบบให้ผลผลิตจำนวนมากหรือมีมูลค่าสูงกว่า นั้นหมายถึงประสิทธิภาพของการผลิตที่สูงตามไปด้วย แต่ถ้ามองในมิติของการทำงาน “ประสิทธิภาพ” จะหมายถึง ผลลัพธ์ของการทำงานให้ถูกต้องตามมาตรฐาน รวดเร็ว ทันตามกำหนดเวลา มีการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า รวมถึงการนำองค์ความรู้ส่วนบุคคล เข้ามาใช้เพื่อช่วยปรับปรุงขั้นตอนการทำงานให้ลดลง สะดวกมากยิ่งขึ้น จนก่อให้เกิดความพึงพอใจต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ดังนั้นถ้าประสิทธิภาพในการทำงานสูงนั้นหมายถึงผลการทำงานดี แต่ถ้าประสิทธิภาพในการทำงานต่ำ ย่อมแสดงถึงผลการทำงานไม่ดี

อนุชา กาญจนกุลไพศาล (2560) ได้สรุปไว้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานคือ การที่บุคคลปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ โดยใช้เทคนิคหรือประสบการณ์สร้างผลงานให้ได้ตามมาตรฐาน ทั้งในด้านคุณภาพงาน ปริมาณงานที่ทำได้ โดยผลงานที่ได้จะต้องทันต่อเวลาที่กำหนด หรือใช้เวลาและค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานให้น้อยที่สุด

จากความหมายของคำว่าประสิทธิภาพการทำงานที่นักวิจัยหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ สามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการทำงานคือการทำงานที่พนักงานหรือบุคคลทำงานอย่างเต็มความสามารถ โดยใช้ทักษะ ความรู้ เทคนิคหรือประสบการณ์ส่วนบุคคลในการสร้างสรรค์ผลงานให้ได้ตามมาตรฐานตรงตามเป้าหมายที่องค์กรหรือหน่วยงานตั้งไว้ ทั้งในด้านคุณภาพงาน ปริมาณงาน ภายในระยะเวลาที่กำหนด และเกิดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานให้น้อยที่สุด

1.2 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน

แนวคิดเรื่องประสิทธิภาพการทำงานมีนักทฤษฎีหลายท่านได้ทำการศึกษา วิจัย และสรุปประเด็นไว้ได้อย่างน่าสนใจ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

แนวคิดของ Emerson (อ้างถึง ใน ชันย์มณฑ์ ชนศิริกุล, 2557: 9) ที่เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับหลักการทำงานให้มีประสิทธิภาพเพื่อปรับปรุงกับการจัดการกับประสิทธิภาพของคน โครงสร้าง และเป้าหมายขององค์กร เพื่อผลตอบแทนที่สมเหตุสมผล ในหนังสือ “The Twelve Principles of Efficiency” โดยองค์ประกอบของแนวคิดมี 12 ประการ ดังนี้

- 1) การกำหนดเป้าหมายในการทำงานให้ชัดเจน (Clearly Defined Ideals)
- 2) ใช้หลักเหตุผลทั่วไป พิจารณาจากความเป็นไปได้ของงาน (Common Sense)
- 3) ให้คำแนะนำที่ดี ถูกต้องและสมบูรณ์ (Competent Counsel)
- 4) รักษาระเบียบวินัยในการทำงาน (Discipline)
- 5) ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม (The Fair Deal)
- 6) มีข้อมูลที่เชื่อถือได้ พร้อมสำหรับการทำงาน (Reliable Information)
- 7) มีการรายงานผลการทำงานเป็นระยะอย่างทั่วถึง (Dispatching)
- 8) ผลงานเสร็จทันเวลา มีมาตรฐาน (Standards and Schedules)
- 9) ผลงานได้มาตรฐานตามที่กำหนด (Standardized conditions)
- 10) การดำเนินงานยึดถือเป็นมาตรฐานได้ (Standardized Operations)
- 11) กำหนดมาตรฐานที่สามารถปฏิบัติได้ (Written Standard-Practice Instructions)
- 12) ให้รางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานที่ดี มีประสิทธิภาพ (Efficiency-Reward)

Ryan and Smith (อ้างถึงในอนุชา กาญจนกุลไพศาล, 2560: 12) ได้พูดถึงประสิทธิภาพของบุคคล ว่าเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผลลัพธ์ในแง่บวกกับสิ่งที่ทุ่มเทและลงทุนกับงาน ซึ่งประสิทธิภาพการทำงานนั้น มองจากแง่มุมของการทำงานของแต่ละบุคคลโดยพิจารณาเปรียบเทียบสิ่งที่ได้กับงาน เช่น ความพยายามในการทำงานกับผลลัพธ์ที่ได้รับจากงานนั้น Becker and Neuhauser (อ้างถึงในธงชัย สันติวงษ์, 2546 : 32-33) ได้เสนอแบบจำลองเกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์กร (Model of Organizational Efficiency) ไว้ว่า การพิจารณาประสิทธิภาพขององค์กรประกอบไปด้วยทรัพยากร เช่น คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ที่เป็นปัจจัยนำเข้าและผลผลิตขององค์กร คือความสำเร็จตามเป้าหมายแล้ว ยังมีปัจจัยอื่นที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรอีกหลายประการ ดังนี้

- 1) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความแน่นอน มีการกำหนดระเบียบปฏิบัติในการทำงานขององค์กรอย่างชัดเจน นำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์กร
- 2) การกำหนดระเบียบปฏิบัติอย่างชัดเจน ทำให้ประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น
- 3) ผลการทำงานที่มองเห็นได้กับกับประสิทธิภาพ มีความสัมพันธ์ในทางบวก
- 4) หากพิจารณาควบคู่กันจะปรากฏการกำหนดระเบียบปฏิบัติอย่างชัดเจน และผลการทำงานที่มองเห็นได้ มีความสัมพันธ์มากขึ้นต่อประสิทธิภาพมากกว่าตัวแปรแต่ละตัวตามลำพัง และเขายังเชื่อว่าความสามารถเห็นผลการทำงานขององค์กรได้ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์กรเพราะองค์กรสามารถทดสอบเลือกระเบียบปฏิบัติ และทรัพยากรที่เป็นประโยชน์ต่อการบรรลุเป้าหมายได้ ดังนั้น โครงสร้างของงาน ระเบียบปฏิบัติ ผลการปฏิบัติงาน จะมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Katz and Kahn (อ้างถึงในธงชัย สันติวงษ์, 2546: 34) ซึ่งเป็นนักทฤษฎีที่ศึกษาองค์กรระบบเปิด (Open System) ได้ศึกษาในเรื่องปัจจัยที่สำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เขากล่าวว่า ประสิทธิภาพคือส่วนประกอบที่สำคัญของประสิทธิผล ประสิทธิภาพขององค์กรนั้น ถ้าจะวัดจากปัจจัยนำเข้าเปรียบเทียบกับผลผลิตที่ได้นั้น จะทำให้การวัดประสิทธิภาพคลาดเคลื่อนจากความเป็นจริงขององค์กร หมายถึงการบรรลุเป้าหมาย (Goal Attainment) ขององค์กร ในการบรรลุเป้าหมายขององค์กรนั้น ปัจจัยต่าง ๆ คือ การฝึกอบรม ประสบการณ์ ความผูกพัน ยังมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในองค์กรด้วย

ธงชัย สันติวงษ์ (2549 : 29-31) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไว้ว่าเป็นการเปรียบเทียบระหว่างทรัพยากรที่ใช้ไปกับผลลัพธ์ที่ได้จากการดำเนินงาน

ดังนั้นความมีประสิทธิภาพ หมายถึงการมีระบบการทำงานที่เสริมสร้างให้เกิดสมรรถนะสูง สามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า เพื่อสร้างผลลัพธ์ให้เกิดเป็นความมั่งคั่งไว้เพื่อขยายตัวต่อไป

สรุปได้ว่าแนวคิดส่วนใหญ่เกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน จะให้ความสำคัญในเรื่องผลการปฏิบัติงาน เมื่อผู้ปฏิบัติงานมีผลของการปฏิบัติงานดี ได้ปริมาณงานตามแผนงาน มีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด ทันท่วงเวลา ประหยัดต้นทุนในด้านต่าง ๆ ก็ถือได้ว่าการดำเนินงานมีประสิทธิภาพ ถ้าผลของการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง ทำงานได้ช้า เปลืองต้นทุน ก็ถือได้ว่าขาดประสิทธิภาพการทำงาน

จากการศึกษาแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงาน สรุปได้ว่าประสิทธิภาพการทำงานคือ การทำงานโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดหรือเสียค่าใช้จ่ายต่ำที่สุด เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ผู้วิจัยจึงนำมาเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของหน่วยงาน รองผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ที่ดำเนินงานด้านการให้บริการงานธุรกิจอุตสาหกรรมไฟฟ้าและธุรกิจเกี่ยวเนื่อง เพื่อความมั่นคงด้านพลังงานไฟฟ้า และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศด้วยนวัตกรรม ดังนั้นการวัดประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน วัดได้จาก 4 ด้าน คือ คุณภาพงาน ปริมาณงาน ระยะเวลาในการดำเนินงาน และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจ

2.1 ความหมายของการจูงใจ

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดแรงจูงใจ จากนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้ความหมายการจูงใจไว้ ดังนี้

Loudon and Bitta (อ้างถึงในอนุชา กาญจนกุลไพศาล, 2560: 22) ได้กล่าวไว้ว่าแรงจูงใจ หมายถึง สภาวะที่อยู่ภายในตัวของบุคคล ที่เป็นพลังทำให้ร่างกายมีการเคลื่อนไหวไปในทิศทางที่มีเป้าหมาย ที่ได้กำหนดไว้แล้ว ซึ่งมักจะเป็นเป้าหมายที่มีอยู่ในภาวะสิ่งแวดล้อม

Plotnik (อ้างถึงในอนุชา กาญจนกุลไพศาล, 2560: 21) ได้สรุปความหมายของการจูงใจว่า เกี่ยวข้องกับปัจจัยทางด้าน ร่างกายและจิตใจที่เป็นเหตุให้บุคคลแสดงพฤติกรรมหรือการกระทำต่าง ๆ กันออกไป ตามเวลาที่เหมาะสม โดยการจูงใจมีลักษณะสำคัญ คือ เป็นตัวช่วยสร้าง

พลังที่ทำให้บุคคลลงมือกระทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ รวมถึงความรู้สึที่มุ่งมั่นจะไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้

Walters (อ้างถึงในอนุชา กาญจนกุลไพศาล, 2560: 22) ได้กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจหมายถึง บางสิ่งบางอย่างที่อยู่ภายในตัวของบุคคลที่มีผลทำให้บุคคลต้องกระทำ หรือเคลื่อนไหว หรือมีพฤติกรรมในลักษณะที่มีเป้าหมาย หรือกล่าวได้ว่า แรงจูงใจเป็นเหตุของการกระทำ

ราณี อิศัยกุล (2557: 7-7) ได้ให้ความหมายของการจูงใจไว้ว่า เป็นความเต็มใจภายในหรือความต้องการ ที่เป็นแรงผลักดันให้พนักงานแสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ เพื่อที่จะนำไปสู่ผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้

สาคร สุขศรีวงศ์ (2559: 165) ได้ให้ความหมายของการจูงใจไว้ว่า เป็นการทำให้บุคคลปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบด้วยความเต็มใจ โดยแสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ สามารถใช้ทักษะความรู้ส่วนบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการกระทำของมนุษย์ที่แสดงออกมานั้นเป็นผลมาจากความต้องการภายใน ซึ่งการจูงใจจะสำเร็จได้นั้น เกิดจากการเข้าใจความต้องการ และสามารถตอบสนองความต้องการนั้นได้

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง สิ่งใด ๆ ก็ตามที่เป็นแรงผลักดัน ให้บุคคลแสดงพฤติกรรมหรือทำงานด้วยความตั้งใจ ใช้ความรู้ความสามารถ เพื่อที่จะบรรลุตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ ซึ่งแรงจูงใจจะเป็นตัวกำหนดทิศทางของพฤติกรรมนั้น ๆ ให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่ต้องการ

2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

2.2.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs)

อับราฮัม มาสโลว์ (อ้างถึงในราณี อิศัยกุล, 2557: 7-8) ได้กล่าวว่าทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ มีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากระดับต่ำสุดไปยังระดับสูงสุด โดยเริ่มจากความต้องการทางด้านร่างกาย (Physical Needs) ความปลอดภัยและความมั่นคง (Security or safety needs) ความต้องการทางสังคม การมีส่วนร่วมในสังคม (Social Needs) ความต้องการการยกย่อง ขอมรับนับถือ (Esteem Needs) จนถึงขั้นสุดท้ายคือ ความต้องการบรรลุความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization Needs) ตามลำดับ

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ มีใจความว่า มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอและจะไม่มีที่สิ้นสุด เมื่อความต้องการเริ่มแรกได้รับการตอบสนองแล้ว ก็จะมี

ความต้องการใหม่เกิดขึ้นเรื่อย ๆ โดยความต้องการของมนุษย์จะเรียงลำดับความสำคัญในความต้องการระดับต่ำ ไปสู่ความต้องการระดับที่สูงขึ้นต่อไป โดยมีลำดับชั้นความต้องการ 5 ระดับดังนี้

1) ความต้องการของร่างกาย (Physiological Needs) คือ ความต้องการในปัจจุบันขั้นพื้นฐาน ได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค และอื่น ๆ เช่น น้ำดื่ม เป็นต้น

2) ความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย (Safety & Security Needs) คือ เมื่อมนุษย์สามารถกระทำในสิ่งที่ตอบสนองความต้องการทางร่างกายได้แล้ว ลำดับถัดไปจะเป็นความต้องการที่จะได้รับความมั่นคงและปลอดภัยในชีวิตส่วนตัว ครอบครัว รวมถึงหน้าที่การงาน ความต้องการได้รับการปกป้องคุ้มครองจากภัยอันตรายต่าง ๆ เป็นต้น

3) ความต้องการทางสังคม การมีส่วนร่วมในสังคม (Social Needs) เนื่องจากมนุษย์เป็นสัตว์สังคม ความต้องการที่จะได้รับการยอมรับ เป็นที่รู้จัก เป็นส่วนหนึ่งของสังคมนั้น ก็ถือว่ามีความสำคัญและจำเป็น ซึ่งจะเกิดขึ้นได้จากการยอมรับและการสนับสนุนทางด้านร่างกาย และจิตใจจากสมาชิกภายในสังคม เช่น การได้รับการชื่นชม ยกย่อง การมีปฏิสัมพันธ์ จะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกผูกพันและอยากเป็นส่วนหนึ่งในสมาชิกของสังคม

4) ความต้องการการยกย่อง ยอมรับนับถือ (Esteem Needs) การเป็นสมาชิกของสังคมใดสังคมหนึ่ง มนุษย์ย่อมมีความต้องการที่จะได้รับการยอมรับนับถือจากสมาชิกในสังคมนั้น ๆ ต้องการให้สังคมยกย่องในความรู้ ความสามารถของตนเพราะจะทำให้รู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง

5) ความต้องการบรรลุความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization Needs) เป็นความต้องการในลำดับขั้นสูงสุดของมนุษย์ หลังจากที่ต้องการในลำดับที่ 1 ถึง 4 ได้รับการตอบสนองเรียบร้อยแล้ว เป็นความปรารถนาที่จะสามารถประสบความสำเร็จในชีวิตและหน้าที่การงาน ซึ่งบุคคลนั้นจะพยายามพัฒนาศักยภาพของตนไปจนได้รับความสำเร็จสูงสุด

2.2.2 ทฤษฎีอีอาร์จี (E.R.G Theory)

เคลย์ตัน อัลเดอร์เฟอร์ (อ้างถึงในราณี อิศัยกุล, 2557: 7-17) ได้กล่าวว่า ทฤษฎีอีอาร์จี เป็นทฤษฎีที่พัฒนามาจากทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์ ที่จะแบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็นขั้นๆ สำหรับทฤษฎีนี้ได้จำแนกกลุ่มของความต้องการออกได้เป็น 3 ประเภท คือ

1) *ความต้องการดำรงชีวิตอยู่ได้ (Existence Needs = E)* คือ ความต้องการขั้นพื้นฐาน เช่น การได้รับเงินเดือนค่าจ้าง การมีหน้าที่การงานอย่างมั่นคง การมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมและปลอดภัย และมีสวัสดิการอย่างเพียงพอ

2) *ความต้องการความสัมพันธ์กับผู้อื่น (Relatedness Needs = R)* คือ ความต้องการที่เกี่ยวข้องกันระหว่างมนุษย์กับมนุษย์ เช่น เพื่อนร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชา หรือ สมาชิกในครอบครัว ด้วยการทำกิจกรรมทางสังคมระหว่างกัน รวมถึงการได้รับการยอมรับในสังคม

3) *ความต้องการเติบโตก้าวหน้า (Growth Needs = G)* คือ ความต้องการงานที่จะมีความก้าวหน้าในองค์กร ด้วยความน่าสนใจและท้าทาย จนประสบความสำเร็จในชีวิต และสามารถสร้างความภูมิใจในงานและความสามารถของตนเอง

ทฤษฎีนี้ได้ระบุไว้ดีกว่า เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการในขั้นต้นแล้ว ก็จะพัฒนาไปสู่ความต้องการในขั้นต่อไป แต่ในบางกรณีมนุษย์ก็จะมีความต้องการในระดับสูงก่อนความต้องการในระดับที่ต่ำกว่าได้ หรือมนุษย์อาจมีความต้องการพร้อมกันในหลาย ๆ ระดับ

2.2.3 ทฤษฎีความต้องการของแมคคิลแลนด์ (McClelland's Need Theory)

McClelland (สาคร สุขศรีวงศ์., 2559: 166) เสนอแนวคิดไว้ว่า มนุษย์เรียนรู้ความต้องการจากสังคม โดยความต้องการจะถูกพัฒนามาจากประสบการณ์หรือเหตุการณ์ที่ผ่านมาในชีวิต ในการทำงานนั้นมีแรงจูงใจหรือความต้องการอยู่ 3 ประเภท คือ

1) *ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ (Need for Achievement)* หมายถึง แรงผลักดันที่ต้องการที่จะทำงานได้ดีขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีมาตรฐานสูงขึ้น โดยผู้มีความต้องการที่จะประสบความสำเร็จสูงจะมีลักษณะพฤติกรรม ดังนี้

- (1) มีเป้าหมายในการทำงานสูง ชัดเจนและท้าทาย
- (2) มุ่งที่ความสำเร็จของงาน
- (3) ต้องการข้อมูลย้อนกลับ (feedback) ในความก้าวหน้าสู่ความสำเร็จ
- (4) รับผิดชอบงานส่วนตัวมากกว่าการมีส่วนร่วมกับผู้อื่น

2) *ความต้องการที่จะมีอำนาจ (Need for Power)* หมายถึง ความต้องการที่จะมีส่วนควบคุม สร้างอิทธิพล หรือรับผิดชอบในกิจกรรมของผู้อื่น ผู้มีความต้องการอำนาจจะมีลักษณะพฤติกรรม ดังนี้

- (1) แสวงหาโอกาสในการควบคุมหรือมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น

(2) ชอบการแข่งขันในสถานการณ์ที่มีโอกาสให้ตนเองควบคุมบุคคลอื่นได้

(3) ชื่นชอบในการเชิญหน้าหรือโต้แย้ง ต่อสู้กับบุคคลอื่น
ความต้องการอำนาจมีสองลักษณะ คือ อำนาจบุคคลที่มุ่งเพื่อประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าองค์กร ส่วนอำนาจสถาบันมุ่งเพื่อประโยชน์ส่วนรวมโดยทำงานร่วมกับคนอื่น

3) *ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation)* หมายถึง ความต้องการที่จะรักษาความรัก ความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล ไว้อย่างใกล้ชิด ผู้มีความต้องการความผูกพันมีลักษณะ ดังนี้

- (1) พยายามสร้างและรักษาสัมพันธภาพและมิตรภาพให้ยั่งยืน
- (2) อยากให้บุคคลอื่นชื่นชอบตัวเอง
- (3) สนุกสนานกับงานเลี้ยง กิจกรรมทางสังคม และการพบปะสังสรรค์
- (3) แสวงหาการมีส่วนร่วม ด้วยการร่วมกิจกรรมกับกลุ่ม

ในแต่ละคนจะมีสัดส่วนของความต้องการทั้ง 3 ประเภทนี้ไม่เหมือนกัน บางคนอาจมีความต้องการอำนาจสูงกว่าความต้องการด้านอื่น ในขณะที่อีกคนหนึ่งอาจมีความต้องการความสำเร็จสูง เป็นต้น ซึ่งจะเป็นส่วนที่แสดงอุปนิสัยของคนคนนั้นได้

2.2.4 ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory)

เฟรดเดอริก เฮิร์ซเบอร์ก (อ้างถึงในกมลวรรณ นีรนาทโกมลม, 2560: 17) ได้เสนอทฤษฎีสองปัจจัย (Two – Factor Theory) ซึ่งมีองค์ประกอบ 2 ประการที่สำคัญเพื่อก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางในวงการบริหาร ได้แก่ ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจทำให้บุคคลอยากทำงาน คือ ปัจจัยกระตุ้นหรือปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และการสนับสนุนการทำงานหรือปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ คือ

1) *ปัจจัยกระตุ้นหรือปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors)* เป็นปัจจัยที่เป็นแรงกระตุ้นให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น ทำให้บุคคลใช้ความพยายามที่จะทำให้ได้ผลงานและปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจ เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับงานที่รับผิดชอบประกอบด้วย

(1) *ความสำเร็จของงาน (Achievement)* หมายถึง การที่บุคคลได้ใช้ความรู้และความสามารถในการทำงานเพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ จนสามารถทำงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจ และเป็นส่วนหนึ่งในการความสำเร็จขององค์กร

(2) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน ให้การยอมรับในความรู้ความสามารถ ด้วยการแสดงความยกย่องชื่นชมยินดีในผลของการทำงาน รวมทั้งยอมรับฟังความคิดเห็นและปฏิบัติตาม

(3) ลักษณะของงานที่ทำ (Work itself) หมายถึง งานที่ทำมีความน่าสนใจ มีความท้าทายความสามารถ หรือเป็นงานที่สามารถกระทำได้ดีตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จ มีความสำคัญต่อองค์กร เป็นงานที่ต้องพัฒนาความรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์ เพื่อพัฒนาศักยภาพของพนักงาน

(4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วง อาจรวมถึงความไว้วางใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบทำงานที่มีความสำคัญ ให้โอกาสได้แสดงความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ การได้รับโอกาสในการมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน และปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม

(5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการทำงาน (Advancement) หมายถึง การให้บุคลากรได้เข้ารับการศึกษาศึกษาหรือฝึกอบรมตามองค์กรต่าง ๆ เพื่อหาความรู้เพิ่มเติม ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่ามีโอกาสก้าวหน้าในงานที่ทำ เช่น การได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ในการทำงานให้สูงขึ้น ได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าตามความสามารถ การขึ้นเงินเดือนค่าจ้าง ได้รับโอกาสในการศึกษาต่อ คุนงาน ได้รับการเรียนรู้งานด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเอง จะเป็นสิ่งที่ส่งเสริมกระตุ้นให้พนักงานตั้งใจทำงานมากยิ่งขึ้น

2) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นที่ทุกคนจะต้องได้รับการตอบสนอง แต่จะไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง ปัจจัยเหล่านี้ไม่ใช่สิ่งจูงใจที่จะทำให้คนทำงานมากขึ้น หรือการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน แต่เป็นปัจจัยเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ไห้คนไม่พอใจในงานที่ทำเท่านั้น และร่วมรักษาให้บุคคลปฏิบัติงานในองค์กร ปัจจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่จะเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของการทำงาน ได้แก่

(1) นโยบายและการบริหารงาน (Organization Policies) หมายถึง การจัดการและบริหารงานขององค์กร ซึ่งจะต้องมีนโยบายอย่างชัดเจน มีความเป็นธรรม การแจ้งนโยบายให้พนักงานทุกคนในองค์กรทราบอย่างทั่วถึง มีการกำหนดหน้าที่รับผิดชอบที่ชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้

(2) การบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชามีลักษณะที่เหมาะสมในการบริหารงาน มีความรู้ สามารถให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา การ

มอบหมายงานอย่างชัดเจน มีความยุติธรรมในการแบ่งหน้าที่รับผิดชอบ และยอมรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะจากผู้ใต้บังคับบัญชา

(3) *สภาพภาพในการทำงาน (Working Condition)* หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ขนาดของห้องทำงาน ความสะอาด หมายรวมถึงสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ ที่เป็นสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน

(4) *ค่าจ้างและค่าตอบแทน (Base Wage or Salary)* หมายถึง ค่าตอบแทน สวัสดิการ หรือผลประโยชน์ที่ได้รับเงิน เช่น เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ รวมถึงการเลื่อนตำแหน่งเป็นไปอย่างเหมาะสม การมีค่าตอบแทนสำหรับทำงานล่วงเวลา การมีสิทธิในการลางาน

(5) *ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทุกระดับในหน่วยงาน (Relation with peer and subordinate)* หมายถึง การมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา ที่สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน ความสามัคคี การให้ความร่วมมือในการทำงาน สามารถปรึกษาหารือเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน และรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

(6) *ตำแหน่งงาน (Status)* หมายถึง ตำแหน่งงานในอาชีพนั้น ๆ ต้องเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีความสำคัญของงานต่อองค์กร

(7) *ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security)* ได้แก่ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การทำงานในองค์กร และภาพพจน์ ชื่อเสียงขององค์กร

(8) *ชีวิตส่วนตัว (Personal Life)* คือ ความรู้สึกที่เกิดจากผลที่ได้รับจากการทำงานหรือหน้าที่การทำงาน ได้แก่ ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน สภาพความเป็นอยู่ ครอบครัวยุคปัจจุบัน การมีเวลาพักผ่อนและมีเวลาดูแลตัวเอง ครอบครัวยุค

2.2.5 ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Vroom's Expectancy Theory)

วิกเตอร์ วรูม (อ้างถึงในราณี อธิชัยกุล, 2557: 7-22) กล่าวว่า เมื่อบุคคลใดได้ใช้ความพยายามในการทำงาน บุคคลนั้นจะคาดหวังถึงผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น หรือคาดคิดว่าอะไรจะเกิดขึ้นเมื่อเขาได้แสดงพฤติกรรมบางอย่างที่เปลี่ยนไปจากเดิม และคำนึงถึงคุณค่าของผลลัพธ์ที่จะได้รับจากผลงาน ในกรณีของการทำงานพนักงานจะเพิ่มความพยายามมากขึ้น เมื่อเขาคิดว่าภาระงานนั้นนำไปสู่ผลลัพธ์ที่เขามีความพึงพอใจ

โดยทฤษฎีความคาดหวังของวรูมมีองค์ประกอบที่ส่งผลร่วมกันต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล 3 องค์ประกอบ คือ

1) *ความคาดหวัง (Expectancy)* หมายถึง ความเชื่อส่วนบุคคลว่าความสำเร็จของงานเกิดจากการที่บุคคลมีความพยายามหรือความขยันในการทำงาน บุคคลใช้ความพยายามในการทำงาน ย่อมประเมินความสามารถตนเอง และประเมินระดับความเป็นไปได้ที่จะเกิดผลงานตามประสงค์

2) *ความเป็นสื่อหน้า (Instrumentality)* หมายถึง ความเชื่อส่วนบุคคลว่าผลการทำงานที่สำเร็จจะนำมาซึ่งผลลัพธ์หรือผลตอบแทนที่ต้องการ ซึ่งถือว่าเป็นความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำกับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น

3) *ความมีคุณค่า (Valence)* หมายถึง การรับรู้คุณค่าของผลลัพธ์ที่ได้จากการทำงาน ความดึงดูดใจในคุณค่าของผลตอบแทนนั้น ๆ หรือตามภาวะที่เป็นจริง

จากทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การจูงใจ คือ กระบวนการที่ร่างกายและจิตใจ ได้รับการกระตุ้นจากทั้งภายในและภายนอกให้แสดงพฤติกรรมเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ ความต้องการของบุคคลจะเป็นแรงขับเคลื่อนให้บุคคลเหล่านั้นแสดงพฤติกรรมเพื่อให้ได้ในสิ่งที่ต้องการ การจูงใจจึงเป็นเครื่องมือขององค์การที่ช่วยในการโน้มน้าวพนักงานให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เมื่อพิจารณาทฤษฎีทั้ง 5 ทฤษฎีที่ได้กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ของเฮร์เบิร์ต ให้ความสำคัญในเรื่องปัจจัยจูงใจที่มาจากพนักงาน ถ้าไม่มีปัจจัยจูงใจในการทำงานอาจทำให้ผลงานไม่บรรลุตามเป้าหมายที่องค์กรวางไว้ โดยที่ทฤษฎีสองปัจจัยได้แบ่งปัจจัยออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้ศึกษาจึงได้เลือกทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์เบิร์ต มาประยุกต์ใช้กับการศึกษาครั้งนี้

3. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน มีนักทฤษฎีได้ทำการศึกษาและสรุปเป็นประเด็นที่น่าสนใจดังนี้

สเตียร์ส (อ้างถึงในนลพรรณ บุญฤทธิ์, 2558: 14) กล่าวไว้ว่า ปัจจัยสำคัญของการทำงานที่ดีของพนักงานในองค์กรจะต้องประกอบไปด้วย ความรู้ความสามารถ ลักษณะเฉพาะตัว และความสนใจส่วนบุคคล ซึ่งทั้ง 3 ปัจจัยนี้จะเป็นตัวกำหนดสมรรถนะ (Capacity) ของพนักงานในการทำงานเพื่อองค์กร ดังนั้น ถ้าปัจจัยตัวใดตัวหนึ่งหายไป เป็นการยากที่จะคาดหวังได้ว่า ประสิทธิภาพการทำงานของบุคคลจะอยู่ในระดับสูงได้

Becker and Neuhauser (อ้างถึงในนลพรรณ บุญฤทธิ์, 2558: 18) ได้เสนอตัวแบบจำลองเกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์กร (Model of Organization Efficiency) โดยกล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์กรนอกจากจะพิจารณาถึงทรัพยากร เช่น คน เงิน วัสดุ ที่เป็นปัจจัยนำเข้า และผลิตผลขององค์กร คือการบรรลุเป้าหมายแล้ว องค์กรในฐานะที่เป็นองค์กรในระบบเปิด (Open System) ยังมีปัจจัยประกอบอีกด้วย แบบจำลองในรูปสมมติฐานซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

1) หากสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กรมีความซับซ้อนต่ำ (Low Task Environment Complexity) หรือมีความแน่นอน (Certainly) มีการกำหนดระเบียบปฏิบัติ ในการทำงานขององค์กรอย่างละเอียดถี่ถ้วน แน่ชัดว่าจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์กรมากกว่า องค์กรที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานยุ่งยากซับซ้อนสูง (High- Task Environment Complexity) หรือมีความไม่แน่นอน (Uncertainly)

2) การกำหนดระเบียบปฏิบัติชัดเจนเพื่อเพิ่มผลการทำงานที่มองเห็นได้มีผลทำให้ ประสิทธิภาพมากขึ้นด้วย

3) ผลการทำงานที่มองเห็นได้ สัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน

4) หากพิจารณาควบคู่กันจะปรากฏว่า การกำหนดระเบียบปฏิบัติอย่างชัดเจน และผลของการทำงานที่มองเห็นได้ มีความสัมพันธ์มากขึ้นต่อประสิทธิภาพมากกว่าตัวแปรแต่ละตัวตามลำพังและการสามารถมองเห็นผลการทำงานขององค์กรได้ (Visibility Consequences) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์กร เพราะองค์กรสามารถทดลองและเลือกระเบียบปฏิบัติได้ ดังนั้นระเบียบปฏิบัติและผลการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

สมยศ นาวิการ (2529, 6) กล่าวถึงแนวความคิดของ Thomas J. Peters ซึ่งเสนอปัจจัย 7 ประการ (7-S) ที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงาน ที่เกี่ยวข้องเชื่อมโยงกันทั้งหมด 7 ปัจจัยได้แก่ คือ

1) กลยุทธ์ (Strategy) คือ กลยุทธ์เกี่ยวกับการกำหนดภารกิจ และเป้าหมายขององค์กร ที่เรียบง่าย

2) โครงสร้าง (Structure) คือ โครงสร้างขององค์กรที่เหมาะสมจะช่วยในการปฏิบัติงาน

3) ระบบ (Systems) คือ ระบบขององค์กรที่จะบรรลุเป้าหมาย

4) แบบ (Styles) คือ แบบของการบริหารของผู้บริหารเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

5) บุคลากร (Staff) คือ สมาชิกหรือพนักงานภายในองค์กร ที่มีอิสระในการทำงาน และความรู้สึกเป็นเจ้าของ

6) ความสามารถ (Skill) คือ ทักษะส่วนบุคคลของพนักงานในองค์กร

7) ค่านิยม (Shared Values) คือ ค่านิยมร่วมของคนในองค์กร

มาโนช สุขฤกษ์ และคณะ (2523, หน้า 18-19) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานว่า ประกอบด้วยปัจจัยหลัก 3 ปัจจัยด้วยกัน คือ

1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ, จำนวนสมาชิกในครอบครัว, อายุ, ระยะเวลาในการทำงาน, สถิติปัญญา, ระดับการศึกษา และบุคลิกภาพ

2) ปัจจัยที่ได้รับมาจากงาน ได้แก่ ชนิดของงาน, ทักษะความชำนาญ, สถานภาพทางอาชีพ, สถานภาพทางภูมิศาสตร์ และขนาดของธุรกิจ

3) ปัจจัยที่ควบคุมได้โดยฝ่ายบริหาร ได้แก่ ความมั่นคง, รายได้, สวัสดิการ, โอกาสก้าวหน้าในงาน, สภาพการทำงาน, ผู้ร่วมงาน, ความรับผิดชอบ และการจัดการ

สมพงษ์ เกษมสิน (2519, หน้า 271-273) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบุคคลในการปฏิบัติงานว่า มีปัจจัยหลายประการที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล ซึ่งได้แก่ กิจกรรมในและนอกงาน การรับรู้สถานการณ์ ระดับความปรารถนา กลุ่มอ้างอิง เพศ ภูมิหลังทางวัฒนธรรม การศึกษา ประสบการณ์ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

Frederick Hertzberg Smith (อ้างถึงในกมลวรรณ นิรนาท โกมลอม, 2560: 17) ได้ศึกษาการบริหารงานในแบบวิทยาศาสตร์ โดยได้นำเอาการบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์ และความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานมาศึกษาร่วมกันเพื่อให้ได้ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้บุคคลปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นเขาจึงได้ศึกษาวิจัยถึงทัศนคติของบุคคลที่พอใจในการทำงาน และไม่พอใจในการทำงานพบว่า บุคคลที่พอใจในการทำงานนั้นประกอบด้วยปัจจัยดังนี้

1) การที่สามารถทำงานได้บรรลุผลสำเร็จ

2) การที่ได้รับการยกย่องนับถือเมื่อทำงานสำเร็จ

3) ลักษณะเนื้อหาของงานเป็นสิ่งที่น่าสนใจ

4) การที่ได้มีความรับผิดชอบมากขึ้น
 5) ความก้าวหน้าในการทำงาน
 6) การที่ได้รับโอกาสพัฒนาความรู้และความสามารถในการทำงาน
 ส่วนปัจจัยที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมของงานที่เป็นส่วนที่ทำให้เกิดความพอใจหรือไม่พึงพอใจ ประกอบด้วยปัจจัยดังนี้

- 1) นโยบายและการบริหารองค์กร (Policy and Administration)
- 2) การควบคุมการบังคับบัญชา (Supervision)
- 3) สภาพการทำงาน (Work Conditions)
- 4) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทุกระดับในหน่วยงาน (Relation with Peers and Subordinate)
- 5) ค่าตอบแทน (Salary)
- 6) สถานภาพ (Status)
- 7) การกระทบกระเทือนต่อชีวิตส่วนตัว (Personal Life)
- 8) ความปลอดภัย (Security)

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพในหลายด้าน ขึ้นอยู่กับปัจจัยที่แตกต่างกันออกไป เช่น ความรู้ความสามารถ การฝึกอบรม ประสบการณ์ ความรู้สึกผูกพัน ความยุติธรรมในการทำงาน นโยบายและการบริหารองค์กร สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความก้าวหน้าในการทำงาน ระเบียบปฏิบัติที่ชัดเจน และการให้ค่าตอบแทนแก่พนักงานที่ทำงานได้ตามเป้าหมาย เป็นต้น

4. ข้อมูลทั่วไปของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย รองผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง

4.1 ข้อมูลทั่วไป

การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย หรือ กฟผ. เป็นรัฐวิสาหกิจด้านกิจการพลังงานภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงพลังงาน กระทรวงการคลัง ดำเนินธุรกิจหลักในการผลิต จัดให้ได้มา และจำหน่ายพลังงานไฟฟ้าให้แก่การไฟฟ้านครหลวง (กฟน.) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (กฟภ.) ผู้ใช้ไฟฟ้าตามกฎหมายกำหนดและประเทศใกล้เคียง พร้อมทั้งธุรกิจอื่นๆ ที่เกี่ยวเนื่องกับกิจการไฟฟ้าภายใต้กรอบพระราชบัญญัติ กฟผ. โดยมีรายละเอียดดังนี้

4.1.1 การผลิตไฟฟ้า

กฟผ. ผลิตไฟฟ้าจากโรงไฟฟ้าของ กฟผ. ซึ่งตั้งอยู่ทุกภูมิภาคของประเทศ รวมจำนวนทั้งสิ้น 50 แห่ง มีกำลังผลิตรวมทั้งสิ้น 15,789.58 เมกะวัตต์ ประกอบด้วย โรงไฟฟ้าหลายประเภท ได้แก่ โรงไฟฟ้าพลังความร้อน 3 แห่ง โรงไฟฟ้าพลังความร้อนร่วม 6 แห่ง โรงไฟฟ้าพลังงานหมุนเวียน (พลังน้ำ) 27 แห่ง โรงไฟฟ้าพลังงานหมุนเวียน (ลม แสงอาทิตย์ ความร้อนใต้พิภพ) 9 แห่ง โรงไฟฟ้าดีเซล 4 แห่ง และโรงไฟฟ้าอื่น ๆ 1 แห่ง

4.1.2 การรับซื้อไฟฟ้า

นอกจากการผลิตไฟฟ้าจากโรงไฟฟ้าของ กฟผ. แล้ว กฟผ. ยังรับซื้อไฟฟ้าจากผู้ผลิตไฟฟ้าเอกชนรายใหญ่ 13 ราย รวมกำลังผลิต 14,948.50 เมกะวัตต์ และผู้ผลิตไฟฟ้าเอกชนรายเล็ก รวมกำลังผลิต 8,756.82 เมกะวัตต์ รวมทั้งรับซื้อไฟฟ้าจากผู้ผลิตไฟฟ้าในประเทศเพื่อนบ้าน ได้แก่ ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (สปป.ลาว) และประเทศมาเลเซีย รวมกำลังผลิต 3,877.60 เมกะวัตต์

4.1.3 การส่งไฟฟ้า

กฟผ. ดำเนินการจัดส่งไฟฟ้าที่ผลิตจากโรงไฟฟ้าของ กฟผ. และที่รับซื้อจากผู้ผลิตไฟฟ้ารายอื่นผ่านระบบส่งไฟฟ้าของ กฟผ. ซึ่งมีโครงข่ายครอบคลุมทั่วประเทศ ที่ระดับแรงดัน 500 กิโลโวลต์ 230 กิโลโวลต์ 132 กิโลโวลต์ 115 กิโลโวลต์ และ 69 กิโลโวลต์ เพื่อจำหน่ายไฟฟ้าให้แก่ผู้ใช้ไฟฟ้าที่รับซื้อโดยตรงจาก กฟผ. กฟน. และ กฟภ. ซึ่งนำไปจำหน่ายให้แก่ผู้ใช้ไฟฟ้าในประเทศต่อไป นอกจากนี้ กฟผ. ยังจำหน่ายไฟฟ้าให้การไฟฟ้าของประเทศเพื่อนบ้านด้วย ได้แก่ สปป.ลาว ด้วยระบบส่งไฟฟ้าแรงดัน 115 กิโลโวลต์ และ 22 กิโลโวลต์ และประเทศมาเลเซีย ด้วยระบบไฟฟ้าแรงสูงกระแสตรง (HVDC) 300 กิโลโวลต์

4.1.4 ธุรกิจเกี่ยวเนื่องของ กฟผ.

ในปี 2561 กฟผ. ได้ดำเนินธุรกิจเพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์สร้างรายได้เพิ่มจากความสามารถและทรัพยากรที่ กฟผ. มีอยู่ โดยให้บริการด้านธุรกิจอุตสาหกรรมไฟฟ้าอย่างมีคุณภาพแก่หน่วยงานภายนอก ได้แก่ งานวิศวกรรมและก่อสร้างโรงไฟฟ้า งานเดินเครื่องและบำรุงรักษาโรงไฟฟ้าแก่กลุ่มลูกค้าโรงไฟฟ้าของ กฟผ. ผู้ผลิตไฟฟ้าเอกชนรายใหญ่ (IPP) ผู้ผลิตไฟฟ้าเอกชนรายเล็ก (SPP) รวมถึงโรงไฟฟ้าจากอุตสาหกรรมอื่น ๆ ผลิตภัณฑ์วัสดุ

พลอยได้จากการผลิตไฟฟ้า งานบำรุงรักษาระบบส่ง และงานบริการด้านธุรกิจโทรคมนาคม อีกทั้งได้ขยายขอบเขตการดำเนินธุรกิจเข้าสู่ประเทศในกลุ่มภูมิภาคอาเซียนอีกด้วย โดยในปี 2561 กฟผ. ได้มีการดำเนินธุรกิจภายในประเทศ และในต่างประเทศที่สำคัญ ดังต่อไปนี้

1) *ธุรกิจวิศวกรรมและก่อสร้างโรงไฟฟ้า* กฟผ. ได้รับความไว้วางใจจากบริษัท กัลฟ์เอ็นเนอร์จี้ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน) ให้เป็นผู้ดำเนินงานบริการที่ปรึกษาวิศวกรรมควบคุมงานก่อสร้างให้แก่โครงการโรงไฟฟ้าพลังความร้อนร่วมศรีราชา และโครงการโรงไฟฟ้าพลังความร้อนร่วมปลวกแดง ของบริษัท กัลฟ์ เอสอาร์ซี จำกัด และบริษัท กัลฟ์ พีดี จำกัด ตามลำดับ

2) *ธุรกิจงานบริการเดินเครื่องและบำรุงรักษา* กฟผ. ได้รับความไว้วางใจจากบริษัท ผลิตไฟฟ้าและน้ำเย็น, บริษัท ผลิตไฟฟ้านวนคร จำกัด, บริษัท เบิกไพร โคอเจนเนอเรชั่น จำกัด และกลุ่มโรงไฟฟ้า SPP ในเครือ Gulf ให้เป็นผู้ดำเนินงานด้านบริการเดินเครื่องและบำรุงรักษา ตลอดระยะเวลาการให้บริการ กฟผ. ได้ดำเนินงานตามวาระอย่างมีคุณภาพ จนทำให้ลูกค้าเกิดความไว้วางใจ สร้างความพึงพอใจให้แก่ลูกค้าเป็นอย่างมาก อีกทั้งได้ขยายตลาดงานบริการเดินเครื่องและบำรุงรักษาไปยัง สปป.ลาว และอินโดนีเซีย นอกจากนี้จะเป็นการเสริมสร้างรายได้จากธุรกิจเกี่ยวเนื่องให้แก่ กฟผ. แล้ว ยังถือเป็นการเสริมสร้างความมั่นคงให้แก่ระบบไฟฟ้าของประเทศไทย และยังเป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างประเทศด้วยเช่นกัน

3) *ธุรกิจผลิตภัณฑ์จากวัตถุดิบพลอยได้* กฟผ. มีนโยบายในการนำวัตถุดิบพลอยได้ที่เกิดจากกระบวนการผลิตไฟฟ้าที่ใช้ถ่านหินลิกไนต์เป็นเชื้อเพลิงจากโรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ได้แก่ ถ่านลิกไนต์ ถ่านหินลิกไนต์ และขี้ขี้บั้งสังเคราะห์ กลับมาใช้ให้เกิดประโยชน์ อีกทั้งยังเป็นการส่งเสริมภาคอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์สีเขียว จึงทำให้เกิดการดำเนินธุรกิจวัตถุดิบพลอยได้ขึ้น โดยเน้นนวัตกรรมด้านสินค้า (Product Innovation) เป็นการพัฒนาวัตถุดิบพลอยได้ให้มีประสิทธิภาพและคุณสมบัติยิ่งขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้มากขึ้น และให้ทันกับยุคเทคโนโลยีดิจิทัล 4.0 โดยมีการร่วมมือกับสถาบันการศึกษาชั้นนำในประเทศรวมถึงนักวิจัยและผู้เชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ เพื่อศึกษาวิจัยและพัฒนาวัตถุดิบพลอยได้ให้เกิดประโยชน์มากยิ่งขึ้น

4) *ธุรกิจบำรุงรักษาระบบส่ง* กฟผ. เป็นที่รู้จักอย่างดีในฐานะผู้มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับระบบส่งกำลังไฟฟ้าแรงสูงในประเทศไทย ซึ่งมีระบบส่งไฟฟ้าที่ครอบคลุมทั้งประเทศทุกภาคส่วน ภายใต้บทบาท Enhanced Single Buyer (ESB) ของประเทศ โดย กฟผ. มีนโยบายส่งมอบบริการที่มีความพร้อมให้ลูกค้าด้วยคุณภาพที่ดี เพื่อส่งเสริมระบบไฟฟ้าของ

ประเทศไทยให้มั่นคงเชื่อถือได้ กฟผ. มีนโยบายทำธุรกิจปฏิบัติการและบำรุงรักษาระบบส่งให้แก่ลูกค้าผู้ให้บริการ เช่น ผู้ผลิตไฟฟ้าเอกชนรายใหญ่ (IPP) ผู้ผลิตไฟฟ้าเอกชนรายเล็ก (SPP) กลุ่มลูกค้าอุตสาหกรรมและลูกค้าทั่วไป

5) **ธุรกิจโทรคมนาคม กฟผ.** ได้นำทรัพยากรโครงข่ายใยแก้วนำแสงที่มีอยู่มาบริหารให้เกิดคุณค่า โดยให้บริการทางด้านโทรคมนาคม ภายใต้กฎระเบียบและการกำกับดูแลของคณะกรรมการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กสทช.) ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ออกใบอนุญาตประกอบกิจการโทรคมนาคมแบบที่สามให้กับ กฟผ. มีบริการต่าง ๆ ได้แก่ การให้บริการวงจรช่องสัญญาณโทรคมนาคม (Domestic and International Bandwidth) และบริการเส้นใยแก้วนำแสง (Dark Fiber) แก่หน่วยงานภายนอก มีผู้ใช้งานทั้งหน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชน กฟผ. พร้อมเป็นหน่วยงานที่สนับสนุนการพัฒนาประเทศในการขยายโครงข่าย 4G 5G IoT และโครงข่ายพื้นฐานโทรคมนาคมอื่น ๆ ในอนาคต ตลอดจนสนับสนุนการดำเนินนโยบาย Digital Economy ของภาครัฐ เพื่อก้าวไปสู่ Thailand 4.0 เป็นการเปลี่ยนแปลงไปสู่ยุคนวัตกรรม และยุค “Disruptive Technology” ดังนั้นจึงมีการเตรียมความพร้อมรองรับสำหรับให้บริการทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ให้เป็นไปตามความต้องการของหน่วยงานที่มารับบริการ โดยพัฒนารูปแบบการให้บริการใหม่ ๆ เพื่อรองรับความต้องการของผู้ใช้งาน

4.1.5 การดำเนินงานของบริษัทในเครือ

การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) ได้ลงทุนเพื่อประกอบธุรกิจด้านการผลิตไฟฟ้าและธุรกิจที่เกี่ยวข้อง โดยมีบริษัทในเครือจำนวน 5 บริษัท ดังนี้

ตารางที่ 2.1 รายละเอียดสัดส่วนการถือหุ้นในบริษัทในเครือ

ชื่อบริษัท	ชื่อย่อ	สัดส่วนการถือหุ้น (ร้อยละ)	สถานะ
บริษัท ราช กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)	RATCH	45.00	บริษัทย่อย
บริษัท กฟผ. อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด	EGATi	99.99	บริษัทย่อย
บริษัท อีแกท ไคมอนด์ เซอร์วิส จำกัด	EDS	45.00	บริษัทย่อย
บริษัท ผลิตไฟฟ้า จำกัด (มหาชน)	EGCO	25.41	บริษัทร่วม
บริษัท ผลิตไฟฟ้าและน้ำเย็น จำกัด	DCAP	35.00	กิจการร่วมค้า

ที่มา: ข้อมูลสัดส่วนการถือหุ้นในบริษัทในเครือ (การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย, 2563)

4.2 โครงสายบังคับบัญชาของ กฟผ.

การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย แบ่งโครงสร้างการบังคับบัญชาแยกตามหน้าที่ความรับผิดชอบในแต่ละด้านที่เกี่ยวข้องกับองค์กร ซึ่งแบ่งออกเป็น 9 รองผู้ว่า ประกอบด้วย

- 1) รองผู้ว่าการประจำสำนักผู้ว่าการ (รอสก.)
- 2) รองผู้ว่าการบริหาร (รพห.)
- 3) รองผู้ว่าการยุทธศาสตร์ (รพย.)
- 4) รองผู้ว่าการการเงินและบัญชี (รพบ.)
- 5) รองผู้ว่าการผลิตไฟฟ้า (รพฟ.)
- 6) รองผู้ว่าการเชื้อเพลิง (รพช.)
- 7) รองผู้ว่าการระบบส่ง (รพส.)
- 8) รองผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง (รพธ.)
- 9) รองผู้ว่าการพัฒนาโรงไฟฟ้าและพลังงานหมุนเวียน (รพพ.)

4.3 รองผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง (รพธ.)

เป็นสายงานหนึ่งในการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยที่ดำเนินงานด้านการให้บริการงานธุรกิจอุตสาหกรรมไฟฟ้าและธุรกิจเกี่ยวเนื่อง เพื่อความมั่นคงด้านพลังงานไฟฟ้า และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศด้วยนวัตกรรม

4.3.1 หน้าที่ของสายงาน รพธ.

รับผิดชอบงานด้านธุรกิจและบำรุงรักษา และโครงการให้สอดคล้องกับกลยุทธ์เป้าหมาย และนโยบายขององค์กร ซึ่งครอบคลุมถึงการกำกับดูแล และส่งเสริมการบริหารจัดการในด้านต่าง ๆ ได้แก่ งานบำรุงรักษาเครื่องกล ไฟฟ้า โยธา เคมี และอะไหล่ การบริหารจัดการโครงการธุรกิจเดินเครื่องและบำรุงรักษากำกับดูแลและส่งเสริมแนวทางการดำเนินงานการตลาดขาย และบริหารสัญญาธุรกิจที่ กฟผ. ให้บริการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง ประกอบด้วย ธุรกิจเดินเครื่องและบำรุงรักษา ธุรกิจวัสดุพลอยได้ ธุรกิจวิศวกรรม ธุรกิจโทรคมนาคมและระบบส่ง

โดยมีวิสัยทัศน์คือ “เป็นผู้นำด้านการใช้นวัตกรรมในธุรกิจการให้บริการของอุตสาหกรรมพลังงานไฟฟ้าและธุรกิจเกี่ยวเนื่องระดับสากล ที่เหนือกว่าด้วยคุณภาพและความใส่ใจต่อลูกค้า และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย” และมีพันธกิจคือ “เป็นผู้ให้บริการชั้นนำระดับสากล ใน

งานธุรกิจอุตสาหกรรมไฟฟ้า และธุรกิจเกี่ยวเนื่อง เพื่อความมั่นคงด้านพลังงานไฟฟ้า และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศด้วยนวัตกรรม”

4.3.2 ธุรกิจของสายงาน รวช.

ธุรกิจของสายงาน รวช. ประกอบไปด้วย

1) งานธุรกิจเดินเครื่องและบำรุงรักษาโรงไฟฟ้า

(1) งานเดินเครื่องและบำรุงรักษาประจำโรงไฟฟ้า รวช. มีมืออาชีพที่มีประสบการณ์ด้านการเดินเครื่องและบำรุงรักษาประจำโรงไฟฟ้าเป็นอย่างดี ทำให้ทุกอุปกรณ์และระบบผลิตมีความพร้อม เชื้อถ่านได้และลดการสูญเสียในกระบวนการผลิต โดยคำนึงถึงผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม รวมถึงการบริหารให้เป็นไปตามสัญญาซื้อขายกระแสไฟฟ้าเพื่อให้ผู้ลงทุนมีผลตอบแทนที่ดีอย่างสม่ำเสมอ โดยที่บุคลากรทั้งหมดได้ผ่านการอบรมทั้งทางด้านเทคนิคและวิชาการเพื่อให้สามารถก้าวทันเทคโนโลยีและมีประสบการณ์จากการปฏิบัติงานจริงจนมีความรู้ความชำนาญให้บริการงานเดินเครื่องและบำรุงรักษาประจำโรงไฟฟ้าสำหรับโรงไฟฟ้าหลากหลายประเภท เช่น โรงไฟฟ้าพลังความร้อน โรงไฟฟ้าพลังความร้อนร่วม โรงไฟฟ้าพลังน้ำ เป็นต้น

(2) งานบำรุงรักษาโรงไฟฟ้า รวช. ได้จัดเก็บ รวบรวม วิเคราะห์ และพัฒนางานบำรุงรักษาโรงไฟฟ้าประเภทต่าง ๆ ด้วยการประยุกต์องค์ความรู้กับประสบการณ์จริง จนเป็นองค์ความรู้เฉพาะของ รวช. ในงานบริการซ่อมบำรุงรักษา เครื่องจักร อุปกรณ์ และระบบต่าง ๆ อย่างถูกวิธีตามวาระที่เหมาะสม เช่น งานตรวจสอบสภาพ งานตรวจซ่อมใหญ่ตามแผนหยุดเดินเครื่อง และงานซ่อมฉุกเฉิน เพื่อให้เครื่องจักรและอุปกรณ์สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และไม่ชำรุดเสียหายก่อนเวลาอันควร นอกจากนี้ รวช. ยังได้พัฒนาเครื่องมือที่เป็นนวัตกรรมสำหรับตรวจซ่อมอุปกรณ์และเครื่องจักรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงานบำรุงรักษา ลูกค้ายิ่งมั่นใจได้ว่าโรงไฟฟ้าที่ผ่านการดูแลและบำรุงรักษาจากผู้เชี่ยวชาญของ รวช. จะทำให้โรงไฟฟ้าเดินเครื่องได้ตามเป้าหมาย ช่วยให้ระบบผลิตเป็นไปอย่างราบรื่นและเพิ่มโอกาสในการผลิตอีกด้วย

(3) งานซ่อม/ผลิตอะไหล่ ให้บริการงานซ่อมและผลิตอะไหล่เครื่องจักรและอุปกรณ์โรงไฟฟ้าด้วยเครื่องจักรที่ทันสมัย โดยวางแผนระยะยาวสำหรับงานซ่อม และการจัดซื้อ เพื่อให้การนำอะไหล่ต่าง ๆ เข้าใช้งานได้อย่างสอดคล้องกับแผนบำรุงรักษา ทำให้งานบำรุงรักษาเป็นไปอย่างสมบูรณ์ ใช้เวลาน้อยลง มีโรงซ่อมขนาดใหญ่ที่สุดในภูมิภาคอาเซียน สามารถรองรับงานตรวจสอบและปรับสมดุล เครื่องจักรหมุน (ROTOR) ที่มีน้ำหนักมากกว่าร้อยตัน ได้ถึงสองเครื่องในเวลาเดียวกัน ช่วยลดระยะเวลาและค่าใช้จ่ายในการขนส่งและได้รับการ

รับรองคุณภาพจากบริษัทผู้ผลิตชั้นนำ มีคุณภาพมาตรฐานเทียบเท่าบริษัทผู้ผลิตโดยมีใบรับรองคุณภาพเป็นประกัน นอกจากนี้ยังมีงานบริการกลึงชิ้นส่วนขนาดใหญ่ งานกัดด้วย เครื่องห้าแกน งานพ่นพอกด้วยเปลวความร้อนและ พลาสมา งานทดสอบหัวฉีดกึ่งแห้ง ก๊าซ รวมทั้งงานผลิตและซ่อมอะไหล่ ตามความต้องการลูกค้า

(4) งานเคมีโรงไฟฟ้า รวช. ให้บริการจัดหา บริการจัดการ วิเคราะห์น้ำ/ไอน้ำในกระบวนการผลิตกระแสไฟฟ้า รวมถึงการผลิตเคมีภัณฑ์เพื่อการปรับแต่งคุณภาพน้ำของโรงไฟฟ้าและ โรงงานอุตสาหกรรมต่าง ๆ พร้อมให้คำแนะนำการใช้สารเคมีอย่างเหมาะสม โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพและมีสถานะที่เหมาะสมต่อระบบผลิตกระแสไฟฟ้า นับว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นกระบวนการที่สนับสนุนให้เครื่องจักร อุปกรณ์ สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและใช้งานได้ยาวนานขึ้น สามารถต้านทานสถานะที่เสี่ยงต่อการเกิดความชำรุดเสียหาย เช่น ความร้อน แรงดัน และการกัดกร่อน เป็นต้น

(5) งานสนับสนุนวิศวกรรมและอื่น ๆ นอกเหนือจากงานบริการหลักๆ รวช. ยังให้บริการงานสนับสนุนอื่น ๆ ได้แก่

- ก. ให้คำปรึกษาปัญหาในด้านต่าง ๆ ของโรงไฟฟ้าพร้อมแนวทางแก้ไข
- ข. ทดสอบความสิ้นสะท้อนของเครื่องจักร
- ค. ทดสอบประสิทธิภาพเครื่องจักร
- ง. ทดสอบและสอบเทียบเครื่องมือวัดทุกชนิด
- จ. ประเมินสภาพเครื่องจักร เครื่องมือและอุปกรณ์ โรงไฟฟ้า
- ฉ. ฝึกอบรมวิชาการด้านโรงไฟฟ้า

2) งานธุรกิจบำรุงรักษาระบบส่ง

ธุรกิจบำรุงรักษาระบบส่ง เป็นหน่วยงานสำคัญที่รับผิดชอบในการรับส่งพลังงานไฟฟ้า จากโรงไฟฟ้าไปสู่ประชาชนด้วยคุณภาพที่มั่นคงและเชื่อถือได้และยังทำหน้าที่รับผิดชอบในการบำรุงรักษาอุปกรณ์ทั้งหมดที่ใช้ในระบบส่งพลังงานไฟฟ้าของ กฟผ. ตลอดระยะเวลากว่า 40 ปี ธุรกิจบำรุงรักษา ได้รับใช้ประชาชนชาวไทย และประเทศชาติให้มีไฟฟ้าใช้อย่างพอเพียงด้วยประสิทธิภาพและความเชี่ยวชาญ อันเป็นที่ยอมรับจากหน่วยงานทั้งภายในและต่างประเทศ และได้ขยายการให้บริการด้านบำรุงรักษาอุปกรณ์ระบบส่งพลังงานไฟฟ้า ให้แก่หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน เช่น ผู้ผลิตไฟฟ้าอิสระรายใหญ่ (IPPs), ผู้ผลิตไฟฟ้าย่อย (SPPs) และ โรงงานอุตสาหกรรมทั่วไป โดยมีบุคลากรที่มีความสามารถและเปี่ยมไปด้วยประสบการณ์

เครื่องมือที่ทันสมัย และเทคโนโลยีที่เหมาะสม มีมาตรฐานในการทำงาน ประกอบกับการมีฐานปฏิบัติการที่กระจายอยู่ทั่วทุกภาคในประเทศไทย ทำให้ลูกค้ามีความมั่นใจว่าอุปกรณ์ของท่านจะได้รับการบำรุงรักษาที่ถูกต้องเหมาะสม สามารถยืดอายุการใช้งาน รวมทั้งลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็น เนื่องจากความเสียหายของอุปกรณ์ และช่วยประหยัดต้นทุนในการดำเนินการได้

3) งานธุรกิจโทรคมนาคม

งานธุรกิจโทรคมนาคมของสายงาน รวช. นอกจากให้บริการภายในประเทศแล้ว ยังได้ให้บริการงานธุรกิจโทรคมนาคมในต่างประเทศ ได้แก่ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว กัมพูชา เมียนมาร์ และประเทศมาเลเซีย ผลิตภัณฑ์และบริการที่ได้ให้บริการ ได้แก่ Dark Fiber, Wavelength for Domestic and International route, DDN for International route

4) งานธุรกิจวัตถุดิบ

ถ่านล้อยลิกไนต์และยิปซัมสังเคราะห์ ซึ่งเป็นผลิตผลจากโรงไฟฟ้าสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในอุตสาหกรรมต่าง ๆ มากมาย อาทิเช่น อุตสาหกรรมผลิตปูนซีเมนต์ วัสดุก่อสร้าง ไฟเบอร์ซีเมนต์ ตลอดจนอุตสาหกรรมเกษตร รวช. ได้ทำการวิจัยถ่านล้อยลิกไนต์และยิปซัมสังเคราะห์และนำไปพัฒนาเป็นส่วนผสมในผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ โดยมีการควบคุมกระบวนการผลิตทุกขั้นตอนให้มีคุณสมบัติที่เหมาะสมได้รับการรับรองมาตรฐานและการยอมรับจากโรงงานอุตสาหกรรมชั้นนำใช้เป็นวัตถุดิบในกระบวนการผลิต นอกจากนี้ลูกค้าจะได้ผลิตภัณฑ์คุณภาพมาตรฐานยังเป็นการช่วยอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติของประเทศและรักษาสิ่งแวดล้อมอีกด้วย

5) งานธุรกิจวิศวกรรมและก่อสร้างโรงไฟฟ้า

ธุรกิจวิศวกรรมและก่อสร้างโรงไฟฟ้ามีงานบริการที่หลากหลาย ได้แก่

(1) งานศึกษาความเหมาะสมของโครงการ วิศวกรและช่างเทคนิคมืออาชีพ จะช่วยคัดเลือกสถานที่ตั้ง วางผัง ออกแบบเทคนิคเบื้องต้น จัดทำร่างแผนงานพัฒนาโครงการ พิจารณาการเชื่อมโยงระบบส่งแหล่งน้ำและปริมาณการใช้น้ำ ประเมินราคาโครงการและวิเคราะห์การเงิน เป็นต้น

(2) งานคัดเลือกผู้รับเหมา ผู้รับเหมา (ECP Contractor) ที่ดี มีมาตรฐานการดำเนินงานเป็นปัจจัยสู่ความสำเร็จที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาโครงการ ความรู้และประสบการณ์ รวมถึงข้อมูลที่มีอยู่ของ รวช. จะนำมาประยุกต์และให้คำแนะนำในการคัดเลือก วางแนวทาง กฎเกณฑ์ตามมาตรฐานสากลในการคัดเลือกผู้รับเหมา

(3) *วิศวกรรมที่ปรึกษาสำหรับเจ้าของโครงการ* วิศวกรผู้เชี่ยวชาญของ รวช. จะช่วยติดตามการดำเนินงานของผู้รับเหมา รวมทั้งให้คำแนะนำแก่ลูกค้าเพื่อการตัดสินใจที่ถูกต้อง เพิ่มความมั่นใจว่าโครงการ โรงไฟฟ้าที่อยู่ระหว่างก่อสร้างจะดำเนินไปอย่างมีคุณภาพ อยู่ในงบประมาณ และแล้วเสร็จตามสัญญา

(4) *งานเตรียมความพร้อมก่อนเริ่มเดินเครื่องเชิงพาณิชย์* รวช. มีความพร้อมทั้งทักษะพื้นฐานและระบบการบริหารจัดการทุกด้านอย่างครบถ้วน เพื่อให้คำแนะนำและช่วยเหลือในการตรวจสอบเริ่มตั้งแต่จัดตั้ง โครงสร้างพนักงาน ผู้ดูแลบริการ โรงไฟฟ้า การเตรียมความพร้อมด้านอะไหล่โรงไฟฟ้า รวมทั้งเครื่องมือที่จำเป็นและเพียงพอ แผนรองรับสำหรับสถานการณ์ต่าง ๆ ให้มีความพร้อมรองรับกับวันเริ่มจ่ายไฟเข้าระบบเชิงพาณิชย์ (Commercial Operation Data) อย่างมั่นใจ

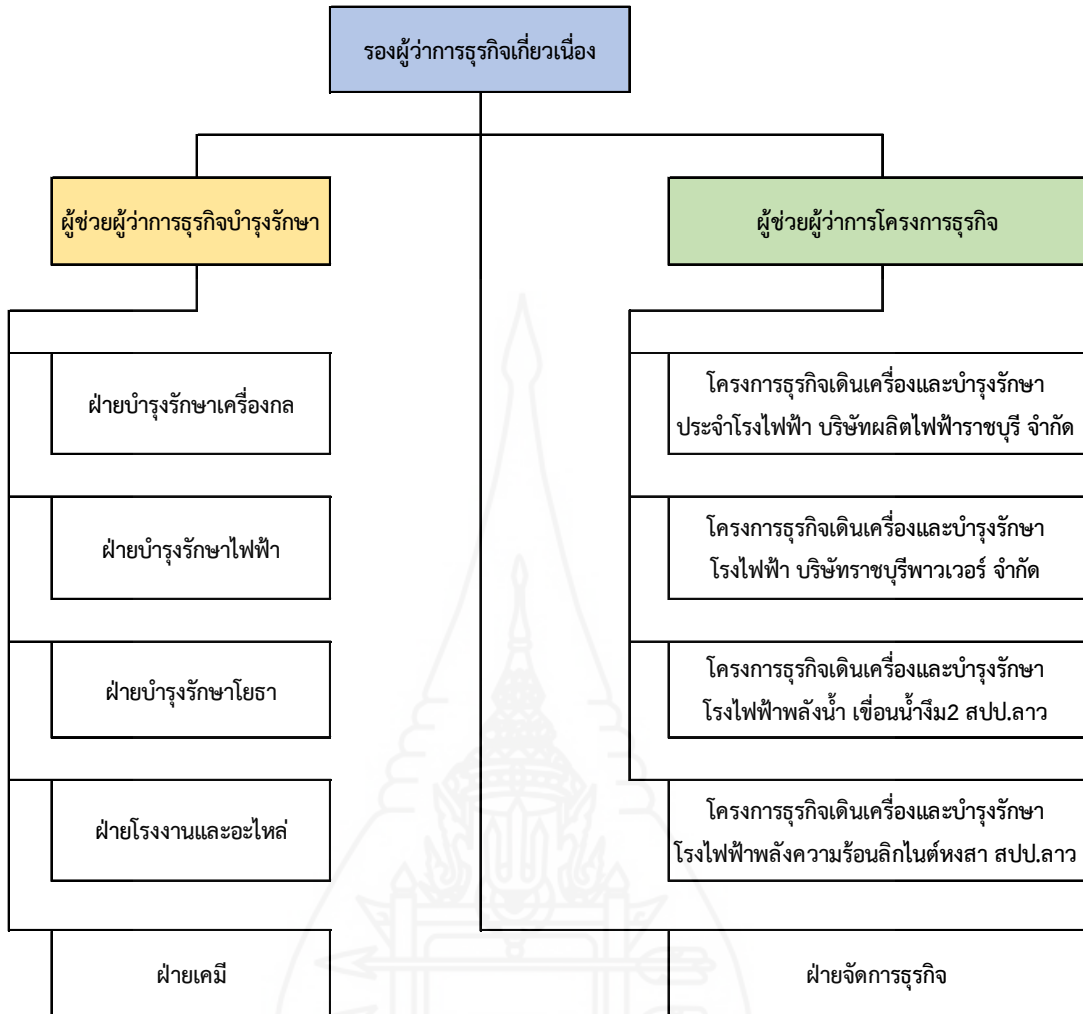
(5) *งานทดสอบและตรวจรับโรงไฟฟ้า* งานทดสอบสมรรถนะของอุปกรณ์ทั้งระบบ เพื่อให้โรงไฟฟ้าพร้อมจ่ายไฟฟ้าและขนานโรงไฟฟ้าเข้าระบบเชิงพาณิชย์ได้อย่างราบรื่น งานบริการทดสอบและตรวจรับโรงไฟฟ้าเป็นตัวเชื่อมระหว่างงานออกแบบ (Design) งานก่อสร้างโรงไฟฟ้า (Construction) และงานเดินเครื่องโรงไฟฟ้า (Full Plant Operation) เพื่อให้ลูกค้าบรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนงานและเป้าหมายธุรกิจ

4.3.3 โครงสายการบังคับบัญชา

โดยสายงานรองผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง (รวช.) จะแบ่งโครงสายการบังคับบัญชาออกดังนี้

1) *ผู้ช่วยผู้ว่าการธุรกิจบำรุงรักษา* หน่วยงานผู้ช่วยผู้ว่าการธุรกิจบำรุงรักษา (ชชช.) มีหน้าที่รับผิดชอบในการสนับสนุนให้โรงไฟฟ้า กฟผ. และบริษัทในเครือ ผลิตไฟฟ้าได้อย่างมั่นคง มีประสิทธิภาพ ในราคาที่เหมาะสม และเป็นธรรม ควบคู่ไปกับการสร้างรายได้จากการให้บริการงานบำรุงรักษาให้กับธุรกิจเกี่ยวเนื่อง อย่างมีคุณภาพตามระบบมาตรฐานในระดับสากล โดยให้ความสำคัญกับสังคมและสิ่งแวดล้อม เสริมและสร้างความแข็งแกร่งให้ กฟผ. ในการก้าวไปสู่การเป็นองค์กรชั้นนำในกิจการไฟฟ้า และ ธุรกิจเกี่ยวเนื่องที่มีคุณภาพในระดับสากล

2) *ผู้ช่วยผู้ว่าการโครงการธุรกิจ* หน่วยงานผู้ช่วยผู้ว่าการโครงการธุรกิจ (ชชค.) มีหน้าที่รับผิดชอบในการบริการงานด้านเดินเครื่องและบำรุงรักษาประจำโรงไฟฟ้า เพื่อให้ผลิตกระแสไฟฟ้าให้ได้ปริมาณและคุณภาพตามข้อตกลง (PPA) อย่างมีประสิทธิภาพ วิเคราะห์ ปรับปรุง พัฒนางานโรงไฟฟ้า ควบคุมต้นทุนให้เหมาะสมและสร้างความพึงพอใจต่อลูกค้า



ภาพที่ 2.1 โครงข่ายการบังคับบัญชาสาขางานรองผู้อำนวยการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง (ร.ว.ช.)

โดยมีจำนวนผู้ปฏิบัติงานทั้งสิ้น 2,433 คน สามารถจำแนกได้ตามหน่วยงาน
ต่าง ๆ ดังนี้

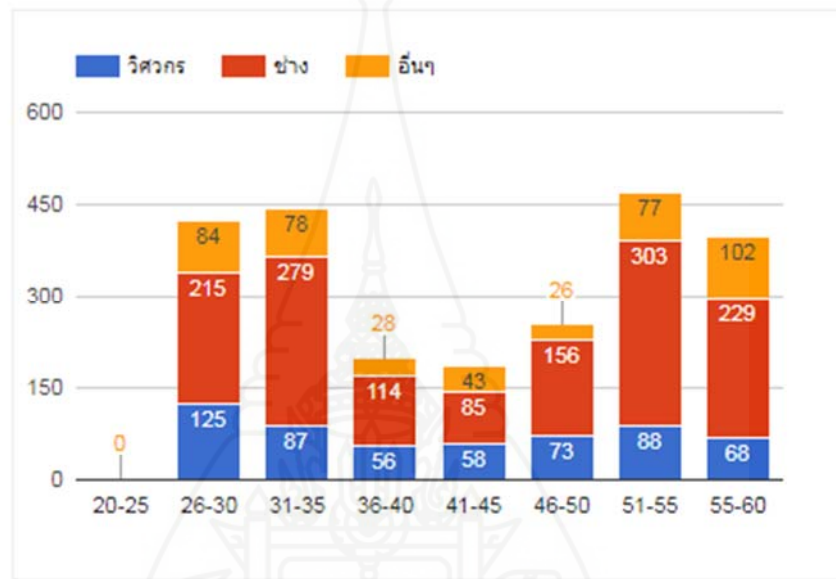
ตารางที่ 2.2 จำนวนพนักงาน สังกัด รองผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย
ไทย เกี่ยวเนื่องจำแนกตามหน่วยงาน

สังกัด	จำนวนพนักงาน (คน)
รองผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง	
- ส่วนกลางรองผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง	56
- ฝ่ายจัดการธุรกิจ	111
ผู้ช่วยผู้ว่าการธุรกิจบำรุงรักษา	
- ส่วนกลางผู้ช่วยผู้ว่าการธุรกิจบำรุงรักษา	78
- ฝ่ายบำรุงรักษาเครื่องกล	607
- ฝ่ายบำรุงรักษาไฟฟ้า	415
- ฝ่ายบำรุงรักษาโยธา	118
- ฝ่ายโรงงานและอะไหล่	239
- ฝ่ายเคมี	148
ผู้ช่วยผู้ว่าการโครงการธุรกิจ	
- ส่วนกลางผู้ช่วยผู้ว่าการ โครงการธุรกิจ	159
- โครงการธุรกิจเดินเครื่องและบำรุงรักษา	251
ประจำโรงไฟฟ้า บริษัทผลิตไฟฟ้าราชบุรี จำกัด	
- โครงการธุรกิจเดินเครื่องและบำรุงรักษา	77
โรงไฟฟ้า บริษัทราชบุรีพาวเวอร์ จำกัด	
- โครงการธุรกิจเดินเครื่องและบำรุงรักษา	26
โรงไฟฟ้าพลังน้ำ เขื่อนน้ำจี้ม 2 สปป.ลาว	
- โครงการธุรกิจเดินเครื่องและบำรุงรักษา	148
โรงไฟฟ้าพลังความร้อนถ่านหินหงสา สปป.ลาว	
รวม	2,433

ที่มา: ข้อมูลจำนวนพนักงาน (การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย, 2563)

หากจำแนกพนักงานของการไฟฟ้าผลิตแห่งประเทศไทย รองผู้ว่าการ
ธุรกิจเกี่ยวเนื่อง ออกตามกลุ่มอาชีพ สามารถจำแนกได้เป็น 3 กลุ่มใหญ่ๆ คือ

- 1) วิศวกร จำนวน 23.2 %
- 2) ช่างเทคนิค จำนวน 58.2 %
- 3) อื่นๆ จำนวน 18.6 % (เช่น นักบัญชี, นักคอมพิวเตอร์ เป็นต้น)



ภาพที่ 2.2 กราฟแท่งแสดงสัดส่วนพนักงานของการไฟฟ้าผลิตแห่งประเทศไทย รองผู้ว่าการ
ธุรกิจเกี่ยวเนื่อง จำแนกพนักงานแต่ละกลุ่มอาชีพตามอายุ (การไฟฟ้าผลิตแห่งประเทศไทย,

2563)

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชั้นมัธยมต้น ศึกษาระดับ (2558) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร: กรณีศึกษา บริษัท บริการภาคพื้นการบินกรุงเทพเวสต์ไวด์ไฟลท์เซอร์วิส จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท บริการภาคพื้นการบินกรุงเทพเวสต์ไวด์ไฟลท์เซอร์วิส จำกัด (2) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร (3) เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ (4) ศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กลุ่มประชากรคือ บุคลากรบริษัท บริการภาคพื้นการบินกรุงเทพเวสต์ไวด์ไฟลท์เซอร์วิส จำกัด จำนวน 356 ราย ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรสามารถทำงานได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย KPI ของบริษัทฯ ที่ตั้งไว้ได้อย่างต่อเนื่องมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนความรู้และประสบการณ์การทำงานอยู่ในระดับสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมให้กับองค์กรได้มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวมมีผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับดี และเมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ความสัมพันธ์ภายในองค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และ โอกาสก้าวหน้ามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (3) เมื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญด้าน เพศ อายุ ระดับตำแหน่ง และระยะเวลาการปฏิบัติงาน (4) มีความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเชิงบวกในระดับปานกลาง

นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ปัจจัยอิทธิพลและปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากร จำนวน 250 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากร แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน แรงจูงใจในการทำงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง และมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งตำแหน่งงาน

ถือเป็นแรงจูงใจในการทำงาน ที่มีความสำคัญต่อองค์กรในระดับมากที่สุด รองลงมาคือความสำเร็จในงาน ความรับผิดชอบในงาน และสถานภาพในการทำงาน ตามลำดับ

รุ่งอรุณ จงเสมอสิทธิ์ (2560) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย ในเขตจังหวัดชลบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย ในเขตจังหวัดชลบุรี และเพื่อศึกษาปัจจัยของการทำงานเป็นทีมที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย ในเขตจังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ กลุ่มพนักงานธนาคารกสิกรไทย ในเขตจังหวัดชลบุรี รวมทั้งสิ้น 400 คน ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย ในเขตจังหวัดชลบุรี พบว่า ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนการทำงานเป็นทีมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย ในเขตจังหวัดชลบุรี พบว่าด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ และด้านการตัดสินใจร่วมกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

อนุชา กาญจนกุลไพศาล (2560) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงงานผลิตยา องค์กรเภสัชกรรม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สภาพการจ้างงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และหน่วยงาน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงงานผลิตยา องค์กรเภสัชกรรม และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยธำรงรักษา กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงงานผลิตยาองค์กรเภสัชกรรม เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรในโรงงานผลิตยา องค์กรเภสัชกรรม จำนวน 304 ตัวอย่าง ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่สังกัดหน่วยงานต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ส่วนเพศ อายุ ระดับการศึกษา สภาพการจ้าง ประสบการณ์ในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน และปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยธำรงรักษา มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานซึ่งประกอบด้วย ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพ ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

กมลวรรณ นีรนาทโกมล (2561) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of บุคลากร บริษัท คอมพิวเตอร์ซิสเต็ม คอนเน็คชั่น อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด การศึกษาครั้งนี้มี

วัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร บริษัท คอมพิวเตอร์ ซีสเท็ม คอนเน็คชั่น อินเทอร์เน็ต จำกัด (2) ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยการเสริมแรงในการทำงานของบุคลากร บริษัท คอมพิวเตอร์ ซีสเท็ม คอนเน็คชั่น อินเทอร์เน็ต จำกัด (3) เปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร บริษัท คอมพิวเตอร์ ซีสเท็ม คอนเน็คชั่น อินเทอร์เน็ต จำกัด จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ (4) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร บริษัท คอมพิวเตอร์ ซีสเท็ม คอนเน็คชั่น อินเทอร์เน็ต จำกัด โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากร บริษัท คอมพิวเตอร์ ซีสเท็ม คอนเน็คชั่น อินเทอร์เน็ต จำกัด จำนวน 135 ตัวอย่าง ผลการศึกษาพบว่า (1) ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร พบว่าระดับประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับความเห็นด้วยมากที่สุด ได้แก่ การลดค่าใช้จ่าย การลดข้อผิดพลาด การลดเวลาในการปฏิบัติงาน และคุณภาพของงาน ตามลำดับ (2) ปัจจัยแรงจูงใจของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค่าจ้างอยู่ในระดับมาก ปัจจัยเสริมแรงอยู่ในระดับมาก (3) การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงาน พบว่า เพศ สถานภาพ การศึกษา รายได้ อายุงาน และระดับตำแหน่ง ที่แตกต่างกันมีระดับประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน และพบว่าอายุที่แตกต่างกันมีระดับประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบรายคู่พบว่า มีความแตกต่างกันระหว่างอายุ 21-30 ปี กับอายุ 41-50ปี และอายุ 31-40 ปี กับอายุ 41-50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และ (4) การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยเสริมแรง ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานได้ร้อยละ 29 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน สังกัด โรงผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เป็นการศึกษาค้นคว้าวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งผู้วิจัยมีขั้นตอนและวิธีการดำเนินการวิจัยดังหัวข้อต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรในการศึกษานี้ ได้แก่ พนักงาน สังกัด โรงผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จำนวน 2,433 คน (การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย โรงผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง, พฤษภาคม 2563)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงาน สังกัด โรงผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย โดยสุ่มเลือกกลุ่มตัวอย่างตามวิธีของ Taro Yamane (อ้างในกมลวรรณินาทโกมล, 2560: 33) มีระดับความเชื่อมั่นอยู่ที่ 95% และสัดส่วนการคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้เกิดขึ้นเท่ากับ 5% มีสมการคำนวณการกำหนดกลุ่มตัวอย่างตัวอย่างดังนี้

$$n = \frac{N}{(1 + N(e^2))}$$

เมื่อ

n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง หรือ ขนาดของกลุ่มประชากรตัวอย่าง

N : คือ ขนาดของประชากร

e : คือ ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ (ร้อยละ หรือ เปอร์เซนต์)

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้สามารถคำนวณได้ ดังนี้

$$n = \frac{2,433}{(1 + 2,433(0.05^2))} = 344 \text{ คน}$$

เพื่อความสะดวกในการทำวิจัย จึงขอกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่จำนวน 350 คน ซึ่งเป็นจำนวนที่มากกว่าค่าที่คำนวณได้ ดังนั้นกลุ่มประชากรตัวอย่างที่ต้องใช้ในการวิจัยทั้งสิ้น 350 คน

1.3 วิธีการสุ่มตัวอย่าง

จะมีขั้นตอนการสุ่มตัวอย่างเพื่อเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามจากพนักงาน สังกัด รongผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified sampling) แจกแจงตามขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 350 ตัวอย่าง โดยกำหนดสัดส่วนจำนวนกลุ่มตัวอย่างแต่ละสังกัด แล้วจึงดำเนินการสุ่มพนักงานแต่ละสังกัดมาเป็นตัวอย่าง โดยการกำหนดขนาดตัวอย่างในแต่ละสังกัด จะใช้วิธีแบบเป็นสัดส่วนกับขนาดของกลุ่ม (Proportionate) ดังนี้

$$n = (\text{จำนวนพนักงานในแต่ละสังกัด} \times \text{จำนวนกลุ่มตัวอย่าง}) / \text{จำนวนพนักงานทั้งหมด}$$

n คือ จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ในแต่ละสังกัด

ขั้นตอนที่ 2 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience sampling) โดยสุ่มจากจำนวนพนักงานในแต่ละสังกัดหน่วยงานตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างให้ได้ครบจำนวนที่กำหนด

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของพนักงาน สังกัด รongผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

สังกัด	จำนวนพนักงาน (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
rongผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง		
- ส่วนกลางrongผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง	56	8
- ฝ่ายจัดการธุรกิจ	111	16
ผู้ช่วยผู้ว่าการธุรกิจบำรุงรักษา		
- ส่วนกลางผู้ช่วยผู้ว่าการธุรกิจบำรุงรักษา	78	11
- ฝ่ายบำรุงรักษาเครื่องกล	607	87

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

สังกัด	จำนวนพนักงาน (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
- ฝ่ายบำรุงรักษาไฟฟ้า	415	60
- ฝ่ายบำรุงรักษาโยธา	118	17
- ฝ่ายโรงงานและอะไหล่	239	34
- ฝ่ายเคมี	148	21
ผู้ช่วยผู้ว่าการโครงการธุรกิจ		
- ส่วนกลางผู้ช่วยผู้ว่าการ โครงการธุรกิจ	159	23
- โครงการธุรกิจเดินเครื่องและบำรุงรักษา ประจำโรงไฟฟ้า บริษัทผลิตไฟฟ้าราชบุรี จำกัด	251	36
- โครงการธุรกิจเดินเครื่องและบำรุงรักษา โรงไฟฟ้า บริษัทราชบุรีพาวเวอร์ จำกัด	77	11
- โครงการธุรกิจเดินเครื่องและบำรุงรักษา โรงไฟฟ้าพลังน้ำ เขื่อนน้ำจี้ม 2 สปป.ลาว	26	4
- โครงการธุรกิจเดินเครื่องและบำรุงรักษา โรงไฟฟ้าพลังความร้อนลิกไนต์หงสา สปป.ลาว	148	21
รวม	2,433	350

ที่มา: ข้อมูลจำนวนพนักงาน (การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย, 2563)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งถามเกี่ยวกับ เพศ, อายุ, สถานภาพ, ระดับการศึกษา, รายได้รวมต่อเดือน, ตำแหน่งงาน และอายุงาน

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ประกอบด้วย 2 ปัจจัย 1) ปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านความสำเร็จ ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ ปัจจัยด้าน

ความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านโอกาสเติบโตก้าวหน้า และปัจจัยด้านลักษณะงาน 2) ปัจจัยจำนวน 8 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายองค์กร ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทน และด้านลักษณะอาชีพ โดยใช้คำถามในลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านระยะเวลาในการดำเนินงาน และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานโดยใช้คำถามในลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามเสนอแนะข้อคิดเห็น

แบบสอบถามในส่วนที่ 2 และ 3 ใช้เกณฑ์การให้คะแนนมาตรวัดระดับความคิดเห็นตามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) กำหนดการให้คะแนนเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย จนถึงน้อยที่สุด เกณฑ์การให้คะแนนเพื่อแปลความหมายแบบวัดเป็นดังนี้

ระดับคะแนน		ระดับความคิดเห็น
5	หมายความว่า	มากที่สุด
4	หมายความว่า	มาก
3	หมายความว่า	ปานกลาง
2	หมายความว่า	น้อย
1	หมายความว่า	น้อยที่สุด

เกณฑ์การประเมินจะใช้วิธีการแบ่งช่วงการแปลผลตามหลักการของการแบ่งอันตรภาคชั้น (Class Interval) โดยแบ่งคะแนนที่สูงที่สุดออกเป็น 5 ระดับ จากคะแนนเฉลี่ยที่ได้รับจากแบบสอบถาม คะแนนต่ำที่สุดคือ 1 คะแนน และคะแนนสูงที่สุดคือ 5 คะแนน หากถึงกลางพิสัย โดยใช้สูตรคำนวณช่วงกว้างของอันตรภาคชั้น (อ้างในกมลวร นิรินาท โกมลม, 2560: 36) ดังต่อไปนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} = 0.8 \end{aligned}$$

กำหนดเกณฑ์การแปลผลจากค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นในแต่ละระดับ ดังนี้

<u>ระดับคะแนนเฉลี่ย</u>	<u>ระดับการแปลผล</u>
4.21 - 5.00	มีผลมากที่สุด
3.41 - 4.20	มีผลมาก
2.61 - 3.40	มีผลปานกลาง
1.81 - 2.60	มีผลน้อย
1.00 - 1.80	มีผลน้อยที่สุด

2.2 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

2.2.1 ศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากหนังสือ เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ครอบคลุมและตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้

2.2.2 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดในแบบสอบถาม

2.2.3 สร้างแบบสอบถามฉบับร่าง แบ่งแบบสอบถามเป็น 4 ส่วน โดยพิจารณาเนื้อหาให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์

2.2.4 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อพิจารณาความถูกต้องและครอบคลุมเนื้อหา และให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง เพื่อให้ได้คำถามตรงตามวัตถุประสงค์ในการศึกษา

2.2.5 นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้กับพนักงาน สังกัด รองผู้ว่าการธุรกิจ เกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อนำไปหาค่าความเชื่อมั่น

2.2.6 ปรับปรุงข้อคำถามให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น จัดทำแบบสอบถามต้นฉบับสมบูรณ์แล้วจึงนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

2.3 วิธีการที่ใช้ทดสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ได้มีการทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

2.3.1 **ทดสอบความเที่ยงตรง (Validity)** นำร่างแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง ครอบคลุมเนื้อหา (Content Validity) ตลอดจนความชัดเจนและมีความเหมาะสมในการใช้ภาษา แล้วจึงนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นพร้อมแบบประเมิน นำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ได้แก่ (1) รศ.ดร.เชาว์ โรจน์แสง (2) ดร.มุกดาฉาย

แสนเมือง (3) ดร.ทศพล ลือชาพัฒนพร เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ความสอดคล้องกับ
วัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยกำหนดคะแนนแต่ละข้อดังนี้

ถ้าเห็นว่าสอดคล้อง ตรงกับวัตถุประสงค์ให้	1 คะแนน
ถ้าเห็นว่าไม่สอดคล้อง ไม่ตรงกับวัตถุประสงค์ให้	-1 คะแนน
ถ้าไม่แน่ใจว่าสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ให้	0 คะแนน

เมื่อผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบตามแบบประเมินแล้ว ผู้วิจัยจึงนำผลที่
ผู้เชี่ยวชาญตรวจไปวิเคราะห์รายข้อ และนำมาคำนวณค่าสัมประสิทธิ์ของความสอดคล้อง (Index of
item Objective Congruence: IOC) จากสูตรดังนี้

$$\text{IOC หรือ CVI} = \frac{R}{N}$$

โดยที่ R = คะแนนรวมที่ผู้เชี่ยวชาญทุกคนให้

N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

2.3.2 ทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) นำแบบสอบถามไปทดสอบกับพนักงาน
สังกัด โรงผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน
30 ชุด เพื่อหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ ด้วยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach
Alpha Coefficient) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติหาความเชื่อมั่น มีค่าเท่ากับ 0.942 ซึ่ง
สามารถสรุปได้ว่า แบบสอบถามมีความเชื่อมั่นเพราะได้ค่ามากกว่าค่ามาตรฐาน ตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป
(อ้างในกมลวรรณ นิรนาทโกมล, 2560: 36)

ตารางที่ 3.2 ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ข้อคำถามในแบบสอบถาม	ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา
ปัจจัยจิตใจ	0.872
ปัจจัยคำจูน	0.898
ประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงาน	0.895

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยเรื่องนี้เป็นการวิจัยเชิงเชิงสำรวจ (Survey research) โดยการมุ่งประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน สังกัด โรงผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย โดยมีแหล่งที่มาของข้อมูล ผู้วิจัยได้ข้อมูลมาจาก 2 แหล่ง ดังนี้

3.1 แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) ได้จากการใช้แบบสอบถาม เก็บข้อมูลจากพนักงาน สังกัด โรงผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จำนวน 350 ฉบับ โดยมีขั้นตอนดังนี้

3.1.1 ติดต่อ เพื่อขออนุญาตในการเก็บข้อมูลจากผู้อำนวยการฝ่ายของกลุ่มตัวอย่าง แต่ละสังกัด เพื่อให้ทราบขั้นตอน และวิธีการเก็บข้อมูลจากพนักงานสังกัด โรงผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

3.1.2 ดำเนินการเก็บข้อมูลจากพนักงาน สังกัด โรงผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ในแต่ละสังกัด ให้ได้ข้อมูลครบถ้วน

3.1.3 ระยะเวลาการเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงเดือน ตุลาคม พ.ศ. 2563 ถึงเดือน มกราคม พ.ศ. 2564

3.1.4 นำข้อมูลไปวิเคราะห์โดยวิธีการทางสถิติ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป แล้วนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ต่อไป

3.2 แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) ได้จากการศึกษาค้นคว้าจากข้อมูลที่มีผู้รวบรวมไว้ดังนี้

3.2.1 หนังสือทางวิชาการ บทความ วิทยานิพนธ์ และรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงาน โรงผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่องการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

3.2.2 ข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามแล้ว ข้อมูลที่ได้จะนำไปลงรหัส (Code) แล้วนำไปทำการประมวลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการประมวลผลและสำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) เพื่ออธิบายลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 ศึกษาระดับปัจจัยแรงจูงใจของพนักงาน สังกัด รองผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Means) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.3 ศึกษาระดับประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงาน สังกัด รองผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย โดยการหาค่าเฉลี่ย (Means) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.4 ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงาน สังกัด รองผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย โดยการหาค่าไคสแควร์

4.5 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงาน สังกัด รองผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ได้เสนอค่าความสำคัญ สามารถแปลความหมายได้ดังนี้

ค่าความสำคัญ	การแปลผล
0.00 – 0.25	มีความสัมพันธ์ต่ำ
0.26 – 0.50	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
0.51 – 0.75	มีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง
0.76 – 1.00	มีความสัมพันธ์สูง

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน สังกัด โรงผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เป็นการศึกษาค้นคว้าวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลเพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจของพนักงาน สังกัด โรงผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน สังกัด โรงผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยประชากรศาสตร์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน สังกัด โรงผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน สังกัด โรงผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำหรับการวิเคราะห์และการนำเสนอผลการศึกษา แบ่งเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่แล้วหาค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน สังกัด โรงผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจของพนักงาน สังกัด โรงผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

ตอนที่ 4 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยประชากรศาสตร์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน สังกัด โรงผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน สังกัด โรงผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

เพื่อความสะดวกในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำอักษรย่อและสัญลักษณ์ทางสถิติมาใช้ดังนี้

n	หมายถึง	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย (Mean) โดยกำหนดเกณฑ์การแปรผล
S.D.	หมายถึง	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
sig	หมายถึง	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
χ^2	หมายถึง	ค่าไคสแควร์ (Chi-Square) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยประชากรศาสตร์กับประสิทธิภาพการทำงาน
P	หมายถึง	Probability Value เป็นค่าระดับนัยสำคัญที่ได้จากการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยประชากรศาสตร์กับประสิทธิภาพการทำงาน
r	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างปัจจัยแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการทำงาน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ของพนักงาน สังกัด โรงผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย โดยการหาความถี่ และอัตราร้อยละ ซึ่งจะแสดงในตารางที่ 4.1 – 4.7

ตารางที่ 4.1 ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	ความถี่	ร้อยละ
ชาย	299	85.43
หญิง	51	14.57
รวม	350	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 85.43 และเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 14.57

ตารางที่ 4.2 ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	ความถี่	ร้อยละ
26 – 30 ปี	75	21.43
31 - 35 ปี	100	28.57
36 - 40 ปี	27	7.71
41 - 45 ปี	22	6.29
46 - 50 ปี	25	7.14
51 - 55 ปี	85	24.29
56 - 60 ปี	16	4.57
รวม	350	100.00

จากตารางที่ 4.2 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีช่วงอายุระหว่าง 31 – 35 ปี คิดเป็น ร้อยละ 28.57 รองลงมาอยู่ในช่วงอายุระหว่าง 51 - 55 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.29 และช่วงอายุระหว่าง 26 – 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.43 ในส่วนที่น้อยที่สุดอยู่ในช่วงอายุ 56- 60 ปี คิดเป็นร้อยละ 4.57

ตารางที่ 4.3 ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	ความถี่	ร้อยละ
โสด	124	35.43
สมรส	214	61.14
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	12	3.43
รวม	350	100.00

จากตารางที่ 4.3 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 61.14 รองลงมาอยู่ในสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 35.43 และน้อยที่สุดคือสถานภาพ หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ คิดเป็นร้อยละ 3.43

ตารางที่ 4.4 ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ความถี่	ร้อยละ
ปวช./ม. 6	3	0.86
ปวส./อนุปริญญา	193	55.14
ปริญญาตรี	124	35.43
ปริญญาโท	29	8.28
อื่นๆ	1	0.29
รวม	350	100.00

จากตารางที่ 4.4 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษา ระดับ ปวส./อนุปริญญา คิดเป็นร้อยละ 55.14 รองลงมาคือการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 35.43 และต่ำสุดคือ อื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 0.29

ตารางที่ 4.5 ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ความถี่	ร้อยละ
ต่ำกว่า 20,001 บาท	-	-
20,001 – 40,000 บาท	152	43.43
40,001 – 60,000 บาท	56	16.00
60,001 – 80,000 บาท	97	27.71
80,001 – 100,000 บาท	38	10.86
มากกว่า 100,000 บาท	7	2.00
รวม	350	100.00

จากตารางที่ 4.5 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 – 40,000 บาทคิดเป็นร้อยละ 43.43 รองลงมามีรายได้ต่อเดือน 60,001 – 80,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 27.71 และน้อยที่สุดมีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 100,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 2.00

ตารางที่ 4.6 ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	ความถี่	ร้อยละ
ระดับปฏิบัติการ (ระดับ 4-7)	279	79.71
ระดับบริหารระดับต้น (ระดับ 8-10)	61	17.43
ระดับบริหารระดับสูง (ระดับ 11-14)	10	2.86
อื่นๆ	-	-
รวม	350	100.00

จากตารางที่ 4.6 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ (ระดับ 4-7) คิดเป็นร้อยละ 79.71 รองลงมาเป็นระดับบริหารระดับต้น (ระดับ 8-10) คิดเป็นร้อยละ 17.43 และระดับบริหารระดับสูง (ระดับ 11-14) คิดเป็นร้อยละ 2.86

ตารางที่ 4.7 ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	ความถี่	ร้อยละ
ต่ำกว่า 3 ปี	2	0.57
3 - 9 ปี	137	39.14
10 - 16 ปี	69	19.72
17 - 23 ปี	56	16.00
24 - 30 ปี	56	16.00
30 ปีขึ้นไป	30	8.57
รวม	350	100.00

จากตารางที่ 4.7 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุงานในการทำงาน 3 - 9 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.14 รองลงมาคือ อายุงาน 3 - 6 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.72 และน้อยที่สุดมีอายุงานต่ำกว่า 3 ปี คิดเป็นร้อยละ 0.57

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน สังกัด โรงผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและความหมายของระดับความสำคัญของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน สังกัด โรงผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ดังตาราง ที่ 4.8 – 4.12

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสำคัญของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน สังกัด โรงผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับความสำคัญ	อันดับ
1. ด้านคุณภาพงาน	4.18	0.461	มาก	2
2. ด้านปริมาณงาน	3.97	0.571	มาก	4
3. ด้านระยะเวลาในการดำเนินงาน	4.03	0.514	มาก	3
4. ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	4.33	0.520	มากที่สุด	1
รวม	4.13	0.446	มาก	

จากตารางที่ 4.8 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความเห็นโดยรวมเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน อยู่ในระดับความสำคัญ ระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีความเห็นต่อด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.33$) รองลงมาคือด้านคุณภาพงาน ($\bar{X} = 4.18$) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านปริมาณงานซึ่งอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสำคัญของประสิทธิภาพการทำงาน
ของพนักงาน สังกัด โรงผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย
ด้านคุณภาพงาน

รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับความสำคัญ	อันดับ
1. ผลงานการทำงานของท่าน มีความถูกต้อง เรียบร้อย ตามมาตรฐานที่กำหนด	4.13	0.506	มาก	3
2. ท่านได้เรียนรู้ และพัฒนาตนเอง เพื่อป้องกันมิให้เกิดความผิดพลาด ในระหว่างการทำงาน	4.30	0.551	มากที่สุด	1
3. ท่านมีการตรวจสอบผลงานที่ทำ ก่อนส่งมอบไปยังกระบวนการถัดไป	4.27	0.537	มากที่สุด	2
4. ผลงานของท่านไม่มีการนำกลับมาแก้ไขอีก	4.01	0.546	มาก	4
รวม	4.18	0.461	มาก	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็น โดยรวมเกี่ยวกับระดับความสำคัญของประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพงานอยู่ในระดับความสำคัญ ระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า การเรียนรู้ และพัฒนาตนเอง เพื่อป้องกันมิให้เกิดความผิดพลาด มีระดับความสำคัญมากที่สุด ($\bar{X} = 4.30$) รองลงมาคือการตรวจสอบผลงานที่ทำ ก่อนส่งมอบไปยังกระบวนการถัดไป มีระดับความสำคัญมากที่สุด ($\bar{X} = 4.27$) ในส่วนที่มีระดับความสำคัญน้อยที่สุดในระดับมากคือผลงานไม่มีการนำกลับมาแก้ไขอีก ($\bar{X} = 4.01$)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสำคัญของประสิทธิภาพการทำงาน
ของพนักงาน สังกัด โรงผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย
ด้านปริมาณงาน

รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับความสำคัญ	อันดับ
1. ท่านรับทราบถึงเป้าหมาย และปริมาณงานที่ต้องทำให้ได้ตามแผนงาน	4.13	0.544	มาก	1
2. ปริมาณงานที่ท่านทำได้ ตรงตามแผนและเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนด	3.97	0.624	มาก	2
3. ปริมาณงานที่หน่วยงานท่านทำได้เหมาะสมกับจำนวนบุคลากรในหน่วยงาน	3.81	0.750	มาก	3
รวม	3.97	0.571	มาก	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็น โดยรวมเกี่ยวกับระดับความสำคัญของประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณงานอยู่ในระดับความสำคัญ ระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า การรับทราบถึงเป้าหมาย และปริมาณงานที่ต้องทำให้ได้ตามแผนงาน มีระดับความสำคัญมาก ($\bar{X} = 4.13$) รองลงมาคือปริมาณงานที่ท่านทำได้ ตรงตามแผนและเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนด มีระดับความสำคัญระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$) ในส่วนที่มีระดับความสำคัญน้อยที่สุดในระดับมากคือปริมาณงานที่หน่วยงานท่านทำได้ เหมาะสมกับจำนวนบุคลากรในหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.81$)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสำคัญของประสิทธิภาพการทำงาน
ของพนักงาน สังกัด โรงผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย
ด้านระยะเวลาในการดำเนินงาน

รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับความสำคัญ	อันดับ
1. ท่านสามารถทำงานได้อย่างถูกต้อง ภายใต้เวลาที่กำหนด	4.05	0.565	มาก	2
2. ปริมาณงานตามแผนที่หน่วยงานท่าน ได้รับ เหมาะสมกับระยะเวลาทำงาน	3.89	0.657	มาก	3
3. ท่านสามารถใช้ทักษะความรู้ ความสามารถ เพื่อลดระยะเวลาการทำงาน ตามขั้นตอน	4.16	0.516	มาก	1
รวม	4.03	0.514	มาก	

จากตารางที่ 4.11 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นโดยรวมเกี่ยวกับระดับความสำคัญของ
ประสิทธิภาพการทำงานด้านระยะเวลาในการดำเนินงานอยู่ในระดับความสำคัญ ระดับมาก (\bar{X} =
4.03) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า การใช้ทักษะความรู้ ความสามารถ เพื่อลดระยะเวลาการทำงาน
ตามขั้นตอน มีระดับความสำคัญ ระดับมาก (\bar{X} = 4.16) รองลงมาคือสามารถทำงานได้อย่างถูกต้อง
ภายใต้เวลาที่กำหนด มีระดับความสำคัญระดับมาก (\bar{X} = 4.05) ในส่วนที่มีระดับความสำคัญน้อย
ที่สุดในระดับมากคือปริมาณงานตามแผนที่หน่วยงานได้รับ เหมาะสมกับระยะเวลาทำงาน (\bar{X} =
3.89)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสำคัญของประสิทธิภาพการทำงาน
ของพนักงาน สังกัด โรงผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย
ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับความสำคัญ	อันดับ
1. ท่านรู้สึกว่าคุณมีส่วนช่วยประหยัด ทรัพยากรของหน่วยงานลงได้	4.26	0.575	มากที่สุด	3
2. ท่านใช้เครื่องมือ เครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์ ในการปฏิบัติงานได้อย่างประหยัด	4.42	0.579	มากที่สุด	1
3. ท่านสามารถช่วยลดทรัพยากรที่ใช้ใน การทำงาน	4.30	0.600	มากที่สุด	2
รวม	4.33	0.520	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.12 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็น โดยรวมเกี่ยวกับระดับความสำคัญของ
ประสิทธิภาพการทำงานด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน อยู่ในระดับความสำคัญ ระดับมากที่สุด (\bar{X}
= 4.33) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า การใช้เครื่องมือ เครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานได้
อย่างประหยัด มีระดับความสำคัญ ระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.42) รองลงมาคือสามารถช่วยลดทรัพยากร
ที่ใช้ในการทำงาน มีระดับความสำคัญระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.30) สำหรับการมีส่วนช่วยประหยัด
ทรัพยากรของหน่วยงานลงมีระดับความสำคัญในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.26) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจของพนักงาน สังกัด รองผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและความหมายของระดับความสำคัญของปัจจัยแรงจูงใจของพนักงาน สังกัด รองผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ดังตาราง ที่ 4.13 – 4.28

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสำคัญของปัจจัยแรงจูงใจของพนักงาน สังกัด รองผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับความสำคัญ	อันดับ
1. ปัจจัยจูงใจ	4.16	0.456	มาก	2
2. ปัจจัยค้ำจุน	4.18	0.377	มาก	1
รวม	4.17	0.383	มาก	

จากตารางที่ 4.13 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความสำคัญโดยรวมเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจของพนักงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$) และปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมากเช่นกัน ($\bar{X} = 4.18$)

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสำคัญของปัจจัยแรงจูงใจของพนักงาน สังกัด รองผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จำแนกรายด้านตามปัจจัยจูงใจ

ปัจจัยจูงใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับความสำคัญ	อันดับ
1. ด้านความสำเร็จ	4.11	0.518	มาก	4
2. ด้านการยอมรับนับถือ	4.11	0.551	มาก	4
3. ด้านความรับผิดชอบ	4.16	0.553	มาก	3
4. ด้านโอกาสเติบโตก้าวหน้า	4.19	0.630	มาก	2
5. ด้านลักษณะงาน	4.24	0.564	มากที่สุด	1
รวม	4.16	0.456	มาก	

จากตารางที่ 4.14 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความสำคัญโดยรวมเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจของพนักงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีความเห็นต่อด้านลักษณะงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.24$) รองลงมาคือด้าน โอกาสเติบโตก้าวหน้า ($\bar{X} = 4.19$) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านความสำเร็จและด้านการยอมรับนับถือซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$)

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสำคัญของปัจจัยแรงจูงใจของพนักงาน สังกัด โรงผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จำแนกรายด้านตามปัจจัยค้ำจุน

ปัจจัยค้ำจุน	\bar{X}	S.D.	ระดับความสำคัญ	อันดับ
1. ด้านนโยบายองค์กร	4.05	0.561	มาก	7
2. ด้านการบังคับบัญชา	4.07	0.653	มาก	6
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.18	0.482	มาก	5
4. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.32	0.542	มากที่สุด	2
5. ด้านชีวิตส่วนตัว	4.38	0.435	มากที่สุด	1
6. ด้านสภาพการทำงาน	4.25	0.519	มากที่สุด	4
7. ด้านค่าตอบแทน	3.97	0.627	มาก	8
8. ด้านความพึงพอใจในงาน	4.29	0.540	มากที่สุด	3
รวม	4.18	0.377	มาก	

จากตารางที่ 4.15 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความสำคัญโดยรวมเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนของพนักงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีความเห็นต่อด้านชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.38$) รองลงมาคือความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X} = 4.32$) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ค่าตอบแทนซึ่งอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$)

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสำคัญของปัจจัยของพนักงาน
สังกัด โรงผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ด้าน
ความสำเร็จ

ปัจจัยของใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับความสำคัญ	อันดับ
1. ท่านสามารถทำงานสำเร็จบรรลุเป้า หมายตามที่ตั้ง	4.15	0.522	มาก	2
2. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นใน การปฏิบัติงานได้	3.91	0.740	มาก	3
3. ท่านรู้สึกภูมิใจและชอบในงานของ ตนเอง	4.28	0.597	มากที่สุด	1
รวม	4.11	0.518	มาก	

จากตารางที่ 4.16 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความสำคัญโดยรวมเกี่ยวกับปัจจัยของพนักงานด้านความสำเร็จ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีความเห็นต่อความรู้สึกภูมิใจและชอบในงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.28$) รองลงมาคือสามารถทำงานสำเร็จบรรลุเป้าหมายตามที่ตั้ง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้ ซึ่งอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$)

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสำคัญของปัจจัยจิตใจของพนักงาน
สังกัด โรงผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ด้านการ
ยอมรับนับถือ

ปัจจัยจิตใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับความสำคัญ	อันดับ
1. ท่านได้รับการยอมรับนับถือ และ ไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน	4.19	0.553	มาก	1
2. ท่านได้รับการยอมรับนับถือ และ ไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา	4.09	0.601	มาก	2
3. ท่านได้รับการยอมรับนับถือ และ ไว้วางใจจากผู้ใต้บังคับบัญชา	4.04	0.663	มาก	3
รวม	4.11	0.551	มาก	

จากตารางที่ 4.17 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความสำคัญโดยรวมเกี่ยวกับปัจจัยจิตใจของพนักงานด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีความเห็นต่อความรู้สึกภูมิใจและชอบในงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.19$) รองลงมาคือสามารถทำงานสำเร็จบรรลุเป้าหมายตามที่ตั้ง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การได้รับการยอมรับนับถือ และไว้วางใจจากผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$)

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสำคัญของปัจจัยจิตใจของพนักงาน
สังกัด โรงผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ด้านความ
รับผิดชอบ

ปัจจัยจิตใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับความสำคัญ	อันดับ
1. ท่านได้มีส่วนร่วมในงานที่ได้รับ มอบหมาย	4.33	0.544	มากที่สุด	1
2. ท่านมีโอกาสได้ตัดสินใจเกี่ยวกับการ ทำงานด้วยตนเอง	3.88	0.777	มาก	3
3. ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงาน ใหม่ ๆ	4.28	0.704	มากที่สุด	2
รวม	4.16	0.553	มาก	

จากตารางที่ 4.18 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความสำคัญโดยรวมเกี่ยวกับปัจจัยจิตใจของ
พนักงานด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีความเห็น
ต่อการมีส่วนร่วมในงานที่ได้รับมอบหมายอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.33$) รองลงมาคือการได้รับ
มอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.28$) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การมี
โอกาสได้ตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงานด้วยตนเอง ซึ่งอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$)

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสำคัญของปัจจัยจิตใจของพนักงาน
สังกัด โรงผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ด้านโอกาส
เติบโตก้าวหน้า

ปัจจัยจิตใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับความสำคัญ	อันดับ
1. ท่านได้รับการอบรมเพื่อพัฒนา ความรู้ ความสามารถ	4.38	0.787	มากที่สุด	1
2. ท่านมีโอกาสได้รับการขึ้นเงินเดือน ค่าจ้าง	4.35	0.655	มากที่สุด	2
3. งานที่ท่านทำอยู่ มีโอกาสเลื่อนตำแหน่ง หน้าที่สูงขึ้น	3.83	0.828	มาก	3
รวม	4.19	0.630	มาก	

จากตารางที่ 4.19 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความสำคัญโดยรวมเกี่ยวกับปัจจัยจิตใจของพนักงานด้านโอกาสเติบโตก้าวหน้า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีความเห็นต่อการอบรมเพื่อพัฒนา ความรู้ ความสามารถ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.38$) รองลงมาคือมีโอกาสได้รับการขึ้นเงินเดือน ค่าจ้าง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.35$) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือโอกาสเลื่อนตำแหน่งหน้าที่สูงขึ้น ซึ่งอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$)

ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสำคัญของปัจจัยจิตใจของพนักงาน
สังกัด โรงผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ด้านลักษณะ
งาน

ปัจจัยจิตใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับความสำคัญ	อันดับ
1. ท่านได้ทำงานที่มีความท้าทายความรู้ ความสามารถ	4.30	0.642	มากที่สุด	2
2. งานที่ท่านทำอยู่มีความน่าสนใจ	4.31	0.688	มากที่สุด	1
3. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดหน้าที่ ในงานอย่างชัดเจน	4.09	0.631	มาก	3
รวม	4.24	0.564	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.20 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความสำคัญโดยรวมเกี่ยวกับปัจจัยจิตใจของพนักงานด้านลักษณะงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีความเห็นต่อความน่าสนใจในงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.31$) รองลงมาคือการทำงานที่มีความท้าทายความรู้ ความสามารถ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.30$) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การที่หน่วยงานของท่านมีการกำหนดหน้าที่ในงานอย่างชัดเจน ซึ่งอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$)

ตารางที่ 4.21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสำคัญของปัจจัยค้ำจุนของพนักงาน
สังกัด โรงผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ด้านนโยบาย
องค์กร

ปัจจัยค้ำจุน	\bar{X}	S.D.	ระดับความสำคัญ	อันดับ
1. องค์กรมีนโยบายบริหารงานด้วยความ โปร่งใส ยุติธรรม	4.19	0.652	มาก	1
2. นโยบายบริหารงานสอดคล้องกับหน้าที่ ความรับผิดชอบ	4.02	0.612	มาก	2
3. ระบบการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ที่ เอื้อประโยชน์ต่อการทำงานของท่าน	3.93	0.690	มาก	3
รวม	4.05	0.561	มาก	

จากตารางที่ 4.21 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความสำคัญโดยรวมเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน
ของพนักงานด้านนโยบายองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มี
ความเห็นเรื่อง องค์กรมีนโยบายบริหารงานด้วยความโปร่งใส ยุติธรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$)
รองลงมาคือ นโยบายบริหารงานสอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$)
และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ระบบการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ที่เอื้อประโยชน์ต่อการทำงาน ซึ่ง
อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$)

ตารางที่ 4.22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสำคัญของปัจจัยค้ำจุนของพนักงาน
สังกัด โรงผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ด้านการบังคับ
บัญชา

ปัจจัยค้ำจุน	\bar{X}	S.D.	ระดับความสำคัญ	อันดับ
1. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความสำคัญคุณธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี	4.02	0.726	มาก	3
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถให้คำปรึกษา และแก้ไขปัญหาในการทำงานของท่านได้	4.13	0.678	มาก	1
3. ผู้บังคับบัญชาของท่านมอบหมายงานได้เหมาะสม ตามความรู้ความสามารถ	4.07	0.697	มาก	2
รวม	4.07	0.653	มาก	

จากตารางที่ 4.22 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความสำคัญโดยรวมเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนของพนักงานด้านการบังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีความเห็นเรื่อง ผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำปรึกษา และแก้ไขปัญหาในการทำงานได้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$) รองลงมาคือผู้บังคับบัญชามอบหมายงานได้เหมาะสม ตามความรู้ความสามารถ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญคุณธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี ซึ่งอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$)

ตารางที่ 4.23 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสำคัญของปัจจัยค้ำจุนของพนักงาน
สังกัด โรงผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ด้าน
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ปัจจัยค้ำจุน	\bar{X}	S.D.	ระดับความสำคัญ	อันดับ
1. ท่านได้รับความร่วมมือในการทำงาน เป็นอย่างดี จากเพื่อนร่วมงานและ ผู้ใต้บังคับบัญชา	4.20	0.502	มาก	1
2. ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับ ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อน ร่วมงาน	4.18	0.520	มาก	2
3. ท่านไว้วางใจและเชื่อใจผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	4.17	0.526	มาก	3
รวม	4.18	0.482	มาก	

จากตารางที่ 4.23 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความสำคัญโดยรวมเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน
ของพนักงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน
พบว่ามีความเห็นเรื่อง การได้รับความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี จากเพื่อนร่วมงานและ
ผู้ใต้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$) รองลงมาคือความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา
ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การไว้วางใจ
และเชื่อใจผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ซึ่งอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$)

ตารางที่ 4.24 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสำคัญของปัจจัยค้ำจุนของพนักงาน
สังกัด โรงผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ด้านความ
มั่นคงในการทำงาน

ปัจจัยค้ำจุน	\bar{X}	S.D.	ระดับความสำคัญ	อันดับ
1. ท่านรู้สึกมีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ การงานที่ทำอยู่	4.48	0.614	มากที่สุด	2
2. ท่านรู้สึกมั่นคงในการทำงานในองค์กร ของท่าน	4.52	0.590	มากที่สุด	1
3. ท่านคิดว่าองค์กรมีความมั่นคง มี ภาพพจน์ชื่อเสียงที่ดี	3.96	0.784	มาก	3
รวม	4.32	0.542	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.24 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความสำคัญโดยรวมเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน
ของพนักงานด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.32$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน
พบว่ามีความเห็นเรื่อง ความรู้สึกมั่นคงในการทำงานในองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$)
รองลงมาคือความรู้สึกมีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ทำอยู่ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} =$
4.48) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ องค์กรมีความมั่นคง มีภาพพจน์ชื่อเสียงที่ดี ซึ่งอยู่ในระดับมาก (\bar{X}
= 3.96)

ตารางที่ 4.25 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสำคัญของปัจจัยค้ำจุนของพนักงาน
สังกัด โรงผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ด้านชีวิต
ส่วนตัว

ปัจจัยค้ำจุน	\bar{X}	S.D.	ระดับความสำคัญ	อันดับ
1. ท่านมีความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน	3.55	0.965	มาก	3
2. ท่านมีครอบครัวที่ดีจึงทำให้ท่านมีความสุขในการทำงาน	4.76	0.494	มากที่สุด	2
3. ท่านเป็นที่ยอมรับของสมาชิกในครอบครัว	4.82	0.413	มากที่สุด	1
รวม	4.38	0.435	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.25 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความสำคัญโดยรวมเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนของพนักงานด้านชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.38$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่ามีความเห็นเรื่อง การเป็นที่ยอมรับของสมาชิกในครอบครัว อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.82$) รองลงมาคือการครอบครัวที่ดีจึงทำให้มีความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.76$) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน ซึ่งอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.55$)

ตารางที่ 4.26 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสำคัญของปัจจัยค้ำจุนของพนักงาน
สังกัด โรงผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ด้านสภาพการ
ทำงาน

ปัจจัยค้ำจุน	\bar{X}	S.D.	ระดับความสำคัญ	อันดับ
1. ท่านมีวัสดุอุปกรณ์พร้อมสำหรับอำนวยความสะดวกในการทำงาน	4.27	0.578	มากที่สุด	2
2. ท่านทำงานในสถานที่ ที่มีสภาพแวดล้อมเหมาะสม (แสงสว่างเพียงพอ ระบบระบายอากาศดี)	4.47	0.564	มากที่สุด	1
3. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น อินเทอร์เน็ต มีคุณภาพเพียงพอต่อการทำงาน	4.02	0.797	มาก	3
รวม	4.25	0.519	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.26 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความสำคัญโดยรวมเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนของพนักงานด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.25$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่ามี
ความเห็นเรื่อง สถานที่ทำงานที่มีสภาพแวดล้อมเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.47$)
รองลงมาคือวัสดุอุปกรณ์พร้อมสำหรับอำนวยความสะดวกในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.27$)
และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น อินเทอร์เน็ต มีคุณภาพเพียงพอต่อการทำงาน ซึ่งอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$)

ตารางที่ 4.27 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสำคัญของปัจจัยค้ำจุนของพนักงาน
สังกัด รongผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ด้าน
ค่าตอบแทน

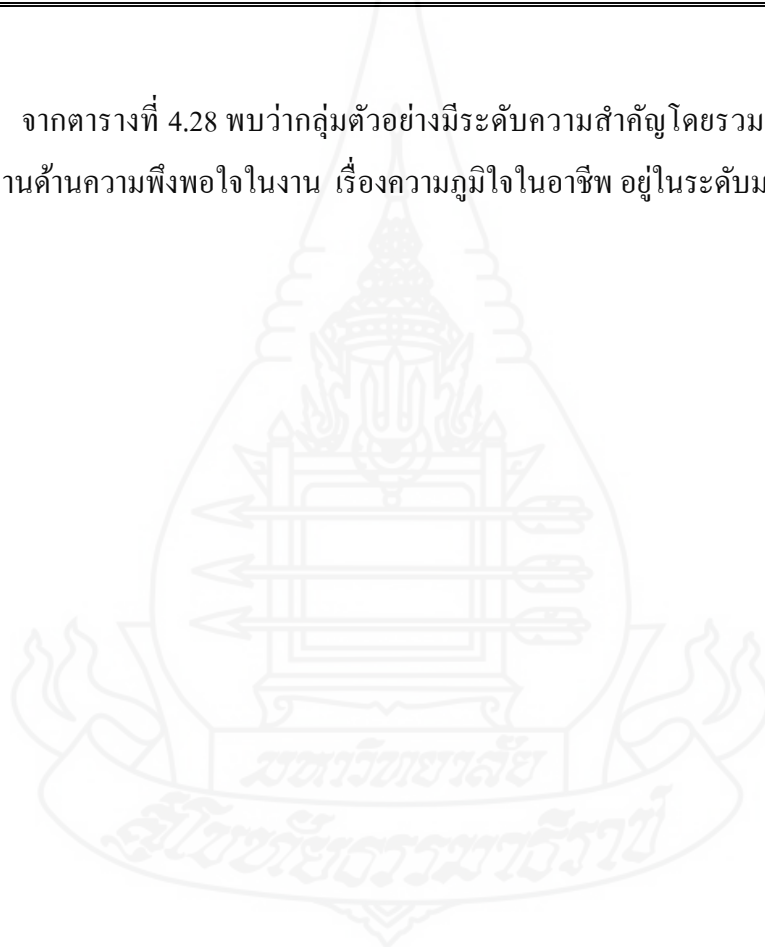
ปัจจัยค้ำจุน	\bar{X}	S.D.	ระดับความสำคัญ	อันดับ
1. ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับ ปริมาณงานที่ทำ เช่น เงินเดือน , ค่า ล่วงเวลา	4.02	0.724	มาก	2
2. ท่านได้รับค่าตอบแทนเพียงพอกับ ค่าใช้จ่าย	3.60	0.839	มาก	3
3. ท่านได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม เช่น ค่า รักษาพยาบาล	4.30	0.668	มากที่สุด	1
รวม	3.97	0.627	มาก	

จากตารางที่ 4.27 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความสำคัญโดยรวมเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน
ของพนักงานด้านค่าตอบแทน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่ามีความเห็น
เรื่อง สวัสดิการที่เหมาะสม เช่น ค่ารักษาพยาบาล อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.30$) รองลงมาคือการ
ได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ เช่น เงินเดือน , ค่าล่วงเวลา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} =$
4.02) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การได้รับค่าตอบแทนเพียงพอกับค่าใช้จ่ายซึ่ง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} =$
3.60)

ตารางที่ 4.28 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสำคัญของปัจจัยค้ำจุนของพนักงาน
สังกัด โรงผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ด้านความพึง
พอใจในงาน

ปัจจัยค้ำจุน	\bar{X}	S.D.	ระดับความสำคัญ	อันดับ
1. ท่านมีความภูมิใจในอาชีพของท่าน	4.29	0.540	มากที่สุด	1
รวม	4.29	0.540	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.28 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความสำคัญโดยรวมเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน
ของพนักงานด้านความพึงพอใจในงาน เรื่องความภูมิใจในอาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.29$)



ตอนที่ 4 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยประชากรศาสตร์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน สังกัด โรงผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

ผู้ศึกษาได้นำข้อมูลลงตารางเพื่อทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ อายุงานและตำแหน่งงาน กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน สังกัด โรงผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ได้แก่ คุณภาพงาน ปริมาณงาน ระยะเวลาในการดำเนินงาน และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน โดยใช้วิธีทางสถิติค่าไคสแควร์ (X^2) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยประชากรศาสตร์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน สังกัด โรงผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ซึ่งจะแสดงในตารางที่ 4.29 – 4.56

ตารางที่ 4.29 ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง เพศกับประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพงาน

เพศ	ระดับความสำคัญ					รวม	X^2	P
	มาก	ปาน	น้อย	น้อย	น้อย			
	ที่สุด	กลาง	น้อย	ที่สุด	ที่สุด			
ชาย	107	186	6	0	0	299	1.632	0.442
หญิง	23	27	1	0	0	51		
รวม	130	213	7	0	0	350		

จากตารางที่ 4.29 พบว่าเพศของพนักงาน สังกัด โรงผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย กับประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพงานไม่มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.30 ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง เพศกับประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณงาน

เพศ	ระดับความสำคัญ					รวม	X ²	P
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ชาย	59	215	25	0	0	299	3.681	0.159
หญิง	14	30	7	0	0	51		
รวม	73	245	32	0	0	350		

จากตารางที่ 4.30 พบว่าเพศของพนักงาน สังกัด รongผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย กับประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณงาน ไม่มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.31 ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง เพศกับประสิทธิภาพการทำงานด้านระยะเวลาในการดำเนินงาน

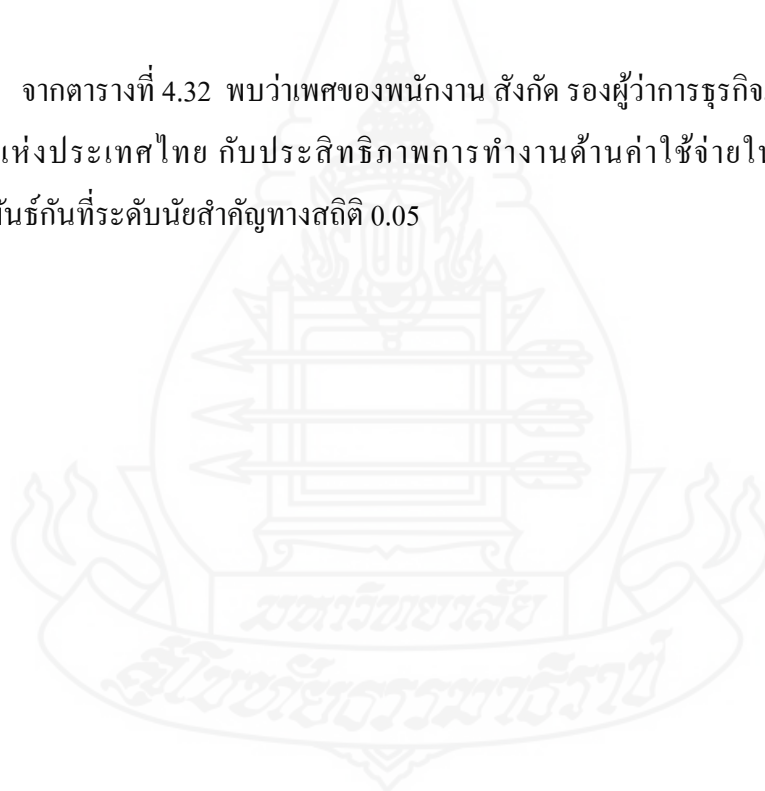
เพศ	ระดับความสำคัญ					รวม	X ²	P
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ชาย	68	219	12	0	0	299	0.541	0.763
หญิง	14	35	2	0	0	51		
รวม	82	254	14	0	0	350		

จากตารางที่ 4.31 พบว่าเพศของพนักงาน สังกัด รongผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย กับประสิทธิภาพการทำงานด้านระยะเวลาในการดำเนินงาน ไม่มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.32 ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง เพศกับประสิทธิภาพการทำงานด้าน
ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

เพศ	ระดับความสำคัญ					รวม	X ²	P
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ชาย	143	147	9	0	0	299	13.417	0.004
หญิง	34	16	0	1	0	51		
รวม	177	163	9	1	0	350		

จากตารางที่ 4.32 พบว่าเพศของพนักงาน สังกัด รongผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้า
ฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย กับประสิทธิภาพการทำงานด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน มี
ความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05



ตารางที่ 4.33 ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง อายุกับประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพงาน

อายุ	ระดับความสำคัญ					รวม	X ²	P
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
26 – 30 ปี	18	54	3	0	0	75		
31 - 35 ปี	25	72	3	0	0	100		
36 - 40 ปี	14	13	0	0	0	27		
41 - 45 ปี	12	10	0	0	0	22	27.267	0.007
46 - 50 ปี	14	11	0	0	0	25		
51 - 55 ปี	40	44	1	0	0	85		
56 - 60 ปี	7	9	0	0	0	16		
รวม	130	213	7	0	0	350		

จากตารางที่ 4.33 พบว่าอายุของพนักงาน สังกัด รongผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย กับประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพงาน มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4.34 ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง อายุกับประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณงาน

อายุ	ระดับความสำคัญ					รวม	X ²	P
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
26 – 30 ปี	10	58	7	0	0	75		
31 - 35 ปี	10	72	18	0	0	100		
36 - 40 ปี	13	12	2	0	0	27		
41 - 45 ปี	10	11	1	0	0	22	56.602	0.000
46 - 50 ปี	11	12	2	0	0	25		
51 - 55 ปี	13	70	2	0	0	85		
56 - 60 ปี	6	10	0	0	0	16		
รวม	73	245	32	0	0	350		

จากตารางที่ 4.34 พบว่าอายุของพนักงาน สังกัด รongผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย กับประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณงาน มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4.35 ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง อายุกับประสิทธิภาพการทำงานด้าน
ระยะเวลาในการดำเนินงาน

อายุ	ระดับความสำคัญ					รวม	X ²	P
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
26 – 30 ปี	11	59	5	0	0	75		
31 - 35 ปี	11	83	6	0	0	100		
36 - 40 ปี	13	12	2	0	0	27		
41 - 45 ปี	9	13	0	0	0	22	41.936	0.000
46 - 50 ปี	11	13	1	0	0	25		
51 - 55 ปี	20	65	0	0	0	85		
56 - 60 ปี	7	9	0	0	0	16		
รวม	82	254	14	0	0	350		

จากตารางที่ 4.35 พบว่าอายุของพนักงาน สังกัด รองผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้า
ฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย กับประสิทธิภาพการทำงานด้านระยะเวลาในการดำเนินงาน มี
ความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4.36 ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง อายุกับประสิทธิภาพการทำงานด้าน
ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

อายุ	ระดับความสำคัญ					รวม	X ²	P
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
26 – 30 ปี	42	28	4	1	0	75		
31 - 35 ปี	36	63	1	0	0	100		
36 - 40 ปี	13	14	0	0	0	27		
41 - 45 ปี	13	9	0	0	0	22	27.403	0.072
46 - 50 ปี	18	6	1	0	0	25		
51 - 55 ปี	46	37	2	0	0	85		
56 - 60 ปี	9	6	1	0	0	16		
รวม	177	163	9	1	0	350		

จากตารางที่ 4.36 พบว่าอายุของพนักงาน สังกัด รองผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้า
ฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย กับประสิทธิภาพการทำงานด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ไม่มี
ความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.37 ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง สถานภาพกับประสิทธิภาพการทำงานด้าน
คุณภาพงาน

สถานภาพ	ระดับความสำคัญ					รวม	X ²	P
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
โสด	37	83	4	0	0	124	15.026	0.005
สมรส	83	128	3	0	0	214		
หม้าย/หย่าร้าง/ แยกกันอยู่	10	2	0	0	0	12		
รวม	130	213	7	0	0	350		

จากตารางที่ 4.37 พบว่าสถานภาพของพนักงาน สังกัด โรงผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย กับประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพงาน มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4.38 ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง สถานภาพกับประสิทธิภาพการทำงานด้าน ปริมาณงาน

สถานภาพ	ระดับความสำคัญ					รวม	X ²	P
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
โสด	23	83	18	0	0	124	28.278	0.000
สมรส	41	159	14	0	0	214		
หม้าย/หย่าร้าง/ แยกกันอยู่	9	3	0	0	0	12		
รวม	73	245	32	0	0	350		

จากตารางที่ 4.38 พบว่าสถานภาพของพนักงาน สังกัด โรงผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย กับประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณงาน มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4.39 ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง สถานภาพกับประสิทธิภาพการทำงานด้าน
ระยะเวลาในการดำเนินงาน

สถานภาพ	ระดับความสำคัญ					รวม	X ²	P
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
โสด	24	91	9	0	0	124	23.673	0.000
สมรส	49	160	5	0	0	214		
หม้าย/หย่าร้าง/ แยกกันอยู่	9	3	0	0	0	12		
รวม	82	254	14	0	0	350		

จากตารางที่ 4.39 พบว่าสถานภาพของพนักงาน สังกัด โรงผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย กับประสิทธิภาพการทำงานด้านระยะเวลาในการดำเนินงาน มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4.40 ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง สถานภาพกับประสิทธิภาพการทำงานด้าน
ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

สถานภาพ	ระดับความสำคัญ					รวม	X ²	P
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
โสด	65	54	4	1	0	124	11.665	0.070
สมรส	101	108	5	0	0	214		
หม้าย/หย่าร้าง/ แยกกันอยู่	11	1	0	0	0	12		
รวม	177	163	9	1	0	350		

จากตารางที่ 4.40 พบว่าสถานภาพของพนักงาน สังกัด โรงผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย กับประสิทธิภาพการทำงานด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ไม่มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.41 ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง ระดับการศึกษา กับ ประสิทธิภาพการทำงาน
ด้านคุณภาพงาน

ระดับการศึกษา	ระดับความสำคัญ					รวม	X ²	P
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ปวช./ม.6	1	2	0	0	0	3		
ปวส./อนุปริญญา	54	135	4	0	0	193		
ปริญญาตรี	52	69	3	0	0	124	28.910	0.000
ปริญญาโท	22	7	0	0	0	29		
ปริญญาเอก	1	0	0	0	0	1		
รวม	130	213	7	0	0	350		

จากตารางที่ 4.41 พบว่าระดับการศึกษาของพนักงาน สังกัด โรงผู้ว่าการธุรกิจ
เกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย กับประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพงาน มี
ความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4.42 ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง ระดับการศึกษา กับ ประสิทธิภาพการทำงาน
ด้านปริมาณงาน

ระดับการศึกษา	ระดับความสำคัญ					รวม	X ²	P
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ปวช./ม.6	0	3	0	0	0	3		
ปวส./อนุปริญญา	15	162	16	0	0	193		
ปริญญาตรี	36	74	14	0	0	124	80.112	0.000
ปริญญาโท	21	6	2	0	0	29		
ปริญญาเอก	1	0	0	0	0	1		
รวม	73	245	32	0	0	350		

จากตารางที่ 4.42 พบว่าระดับการศึกษาของพนักงาน สังกัด โรงผู้ว่าการธุรกิจ
เกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย กับประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณงาน มี
ความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4.43 ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง ระดับการศึกษา กับประสิทธิภาพการทำงาน
ด้านระยะเวลาในการดำเนินงาน

ระดับการศึกษา	ระดับความสำคัญ					รวม	X ²	P
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ปวช./ม.6	0	3	0	0	0	3		
ปวส./อนุปริญญา	25	161	7	0	0	193		
ปริญญาตรี	34	83	7	0	0	124	63.428	0.000
ปริญญาโท	22	7	0	0	0	29		
ปริญญาเอก	1	0	0	0	0	1		
รวม	82	254	14	0	0	350		

จากตารางที่ 4.43 พบว่าระดับการศึกษาของพนักงาน สังกัด โรงผู้ว่าการธุรกิจ
เกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย กับประสิทธิภาพการทำงานด้านระยะเวลาในการ
ดำเนินงาน มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4.44 ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง ระดับการศึกษา กับประสิทธิภาพการทำงาน
ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

ระดับการศึกษา	ระดับความสำคัญ					รวม	X ²	P
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ปวช./ม.6	2	1	0	0	0	3		
ปวส./อนุปริญญา	101	88	4	0	0	193		
ปริญญาตรี	50	68	5	1	0	124	18.563	0.100
ปริญญาโท	23	6	0	0	0	29		
ปริญญาเอก	1	0	0	0	0	1		
รวม	177	163	9	1	0	350		

จากตารางที่ 4.44 พบว่าระดับการศึกษาของพนักงาน สังกัด โรงผู้ว่าการธุรกิจ
เกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย กับประสิทธิภาพการทำงานด้านค่าใช้จ่ายในการ
ดำเนินงาน ไม่มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ



ตารางที่ 4.45 ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง รายได้กับประสิทธิภาพการทำงานด้าน
คุณภาพงาน

รายได้	ระดับความสำคัญ					รวม	X ²	P
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ต่ำกว่า 20,001 บาท	0	0	0	0	0	0		
20,001 – 40,000 บาท	37	109	6	0	0	152		
40,001 – 60,000 บาท	17	39	0	0	0	56	33.468	0.000
60,001 – 80,000 บาท	50	47	0	0	0	97		
80,001 – 100,000 บาท	22	15	1	0	0	38		
มากกว่า 100,000 บาท	4	3	0	0	0	7		
รวม	130	213	7	0	0	350		

จากตารางที่ 4.45 พบว่ารายได้ของพนักงาน สังกัด รองผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย กับประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพงาน มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4.46 ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง รายได้กับประสิทธิภาพการทำงานด้าน ปริมาณงาน

รายได้	ระดับความสำคัญ					รวม	X ²	P
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ต่ำกว่า 20,001 บาท	0	0	0	0	0	0		
20,001 – 40,000 บาท	16	115	21	0	0	152		
40,001 – 60,000 บาท	11	38	7	0	0	56	37.505	0.000
60,001 – 80,000 บาท	25	68	4	0	0	97		
80,001 – 100,000 บาท	17	21	0	0	0	38		
มากกว่า 100,000 บาท	4	3	0	0	0	7		
รวม	73	245	32	0	0	350		

จากตารางที่ 4.46 พบว่ารายได้ของพนักงาน สังกัด รองผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย กับประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณงาน มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4.47 ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง รายได้กับประสิทธิภาพการทำงานด้าน
ระยะเวลาในการดำเนินงาน

รายได้	ระดับความสำคัญ					รวม	X ²	P
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ต่ำกว่า 20,001 บาท	0	0	0	0	0	0		
20,001 – 40,000 บาท	19	122	11	0	0	152		
40,001 – 60,000 บาท	9	45	2	0	0	56	40.487	0.000
60,001 – 80,000 บาท	31	65	1	0	0	97		
80,001 – 100,000 บาท	19	19	0	0	0	38		
มากกว่า 100,000 บาท	4	3	0	0	0	7		
รวม	82	254	14	0	0	350		

จากตารางที่ 4.47 พบว่ารายได้ของพนักงาน สังกัด รองผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย กับประสิทธิภาพการทำงานด้านระยะเวลาในการดำเนินงาน มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4.48 ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง รายได้กับประสิทธิภาพการทำงานด้าน
ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

รายได้	ระดับความสำคัญ					รวม	X ²	P
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ต่ำกว่า 20,001 บาท	0	0	0	0	0	0		
20,001 – 40,000 บาท	65	81	5	1	0	152		
40,001 – 60,000 บาท	30	26	0	0	0	56	9.989	0.625
60,001 – 80,000 บาท	55	39	3	0	0	97		
80,001 – 100,000 บาท	23	14	1	0	0	38		
มากกว่า 100,000 บาท	4	3	0	0	0	7		
รวม	177	163	9	1	0	350		

จากตารางที่ 4.48 พบว่ารายได้ของพนักงาน สังกัด รองผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย กับประสิทธิภาพการทำงานด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ไม่มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.49 ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง ตำแหน่งงานกับประสิทธิภาพการทำงาน
ด้านคุณภาพงาน

ตำแหน่งงาน	ระดับความสำคัญ					รวม	X ²	P
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ระดับปฏิบัติการ (ระดับ 4-7)	85	187	7	0	0	279		
ระดับบริหารระดับต้น (ระดับ 8-10)	36	25	0	0	0	61	30.463	0.000
ระดับบริหารระดับสูง (ระดับ 11-14)	9	1	0	0	0	10		
รวม	130	213	7	0	0	350		

จากตารางที่ 4.49 พบว่าตำแหน่งงานของพนักงาน สังกัด รองผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย กับประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพงาน มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4.50 ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง ตำแหน่งงานกับประสิทธิภาพการทำงาน
ด้านปริมาณงาน

ตำแหน่งงาน	ระดับความสำคัญ					รวม	X ²	P
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ระดับปฏิบัติการ (ระดับ 4-7)	33	215	31	0	0	279		
ระดับบริหารระดับต้น (ระดับ 8-10)	31	29	1	0	0	61	77.462	0.000
ระดับบริหารระดับสูง (ระดับ 11-14)	9	1	0	0	0	10		
รวม	32	245	73	0	0	350		

จากตารางที่ 4.50 พบว่าตำแหน่งงานของพนักงาน สังกัด โรงผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง
การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย กับประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณงาน มีความสัมพันธ์กัน
ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4.51 ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง ตำแหน่งงานกับประสิทธิภาพการทำงาน
ด้านระยะเวลาในการดำเนินงาน

ตำแหน่งงาน	ระดับความสำคัญ					รวม	X ²	P
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ระดับปฏิบัติการ (ระดับ 4-7)	40	226	13	0	0	279		
ระดับบริหารระดับต้น (ระดับ 8-10)	33	27	1	0	0	61	69.668	0.000
ระดับบริหารระดับสูง (ระดับ 11-14)	9	1	0	0	0	10		
รวม	82	254	14	0	0	350		

จากตารางที่ 4.51 พบว่าตำแหน่งงานของพนักงาน สังกัด รองผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย กับประสิทธิภาพการทำงานด้านระยะเวลาในการดำเนินงาน มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4.52 ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง ตำแหน่งงานกับประสิทธิภาพการทำงาน
ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

ตำแหน่งงาน	ระดับความสำคัญ					รวม	X ²	P
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ระดับปฏิบัติการ (ระดับ 4-7)	128	143	7	1	0	279		
ระดับบริหารระดับต้น (ระดับ 8-10)	40	19	2	0	0	61	14.940	0.021
ระดับบริหารระดับสูง (ระดับ 11-14)	9	1	0	0	0	10		
รวม	177	163	9	1	0	350		

จากตารางที่ 4.52 พบว่าตำแหน่งงานของพนักงาน สังกัด รองผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย กับประสิทธิภาพการทำงานด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4.53 ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง อายุงานกับประสิทธิภาพการทำงานด้าน
คุณภาพงาน

อายุงาน	ระดับความสำคัญ					รวม	X ²	P
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ต่ำกว่า 3 ปี	1	1	0	0	0	2	16.774	0.080
3 - 9 ปี	37	96	4	0	0	137		
10 - 16 ปี	23	44	2	0	0	69		
17 - 23 ปี	26	30	0	0	0	56		
24 - 30 ปี	29	26	1	0	0	56		
30 ปีขึ้นไป	14	16	0	0	0	30		
รวม	130	213	7	0	0	350		

จากตารางที่ 4.53 พบว่าอายุงานของพนักงาน สังกัด รองผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย กับประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพงาน ไม่มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.54 ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง อายุงานกับประสิทธิภาพการทำงานด้าน ปริมาณงาน

อายุงาน	ระดับความสำคัญ					รวม	X ²	P
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ต่ำกว่า 3 ปี	0	2	0	0	0	2	25.202	0.005
3 - 9 ปี	19	98	20	0	0	137		
10 - 16 ปี	16	45	8	0	0	69		
17 - 23 ปี	15	37	4	0	0	56		
24 - 30 ปี	11	45	0	0	0	56		
30 ปีขึ้นไป	12	18	0	0	0	30		
รวม	73	245	32	0	0	350		

จากตารางที่ 4.54 พบว่าอายุงานของพนักงาน สังกัด รองผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย กับประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณงาน มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4.55 ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง อายุงานกับประสิทธิภาพการทำงานด้าน
ระยะเวลาในการดำเนินงาน

อายุงาน	ระดับความสำคัญ					รวม	X ²	P
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ต่ำกว่า 3 ปี	1	0	1	0	0	2	31.803	0.000
3 - 9 ปี	20	108	9	0	0	137		
10 - 16 ปี	16	50	3	0	0	69		
17 - 23 ปี	16	39	1	0	0	56		
24 - 30 ปี	16	40	0	0	0	56		
30 ปีขึ้นไป	13	17	0	0	0	30		
รวม	82	254	14	0	0	350		

จากตารางที่ 4.55 พบว่าอายุงานของพนักงาน สังกัด รองผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย กับประสิทธิภาพการทำงานด้านระยะเวลาในการดำเนินงาน มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4.56 ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง อายุงานกับประสิทธิภาพการทำงานด้าน
ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

อายุงาน	ระดับความสำคัญ					รวม	X ²	P
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ต่ำกว่า 3 ปี	0	2	0	0	0	2	15.900	0.389
3 - 9 ปี	68	64	4	1	0	137		
10 - 16 ปี	27	41	1	0	0	69		
17 - 23 ปี	34	19	3	0	0	56		
24 - 30 ปี	33	23	0	0	0	56		
30 ปีขึ้นไป	15	14	1	0	0	30		
รวม	177	163	9	1	0	350		

จากตารางที่ 4.56 พบว่าอายุงานของพนักงาน สังกัด รองผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย กับประสิทธิภาพการทำงานด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ไม่มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน สังกัด รองผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

การวิจัยได้นำข้อมูลลงตารางเพื่อทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และ ปัจจัยค้ำจุน กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน สังกัด รองผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย โดยใช้วิธีทางสถิติหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ โดยกำหนดให้แสดงโดยตารางที่ 4.57 – 4.58

ตารางที่ 4.57 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันแสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ กับ ประสิทธิภาพการทำงาน

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	1.00								
2	.746**	1.00							
3	.686**	.695**	1.00						
4	.352**	.391**	.463**	1.00					
5	.554**	.603**	.663**	.591**	1.00				
6	.719**	.651**	.657**	.429**	.608**	1.00			
7	.619**	.579**	.515**	.300**	.519**	.716**	1.00		
8	.649**	.590**	.585**	.313**	.515**	.766**	.900**	1.00	
9	.520**	.461**	.406**	.337**	.468**	.605**	.509**	.550**	1.00

หมายเหตุ ** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

1 = ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จ

2 = ปัจจัยจูงใจด้านยอมรับนับถือ

3 = ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ

4 = ปัจจัยจูงใจด้านโอกาสเติบโตก้าวหน้า

5 = ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงาน

6 = ประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพงาน

7 = ประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณงาน

8 = ประสิทธิภาพการทำงานด้านระยะเวลาในการดำเนินงาน

9 = ประสิทธิภาพการทำงานด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

จากตารางที่ 4.57 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ กับประสิทธิภาพการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าอยู่ระหว่าง .300 ถึง .719 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในที่สูงที่สุด เป็นความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จกับประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพงาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในที่น้อยที่สุด เป็นความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจด้านโอกาสเติบโตก้าวหน้ากับประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณงาน



ตารางที่ 4.58 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันแสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคำจูน กับประสิทธิภาพการทำงาน

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	1.00											
2	.448**	1.00										
3	.544**	.557**	1.00									
4	.557**	.388**	.422**	1.00								
5	.276**	.252**	.295**	.308**	1.00							
6	.626**	.331**	.491**	.377**	.281**	1.00						
7	.377**	.239**	.357**	.416**	.332**	.324**	1.00					
8	.459**	.429**	.505**	.503**	.300**	.417**	.515**	1.00				
9	.597**	.359**	.615**	.505**	.235**	.512**	.448**	.501**	1.00			
10	.623**	.404**	.545**	.514**	.203**	.587**	.406**	.518**	.716**	1.00		
11	.578**	.430**	.588**	.496**	.247**	.597**	.418**	.507**	.766**	.900**	1.00	
12	.446**	.318**	.441**	.406**	.175**	.435**	.250**	.372**	.605**	.509**	.550**	1.00

หมายเหตุ ** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

- | | |
|--|--|
| 1 = ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายองค์กร | 2 = ปัจจัยค้ำจุนด้านการบังคับบัญชา |
| 3 = ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล | 4 = ปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในการทำงาน |
| 5 = ปัจจัยค้ำจุนด้านชีวิตส่วนตัว | 6 = ปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพการทำงาน |
| 7 = ปัจจัยค้ำจุนด้านค่าตอบแทน | 8 = ปัจจัยค้ำจุนด้านความพึงพอใจในงาน |
| 9 = ประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพงาน | 10 = ประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณงาน |
| 11 = ประสิทธิภาพการทำงานด้านระยะเวลาในการดำเนินงาน | 12 = ประสิทธิภาพการทำงานด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน |

จากตารางที่ 4.58 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค้ำจุน กับประสิทธิภาพการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าอยู่ระหว่าง .175 ถึง .623 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในที่สูงที่สุด เป็นความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายองค์กรกับประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณงาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในที่น้อยที่สุด เป็นความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค้ำจุนด้านชีวิตส่วนตัวกับประสิทธิภาพการทำงานด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน



บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน สังกัด โรงผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย โดยระเบียบวิธีรูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เป็นการศึกษาค้นคว้าวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และวิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างประชากรคือพนักงาน สังกัด โรงผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จำนวน 350 คน

1. สรุปผลการศึกษา

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย มีดังนี้

1.1.1 เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจของพนักงาน สังกัด โรงผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

1.1.2 เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน สังกัด โรงผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

1.1.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน สังกัด โรงผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

1.1.4 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน สังกัด โรงผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

1.1.5 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค่าจูงกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน สังกัด โรงผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

1.2 วิธีดำเนินการศึกษา ผู้ศึกษาดำเนินการ ดังนี้

1.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ พนักงาน สังกัด รองผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จำนวน 2,433 คน (การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย รองผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง, 2563) และทางผู้วิจัยได้สุ่มกลุ่มตัวอย่าง ในการทำแบบสอบถาม จำนวน 350 คน โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น ภูมิ (Stratified sampling) แจกแจงตามขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 350 ตัวอย่าง และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบ สะดวก (Convenience sampling)

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ในการศึกษามีการดำเนินการ ดังนี้

1) **ข้อมูลปฐมภูมิ** ได้จากการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลักสำหรับการ เก็บข้อมูล โดยแบ่งเนื้อหาของแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งถามเกี่ยวกับ เพศ, อายุ, สถานภาพ, ระดับการศึกษา, รายได้รวมต่อเดือน, ตำแหน่งงาน และอายุงาน

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ประกอบด้วย 2 ปัจจัย 1) ปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านความสำเร็จ ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านโอกาสเติบโตก้าวหน้า และปัจจัยด้านลักษณะงาน 2) ปัจจัยค้ำจุน 8 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายองค์กร ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทน และด้านความพึงพอใจในงาน โดยใช้คำถามในลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงาน ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านระยะเวลาในการดำเนินงาน และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน โดยใช้คำถามในลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถาม เสนอแนะข้อคิดเห็น

2) **ข้อมูลทุติยภูมิ** ได้แก่ หนังสือทางวิชาการ บทความ วิทยานิพนธ์ และ รายงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตลอดจนข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงาน รองผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการเก็บข้อมูลจากพนักงาน สังกัด รองผู้ว่าการ ธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ในแต่ละสังกัด โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 350 คน

1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

- 1) ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) เพื่ออธิบายลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 2) ศึกษาระดับปัจจัยแรงจูงใจของพนักงาน สังกัด รองผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Means) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
- 3) ศึกษาระดับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน สังกัด รองผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย โดยการหาค่าเฉลี่ย (Means) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
- 4) ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน สังกัด รองผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย โดยการหาค่าไคสแควร์
- 5) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน สังกัด รองผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

1.3 ผลการศึกษา สามารถสรุปได้ดังนี้

1.3.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน สังกัด รองผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 85.43 อายุระหว่าง 31 – 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.57 สถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 61.14 ระดับการศึกษา ปวส. / อนุปริญญา คิดเป็นร้อยละ 55.14 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 20,001 – 40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 43.43 ตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ (ระดับ 4-7) คิดเป็นร้อยละ 79.71 และอายุงาน 3 - 9 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.14

1.3.2 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน สังกัด รองผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความเห็นโดยรวมเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน อยู่ในระดับความสำคัญ ระดับมาก ($\bar{X}= 4.13$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีความเห็นต่อด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}= 4.33$) ประกอบไปด้วย การใช้เครื่องมือ เครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานได้อย่างประหยัด และการมีส่วนร่วมช่วยลดทรัพยากรที่ใช้ในการทำงาน มีระดับความสำคัญมากที่สุด

- 1) ระดับความสำคัญของประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพงานอยู่ในระดับมาก($\bar{X}= 4.18$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า การเรียนรู้ และพัฒนาตนเอง เพื่อป้องกันมิให้เกิดความ

ผิดพลาด และการตรวจสอบผลงานที่ทำ ก่อนส่งมอบไปยังกระบวนการถัดไป มีระดับความสำคัญมากที่สุด

2) ระดับความสำคัญของประสิทธิภาพการทำงานด้านระยะเวลาในการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 4.03$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า การใช้ทักษะความรู้ความสามารถ เพื่อลดระยะเวลาการทำงานตามขั้นตอน และการทำงานได้อย่างถูกต้อง ภายใต้เวลาที่กำหนด และปริมาณงานตามแผนที่หน่วยงาน ได้รับ เหมาะสมกับระยะเวลาทำงาน มีระดับความสำคัญในระดับมาก

3) ระดับความสำคัญของประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 3.97$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า การรับทราบถึงเป้าหมาย และปริมาณงานที่ต้องทำให้ได้ตามแผนงาน รวมถึงปริมาณงานที่ทำได้ ตรงตามแผนและเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนด และปริมาณงานที่หน่วยงานทำได้ เหมาะสมกับจำนวนบุคลากรในหน่วยงาน มีระดับความสำคัญในระดับมาก

1.3.3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจของพนักงาน สังกัด โรงผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความสำคัญโดยรวมเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจของพนักงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 4.16$) และปัจจัยค่าจูงอยู่ในระดับมากเช่นกัน ($\bar{X}= 4.18$)

1) ระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจของพนักงานเป็นรายด้านพบว่า พนักงานมีความเห็นต่อด้านลักษณะงานอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านโอกาสเติบโตก้าวหน้า ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จ อยู่ในระดับมาก

2) ระดับความสำคัญของปัจจัยค่าจูงของพนักงานเป็นรายด้านพบว่า พนักงานมีความเห็นต่อด้านชีวิตส่วนตัว ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงาน และ ด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการบังคับบัญชา ด้านนโยบายองค์กร และด้านค่าตอบแทน อยู่ในระดับมาก

1.3.4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน สังกัด โรงผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่า

1) เพศกับประสิทธิภาพการทำงานด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

2) อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้ กับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านระยะเวลาในการดำเนินงาน มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

3) ตำแหน่งงานกับประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านระยะเวลาในการดำเนินงาน และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

4) อายุงานกับประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณงาน และด้านระยะเวลาในการดำเนินงาน มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

1.3.5 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงใจ กับประสิทธิภาพการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าอยู่ระหว่าง 0.300 ถึง 0.719 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในที่สูงที่สุด เป็นความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงใจด้านความสำเร็จกับประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพงาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในที่น้อยที่สุด เป็นความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงใจด้านโอกาสเติบโตก้าวหน้ากับประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณงาน

1.3.6 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค้ำจุน กับประสิทธิภาพการทำงานมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าอยู่ระหว่าง 0.175 ถึง 0.623 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในที่สูงที่สุด เป็นความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายองค์กรกับประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณงาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในที่น้อยที่สุด เป็นความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค้ำจุนด้านชีวิตส่วนตัวกับประสิทธิภาพการทำงานด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

2. อภิปรายผล

ผลจากการวิเคราะห์ การทดสอบสมมติฐานการวิจัย และการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน สังกัด รองผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย มีประเด็นที่น่าสนใจดังนี้

2.1 คุณลักษณะของพนักงาน สังกัด รองผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

ผลการศึกษา แสดงให้เห็นว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 85.43 มีช่วงอายุระหว่าง 31 – 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.57 รองลงมาอยู่ในช่วงอายุระหว่าง 51 - 55 ปี คิดเป็นร้อยละ

ละ 24.29 แสดงว่า การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย รองผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง มีกระบวนการวางแผนบุคลากรที่ดี สามารถรองรับและทดแทนในกรณีที่บุคลากรเกษียณอายุได้เป็นอย่างดีทำให้ไม่ส่งผลกระทบต่องาน ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับ ปวส. / อนุปริญญา คิดเป็น ร้อยละ 55.14 มีรายได้ต่อเดือน 20,001 – 40,000 บาทคิดเป็นร้อยละ 43.43 เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ (ระดับ 4-7) คิดเป็นร้อยละ 79.71 มีอายุงานในการทำงาน 3 - 9 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.14 แสดงให้เห็นว่าหน่วยงานมีบุคลากรที่เป็นระดับปฏิบัติการ ซึ่งเป็นช่างเทคนิคโดยส่วนใหญ่ เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่ดำเนินธุรกิจเกี่ยวข้องกับการบำรุงรักษาโรงไฟฟ้า ทำให้มีความจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีทักษะ ความเชี่ยวชาญ ทางด้านงานซ่อมบำรุง เพื่อให้สามารถรองรับการขยายธุรกิจขององค์กรทั้งในระยะสั้นและระยะยาวได้

2.2 ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน สังกัด รองผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน สังกัด รองผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย โดยรวมอยู่ในระดับความสำคัญ ระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงมาต่ำ คือ ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ด้านคุณภาพงาน ด้านระยะเวลาในการดำเนินงาน และด้านปริมาณงาน แสดงว่าประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานที่รณรงค์ให้พนักงานมีส่วนร่วมในการประหยัดทรัพยากรให้ได้มากที่สุด รวมถึงการใช้เครื่องมือ เครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์ในการทำงานได้อย่างประหยัด คุ่มค่า และเหมาะสม และนโยบายการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร คือ มีการคัดเลือกบุคลากรที่มีทักษะเหมาะสมกับตำแหน่งงานในแต่ละกลุ่มงาน รวมถึงส่งเสริมให้มีการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความสามารถจากทั้งภายในและภายนอกองค์กรอย่างต่อเนื่อง มีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ และกำหนดเกณฑ์ในการประเมินผลงานรายบุคคล หน่วยงาน ระดับองค์กรอย่างต่อเนื่อง และนำผลการประเมินมากำหนดรูปแบบการฝึกอบรม และนโยบายของหน่วยงานต่อไป ซึ่งผลการศึกษา สอดคล้องกับการศึกษาของ ชาญมนันท์ ธนศิริสกุล (2558) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษา บริษัท บริการภาคพื้นการบินกรุงเทพเวสต์ ไรต์ไฟลท์เซอร์วิส จำกัด มีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก รวมถึงสอดคล้องกับ พรทิพย์ เกิดขำ (2557) ซึ่งทำการศึกษา ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษา ธนาคารกรุงเทพ จำกัด มหาชน เขตปทุมธานี-บางบัวทอง พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารอยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน

2.3 ระดับปัจจัยแรงจูงใจของพนักงาน สังกัด รองผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยแรงจูงใจของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์รายด้านพบว่าปัจจัยจูงใจมีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยด้านลักษณะงานอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งอาจเกิดจากการที่พนักงานได้ทำงานที่มีความน่าสนใจ มีความท้าทายความรู้ความสามารถ และหน่วยงานได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน เนื่องจากหน่วยงาน สังกัดรองผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง ดำเนินงานด้านการให้บริการงานธุรกิจอุตสาหกรรมไฟฟ้าและธุรกิจเกี่ยวเนื่อง เพื่อความมั่นคงด้านพลังงานไฟฟ้า และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศด้วยนวัตกรรม สามารถตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าได้อย่างสูงสุด ในส่วนของปัจจัยค่าจูงมีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยด้านชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่พนักงานมีครอบครัวที่ดี มีความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตครอบครัว จึงทำให้มีความสุขในการทำงาน รวมถึงความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน ทำให้มีความพร้อมที่จะทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ

ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษา บุญธรรม พรเจริญ (2556) ได้ทำการศึกษา อิทธิพลของแรงจูงใจ และพัฒนาตนเองที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบัญชีในบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย พบว่า ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค่าจูงอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับพรทิพย์ เกิดขำ (2557) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์การ กรณีศึกษา ธนาคารกรุงเทพ จำกัด มหาชน เขตปทุมธานี-บางบัวทอง พบว่าปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค่าจูงอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอริสเบอร์ก ที่กล่าวว่า องค์ประกอบ 2 ประการที่สำคัญเพื่อก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจทำให้บุคคลอยากทำงานคือปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูง โดยที่ปัจจัยจูงใจนั้นเป็นปัจจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานทำให้บุคคลากรมีแรงจูงใจที่จะทุ่มเทความรู้ ความสามารถ และความพยายามให้กับองค์กร และจะช่วยตอบสนองความต้องการความสำเร็จในชีวิต ส่วนปัจจัยค่าจูงนั้นเป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพการทำงาน หรือชีวิตส่วนตัวซึ่งเป็นความรู้สึกที่เกิดจากผลที่ได้รับจากการทำงานหรือหน้าที่การทำงาน เพื่อธำรงรักษาบุคลากรที่มีคุณค่าให้คงอยู่กับองค์กร

2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน สังกัด รองผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

ผลการศึกษาพบว่าส่วนใหญ่ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน โดยเฉพาะตำแหน่งงานกับประสิทธิภาพการทำงานมีความสัมพันธ์กันครบทั้ง

4 ด้าน ได้แก่ คุณภาพงาน ปริมาณงาน ระยะเวลาในการดำเนินงาน และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เนื่องจากองค์การมีการกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งงานไว้อย่างชัดเจน ทั้งในระดับปฏิบัติการ ระดับบริหารระดับต้น และระดับบริหารระดับสูง ซึ่งในแต่ละตำแหน่งจะมีการอบรม พัฒนาความรู้ ความสามารถเฉพาะทาง การประเมินผลการทำงานที่แตกต่างกันอย่างชัดเจน ทำให้พนักงานทราบว่าต้องทำงานอย่างไรให้ได้ ประสิทธิภาพ บรรลุตามเป้าหมายขององค์การที่ตั้งไว้ได้

2.5 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน สังกัด รองผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จกับประสิทธิภาพการทำงานด้าน คุณภาพงานมีระดับความสัมพันธ์กันสูงสุด และไปในทิศทางเดียวกัน แสดงให้เห็นว่าพนักงานได้ ใช้ความรู้และความสามารถในการทำงานเพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ จนสามารถทำงานให้ประสบ ผลสำเร็จตามเป้าหมาย ทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจ และเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จขององค์การ เพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ มีความถูกต้อง เรียบร้อย ตามมาตรฐานที่กำหนด ก่อนส่งมอบไปยัง กระบวนการถัดไป ไม่ให้มีการนำกลับมาแก้ไขอีก รวมถึงได้เรียนรู้ และพัฒนาตนเอง เพื่อป้องกันมิ ให้เกิดความผิดพลาด ในระหว่างการทำงาน

2.6 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค้ำจุนกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน สังกัด รองผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายองค์การกับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปริมาณงาน มีระดับความสัมพันธ์กันสูงสุด และไปในทิศทางเดียวกัน แสดงให้เห็นว่าพนักงาน มีความรู้สึกต่อนโยบายการบริหารงานด้วยความโปร่งใส ยุติธรรม สามารถบริหารงานให้เหมาะสม กับหน้าที่ความรับผิดชอบ มีระบบการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ ที่เอื้อประโยชน์ต่อการทำงาน ได้เป็นอย่างดี ซึ่งมีความสัมพันธ์กับการรับทราบปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย ตรงตามแผนและ เป้าหมายที่กำหนดไว้ เหมาะสมกับจำนวนพนักงานในแต่ละหน่วยงาน

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการการศึกษาไปใช้

3.1.1 เนื่องจากพนักงานในองค์การที่มีอายุ 51 - 55 ปี มีจำนวนมากถึงร้อยละ 24.29 ซึ่งพนักงานกลุ่มนี้ถือว่าเป็นพนักงานที่มีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์ทำงาน ยาวนาน แต่ใกล้เกษียณอายุราชการ ดังนั้นองค์การควรจะต้องบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่

ให้สามารถถ่ายทอดประสบการณ์ทำงาน ความรู้ต่าง ๆ ที่ได้สั่งสมมา เก็บรวบรวมไว้เป็นลายลักษณ์อักษร หรือเป็นสื่อสารสนเทศ ให้กับพนักงานรุ่นใหม่ได้เรียนรู้วิธีการทำงานที่ถูกต้อง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุด ด้วยระยะเวลาอันสั้นและเสียค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานน้อยที่สุด

3.1.2 ประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณงานพบว่าพนักงานส่วนใหญ่ มีความเห็นต่อเรื่องปริมาณงานที่หน่วยงานทำได้ เหมาะสมกับจำนวนบุคลากรในหน่วยงาน ในระดับมาก แต่ถือว่ามีความเสี่ยงต่ำกว่าด้านอื่น ๆ ดังนั้นหน่วยงานควรมีการนำผลประเมินการทำงานในแต่ละปีมาวิเคราะห์ เปรียบเทียบกับปริมาณงานของแต่ละหน่วยงานที่รับผิดชอบ และบริหารจัดการทรัพยากร บุคลากร ให้มีความเหมาะสมกับปริมาณงานของแต่ละหน่วยงานมากที่สุด เพื่อให้มีประสิทธิภาพการทำงานที่เพิ่มสูงขึ้น

3.1.3 ปัจจัยจูงใจด้านโอกาสเติบโตก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานในระดับปานกลาง ดังนั้นองค์กรควรเพิ่มการสร้างการจูงใจให้พนักงานทุก ๆ ตำแหน่งมีความมุ่งมั่นในการทำงานให้มีประสิทธิผล ซึ่งให้เห็นโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น มีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (carrier path) อย่างชัดเจน มีการส่งเสริมพนักงานในทุกกลุ่มวิชาชีพ ทุก ๆ ระดับให้ได้รับโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งอย่างเท่าเทียม หากสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การส่งเสริมให้พนักงานที่มีวุฒิการศึกษาระดับ ปวส. / อนุปริญญา มีโอกาสในการปรับวุฒิการศึกษาไปในระดับที่สูงขึ้นคือปริญญาตรี เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองที่จะศึกษาเพิ่มเติมและพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

3.1.4 ปัจจัยจูงใจด้านค่าตอบแทน พบว่าพนักงานส่วนใหญ่ได้รับได้ค่าตอบแทนเพียงพอกับค่าใช้จ่าย อยู่ในระดับมาก แต่ถือว่ามีความเสี่ยงต่ำกว่าด้านอื่น ๆ ซึ่งองค์กรควรจะมีการจัดอบรม สัมมนาให้ความรู้ในเรื่องการบริหารจัดการเงินสำหรับการดำรงชีวิตอย่างถูกต้องและเหมาะสม เพื่อให้พนักงานมีความรู้ในเรื่องการบริหารจัดการเงินให้เพียงพอกับค่าใช้จ่าย ทำให้พนักงานไม่เกิดความเครียดกับปัญหาทางการเงินและอาจจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานได้

3.1.5 องค์กรควรมีการหาหรือถึงแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานกับหน่วยงานภายนอกที่ดำเนินธุรกิจในลักษณะเดียวกัน หรือร่วมมือกันพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ เช่น การไฟฟ้านครหลวง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เป็นต้น เพื่อเสริมสร้างให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ แลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงาน และพัฒนาศักยภาพการดำเนินธุรกิจขององค์กรให้มีความแข็งแกร่งมากยิ่งขึ้น

3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรศึกษาปัจจัยด้านการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน เพื่อสร้างความพึงพอใจต่อผู้มีส่วนได้เสีย และเสริมสร้างมาตรฐานประสิทธิภาพในการทำงานให้เทียบเท่าระดับมาตรฐานสากล

3.2.2 ควรศึกษาแรงจูงในการทำงานของพนักงานในทุกระดับ ในธุรกิจเดียวกัน ที่มีระดับจำนวนคนประมาณใกล้เคียงกัน เพื่อนำมาเปรียบเทียบกับผลการศึกษาในครั้งนี้ เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย และแผนงานด้านทรัพยากรมนุษย์ให้กับผู้บริหาร เพื่อให้องค์กรสามารถแข่งขันกับธุรกิจเอกชนภายนอกได้

3.2.3 ควรศึกษาในเรื่องอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์ในการทำงาน ส่งผลต่อการเพิ่มผลผลิต หรือประหยัดค่าใช้จ่ายขององค์กร เช่น ความผูกพันต่อองค์กร พฤติกรรมในการทำงานของพนักงาน การฝึกอบรมและพัฒนา เป็นต้น



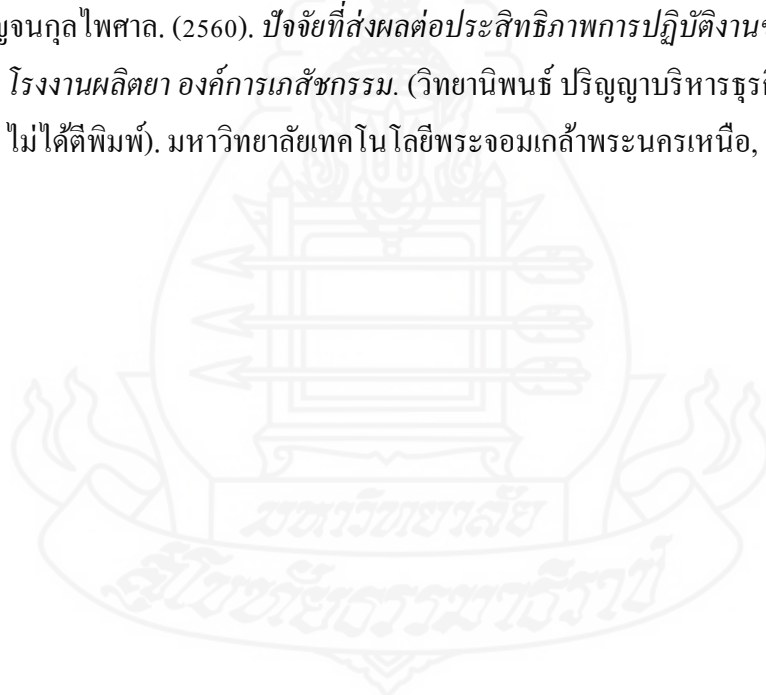
บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กมลวรรณ นีรนาทโกมล. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร บริษัทคอมพิวเตอร์ ซีเอสทีเอ็ม คอนเน็คชั่น อินเทอร์เน็ตแซนด์แนล จำกัด*. (รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. (2563). *ข้อมูลจำนวนพนักงาน*. สืบค้นจาก <https://www.egat.co.th/>
- ธงชัย สันติวงษ์. (2549). *ทฤษฎีการบริหารองค์กร*. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2546). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- ชั้นย์มนันท์ ธนศิริระกุล. (2558). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร: กรณีศึกษา บริษัท บริการอากาศยานการบินกรุงเทพเวิลด์ไวด์ไฟลท์เซอร์วิส จำกัด*. (รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- นลพรรณ บุญฤทธิ์. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี*. (งานนิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- บุญธรรม พรเจริญ. (2556). *อิทธิพลของแรงจูงใจ และพัฒนาตนเองที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบัญชีในบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย*. (กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร, กรุงเทพฯ.
- พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน. (2554). *ประสิทธิภาพ*. สืบค้นจาก <http://www.royin.go.th/dictionary/>
- พรทิพย์ เกิดขา. (2557). *ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษา ธนาคารกรุงเทพ จำกัด มหาชน เขตปทุมธานี-บางบัวทอง*. (วิทยานิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศิลปกร, นครปฐม.
- มานิช สุขฤกษ์ และคณะ. (2523). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม*. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.

- ราณี อธิชัยกุล. (2557). “การจูงใจและการสื่อสารในองค์กร” ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการจัดการสมัยใหม่ในการจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์* (หน่วยที่ 7, น. 7-7). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- รุ่งอรุณ จงเสมอสิทธิ์. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทยในเขตจังหวัดชลบุรี*. (งานนิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2519). *การบริหาร*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพมหานคร: คณะรัฐศาสตร์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมยศ นาวิการ. (2529). การเพิ่มประสิทธิภาพของการบริหาร(พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.
- โสพล บุญจะวิสุทธิ. (2541). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการบริหารกิจการประปาหมู่บ้าน : ศึกษาเฉพาะกรณีประปาหมู่บ้านขนาดใหญ่*. (ภาคนิพนธ์ พัฒนบริหารศาสตร์ มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพมหานคร
- อนุชา กาญจนกุลไพศาล. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงงานผลิตยา องค์การเภสัชกรรม*. (วิทยานิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, กรุงเทพมหานคร.





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน
สังกัด โรงผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้ใช้กรณีศึกษาของนักศึกษา แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน สังกัด โรงผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ขอให้ท่านตอบตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด เนื่องจากผลการศึกษาจะเป็นประโยชน์ต่อการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย โรงผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง ซึ่งคำตอบของท่านจะเป็นความลับ และไม่มีผลต่อตัวท่านแต่อย่างใด ข้อมูลที่ได้รับจะเก็บไปใช้ประโยชน์เพื่อการวิจัยเท่านั้น

แบบสอบถาม เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน สังกัด โรงผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ประกอบด้วยคำถาม 4 ส่วน ดังนี้

- ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป
- ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน
- ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน
- ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่เสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถามชุดนี้



แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน
สังกัด โรงผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ

ชาย หญิง ไม่ระบุ

2. อายุ

26 – 30 ปี 31 - 35 ปี 36 - 40 ปี
 41 - 45 ปี 46 - 50 ปี 51 - 55 ปี
 56 - 60 ปี

3. สถานภาพ

โสด สมรส
 หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ ไม่ระบุ

4. ระดับการศึกษา

ปวช. / ม. 6 ปวส. / อนุปริญญา
 ปริญญาตรี ปริญญาโท อื่นๆ (โปรดระบุ).....

5. รายได้รวมต่อเดือน

ต่ำกว่า 20,001 บาท 20,001 – 40,000 บาท 40,001 – 60,000 บาท
 60,001 – 80,000 บาท 80,001 – 100,000 บาท มากกว่า 100,000บาท

6. ตำแหน่งงาน

ระดับปฏิบัติการ (ระดับ 4-7) ระดับบริหารระดับต้น (ระดับ 8-10)
 ระดับบริหารระดับสูง (ระดับ 11-14) อื่นๆ (โปรดระบุ).....

7. อายุงาน

ต่ำกว่า 3 ปี 3 - 9 ปี 10 - 16 ปี
 17 - 23 ปี 24 - 30 ปี 30 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน

คำชี้แจง : โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้อย่างละเอียด และพิจารณาให้ถ่องแท้ว่า ข้อความต่อไปนี้ตรงกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของท่านมากน้อยเพียงใด แล้วใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน □ ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด เพียงข้อความละ 1 คำตอบ

ปัจจัยแรงจูงใจ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ปัจจัยจูงใจ					
ด้านความสำเร็จ					
1. ท่านสามารถทำงานสำเร็จบรรลุเป้าหมายตามที่ตั้ง					
2. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้					
3. ท่านรู้สึกภูมิใจและชอบในงานของตนเอง					
ด้านยอมรับนับถือ					
4. ท่านได้รับการยอมรับนับถือ และไว้วางใจจาก <u>เพื่อนร่วมงาน</u>					
5. ท่านได้รับการยอมรับนับถือ และไว้วางใจจาก <u>ผู้บังคับบัญชา</u>					
6. ท่านได้รับการยอมรับนับถือ และไว้วางใจจาก <u>ผู้ใต้บังคับบัญชา</u>					
ด้านความรับผิดชอบ					
7. ท่านได้มีส่วนร่วมในงานที่ได้รับมอบหมาย					
8. ท่านมีโอกาสได้ตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงานด้วยตนเอง					
9. ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ					
ด้านโอกาสเติบโตก้าวหน้า					
10. ท่านได้รับการอบรมเพื่อพัฒนา ความรู้ ความสามารถ					
11. ท่านมีโอกาสได้รับการขึ้นเงินเดือน ค่าจ้าง					
12. งานที่ท่านทำอยู่ มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งหน้าที่สูงขึ้น					
ด้านลักษณะงาน					
13. ท่านได้ทำงานที่มีความท้าทายความรู้ ความสามารถ					

ปัจจัยแรงจูงใจ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
14. งานที่ท่านทำอยู่มีความน่าสนใจ					
15. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดหน้าที่ในงานอย่างชัดเจน					
ปัจจัยค้ำจุน					
นโยบายองค์กร					
16. องค์กรมีนโยบายบริหารงานด้วยความโปร่งใส ยุติธรรม					
17. นโยบายบริหารงานสอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบ					
18. ระบบการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ที่เอื้อประโยชน์ต่อการทำงานของท่าน					
การบังคับบัญชา					
19. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความยุติธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี					
20. ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถให้คำปรึกษา และแก้ไข ปัญหา ในการทำงานของท่านได้					
21. ผู้บังคับบัญชาของท่านมอบหมายงาน ได้เหมาะสม ตาม ความรู้ความสามารถ					
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล					
22. ท่านได้รับความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี จากเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา					
23. ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน					
24. ท่านไว้วางใจและเชื่อใจผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน					
ความมั่นคงในการทำงาน					
25. ท่านรู้สึกมีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ทำอยู่					
26. ท่านรู้สึกมั่นคงในการทำงานในองค์กรของท่าน					
27. ท่านคิดว่าองค์กรมีความมั่นคง มีภาพพจน์ชื่อเสียงที่ดี					

ปัจจัยแรงจูงใจ	ระดับความคิดเห็น				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ชีวิตส่วนตัว					
28. ท่านมีความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน					
29. ท่านมีครอบครัวที่ดีจึงทำให้ท่านมีความสุขในการทำงาน					
30. ท่านเป็นที่ยอมรับของสมาชิกในครอบครัว					
สภาพการทำงาน					
31. ท่านมีวัสดุอุปกรณ์พร้อมสำหรับอำนวยความสะดวก ในการทำงาน					
32. ท่านทำงานในสถานที่ ที่มีสภาพแวดล้อมเหมาะสม (แสงสว่างเพียงพอ ระบบระบายอากาศดี)					
33. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น อินเทอร์เน็ต มีคุณภาพเพียงพอต่อการทำงาน					
ค่าตอบแทน					
34. ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ เช่น เงินเดือน , ค่าล่วงเวลา					
35. ท่านได้รับค่าตอบแทนเพียงพอกับค่าใช้จ่าย					
36. ท่านได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม เช่น ค่ารักษาพยาบาล					
ความพึงพอใจในงาน					
37. ท่านมีความภูมิใจในอาชีพของท่าน					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

คำชี้แจง : โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้อย่างละเอียด และพิจารณาให้ถ่องแท้ว่า ข้อความต่อไปนี้ตรงกับประสิทธิภาพการทำงานของท่านมากน้อยเพียงใด แล้วใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด เพียงข้อความละ 1 คำตอบ

ประสิทธิภาพการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านคุณภาพงาน					
1. ผลงานการทำงานของท่าน มีความถูกต้อง เรียบร้อย ตามมาตรฐานที่กำหนด					
2. ท่านได้เรียนรู้ และพัฒนาตนเอง เพื่อป้องกันมิให้เกิดความผิดพลาด ในระหว่างการทำงาน					
3. ท่านมีการตรวจสอบผลงานที่ทำ ก่อนส่งมอบไปยังกระบวนการถัดไป					
4. ผลงานของท่านไม่มีการนำกลับมาแก้ไขอีก					
ด้านปริมาณงาน					
5. ท่านรับทราบถึงเป้าหมาย และปริมาณงานที่ต้องทำให้ได้ตามแผนงาน					
6. ปริมาณงานที่ท่านทำได้ ตรงตามแผนและเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนด					
7. ปริมาณงานที่หน่วยงานท่านทำได้ เหมาะสมกับจำนวนบุคลากรในหน่วยงาน					
ด้านระยะเวลาในการดำเนินงาน					
8. ท่านสามารถทำงานได้อย่างถูกต้อง ภายในเวลาที่กำหนด					
9. ปริมาณงานตามแผนที่หน่วยงานท่านได้รับ เหมาะสมกับระยะเวลาทำงาน					
10. ท่านสามารถใช้ทักษะความรู้ ความสามารถ เพื่อลดระยะเวลาการทำงานตามขั้นตอน					

ประสิทธิภาพการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน					
11. ท่านรู้สึกว่าคุณมีส่วนช่วยประหยัดทรัพยากรของหน่วยงานลงได้					
12. ท่านใช้เครื่องมือ เครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานได้อย่างประหยัด คุ่มค่า และเหมาะสม					
13. ท่านสามารถช่วยลดทรัพยากรที่ใช้ในการทำงาน เช่น ลดการใช้กระดาษ ลดการใช้ไฟฟ้า ฯลฯ ที่มีผลต่อความสามารถในการลดค่าใช้จ่ายให้หน่วยงานได้					

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : ขอให้ท่านแสดงความคิดเห็นตามข้อมูลที่เป็นจริง เพื่อประโยชน์ในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน สังกัด รองผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่เสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถามชุดนี้



ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ-นามสกุล	นายณัฐกิตติ์ สืบสนธิ
วัน เดือน ปี เกิด	16 มกราคม 2534
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา
ประวัติการศึกษา	ปริญญาตรีวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง
สถานที่ทำงาน	การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย
ตำแหน่ง	วิศวกรระดับ 6

