

ปัจจัยสู่ความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน
สายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.)

สารนิพนธ์
ของ
รุ่งตะวัน นากสุก

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
พฤษภาคม 2551

ปัจจัยสู่ความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน
สายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.)

สารนิพนธ์
ของ
รุ่งตะวัน นากสุก

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

พฤษภาคม 2551

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปัจจัยสู่ความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน
สายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.)

บทคัดย่อ
ของ
รุ่งตะวัน นากสุก

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
พฤษภาคม 2551

รุ่งตะวัน นากสุก. (2551). ปัจจัยสู่ความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน สายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.). สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : รองศาสตราจารย์สุพาตา สิริกุดตา

การวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาถึงปัจจัยสู่ความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสายงานระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) ในด้านประชากรศาสตร์ ปัจจัยคุณลักษณะความเป็นผู้นำ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ และปัจจัยด้านบุคลิกภาพ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับพนักงานจำนวนทั้งสิ้น 400 คน สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน คือ การวิเคราะห์ความแตกต่างโดยใช้การหาค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การเปรียบเทียบเพื่อการวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ของค่าเฉลี่ยด้วยวิธี แอล เอส ดี และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติสำหรับสังคมศาสตร์

ผลการวิจัย พบว่า

1.พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง มีอายุระหว่าง 36 – 43 ปี โดยพนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะมีสถานภาพ สมรส/อยู่ด้วยกัน มีระดับการศึกษาปริญญาตรี อายุงาน 15 – 21 ปี และมีรายได้ต่อเดือน 35,001 – 45,000 บาท

2.พนักงานส่วนใหญ่มีคุณลักษณะความเป็นผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีบุคลิกภาพโดยรวมอยู่ในระดับดี

3.แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานโดยรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านโอกาสและความก้าวหน้า ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ทำ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก

4.ความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านประสบความสำเร็จ ด้านมิตรสัมพันธ์ และด้านอำนาจ อยู่ในระดับมีความสำเร็จมาก

5.พนักงานที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส อายุงานและรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6.คุณลักษณะความเป็นผู้นำ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

7.แรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน ในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

8.บุคลิกภาพ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน ในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

KEY SUCCESS FACTORS ON EMPLOYEES' IN TRANSMISSION SYSTEM
ELECTRICITY GENERATING AUTHORITY OF THAILAND (EGAT)

AN ABSTRACT
BY
RUNGTAWAN NAKSUK

Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Business Administration Degree in Management
At Srinakharinwirot University
May 2008

Rungtawan Naksuk. (2008). *Key Success Factors on Employees in Transmission System of Electricity Generating Authority of Thailand (EGAT)*. Master's Project, M.B.A. (Management). Bangkok Graduate School, Srinakharinwirot University. Project Advisor: Assoc. Prof. Suphada Sirikudta.

The research was aimed to study key success factors on employees in transmission system of Electricity Generating Authority of Thailand (EGAT) in categories of demographic data, leadership trait, motivation, and personality. The sample size of the research was based on 400 EGAT employees. Data was collected through questionnaires. Statistics for data analysis were percentage, mean and standard deviation respectively. Analysis of difference by the t-test, one-way analysis of variance, pair comparison in difference of mean by Least Significant Difference (LSD), and measurement of correlation by Pearson product moment correlation coefficient were applied as the statistical analysis tools as well. The Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) for Windows was utilized for data processing.

The findings were as follows:

1. Demographic Data: Most employees were male, married/living with spouse status, between 36 and 43 years old, holding the highest degree in bachelor degree, having years of working between 15 and 21 years, and having average monthly income between 35,001 and 45,000 Baht.
2. Leadership Trait and Personality: Most employees had overall leadership trait at great level, and they also had overall personality at good level.
3. Employees' Motivation: Employees' motivation in remuneration & welfare, opportunity & advancement, acceptance, and job character were at very motivated level.
4. Employees' Success on Performance: Employees' success on performance in categories of success, relationship and authority were at very succeeding level.
5. The difference in employees' demographic data such as gender, age, marital status, years of working, and monthly incomes influenced the difference in success on performance with statistically significant at .05 level.
6. There was positive correlation between leadership trait and success on performance at low level with statistically significant at .01 level.
7. There was positive correlation between motivation and success on performance at slightly low level with statistically significant at .01 level.
8. There was positive correlation between employees' personality and success on performance at slightly low level with statistically significant at .01 level.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการ
สอบได้พิจารณาสารนิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยสู่ความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสายงาน รองผู้ว่า
การระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.)” ของ รุ่งตะวัน นากสุข ฉบับนี้แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....
(รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุตตา)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

.....
(รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุตตา)

คณะกรรมการสอบ

.....ประธาน
(รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุตตา)

.....กรรมการสอบสารนิพนธ์
(อาจารย์ ดร.รักพงศ์ วงศาโรจน์)

.....กรรมการสอบสารนิพนธ์
(รองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....คณบดีคณะสังคมศาสตร์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติมา สังข์เกษม)
วันที่ เดือน พฤษภาคม พ.ศ.2551

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงด้วยความอนุเคราะห์จาก รองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุตตา อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ รองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และอาจารย์ ดร.รักพงศ์ วงศาโรจน์ ที่ได้ให้คำปรึกษา คำแนะนำ และข้อคิดเห็น ตลอดจนแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องต่าง ๆ รวมถึงความกรุณาจากคณาจารย์ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้อันเป็นพื้นฐานสำคัญ จนทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ด้วยดี ซึ่งผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณในความเมตตาของทุกท่านเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้ และขอขอบคุณเจ้าหน้าที่โครงการของหลักสูตรบริหารธุรกิจที่อำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ ตลอดหลักสูตร

ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ และขอขอบคุณคุณคุณนันทวิทย์ นากสูก และบุตร 2 คน ที่เป็นกำลังใจและคอยช่วยเหลือและคำแนะนำที่ดีเสมอมา

ขอขอบพระคุณผู้บริหาร การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) และพนักงานทุกท่าน ผู้ตอบแบบสอบถามที่ให้ความร่วมมือ และสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม ซึ่งมีส่วนทำให้การวิจัยสำเร็จลงด้วยดี

ท้ายสุดนี้ คุณงามความดีและประโยชน์อันเกิดจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอน้อมบูชาคุณบิดามารดา ครูบาอาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ อบรมสั่งสอนและวางรากฐานแห่งการศึกษาแก่ผู้วิจัย

รุ่งตะวัน นากสูก

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายในการวิจัย.....	2
ความสำคัญของการวิจัย.....	2
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	3
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	3
ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....	4
คำนิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
สมมติฐานในการวิจัย.....	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะความเป็นผู้นำ.....	9
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ.....	16
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ.....	26
แนวคิดและทฤษฎีความต้องการความสำเร็จ.....	37
ประวัติความเป็นมาของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย.....	39
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	42
สรุปแนวคิดและทฤษฎีที่นำมาใช้ในงานวิจัย.....	45
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	48
การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	48
การสร้างเครื่องมือในการวิจัย.....	50
การทดสอบเครื่องมือที่ใช้วิจัย.....	58
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	58
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	59
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	60

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	67
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	67
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	67
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	68
 5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	 107
สังเขป ความมุ่งหมาย สมมติฐานและวิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	107
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า.....	111
อภิปรายผลการวิจัย.....	118
ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย.....	123
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป.....	124
 บรรณานุกรม	 125
 ภาคผนวก.....	 129
 ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	 141

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	จำนวนและร้อยละของเพศพนักงาน.....	68
2	จำนวนและร้อยละของอายุของพนักงาน.....	68
3	จำนวนและร้อยละของสถานภาพสมรสของพนักงาน.....	69
4	จำนวนและร้อยละของระดับการศึกษาของพนักงาน.....	69
5	จำนวนและร้อยละของอายุงานของพนักงาน.....	70
6	จำนวนและร้อยละของรายได้ต่อเดือนของพนักงาน.....	71
7	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัย ด้านคุณลักษณะความเป็นผู้นำ.....	71
8	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัย ด้านแรงจูงใจในการทำงานในเรื่องของค่าตอบแทน และสวัสดิการ.....	72
9	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัย ด้านแรงจูงใจในการทำงานในเรื่องโอกาสและความก้าวหน้า.....	73
10	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัย ด้านแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานที่มีต่อการยอมรับนับถือ.....	73
11	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติของพนักงานที่มีต่อ ลักษณะงานที่ทำใน กฟผ.....	74
12	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านบุคลิกภาพ.....	74
13	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติที่มีต่อปัจจัยด้าน ความสำเร็จต่อการปฏิบัติงาน.....	75
14	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความสำเร็จ ในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามเพศ.....	77
15	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน กับความสำเร็จ ในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามอายุ.....	79
16	การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามอายุ.....	79
17	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามอายุ ด้านความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวม.....	80
18	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามอายุ ด้านประสบความสำเร็จ.....	81

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
19 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามอายุ ด้านมิตรสัมพันธ์.....	82
20 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามอายุ ด้านอำนาจ.....	83
21 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน กับความสำเร็จ ในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	84
22 การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	85
23 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส ด้านความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานโดยรวม.....	86
24 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส ด้านประสพความสำเร็จ.....	86
25 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส ด้านมิตรสัมพันธ์.....	87
26 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส ด้านอำนาจ.....	88
27 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน กับความสำเร็จ ในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา.....	89
28 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน กับความสำเร็จ ในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามอายุงาน.....	90
29 การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามอายุงาน.....	91
30 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามอายุงาน ด้านความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานโดยรวม.....	92
31 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามอายุงาน ด้านประสพความสำเร็จ.....	92
32 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามอายุงาน ด้านมิตรสัมพันธ์.....	93
33 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามอายุงาน ด้านอำนาจ.....	94

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
34	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน กับความสำเร็จ ในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	96
35	การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	96
36	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ด้านความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานโดยรวม.....	97
37	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ด้านประสบความสำเร็จ.....	98
38	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ด้านมิตรสัมพันธ์.....	99
39	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ด้านอำนาจ.....	100
40	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณลักษณะผู้นำ มีความสัมพันธ์กับ ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย(กฟผ.).....	101
41	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับ ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย(กฟผ.).....	102
42	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคลิกภาพ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จ ในการทำงานของพนักงานสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.).....	105
43	สรุปผลทดสอบสมมติฐาน.....	106

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 จำนวนผู้ปฏิบัติงานจำแนกตามหน่วยงาน วันที่ 25 ธค.50 : ฝ่ายทรัพยากรบุคคล.....	3
2 กรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย.....	7
3 ทฤษฎีแรงจูงใจ ERG ของ Alderfer	20
4 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก.....	24
5 การเปรียบเทียบทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์และทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก.....	26
6 โครงสร้างองค์กร กฟผ.....	42

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย หรือที่เรียกโดยย่อว่า “กฟผ.” เป็นรัฐวิสาหกิจประเภทสาธารณูปโภค มีหน้าที่ในการจัดหาและดำเนินการจำหน่ายไฟฟ้าให้แก่ประชาชน กฟผ. เป็นหน่วยงานที่ขยายตัวเจริญเติบโตอย่างรวดเร็วทั้งทางด้านสินทรัพย์ หนี้สิน บุคลากร รวมทั้งกำลังการผลิตที่เพิ่มมากขึ้น การขยายตัวขององค์กรในหลายด้าน ๆ นี้เอง ทำให้ กฟผ.ประสบปัญหาหลาย ๆ อย่าง เช่น ปัญหาภายในและภายนอกองค์กร ปัญหาภายในองค์กรได้แก่ ปัญหาเกี่ยวกับโครงสร้างขององค์กรที่มีขนาดใหญ่ จะทำอย่างไรให้การบริหารงานในหน่วยงานมีประสิทธิภาพสูงสุด ในส่วนปัญหาภายนอกองค์กรที่มีผลกระทบต่อการทำงานของ กฟผ. เป็นอย่างมากได้แก่ ปัญหาทางด้านสังคม สิ่งแวดล้อม และนโยบายของรัฐที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาเช่น การที่ผู้บริหารถูกแทรกแซงจากฝ่ายการเมืองทำให้ไม่สามารถบริหารงานได้คล่องตัว รวมทั้งการปรับปรุงประสิทธิภาพในองค์กรก็ไม่สามารถดำเนินการไปได้เต็มที่ ถึงแม้ว่าการดำเนินงานของ กฟผ. จะมีประสิทธิผลทางด้านการส่งกระแสไฟฟ้า เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีความมั่นคงในระบบและมีราคาที่เหมาะสม มาโดยตลอดนั้น แต่ก็หนีไม่พ้นในเรื่องของการบริหารงาน ซึ่งจะบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้ ต้องอาศัยปัจจัย 4 ประการ ได้แก่ มนุษย์ เงิน วัตถุดิบ และการจัดการ (สมยศ นาวิกร, 2540:29) หนทางหนึ่งในบรรดาทรัพยากรทั้ง 4 ด้านดังกล่าว “บุคลากร” เป็นหัวใจหลักของการดำเนินงานและเป็นกุญแจสำคัญที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ องค์กรจึงจำเป็นต้องใช้ความพยายามทุกวิถี ที่จะทำให้นุคลากรได้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรจึงเป็นปัจจัยสำคัญขององค์กรที่แต่ละองค์กรให้ความสำคัญเพื่อให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะเดียวกัน บุคลากรในองค์กรต่าง ๆ จำเป็นจะต้องปรับตัวเพื่อให้ตัวเองเป็นสินทรัพย์ที่มีประโยชน์ขององค์กรด้วย การที่บุคคลแต่ละคน จะสามารถเลือกดำรงอยู่ในองค์กรใด ๆ หรืออยู่ในบทบาทใด ๆ จึงเป็นเรื่องที่ทุกคนให้ความสำคัญ เพราะต้องยอมรับว่า การแลกเปลี่ยนคุณภาพของตัวเองกับรายได้ซึ่งองค์กรได้หยิบยื่นให้ เพื่อดำรงชีวิตอยู่ได้ คือเงื่อนไขที่สำคัญ บุคคลใดที่รู้สึกว่าตนเองประสบความสำเร็จในชีวิตย่อมจะเกิดจากการประสบความสำเร็จในอาชีพด้วย บุคคลที่จะประสบความสำเร็จในอาชีพ จะมีคุณภาพชีวิตที่ดี ดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข ในขณะเดียวกัน บุคคลที่รู้สึกว่าตนเองล้มเหลวในอาชีพ บุคคลก็จะขาดคุณภาพชีวิตที่ส่งผลให้การดำเนินชีวิตไม่มีความสุข ด้วยเหตุนี้การจะทำให้ประเทศสามารถฝ่าวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจ จึงจำเป็นต้องส่งเสริมให้บุคคลในประเทศประสบความสำเร็จในอาชีพ ซึ่งน่าจะเป็นพื้นฐานหนึ่งในการผลักดันพัฒนาประเทศได้

ในการบริหารองค์กรของ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) ส่วนหนึ่งของความสำเร็จและความมีประสิทธิภาพ ขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจ ความเสียสละ ความรับผิดชอบ และความเต็มใจในการทำงานของบุคลากรภายในองค์กรนั่นเอง การที่ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่ง

ประเทศไทย (กฟผ.) จะประสบความสำเร็จและดำรงอยู่ได้ก็ด้วยการทำงานของคน หรือทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กร และองค์กรก็จะเป็นผู้สร้างทรัพยากรบุคคลให้ทำงานประสบความสำเร็จไปด้วยอย่างสอดคล้องกัน โดยปกติธรรมชาติของมนุษย์แต่ละคนจะมีลักษณะหรือองค์ประกอบพื้นฐานที่เหมือนกันคือความต้องการ จึงทำให้มีความต้องการที่หลากหลายเกิดขึ้น ซึ่งแต่ละบุคคลจะมีพฤติกรรมในการทำงานที่แตกต่างกันออกไป ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ที่จะทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานได้อาจจะต้องอาศัย คุณลักษณะความเป็นผู้นำ แรงจูงใจ บุคลิกภาพ เพื่อจะเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้บุคคลนั้นประสบความสำเร็จได้

ดังนั้น เพื่อให้พนักงานสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน สามารถที่จะนำความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในตัวออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์กับองค์กรอย่างเต็มที่และเกิดประสิทธิผลสูงสุดนั้น ผู้บริหารควรจะต้องทราบถึงปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงาน

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยสนใจศึกษาเรื่อง ปัจจัยสู่ความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย(กฟผ.) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่นำไปสู่ความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สามารถนำไปเป็นแนวทางในการวางแผน ปรับปรุง แก้ไขด้านการจัดการองค์กรและการบริหารงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จที่ยั่งยืนต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาถึงลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา आयुงาน รายได้ต่อเดือน ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของพนักงานสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.)
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ปัจจัยด้านคุณลักษณะความเป็นผู้นำกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.)
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.)
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ปัจจัยด้านบุคลิกภาพกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.)

ความสำคัญของการวิจัย

1. ผลของงานวิจัยเป็นแนวทางทำให้องค์กรสามารถนำไปวางแผน ปรับปรุง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน โดยนำพาพนักงานและองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

2.พนักงานสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปใช้ในการปรับปรุงการทำงานของตนเองให้ประสบผลสำเร็จ

3.ใช้เป็นแนวทางหรือข้อเสนอแนะสำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องกับวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) จำนวนทั้งหมด 3,243 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 25 ธันวาคม 2550 : ฝ่ายทรัพยากรบุคคล) ประกอบด้วยพนักงานทั้งหมด 9 หน่วยงาน ดังนี้

หน่วยงาน	จำนวนคน
ส่วนกลางสายงาน , โครงการศูนย์เชี่ยวชาญ	52
ฝ่ายบริหารกลุ่มระบบส่ง (อหส.)	134
ฝ่ายปฏิบัติการเขตนครหลวง (อปล.)	253
ฝ่ายปฏิบัติการภาคกลาง (อปก.)	652
ฝ่ายปฏิบัติการภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (อปอ.)	442
ฝ่ายปฏิบัติการภาคใต้ (อปต.)	670
ฝ่ายปฏิบัติการภาคเหนือ (อปน.)	591
ฝ่ายบำรุงรักษาระบบส่ง (อษส.)	245
ฝ่ายระบบสื่อสาร (อรส.)	204
รวม	3,243

ภาพประกอบ 1 แสดงจำนวนผู้ปฏิบัติงานจำแนกตามหน่วยงาน วันที่ 25 ธค.50 : ฝ่ายทรัพยากรบุคคล

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง ของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) ผู้วิจัยทราบจำนวนประชากรเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่สามารถเป็นตัวแทนของประชากร จึงทำการคำนวณโดยใช้สูตรที่ทราบจำนวนประชากร ตามสูตรหากกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane (ล้วน สายยศ. และ อังคณา สายยศ. 2536 : 260 – 261) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะได้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยทั้งสิ้น 356 คน โดยเพิ่มจำนวนตัวอย่างอีก 44 คน เพื่อให้ได้ขนาดตัวอย่างอันเป็นตัวแทนของประชากร ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 400 คน ซึ่งในการคัดเลือกตัวอย่างจะใช้การเลือกตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified

Random Sampling) แยกตามหน่วยงานได้ 9 หน่วยงาน ใช้วิธีสุ่มแบบสัดส่วน (Proportional Random Sampling) และใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแต่ละหน่วยงาน แบบใช้ความสะดวก (Convenience Sampling) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. ตัวแปรต้น หรือ ตัวแปรอิสระ(Independent Variables) ได้แก่

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล

1.1.1 เพศ

1.1.1.1 เพศชาย

1.1.1.2 เพศหญิง

1.1.2 อายุ

1.1.2.1 20 - 27 ปี

1.1.2.2 28 – 35 ปี

1.1.2.3 36 - 43 ปี

1.1.2.4 44 – 51 ปี

1.1.2.5 52 ปีขึ้นไป

1.1.3 สถานภาพสมรส

1.1.3.1 โสด

1.1.3.2 สมรส / อยู่ด้วยกัน

1.1.3.3 หย่าร้าง / หม้าย / แยกกันอยู่

1.1.4 ระดับการศึกษา

1.1.4.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

1.1.4.2 ปริญญาตรี

1.1.4.3 สูงกว่าปริญญาตรี

1.1.5 อายุงาน

1.1.5.1 น้อยกว่าหรือเท่ากับ 7 ปี

1.1.5.2 8 - 14 ปี

1.1.5.3 15 – 21 ปี

1.1.5.4 22 - 28 ปี

1.1.5.5 29 ปีขึ้นไป

1.1.6 รายได้ต่อเดือน

1.1.6.1 น้อยกว่าหรือเท่ากับ 25,000 บาท

1.1.6.2 25,001 – 35,000 บาท

1.1.6.3 35,001 – 45,000 บาท

1.1.6.4 45,001 – 55,000 บาท

1.1.6.5 มากกว่า 55,001 บาท

1.2 ปัจจัยด้านคุณลักษณะความเป็นผู้นำของพนักงานสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.)

1.3 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.)

1.3.1 ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

1.3.2 โอกาสและความก้าวหน้า

1.3.3 การยอมรับนับถือ

1.3.4 ลักษณะงานที่ทำ

1.4 ปัจจัยด้านบุคลิกภาพของพนักงานสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.)

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่

ความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.)

2.1 ด้านประสบความสำเร็จ

2.2 ด้านมิตรสัมพันธ์

2.3 ด้านอำนาจ

คำนิยามศัพท์เฉพาะ

1. พนักงานสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) หมายถึง พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยที่ปฏิบัติงานอยู่ในสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง โดยได้รับเงินเดือนค่าจ้างเป็นรายเดือน ได้รับเงินพิเศษและสวัสดิการต่าง ๆ ตามเงื่อนไขและข้อกำหนดของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.)

2. ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ หมายถึง ข้อมูลส่วนตัวของพนักงานสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา आयुงาน รายได้ต่อเดือน

3. ปัจจัยด้านคุณลักษณะความเป็นผู้นำ หมายถึง ลักษณะเฉพาะตัวของผู้นำ เช่น การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ มีคุณลักษณะประนีประนอม มีความสามารถในการทำงานที่

ต้องใช้ความคิดมาก มีความมั่นใจในตนเองสูง มีความสามารถเผชิญหน้ากับเหตุการณ์ซึ่งมีความยุ่งยาก เป็นต้น

4. ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง สิ่งกระตุ้นหรือแรงผลักดันให้พนักงานสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) มีความเต็มใจ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งได้แก่

- ค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง อัตราเงินเดือน เงินเบี้ยเลี้ยง เงินโบนัส ค่ารักษาพยาบาล วันหยุด และผลตอบแทนอื่น ๆ ที่เหมาะสม ความเป็นธรรมในการให้เงินเดือน ความเข้าใจในการกำหนดอัตราเงินเดือนเงินเดือน

- โอกาสและความก้าวหน้า หมายถึง การที่พนักงานได้รับการเพิ่มเงินเดือนหรือตำแหน่งหน้าที่ให้สูงขึ้น รวมทั้งมีโอกาสดำเนินการพัฒนาความรู้และเพิ่มพูนความสามารถในการปฏิบัติงาน

- การยอมรับนับถือ หมายถึง การที่พนักงานได้รับการยกย่องชมเชย การยอมรับความสามารถ และการได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน

- ลักษณะงานที่ทำ หมายถึง การที่พนักงานได้รับมอบหมายงานในปริมาณที่ไม่มากเกินไป ได้ใช้ความสามารถและไหวพริบในการปฏิบัติงาน โดยการทำงานนั้นต้องอยู่ในกฎเกณฑ์ที่หน่วยงานกำหนด

5. ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะท่าทาง และลักษณะการทำงานของพนักงานสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) ซึ่งได้แก่ ความตั้งใจในการทำงาน ลักษณะการแข่งขัน การแสดงออก สติปัญญา และ อารมณ์

6. ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย(กฟผ.) สามารถทำงานหรือแก้ปัญหาต่าง ๆ ในการทำงาน ให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งได้แก่

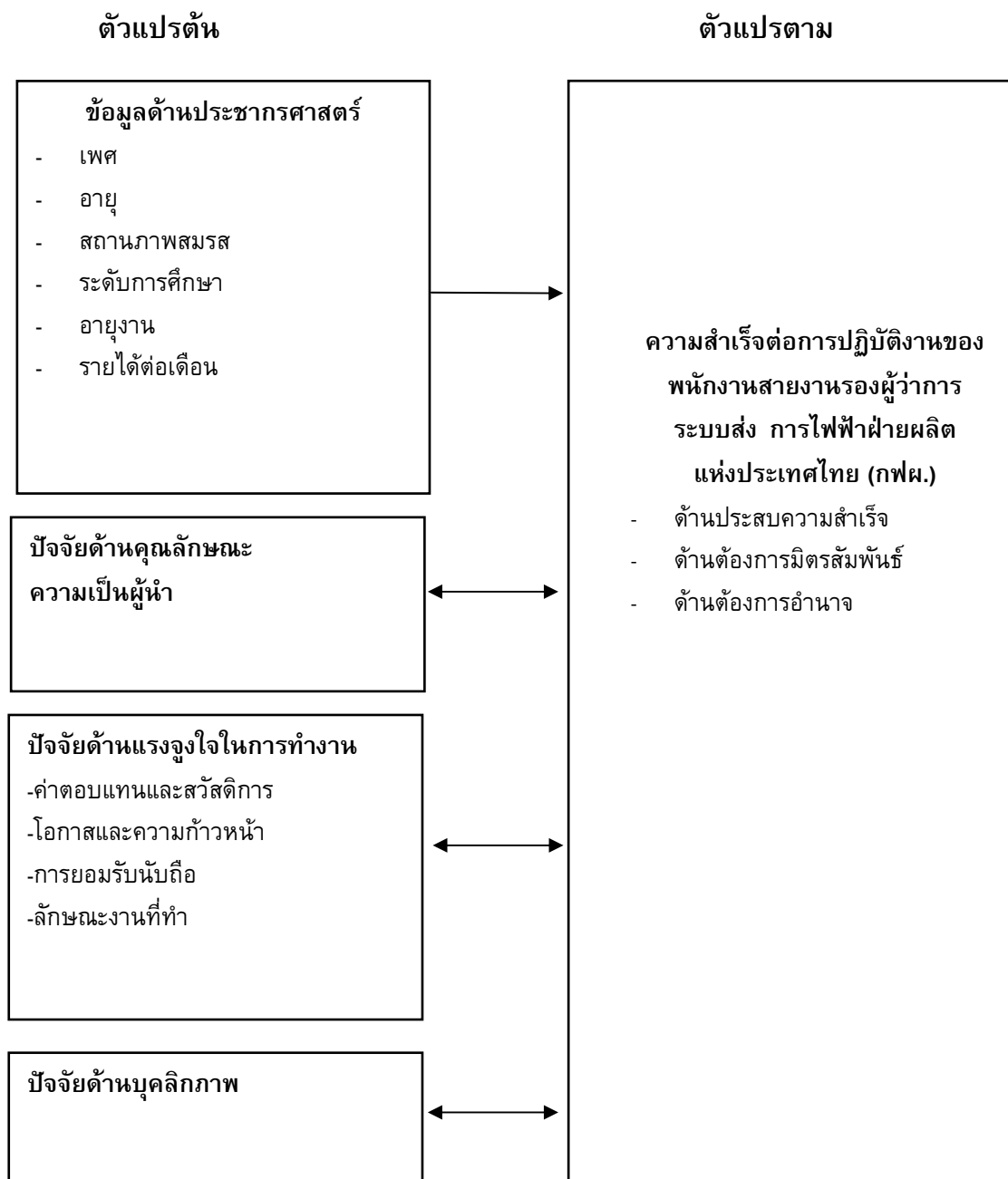
- ด้านประสบความสำเร็จ หมายถึง พนักงานสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) ต้องการมีผลงานและบรรลุเป้าหมายที่พึงปรารถนา

- ด้านมิตรสัมพันธ์ หมายถึง การที่พนักงานสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) มีสัมพันธภาพที่ดีทั้งจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน

- ด้านอำนาจ หมายถึง การที่พนักงานสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) มีความต้องการอยากที่จะมีอำนาจเหนือบุคคลอื่น ได้รับการยอมรับจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยสู่ความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.)”



ภาพประกอบ 2 แสดงกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

1. ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้ต่อเดือน ของพนักงานสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) ที่ต่างกัน มีความสำเร็จต่อการปฏิบัติของพนักงานแตกต่างกัน
2. ปัจจัยทางด้านคุณลักษณะผู้นำ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.)
3. ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.)
4. ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.)

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ค้นคว้าศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและได้นำเสนอตามหัวข้อดังต่อไปนี้

- 1.แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะความเป็นผู้นำ
- 2.แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ
- 3.แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ
- 4.แนวคิดและทฤษฎีความต้องการความสำเร็จ
- 5.ประวัติความเป็นมาของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย
- 6.งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะความเป็นผู้นำ

1.1 ความหมายความเป็นผู้นำ

สำหรับความหมายของความเป็นผู้นำ มีผู้ให้ความหมายที่ต่างกันอย่างออกไป คำจำกัดความของความเป็นผู้นำบางครั้งอาจจะไม่ชัดเจน เนื่องจากการให้ความหมายเพื่อบรรยายลักษณะตามปรากฏการณ์ เช่น อำนาจ พลังอำนาจ การจัดการ การบริหาร การควบคุม และการนิเทศ (Marriner – Tomey. 1993; citing Yukl. 1987)

เบ็นนิส (Marriner – Tomey. 1993; citing Bennis. 1959) ให้ความหมายว่า ความเป็นผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำจูงใจให้ผู้ตามปฏิบัติตามสิ่งที่คาดหวังไว้

เฮาส์ (Marriner – Tomey.1993; citing House.1988)ให้ความหมายของความเป็นผู้นำว่าเป็นกิจกรรมทางสังคมทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการระหว่างผู้นำและผู้ตามมีการสื่อสารแบบเผชิญหน้ากัน

เบิร์น (Huber. 1996; citing Burns. 1978) กล่าวว่า ความเป็นผู้นำเกิดขึ้นเมื่อมนุษย์อยู่ในภาวะที่ได้รับการจูงใจและมีจุดมุ่งหมายในการใช้การแข่งขัน หรือความขัดแย้งเพื่อกระตุ้นส่งเสริมและสร้างความพึงพอใจ

คูทซ์ และพอสเนอร์ (เรมวอล นันทสุภวัฒน์. 2542; อ้างอิงจาก Kouzes; & Posner. 1995) ให้ความหมายของความเป็นผู้นำ คือ ศิลปะของการระดมความช่วยเหลือให้ผู้ตามเกิดความอยากทำงานด้วยความอุตสาหพยายาม เพื่อให้เกิดความปรารถนาอย่างแรงกล้าของความสำเร็จร่วมกัน

เวบสเตอร์ (Webster' Encyclopedic Unabridged Dictionary) บัญญัติว่า “Leadership” เป็นคำนามเกิดจากการผสมระหว่าง “Leader + Ship” มีความหมาย 4 ประการดังนี้

1. ตำแหน่งหรือหน้าที่ของผู้นำ
2. ความสามารถในการนำ
3. การนำ
4. ผู้นำของกลุ่ม

คีรีวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2541) กล่าวว่า ความเป็นผู้นำ หมายถึง ความสามารถที่จะมีอิทธิพล และจูงใจบุคคลอื่นให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร กระบวนการความเป็นผู้นำจะเกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจหน้าที่ เพื่อช่วยให้บรรลุเป้าหมาย การจูงใจสมาชิกองค์กรให้ทำงานบรรลุเป้าหมายเหล่านี้จะมีอิทธิพลต่อกลไกกลุ่ม และวัฒนธรรมกลุ่ม ความเป็นผู้นำต้องอาศัยการจูงใจ บุคคลจะไม่ได้รับการพิจารณาให้เป็นผู้นำ ยกเว้นแต่เขาจะจูงใจบุคคลอื่นได้ ผู้นำที่มีเหตุผลในระดับใดระดับหนึ่ง จะเป็นผู้นำที่มีอำนาจ มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น และสามารถชักจูงบุคคลให้ทำงานได้

สรุปได้ว่า ความเป็นผู้นำ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการใช้อิทธิพลหรือการจูงใจที่มีอิทธิพลเหนือผู้ตาม ให้ปฏิบัติตามเป้าหมายที่ผู้นำคาดหวังไว้ เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

1.2 ทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำ (Trait theories of leadership)

เลสลี ดับบลิว รู (Leslie W.Rue); และลอยด์ แอล ไบอาร์ (Lloyd L.Byars) ได้อธิบายว่า “ทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำเป็นการศึกษาเฉพาะของบุคคลที่เป็นผู้นำมากกว่าที่จะศึกษาว่าบุคคลที่เป็นผู้นำได้ทำอย่างไร”

กรีกอรี มัวร์เฮด (Gregory Moorhead); และ ริคกี ดับบลิว กริฟฟิน (Ricky W.Griffin) ได้ให้ความเห็นว่า “ทฤษฎีคุณลักษณะ หมายถึง ทฤษฎีที่พยายามอธิบายถึงคุณลักษณะที่ทำให้ผู้นำมีลักษณะแตกต่างจากผู้ที่ไม่ใช่ผู้นำ และเป็นคุณลักษณะที่ทำให้ผู้นำทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ”

เจ.ดี.แบร์โร (J.D/Barrpw) ได้ชี้ให้เห็นว่า ลักษณะเฉพาะของผู้นำที่มีความแตกต่างจากผู้ที่ไม่ใช่ผู้นำ สรุปได้ดังนี้

1. คุณลักษณะทางบุคลิกภาพของภาวะผู้นำ (Personality Traits) ประกอบด้วย
 - 1.1 ความเป็นตัวของตัวเอง
 - 1.2 มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
 - 1.3 มีความยับยั้ง
 - 1.4 มีความรู้
 - 1.5 มีความกระตือรือร้น
2. คุณลักษณะทางสังคมของภาวะผู้นำ (Social Traits) ประกอบด้วย
 - 2.1 มียุทธวิธีในการทำงาน
 - 2.2 มีความอดทน
 - 2.3 มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น
3. คุณลักษณะทางกายภาพของภาวะผู้นำ (Physiological Traits) ประกอบด้วย
 - 3.1 มีความสูง
 - 3.2 มีน้ำหนักมาก
 - 3.3 มีเสน่ห์

Keith Davis และ William Scott กล่าวว่า ผู้นำที่ดีควรมีลักษณะสำคัญ 4 ประการคือ

1.มีความเฉลียวฉลาด ผู้นำจะต้องมีความเฉลียวฉลาด ทันต่อเหตุการณ์ มีความคิดริเริ่มที่จะสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ ที่ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา มีความฉลาด และมีไหวพริบสามารถจูงใจให้ผู้ร่วมงานให้เกิดความร่วมมือนำใจได้

2.ความเจริญวัยทางสังคม ผู้นำจะต้องคลุกคลีกับคนจำนวนมาก จึงทำให้เกิดประสบการณ์ต่าง ๆ นานา เกิดความรอบรู้กว้างขวาง มีความเชื่อมั่นในตนเอง รู้จักควบคุมอารมณ์ และสามารถนำกลุ่มได้

3.มีความต้องการประสบความสำเร็จ ผู้นำที่ดีต้องมีความกระตือรือร้นที่จะให้งานที่ตนต้องรับผิดชอบบรรลุผลสำเร็จ ต้องสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับตนเองเสมอ เพื่อให้เกิดการทำงานอย่างจริงจัง จนงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

4.ทัศนคติทางด้านมนุษย์สัมพันธ์ เป็นบุคคลที่ทุกคนยอมรับเพราะงานจะสำเร็จได้ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่าย ผู้นำต้องมีมนุษยสัมพันธ์ดี และหมั่นสร้างมนุษยสัมพันธ์กับบุคคลอื่นอย่างสม่ำเสมอ

ทฤษฎีคุณลักษณะของผู้นำ (Trait Theory) เชื่อว่า คนเป็นผู้นำจะมีคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพภาวะอารมณ์และจิตใจ ความต้องการ แรงขับ และค่านิยมที่แตกต่างกับคนที่ไม่เป็นผู้นำ โดยคุณลักษณะที่มักพบในตัวผู้นำ ได้แก่ ความมีพลังและความทะเยอทะยาน ความต้องการนำผู้อื่น ความสัตย์ซื่อมีจริยธรรมยึดมั่นหลักการ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความเฉลียวฉลาด และความรอบรู้ในงาน อย่างไรก็ตามยังไม่มีข้อสรุปว่าคุณลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่งมีผลต่อความสำเร็จของผู้นำเสมอไป

ทฤษฎีคุณลักษณะของผู้นำ เป็นทฤษฎีซึ่งเกี่ยวกับลักษณะเฉพาะตัวของผู้นำ ในระหว่างครั้งแรกของศตวรรษที่ 12 ได้มีการศึกษาวิธีการต่าง ๆ ได้คาดคะเนประสิทธิผลของผู้นำโดยถือเกณฑ์ลักษณะส่วนตัว เช่น บุคลิกภาพ ทักษะและลักษณะทางกายภาพ (ความสูงและรูปร่างลักษณะ) จากการสำรวจลักษณะของผู้นำที่มีชื่อเสียง พบว่าผู้นำที่มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยทั่วไปจะมีลักษณะฉลาด กระตือรือร้น ตื่นตัวกับความต้องการของบุคคลอื่น เข้าใจงาน มีทักษะในการติดต่อสื่อสารที่ดี มีความคิดริเริ่ม ชอบแก้ปัญหา มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความรับผิดชอบ มีตำแหน่งสำคัญและมีลักษณะเด่น

ลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ (Characteristics of effective leader)

คุณลักษณะ (Traits)	ทักษะ (Skills)
1.รู้จักปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ	1.มีความเฉลียวฉลาด
2.มีความตื่นตัวต่อสภาวะแวดล้อมทางสังคม	2.มีทักษะในความคิด
3.มีความทะเยอทะยานสูง	3.มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

คุณลักษณะ (Traits)	ทักษะ (Skills)
4.มีความเชื่อถือและสามารถสร้างสรรค์ประโยชน์	4.มีทักษะในเชิงการทูต รู้จักผูกมิตรไมตรี
5.มีลักษณะประนีประนอม	5.มีวาทศิลป์ มีทักษะทางการพูด
6.มีความเด็ดขาด	6.มีความรู้เกี่ยวกับงาน
7.ลูกน้องสามารถฟังพาได้	7.มีทักษะในการจัดการอย่างเป็นระบบ
8.เป็นผู้ทรงอำนาจ	8.มีทักษะในการชักนำจูงใจผู้อื่น
9.มีความสามารถในการทำงานที่ต้องใช้ความคิดมาก	9.มีทักษะทางสังคมสูง
10.มีความมั่นใจในตนเองสูง	
11.เผชิญหน้ากับเหตุการณ์ซึ่งมีความยุ่งยาก	
12.สามารถรับผิดชอบสูง	

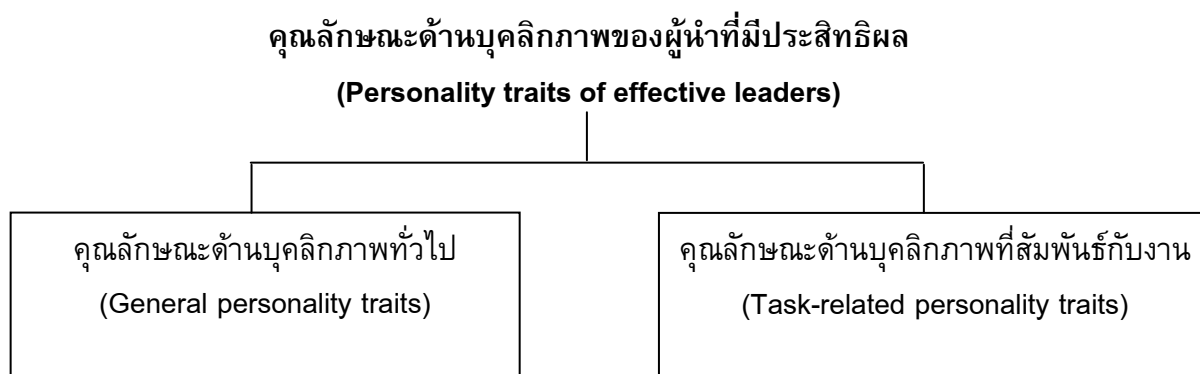
1.3 คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำที่มีประสิทธิผล

คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำที่มีประสิทธิผล (Personality traits of effective leaders) ลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิผลมีลักษณะดังนี้

- 1.3.1 เป็นบุคคลที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ
- 1.3.2 เป็นผู้มีบทบาทที่สามารถสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชา
- 1.3.3 การจูงใจผู้อื่นให้ปฏิบัติตาม การติดต่อสื่อสาร และมีอิทธิพลเหนือผู้ใต้บังคับบัญชาตามอำนาจหน้าที่ของการบริหารที่ดำรงตำแหน่งอยู่
- 1.3.4 ผู้นำมีส่วนทำให้เกิดวิสัยทัศน์ขององค์กรและพนักงาน ซึ่งรวมถึงผู้นำที่สามารถใช้อำนาจ อิทธิพลต่าง ๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อม เพื่อนำกลุ่มประกอบกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งด้วย
- 1.3.5 ผู้นำยังเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อกลุ่มและสามารถนำกลุ่มให้ปฏิบัติงานต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

จากการสังเกตโดยผู้บริหารและผู้เชี่ยวชาญด้านทรัพยากรมนุษย์ เชื่อว่าผู้นำจะมีคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพที่โดดเด่นพิเศษ ซึ่งจะช่วยให้เกิดประสิทธิผลของภาวะผู้นำตามรูปแบบของผู้นำที่สอดคล้องกับสถานการณ์นั้น ๆ ตัวอย่างเช่น ผู้บริหารระดับสูง และผู้นำในบริษัทที่มีเทคโนโลยีสูง อาจใช้วิธีชมเชยพนักงานที่ทำงานได้ดี ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจและเกิดความนิยมนับถือในตัวผู้นำ อย่างไรก็ตามรูปแบบการบริหารและความสามารถด้านสติปัญญาของผู้นำดังกล่าว อาจไม่เหมาะสมกับคนงานในแผนการผลิตก็ได้ คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำ

สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม คือ คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพทั่วไป และคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพที่สัมพันธ์กับงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้



คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพทั่วไป (General personality traits) เป็นคุณลักษณะซึ่งสามารถแสดงลักษณะทั้งภายในและภายนอกงาน คุณลักษณะทั่วไปจะสัมพันธ์กับความสำเร็จ และความพอใจทั้งชีวิตการทำงาน

1.ความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-confidence) เป็นการแสดงพฤติกรรมของบุคคลในสถานการณ์ต่าง ๆ ในลักษณะที่มีความสงบและเป็นผู้นำที่ดีได้แม้จะอยู่ภายใต้ภาวะแรงกดดันและภาวะวิกฤติ จึงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้นำที่จะต้องมีความเชื่อมั่นในตนเองอย่างแท้จริง ซึ่งจะสังเกตได้จากการใช้คำพูดที่จริงจัง การรักษาอากัปกิริยาที่ดีและการแสดงท่าทางที่เหมาะสม ซึ่งจะเป็นส่วนหนึ่งที่จะแสดงถึงความเชื่อมั่นในตนเองด้วย

2.การสร้างควมไว้วางใจได้ (Trustworthiness) เป็นบุคคลที่มีลักษณะซื่อสัตย์ ซึ่งตรงและสามารถสร้างความเชื่อถือแก่กลุ่มผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ที่เกี่ยวข้อง สมาชิกของกลุ่มจะมีความเชื่อมั่นว่า ผู้นำต้องแสดงความซื่อสัตย์ ความมั่นคงและเป็นผู้ที่สามารถเชื่อถือได้ จึงจะสามารถก่อให้เกิดความไว้วางใจแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องได้

3.ลักษณะที่เด่น (Dominance) เป็นลักษณะเด่นของผู้นำที่มีเหนือบุคคลอื่น ๆ อย่างเห็นได้ชัดในด้านต่าง ๆ ผู้นำที่มีลักษณะโดดเด่นมักจะถูกมองว่าเป็นคนหยิ่งหรือทำตัวเป็นนาย ซึ่งความจริงแล้วความโดดเด่นจะได้รับการพิจารณาว่าเป็นลักษณะเฉพาะตัวของผู้นำ

ลักษณะเฉพาะตัวของผู้นำ (Personal characteristics of leaders)

1.ลักษณะทางกายภาพ (Physical characteristics) 1.1 กระฉับกระเฉง 1.2 กระปรี้กระเปร่า 2.ภูมิหลังทางสังคม (Social background) 2.1 ความสามารถในการปรับเปลี่ยน 3.สติปัญญาและความสามารถ (Intelligence and ability) 3.1 การตัดสินใจ, วิเคราะห์ 3.2 ความรู้ 3.3 ทักษะการพูด	4.บุคลิกภาพ (Personality) 4.1 กระตือรือร้น 4.2 มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 4.3 ความซื่อสัตย์ มีจริยธรรม 4.4 ความเชื่อมั่นในตนเอง 5.ลักษณะที่สัมพันธ์กับงาน (Work-related characteristics) 5.1 มีกระตือรือร้นที่จะไปสู่ความสำเร็จ 5.2 แรงกระตุ้นที่นำไปสู่ความรับผิดชอบ 5.3 มีความรับผิดชอบเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย 5.4 การมุ่งมั่นในการทำงาน	6.ลักษณะด้านสังคม (Social characteristics) 6.1 ความสามารถที่จะสร้างความร่วมมือ 6.2 การร่วมมือ 6.3 ความเป็นที่นิยมชมชอบ มีชื่อเสียง 6.4 ความสามารถด้านสังคม 6.5 การมีส่วนร่วมในสังคม 6.6 รู้จักกาลเทศะ มีความสามารถในการเจรจา
--	--	---

4.เป็นคนกล้าแสดงออก (Extroversion) เป็นบุคลิกภาพที่มีการแสดงออกที่เด่นชัดในสังคมและมีบุคลิกลักษณะโดดเด่น โดยจะทำให้คนที่ทำงานด้วยเกิดความสบายใจและกล้าที่จะแสดงความคิดเห็น นอกจากนี้ ยังช่วยให้เกิดการรวมกลุ่มและช่วยให้การทำงานกับสมาชิกของกลุ่มง่ายขึ้น ตลอดจนสามารถสร้างพลังกลุ่มและสร้างทีมงานได้ดี

5.การเป็นคนที่มีการแสดงออกที่เหมาะสม (Assertiveness) เป็นความเปิดเผยเจียมขนาดในการแสดงความต้องการ ความคิดเห็น ความรู้สึกและทัศนคติ การเป็นคนที่มีการแสดงออกที่เหมาะสมจะช่วยผู้นำในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย สามารถเผชิญกับปัญหาภายในกลุ่ม

6.ความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional Stability) เป็นความสามารถในการควบคุมอารมณ์ในการโต้ตอบได้อย่างเหมาะสมแม้ในภาวะวิกฤต อารมณ์ที่มั่นคงเป็นคุณลักษณะภาวะผู้นำที่สำคัญซึ่งจะช่วยให้แก้ไขสถานการณ์ให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี

7.ความกระตือรือร้น (Enthusiasm) เป็นการแสดงออกด้วยความสนใจและตั้งใจในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างกระตือรือร้น ผู้นำสามารถแสดงความกระตือรือร้นทั้งด้วยการใช้คำพูดและการแสดงออก เช่น การใช้ท่าทาง เป็นต้น ในสถานการณ์การบริหารจะต้องการผู้นำซึ่งกระตือรือร้นเพื่อจูงใจให้เกิดพฤติกรรมสร้างสรรค์การทำงาน ตลอดจนช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับสมาชิกในทีมงาน

8.มีอารมณ์ขัน (Sense of humor) เป็นการแสดงออกของความเป็นคนมีอารมณ์ดีและมองเหตุการณ์หรือสิ่งต่าง ๆ โดยไม่รู้สึกเครียด อารมณ์ขันจะถือเป็นบทบาทที่สำคัญของผู้นำ อารมณ์ขัน

จะช่วยลดความตึงเครียด ความน่าเบื่อหน่าย และความไม่ถูกต้องกัน ตลอดจนช่วยให้มีอำนาจเหนือกลุ่มได้

9.ความเป็นคนอบอุ่นหรือมีความเอื้ออารี (Warmth) เป็นการแสดงความเห็นอกเห็นใจ มีอารมณ์มั่นคง เข้าใจในสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นและพร้อมที่จะช่วยเหลือแก้ไขปัญหา โดยช่วยให้ภาวะผู้นำมีประสิทธิผลดังนี้

-ช่วยให้เกิดความสะดวกในการสร้างความสมานจิตใจกันหรือความมีไมตรีให้กับสมาชิกของกลุ่ม

-เป็นคุณลักษณะพิเศษของภาวะผู้นำที่มีความสามารถพิเศษ

-เป็นคุณลักษณะที่ทำให้สมาชิกกลุ่มเกิดอารมณ์ดีและช่วยสร้างบรรยากาศในการทำงาน

10.มีความอดทนสูงต่อความตึงเครียด (ความผิดหวังหรือความคับข้องใจ) (High tolerance for frustration) เป็นความสามารถที่จะเผชิญปัญหาและสามารถแก้ปัญหาให้ลุล่วงไปด้วยดีได้ เนื่องจากผู้นำต้องเผชิญหน้ากับปัญหา ความผิดหวังและความตึงเครียดมากมาย ดังนั้นผู้นำจึงต้องมีความอดทนสูงและสามารถแก้ปัญหาได้ด้วยสุขภาพจิตที่ดี

11.การรู้จักตนเองและมีวัตถุประสงค์ในการทำงาน (Self-awareness and self objectivity) เป็นการรับรู้ในจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเอง ซึ่งจะช่วยให้เขาสามารถที่จะใช้จุดแข็งของเขาให้เกิดประโยชน์ และพัฒนาแก้ไขจุดอ่อนของตนได้ ตลอดจนสามารถสร้างความไว้วางใจให้ทีมงานเพื่อให้งานกลุ่มบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้

คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพที่สัมพันธ์กับงาน (Task-related personality traits) เป็นคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพที่แน่นอนของผู้นำที่มีประสิทธิผลและก่อให้เกิดความสำเร็จในการทำงาน โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1.มีความคิดริเริ่ม (Initiative) เป็นการมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน มีการตัดสินใจและทำกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยตัวเอง ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างโอกาสในการเปลี่ยนแปลง ตลอดจนมีความสามารถในการค้นหาปัญหาและความสามารถในการแก้ไขปัญหาทักษะเหล่านี้จำเป็นจะต้องมีการฝึกหัดปฏิบัติเพื่อพัฒนาทักษะด้านนี้

2.มีความเข้าใจอารมณ์และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (Sensitivity to others and empathy) ผู้นำต้องพยายามสร้างอิทธิพลเหนือผู้อื่นโดยต้องเข้าใจถึงความรู้สึกนึกคิด (ทัศนคติ ความสนใจและอารมณ์) ของสมาชิกกลุ่ม โดยศึกษาและสังเกตในรายละเอียดว่าสมาชิกกลุ่มเป็นใคร มีความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะหาวิธีการสื่อสารที่ดี และสร้างอิทธิพลเหนือบุคคลเหล่านั้นได้ ทักษะด้านนี้จะช่วยป้องกันปัญหาความขัดแย้งและความล้มเหลวของผู้นำ ตลอดจนจะช่วยให้การตัดสินใจและการเจรจาต่อรองในเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้บรรลุผลสำเร็จ

3.ความสามารถในการยืดหยุ่นได้และความสามารถในการปรับตัว (Flexibility and adaptability) ความยืดหยุ่นได้ (Flexibility) เป็นความสามารถที่จะปรับภารกิจและความต้องการของทีมงานให้เหมาะสมกับแต่ละสถานการณ์ที่แตกต่างกัน ซึ่งจะต้องมีลักษณะที่ยืดหยุ่นได้ ตลอดจนสามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลง เช่น ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยี การลดจำนวนแรงงาน การเปลี่ยนแปลงลักษณะความจำเป็นและความต้องการของลูกค้า การเปลี่ยนแปลงด้านกำลังแรงงาน

4.สภาพการควบคุมภายในตนเอง (Internal locus of control) เป็นลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำ ซึ่งมีความเชื่อมั่นว่าเป็นผู้ควบคุมและเป็นผู้กำหนดดวงชะตาชีวิตของตนเอง ซึ่งคุณสมบัตินี้ผู้นำต้องมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีจิตใจที่เข้มแข็ง มีความอดทน และมีการพัฒนาตนเอง จึงจะสามารถควบคุมตนเองได้ซึ่งคุณสมบัติเหล่านี้จะทำให้ผู้นำเป็นที่ยอมรับของสมาชิกกลุ่ม

5.ความกล้าหาญ (Courage) ผู้นำต้องมีความกล้าหาญในการเผชิญกับความเสี่ยง ความท้าทายต่อสิ่งแปลกใหม่ ซึ่งจะต้องมีความรอบคอบ ระมัดระวัง มีความคิดริเริ่ม มีความรับผิดชอบ มีความกล้าหาญในการตัดสินใจเพื่อที่จะฉวยโอกาส ขจัดอุปสรรค แก้ไขปัญหาและการใช้กลยุทธ์ใหม่ ๆ ในแต่ละสถานการณ์ให้ได้

6.ความสามารถกลับคืนสู่สภาพเดิม (Resiliency) เป็นความสามารถในการที่จะแก้ปัญหาให้เรียบร้อยได้อย่างรวดเร็ว เช่น การถูกตัดงบประมาณ กำลังแรงงาน การให้พนักงานออก ฯลฯ ผู้บริหารระดับสูงจะไม่กังวลถึงความล้มเหลว เพราะจะเป็นการทำลายขวัญและกำลังใจของผู้ใต้บังคับบัญชา แต่จะเกิดความมุ่งมั่นบากบั่นไม่ยอมแพ้และท้อถอยในสิ่งใดอย่างง่าย ๆ

2.แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

แรงจูงใจเป็นแ่งมุ่มหนึ่งที่จะอธิบายถึงปัจจัยที่จะช่วยให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและเป็นแนวคิดที่ช่วยให้เข้าใจธรรมชาติความพอใจของมนุษย์ได้

2.1 ความหมายของแรงจูงใจ

แกรีย์ (Gary, 1992) กล่าวถึง คุณลักษณะพื้นฐานของแรงจูงใจใน 3 องค์ประกอบ คือ

1.ความมานะพยายาม (Effort) ได้แก่ ความอุทิศทุ่มเทของพนักงานที่มีต่องาน ซึ่งลักษณะของความอุทิศทุ่มเทย่อมจะแตกต่างกันไป ในแต่ละงาน

2.ความเพียร (Persistence) ได้แก่ การที่พนักงานแสดงความอุทิศทุ่มเทในงานของตนอย่างไม่ลดละ

3.มีทิศทาง (Direction) ได้แก่ พฤติกรรมการทำงานต้องมีทิศทาง คือ ต้องทำให้บรรลุผลสำเร็จของงานทั้งด้านปริมาณและคุณภาพด้วย

ยงยุทธ เกษสาคร (2544) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ภาวะอินทรีย์ภายในร่างกายของบุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าเรียกว่า “สิ่งจูงใจ” (Motive) ก่อให้เกิดความต้องการอันนำไปสู่แรงขับภายใน (Internal Drive) ที่จะแสดงพฤติกรรมการทำงานที่มีคุณค่าในทิศทางที่ถูกต้องตรงตาม

เป้าหมายขององค์กร ดังนั้น การจูงใจจึงเป็นการกระทำทุกวิถีทางที่จะกระตุ้นให้พนักงานในองค์กรประพฤติปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ตามเป้าประสงค์ขององค์กร ซึ่งพื้นฐานสำคัญในการกระตุ้นให้พนักงานดังกล่าวแสดงพฤติกรรมที่องค์กรคาดหวังไว้ก็ด้วยการสร้างอินทรีย์ของพนักงานเหล่านั้นให้เกิดความต้องการ (Desire) ขึ้นเป็นอันดับแรก จากนั้นบุคคลก็จะเกิดความพยายามสืบเสาะแสวงหาสิ่งที่ต้องการนั้นก็คือ การเกิดแรงขับเคลื่อนภายใน (Drives) หากมีสิ่งจูงใจที่เหมาะสมบุคคลก็จะสนองตอบด้วยการกระทำหรือแสดงพฤติกรรมทุกอย่าง (Behavior) ให้ได้มาซึ่งความสำเร็จอันเป็นเป้าหมายสูงสุด

Abraham Maslow (1970) ได้กำหนดทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of Needs Theory) เมื่อความต้องการขั้นต้นได้รับการตอบสนองคนเราจะเกิดความต้องการในขั้นที่สูงขึ้นไปอีก ขั้นต่ำสุดคือความต้องการ ทางร่างกาย (Physiological needs) และเพิ่มระดับเป็นความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) ความต้องการทางสังคม (Social needs) ความต้องการการยอมรับยกย่อง (Esteem needs) จนถึงขั้นที่ 5 ความต้องการให้ความคิดของตนเป็นจริง (Self - actualization needs) คิดอะไรได้สิ่งนั้น ได้เป็นอย่างดีที่อยากเป็น *"be all that you can be"*

เมื่อผู้บริหารจะใช้ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ในการจูงใจให้คนผลิตผลงานสูงขึ้น จะต้องเข้าใจถึงความต้องการของแต่ละคนในแต่ละช่วงเวลาเพื่อเลือกให้รางวัลตอบแทนได้เหมาะสม

Frederick Herzberg (1950) ได้พัฒนาทฤษฎีสองปัจจัย (Two - Factor Hygiene and Motivation Theory) ที่แสดงถึงแหล่งที่มาของความพอใจ และไม่พอใจในงานที่เกิดจากปัจจัย 2 กลุ่มต่างกัน กลุ่มแรก คือปัจจัยที่ป้องกันหรือปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) เป็นตัวป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน แต่ถึงมีปัจจัยเหล่านี้ก็ไม่ได้หมายความว่าสร้างแรงจูงใจให้พนักงานทำงานได้ดีขึ้น ปัจจัยเหล่านี้ประกอบด้วย

- 1.นโยบายและการบริหารงาน (Policy and Administration) นโยบายต้องชัดเจนเพื่อการปฏิบัติงานได้ถูกต้อง ขณะเดียวกันโอกาสที่ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย วางแผน และปฏิบัติ โดยใช้ความรู้ความสามารถและมีอิสระ จะทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน

- 2.ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน (Interpersonal Relationship) เป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานทั้งในเรื่องงานและส่วนตัว การช่วยเหลือฉันมิตรเป็นแหล่งที่มาของความพึงพอใจ

- 3.การนิเทศงาน (Supervision) การนิเทศที่ทำให้เกิดความไม่พอใจอาจเป็นสาเหตุของการขาดงานหรือลาออกจากงานได้

- 4.สภาพทางกายภาพในการทำงาน (Working Condition) คุณภาพและสภาพแวดล้อมของที่ทำงานทำให้ผ่อนคลายและกระตือรือร้นที่จะทำงานมากขึ้น

- 5.เงินเดือนและค่าตอบแทน (Salary and Compensation)

- 6.สถานภาพของบุคคลในองค์กร (Status) เป็นสถานภาพในสายตาของบุคคลอื่นหรือเป็นการรับรู้จากบุคคลอื่นว่าบุคคลผู้นั้นอยู่ในฐานะตำแหน่งใดในองค์กร

7.ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) การงานที่มั่นคง สะดวกสบายพอควรทำให้บุคคลไม่ต้องดิ้นรนและมีความพึงพอใจ

ส่วนกลุ่มที่สองปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคคล เป็นตัวสนับสนุนให้ทำงานมากขึ้นอันเนื่องมาจากแรงจูงใจภายในประกอบด้วย

1.ความสำเร็จ (Achievement) การรับรู้ว่าคุณมีความสามารถและได้ช่วยเหลือองค์กรทำให้งานส่วนรวมก้าวหน้า ความรู้สึกเช่นนี้ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน

2.การยอมรับนับถือ (Esteemed) การได้รับการยอมรับ ตระหนักในคุณค่ารวมถึงการเคารพตนเองเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้เกิดความพอใจในงาน

3.ลักษณะของงาน (The Work Itself) งานที่ทำท้าทาย สร้างสรรค์ ไม่ซ้ำซากจำเจรวมไปถึงความ ยาก/ง่ายของงานเป็นที่มาของความพึงพอใจ

4.ความรับผิดชอบ (Responsibility) การได้รับมอบหมายให้มีอำนาจในการรับผิดชอบ ทำให้บุคคลรู้สึกผูกพันกับงานและต้องการโอกาสที่จะรับผิดชอบมากขึ้น

5.ความก้าวหน้าและการเติบโต (Advancement) คือโอกาสในการพัฒนาตนเอง

2.2 ประเภทของการจูงใจ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2541: 107-108) กล่าวว่า นักจิตวิทยาได้แบ่งการจูงใจออกเป็น 2 ประเภทคือ

1.การจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่มีความต้องการจะทำบางสิ่งบางอย่างด้วยจิตใจของตนเอง โดยไม่ต้องสิ่งล่อใจ ใดๆ มากกระตุ้นการจูงใจประเภทนี้มีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานต่าง ๆ เป็นอย่างยิ่ง การจูงใจประเภทนี้ได้แก่

ความต้องการ (Need) เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าคนเราทุกคนมีความต้องการและความต้องการทำให้เกิดแรงขับ แรงขับทำให้คนเราแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายซึ่งจะเกิดผลคือ ความสบายใจ ความพอใจ เช่น ความต้องการความสำเร็จทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จที่ต้องการ

ความสนใจพิเศษ (Special interest) การที่เรามีความสนใจในเรื่องใดเป็นพิเศษ ก็จัดว่าเป็นแรงจูงใจที่ทำให้เราเกิดความเอาใจใส่ในสิ่งนั้น ๆ มากกว่าปกติ เช่น ถ้าผู้ปฏิบัติงานคนใดมีความสนใจสิ่งใดเป็นพิเศษเกี่ยวกับเรื่องของเครื่องยนต์กลไก เขาก็จะพยายามศึกษาและใช้เวลาว่างทดลองประดิษฐ์ซึ่งก็จะช่วยให้สามารถบรรลุถึงเป้าหมายได้

ทัศนคติหรือเจตคติ (Attitude) หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งนั้น จัดเป็นการจูงใจภายในที่จะกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เช่น ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีทัศนคติที่ดีต่อหัวหน้างาน จะมีผลต่อการทำงานเป็นอย่างยิ่ง

2.การจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ได้รับการกระตุ้นจากภายนอก เพื่อนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมตามจุดมุ่งหมายของผู้กระตุ้นการจูงใจภายนอกได้แก่

เป้าหมายหรือการคาดหวังของบุคคล คนที่มีเป้าหมายในการกระทำใด ๆ ย่อมกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจให้มีพฤติกรรมที่ดีและเหมาะสม เช่น พนักงานทดลองงาน มีเป้าหมายที่จะได้รับการบรรจุเข้าทำงานจึงพยายามตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ

ความก้าวหน้า คนที่มีโอกาสทราบว่าตนจะได้รับความก้าวหน้าอย่างไรจากการกระทำนั้น ย่อมจะเป็นแรงจูงใจให้ตั้งใจและเกิดพฤติกรรมขึ้นได้ เช่น พนักงานเห็นเพื่อนประสบความสำเร็จก้าวหน้าจากการทำงาน ก็พยายามให้เป็นเช่นนั้นบ้าง ทำให้มีกำลังใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่

บุคลิกภาพ ความประทับใจอันเกิดจากบุคลิกภาพจะจูงใจให้เกิดพฤติกรรมขึ้น เช่น นักปกครอง ผู้จัดการจะต้องมีบุคลิกภาพของนักบริหารหรือผู้นำที่ดี

เครื่องล่อใจอื่น ๆ มีสิ่งล่อใจหลายอย่างที่จะก่อให้เกิดแรงกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมขึ้น เช่น การให้รางวัล อันเป็นเครื่องกระตุ้นให้อยากกระทำ หรือลงโทษซึ่งจะกระตุ้นมิให้กระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง นอกจากนี้การชมเชย การติเตียน การประหวัด การแข่งขัน หรือแม้แต่การทดสอบก็จัดว่าเป็นเครื่องมือที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมได้ทั้งสิ้น

2.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีแรงจูงใจ ERG ของ Alderfer (Alderfer's theory of Motivation)

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545: 312-313) กล่าวว่า เป็นทฤษฎีความต้องการซึ่งกำหนดลำดับขั้นความต้องการ โดยชี้ให้เห็นความแตกต่างของความต้องการในระดับต่ำ และความต้องการในระดับสูง ซึ่งเกี่ยวข้องกับความต้องการของ Maslow มาขยายความ โดยแบ่งความต้องการเป็น 3 ลักษณะคือ

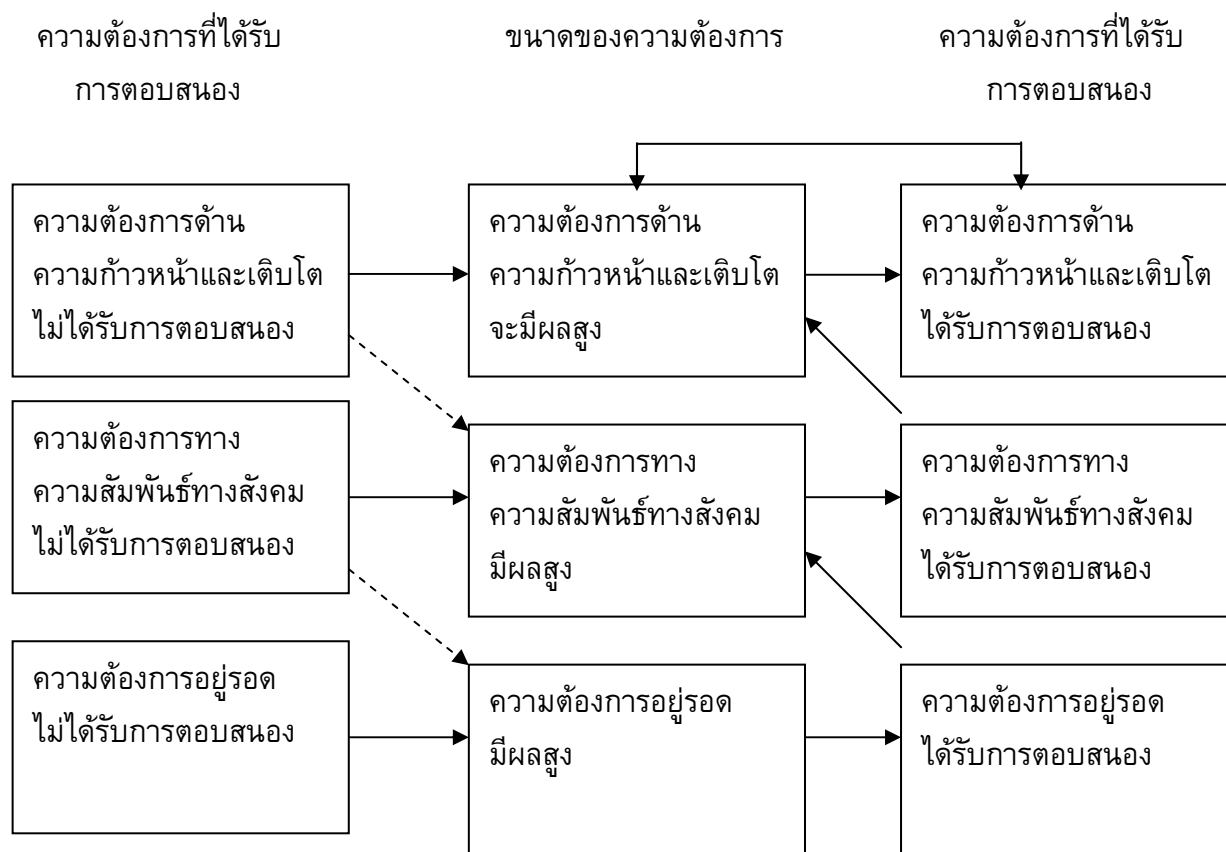
1.ความต้องการอยู่รอด (Existence needs : E) เป็นความต้องการในระดับต่ำสุด และมีลักษณะเป็นรูปธรรม ประกอบด้วย ความต้องการตามทฤษฎีมาสโลว์ คือความต้องการทางด้านร่างกายและความต้องการความปลอดภัย

2.ความต้องการความสัมพันธ์ (Related needs : R) มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลง ประกอบไปด้วย ความต้องการด้านสังคม ตามทฤษฎีมาสโลว์บวกด้วยความต้องการ ความปลอดภัยและความต้องการการยกย่อง

3.ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs : G) เป็นความต้องการในระดับสูงสุดในระดับขั้นตอนของ Alderfer และมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุด ประกอบด้วยส่วนที่เป็นความต้องการ ยกย่องบวกด้วยความต้องการประสบความสำเร็จตามทฤษฎีมาสโลว์

อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer. 1970: 80-89) ไม่เชื่อว่าบุคคลจะได้รับการตอบสนองของความพึงพอใจอย่างสมบูรณ์ในระดับความต้องการก่อนที่จะก้าวหน้าไปสู่ระดับอื่น ซึ่งเขาพบว่าบุคคลจะได้รับการกระตุ้นโดยความต้องการมากกว่าหนึ่งระดับ และยังขยายทฤษฎีมาสโลว์ โดยพิจารณาถึง

วิธีการที่บุคคลมีปฏิกิริยาเมื่อเขาสามารถหรือไม่สามารถตอบสนองความต้องการของตน โดยพัฒนาหลักความก้าวหน้าในความพึงพอใจ (Satisfaction-Progression Principle) เพื่ออธิบายถึงวิธีการที่บุคคลมีความก้าวหน้าสัมพันธ์กับลำดับชั้นความต้องการเมื่อตอบสนองความต้องการระดับต่ำกว่าได้ และในทางตรงกันข้ามหลักของความถดถอยตึงเครียด (Frustration-regression principle) ซึ่งอธิบายว่า เมื่อบุคคลยังมีความเครียดในการพยายามที่จะตอบสนองความต้องการในระดับสูงขึ้น เขาจะเลิกพยายามตอบสนองความต้องการและเปลี่ยนไปใช้ความพยายามที่จะตอบสนองความต้องการในระดับต่ำกว่า ทฤษฎี ERG ระบุว่าความต้องการของบุคคลสามารถเปลี่ยนไปในระดับสูงขึ้น หรือต่ำลงได้ขึ้นอยู่กับว่าบุคคลสามารถตอบสนองความต้องการในระดับต่ำลงหรือความต้องการในระดับสูงขึ้นได้หรือไม่



- หมายถึงเส้นทางของการได้รับการตอบสนองความพอใจและการก้าวไปสู่ความต้องการระดับสูง
- หมายถึงเส้นทางของการไม่ได้รับการตอบสนองและการถดถอยลงมาสู่ความต้องการที่ต่ำลง

ภาพประกอบ 3 แสดงทฤษฎีแรงจูงใจ ERG ของ Alderfer ที่มา : Alderfer.(1972). *Existence Relatedness and Growth:Human needs I organization Selling*. P. 114

ลักษณะตามข้อสมมติฐานและความสัมพันธ์ แสดงให้เห็นดังภาพข้างต้นและข้อแตกต่างที่เห็นได้ชัดระหว่างทฤษฎีความต้องการ Maslow และของ Alderfer จะอยู่ที่ลักษณะความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นภายใน ความต้องการประเภทต่าง ๆ กล่าวคือ ตามทฤษฎีความต้องการของ Maslow นั้น ความต้องการจะได้รับการตอบสนองเป็นขั้น ๆ และก้าวหน้าขึ้นไปเรื่อย ๆ กล่าวคือ เมื่อใดที่ความต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการที่อยู่ในลำดับสูงขึ้นก็จะมีผลในการจูงใจ ซึ่ง ทฤษฎีความต้องการ ERG ก็มีสภาพเหมือนกันในแง่นี้ แต่ทฤษฎี EGR จะมีการเคลื่อนตัวถอยหลังด้วย กล่าวคือ ถ้าความต้องการใดได้รับการตอบสนอง ประเภทความต้องการ ที่มีผลสูงก็จะถอยกลับไปสู่ประเภทความต้องการที่อยู่ต่ำกว่า และจากความจริงข้อนี้เองที่ทำให้ผู้บริหารที่สามารถทราบถึงสถานการณ์ต่าง ๆ ที่ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อความต้องการก้าวหน้าเติบโตหรือความต้องการความสัมพันธ์ ซึ่งในสถานการณ์เช่นว่านี้ Alderfer ชี้ให้ทราบว่าประเภทของความต้องการที่อยู่ต่ำลงไปจะมีความสำคัญในการจูงใจทันทีดังเช่น ในภาพ ถ้าหากความต้องการด้านความสัมพันธ์ไม่ได้รับการตอบสนองเมื่อใด เมื่อนั้นความต้องการอยู่รอดจะเพิ่มความสำคัญขึ้นอย่างรวดเร็ว

ทฤษฎีจูงใจของมาสโลว์ (Maslow's Theory of Growth Motivation)

จากการที่เราได้ทราบแล้วว่า พฤติกรรมของคนจะถูกกำหนดและควบคุมโดยแรงจูงใจต่าง ๆ และแรงจูงใจเหล่านี้ก็ยังมีลักษณะแตกต่างกันไปสำหรับแต่ละคนอีกด้วย ดังนั้นจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารควรจะได้ทราบว่าแรงจูงใจหรือความต้องการของพนักงานในองค์กรว่ามีรูปแบบอย่างไรบ้าง ความรู้ในเรื่องดังกล่าวได้รับการศึกษาอย่างถูกต้องจนกระทั่งตั้งเป็นทฤษฎีทั่วไป (General Theory) เกี่ยวกับความจูงใจจนขึ้นได้ ผู้ตั้งทฤษฎีนี้คือ A.H.Maslow ซึ่งตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ได้ ดังนี้คือ

- 1.คนทุกคนมีความต้องการและความต้องการนี้จะมีอยู่ตลอดเวลาและไม่มีที่สิ้นสุด ข้อสมมติฐานดังกล่าวคือ เป็นข้อเท็จจริงที่ชัดเจนว่า ทุกคนต่างก็จะมีความต้องการและความต้องการนี้จะไม่มีวันสิ้นสุดนับแต่เกิดจนตาย

- 2.ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว ก็จะมีใช้แรงจูงใจสำหรับพฤติกรรมอีกต่อไป ตามความหมายนี้แสดงให้เห็นว่า ความต้องการที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมจะต้องเป็นความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนอง ความต้องการใด ๆ ถ้าหากได้รับการตอบสนองเสร็จสิ้นไปแล้ว ก็จะไม่มีความหมายกับ บุคคลนั้นและความต้องการลำดับต่อไปที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่จะมีอิทธิพลต่อบุคคลดังกล่าวได้

- 3.ความต้องการของคนจะมีลักษณะเป็นลำดับ จากต่ำไปสูงตามลำดับของความสำคัญ ลักษณะดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ความต้องการต่าง ๆ จะมีลักษณะเป็นลำดับขั้นตามความสำคัญ ในขณะที่ความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการที่สูงขึ้นขั้นต่อไปจะตามมา

มาสโลว์เป็นผู้มีชื่อเสียงในการศึกษาค้นคว้าเรื่องความต้องการของมนุษย์ (Human Needs) ในทฤษฎีความต้องการหรือทฤษฎีการจูงใจนี้ เขาได้เสนอลักษณะของการจูงใจไว้ว่า การ

จูงใจเป็นไปตามลำดับความต้องการอย่างมีระบบ ลำดับขั้นของความต้อการนี้ คือ (Hierarchy of Needs) มี 5 ขั้น ซึ่งเรียงลำดับจากความต้องการพื้นฐานเพื่อการอยู่รอด (Basic physiological survival needs) ไม่จนถึงความต้องการทางสังคม (Social needs) ซึ่งก็คือความต้องการรักและความเป็นเจ้าของ (love and belonging needs) ความต้องการการยอมรับนับถือจากกลุ่มว่าตนมีคุณค่า (needs for self-esteem) และการพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น (Personal development of self-actualization) มาสโลว์ถือว่าความต้องการที่จัดเรียงนี้มีความสำคัญ โดยมนุษย์จะมีความต้องการในระดับสูง ๆ เมื่อความต้องการขั้นต้นได้รับการตอบสนอง แต่ทั้งนี้มิได้หมายความว่าความต้องการขั้นที่อยู่สูงถัดไปจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อความต้องการขั้นต่ำเกิดขึ้น ในลักษณะเสร็จสมบูรณ์ไป ถึงแม้ว่าความต้องการขั้นต่ำยังไม่เสร็จสมบูรณ์ ความต้องการขั้นสูงถัดไปก็สามารถเกิดขึ้นได้

จากทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์สามารถอธิบายได้ดังนี้

1. ความต้องการขั้นพื้นฐานหรือความต้องการทางร่างกาย (Basic needs or Physiological needs) ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ ปัจจัยสี่ ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับชีวิต ทั้งนี้ เพราะความจำเป็นที่จะต้องดำรงชีวิตอยู่ ทำให้มนุษย์จำต้องไปหาสิ่งเหล่านี้มาตอบสนอง ก่อนสิ่งอื่นใด ด้วยเหตุผลดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ในกรณีที่มนุษย์ขาดสิ่งต่าง ๆ ทุกอย่างแล้ว การตอบสนองให้กับความต้องการของร่างกายจะเป็นสิ่งหนึ่งที่ใช้อย่างใจมนุษย์ได้ เช่น มนุษย์อยู่ในสภาพแวดล้อมที่อดอยากแล้ว ความต้องการของมนุษย์สิ่งแรกคือ ความต้องการทางด้านร่างกายดังกล่าว ดังนั้นผู้บริหารมีการกำหนดเงินเดือนที่เหมาะสมให้กับพนักงานก็จะสามารถตอบสนองความต้องการขั้นนี้ได้ มนุษย์จะมีความต้องการในลำดับขั้นต่อไปได้ก็ต่อเมื่อความต้องการนี้ได้รับการตอบสนองแล้ว

2. ความต้องการความมั่นคงและด้านความปลอดภัย (Security and safety needs) หลังจากทีร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะเริ่มคิดถึงความมั่นคงและความปลอดภัย เช่น มนุษย์มีความต้องการให้ตนมีความมั่นคงในการมีชีวิตรอด ถ้าทำงานต้องการให้ตนมีความมั่นคงในสภาพการทำงาน มีความปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ มนุษย์อยากที่จะมีความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ ในรูปของค้ำประกันสัญญาจากฝ่ายนายจ้างที่จะจ่ายเงินเดือนค่าจ้าง หรือผลตอบแทนให้ในระยะยาว ในองค์กรธุรกิจ ความจำเป็นในด้านความมั่นคงหรือความปลอดภัยที่เราจะพบเห็นได้อยู่เสมอ ก็ได้แก่การที่คนงานเกิดความรู้สึกว่าอาชีพของตนไม่มั่นคง อันสืบเนื่องมาจากสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น ในยามเศรษฐกิจตกต่ำการที่จะต้องออกจากงานต่าง ๆ รวมทั้งขาดสถานะทางสังคมด้วย ความต้องการ ชนิดนี้อาจสังเกตเห็น ได้จากกรณีที่คนงานได้รับรายได้ที่เพียงพอสำหรับจัดหาสิ่งจำเป็นสำหรับร่างกายแล้ว คนงานก็จะทำการออมเงินเพื่อให้มีไว้เป็นเครื่องประกันเหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นและกระทบรายได้ในอนาคตได้ พนักงานดังกล่าวอาจจะทำงานหนักขึ้นหรือขยันขันแข็งขึ้น เพื่อให้นายจ้างเห็นความดีความชอบของตน และจ้างเขาต่อไป หรือในกรณีที่พนักงานไม่แน่ใจในความมั่นคงที่ทำงานเดิมเขาก็จะหาทางเปลี่ยนงานไปอยู่กับบริษัทใหม่ที่ทำให้ความมั่นคงแก่เขามากกว่า เป็นต้น

3.ความต้องการทางสังคมหรือความต้องการความเป็นเจ้าของ (Social or love and Belonging needs) สิ่งที่มีมนุษย์มีความต้องการในขั้นนี้ คือความรัก ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสมาชิกในองค์กรต่าง ๆ ผู้บริหารสามารถสนองตอบด้วยการจัดการบริหารแบบมีส่วนร่วม จัดกลุ่มควบคุมคุณภาพจัดบริหารโดยยึดวัตถุประสงค์ ความต้องการคบหาสมาคมกับบุคคลอื่น ตลอดทั้งจะได้รับมิตรภาพและความเห็นใจจากกลุ่มเพื่อนฝูงเป็นต้น แต่ถึงอย่างไรก็ดีการที่คนเราสามารถเข้าสมาคมหรือเข้ากลุ่มเพื่อนฝูงได้นั้น เขาต้องทำตัวให้เป็นที่ยอมรับของสมาชิกหรือหมู่คนในสังคมนั้นด้วย ความต้องการทางด้านสังคมนี้ปกติมักจะเป็นไปในรูปของความต้องการ ในแง่ที่ก่อให้เกิดความรู้สึกแก่ตนเองว่า เป็นผู้มีความสำคัญต่อสังคมกลุ่มนั้นสังคมกลุ่มนี้ และมีบุคคลต่าง ๆ ให้ความรักความชอบพอดนหรืออาจกล่าวได้ว่าความต้องการในขั้นนี้ เป็นความต้องการทางด้านจิตใจมากขึ้น

4.ความต้องการยอมรับนับถือทางสังคม(Esteem or Status needs) ความต้องการที่ประกอบด้วยสิ่งต่าง ๆ ดังนี้ คือ ความมั่นใจในตัวเอง ในเรื่องของความสามารถและความรู้และความสำคัญในตัวของตัวเอง รวมทั้งความต้องการที่จะมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น หรืออยากให้คนอื่นยอมรับนับถือหรืออยากให้คนอื่นสรรเสริญหรือนับหน้าถือตา เป็นต้น ความต้องการยอมรับนับถือสามารถจำแนกเป็น 2 ประเภทคือ 1) การยอมรับนับถือจากบุคคลทั่วไป เช่น การได้รับการเอาใจใส่การได้รับเกียรติยกย่อง 2) การยอมรับนับถือตนเอง เช่น ความปรารถนาที่จะไปสู่ความสำเร็จ (achievement) ความเป็นตัวของตัวเอง (Independence) ความเชื่อมั่นในตนเอง (Confidence) และมีความอิสระ (Freedom) ในองค์กรธุรกิจ การดำรงตำแหน่งที่สำคัญ การมีที่ทำงานที่ตกแต่งสวยงามหรือการมีโอกาสหยุดคุย หรืออยู่ใกล้ชิดกับบุคคลสำคัญ ๆ ล้วนแล้วแต่เป็นความต้องการที่จะทำให้มีฐานะเด่น การที่จะเกินหน้าเกินตาคนอื่น ๆ ทั่วไป ซึ่งโดยปกติบุคคลทั่วไปจะวัดความสำเร็จจากการทำงาน เช่น การเลื่อนขั้นการเพิ่มกำไรให้บริษัท การได้รับผลประโยชน์อื่น ๆ ในการปฏิบัติงาน

5.ความต้องการที่จะเข้าใจตนเอง (Self-actualization) คือความต้องการแสวงหาความก้าวหน้าให้แก่ตนเอง ความต้องการในขั้นสูงสุดนี้มนุษย์จะมีความสุขในการทำงานมีความพึงพอใจที่จะสร้างความสมบูรณ์ให้แก่ชีวิต มีความต้องการให้ตนเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นเป็นความสำเร็จทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิด เช่น ความต้องการที่จะได้รับชื่อเสียงในฐานะต่าง ๆ อยากรับเลือกเป็นนายกหรืออยากประสบความสำเร็จในธุรกิจของตน หรืออยากช่วยเหลือทางสังคมเพื่อให้ได้รับความสุขทางใจ เป็นต้น

ทฤษฎีการจูงใจการบำรุงรักษาของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Motivation-Hygiene Theory)

ทฤษฎีนี้บางที่เรียกว่า ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-factor Theory) ทฤษฎีนี้กล่าวถึงปัจจัยการจูงใจ ซึ่งเป็นตัวกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยความพึงพอใจซึ่ง Herzberg ใช้คำว่า

Motivator or Satisfiers ได้แก่ โอกาสความสำเร็จ การยอมรับ ความรับผิดชอบ ความเจริญก้าวหน้า ฯลฯ และปัจจัยการบำรุงรักษา ซึ่งเป็นตัวขัดขวางความพึงพอใจ Herzberg ใช้ภาษาอังกฤษว่า Hygiene or maintenance or dissatisfies ได้แก่ นโยบายบริษัทความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นต้น

ปัจจัยการจูงใจ (Motivators Factors (needs))	ปัจจัยการบำรุงรักษา (Hygiene Factor (needs))
ความไม่พึงพอใจ	ความไม่พึงพอใจ ไม่ปรากฏความไม่พึงพอใจ
งาน	สิ่งแวดล้อม
(-----)	(-----)
- งานที่มีความหมายและงานที่ท้าทาย	- การจ่ายค่าตอบแทน
- การได้รับการยอมรับ	- สถานภาพ
- ความรู้สึกต่อความสำเร็จ	- ความมั่นคง
- ความรับผิดชอบ	- สภาพการทำงาน
- โอกาสความก้าวหน้า	- ผลประโยชน์
- ลักษณะของงาน	- นโยบายการบริหาร
	- ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ภาพประกอบ 4 แสดงเกี่ยวกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก ที่มา: Herzberg Frederick and Others. (1990). *The Motivation to Work*. P. 105

จากทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก พบว่า งานเป็นปัจจัยการจูงใจ ที่กระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานพึงพอใจเพิ่มผลผลิตมากขึ้น และสิ่งแวดล้อมเป็นปัจจัยบำรุงรักษา เป็นตัวที่ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจ ดังนั้นผู้บริหารต้องบำรุงรักษาให้ปัจจัยนี้อยู่ในระดับที่เหมาะสม ไม่ต้องการให้ไปเป็นตัวขัดขวางความพึงพอใจ ถึงแม้ว่าปัจจัยการบำรุงรักษาไม่ได้ส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จในงานก็ตาม ถ้าองค์กรสามารถป้องกันปัจจัยการบำรุงรักษาไม่ให้สูงขึ้น การกระตุ้นด้วยปัจจัยการจูงใจก็จะเป็นสิ่งที่ยั่งยืนและนำไปสู่ความสำเร็จได้เป็นอย่างดี

1. ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors) เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจในงาน (Job dissatisfaction) ปัจจัยสุขอนามัยจะเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมของงาน เช่น นโยบายและการบริหารงานขององค์กร ลักษณะของการบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน ความมั่นคง อัตราค่าจ้าง เป็นต้น จะเห็นได้ว่าปัจจัยสุขอนามัยมีความสัมพันธ์กับความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคงและความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) ตามทฤษฎีลำดับขั้น ความต้องการ

มาสโลว์ การปรับปรุงด้านปัจจัยสุขอนามัยนี้จะไม่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงานของพวกเขา แต่เป็นการป้องกันไม่使他们เกิดความไม่พึงพอใจในงาน

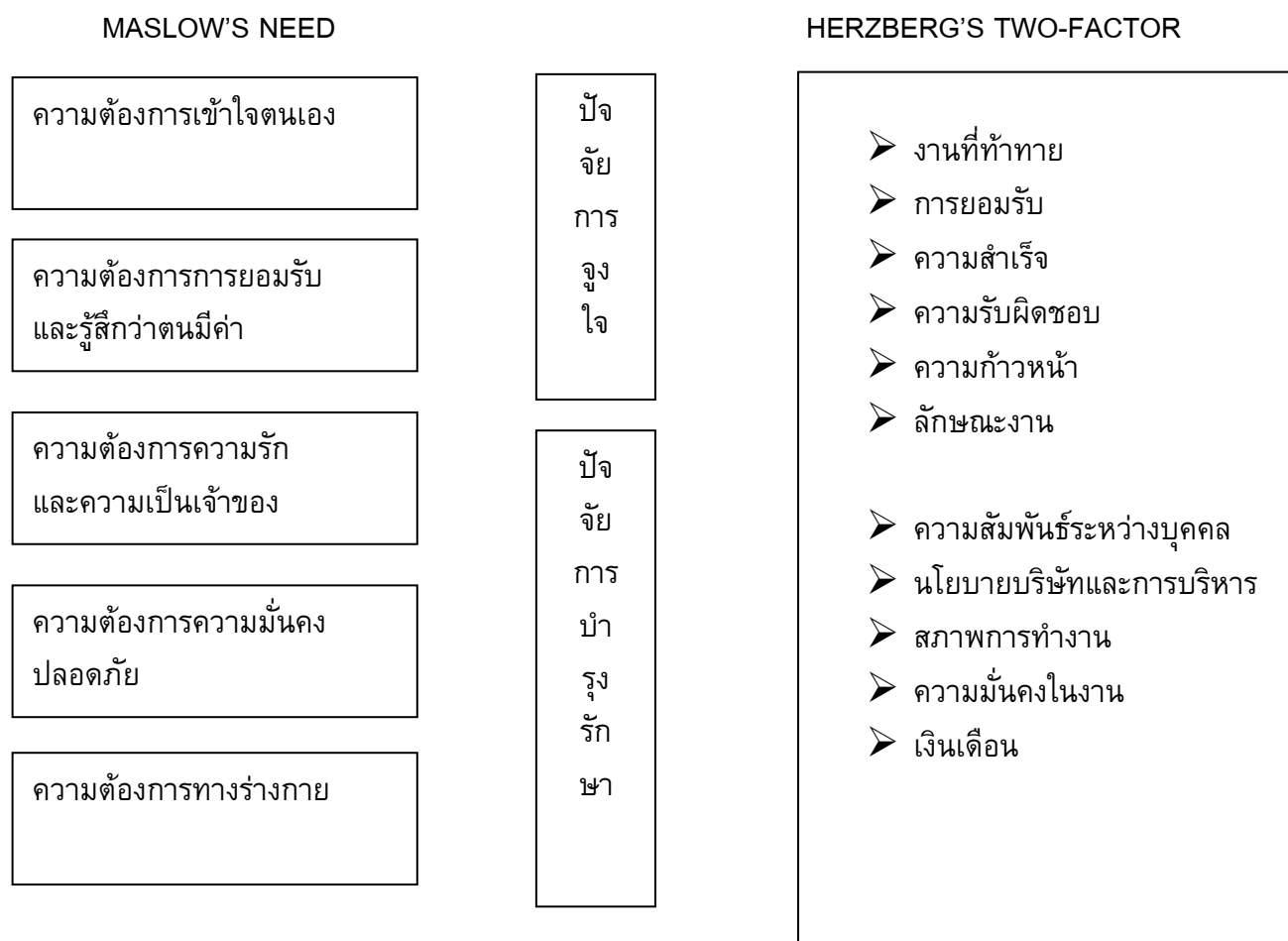
2.ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ผลผลิตเพิ่มขึ้น ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน (Job satisfaction) ได้แก่ โอกาสในการเจริญความก้าวหน้า ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการชมเชยกย่อง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานในขั้นที่สูงขึ้นไป การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น ซึ่งจัดอยู่ในความต้องการในขั้นที่ 4 และขั้นที่ 5 ตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ คือ ความต้องการยกย่อง (ความภาคภูมิใจในตนเอง) และความต้องการความสำเร็จในชีวิต

ปัจจัยจูงใจจะเป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลมีความกระตือรือร้น และพยายามทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังนั้นเมื่อต้องการให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ผู้บริหารจึงควรมอบหมายงานที่ท้าทายให้บุคคลได้มีโอกาสรับผิดชอบในงานที่สูงขึ้น Herzberg กล่าวไว้ว่า ถ้าท่านต้องการให้บุคคลทำงานดี ท่านก็ควรจะให้งานที่ดีแก่พวกเขาด้วย

ในทำนองเดียวกันปัจจัยสุขอนามัยไม่ใช่สิ่งจูงใจที่จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่เป็นข้อกำหนดที่ป้องกันไม่ให้นักงานเกิดความไม่พึงพอใจในงานที่ทำ ถ้าไม่มีปัจจัยเหล่านี้แล้วอาจก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจแก่พนักงานได้ ซึ่งพนักงานอาจรวมตัวกันเพื่อเรียกร้องหรือต่อรอง ผู้บริหารจึงมักจัดโครงการด้านผลประโยชน์พิเศษต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานพึงพอใจ เช่น การลาป่วย การลาพักร้อน และโครงการที่เกี่ยวกับสุขภาพและสวัสดิการของพนักงาน

นักวิชาการด้านพฤติกรรมองค์การ ได้มีการโต้เถียงถึงความเหมาะสมของทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two-factor theory) และวิธีการประยุกต์ใช้ มีหลายประเด็นที่ไม่สามารถนำทฤษฎีนี้ไปใช้ได้ ประเด็นที่จะต้องวิเคราะห์ในทัศนะของนักวิทยาศาสตร์ (Scientific approach) ซึ่งต้องการให้ทฤษฎีนี้มีการพิสูจน์ภายใต้งานวิจัยที่แตกต่างกัน นอกจากนี้ ทฤษฎี 2 ปัจจัยยังมีลักษณะคล้ายกับทฤษฎีเนื้อหา (Content theories) ซึ่งประสบความสำเร็จในการศึกษาถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล การเชื่อมโยงการจูงใจและความต้องการทั้งด้านความพึงพอใจและการทำงาน เพื่อที่จะพิจารณาความแตกต่างด้านวัฒนธรรมและความเป็นมืออาชีพ

ทฤษฎีเนื้อหา (Content theories) ยังคงได้รับความนิยมด้านการบริหาร เพราะง่ายต่อการเข้าใจและมีการเชื่อมโยงโดยตรงที่ชัดเจนจากความต้องการกับพฤติกรรม ในขณะที่เดียวกันก็ไม่มีทฤษฎีใดเชื่อมโยงโดยตรงกับพฤติกรรมการจูงใจโดยผู้บริหาร ในทางตรงกันข้ามผู้บริหารมักจะมี การตีความผิดพลาดและไม่เหมาะสม โดยคิดว่าพวกเขารู้จักความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา (รังสรรค์ ประเสริฐศรี : 2548)



ภาพประกอบ 5 แสดงการเปรียบเทียบทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์และทฤษฎีสองปัจจัยของ
เฮิร์ซเบิร์ก ที่มา : พะยอม วงศ์สารศรี (2542). ทฤษฎีแรงจูงใจ. หน้า 212

3.แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ

3.1 ความหมายของบุคลิกภาพ

คำว่า “บุคลิกภาพ” (Personality) ซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะของบุคคลที่บ่งบอกความแตกต่างระหว่างบุคคล ได้มีผู้ให้ความหมายไว้ต่าง ๆ กันดังต่อไปนี้

เออร์เนส อาร์.ฮิลการ์ด (Hilgard 1962:447) กล่าวว่า บุคลิกภาพเป็นลักษณะส่วนรวมของบุคคลและการแสดงออกของพฤติกรรมซึ่งชี้ให้เห็นความเป็นปัจเจกบุคคลในการปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อม รวมถึงลักษณะที่ส่งผลสู่การติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น ได้แก่ ความรู้สึกนับถือตนเอง ความสามารถ แรงจูงใจ ปฏิบัติการในการเกิดอารมณ์และลักษณะนิสัยที่สะสมจากประสบการณ์ชีวิต

ฟิลลิป จี.ซิมบาร์โด; และฟลอยด์ แอล.รูช (Zimbardo and Ruch 1980:292) อธิบายว่า บุคลิกภาพเป็นผลรวมของลักษณะเชิงจิตวิทยาของบุคคลแต่ละคนและมีผลต่อการแสดงออก ซึ่งพฤติกรรมหลากหลายของบุคคลนั้น ทั้งส่วนที่เป็นลักษณะภายนอกที่สังเกตได้ง่ายและพฤติกรรม

ภายในที่สังเกตได้ยาก ลักษณะที่หลากหลายดังกล่าว ส่งผลให้บุคคลแสดงออกต่างกันในแต่ละสถานการณ์และช่วงเวลา

ริชาร์ด ซี.บูทซิน; และคณะ (Bootzin ; & other 1991:502) ให้ความหมายว่าบุคลิกภาพเป็นลักษณะนิสัยและรูปแบบความคิด ความรู้สึก และการประพฤติปฏิบัติของบุคคลแต่ละคน

นพ ศรีบุญนาท (2545:51) ได้ให้ความหมายของบุคลิกภาพว่า หมายถึง รูปแบบพฤติกรรมที่มีลักษณะคงที่ และสอดคล้องกับสภาวะภายในซึ่งสามารถอธิบายแนวโน้มของพฤติกรรมของบุคคลได้

พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์ (2545:23) ได้ให้ความหมายของบุคลิกภาพว่า หมายถึง ลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลในด้านต่าง ๆ ทั้งในส่วนภายนอก ได้แก่ รูปร่างหน้าตา กิริยา ท่าทาง การแต่งกาย เป็นต้น และส่วนภายใน ได้แก่ สติปัญญา อารมณ์ ทัศนคติ ทัศนคติ ทัศนคติ ทัศนคติ เป็นต้น

มัลลิกา ต้นสอน (2544:22) ได้ให้ความหมายของบุคลิกภาพว่า หมายถึง กลุ่มของความรู้สึกและพฤติกรรมที่ค่อนข้างจะคงที่ของบุคคล ที่เกิดขึ้นจากปัจจัยด้านพันธุกรรมและสภาพแวดล้อม ซึ่งบุคคลอื่นสามารถสังเกตและรับรู้ได้

ลักขณา สรวิวัฒน์ (2545:41-43) ได้ให้ความหมายของบุคลิกภาพว่า หมายถึง กระบวนการสร้างหรือส่วนประกอบของแต่ละคน รวมทั้งรูปร่างลักษณะภายนอกหรือร่างกายและลักษณะภายในหรือความรู้สึกนึกคิดของบุคคล ซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลที่มีไม่เหมือนกัน

ผศ.ดร.ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ (2550 : 74-78) ได้กล่าวไว้ว่า บุคลิกภาพ (Personality) เป็นแบบแผนพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะที่แสดงออกทั้งทางด้านความคิด ความรู้สึก ความสนใจ สติปัญญา รวมทั้งด้านสรีระ เป็นบุคลิกภาพภายนอกและภายในซึ่งทำให้สามารถแยกแยะความแตกต่างของบุคคลได้ หรือหมายถึง ลักษณะภายในและนอกของบุคคล ซึ่งรวมทั้งรูปร่าง ทรวดทรง การแต่งกาย อากัปกริยา ท่าทาง การวางตัว ความสนใจ นิสัย ความสามารถ สมรรถภาพ ความชอบ ความไม่ชอบ ความร่าเริง ความอดทน เขาวนปัญญา ความจำ การลืม และรสนิยม เป็นต้น

จากความหมายของบุคลิกภาพที่กล่าวมาพอจะสรุปได้ว่า บุคลิกภาพ คือ ลักษณะโดยส่วนรวมของบุคคล ทั้งลักษณะทางกาย ได้แก่ รูปร่าง หน้าตา กิริยา ท่าทาง น้ำเสียง คำพูด ความสามารถ ทางสมอง ทักษะการทํากิจกรรมต่าง ๆ และลักษณะทางจิตซึ่งได้แก่ ความรู้สึกนึกคิด เจตคติ ค่านิยม ความสนใจ ความมุ่งมั่น อุดมคติ เป้าหมาย และความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ซึ่งลักษณะดังกล่าวจะบ่งบอกให้ทราบถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

ปัจจัยที่กำหนดบุคลิกภาพของบุคคล (Personality determinants) ได้แก่ พันธุกรรมและสิ่งแวดล้อม

พันธุกรรม(Heredity) หมายถึงลักษณะต่าง ๆ ที่ได้รับการถ่ายทอดจากบรรพบุรุษไปสู่ลูกหลาน โดยผ่านทางยีนส์ (Genes) ในไมโครโซม (Chromosome) ซึ่งได้แก่ ลักษณะด้าน

ร่างกาย เช่น ความสูง สีผิว ชนิดของโลหิต เชื้อชาติ เป็นต้น ลักษณะทางสติปัญญา และโรคบางชนิด เช่น โรคเบาหวาน ตาบอดสี เป็นต้น

สิ่งแวดล้อม (Environment) หมายถึง สภาพที่มีผลต่อบุคลิกภาพ เช่น สภาพแวดล้อมก่อนเกิด หลังเกิด การอบรมเลี้ยงดู การศึกษา กลุ่มเพื่อน ๆ ทัศนคติ ค่านิยม วัฒนธรรม เป็นต้น

3.2 ทฤษฎีบุคลิกภาพ

3.2.1 ทฤษฎีการรับรู้ตนของโรเจอร์ (Rojers' Self Theory)

โรเจอร์ (Carl Rogers:1961) เป็นนักจิตวิทยากลุ่มมนุษยนิยม ซึ่งมีความเชื่อว่าบุคลิกภาพเป็นผลรวมทั้งทางร่างกายและจิตใจ การเข้าใจบุคลิกภาพต้องเข้าใจทั้งสองส่วนรวมกัน ทฤษฎีการรับรู้ตนของโรเจอร์ อธิบายบุคลิกภาพของบุคคลจะแสดงออกอย่างไรขึ้นอยู่กับ การรับรู้ของตนเอง คำว่า การรับรู้ตนเองในที่นี้ หมายถึง ความคิดหรือความเข้าใจที่เกี่ยวกับตนเองอันเป็นผลเนื่องมาจากประสบการณ์ในการกระทำของตนหรือจากท่าทีปฏิกิริยาที่ผู้อื่นปฏิบัติต่อ

คำว่า ตน ในคำอธิบายของทฤษฎีการรับรู้ตน แบ่งได้เป็น 3 ประเภท คือ

1. ตนในอุดมคติ (Ideal self) เป็นตนในความคิดที่บุคคลอยากจะเป็น มักเกิดกับบุคคลที่ใฝ่ฝันอยากเป็นบางลักษณะที่ตนไม่มี ไม่พอใจตนเอง ไม่ยอมรับในสภาพของตนเอง อยากเปลี่ยนแปลงตนเอง บุคคลประเภทนี้บางคนแอบคิด แอบฝัน บางคนมีปัญหาพฤติกรรม แต่บางคนใช้ความพยายามให้ทำได้ตามที่ใฝ่ฝัน

2. ตนตามการรับรู้ (Perceive self) คำนี้ บางคนเรียกว่าตนในสายตาตน ซึ่งบุคคลมักแสดงออกตามความเข้าใจตนเอง เช่น มองตนว่าเป็นคนที่ทำงานดี ก็มักจะใช้ความพยายามทำงานให้ดี ถ้ามองว่าตนรับผิดชอบ ก็มักคงมั่นในหน้าที่ ไม่ละทิ้งงาน เป็นต้น

3. ตนที่แท้จริง (Real self) เป็นตนจริงที่บุคคลมองตัวเอง บุคคลที่มีความเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงถึงลักษณะและศักยภาพของตนทั้งจุดดีและจุดด้อย มักพยายามที่จะพัฒนาลักษณะและศักยภาพนั้นจนเต็มสมบูรณ์ ขณะเดียวกันก็มักจะยอมรับในบางลักษณะที่เป็นจุดด้อย บุคคลที่มองตนเองด้วยสายตาที่แท้จริง มักเป็นคนมีเหตุผล สามารถนำลักษณะที่ดีของตนมาใช้ประโยชน์แก่คนแก่่งาน และมักมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น เพราะยอมรับในจุดลบของตนเอง ช่วยให้ทำงานได้ตามสบาย ไม่ต้องคอยปกป้องตนเอง และไม่โกรธเมื่อมีใครวิจารณ์ในจุดลบ เนื่องจากยอมรับตนเองแล้ว

ทฤษฎีการรับรู้ตนของโรเจอร์นี้ แสดงให้เป็นอิทธิพลของความคิดเกี่ยวกับตนเองต่อการกระทำและการแสดงออก ซึ่งเป็นแนวคิดให้บุคคลมองตนด้วยสายตาที่แท้จริง เพื่อนำจุดดีมาใช้ประโยชน์ให้เต็มที่ และเพื่อให้ยอมรับในบางจุดลบที่ตนเองยังไม่พร้อมจะเปลี่ยน กับเพื่อให้เกิดพลังใจ เกิดความพยายามในการพัฒนาตนให้ถึงเป้าหมายของตนในอุดมคติต่อไป

3.2.2 ทฤษฎีการวิเคราะห์ของจุง (Jung's Analytic Theory)

จุง (Carl G. Jung) เป็นจิตแพทย์ชาวสวิส เขามีความเชื่อว่า บุคลิกภาพของคนเราซึ่งแต่ละคนมีความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัวนั้น มีการสะสมต่อเนื่องมาตลอดนับแต่เริ่มมีชีวิต แต่เขาไม่สนใจจะให้ความสำคัญกับเรื่องเพศและอดีตที่ฝังใจเหมือนทฤษฎีของฟรอยด์ เขาให้ความสำคัญที่ประสบการณ์จากการดำเนินชีวิตของคนเรา โดยเห็นว่ามีส่วนสร้างสมบุคคลมีบุคลิกภาพที่แตกต่างกัน ซึ่งโดยทั่วไปแล้วบุคลิกภาพของบุคคลมีเป็น 2 แบบ แต่ละแบบเหมาะสมกับงานต่าง ๆ กันดังนี้

1. บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Extrovert) บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบนี้จะชอบสังคม ชอบเด่น ชอบแต่งตัวดี ๆ ชอบนำตัวไปพัวพันกับสิ่งแวดล้อมหรือกับบุคคลอื่นโดยทั่วไป เป็นคนเปิดเผย ชอบการเปลี่ยนแปลง ไม่ชอบเก็บตัว ไม่ชอบทำอะไรที่ซ้ำซากจำเจ เปลี่ยนแปลงความเคยชินหรือ ลักษณะนิสัยของตนเองได้ง่ายเพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป การแสดงออกของอารมณ์เห็นได้ชัดเจน ไม่ว่าจะเป็นโกรธ เศร้า โศก ดีใจ เสียใจ หรือเบื่อหน่ายอะไร มีอารมณ์อ่อนไหว เปลี่ยนแปลงรวดเร็ว คนประเภทนี้เหมาะกับงานพวกประชาสัมพันธ์ หรืองานที่ต้องติดต่อประสานงานกับคนอื่น

2. บุคลิกภาพแบบเก็บตัว (Introvert) บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบนี้มักทำหรือคิดโดยผูกพันกับตนเองมากกว่าบุคคลอื่นหรือสิ่งแวดล้อมอื่น ไม่ชอบสังสรรค์ ไม่ชอบสังคม ไม่ชอบทำตัวเด่นเมื่อออกงาน ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง ชอบทำอะไรตามกฎเกณฑ์และแบบแผนที่วางเอาไว้ มีหลักการที่แน่นอนในการที่จะควบคุมตนเอง บุคคลประเภทนี้เหมาะกับงานควบคุมระบบ งานบัญชี หรือจัดระเบียบในหน่วยงาน

จากลักษณะบุคลิกภาพทั้งสองแบบที่กล่าวมานี้ บุคคลบางคนไม่ถึงกับโน้มเอียงไปในลักษณะใดลักษณะหนึ่งโดยเฉพาะ คือเป็นกลาง ๆ ไม่ชอบเก็บตัวมากเกินไปและไม่ชอบแสดงออกมากเกินไป ดร.จุง เรียกพวกที่ 3 นี้ว่า บุคลิกแบบกลาง ๆ (Ambivert) ซึ่งพวกนี้อาจจะทำงานใด ๆ ก็ได้แต่ทำได้ในระดับธรรมดาไม่เด่น แต่ก็ทำไม่ได้ดีนัก เป็นพวกผสมผสานอยู่ในคนส่วนใหญ่ทั่วไปในแง่ของการทำงาน ทฤษฎีการวิเคราะห์ของจุงที่ว่าด้วยแบบของบุคลิกภาพอาจเป็นแนวคิดในเรื่องการจัดวางตัวบุคคลให้เหมาะสมสอดคล้องกับงาน เนื่องจากบุคลิกภาพแต่ละประเภทมักเหมาะกับงานและกิจกรรมที่แตกต่างกันดังได้กล่าวไว้แล้ว ขณะเดียวกัน ก็อาจเป็นแนวทางให้บุคคลบางคนต้องทำงานซึ่งขัดกับบุคลิกภาพของตน ได้พัฒนาตนเองในบางด้านเพื่อให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3.4 ทฤษฎีจิตวิเคราะห์ (Psychoanalytic theory)

Sigmund Freud จิตแพทย์ชาวเวียนนา ประเทศออสเตรีย เป็นผู้เสนอทฤษฎีจิตวิเคราะห์ (Psycho analytic theory) เป็นทฤษฎีที่เน้นความสำคัญของจิตใต้สำนึก (Unconscious mind) และยอมรับว่า บุคลิกภาพของบุคคลเป็นผลมาจากการทำงานของโครงสร้างจิต 3 ระบบ คือ Id, Ego และ Superego

1. อิด (Id) คือ โครงสร้างของจิตที่เป็นแรงขับภายในที่ยึดหลักความพอใจ (Pleasure) เป็นแรงขับที่ยังไม่ได้รับการขัดเกลา เช่น สัญชาตญาณแห่งการมีชีวิต (Life instinct) ได้แก่ ความต้องการอาหาร ต้องการพักผ่อน ต้องการความสุขสบาย และต้องการหลีกเลี่ยงอันตราย เป็นต้น สัญชาตญาณแห่งความตาย (Death instinct) ได้แก่ ความต้องการทำลายตนเองหรือผู้อื่น Freud กล่าวว่า สัญชาตญาณแห่งการมีชีวิตและความตายเป็นแรงขับภายในที่สำคัญมากต่อการพัฒนาบุคลิกภาพ

2. อีโก้ (Ego) เป็นส่วนที่ติดต่อกับโลกภายนอก จึงควบคุมอิด (Id) ให้รู้จักหลักแห่งความจริง (Reality principle) ไม่ใช่แสดงออกตามความพอใจของตนเพียงอย่างเดียว แต่ต้องคิดและแสดงออกอย่างมีเหตุมีผลด้วย

3. ซุปเปอร์อีโก้ (Superego) เป็นโครงสร้างของจิตที่เริ่มพัฒนาในวัยเด็ก เมื่ออายุได้ 3-5 ปี จากการอบรมสั่งสอนและถ่ายทอดจากกระบวนการทางสังคม โดยอาศัยหลักของศีลธรรมจรรยา ขนบธรรมเนียมประเพณี และค่านิยมต่าง ๆ ในสังคม (Moral principle) ซุปเปอร์อีโก้ (Superego) จะเป็นตัวควบคุมความคิดและความต้องการให้แสดงออกในลักษณะที่เป็นสมาชิกที่ดีของสังคม

โครงสร้างของจิตทั้ง 3 แบบ คือ Id, Ego และ Superego มีความสัมพันธ์กัน ถ้าจิตทั้ง 3 ระบบทำงานมีความสัมพันธ์กันดี บุคคลก็จะแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างเหมาะสม มีสุขภาพจิตดี ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีบุคลิกภาพเหมาะสมกับตน แต่ถ้าพฤติกรรมโครงสร้างจิตทั้ง 3 ระบบ ทำงานไม่สอดคล้องกันหรือขัดแย้งกัน บุคคลจะมีปัญหาการปรับตัวทางบุคลิกภาพ

อีโก้ (Ego) จะเป็นระบบที่ใช้พลังมากที่สุด เพราะมีหน้าที่ควบคุมอิด (Id) ในการปรับตัวให้เข้ากับสังคมที่บุคคลนั้นเป็นสมาชิกอยู่ บางครั้ง Ego ไม่สามารถควบคุมสกัดกั้น Id ไว้ได้ บุคคลก็จะแสดงสิ่งต่าง ๆ ออกมาตามที่ Id ประารถนา โดยไม่ยึดหลักแห่งความจริง สำหรับคนที่เคร่งครัดต่อระเบียบ หรือกฎเกณฑ์มาก ๆ นั้น พลังจิตส่วนใหญ่จะถูกนำไปใช้ใน Superego เพื่อต่อต้าน Id ทำให้พลังงานจิตที่มีระบบ Ego มีน้อยลง จึงทำให้ปรับตัวลำบากเช่นกัน เพราะเกิดการกลัวและวิตกกังวลตลอดเวลา อย่างไรก็ตาม Ego ต้องทำหน้าที่ประนีประนอมทั้ง Id และ Superego ให้แสดงออกมาอย่างเหมาะสมและมีเหตุผล

กลไกป้องกันตัว (Defense mechanism) เมื่อบุคคลเติบโตขึ้น อิทธิพลของการเรียนรู้จะทำให้รู้จักปรับตัวได้เมื่อเกิดปัญหาขึ้น ปัญหาที่เกิดขึ้นนั้นอาจจะมีสาเหตุมาจากสิ่งแวดล้อมภายนอกหรือเกิดจากความขัดแย้งภายในใจของบุคคลนั่นเอง โครงสร้างจิตระบบ Ego จะมีหน้าที่สำคัญในการป้องกันไม่ให้เกิดความวิตกกังวลมากเกินไป โดยใช้หลักแห่งความจริงมาแก้ปัญหา แต่ในบางครั้ง Ego จำเป็นต้องแก้ปัญหาในลักษณะที่บิดเบือน และไม่ชอบด้วยเหตุผล เพื่อป้องกันการจู่โจมของ Id และ Superego ซึ่งเรียกว่า กลไกป้องกันตัว อันเป็นกลวิธีที่มนุษย์ได้จากการเรียนรู้และเป็นธรรมชาติของมนุษย์ที่ต้องใช้กลวิธีนี้ แต่หากบุคคลเกิดความวิตกกังวลโดยใช้กลไกป้องกันตัวมากเกินไป จะทำให้สูญเสียพลังมากไป ทำให้พลังงานจิตที่ Ego จะนำไปใช้ประนีประนอม Id กับ Superego โดยใช้หลักแห่งความจริงน้อยลง และอาจมีผลต่อสุขภาพจิตของบุคคลได้ ทำให้ไม่ยอมเผชิญกับความจริงและนำไปสู่ปัญหาบุคลิกภาพ

นักจิตวิทยาากลุ่มจิตวิเคราะห์ได้เสนอกลไกป้องกันตัว ดังนี้

1.ความอดกลั้นหรือการควบคุม (Repression) เป็นการเก็บความรู้สึกทุกข์ เศร้า โศก ผิดหวัง หรือความละอายใจต่าง ๆ ออกไปจากจิตสำนึก เพื่อให้ตนเองสบายใจขึ้น

2.การโยนบาป (Projection) เป็นการโยนความผิดไปให้ผู้อื่น เพื่อความสบายใจของตน แต่เป็นการทำงานในระดับจิตสำนึก

3.การอ้างเหตุผล (Rationalization) เป็นกลไกป้องกันตัวที่บุคคลพยายามหาเหตุผลมาอ้าง หรือแก้ตัวเพื่อให้ตนเองสบายใจ ดังคำพังเพยที่ว่า ออ่งนเปรี้ยวมะนาวหวาน

4.การทำให้สิ่งที่ตรงข้ามกับความรู้สึก (Reaction Formation) เป็นการกระทำที่บุคคลนั้นก็ไม่รู้ตัวเพราะเป็นการทำงานในระดับจิตใต้สำนึก ตัวอย่าง แม่เลี้ยงบางคนอาจจะเกลียดลูกเลี้ยงมาก แต่ไม่กล้าแสดงออกเพราะกลัวจะโดนตำหนิจากคนรอบข้าง จึงมีพฤติกรรมที่ตรงข้าม เพื่อลดความวิตกกังวล เช่น เอาใจใส่และห่วงใยเกินกว่าเหตุ

5.การปฏิเสธ (Denial) เป็นการบอกปิด หรือการไม่ยอมรับข่าวสารหรือเหตุการณ์ต่าง ๆ ตัวอย่างเช่น เมื่อบุคคลได้รับสิ่งที่สะเทือนใจ ขวร้าย บุคคลจะปฏิเสธทันทีว่า ไม่จริง ไม่เชื่อ เป็นไปไม่ได้ เป็นต้น

6.การถอยกลับ (Regression) บางครั้งเมื่อบุคคลเกิดความไม่สบายใจ อาจจะมีพฤติกรรมถอยกลับสู่วัยต้น ๆ อีก เพื่อลดความกังวลใจที่เกิดขึ้น เช่น เด็กที่พ่อแม่มีลูกใหม่ และกลัวว่าตนเองจะไม่เป็นที่สนใจของพ่อแม่ จึงมีพฤติกรรมพูดไม่ชัด หรือขอดูดขวดนมเหมือนเด็กเล็ก ๆ อีก

7.การเพ้อฝัน (Fantasy) เป็นการนึกฝันเพื่อให้เกิดความสบายใจแก่ตนเอง เพราะในความเป็นจริงไม่สามารถจะเกิดขึ้นได้

8.การชดเชย (Compensation) คนบางคนมีปมด้อย และรู้สึกกังวลถึงปมด้อยของตนเองตลอดเวลา จึงมีพฤติกรรมชดเชยโดยการสร้างปมเด่น เพื่อชดเชยปมด้อยของตน ทำให้สบายใจขึ้น ตัวอย่างนักเรียนที่เรียนหนังสือไม่เก่ง แต่อาจจะมีความสามารถจนเป็นนักกีฬาที่มีชื่อเสียงที่สุดได้

9.การระบาย (Sublimation) การแสดงถึงความต้องการบางอย่าง สังคมอาจไม่ยอมรับ บุคคลจึงหาทางระบายเพื่อความสบายใจของตน เช่น นักเขียน หรือนักกวีที่สามารถแต่งนิยายรักได้ ดีเยี่ยมหรือจิตรกรที่วาดภาพเปลือยได้สวยงาม ซึ่งเป็นการระบายความต้องการทางเพศในลักษณะที่จะทำให้สังคมยอมรับ เช่น ภาพวาด หรือบทกวี เป็นต้น

ลักษณะของบุคลิกภาพที่ดี (Good Personality) แอนดรู คาร์เนกี (ศิรวิรรณ เสรีรัตน์ และคณะ.2541:54) ผู้ประสบความสำเร็จจากธุรกิจอันยิ่งใหญ่ในประเทศสหรัฐอเมริกา กล่าวยอมรับว่าบุคลิกภาพเป็นความสำคัญอันดับแรกที่จะทำให้ก้าวไปสู่ความสำเร็จดังนี้

1.เป็นผู้ที่เข้าถึงจิตใจคน

2.มีจุดมุ่งหมายแน่นอน ทำอะไรทำจริง

- 3.มีการแต่งกายที่เหมาะสม
- 4.มีที่ทำ และกริยา อาการเคลื่อนไหว
- 5.น้ำเสียงนุ่มนวลชวนฟัง
- 6.มีความซื่อสัตย์
- 7.เป็นคนคงเส้นคงวา
- 8.มีอารมณ์ขัน
- 9.ไม่เห็นแก่ตัวมากเกินไป
- 10.แสดงสีหน้าเป็นมิตรกับคนทั่วไป
- 11.นึกคิดแต่ในสิ่งที่ดี
- 12.มีความกระตือรือร้น
- 13.มีสุขภาพอนามัยสมบูรณ์แข็งแรงดี
- 14.มีปฏิภาณไหวพริบดี
- 15.มีความรอบตัวเป็นอย่างดี
- 16.เป็นนักฟังที่ดี
- 17.มีศิลปะในการพูด พูดด้วยความจริงใจ
- 18.มีศิลปะในการดึงดูดใจผู้พบเห็น
- 19.รู้จักใช้ถ้อยคำพูดให้เหมาะกับบุคคล กาลเทศะ และเหมาะสมกับผู้ฟัง
- 20.มีศิลปะในการคบหาสมาคมกับคน และเพื่อนร่วมงาน

แนวคิดเกี่ยวกับบุคลิกภาพ มีดังนี้

- 1.บุคลิกภาพเป็นผลรวมจากพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อม
- 2.บุคลิกภาพต้องมีการสร้างเสริมไม่ได้เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ
- 3.บุคลิกภาพต้องใช้เวลาในการหล่อหลอมมาเป็นระยะเวลานาน ไม่อาจเกิดขึ้นได้ในช่วงระยะเวลาสั้น
- 4.บุคลิกภาพพื้นฐานของบุคคลจะถูกหล่อหลอมในช่วงอายุ แรกเกิด – 6 ขวบ
- 5.บุคลิกภาพสามารถปรับปรุงได้ ไม่ใช่สิ่งที่คงที่ตายตัว
- 6.ไม่มีบุคคลคู่ใดที่จะมีบุคลิกภาพเหมือนกันทุกประการ (No two individuals are ever identical)
- 7.ไม่มีบุคลิกภาพของบุคคลใดที่สมบูรณ์พร้อมจนไม่มีทางปรับปรุงหรือพัฒนาให้ดีขึ้นได้อีก (No two person are born exactly alike)
- 8.บุคลิกภาพ หมายถึงถึง ลักษณะทางกายและจิตร่วมกัน และมีส่วนเกี่ยวข้องอย่างใกล้ชิดกับความรอบรู้ (Cognitive) อารมณ์ (Affective) อันจะเป็นรูปอารมณ์ติดกาย (Temperament) และการกระทำ (Cona-tive) ซึ่งจะออกมาในลักษณะนิสัย (Character)

9.บุคลิกภาพ มีผลโดยตรงทั้งบวกและลบต่อองค์การ ธุรกิจ การงาน หรือสะท้อนเป็นภาพพจน์ของหน่วยงานและองค์การ

10.บุคลิกภาพมีผลอย่างยิ่งต่อความสำเร็จและความล้มเหลวของบุคคลทั้งส่วนตน ครอบครัวและหน่วยงาน

ประเภทบุคลิกภาพตามท้องถื่นการคัดเลือก (Selected organization personality)

การคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานด้วยการสัมภาษณ์จะมุ่งให้ความสำคัญในเรื่องต่อไปนี้

1.ร่างกาย (Physical) หมายถึง รูปร่าง หน้าตา สุขภาพ อนามัย น้ำหนัก ความสูง ทรงผม การเดิน การแต่งเนื้อแต่งตัว เป็นต้น

2.ความรู้ (Knowledge or attainments) หมายถึง ความรู้ทางวิชาสามัญ วิชาชีพ ความรู้พิเศษ ประสบการณ์ในการทำงาน

3.เชาวนปัญญา (Intelligence) หมายถึง ความเฉลียวฉลาด ความรอบคอบ ไหวพริบ และการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า

4.ความสนใจ (Interests) หมายถึง ความเอาใจใส่ ความสนใจของแต่ละคนว่ามีความสนใจในเรื่องราวต่าง ๆ มากน้อยเพียงไร เช่น การเมือง กีฬา งานอดิเรก วิชาการที่ตนร่ำเรียนมาเป็นต้น

5.นิสัยใจคอ (Habit or disposition) เป็นคนเอาการเอางาน หรือเหลวไหล ไม่สู้งาน โอบอ้อมอารี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ขี้โมโห ฉุนเฉียว เยือกเย็น

ประเภทของบุคลิกภาพ ประกอบด้วย

1. บุคลิกภาพทางร่างกาย (Physical personality) เช่น การมีรูปร่างใหญ่โต รูปร่างเล็ก บอบบาง น้ำหนักมากหรือน้อย รูปร่าง หน้าตา ความสูง สิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่แสดงให้ทราบถึงประสิทธิภาพและความแข็งแรงในตัวบุคคลและยังมีผลทางจิตใจด้วย

2. บุคลิกภาพทางจิตใจ (Psychological personality) เช่น ความแม่นยำในการจำ จิตนาการ ความสนใจ ความตั้งใจ การตัดสินใจ เป็นต้น เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับสมอง

3. บุคลิกทางความสามารถ (Capability personality) หมายถึง ความสามารถในการทำงานอันเป็นลักษณะเฉพาะบุคคล เช่น การแก้ปัญหาในเหตุการณ์เฉพาะหน้า สติปัญญา ไหวพริบ ความคิดริเริ่ม และความสามารถอันเกิดจากการเรียนรู้ฝึกฝน เช่น มีทักษะในการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ทักษะในด้านภาษา กีฬา ศิลปะ เป็นต้น

4. บุคลิกภาพทางจริยธรรม (Ethical personality) หมายถึง ความประพฤติ ศีลธรรม จรรยา เช่น ความสุภาพ ความอ่อนโยน ความซื่อสัตย์ ความไม่เห็นแก่ตัว เป็นต้น

5. บุคลิกภาพทางสังคม (Social personality) คือ พฤติกรรมที่แสดงต่อผู้อื่น เช่น ท่าทาง กริยา มารยาท ความประพฤติ เช่น ชอบคบหาสมาคม การชอบเก็บตัว การชอบแสดงออก สงบเสงี่ยม ชอบเด่น ยอมรับในเหตุผลของผู้อื่น การยอมแพ้ไม่สู้ เป็นต้น

6. บุคลิกภาพทางจิตใจและอารมณ์ (Mental and emotional personality) คือ ความรู้สึกทางจิตใจที่ทำให้เกิดการกระทำต่าง ๆ เช่น ตื่นเต้น ตกใจง่าย เฉย ๆ กล้าหาญ ขลาด ใจเย็น ใจร้อน เป็นต้น

7. บุคลิกภาพทางขวัญและกำลังใจ (Morale personality) คือความสามารถที่ควบคุมบังคับพฤติกรรมต่าง ๆ ที่กระทำไปโดยเจตนาได้ เช่น เป็นคนกระฉับกระเฉง ว่องไว เฉื่อยชา ใจแข็ง ใจอ่อน มีความมั่นคง ความขยันหมั่นเพียร บากบั่น อดทน ต่อด้านกับความลำบาก การต่อสู้กับอุปสรรค ความเบื่อหน่าย ความตั้งใจที่ยึดมั่นในจุดมุ่งหมาย คนที่มีกำลังใจดีจะสามารถควบคุมพฤติกรรมไว้ได้ คนที่มีกำลังใจอ่อนไหวจะไม่สามารถควบคุมพฤติกรรมของตนได้ เช่น ถ้ารู้สึกดีใจก็หัวเราะออกมาดัง ๆ แสดงสีหน้าพอใจเกินไป ถ้าเสียใจก็อาจร้องไห้หรือแสดงความเศร้าโศกอย่างเห็นได้ชัด เป็นต้น

ปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดบุคลิกภาพ (Personality determinants) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการกำหนดบุคลิกภาพของบุคคล บุคลิกภาพจะเป็นอย่างไรก็ขึ้นอยู่กับปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดดังนี้

1. **ตัวกำหนดทางด้านสรีรวิทยา (Constitutional determinants)** ซึ่งได้รับการถ่ายทอดทางพันธุกรรมโดยผ่านทางยีนส์ในโครโมโซม ซึ่งได้แก่ ความสูง สีดวง สติปัญญา เป็นต้น

2. **ตัวกำหนดทางด้านการเป็นสมาชิกกลุ่ม (Group determinants)** ได้แก่ กลุ่มครอบครัว กลุ่มโรงเรียน กลุ่มเพื่อน กลุ่มสังคม เป็นต้น จากการศึกษาพบว่า กระบวนการขัดเกลาหรือการอบรมสั่งสอน (Socialization) ของกลุ่มมีอิทธิพลต่อการกำหนดบุคลิกภาพของบุคคลในหลายระดับ คือ เมื่อเด็กเข้าโรงเรียน ครู เพื่อนนักเรียน จะมีอิทธิพลต่อการกำหนดหรือพัฒนาบุคลิกภาพของเด็กในฐานะเป็นสมาชิกของโรงเรียน ของกลุ่มเพื่อน เมื่อเด็กเติบโตไปทำงาน ไม่มีชีวิตในสังคม เขาจะได้รับการขัดเกลา ถ่ายทอดและพัฒนาบุคลิกภาพอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้จากกลุ่มสังคม และมีกลุ่มที่สำคัญอีกกลุ่มหนึ่งคือ สื่อมวลชน ซึ่งมีหลากหลายรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นหนังสือ สิ่งพิมพ์ โทรทัศน์ วิทยุ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในยุคปัจจุบัน เป็นยุคของข่าวสารข้อมูล เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดหรือปรับเปลี่ยนบุคลิกภาพของบุคคลได้โดยไม่รู้ตัว

3. **ตัวกำหนดด้านบทบาท (Role determinants)** บุคคลในสังคมต่างมีบทบาทหลายบทบาท เช่น บทบาทเป็นพ่อ แม่ ลูก พี่ น้อง สามี ภรรยา และยังมีบทบาทในสังคม เช่น นายกรัฐมนตรี ประธานมูลนิธิ วิทยากร ครู เป็นต้น การมีหลายบทบาทก็ทำให้ต้องมีบุคลิกภาพที่แตกต่างกันไปตามแต่ละบทบาทซึ่งเป็นที่มาของบุคลิกภาพ

4. ตัวกำหนดทางด้านสถานการณ์หรือสภาวะแวดล้อม (Situational determinants)

สถานการณ์บางสถานการณ์เป็นตัวสำคัญในการกำหนดบุคลิกภาพและพฤติกรรมของบุคคล เนื่องจากสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ เป็นเหตุให้บุคคลเกิดความกดดันและว้าวุ่นใจ วิธีการลดความกดดัน หรือว้าวุ่นใจอาจใช้กลไกป้องกันตัว

5. ตัวกำหนดด้านสังคม (Social determinants) การเป็นสมาชิกของสังคม จะเป็นตัวกำหนดบุคลิกภาพของบุคคลได้ เช่นเดียวกับตัวกำหนดอื่น ๆ ดังกล่าวมาแล้ว บุคคลที่เกิดและเติบโตหรือใช้ชีวิตในครอบครัวหรือสังคมที่ดี สังคมระดับสูง สังคมชนชั้นสูง สังคมผู้ดี สังคมเกษตรกร สังคมชนชั้นกรรมาชีพก็จะได้รับการหล่อหลอมบุคลิกภาพต่างๆจากสังคมเหล่านั้นไปด้วย

คุณสมบัติบุคลิกภาพที่สำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมองค์การ

(ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคนอื่น ๆ . พฤติกรรมองค์การ. 2541 : 57-61) คุณสมบัติบุคลิกภาพที่สำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมองค์การ (Major personality influencing OB) ในส่วนนี้ ต้องมีความระมัดระวังที่จะประเมินคุณสมบัติบุคลิกภาพที่สำคัญ ซึ่งพบว่าตัวชี้ที่มีอำนาจสำหรับพฤติกรรมในองค์การ ประกอบด้วย

1.สภาพการควบคุมตนเอง (Locus of control) เป็นระดับซึ่งบุคคลเชื่อว่าเขาจะควบคุมชีวิตของตนเองได้มากหรือน้อย ประกอบด้วย (1) สภาพการควบคุมจากภายใน (Internal) เป็นบุคคลซึ่งเชื่อว่าเขาสามารถควบคุมสิ่งที่เกิดขึ้นกับเขาได้ (2) สภาพการควบคุมจากภายนอก (External) เป็นบุคคลที่เชื่อว่าสิ่งที่เกิดขึ้นถูกควบคุมจากอิทธิพลภายนอก เช่น โชคชะตาหรือโอกาส การวิจัยจำนวนมากใช้เปรียบเทียบสภาพการควบคุมจากภายในและภายนอก พบว่า ผู้ที่เชื่อว่าถูกควบคุมจากปัจจัยภายนอกสูงจะเป็นผู้ที่มีความพึงพอใจในการทำงานน้อย มีอัตราการขาดงานสูง มีส่วนในการกำหนดงานและมีความเกี่ยวข้องกับงานน้อยกว่ากลุ่มที่มีสภาพการควบคุมจากภายใน สาเหตุที่สภาพการควบคุมจากภายนอกไม่ได้รับความพึงพอใจเพราะเขารู้ว่ามีการควบคุมตนเองเกี่ยวกับผลลัพธ์ขององค์การได้น้อย

2.Machiavellianism เป็นการจู่ใจบุคคลเพื่อให้ได้รับอำนาจและการควบคุมพฤติกรรมของบุคคลอื่น ซึ่งเป็นมาตรการที่ใช้วัดบุคคลในเรื่องเหตุผล การควบคุมอารมณ์และความเชื่อ ซึ่งผลที่ได้รับจะพิสูจน์เป้าหมายในการทำงานของบุคคล

3.การยกย่องส่วนตัว (Self-Esteem (SE)) เป็นระดับความชอบ พอใจหรือไม่พอใจตนเอง (Self-esteem) การวิจัยพบว่าการพบที่นาสนใจในพฤติกรรมองค์การ คือ คนที่มี SE สูง จะมีความสามารถที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จและมีความเสี่ยงมากในการคัดเลือกงาน

มีการสรุปเกี่ยวกับการยกย่องส่วนตัวว่าคนที่ SE ต่ำ จะมีการยอมรับอิทธิพลภายนอกมากกว่าคนที่ SE สูง คนที่มี SE ต่ำ จะเกี่ยวข้องกับการทำให้บุคคลอื่นพอใจ จากการศึกษาพบว่า คนที่ SE สูงจะมีความพอใจในงานมากกว่าคนที่ SE ต่ำ

4.การตรวจสอบตนเอง (Self-monitoring) เป็นลักษณะบุคลิกภาพซึ่งวัดความสามารถในการประเมินตนเองเพื่อปรับพฤติกรรมของตนเองให้สอดคล้องกับปัจจัยภายนอกหรือปัจจัยสถานการณ์ บุคคลที่มีการตรวจสอบตนเองสูงในการติดตามวัดความสามารถตนเองจะมีความสามารถในการประยุกต์ในปัจจัยสถานการณ์ภายนอกได้ แต่ก็มีแนวโน้มต่อการขึ้นๆลงๆของสภาพแวดล้อม และพฤติกรรมที่แตกต่างกันในสถานการณ์ต่าง ๆ การตรวจสอบตนเองจะมีความแตกต่างกันระหว่างบุคคล

5.การเผชิญความเสี่ยง (Propensity of risk taking) บุคคลจะมีความแตกต่างกันในเรื่องความเต็มใจที่จะฉวยโอกาสและแนวโน้มที่จะเผชิญหรือหลีกเลี่ยงความเสี่ยง ซึ่งมีผลกระทบถึงวิธีการ เวลา และจำนวนข้อมูลที่ใช้ก่อนการตัดสินใจ

6.บุคลิกภาพรูปแบบ A (Type A personality) เป็นลักษณะบุคลิกภาพที่มีความสามารถในการต่อสู้กับอุปสรรคได้เพื่อให้บรรลุผลมากขึ้นโดยใช้เวลาลดลง หรือเป็นพฤติกรรมการแสดงออกถึงความเร่งด่วนและเป็นต่อเหนือคู่แข่ง บุคลิกภาพรูปแบบ A มีลักษณะดังนี้ (1) มีการเคลื่อนไหว การเดินและการรับประทานอย่างรวดเร็ว (2) ไม่อดทนกับเหตุการณ์ส่วนใหญ่ที่เกิดขึ้น (3) มีความคิดที่จะทำสองสิ่งที่เกิดขึ้นไปพร้อม ๆ กัน (4) ไม่สามารถปล่อยให้มีเวลาว่าง (5) มีการวัดความสำเร็จในรูปของจำนวนในทุกสิ่งที่ต้องการ

บุคลิกภาพรูปแบบ B (Type B personality) เป็นพฤติกรรมแสดงออกถึงความสามารถค่อยเป็นค่อยไปขาดทัศนคติในการแข่งขัน ซึ่งมีลักษณะตรงกันข้ามกับรูปแบบ A บุคลิกภาพรูปแบบ B มีดังนี้ (1) ไม่เดือดร้อนหรือรู้สึกเร่งด่วนกับเวลา (2) รู้สึกถึงความไม่จำเป็นในการแสดงหรือการอภิปรายเกี่ยวกับความสำเร็จเว้นเสียแต่มีการเปิดรับในสถานการณ์ (3) แสดงอารมณ์ขัน และมีการผ่อนคลายมากกว่าที่จะแสดงความเหนือกว่า (4) สามารถผ่อนคลายโดยไม่เกิดความรู้สึกผิด

พนักงานที่มีบุคลิกภาพรูปแบบ A จะเป็นแรงงานที่มีความรวดเร็วเพราะมุ่งที่ปริมาณมากกว่าคุณภาพ ในตำแหน่งการบริหารรูปแบบ A นาน ๆ ครั้งจะมีความคิดสร้างสรรค์เพราะมุ่งที่ปริมาณและความรวดเร็ว ซึ่งต้องอาศัยประสบการณ์ในอดีต เมื่อมีการเผชิญกับปัญหาจะไม่จัดสรรเวลาเพื่อพัฒนาผลลัพธ์ที่เป็นเอกลักษณ์ สำหรับปัญหาใหม่ ๆ นาน ๆ ครั้ง จึงจะเปลี่ยนการตอบสนองเพื่อความท้าทายเฉพาะอย่าง

บุคลิกภาพรูปแบบ A และบุคลิกภาพรูปแบบ B จะมีความสำเร็จแตกต่างกันในองค์การ บุคลิกภาพรูปแบบ A จะประสบความสำเร็จจากการทำงานหนัก บุคลิกภาพรูปแบบ B มักจะประสบความสำเร็จอยู่ในระดับสูง พนักงานขายจำนวนมากโดยทั่วไปจะมีบุคลิกภาพรูปแบบ A ผู้บริหารอาวุโสโดยทั่วไปจะมีบุคลิกภาพรูปแบบ B

สรุป บุคลิกภาพเป็นสิ่งที่ปรากฏแก่สายตาของบุคคลทั่วไป การเข้าใจถึงบุคลิกภาพจะนำไปสู่การมอบหมายงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถนำไปปรับปรุงการจัดหาคน การโยกย้าย การจ้างงาน การเลื่อนตำแหน่ง เพราะบุคลิกภาพสามารถเป็นตัวกำหนดและแสดงถึงพฤติกรรมของบุคคล เช่น บุคคลที่ขี้อาย เก็บตัว จะไม่มั่นใจถ้าจะต้องเข้าสังคม และไม่ชอบบอกงานที่ต้องพบปะคนจำนวนมาก พนักงานที่ทำงานตามสายงานก็จะมีลักษณะบุคลิกภาพที่แตกต่างกัน แต่ความรู้

เกี่ยวกับบุคลิกภาพจะช่วยในการทำให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้อง ซึ่งจะนำไปสู่การลดการลาออกจากงาน ความพึงพอใจในการทำงาน บุคลิกภาพบางอย่างมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของงานด้วยเช่นกัน

4.แนวคิดและทฤษฎีความต้องการความสำเร็จ

4.1 ความหมายของความสำเร็จ

แม็ก เคลแลนด์ (ธงชัย สันติวงษ์.2537 : 392-393 ; อ้างอิงจาก Mc Clelland n.d.) เชื่อว่าโดยปกติแล้วความต้องการที่มีอยู่ในตัวคนจะมีเพียงสองชนิด คือต้องการมีความสุขสบายและความต้องการความปลอดภัยจากการเจ็บปวด แต่สำหรับความต้องการอื่น ๆ นั้น ต่างก็เกิดขึ้นภายหลังโดยวิธีการเรียนรู้ แต่อย่างไรก็ตามโดยที่มนุษย์ทุกคนต่างก็ใช้ชีวิตชนวนขวายหาสิ่งต่าง ๆ มาคล้ายกัน จึงต่างมีประสบการณ์เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ มาเหมือน ๆ กัน จนในที่สุดมนุษย์ทุกคนต่างเรียนรู้ถึงความต้องการชนิดเดียวกันได้เหมือนกัน แต่จะแตกต่างกันก็เฉพาะขนาดของความต้องการจะมีมากน้อยต่างกัน ความต้องการทั้ง 3 ชนิด จะมีดังนี้คือ

1.ด้านความสำเร็จ (Achievement) คนที่ซึ่งมีความต้องการประสบผลสำเร็จสูง โดยมากมักจะนิยมตั้งเป้าหมายงานไว้ค่อนข้างสูง คนเหล่านี้ชอบที่จะทำงานให้ได้ผลดีด้วยตนเอง และมีความมุ่งมั่นปรารถนาที่จะทำให้งานนั้น ๆ สำเร็จผลให้ได้ด้วยฝีมือตนเอง คนเหล่านี้จะสนใจถึงความสำเร็จตามที่ตั้งใจไว้เป็นสำคัญมากกว่าที่จะคำนึงถึงรางวัลหรือผลประโยชน์ที่จะได้จากการทำงานนั้น คนพวกนี้จะมีบุคลิกลักษณะเด่น 3 ประการคือ

- จะตั้งเป้าหมายงานที่ยากและท้าทาย
- ต้องการจะทราบถึงความเป็นไปของงานที่ก้าวหน้าไปแต่ละขั้นว่าเป็นไปตามที่ตั้งไว้เพียงใดและจะไม่ชอบการทำงานยาวนานเรื่อยเปื่อยโดยไม่รู้จักจบสิ้น โดยที่ไม่อาจเห็นชัดถึงคุณค่าหรือความสำเร็จของงานที่ทำ

-คนอยู่ภายใต้การควบคุมของผู้หนึ่งผู้ใด รวมทั้งการไม่ชอบทำงานประเภทที่ขึ้นกับโชคชะตหรือที่คาดการณ์ผลไม่ได้ จุดมุ่งหมายของคนเหล่านี้คือ ต้องการทำโครงการใดโครงการหนึ่งที่ชัดเจนเป็นการเฉพาะโดยมีขอบเขตแจ้งชัด แต่ไม่นิยมทำงานที่ต้องขึ้นกับโอกาสที่เอานั่นเองไม่ได้ หรือที่ต้องขึ้นกับคนอื่น

2.ด้านอำนาจ (Power) คือ ความต้องการที่อยากจะมีอำนาจเหนือบุคคลอื่นและจะมุ่งพยายามแสดงออกเพื่ออำนาจควบคุมเหนือต่อทรัพย์สิน สิ่งของและในทางสังคม คนประเภทที่นิยมชมชื่นต่ออำนาจเป็นอย่างมากนี้ ต่างจะพยายามมุ่งใช้วิธีสร้างอิทธิพลเหนือหรือพยายามหว่านล้อมให้เกิดการยอมรับนับถือจากฝ่ายอื่น และบ่อยครั้งต่างจะเฝ้าหาดำรงตำแหน่งที่จะได้เป็นผู้นำของกลุ่มที่ตนสังกัดอยู่ คนกลุ่มนี้จะรู้สึกมีแรงจูงใจสูง ถ้าหากได้มีการเปิดโอกาสให้เขาได้แสดงออกในท่าทางต่าง ๆ ที่จะเพิ่มบทบาทอำนาจได้เต็มที่ ลักษณะที่มีความต้องการด้านอำนาจจะมีดังนี้

- นิยมและเชื่อในระบบอำนาจที่มีอยู่ในองค์กร
- เชื่อในคุณค่าของงานที่ทำ
- พร้อมที่จะสละประโยชน์ส่วนตนให้กับองค์กร
- เชื่อมั่นในความเป็นธรรมชาติที่ไม่มีการลำเอียงใด ๆ

3. มีสายสัมพันธ์ (Need for Affiliation) คือการให้น้ำหนักความสำคัญต่อมิตรจิตและความสัมพันธ์ระหว่างกันและหวังจะได้รับการมีน้ำใจตอบแทนจากคนอื่น ๆ ด้วยเหตุนี้คนที่มีความต้องการทางสายสัมพันธ์มากจึงมักจะแสดงออกโดยการหวังหรืออยากที่จะได้รับการยอมรับจากคนอื่นให้มากที่สุด โดยพยายามทำตนให้สอดคล้องเข้ากับความต้องการและความอยากได้ของฝ่ายอื่น และพยายามทำตนเป็นคนจริงใจ พยายามเข้าใจความรู้สึกของฝ่ายอื่น ๆ ให้มาก ดังนั้น คนประเภทนี้จึงมุ่งพยายามและแสวงหาโอกาสที่จะสร้างความสัมพันธ์ทางสังคมให้ได้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ การหวังจะได้รู้จักและมีโอกาสสื่อความกับผู้อื่น จึงเป็นสิ่งที่คนกลุ่มนี้จะเสาะหาตลอดเวลา

4.2 ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จ

ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของแมคคลีแลนด์ (Mc Clelland's Achievement Motivation Theory) แมคคลีแลนด์ (Mc. Clelland 1965) ได้เน้นความต้องการไว้ 3 ประเภทคือ

1.ด้านประสบความสำเร็จ (Need for Achievement) เป็นความต้องการมีผลงานและบรรลุเป้าหมายที่พึงปรารถนา

2.ด้านมิตรสัมพันธ์ (Need for Affiliation) เป็นความต้องการมีสัมพันธ์ภาพที่ดีกับผู้อื่น

3.ด้านอำนาจ (Need for Power) เป็นความต้องการมีอิทธิพลและครอบงำเหนือผู้อื่นจากคติของเราเมื่อไปขอพรจากพระหรือผู้นับถือซึ่งจะให้พรเป็นกลุ่มที่แสดงถึงความต้องการของบุคคลกล่าวมี 2 กลุ่มคือ

อายุ วรรณะ สุขะ พละ อธิบายได้ดังนี้

อายุ ได้แก่ การมีอายุยืนไม่แก่เร็วตายเร็ว การมีอายุเป็นความปรารถนาของมนุษย์ จึงมีการแสวงหาอายุวัฒนะ มีอายุยืนอย่างมีความสุขพลานามัยที่สมบูรณ์ด้วย

วรรณะ เป็นผู้ที่มิพิวพรรณผ่องใส สวยงาม สง่ามีเสน่ห์ต้องตาต้องใจผู้อื่น รวมถึงการมีบุคลิกภาพที่ดี ร่างกายสมประกอบไม่พิการด้วย

สุขะ หมายถึง ความสุข สุขภาพและสุขใจ ซึ่งเป็นยอดปรารถนาของทุกคน

พละ การมีร่างกายแข็งแรง สมบูรณ์ทำงานได้ไม่เป็นคนเจ็บคนไข้ ดังคำพรที่กล่าว ความไม่มีโรคเป็นลาอันประเสริฐ พละในที่นี้รวมถึงพลังทางกายและใจด้วย

ลาภ ยศ สรรเสริญ สุข อธิบายได้ดังนี้

ลาภ หมายถึง วัตถุสิ่งของที่ได้รับมา รวมถึงแก้วแหวนเงินทอง ตลอดจนถึงบุคคลที่เรารักดังที่มีคำกล่าวให้พรว่า ให้เงินทองไหลมาเทมา

ยศ หมายถึง ตำแหน่งหน้าที่การงาน เกียรติยศ ฐานะทางการงานของคนในสังคมที่บุคคลนับถือยกย่อง

สรรเสริญ หมายถึง การสดุดี กล่าวชมยกย่องความดีของผู้อื่นที่ได้กระทำเป็นสิ่งที่บุคคลต้องการจะได้ยินได้ฟังและได้เห็นการแสดงออกโดยการกระทำ

สุข สุขอยู่ในคำให้พรทั้งสองบท เป็นสิ่งที่คนต้องการให้อยู่ติดตัวตลอดเวลา ทั้งสุขกายและสุขใจ

5.ประวัติความเป็นมาของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พ.ศ.2511 โดยการรวมหน่วยงาน ด้านการผลิตและส่งพลังงานไฟฟ้า 3 แห่ง ได้แก่ การไฟฟ้าย่นฮี การลิกันท์ และการไฟฟ้าภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เข้าเป็นหน่วยงานเดียวกัน มีฐานะเป็นนิติบุคคลตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม 2512 เรียกชื่อย่อว่า “กฟผ.” พระราชบัญญัติฉบับนี้มีการแก้ไขเพิ่มเติมหลายครั้ง โดยครั้งล่าสุดได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาและมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 12 มีนาคม 2535 มีสาระสำคัญโดยสรุปคือ ให้การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สามารถดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับพลังงานไฟฟ้าหรือร่วมทุนกับบุคคลอื่นเพื่อดำเนินธุรกิจดังกล่าว และให้มีอำนาจใช้สอยและครอบครองอสังหาริมทรัพย์เพื่อสำรวจหาแหล่งพลังงาน ตลอดจนสถานที่สำหรับใช้ในการผลิตหรือพัฒนาพลังงานโดยชัดใช้ค่าแทนแทนที่เป็นธรรม และให้การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยมีอำนาจกำหนดเงื่อนไขที่เกี่ยวกับคุณภาพไฟฟ้า เทคนิคทางวิศวกรรมและความปลอดภัยของระบบไฟฟ้า ในกรณีที่เอกชนประสงค์จะเชื่อมโยงระบบไฟฟ้าของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย การไฟฟ้านครหลวงหรือการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค กฟผ.มีสิทธิเพิ่มวงเงินในการกู้ยืมและในการจำหน่ายอสังหาริมทรัพย์ คณะกรรมการมีอำนาจจำหน่ายทรัพย์สิน ออกจากบัญชีได้ทุกกรณีโดยไม่จำกัดวงเงินโดยสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ เพื่อให้สามารถดำเนินการได้อย่างคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ ส่วนสาระสำคัญที่ยังคงเดิม คือ คณะรัฐมนตรี เป็นผู้แต่งตั้งประธานคณะกรรมการกับกรรมการ (ซึ่งต้องไม่มีตำแหน่งทางการเมือง) และคณะกรรมการเหล่านี้เป็นผู้แต่งตั้งผู้ว่าการ กฟผ. จึงเป็นรัฐวิสาหกิจสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี มีรัฐมนตรีคอยกำกับดูแลให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติ ในเดือนมิถุนายน 2535 กฟผ.นำเสนอต่อรัฐบาลขอเข้าโครงการรัฐวิสาหกิจที่ดี และผ่านความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีให้เป็นรัฐวิสาหกิจที่ดี เมื่อวันที่ 30 สิงหาคม 2537 การนี้จะส่งผลให้ กฟผ.มีความคล่องตัวในการบริหารงานได้มากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวนโยบายของรัฐบาล ที่ต้องการลดบทบาทการควบคุมรัฐวิสาหกิจลงให้น้อยที่สุดและสนับสนุนให้รัฐวิสาหกิจมีความสามารถที่จะแข่งขันกับธุรกิจภาคเอกชนได้

วิสัยทัศน์

กฟผ.เป็นองค์กรชั้นนำในกิจการไฟฟ้าและธุรกิจที่เกี่ยวข้องในระดับสากล

พันธกิจ

กฟผ.ให้บริการด้านพลังงานที่มีคุณภาพเชื่อถือได้ในราคาที่เหมาะสม เป็นธรรมและรักษาสมดุลกับสังคมและสิ่งแวดล้อมเพื่อสร้างสรรค์และพัฒนาคุณภาพชีวิต

ภารกิจการดำเนินงาน

- 1.ผลิต จัดหา ให้ได้มา จัดส่งหรือจำหน่ายซึ่งพลังงานไฟฟ้าให้แก่
 - (ก) การไฟฟ้านครหลวง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคหรือการไฟฟ้าอื่น ตามกฎหมายว่าด้วยการนี้
 - (ข) ผู้ใช้พลังงานไฟฟ้าโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการนโยบายพลังงานแห่งชาติ
 - (ค) ประเทศใกล้เคียง
- 2.ดำเนินงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับระบบไฟฟ้าและเขตเดินสายไฟฟ้า
- 3.ดำเนินการต่าง ๆ เพื่อให้ได้หรือการดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับพลังงานไฟฟ้าแหล่งพลังงานอันได้มาจากธรรมชาติ เช่น น้ำ ลม ความร้อนธรรมชาติ แสงแดด แร่ธาตุ หรือเชื้อเพลิง เป็นต้นว่า น้ำมัน ถ่านหิน หรือก๊าซ รวมทั้งพลังงานปรมาณูเพื่อการผลิตพลังงานไฟฟ้าและงานอื่นที่ส่งเสริมกิจการของ กฟผ.
- 4.ดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับพลังงานไฟฟ้าและธุรกิจอื่นที่เกี่ยวกับหรือต่อเนื่องกับกิจการ กฟผ.
- 5.ผลิตและขายลิแกนด์หรือวัตถุดิบจากลิแกนด์หรือโดยการอาศัยลิแกนด์

กฟผ. ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานตามภารกิจที่ได้รับมอบ มีความเจริญก้าวหน้า มีผลงานเป็นที่ยอมรับของประชาชนทั่วไป ตลอดจนหน่วยงานและองค์กรทั้งในประเทศและต่างประเทศ ซึ่งความสำเร็จดังกล่าวเกิดจากแนวทางประพฤติปฏิบัติอันดีงาม ความมีจริยธรรมและคุณธรรม ที่ผู้บริหารและปฏิบัติงานของ กฟผ. ยึดถือปฏิบัติสืบต่อกันมาจนเป็นวัฒนธรรมขององค์กร ซึ่งวัฒนธรรมขององค์กรที่เรายึดถือปฏิบัติกันมายาวนานนั้นก็เป็นส่วนหนึ่งของจรรยาบรรณของ กฟผ.มีดังนี้

การปฏิบัติต่อสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

หลักปฏิบัติข้อแรก คือ การปฏิบัติต่อสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

กฟผ.ได้ตระหนักในความสำคัญของสถาบันชาติ ศาสนาและพระมหากษัตริย์ จึงมุ่งดำเนินการตามหน้าที่รับผิดชอบและภารกิจที่ได้รับมอบหมาย โดยส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ และส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณีอันเป็นรากฐานแห่งความมั่นคงของสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

การปฏิบัติตามกฎหมายและนโยบายของรัฐ

หลักปฏิบัติข้อที่สอง คือ การปฏิบัติตามกฎหมายและนโยบายของรัฐ

กฟผ.ได้ตระหนักในความสำคัญของกฎหมายและนโยบายของรัฐ จึงมุ่งดำเนินงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายภายใต้บทบัญญัติแห่งกฎหมายและนโยบายของรัฐอย่างเคร่งครัด อันเป็นไปเพื่อประโยชน์แก่ประเทศชาติและประชาชนเป็นสำคัญ

การปฏิบัติต่อสังคม

หลักปฏิบัติข้อที่สาม คือ การปฏิบัติต่อสังคม

กฟผ.ได้ตระหนักถึงสิทธิอันชอบธรรมของประชาชนและความเจริญรุ่งเรือง ร่มเย็นเป็นสุขตลอดจนความก้าวหน้าของสังคมไทย จึงมุ่งเสริมสนับสนุนและร่วมมือกับชุมชนและสังคม เพื่อเอื้อประโยชน์ต่อสังคมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนและสร้างจิตสำนึกให้แก่ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับในการรับผิดชอบต่อสังคม

การปฏิบัติต่อสิ่งแวดล้อม

หลักปฏิบัติข้อที่สี่ คือ การปฏิบัติต่อสิ่งแวดล้อม

กฟผ.ได้ตระหนักในความสำคัญของสิ่งแวดล้อมเป็นหลักในการดำเนินงาน จึงใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมทันสมัย สะอาดและมีประสิทธิภาพ เพื่อมิให้เกิดปัญหาแก่ธรรมชาติ ชุมชน และสังคม สร้างจิตสำนึกให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและใช้ทรัพยากรธรรมชาติให้เกิดประโยชน์สูงสุดในประเทศ โดยปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมด้วยความรับผิดชอบในฐานะเป็นหน่วยงานสำคัญต่อสังคม

การปฏิบัติต่อรัฐบาล ประชาชน ลูกค้า คู่ค้าและผู้ประกอบการในธุรกิจด้านเดียวกัน

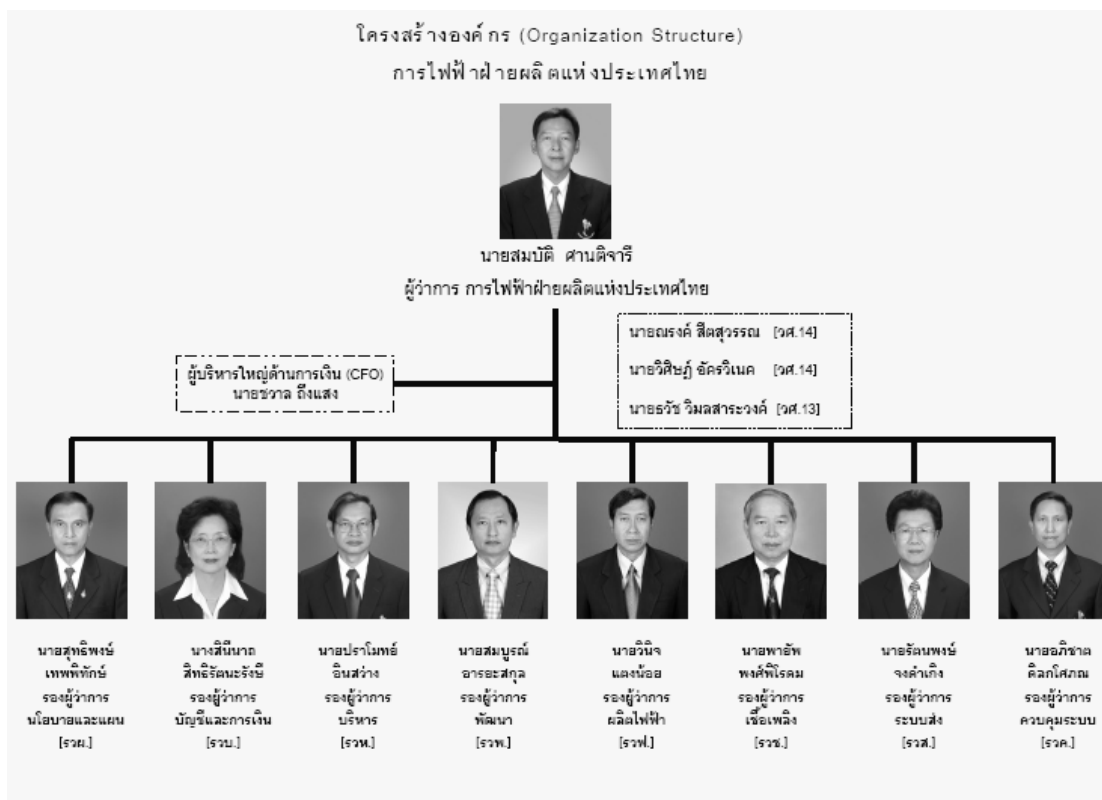
หลักปฏิบัติข้อที่ห้า คือ การปฏิบัติต่อรัฐบาล ประชาชน ลูกค้า คู่ค้าและผู้ประกอบการในธุรกิจด้านเดียวกัน

กฟผ. ได้ปฏิบัติตามพันธกิจที่มีต่อผู้เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน ได้แก่ รัฐบาล ประชาชน ลูกค้า คู่ค้าและผู้ประกอบการในธุรกิจด้านเดียวกันด้วยความซื่อตรง และความเป็นธรรม

การปฏิบัติต่อการเมือง

หลักปฏิบัติข้อสุดท้ายคือ การปฏิบัติต่อการเมือง

กฟผ.ไม่สนับสนุนและไม่ดำเนินกิจกรรมอันเป็นการฝักใฝ่พรรคการเมืองหรือบุคคลใด บุคคลหนึ่งที่มีอำนาจทางการเมือง แต่ กฟผ.สนับสนุนผู้ปฏิบัติงานทุกระดับให้มีส่วนร่วมในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย โดยสนับสนุนให้ไปใช้สิทธิทางการเมือง เช่น ไปลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง หรือการเป็นสมาชิกพรรคการเมือง เป็นต้น



ภาพประกอบ 6 โครงสร้างองค์กร กฟผ.

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จุรีรัตน์ พันธวิานนท์ (2548) ได้ทำการศึกษาปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ฮาเซท ฟิลิปปากิ โพสต์ จำกัด ในด้านต่าง ๆ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านทัศนคติต่อสถานที่ทำงาน ด้านบุคลิกภาพด้านการเรียนรู้ ด้านปัจจัยเชิงจิตในการปฏิบัติงาน และด้านความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย มีอายุระหว่าง 21-30 ปี ระดับการศึกษาสูงสุดอยู่ในระดับปริญญาตรี รายได้เฉลี่ยต่อเดือนส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 20,000 – 29,999 บาท ส่วนใหญ่อยู่ที่แผนกบรรณาธิการ และมีสถานภาพโสด เมื่อพิจารณาวิเคราะห์ระดับปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานพบว่า ปัจจัยด้านทัศนคติต่อสถานที่ทำงานจะมีระดับทัศนคติปานกลาง ปัจจัยด้านบุคลิกภาพโดยรวมจะอยู่ด้านซ้ายปัจจัยด้านการเรียนรู้ของในแต่ละด้านโดยรวมจะมีระดับความคิดเห็น เห็นด้วย ส่วนปัจจัยเชิงจิตของพนักงานในด้านลักษณะงาน การยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ ด้านโอกาสในความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานในระดับสูงมากและสุดท้ายปัจจัยด้านความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานในแต่ละด้านโดยรวมมีระดับพึงพอใจมาก

นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยเชิงจิตในด้านลักษณะงานและการยอมรับนับถือกระตุ้นให้พนักงานเกิดความพึงพอใจและส่งผลสำเร็จในการทำงานมากยิ่งขึ้น ดังนั้นผู้บริหารจึงต้อง

บำรุงรักษาปัจจัยทั้งสองนี้ให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมไม่ให้เป็นตัวขัดขวางความพึงพอใจ ถึงแม้ว่าปัจจัยเหล่านี้ไม่ได้ส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จในงานก็ตาม การกระตุ้นปัจจัย 2 ด้านนี้เป็นส่วนสำคัญ และนำไปสู่พฤติกรรมที่ดี ทำให้บริษัทมีศักยภาพและประสบความสำเร็จเพิ่มขึ้นด้วยและพบว่า ปัจจัยด้านความรับผิดชอบด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านโอกาสในความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัทอาเซท ฟิลิปปาติ โพลส์ จำกัด เช่นเดียวกัน

พัชรินทร์ อุณหะนันท์ (2548.) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการทำงานของผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิต ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

1.กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 31 – 40 ปี สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาปริญญาตรี ระยะเวลาประกอบอาชีพผู้บริหารตัวแทน 5 ปี

2.การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยทางด้านความสามารถของผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิต พบว่าผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิต มีความสามารถในการเกณฑ์ดี ซึ่งประกอบด้วยด้านต่าง ๆ ดังนี้ ด้านความทรงจำและความสามารถในการระลึกข้อมูลต่าง ๆ ได้ ด้านความสามารถในการอธิบายเหตุผลอย่างเป็นขั้นตอน ด้านความสามารถในการหาข้อสรุปอย่างมีเหตุผล ด้านความอดทนในการทำงาน ด้านความสามารถในการจูงใจ

3.การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยทางด้านบุคลิกภาพของผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิต พบว่าผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิต มีบุคลิกภาพของผู้บริหารตัวแทนตรงกับรูปแบบ A ซึ่งประกอบด้วยด้านต่าง ๆ ดังนี้ ด้านชอบทำงานตลอดเวลา ด้านชอบสังคม ด้านชอบผู้นำ ด้านชอบแสดงออกถึงความรู้สึก ด้านชอบการแข่งขันสร้างยอดขาย ด้านทำงานเร็ว ด้านทำงานเสร็จตรงเวลาทุกครั้ง

4.การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยทางด้านแรงจูงใจของผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิต พบว่าผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิต มีแรงจูงใจของผู้บริหารตัวแทนอยู่ในเกณฑ์ดี ซึ่งประกอบด้วยแรงจูงใจด้านต่าง ๆ ดังนี้ ด้านค่าคอมมิชชั่นและผลประโยชน์ ด้านความมั่นคงในการประกอบอาชีพ ด้านการยอมรับจากสังคมในอาชีพผู้บริหารตัวแทน ด้านความสัมพันธ์กับทีมงาน ด้านการประสบความสำเร็จในการเป็นผู้บริหาร ด้านการยกย่องจากสังคม ด้านความก้าวหน้าในอาชีพผู้บริหารตัวแทน

วชิรนันท์ ลาภพรประเสริฐ (2547) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โกลว์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่าพนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มากกว่าเพศหญิง อายุระหว่าง 28 – 33 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี ระยะเวลาในการทำงาน 6 – 10 ปี รายได้ประจำต่อเดือน ตั้งแต่ 28,001 บาท ขึ้นไปและสถานที่ปฏิบัติงานกรุงเทพฯ พนักงานส่วนใหญ่เห็นว่าปัจจัยด้านงาน ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในงานและผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานอยู่ในระดับดี นอกจากนี้พนักงานมีระดับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม ได้แก่ความมุ่งมั่นในการทำงาน ความรับผิดชอบในการทำงาน การไม่ขาดงาน การไม่ทำงานล่าช้าอยู่ในระดับพอใจ และแนวโน้มการทำงานต่อในอนาคตอยู่ในระดับพอใจ จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า 1)เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน รายได้ประจำ

ต่อเดือนที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 2)สถานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 3)ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของงาน ผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ในทิศทางเดียวกัน 4)ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการทำงานต่อในอนาคตในทิศทางเดียวกัน

สิริรัตน์ สวงาม (2546) ศึกษาเรื่อง ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา พบว่า

1.ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย ได้แก่ อายุ อายุราชการ ประสบการณ์ในการทำงาน บุคลิกภาพ สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัว ทักษะติดต่อระบบวิสาหกิจ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคต สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน และสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา

2.ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย ได้แก่ สุขภาพจิต

3.ตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา สถานภาพ ฝ่ายงานที่ปฏิบัติ ลักษณะงานที่ทำ รายได้ ภาระด้านความรับผิดชอบต่อครอบครัวและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

4.ตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน ลักษณะมุ่งอนาคต สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา ฝ่ายงานที่ปฏิบัติ ภาระด้านความรับผิดชอบต่อครอบครัวและทัศนคติต่อระบบรัฐวิสาหกิจ

ธนวินทร์ พัฒนครู (2545) ศึกษาเรื่อง อุปนิสัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ พบว่า อุปนิสัยส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานในด้านผลตอบแทนและด้านระยะเวลาในการทำงาน แต่อุปนิสัยส่วนบุคคลจะมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานในด้านความพึงพอใจในการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

ปิยะวดี สอนสิงห์(2543) ศึกษาเรื่องความพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน บริษัท บิวท์ รีเทล (ประเทศไทย) จำกัด ในภาคเหนือ และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า พนักงานให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับที่ดีมาก แต่มีความพึงพอใจในปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งพนักงานมีความพึงพอใจต่อปัจจัยกระตุ้น หรือปัจจัยจูงใจในระดับมาก ดังนั้น ด้านลักษณะ และขอบเขตของงาน ด้านความสำเร็จของงาน ความพึงพอใจในแต่ละด้านจากระดับปานกลางคือด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและด้านการยอมรับจากตัวบุคคลภายนอกและพนักงานมีความพึงพอใจต่อปัจจัยยอนามัยในระดับมาก ดังนั้น

ด้านตำแหน่ง ด้านบังคับบัญชา ความมั่นคงในการปฏิบัติงานและความมั่นคงในชีวิตส่วนตัว ส่วนความพึงพอใจในระดับปานกลาง คือ ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายการบริหารและด้านค่าตอบแทน

รง ภูพวงไพโรจน์ (2540) ได้ศึกษาผลกระทบของปัจจัยส่วนบุคคลและคุณลักษณะของงานที่มีต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากรที่ทำงานด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีการสื่อสารข้อมูลในเขตกรุงเทพมหานคร มุ่งศึกษาผลของปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส วุฒิ การศึกษา ระยะเวลาที่ทำงานในตำแหน่งปัจจุบันและความต้องการสัมฤทธิ์ผลที่มีผลต่อความพึงพอใจ ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงานกับความพึงพอใจและความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนศักยภาพของแรงจูงใจกับความพึงพอใจในงานของพนักงานและพบว่า กลุ่มพนักงานชายมีความพึงพอใจมากกว่าพนักงานหญิง กลุ่มพนักงานที่สมรสมีความพึงพอใจงานมากกว่ากลุ่มพนักงานโสด กลุ่มพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าและสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในงานสูงกว่าพนักงานที่มีวุฒิ การศึกษาปริญญาตรี ระยะเวลาที่ทำงานในตำแหน่งปัจจุบันแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันและความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงมีความพึงพอใจในงานมากกว่าพนักงานที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลต่ำ ซึ่งจากการวิเคราะห์ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงส่วนกลุ่มตัวอย่างพบว่าความหลากหลาย ทักษะความสำคัญของงานและความมีอิสระในการตัดสินใจในงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.5

สรุปแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะความเป็นผู้นำ

จากการนำแนวคิดและทฤษฎีคุณลักษณะความเป็นผู้นำ พบว่า คุณลักษณะความเป็นผู้นำเป็นสิ่งสำคัญอย่างมาก ซึ่งถ้าพนักงานมีลักษณะเฉพาะตัว เช่น บุคลิกภาพ ทักษะและลักษณะทางกายภาพ (ความสูงและรูปร่างลักษณะ) ซึ่งผู้นำที่มีประสิทธิภาพสูงสุดโดยทั่วไปจะมีลักษณะฉลาด กระตือรือร้น เข้าใจงาน มีความคิดริเริ่ม มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความรับผิดชอบ และมีตำแหน่งสำคัญ สิ่งเหล่านี้ก็จะเป็นส่วนหนึ่งในการผลักดันให้งานสำเร็จไปได้ด้วยดี ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา คุณลักษณะความเป็นผู้นำที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) โดยใช้แนวคิดของ เจ.ดี.บาร์โรว์ (J.D/Barrow) ได้ชี้ให้เห็นว่า ลักษณะเฉพาะของผู้นำที่มีความแตกต่างจากผู้ที่ไม่ใช่ผู้นำ ได้แก่ คุณลักษณะทางบุคลิกภาพของภาวะผู้นำ , คุณลักษณะทางสังคมของภาวะผู้นำ และ คุณลักษณะทางกายภาพของภาวะผู้นำ ส่วนอีกทฤษฎีหนึ่งที่ใช้คือ Keith Davis และ William Scott กล่าวว่า ผู้นำที่ดีควรมีลักษณะสำคัญ 4 ประการได้แก่ มีความเฉลียวฉลาด , ความเจริญวัยทางสังคม , มีความต้องการประสบความสำเร็จ และ ทศนคติทางด้านมนุษยสัมพันธ์

สรุปแนวคิดเรื่องแรงจูงใจในการทำงาน

แนวคิดและทฤษฎีของนักวิชาการหลายท่าน พบว่า แรงจูงใจเป็นการตั้งใจที่จะนำความพยายามของบุคคลไปสู่เป้าหมายขององค์กร กล่าวได้ว่า เป้าหมายการจูงใจสมาชิกในองค์กร ก็คือการจัดบรรยากาศให้ท้าทายการปฏิบัติงาน โดยทั่วไปผู้บังคับบัญชาจะจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติสิ่งต่าง ๆ ตามคาดหวังที่สามารถจะสนองความพึงพอใจ แรงขับ และความอยากซึ่งจะเป็นแนวทางให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติไปในทิศทางที่เป็นพฤติกรรมที่พึงปรารถนา ซึ่งจากแนวความคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ผู้วิจัยจึงใช้แนวคิด ทฤษฎีการจูงใจการบำรุงรักษาของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Motivation-Hygiene Theory) หรือทฤษฎีสองปัจจัย (Two –Factor Theory) โดยเน้นที่ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) เป็นปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผลผลิตเพิ่มขึ้น ซึ่งได้แก่ ลักษณะงานที่ท้าทาย การยอมรับนับถือ หน้าที่ความรับผิดชอบ ค่าตอบแทนสวัสดิการ และด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน เป็นแนวทางในการประเมิน และสร้างกรอบแนวคิดในเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) ซึ่งจะทำให้มีความครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

สรุปแนวคิดเกี่ยวกับบุคลิกภาพ

ผู้วิจัยได้นำเอาแนวคิดของ แอนดรู คาร์เนกี จากทฤษฎีที่จะทำให้บุคคลก้าวไปสู่ความสำเร็จ 20 ประการ ได้แก่ เป็นผู้ที่เข้าถึงจิตใจคน, มีจุดมุ่งหมายแน่นอน ทำอะไรทำจริง , มีการแต่งกายที่เหมาะสม, มีที่ทำงานและกริยาอาการเคลื่อนไหว , น้ำเสียงนุ่มนวลชวนฟัง , มีความซื่อสัตย์ , เป็นคนคงเส้นคงวา , มีอารมณ์ขัน , ไม่เห็นแก่ตัวมากเกินไป , แสดงสีหน้าเป็นมิตรกับคนทั่วไป , นึกคิดแต่ในสิ่งที่ดี , มีความกระตือรือร้น , มีสุขภาพอนามัยสมบูรณ์แข็งแรงดี , มีปฏิภาณไหวพริบดี , มีความรู้รอบตัวเป็นอย่างดี , เป็นนักฟังที่ดี , มีศิลปะในการพูด พูดด้วยความจริงใจ , มีศิลปะในการดึงดูดใจผู้พบเห็น , รู้จักใช้ถ้อยคำพูดให้เหมาะกับบุคคล กาลเทศะ และเหมาะสมกับผู้ฟัง , มีศิลปะในการคบหาสมาคมกับคน และเพื่อนร่วมงาน เป็นแนวทางในการประเมินและสร้างกรอบแนวคิดในเรื่องความสำเร็จในการทำงานของพนักงานสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.)

สรุปแนวคิดเรื่องความต้องการความสำเร็จของแมคคลีแลนด์ (Mc.Clelland's Achievement Motivation Theory)

แมคคลีแลนด์ (Mc Clelland's 1965) ที่เน้นความต้องการไว้ 3 ประเภท คือด้านประสบความสำเร็จ (Need for Achievement) ด้านมิตรสัมพันธ์ (Need for Affiliation) และด้านอำนาจ (Need for Power) ซึ่งผู้วิจัยเน้นที่ความต้องการประสบความสำเร็จในการทำงานและความภาคภูมิใจในงานที่ทำ เป็นแนวทางในการประเมินและสร้างกรอบแนวคิดในเรื่องความสำเร็จในการ

ทำงานของพนักงานสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) ซึ่งจะทำให้มีความครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยได้นำงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องมาใช้ในการศึกษาปัจจัยสู่ความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยต่าง ๆ ในเรื่อง คุณลักษณะความเป็นผู้นำ แรงจูงใจ บุคลิกภาพ ที่นำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยได้นำแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมากำหนดกรอบความคิด ตัวแปรอิสระ ตัวแปรตาม การออกแบบสอบถาม การอภิปรายผล รวมทั้งการกำหนดข้อเสนอแนะ

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยเรื่อง ปัจจัยสู่ความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เป็นไปตามความมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าวิจัยตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

- 1.การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 2.การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 4.การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
- 5.สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) จำนวนทั้งหมด 3,243 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 25 ธันวาคม 2550 : ฝ่ายทรัพยากรบุคคล) ประกอบด้วยพนักงานทั้งหมด 9 หน่วยงาน ดังนี้

หน่วยงาน	จำนวนคน
ส่วนกลางสายงาน , โครงการศูนย์เชี่ยวชาญ	52
ฝ่ายบริหารกลุ่มระบบส่ง (อหส.)	134
ฝ่ายปฏิบัติการเขตนครหลวง (อปล.)	253
ฝ่ายปฏิบัติการภาคกลาง (อปก.)	652
ฝ่ายปฏิบัติการภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (อปอ.)	442
ฝ่ายปฏิบัติการภาคใต้ (อปต.)	670
ฝ่ายปฏิบัติการภาคเหนือ (อปน.)	591
ฝ่ายบำรุงรักษาระบบส่ง (อษส.)	245
ฝ่ายระบบสื่อสาร (อรส.)	204
รวม	3,243

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง ของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) ทั้งเพศชายและเพศหญิง ผู้วิจัยทราบจำนวนประชากร จึงทำการคำนวณโดยใช้สูตรที่ทราบจำนวนประชากร หากกลุ่มตัวอย่างของประชากรของ Taro Yamane (ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ. 2536 : 260-261 ; อ้างอิงจาก Yamane. 1967 : 886-887) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยทั้งสิ้น 356 คน โดยเพิ่มจำนวนตัวอย่างอีก 44 คน ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 400 คน

จากสูตร	n	=	$\frac{N}{1 + Ne^2}$
โดยที่	n	=	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง
	N	=	ขนาดประชากร
	e	=	ความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นได้ โดยกำหนดให้ ค่าความคลาดเคลื่อน = 0.05
แทนค่า	n	=	$\frac{3,243}{[1 + (3,243)(0.05)^2]}$
		=	≈ 356 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย การศึกษาวิจัยนี้จะดำเนินการสุ่มตัวอย่างจากประชากร โดยวิธีสุ่มตัวอย่างดังต่อไปนี้

1. วิธีสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ประกอบด้วยพนักงานสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) ประกอบด้วยพนักงานทั้งหมด 9 หน่วยงาน ดังนี้

- | | |
|---|-----------------------------------|
| 1.1 ส่วนกลางสายงาน,โครงการศูนย์เชี่ยวชาญ | 1.6 ฝ่ายปฏิบัติการภาคใต้ (อปต.) |
| 1.2 ฝ่ายบริหารกลุ่มระบบส่ง (อหส.) | 1.7 ฝ่ายปฏิบัติการภาคเหนือ (อปน.) |
| 1.3 ฝ่ายปฏิบัติการเขตนครหลวง (อปล.) | 1.8 ฝ่ายบำรุงรักษาระบบส่ง (อษส.) |
| 1.4 ฝ่ายปฏิบัติการภาคกลาง (อปก.) | 1.9 ฝ่ายระบบสื่อสาร (อรส.) |
| 1.5 ฝ่ายปฏิบัติการภาคตะวันออกเฉียงเหนือ(อปอ.) | |

หลังจากได้มา 9 หน่วยงานแล้ว ใช้วิธีสุ่มแบบสัดส่วน (Proportional Sampling)

$$\text{ขนาดของกลุ่มตัวอย่างแต่ละฝ่าย} = \frac{\text{ประชากรของแต่ละฝ่าย} \times 400}{\text{ประชากรทั้งหมด}}$$

หน่วยงาน	จำนวนประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ส่วนกลางสายงาน , โครงการศูนย์เชี่ยวชาญ	52	6
ฝ่ายบริหารกลุ่มระบบส่ง (อหส.)	134	16
ฝ่ายปฏิบัติการเขตนครหลวง (อปล.)	253	31
ฝ่ายปฏิบัติการภาคกลาง (อปก.)	652	80
ฝ่ายปฏิบัติการภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (อปอ.)	442	55
ฝ่ายปฏิบัติการภาคใต้ (อปต.)	670	83
ฝ่ายปฏิบัติการภาคเหนือ (อปน.)	591	73
ฝ่ายบำรุงรักษาระบบส่ง (อษส.)	245	31
ฝ่ายระบบสื่อสาร (อรส.)	204	25
รวม	3,243	400

2. วิธีสุ่มตัวอย่างแบบตามความสะดวก (Convenience Sampling) เมื่อได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างจากขั้นที่ 1 แล้ว ทำการคัดเลือกผู้ตอบแบบสอบถามตามความสะดวก

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือ หรือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้สำหรับงานวิจัยครั้งนี้ ซึ่งได้มาจากการศึกษาจากเอกสารต่าง ๆ ทฤษฎีแนวความคิด วิทยานิพนธ์และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมกับสิ่งที่ต้องการศึกษาวิจัย โดยจะแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 5 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ตามตัวแปรที่ศึกษาคือ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้ต่อเดือน รวมทั้งหมด 6 ข้อ โดยเป็นข้อคำถามที่มีหลายคำตอบให้เลือก(Multiple Choice Question)

1. เพศ ได้แก่ เพศชาย และ เพศหญิง โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลเป็นประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

2. อายุ ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ซึ่งการกำหนดช่วงอายุคำนวณดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

จากข้อมูลรายงานด้านบุคลากรของ ฝ่ายทรัพยากรบุคคล สํารวจผู้ปฏิบัติงาน พบว่ามีอายุ ตั้งแต่ 20-60 ปี ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้จึงได้ใช้ช่วงอายุดังกล่าวเป็นเกณฑ์ในการกำหนดช่วงอายุ โดยแบ่งออกเป็น 5 ช่วง ดังนี้

$$\text{ช่วงอายุ} = \frac{60 - 20}{5} = 8$$

จากการคำนวณช่วงอายุข้างต้น สามารถแสดงช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่าง ได้ดังนี้

ช่วงอายุ
20 – 27 ปี
28 – 35 ปี
36 – 43 ปี
44 – 51 ปี
52 ปีขึ้นไป

แสดงช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในแบบสอบถาม

3. สถานภาพสมรส ได้แก่ โสด สมรส/อยู่ด้วยกัน และ หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลเป็นประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

4. ระดับการศึกษา ได้แก่ ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และ สูงกว่าปริญญาตรี ใช้ระดับ การวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

5. อายุงาน ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ซึ่งการกำหนดช่วงอายุงาน คำนวณดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

จากข้อมูลรายงานด้านบุคลากรของ ฝ่ายทรัพยากรบุคคล สํารวจผู้ปฏิบัติงาน พบว่ามีอายุงาน 0 ปี เป็นค่าอายุงานต่ำสุด และอายุงาน 35 ปี เป็นค่าอายุงานสูงสุด ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้จึงได้ใช้ช่วงอายุงานดังกล่าวเป็นเกณฑ์ในการกำหนดช่วงอายุงาน โดยแบ่งออกเป็น 5 ช่วง ดังนี้

$$\text{ช่วงอายุงาน} = \frac{35 - 0}{5} = 7$$

จากการคำนวณช่วงอายุงานข้างต้น สามารถแสดงช่วงอายุงานของกลุ่มตัวอย่าง ได้ดังนี้

ช่วงอายุ
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 7 ปี
8 – 14 ปี
15 – 21 ปี
22 – 28 ปี
29 ปีขึ้นไป

แสดงช่วงอายุงานของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในแบบสอบถาม

6. รายได้ต่อเดือน ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ซึ่งการกำหนดช่วงรายได้ต่อเดือน คำนวณดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

จากข้อมูลเงินเดือนของผู้ปฏิบัติงาน ณ วันที่ 30 เมษายน 2549 ในระดับของรายได้ต่ำสุด และ สูงสุด ของผู้ปฏิบัติงานอยู่ในช่วงระหว่าง 25,000 – 75,000 บาท (ที่มา : ฝ่ายทรัพยากรบุคคล) ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้จึงได้ใช้ระดับรายได้ดังกล่าวเป็นเกณฑ์ในการกำหนดช่วงรายได้ โดยแบ่งออกเป็น 6 ช่วงดังนี้

$$\text{ช่วงรายได้} = \frac{75,000 - 25,000}{5} = 10,000$$

ช่วงรายได้
น้อยกว่า หรือเท่ากับ 25,000 บาท
25,001 – 35,000 บาท
35,001 – 45,000 บาท
45,001 – 55,000 บาท
มากกว่า 55,001 บาทขึ้นไป

แสดงรายได้ของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะความเป็นผู้นำของพนักงานสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) ใช้แบบคำถาม ส่วนที่ 2 มีจำนวน 5 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ กำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกคำตอบได้เพียงคำตอบเดียว

การแปลผลระดับความเป็นจริงของ ปัจจัยด้านคุณลักษณะความเป็นผู้นำของพนักงานสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) ใช้วิธีนำคะแนนจากระดับความเป็นจริง หาค่าเฉลี่ยของช่วงระดับคะแนนมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ โดยการวิเคราะห์ตามมาตรวัดของ Likert's Scale การอภิปรายผลการวิจัยของลักษณะแบบสอบถามที่ใช้วัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Class Interval) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอภิปรายผลดังนี้ (มัลลิกา บุญนาค 2537 : 29)

$$\text{Class Interval (I)} = \frac{\text{Range (R)}}{\text{Class (C)}}$$

เมื่อ R แทน คะแนนสูงสุด - คะแนนต่ำสุด
C แทน จำนวนชั้น

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

กำหนดค่าน้ำหนักของการประเมิน ดังนี้

- คะแนน 5 = ความคิดเห็นต่อคุณลักษณะความเป็นผู้นำในลักษณะเห็นด้วยอย่างยิ่ง
- คะแนน 4 = ความคิดเห็นต่อคุณลักษณะความเป็นผู้นำในลักษณะเห็นด้วย
- คะแนน 3 = ความคิดเห็นต่อคุณลักษณะความเป็นผู้นำในลักษณะไม่แน่ใจ
- คะแนน 2 = ความคิดเห็นต่อคุณลักษณะความเป็นผู้นำในลักษณะไม่เห็นด้วย
- คะแนน 1 = ความคิดเห็นต่อคุณลักษณะความเป็นผู้นำในลักษณะไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายของระดับความถี่ ซึ่งเป็นคะแนนเฉลี่ย โดยแบ่งคะแนนเฉลี่ยออกเป็น 5 ระดับ มีอันตรภาคชั้นเท่ากับ 0.8 ดังนี้

คะแนน 4.21 – 5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะความเป็นผู้นำมากที่สุด
 คะแนน 3.41 – 4.20 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะความเป็นผู้นำมาก
 คะแนน 2.61 – 3.40 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะความเป็นผู้นำปานกลาง
 คะแนน 1.81 – 2.60 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะความเป็นผู้นำน้อย
 คะแนน 1.00 – 1.80 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะความเป็นผู้นำน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานพนักงานสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) ใช้แบบคำถาม ส่วนที่ 3 แบ่งเป็น

- แบบสอบถามเพื่อวัดด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำนวน 3 ข้อ
- แบบสอบถามเพื่อวัดด้านโอกาสและความก้าวหน้า จำนวน 3 ข้อ
- แบบสอบถามเพื่อวัดด้านการยอมรับนับถือ จำนวน 3 ข้อ
- แบบสอบถามเพื่อวัดด้านลักษณะงานที่ทำ จำนวน 3 ข้อ

แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับกำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกคำตอบได้เพียงคำตอบเดียว

การแปลผลระดับความเป็นจริงของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานพนักงานสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) ใช้วิธีนำคะแนนจากระดับความเป็นจริง หาค่าเฉลี่ยของช่วงระดับคะแนนมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ โดยการวิเคราะห์ตามมาตรวัดของ Likert's Scale การอภิปรายผลการวิจัยของลักษณะแบบสอบถามที่ใช้วัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Class Interval) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอภิปรายผลดังนี้ (มัลลิกา บุญนาค 2537 : 29)

$$\text{Class Interval (I)} = \frac{\text{Range (R)}}{\text{Class (C)}}$$

เมื่อ R แทน คะแนนสูงสุด - คะแนนต่ำสุด
 C แทน จำนวนชั้น

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

กำหนดค่าน้ำหนักของการประเมิน ดังนี้

- คะแนน 5 = ความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงานในลักษณะเห็นด้วยอย่างยิ่ง
คะแนน 4 = ความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงานในลักษณะเห็นด้วย
คะแนน 3 = ความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงานในลักษณะไม่แน่ใจ
คะแนน 2 = ความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงานในลักษณะไม่เห็นด้วย
คะแนน 1 = ความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงานในลักษณะไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายของระดับความถี่ ซึ่งเป็นคะแนนเฉลี่ย โดยแบ่งคะแนนเฉลี่ยออกเป็น 5 ระดับ มีอันตรภาคชั้นเท่ากับ 0.8 ดังนี้

- คะแนน 4.21 – 5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจมากที่สุด
คะแนน 3.41 – 4.20 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจมาก
คะแนน 2.61 – 3.40 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจปานกลาง
คะแนน 1.81 – 2.60 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจน้อย
คะแนน 1.00 – 1.80 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคลิกภาพของพนักงานพนักงานสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) ใช้แบบคำถาม ส่วนที่ 4 ทั้งหมด 5 ข้อ ได้แก่ ความตั้งใจในการทำงาน ลักษณะการแข่งขัน การแสดงออก สติปัญญา และ อารมณ์ แบบสอบถามเป็นแบบ Semantic Differential Scale โดยใช้ระดับการวัดข้อแบบประเภท อันตรภาค (Interval Scale) 5 ระดับกำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกคำตอบได้เพียงคำตอบเดียว

การแปลผลระดับความเป็นจริงของปัจจัยด้านบุคลิกภาพของพนักงานพนักงานสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) ใช้วิธีหาคะแนนจากระดับความเป็นจริง หาค่าเฉลี่ยของช่วงระดับคะแนนมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ โดยการวิเคราะห์ตามมาตรวัดของ Likert's Scale การอภิปรายผลการวิจัยของลักษณะแบบสอบถามที่ใช้วัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Class Interval) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอภิปรายผลดังนี้ (มัลลิกา บุณนาค 2537 : 29)

$$\text{Class Interval (I)} = \frac{\text{Range (R)}}{\text{Class (C)}}$$

เมื่อ R แทน คะแนนสูงสุด - คะแนนต่ำสุด
C แทน จำนวนชั้น

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

กำหนดค่าน้ำหนักของการประเมิน ดังนี้

คะแนน 5	=	บุคลิกภาพที่ตรงกับด้านซ้ายอย่างมาก
คะแนน 4	=	บุคลิกภาพที่ตรงกับด้านซ้าย
คะแนน 3	=	บุคลิกภาพที่ปานกลาง
คะแนน 2	=	บุคลิกภาพที่ตรงกับด้านขวา
คะแนน 1	=	บุคลิกภาพที่ตรงกับด้านขวาอย่างมาก

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายของระดับความถี่ ซึ่งเป็นคะแนนเฉลี่ย โดยแบ่งคะแนนเฉลี่ยออกเป็น 5 ระดับ มีอันตรภาคชั้นเท่ากับ 0.8 ดังนี้

คะแนน 4.21 – 5.00	หมายถึง	บุคลิกภาพที่ตรงกับด้านซ้ายอย่างมาก
คะแนน 3.41 – 4.20	หมายถึง	บุคลิกภาพที่ตรงกับด้านซ้าย
คะแนน 2.61 – 3.40	หมายถึง	บุคลิกภาพที่ปานกลาง
คะแนน 1.81 – 2.60	หมายถึง	บุคลิกภาพที่ตรงกับด้านขวา
คะแนน 1.00 – 1.80	หมายถึง	บุคลิกภาพที่ตรงกับด้านขวาอย่างมาก

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) ใช้แบบคำถาม ส่วนที่ 5 ทั้งหมด 5 ข้อ ได้แก่ การทำงานแล้วเสร็จตามเวลาที่กำหนด ผลงานเมื่อเทียบกับเพื่อนร่วมงาน ผลสำเร็จของงาน ผลงานเป็นที่ยอมรับเมื่อเทียบกับเพื่อน และโอกาสในการสร้างผลงานให้เป็นที่ยอมรับ แบบสอบถามเป็นแบบ Semantic Differential Scale โดยใช้ระดับการวัดข้อแบบประเภท อันตรภาค (Interval Scale) 5 ระดับกำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกคำตอบได้เพียงคำตอบเดียว

การแปลผลระดับความเป็นจริงของปัจจัยด้านความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) ใช้วิธีนำคะแนนจากระดับความเป็นจริง หาค่าเฉลี่ยของช่วงระดับคะแนนมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ โดยการวิเคราะห์ตามมาตรวัดของ Likert's Scale การอธิบายผลการวิจัยของลักษณะแบบสอบถามที่ใช้วัดข้อมูล

ประเภทอันตรภาคชั้น (Class Interval) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอภิปรายผลดังนี้ (มัลลิกา
บุญนาท 2537 : 29)

$$\text{Class Interval (I)} = \frac{\text{Range (R)}}{\text{Class (C)}}$$

เมื่อ R แทน คะแนนสูงสุด - คะแนนต่ำสุด
C แทน จำนวนชั้น

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

กำหนดค่าน้ำหนักของการประเมิน ดังนี้

คะแนน 5	=	มีความสำเร็จมากที่สุด
คะแนน 4	=	มีความสำเร็จมาก
คะแนน 3	=	มีความสำเร็จปานกลาง
คะแนน 2	=	มีความสำเร็จน้อย
คะแนน 1	=	มีความสำเร็จน้อยที่สุด

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายของระดับความถี่ ซึ่งเป็นคะแนนเฉลี่ย
โดยแบ่งคะแนนเฉลี่ยออกเป็น 5 ระดับ มีอันตรภาคชั้นเท่ากับ 0.8 ดังนี้

คะแนน 4.21 – 5.00	หมายถึง	มีความสำเร็จมากที่สุด
คะแนน 3.41 – 4.20	หมายถึง	มีความสำเร็จมาก
คะแนน 2.61 – 3.40	หมายถึง	มีความสำเร็จปานกลาง
คะแนน 1.81 – 2.60	หมายถึง	มีความสำเร็จน้อย
คะแนน 1.00 – 1.80	หมายถึง	มีความสำเร็จน้อยที่สุด

2.2 การทดสอบเครื่องมือที่ใช้วิจัย

2.2.1 ความเที่ยงตรง (Validity)

สำหรับการทดสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถามในการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยสู่ความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.)” จะใช้การทดสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) แบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาวิจัยจะต้องมีเนื้อหาที่ตรงกับเรื่องที่ศึกษาสามารถวัดในเนื้อหาที่ต้องการวัดได้อย่างถูกต้อง โดยให้อาจารย์ที่ปรึกษาหรือผู้ที่มีความชำนาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา และนำไปทดสอบ (Pretest) ก่อนหนึ่งครั้งจำนวน 40 ชุด จากนั้นรวบรวมข้อผิดพลาดและดำเนินการแก้ไขแบบสอบถาม ก่อนการเก็บข้อมูลจริง

2.2.2 ความเชื่อมั่น (Reliability)

การทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยสู่ความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสายงานรองผู้ว่าการระบบส่งการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.)” ครั้งนี้เป็นการหาค่าความคงที่ภายใน (Internal Consistency) ของแบบสอบถาม ผู้ศึกษาวิจัยจะนำแบบสอบถามที่ได้รับการทดสอบ (Pretest) แล้วจำนวน 40 ชุด มาทำการทดสอบความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม โดยวิธีการคำนวณของ Cronbach's α หรือเรียกว่า สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา α (Coefficient Alpha) ค่าแอลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับของความคงที่ของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 มาก แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง

สำหรับแบบสอบถามสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ได้ทดสอบความเชื่อมั่นแล้วพบว่าได้ค่าความเชื่อมั่นในภาพรวมเท่ากับ และรายด้านแต่ละด้านเป็นดังนี้

1. ปัจจัยด้านลักษณะความเป็นผู้นำ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .814
2. ปัจจัยด้านแรงจูงใจ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .879
3. ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .823
4. ปัจจัยด้านความสำเร็จต่อการปฏิบัติงาน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .815

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. แหล่งข้อมูลแบบปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1.1 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการเห็นชอบจากคณะกรรมการผู้ควบคุมสารนิพนธ์ไปให้ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.)

1.2 รวบรวมแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ แล้วนำข้อมูลที่ได้มาลงรหัสและนำข้อมูลไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Science)

2. แหล่งข้อมูลแบบทุติยภูมิ (Secondary Data) ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าจากหนังสือ วิชาการ วารสาร เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องพร้อมข้อมูลประวัติของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

4. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การจัดกระทำข้อมูล

1. ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม
2. นำข้อมูลจากแบบสอบถามที่ตรวจสอบความสมบูรณ์ถูกต้องแล้วมาทำการลงรหัส (Coding) ที่ได้กำหนดไว้และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ (SPSS) (Statistical Package for the Social Science)

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Research)

1.1 วิเคราะห์ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ ของผู้ตอบแบบสอบถามในด้าน เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้ต่อเดือน โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

1.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับด้านคุณลักษณะความเป็นผู้นำ ด้านแรงจูงใจในการทำงาน ด้านบุคลิกภาพ ด้านความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation หรือ S.D.)

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

2.1 สมมุติฐานข้อที่ 1 ลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน ส่งผลให้ความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) แตกต่างกัน โดยใช้สถิติ Independent t-test เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มอิสระต่อกัน คือ เพศ และ อายุงาน และใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว one-way analysis of variance : ANOVA โดยใช้สถิติ F-test หรือ Brown-Forsythe ในการทดสอบเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 3 กลุ่ม คือ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน

2.2 สมมุติฐานข้อ 2 , 3 และ 4 ด้านคุณลักษณะความเป็นผู้นำ ด้านแรงจูงใจในการทำงาน และด้านบุคลิกภาพ สามารถทำนายถึงความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Research)

5.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ ของพนักงานสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) โดยใช้สูตร (Percentage)(อภิสิทธิ์ จันตะนี. 2538 : 182)

$$P = \frac{f}{n} \times 100$$

เมื่อ	P	แทน	ค่าสถิติร้อยละ
	f	แทน	ความถี่ของข้อมูล
	n	แทน	จำนวนตัวอย่างทั้งหมด

5.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) ด้านคุณลักษณะความเป็นผู้นำ ด้านแรงจูงใจในการทำงาน ด้านบุคลิกภาพ ด้านความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยใช้สูตร(บุญชม ศรีสะอาด. 2541:56)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n}$$

เมื่อ	$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยเลขคณิตของตัวอย่าง
	$\sum X$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	n	แทน	จำนวนข้อมูลทั้งหมด

5.1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ด้านคุณลักษณะความเป็นผู้นำ ด้านแรงจูงใจในการทำงาน ด้านบุคลิกภาพ ด้านความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยใช้สูตร (บุญชม ศรีสะอาด. 2541 : 87)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n\sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ	S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	S	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนกลุ่มตัวอย่าง
	X	แทน	คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง
	n	แทน	จำนวนสมาชิกในกลุ่มตัวอย่าง
	n - 1	แทน	จำนวนตัวแปรอิสระ
	$(\sum x)^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
	$\sum x^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

5.2 สถิติที่ใช้ตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

5.2.1 วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) จากแบบสอบถามที่ผ่านการคัดเลือกโดยใช้วิธีการหาค่าความเชื่อมั่นตามสัมประสิทธิ์แอลฟา (Reliability Coefficient) ของ Cronbach ค่าความเชื่อมั่นที่ได้จากวิธีนี้เรียกว่า Alpha Coefficient หรือ Coefficient Alpha (α - Coefficient) ซึ่งเหมาะสำหรับแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบบ Likert Scale ซึ่งมีสูตรในการคำนวณดังนี้ (ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ. 2536 : 171)

$$\alpha = \frac{(k)(\text{covariance}) / \text{variance}}{1 + (k-1) (\text{covariance}) / \text{variance}}$$

เมื่อ	α	แทน	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ
	k	แทน	ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดทัศนคติ
	$\frac{\text{Covariance}}{\text{Variance}}$	แทน	ค่าความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ
		แทน	ค่าความแปรปรวนคะแนนรวมทุกข้อ

5.3 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic) ประกอบด้วย

5.3.1 สถิติ Independent t-test ทดสอบความแตกต่าง 2 กลุ่ม เพื่อทดสอบค่าเฉลี่ยของประชากรกลุ่มที่ 1 และ กลุ่มที่ 2 (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2544 : 178) ใช้ทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 1 ในส่วนของปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ด้านเพศ โดยมีสูตรในการหาค่า t โดยมีสูตรดังนี้

โดยใช้ทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 1 ในด้านเพศ

กรณีที่ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มไม่เท่ากัน $\mathbf{s}_1^2 \neq \mathbf{s}_2^2$

$$t = \frac{\overline{X}_1 - \overline{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

$$df = \frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2} \right]}{\frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1} \right]^2}{n_1 - 1} + \frac{\left[\frac{S_2^2}{n_2} \right]^2}{n_2 - 1}}$$

กรณีที่ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มเท่ากัน $\mathbf{s}_1^2 = \mathbf{s}_2^2$

$$t = \frac{\overline{X}_1 - \overline{X}_2}{\sqrt{\frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2}} \left[\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right]}$$

$$df = n_1 + n_2 - 2$$

เมื่อ	t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
	$\overline{X}_1$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	$\overline{X}_2$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	S_1^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	S_2^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	n_1	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	n_2	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ($n_1 + n_2 - 2$)

5.3.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2545 : 293)

โดยดูค่าความแปรปรวนจากตาราง Homogeneity of Variances และจะใช้สถิติวิเคราะห์จากค่า ANOVA(F) หรือ ค่า Brown-Forsythe(B)

สูตรการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ในกรณีความแปรปรวนไม่เท่ากัน ใช้ Brown-forsythe (B) (Hartung. 2001 : 300) สามารถเขียนได้ ดังนี้

$$B = \frac{MSB}{MSW'}$$

$$\text{โดย ค่า } MSW' = \sum_{i=1}^K (1 - \frac{n_i}{N}) S_i^2$$

เมื่อ	B	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Brown-forsythe
	MSB	แทน	ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	MSW'	แทน	ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่มสำหรับสถิติ Brown-forsythe
	K	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	N	แทน	ขนาดประชากร
	S_i^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่าง

สูตรการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ในกรณีความแปรปรวนเท่ากัน ใช้ F-test สามารถเขียนได้ดังนี้

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม(B)	k-1	$SS_{(B)}$	$MS_{(B)} = \frac{SS_{(B)}}{k-1}$	$\frac{MS_{(B)}}{MS_{(W)}}$
ภายในกลุ่ม(W)	n-k	$SS_{(W)}$	$MS_{(W)} = \frac{SS_{(W)}}{n-k}$	
รวม (T)	n-1	$SS_{(T)}$		

$$F = \frac{MS_{(B)}}{MS_{(W)}}$$

เมื่อ	F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
	df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ ได้แก่ ระหว่างกลุ่ม (k-1) และภายในกลุ่ม (n-k)
	k	แทน	จำนวนกลุ่มของตัวอย่างที่นำมาทดสอบสมมติฐาน
	n	แทน	จำนวนตัวอย่างทั้งหมด
	$SS_{(B)}$	แทน	ผลรวมกำลังสองระหว่างกลุ่ม(Between Sum of Squares)
	$SS_{(W)}$	แทน	ผลรวมกำลังสองภายในกลุ่ม (Within Sum of Squares)
	$MS_{(B)}$	แทน	ค่าประมาณของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (Mean Square between groups)
	$MS_{(W)}$	แทน	ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean Square within groups)

และถ้าผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแล้ว ต้องทำการทดสอบเป็นรายคู่ต่อไป เพื่อดูว่ามีคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett T3 (กัลยา วาณิชยปัญญา.2545 : 332-333)

สูตรการวิเคราะห์ผลต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ LSD (กัลยา วาณิชยปัญญา.2545 : 332-333) สามารถเขียนได้ ดังนี้

$$LSD = t_{1-\alpha/2; n-k} \sqrt{MSE \left[\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right]}$$

โดยที่ $n_i \neq n_j$

เมื่อ	$t_{1-\alpha/2; n-k}$	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบ t-test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และชั้นแห่งความเป็นอิสระภายในกลุ่ม = n - k
	MSE	แทน	ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม ($MS_{(W)}$)
	n_i	แทน	จำนวนข้อมูลของกลุ่มที่ i
	n_j	แทน	จำนวนข้อมูลของกลุ่มที่ j
	α	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อน

สูตรการวิเคราะห์ผลต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ Dunnett T3 (Keppel.1982 : 153-155) สามารถเขียนได้ ดังนี้

$$\bar{d}_D = \frac{q_D \sqrt{2(MS_{S/A})}}{\sqrt{s}}$$

เมื่อ	$\bar{d}_D$	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Dunnett test
	q_D	แทน ค่าจากตาราง Critical values of the Dunnett test
	$MS_{S/A}$	แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม
	S	แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

5.3.3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2544 : 310-311) มีสูตรดังนี้

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

เมื่อ	r_{xy}	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
	$\sum x$	แทน	ผลรวมคะแนนชุด X
	$\sum y$	แทน	ผลรวมคะแนนชุด Y
	$\sum x^2$	แทน	ผลรวมคะแนนชุด x แต่ละตัวยกกำลังสอง
	$\sum y^2$	แทน	ผลรวมคะแนนชุด y แต่ละตัวยกกำลังสอง
	$\sum xy$	แทน	ผลรวมของผลคูณระหว่างคะแนนชุด x และชุด y
	n	แทน	ขนาดของตัวอย่าง

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จะมีค่าระหว่าง $-1 \leq r \leq 1$ ความหมายของ ค่า r คือ

- 1) ค่า r เป็น ลบ แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม
- 2) ค่า r เป็น บวก แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน
- 3) ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันมาก
- 4) ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ -1 หมายถึง x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม และมีความสัมพันธ์กันมาก

5) ถ้า $r = 0$ แสดงว่า x และ y ไม่มีความสัมพันธ์กัน

6) ถ้า r เข้าใกล้ 0 แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์กันน้อย

การอ่านความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (สากล จริยวิทยานนท์. 2542 : 508)

ค่าสัมประสิทธิ์ (r)

0.01 - 0.20	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ต่ำ
0.21 - 0.40	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ
0.41 - 0.60	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
0.61 - 0.80	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง
0.81 - 1.00	หมายถึง	มีความสัมพันธ์สูง

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัย เรื่อง “ปัจจัยสู่ความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ)” และนำผลที่ได้มาประมวลผลโดยโปรแกรม SPSS ซึ่งผู้วิจัยจะนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 6 ส่วน และเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมาย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{x}$	แทน	ค่าเฉลี่ยเลขคณิตของตัวอย่าง (Mean)
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
M.S.	แทน	ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Square)
df	แทน	ระดับชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
P	แทน	ค่าความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ
t	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
F-prob	แทน	ค่าความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
H ₀	แทน	สมมติฐานหลัก
H ₁	แทน	สมมติฐานรอง

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 6 ส่วน คือ

- ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านคุณลักษณะความเป็นผู้นำ
- ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน
- ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านบุคลิกภาพ
- ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านความสำเร็จต่อการปฏิบัติงาน
- ส่วนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ต่อเดือน โดยการใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

1. เพศ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม แจกแจงตามจำนวนและร้อยละดังนี้

ตาราง 1 แสดงจำนวนและร้อยละของเพศพนักงาน

เพศ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ชาย	280	70.00
หญิง	120	30.00
รวม	400	100.00

จากข้อมูลตาราง 1 แสดงเพศของผู้ตอบแบบสอบถามโดยเฉลี่ย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 280 คน คิดเป็นร้อยละ 70.0 ส่วนกลุ่มที่เป็นเพศหญิงจำนวน 120 มีเพียงร้อยละ 30.0 ตามลำดับ

2. อายุ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลอายุของผู้ตอบแบบสอบถามโดยเฉลี่ย แจกแจงตามจำนวนและร้อยละดังนี้

ตาราง 2 แสดงจำนวนและร้อยละของอายุของพนักงาน

อายุ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
20-27 ปี	31	7.75
28-35 ปี	118	29.50
36-43 ปี	143	35.75
44-51 ปี	64	16.00
52 ปีขึ้นไป	44	11.00
รวม	400	100.00

จากข้อมูลตาราง 2 แสดงอายุของผู้ตอบแบบสอบถามโดยเฉลี่ย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 36 - 43 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.75 รองลงมา มีอายุ 28 - 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.50 ส่วนกลุ่มที่มีอายุ 20-27 ปี มีน้อยที่สุด โดยมีเพียงร้อยละ 7.75 ตามลำดับ

3. สถานภาพสมรส

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพสมรสของผู้ตอบแบบสอบถามโดยเฉลี่ย แจกแจงตามจำนวนและร้อยละดังนี้

ตาราง 3 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานภาพสมรสของพนักงาน

สถานภาพสมรส	จำนวน(คน)	ร้อยละ
โสด	113	28.25
สมรส/อยู่ด้วยกัน	267	66.75
หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่	20	5.00
รวม	400	100.00

จากข้อมูลตาราง 3 แสดงสถานภาพสมรสของผู้ตอบแบบสอบถามโดยเฉลี่ย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ สมรส/อยู่ด้วยกัน มีจำนวน 267 คน คิดเป็นร้อยละ 66.75 รองลงมา มีสถานภาพโสด มีจำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 28.25 และสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ มีน้อยที่สุด จำนวน 20 คน โดยมีเพียงร้อยละ 5.00

4. ระดับการศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามโดยเฉลี่ยแจกแจงตามจำนวนและ ร้อยละดังนี้

ตาราง 4 แสดงจำนวนและร้อยละของระดับการศึกษาของพนักงาน

ระดับการศึกษา	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	62	15.50
ปริญญาตรี	338	84.50
สูงกว่าปริญญาตรี	-	-
รวม	400	100.00

จากข้อมูลตาราง 4 แสดงระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามโดยเฉลี่ย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 338 คน คิดเป็นร้อยละ 84.50 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่เหลือมีการศึกษต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 15.50

5. อายุงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลอายุงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยเฉลี่ย แจกแจงตามจำนวนและ ร้อยละดังนี้

ตาราง 5 แสดงจำนวนและร้อยละของอายุงานของพนักงาน

อายุงาน	จำนวน(คน)	ร้อยละ
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 7 ปี	40	10.00
8-14 ปี	96	24.00
15-21 ปี	147	36.75
22-28 ปี	42	10.50
29 ปีขึ้นไป	75	18.75
รวม	400	100.00

จากข้อมูลตาราง 5 แสดงข้อมูลอายุงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยเฉลี่ย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุการทำงาน 15-21 ปี จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 36.75 รองลงมา มีอายุการทำงาน 8-14 ปี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 24.00 ส่วนกลุ่มที่มีที่มีอายุการทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 7 ปี มีน้อยที่สุด จำนวน 40 คน โดยมีเพียงร้อยละ 10.00 ตามลำดับ

6. รายได้ต่อเดือน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลรายได้ต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถามโดยเฉลี่ย แจกแจงตามจำนวนและร้อยละดังนี้

ตาราง 6 แสดงจำนวนและร้อยละของรายได้ต่อเดือนของพนักงาน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน(คน)	ร้อยละ
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 25,000	31	7.75
25001-35000	92	23.00
35001-45000	171	42.75
45001-55000	31	7.75
มากกว่า 55,001 ขึ้นไป	75	18.75
รวม	400	100.00

จากข้อมูลตาราง 6 แสดงข้อมูลรายได้ต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถามโดยเฉลี่ย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 35,001-45,000 บาท จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 42.75 รองลงมา มีรายได้ต่อเดือน 25,001-35,000 บาท จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 23.00 ส่วนกลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 25,000 บาท และ มีรายได้ต่อเดือน 45,001-55,000 บาท มีน้อยที่สุด มีสัดส่วนที่เท่ากัน จำนวน 31 คน โดยมีเพียงร้อยละ 7.75 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านคุณลักษณะความเป็นผู้นำ

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านคุณลักษณะความเป็นผู้นำ โดยแสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยด้านคุณลักษณะความเป็นผู้นำ

คุณลักษณะความเป็นผู้นำ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความเป็นผู้นำ
การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์	4.04	0.61	มีความเป็นผู้นำมาก
มีลักษณะประนีประนอม	4.14	0.47	มีความเป็นผู้นำมาก
มีความสามารถในการทำงานที่ต้องใช้ความคิด	3.89	0.56	มีความเป็นผู้นำมาก
มีความมั่นใจในตนเองสูง	3.80	0.57	มีความเป็นผู้นำมาก
สามารถเผชิญหน้ากับเหตุการณ์ที่มีความยุ่งยาก	4.06	0.50	มีความเป็นผู้นำมาก
คุณลักษณะความเป็นผู้นำโดยรวม	3.99	0.41	มีความเป็นผู้นำมาก

ตาราง 7 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยด้านคุณลักษณะความเป็นผู้นำ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมีความเป็นผู้นำมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีลักษณะประนีประนอม อยู่ในระดับมีความเป็นผู้นำมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 รองลงมาคือ สามารถเผชิญหน้ากับเหตุการณ์ที่มีความยุ่งยาก อยู่ในระดับมีความเป็นผู้นำมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ อยู่ในระดับมีความเป็นผู้นำมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 มีความสามารถในการทำงานที่ต้องใช้ความคิด อยู่ในระดับมีความเป็นผู้นำมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 และ มีความมั่นใจในตนเองสูง อยู่ในระดับมีความเป็นผู้นำมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านโอกาสและความก้าวหน้า ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ทำ โดยแสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานในเรื่องของค่าตอบแทน และสวัสดิการ

ความคิดเห็นด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
เงินเดือนที่ได้รับคุ้มค่ากับงานที่ทำ	4.12	0.66	แรงจูงใจมาก
องค์กรมีความยุติธรรมในการขึ้นเงินเดือน	3.83	0.64	แรงจูงใจมาก
สวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสม	4.01	0.67	แรงจูงใจมาก
ความคิดเห็นโดยรวม	3.98	0.48	แรงจูงใจมาก

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน โดยภาพรวมด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า เงินเดือนที่ได้รับคุ้มค่ากับงานที่ทำ แรงจูงใจอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 รองลงมาคือ สวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสม แรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 และ องค์กรมีความยุติธรรมในการขึ้นเงินเดือน แรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 ตามลำดับ

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานในเรื่องโอกาสและความก้าวหน้า

ความคิดเห็นด้านโอกาสและความก้าวหน้า	$\bar{x}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
ลักษณะงานที่ได้รับมีความท้าทาย	3.69	0.56	แรงจูงใจมาก
ได้เลื่อนตำแหน่งจากผลงานที่ได้รับมอบหมาย	3.65	0.63	แรงจูงใจมาก
ได้รับการคัดเลือกเข้าอบรมภายในและภายนอก	3.87	0.68	แรงจูงใจมาก
ความคิดเห็นโดยรวม	3.74	0.46	แรงจูงใจมาก

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน โดยภาพรวมด้านโอกาสและความก้าวหน้า อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การที่พนักงาน ได้รับการคัดเลือกเข้าอบรมภายในและภายนอก แรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 รองลงมาคือ ลักษณะงานที่ได้รับมีความท้าทาย แรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 การได้เลื่อนตำแหน่งจากผลงานที่ได้รับมอบหมาย แรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 ตามลำดับ

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานที่มีต่อการยอมรับนับถือ

ความคิดเห็นด้านการยอมรับนับถือ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
ได้รับการยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน	3.74	0.44	แรงจูงใจมาก
ผู้บังคับบัญชายกย่องชมเชยผลการทำงานที่ดี	3.67	0.53	แรงจูงใจมาก
ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน	3.94	0.52	แรงจูงใจมาก
ความคิดเห็นโดยรวม	3.78	0.44	แรงจูงใจมาก

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานที่มีต่อการยอมรับนับถือโดยรวม ส่งผลต่อแรงจูงใจของกลุ่มตัวอย่างในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

การที่ “ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน” ส่งผลต่อแรงจูงใจของกลุ่มตัวอย่างในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 รองลงมาคือ “ได้รับการยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน” ส่งผลต่อแรงจูงใจของกลุ่มตัวอย่างในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 และการที่ “ผู้บังคับบัญชายกย่องชมเชยผลการทำงาน” ” ส่งผลต่อแรงจูงใจของกลุ่มตัวอย่างในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 ตามลำดับ

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติของพนักงานที่มีต่อลักษณะงานที่ทำใน กฟผ.

ความคิดเห็นด้านลักษณะงานที่ทำ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
ได้ทำงานตามความสามารถของตน	3.78	0.67	แรงจูงใจมาก
งานที่ได้รับมีปริมาณเหมาะสม	3.60	0.64	แรงจูงใจมาก
การปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด	3.67	0.57	แรงจูงใจมาก
ความคิดเห็นโดยรวม	3.68	0.55	แรงจูงใจมาก

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานที่มีต่อลักษณะงานที่ทำในการไฟฟ้าฝ่ายผลิตโดยรวม ส่งผลต่อแรงจูงใจของกลุ่มตัวอย่างในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

การที่ “ได้ทำงานตามความสามารถของตน” ส่งผลต่อแรงจูงใจของกลุ่มตัวอย่างในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 รองลงมา “การปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด” ส่งผลต่อแรงจูงใจของกลุ่มตัวอย่างในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 “งานที่ได้รับมีปริมาณเหมาะสม” ส่งผลต่อแรงจูงใจของกลุ่มตัวอย่างในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านบุคลิกภาพ

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ได้แก่ ความตั้งใจในการทำงานเมื่อเทียบกับคนอื่น ลักษณะการแข่งขัน การแสดงออก สติปัญญา อารมณ์ โดยแสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านบุคลิกภาพ

ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
ความตั้งใจในการทำงานเมื่อเทียบกับคนอื่น (มากกว่า.....น้อยกว่า)	4.35	0.68	ตั้งใจมากกว่า
ลักษณะการแข่งขัน (มีความกระตือรือร้น.....ไม่มีความกระตือรือร้น)	4.00	0.87	ค่อนข้างกระตือรือร้น
การแสดงออก (ชอบแสดงความคิดเห็น.....ไม่ชอบแสดงความคิดเห็น)	4.07	0.86	ค่อนข้างชอบแสดง ความคิดเห็น
สติปัญญา (มีความฉลาด มีไหวพริบดี.....ปานกลาง)	3.98	0.73	ค่อนข้างฉลาด มีไหวพริบดี

ตาราง 12 (ต่อ)

ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
อารมณ์ (อารมณ์ดีตลอดเวลา.....อารมณ์เสียบ่อยครั้ง)	4.15	0.94	ค่อนข้างอารมณ์ดี ตลอดเวลา
ปัจจัยด้านบุคลิกภาพโดยรวม	4.11	0.62	ดี

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านบุคลิกภาพ โดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ย 4.11 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

“ความตั้งใจในการทำงาน” อยู่ในระดับตั้งใจมากกว่าเมื่อเทียบกับคนอื่น โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.35 รองลงมาบุคลิกภาพด้าน“อารมณ์” กลุ่มตัวอย่างค่อนข้างอารมณ์ดีตลอดเวลา โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ด้าน“การแสดงออก” กลุ่มตัวอย่างค่อนข้างชอบแสดงความคิดเห็น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ด้าน“ลักษณะการแข่งขัน” กลุ่มตัวอย่างค่อนข้างกระตือรือร้น โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.00 ด้าน“สติปัญญา” กลุ่มตัวอย่างค่อนข้างฉลาด มีไหวพริบดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ตามลำดับ

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านความสำเร็จต่อการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านความสำเร็จต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านประสบความสำเร็จ ด้านมิตรสัมพันธ์ ด้านอำนาจ โดยแสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติที่มีต่อปัจจัยด้านความสำเร็จต่อการปฏิบัติงาน

ความสำเร็จต่อการปฏิบัติงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความสำเร็จ
ด้านประสบความสำเร็จโดยรวม	3.99	0.43	มาก
- การทำงานแล้วเสร็จตามเวลา (ทุกครั้ง..... เป็นบางครั้ง)	4.21	0.64	มากที่สุด
- ผลงานเมื่อเทียบกับเพื่อนร่วมงาน (ดีมากกว่า.....ดีน้อยกว่า)	3.65	0.57	มาก
- ผลสำเร็จของงาน (เป็นไปตามเป้าหมาย....ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย)	4.12	0.40	มาก

ตาราง 13 (ต่อ)

ความสำเร็จต่อการปฏิบัติงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความสำเร็จ
ด้านมิตรสัมพันธ์โดยรวม	3.62	0.53	มาก
- ผลงานเป็นที่ยอมรับเมื่อเทียบกับเพื่อนร่วมงาน (มากกว่า.....น้อยกว่า)	3.62	0.53	มาก
ด้านอำนาจโดยรวม	3.73	0.64	มาก
- ได้รับโอกาสสร้างผลงานให้เป็นที่ยอมรับ (มากกว่า.....น้อยกว่า)	3.73	0.64	มาก
ความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานโดยรวม	3.86	0.43	มาก

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับมีความสำเร็จมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

ด้านประสบความสำเร็จโดยรวม อยู่ในระดับความสำเร็จมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 ส่วนรายข้อพบว่า การทำงานแล้วเสร็จตามเวลา อยู่ในระดับความสำเร็จมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 รองลงมาคือ ผลสำเร็จของงาน อยู่ในระดับความสำเร็จมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 และ ผลงานเมื่อเทียบกับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับความสำเร็จมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 ตามลำดับ

ด้านมิตรสัมพันธ์ ในหัวข้อ ผลงานเป็นที่ยอมรับเมื่อเทียบกับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62

ด้านอำนาจ ในหัวข้อได้รับโอกาสสร้างผลงานให้เป็นที่ยอมรับ อยู่ในระดับความสำเร็จมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73

ส่วนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 “ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้ต่อเดือนของพนักงานสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) ที่แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน แตกต่างกัน”

สมมติฐานย่อยที่ 1.1 “พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน แตกต่างกัน” โดยสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน

เนื่องจากการทดสอบค่าสถิติของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน ดังนั้นค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้ค่า Independent Sample t-test ในการทดสอบ ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า P มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังนี้

ตาราง 14 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามเพศ

ความสำเร็จในการทำงาน	ชาย		หญิง		t-value	P
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
ความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยรวม	3.72	0.42	4.21	0.20	-15.999*	0.000
ด้านประสบความสำเร็จ	3.85	0.41	4.32	0.26	-13.778*	0.000
ด้านมิตรสัมพันธ์	3.45	0.56	4.00	0.00	-16.337*	0.000
ด้านอำนาจ	3.56	0.62	4.11	0.50	-9.242*	0.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 14 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความสำเร็จในการทำงานของพนักงานสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) จำแนกตามเพศ พบว่าความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยรวม มีค่า P เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าพนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ เพศชาย มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานต่ำกว่าเพศหญิง โดยมี ผลต่างของความสำเร็จในการ ทำงาน โดยเฉลี่ยเท่ากับ 0.49

และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านประสบความสำเร็จ เมื่อใช้สถิติ t-test ในการทดสอบพบว่า มีค่า P เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าพนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน

แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ เพศชายประสบความสำเร็จน้อยกว่าเพศหญิง โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ 0.47

ด้านมิตรสัมพันธ์ เมื่อใช้สถิติ t-test ในการทดสอบพบว่า มีค่า P เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าพนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ เพศชายมีความสำเร็จด้านมิตรสัมพันธ์น้อยกว่าเพศหญิง โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ 0.55

ด้านอำนาจ เมื่อใช้สถิติ t-test ในการทดสอบพบว่า มีค่า P เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าพนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ เพศชายมีความสำเร็จด้านอำนาจน้อยกว่าเพศหญิง โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ 0.55

สมมติฐานย่อยที่ 1.2 “อายุที่แตกต่างกันมีความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน แตกต่างกัน” โดยสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน

เนื่องจากเป็นการทดสอบค่าสถิติของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้สถิติ F-test ดังนั้นค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบคือการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance : One-Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า P มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังนี้

ตาราง 15 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามอายุ

อายุ	ความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน							
	ความสำเร็จต่อการปฏิบัติงาน โดยรวม		ด้านประสบความ สำเร็จ		ด้านมิตรสัมพันธ์		ด้านอำนาจ	
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.
20-27 ปี	3.57	0.33	3.96	0.54	3.00	0.00	3.00	0.00
28-35 ปี	3.80	0.42	3.84	0.39	3.67	0.59	3.81	0.53
36-43 ปี	3.74	0.37	3.87	0.32	3.55	0.50	3.55	0.50
44-51 ปี	4.33	0.19	4.44	0.25	4.00	0.00	4.34	0.48
52 ปีขึ้นไป	3.91	0.47	4.17	0.38	3.50	0.51	3.55	0.87

ตาราง 16 การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามอายุ

ความสำเร็จในการ ทำงาน	ค่าความ แปรปรวน	SS.	df	MS.	F-Ratio	P
ความสำเร็จต่อการ ปฏิบัติงานของพนักงาน โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	19.134	4	4.784	34.164*	0.000
	ภายในกลุ่ม	55.307	395	0.140		
	รวม	74.442	399			
ด้านประสบความ สำเร็จ	ระหว่างกลุ่ม	19.276	4	4.819	35.970*	0.000
	ภายในกลุ่ม	52.919	395	0.134		
	รวม	72.194	399			
ด้านมิตรสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	22.730	4	5.683	25.010*	0.000
	ภายในกลุ่ม	89.747	395	0.227		
	รวม	112.478	399			
ด้านอำนาจ	ระหว่างกลุ่ม	46.854	4	11.713	39.734*	0.000
	ภายในกลุ่ม	116.444	395	0.295		
	รวม	163.298	399			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามอายุ พบว่า ความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยรวม มีค่า P เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าพนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานโดยรวมของพนักงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น ผู้วิจัยได้ใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงผลดังตารางที่ 17

และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านประสบความสำเร็จ ด้านมิตรสัมพันธ์ และด้านอำนาจ มีค่า P เท่ากับ 0.000 ทุกด้าน ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าพนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานแตกต่างกันทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น ผู้วิจัยได้ใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน

ตาราง 17 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามอายุ ด้านความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยรวม

อายุ	ค่าเฉลี่ย	20-27 ปี	28-35 ปี	36-43 ปี	44-51 ปี	52 ปีขึ้นไป
		3.57	3.80	3.74	4.33	3.91
20-27 ปี	3.57	-	-0.23*	-0.17*	-0.76*	-0.33*
28-35 ปี	3.80		-	0.06	-0.53*	-0.11
36-43 ปี	3.74			-	-0.59*	-0.17*
44-51 ปี	4.33				-	0.43*
52 ปีขึ้นไป	3.91					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตาราง 17 เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามอายุ พบว่า คู่ที่มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่

พนักงานที่มีอายุ 20-27 ปี มีความสำเร็จในการทำงาน น้อยกว่ากลุ่มพนักงานที่มีอายุ 28-35 ปี , 36-43 ปี , 44-51 ปี และ 52 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ -0.23 , -0.17 , -0.76 , -0.33 ตามลำดับ

พนักงานที่มีอายุ 28-35 ปี มีความสำเร็จในการทำงาน น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 44-51 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ -0.53

พนักงานที่มีอายุ 36-43 ปี มีความสำเร็จในการทำงาน น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 44-51 ปี และ 52 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ -0.59 , -0.17 ตามลำดับ

สำหรับพนักงานที่มีอายุที่แตกต่างกันคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 18 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามอายุ ด้านประสพความสำเร็จ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	20-27 ปี	28-35 ปี	36-43 ปี	44-51 ปี	52 ปีขึ้นไป
		3.96	3.84	3.87	4.44	4.17
20-27 ปี	3.96	-	0.11	0.09	-0.49*	-0.21*
28-35 ปี	3.84		-	-0.03	-0.60*	-0.32*
36-43 ปี	3.87			-	-0.57*	-0.30*
44-51 ปี	4.44				-	0.28*
52 ปีขึ้นไป	4.17					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตาราง 18 เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามอายุ ด้านประสพความสำเร็จ พบว่า คู่ที่มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่

พนักงานที่มีอายุ 20-27 ปี มีความสำเร็จในการทำงาน น้อยกว่ากลุ่มพนักงานที่มีอายุ 44-51 ปี และ 52 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ -0.49 และ -0.21 ตามลำดับ

พนักงานที่มีอายุ 28-35 ปี มีความสำเร็จในการทำงาน น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 44-51 ปี และ 52 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ -0.60 และ -0.32 ตามลำดับ

พนักงานที่มีอายุ 36-43 ปี มีความสำเร็จในการทำงาน น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 44-51 ปี และ 52 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ -0.57 และ -0.30 ตามลำดับ

พนักงานที่มีอายุ 44-51 ปี มีความสำเร็จในการทำงาน มากกว่าพนักงานที่มีอายุ 52 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ 0.28

สำหรับพนักงานที่มีอายุที่แตกต่างกันคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 19 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามอายุ ด้านมิตรสัมพันธ์

อายุ	ค่าเฉลี่ย	20-27 ปี	28-35 ปี	36-43 ปี	44-51 ปี	52 ปีขึ้นไป
		3.00	3.67	3.55	4.00	3.50
20-27 ปี	3.00	-	-0.67*	-0.55*	-1.00*	-0.50*
28-35 ปี	3.67		-	0.12*	-0.33*	0.17*
36-43 ปี	3.55			-	-0.45*	0.05
44-51 ปี	4.00				-	0.50*
52 ปีขึ้นไป	3.50					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตาราง 19 เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามอายุ ด้านมิตรสัมพันธ์ พบว่า คู่ที่มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่

พนักงานที่มีอายุ 20-27 ปี มีความสำเร็จในการทำงาน น้อยกว่ากลุ่มพนักงานที่มีอายุ 28-35 ปี , 36-43 ปี , 44-51 ปี และ 52 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ -0.67 , -0.55 , -0.10 , -0.50 ตามลำดับ

พนักงานที่มีอายุ 28-35 ปี มีความสำเร็จในการทำงาน มากกว่าพนักงานที่มีอายุ 36-43 ปี และ 52 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ 0.12 และ 0.17 ตามลำดับ

พนักงานที่มีอายุ 28-35 ปี มีความสำเร็จในการทำงาน น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 44-51 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ -0.33

พนักงานที่มีอายุ 36-43 ปี มีความสำเร็จในการทำงาน น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 44-51 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ -0.45

พนักงานที่มีอายุ 44-51 ปี มีความสำเร็จในการทำงาน มากกว่าพนักงานที่มีอายุ 52 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ 0.50

สำหรับพนักงานที่มีอายุที่แตกต่างกันคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 20 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามอายุ ด้านอำนาจ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	20-27 ปี	28-35 ปี	36-43 ปี	44-51 ปี	52 ปีขึ้นไป
		3.00	3.81	3.55	4.34	3.55
20-27 ปี	3.00	-	-0.81*	-0.55*	-1.34*	-0.55*
28-35 ปี	3.81		-	0.26*	-0.53*	0.27*
36-43 ปี	3.55			-	-0.79*	0.01
44-51 ปี	4.34				-	0.80*
52 ปีขึ้นไป	3.55					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตาราง 20 เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามอายุ ด้านอำนาจ พบว่า คู่ที่มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่

พนักงานที่มีอายุ 20-27 ปี มีความสำเร็จในการทำงาน น้อยกว่ากลุ่มพนักงานที่มีอายุ 28-35 ปี , 36-43 ปี , 44-51 ปี และ 52 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ -0.81 , -0.55 , -1.34 และ -0.55 ตามลำดับ

พนักงานที่มีอายุ 28-35 ปี มีความสำเร็จในการทำงาน มากกว่าพนักงานที่มีอายุ 36-43 ปี และ 52 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ 0.26 และ 0.27 ตามลำดับ

พนักงานที่มีอายุ 28-35 ปี มีความสำเร็จในการทำงาน น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 44-51 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ -0.53

พนักงานที่มีอายุ 36-43 ปี มีความสำเร็จในการทำงาน น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 44-51 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ -0.79

พนักงานที่มีอายุ 44-51 ปี มีความสำเร็จในการทำงาน มากกว่าพนักงานที่มีอายุ 52 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ 0.80

สำหรับพนักงานที่มีอายุที่แตกต่างกันคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานย่อยที่ 1.3 “สถานภาพสมรส ที่แตกต่างกันมีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน” โดยสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน

เนื่องจากการทดสอบค่าสถิติของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้สถิติ F-test ดังนั้นค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบคือการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance : One-Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า P มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังนี้

ตาราง 21 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพ สมรส	ความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน							
	ความสำเร็จต่อการ ปฏิบัติงาน โดยรวม		ด้านประสบ ความสำเร็จ		ด้านมิตรสัมพันธ์		ด้านอำนาจ	
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.
โสด	3.84	0.57	4.06	0.57	3.35	0.63	3.63	0.77
สมรส/อยู่ ด้วยกัน	3.84	0.35	3.94	0.35	3.70	0.46	3.71	0.54
หย่าร้าง/ หม้าย/ แยกกันอยู่	4.31	0.10	4.33	0.00	4.00	0.00	4.55	0.51

ตาราง 22 การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน
จำแนกตามสถานภาพสมรส

ความสำเร็จในการทำงาน	ค่าความแปรปรวน	SS.	df	MS.	F-Ratio	P
ความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	4.192	2	2.096	11.845	0.000*
	ภายในกลุ่ม	70.250	397	0.177		
	รวม	74.442	399			
ด้านประสบความสำเร็จ	ระหว่างกลุ่ม	3.796	2	1.898	11.015	0.000*
	ภายในกลุ่ม	68.399	397	0.172		
	รวม	72.194	399			
ด้านมิตรสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	12.607	2	6.303	25.057	0.000*
	ภายในกลุ่ม	99.871	397	.252		
	รวม	112.478	399			
ด้านอำนาจ	ระหว่างกลุ่ม	14.745	2	7.372	19.702	0.000*
	ภายในกลุ่ม	148.553	397	0.374		
	รวม	163.297	399			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 22 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า ความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยรวม มีค่า P เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรส ต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงาน โดยรวมของพนักงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น ผู้วิจัยได้ใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังแสดงตารางที่ 23

และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านประสบความสำเร็จ ด้านมิตรสัมพันธ์ และความต้องการอำนาจ มีค่า P เท่ากับ 0.000 ทุกด้าน ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรส ต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานแตกต่างกันทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 23 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส ด้านความสำเร็จต่อการปฏิบัติงาน โดยรวม

สถานภาพสมรส	ค่าเฉลี่ย	โสด	สมรส/อยู่ด้วยกัน	หย่าร้าง/หม้าย/ แยกกันอยู่
		3.84	3.84	4.31
โสด	3.84	-	-0.01	-0.47*
สมรส/อยู่ด้วยกัน	3.84		-	-0.47*
หย่าร้าง/หม้าย/ แยกกันอยู่	4.31			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตาราง 23 เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส ด้านความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานโดยรวม พบว่า คู่ที่มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่

พนักงานที่มีสถานภาพโสด มีความสำเร็จในการทำงาน น้อยกว่าพนักงานที่มีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ -0.47

พนักงานที่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน มีความสำเร็จในการทำงาน น้อยกว่าพนักงานที่มีสถานภาพ หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ -0.47

สำหรับพนักงานที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 24 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส ด้านประสบความสำเร็จ

สถานภาพสมรส	ค่าเฉลี่ย	โสด	สมรส/อยู่ด้วยกัน	หย่าร้าง/หม้าย/ แยกกันอยู่
		4.06	3.94	4.33
โสด	4.06	-	0.13*	-0.27*
สมรส/อยู่ด้วยกัน	3.94		-	-0.40*
หย่าร้าง/หม้าย/ แยกกันอยู่	4.33			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตาราง 24 เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส ด้านประสบความสำเร็จ พบว่า คู่ที่มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่

พนักงานที่มีสถานภาพโสด มีความสำเร็จในการทำงาน มากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ 0.13

พนักงานที่มีสถานภาพโสด มีความสำเร็จในการทำงาน น้อยกว่าพนักงานที่มีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ -0.27

พนักงานที่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน มีความสำเร็จในการทำงานน้อยกว่าพนักงานที่มีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ -0.40

สำหรับพนักงานที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 25 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส ด้านมิตรสัมพันธ์

สถานภาพสมรส	ค่าเฉลี่ย			
		โสด	สมรส/อยู่ด้วยกัน	หย่าร้าง/หม้าย/ แยกกันอยู่
		3.35	3.70	4.00
โสด	3.35	-	-0.35*	-0.65*
สมรส/อยู่ด้วยกัน	3.70		-	-0.30*
หย่าร้าง/หม้าย/ แยกกันอยู่	4.00			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตาราง 25 เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส ด้านมิตรสัมพันธ์ พบว่า คู่ที่มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่

พนักงานที่มีสถานภาพโสด มีความสำเร็จในการทำงาน น้อยกว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน และ หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ -0.35 และ -0.65 ตามลำดับ

พนักงานที่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน มีความสำเร็จในการทำงาน น้อยกว่าพนักงานที่มีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ -0.30

สำหรับพนักงานที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 26 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส ด้านอำนาจ

สถานภาพสมรส	ค่าเฉลี่ย	โสด	สมรส/อยู่ด้วยกัน	หย่าร้าง/หม้าย/ แยกกันอยู่
		3.63	3.71	4.55
โสด	3.63	-	-0.08	-0.92*
สมรส/อยู่ด้วยกัน	3.71		-	-0.84*
หย่าร้าง/หม้าย/ แยกกันอยู่	4.55			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตาราง 26 เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส ด้านอำนาจ พบว่า คู่ที่มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่

พนักงานที่มีสถานภาพโสด มีความสำเร็จในการทำงาน น้อยกว่าพนักงานที่มีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ -0.92

พนักงานที่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน มีความสำเร็จในการทำงาน น้อยกว่าพนักงานที่มีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ -0.84

สำหรับพนักงานที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานย่อยที่ 1.4 “ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน” โดยสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน

เนื่องจากการทดสอบค่าสถิติของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน ดังนั้นค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้ค่า Independent Sample t-test ในการทดสอบ ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า P มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังนี้

ตาราง 27 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ความสำเร็จในการทำงาน	ปริญญาตรี		ต่ำกว่าปริญญาตรี		t-value	P
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
ความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยรวม	3.85	0.43	3.95	0.46	-1.613	0.108
ด้านประสบความสำเร็จ	3.97	0.41	4.11	0.46	-2.276	0.026*
ด้านมิตรสัมพันธ์	3.61	0.54	3.68	0.47	-1.063	0.290
ด้านอำนาจ	3.73	0.62	3.71	0.76	0.208	0.836

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 27 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยรวม มีค่า P เท่ากับ 0.108 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ ความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปริญญาตรีน้อยกว่าระดับต่ำกว่าปริญญาตรี โดยมีผลต่างของ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยเฉลี่ย เท่ากับ 0.10 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านประสบความสำเร็จ เมื่อใช้สถิติ t-test ในการทดสอบพบว่า มีค่า P เท่ากับ 0.026 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานด้านประสบความสำเร็จแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ ความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปริญญาตรีน้อยกว่าระดับต่ำกว่าปริญญาตรี โดยมีผลต่าง ของความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยเฉลี่ย เท่ากับ 0.14

ด้านมิตรสัมพันธ์ เมื่อใช้สถิติ t-test ในการทดสอบพบว่า มีค่า P เท่ากับ 0.290 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานด้านมิตรสัมพันธ์ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ ความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปริญญาตรีน้อยกว่าระดับต่ำกว่าปริญญาตรี โดยมีผลต่างของความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดย เฉลี่ย เท่ากับ 0.07

ด้านอำนาจ เมื่อใช้สถิติ t-test ในการทดสอบพบว่า มีค่า P เท่ากับ 0.836 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานด้านมิตรสัมพันธ์ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ ความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปริญญาตรีมากกว่าระดับต่ำกว่าปริญญาตรี โดยมีผลต่างของความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยเฉลี่ย เท่ากับ 0.02

สมมติฐานย่อยที่ 1.5 “อายุงานที่แตกต่างกันมีความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน แตกต่างกัน” โดยสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีอายุงานต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีอายุงานต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน

เนื่องจากเป็นการทดสอบค่าสถิติของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้สถิติ F-test ดังนั้นค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบคือการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance : One-Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า P มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังนี้

ตาราง 28 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	ความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน							
	ความสำเร็จต่อการปฏิบัติงาน โดยรวม		ด้านประสพความสำเร็จ		ด้านมิตรสัมพันธ์		ด้านอำนาจ	
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.
<= 7 ปี	3.63	0.30	3.97	0.48	3.00	0.00	3.23	0.42
8-14 ปี	3.80	0.50	3.84	0.47	3.70	0.63	3.81	0.59
15-21 ปี	3.74	0.33	3.85	0.30	3.58	0.50	3.58	0.50
22-28 ปี	4.21	0.20	4.26	0.28	4.00	0.00	4.26	0.45
29 ปีขึ้นไป	4.11	0.45	4.33	0.36	3.71	0.46	3.88	0.84

ตาราง 29 การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน
จำแนกตามอายุงาน

ความสำเร็จในการ ทำงาน	ค่าความ แปรปรวน	SS.	df	MS.	F- Ratio	P
ความสำเร็จต่อการปฏิบัติงาน ของพนักงาน โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	14.561	4	3.640	24.013	0.000*
	ภายในกลุ่ม	59.880	395	0.152		
	รวม	74.442	399			
ด้านประสบความสำเร็จ	ระหว่างกลุ่ม	16.859	4	4.215	30.087	0.000*
	ภายในกลุ่ม	55.335	395	0.140		
	รวม	72.194	399			
ด้านมิตรสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	22.841	4	5.710	25.163	0.000*
	ภายในกลุ่ม	89.637	395	0.227		
	รวม	112.478	399			
ด้านอำนาจ	ระหว่างกลุ่ม	27.808	4	6.952	20.268	0.000*
	ภายในกลุ่ม	135.489	395	0.343		
	รวม	163.298	399			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 29 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามอายุงานพบว่า ความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยรวม มีค่า P เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าพนักงานที่มีอายุงานต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานโดยรวมของพนักงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านประสบความสำเร็จ ด้านมิตรสัมพันธ์ และด้านอำนาจ มีค่า P เท่ากับ 0.000 ทุกด้าน ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าพนักงานที่มีอายุงาน ต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานแตกต่างกันทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 30 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน
จำแนกตามอายุงาน ด้านความสำเร็จต่อการปฏิบัติงาน โดยรวม

อายุงาน	ค่าเฉลี่ย	<= 7 ปี	8-14 ปี	15-21 ปี	22-28 ปี	29 ปีขึ้นไป
		3.63	3.80	3.74	4.21	4.11
<= 7 ปี	3.63	-	-0.18*	-0.12	-0.58*	-0.49*
8-14 ปี	3.80		-	0.06	-0.41*	-0.31*
15-21 ปี	3.74			-	-0.47*	-0.37*
22-28 ปี	4.21				-	0.09
29 ปีขึ้นไป	4.11					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตาราง 30 เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามอายุงาน ด้านความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานโดยรวม พบว่า คู่ที่มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่

พนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 7 ปี มีความสำเร็จในการทำงาน น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 8-14 ปี , 22-28 ปี และ 29 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ -0.18 , -0.58 และ -0.49 ตามลำดับ

พนักงานที่มีอายุงาน 8-14 ปี มีความสำเร็จในการทำงาน น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 22-28 ปี และ 29 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ -0.41 และ -0.31 ตามลำดับ

พนักงานที่มีอายุงาน 15-21 ปี มีความสำเร็จในการทำงาน น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 22-28 ปี และ 29 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ -0.47 และ -0.37 ตามลำดับ

สำหรับพนักงานที่มีอายุงานที่แตกต่างกันคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 31 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน
จำแนกตามอายุงาน ด้านประสพความสำเร็จ

อายุงาน	ค่าเฉลี่ย	<= 7 ปี	8-14 ปี	15-21 ปี	22-28 ปี	29 ปีขึ้นไป
		3.97	3.84	3.85	4.26	4.33
<= 7 ปี	3.97	-	0.13	0.12	-0.30*	-0.36*
8-14 ปี	3.84		-	-0.01	-0.43*	-0.49*
15-21 ปี	3.85			-	-0.41*	-0.48*
22-28 ปี	4.26				-	-0.07
29 ปีขึ้นไป	4.33					-

ผลจากตาราง 31 เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามตามอายุงาน ด้านประสพความสำเร็จ พบว่า คู่ที่มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่

พนักงานที่มีอายุงาน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 7 ปี มีความสำเร็จในการทำงาน น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 22-28 ปี และ 29 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ -0.30 และ -0.36 ตามลำดับ

พนักงานที่มีอายุงาน 8-14 ปี มีความสำเร็จในการทำงาน น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 22-28 ปี และ 29 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ -0.43 และ -0.49 ตามลำดับ

พนักงานที่มีอายุงาน 15-21 ปี มีความสำเร็จในการทำงาน น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 22-28 ปี และ 29 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ -0.41 และ -0.48 ตามลำดับ

สำหรับพนักงานที่มีอายุงานที่แตกต่างกันคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 32 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน
จำแนกตามอายุงาน ด้านมิตรสัมพันธ์

อายุงาน	ค่าเฉลี่ย	<= 7 ปี	8-14 ปี	15-21 ปี	22-28 ปี	29 ปีขึ้นไป
		3.00	3.70	3.58	4.00	3.71
<= 7 ปี	3.00	-	-0.70*	-0.58*	-1.00*	-0.71*
8-14 ปี	3.70		-	0.12	-0.30*	-0.01
15-21 ปี	3.58			-	-0.42*	-0.13
22-28 ปี	4.00				-	0.29*
29 ปีขึ้นไป	3.71					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตาราง 32 เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามตามอายุงาน ด้านมิตรสัมพันธ์ พบว่า คู่ที่มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่

พนักงานที่มีอายุงาน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 7 ปี มีความสำเร็จในการทำงาน น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 8-14 ปี, 15-21 ปี , 22-28 ปี และ 29 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ -0.70 , -0.58 , -1.00 และ -0.71 ตามลำดับ

พนักงานที่มีอายุงาน 8-14 ปี มีความสำเร็จในการทำงาน น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 22-28 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ -0.30

พนักงานที่มีอายุงาน 15-21 ปี มีความสำเร็จในการทำงาน น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 22-28 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ -0.42

พนักงานที่มีอายุงาน 22-28 ปี มีความสำเร็จในการทำงาน มากกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 29 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ 0.29

สำหรับพนักงานที่มีอายุงานที่แตกต่างกันคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 33 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน
จำแนกตามอายุงาน ด้านอำนาจ

อายุงาน	ค่าเฉลี่ย	<= 7 ปี	8-14 ปี	15-21 ปี	22-28 ปี	29 ปีขึ้นไป
		3.23	3.81	3.58	4.26	3.88
<= 7 ปี	3.23	-	-0.59*	-0.35*	-1.04*	-0.66*
8-14 ปี	3.81		-	0.23*	-0.45*	-0.07
15-21 ปี	3.58			-	-0.68*	-0.30*
22-28 ปี	4.26				-	0.38*
29 ปีขึ้นไป	3.88					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตาราง 33 เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามอายุงาน ด้านอำนาจ พบว่า คู่ที่มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่

พนักงานที่มีอายุงาน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 7 ปี มีความสำเร็จในการทำงาน น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 8-14 ปี, 15-21 ปี, 22-28 ปี และ 29 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ -0.59, -0.35, -1.04 และ -0.66 ตามลำดับ

พนักงานที่มีอายุงาน 8-14 ปี มีความสำเร็จในการทำงาน น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 15-21 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ 0.23

พนักงานที่มีอายุงาน 8-14 ปี มีความสำเร็จในการทำงาน มากกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 22-28 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ -0.45

พนักงานที่มีอายุงาน 15-21 ปี มีความสำเร็จในการทำงาน น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 22-28 ปี และ 29 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ -0.68 และ -0.30 ตามลำดับ

พนักงานที่มีอายุงาน 22-28 ปี มีความสำเร็จในการทำงาน มากกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 29 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ 0.38

สำหรับพนักงานที่มีอายุงานที่แตกต่างกันคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานย่อยที่ 1.6 “รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน” โดยสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน

เนื่องจากเป็นการทดสอบค่าสถิติของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้สถิติ F-test ดังนั้นค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบคือการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance : One-Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า P มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังนี้

ตาราง 34 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	ความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน							
	ความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานโดยรวม		ด้านประสิทธิภาพความสำเร็จ		ด้านมิตรสัมพันธ์		ด้านอำนาจ	
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.
<=25000	3.57	0.33	3.96	0.54	3.00	0.00	3.00	0.00
25001-35000	3.78	0.52	3.87	0.47	3.61	0.66	3.71	0.64
35001-45000	3.77	0.31	3.85	0.28	3.63	0.49	3.69	0.46
45001-55000	4.28	0.18	4.35	0.27	4.00	0.00	4.35	0.49
>55001	4.11	0.45	4.33	0.36	3.71	0.46	3.88	0.84

ตาราง 35 การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ความสำเร็จในการทำงาน	ค่าความแปรปรวน	SS.	df	MS.	F-Ratio	P
ความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	14.771	4	3.693	24.446	0.000*
	ภายในกลุ่ม	59.670	395	0.151		
	รวม	74.442	399			
ด้านประสิทธิภาพความสำเร็จ	ระหว่างกลุ่ม	17.463	4	4.366	31.508	0.000*
	ภายในกลุ่ม	54.731	395	0.139		
	รวม	72.194	399			
ด้านมิตรสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	16.971	4	4.243	17.547	0.000*
	ภายในกลุ่ม	95.506	395	0.242		
	รวม	112.477	399			
ด้านอำนาจ	ระหว่างกลุ่ม	30.632	4	7.658	22.801	0.000*
	ภายในกลุ่ม	132.666	395	0.336		
	รวม	163.297	399			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 35 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือนพบว่า ความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวม มีค่า P เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานโดยรวมของพนักงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น ผู้วิจัยได้ใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังแสดงตารางที่ 36

และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านประสบความสำเร็จ ด้านมิตรสัมพันธ์ และด้านอำนาจ มีค่า P เท่ากับ 0.000 ทุกด้าน ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานแตกต่างกันทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 36 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ด้านความสำเร็จต่อการปฏิบัติงาน โดยรวม

รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	<=25000	25001-35000	35001-45000	45001-55000	>55001
		3.57	3.78	3.77	4.28	4.11
<=25000	3.57	-	-0.21*	-0.20*	-0.71*	-0.54*
25001-35000	3.78		-	0.01	-0.50*	-0.33*
35001-45000	3.77			-	-0.51*	-0.34*
45001-55000	4.28				-	0.17*
>55001	4.11					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตาราง 36 เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ด้านความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานโดยรวม พบว่า คู่ที่มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่

พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 25000 บาท มีความสำเร็จในการทำงานน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 25001-35000 บาท , 35001-45000 บาท , 45001-55000 และ มากกว่า 55001 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ -0.21, -0.20, -0.71 และ -0.54 ตามลำดับ

พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 25001-35000 บาท มีความสำเร็จในการทำงาน น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 45001-55000 และ มากกว่า 55001 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ -0.50 และ -0.33

พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 45001-55000 บาท มีความสำเร็จในการทำงาน มากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน มากกว่า 55001 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ 0.17

สำหรับพนักงานที่มีอายุงานที่แตกต่างกันคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 37 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ด้านประสบความสำเร็จ

รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	<=25000	25001-35000	35001-45000	45001-55000	>55001
		3.96	3.87	3.85	4.35	4.33
<=25000	3.96	-	0.09	0.11	-0.40*	-0.37*
25001-35000	3.87		-	0.02	-0.49*	-0.46*
35001-45000	3.85			-	0.49	0.50
45001-55000	4.35				-	0.03
>55001	4.33					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตาราง 37 เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ด้านประสบความสำเร็จ พบว่า คู่ที่มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่

พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 25000 บาท มีความสำเร็จในการทำงาน น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 45001-55000 และ มากกว่า 55001 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ -0.40 และ -0.37 ตามลำดับ

พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 25001-35000 บาท มีความสำเร็จในการทำงาน น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 25000 บาท, 45001-55000 บาท และ มากกว่า 55001 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ -0.09, -0.49 และ -0.46

สำหรับพนักงานที่มีอายุงานที่แตกต่างกันคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 38 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ด้านมิตรสัมพันธ์

รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	<=25000	25001-35000	35001-45000	45001-55000	>55001
		3.00	3.61	3.63	4.00	3.71
<=25000	3.00	-	-0.61*	-0.63*	-1.00*	-0.71*
25001-35000	3.61		-	-0.02	-0.39*	-0.10
35001-45000	3.63			-	-0.37*	-0.08
45001-55000	4.00				-	0.29*
>55001	3.71					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตาราง 38 เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ด้านมิตรสัมพันธ์ พบว่า คู่ที่มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่

พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 25000 บาท มีความสำเร็จในการทำงาน น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 25001-35000 บาท , 35001-45000 บาท , 45001-55000 บาท และ มากกว่า 55001 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ -0.61, -0.63, -1.00 และ -0.71 ตามลำดับ

พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 25001-35000 บาท มีความสำเร็จในการทำงาน น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 45001-55000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ -0.39

พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 35001-45000 บาท มีความสำเร็จในการทำงาน น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 45001-55000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ -0.37

พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 45001-55000 บาท มีความสำเร็จในการทำงาน มากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน มากกว่า 55001 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ 0.29

สำหรับพนักงานที่มีอายุงานที่แตกต่างกันคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 39 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ด้านอำนาจ

รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	<=25000	25001-35000	35001-45000	45001-55000	>55001
		3.00	3.71	3.69	4.35	3.88
<=25000	3.00	-	-0.71*	-0.69*	-1.35*	-0.88*
25001-35000	3.71		-	0.02	-0.65*	-0.17
35001-45000	3.69			-	-0.66*	-0.19*
45001-55000	4.35				-	0.47*
>55001	3.88					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตาราง 39 เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ด้านอำนาจ พบว่า คู่ที่มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่

พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 25000 บาท มีความสำเร็จในการทำงาน น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 25001-35000 บาท , 35001-45000 บาท , 45001-55000 บาท และ มากกว่า 55001 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ -0.71, -0.69, -1.35 และ -0.88 ตามลำดับ

พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 25001-35000 บาท มีความสำเร็จในการทำงาน น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 45001-55000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ -0.65

พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 35001-45000 บาท มีความสำเร็จในการทำงาน น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 45001-55000 บาท และ มากกว่า 55001 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ -0.66 และ -0.19

พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 45001-55000 บาท มีความสำเร็จในการทำงาน มากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน มากกว่า 55001 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ 0.47

สำหรับพนักงานที่มีอายุงานที่แตกต่างกันคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยทางด้านคุณลักษณะผู้นำ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย(กฟผ.) สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : ปัจจัยทางด้านคุณลักษณะผู้นำ ไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย(กฟผ.)

H_1 : ปัจจัยทางด้านคุณลักษณะผู้นำ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย(กฟผ.)

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะใช้ทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้ค่าสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และการทดสอบสมมติฐานใช้ความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Prob.(p) มีค่าน้อยกว่า 0.01 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังนี้

ตาราง 40 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณลักษณะผู้นำ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.)

ปัจจัยทางด้านคุณลักษณะความเป็นผู้นำ	ความสำเร็จโดยรวม		ระดับทิศทางความสัมพันธ์
	r	p	
คุณลักษณะความเป็นผู้นำ	0.142**	0.002	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลจากตาราง 40 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณลักษณะผู้นำ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) โดยใช้ค่าสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะผู้นำ มีค่า Prob.(p) เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะผู้นำ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมี

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ (r) มีค่าเท่ากับ 0.142 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นว่า ถ้าพนักงานมีคุณลักษณะความเป็นผู้นำดีขึ้น ก็จะมีความสำเร็จในการทำงานมากขึ้น

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ค่าตอบแทน และสวัสดิการ, โอกาสและความก้าวหน้า, การยอมรับนับถือ และลักษณะงานที่ทำ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ค่าตอบแทน และสวัสดิการ, โอกาสและความก้าวหน้า, การยอมรับนับถือ และลักษณะงานที่ทำ ไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย(กฟผ.)

H_1 : ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ค่าตอบแทน และสวัสดิการ, โอกาสและความก้าวหน้า, การยอมรับนับถือ และลักษณะงานที่ทำ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย(กฟผ.)

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะใช้ทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้ค่าสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และการทดสอบสมมติฐานใช้ความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Prob.(p) มีค่าน้อยกว่า 0.01 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังนี้

ตาราง 41 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ค่าตอบแทน และสวัสดิการ, โอกาสและความก้าวหน้า, การยอมรับนับถือ และลักษณะงานที่ทำ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย(กฟผ.)

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน	ความสำเร็จโดยรวม		ระดับความสัมพันธ์
	r	p	
ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน	0.389**	0.000	มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ
-ค่าตอบแทน และสวัสดิการ	0.319**	0.000	มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ
-โอกาสและความก้าวหน้า	0.197**	0.000	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
-การยอมรับนับถือ	0.456**	0.000	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
-ลักษณะงานที่ทำ	0.332**	0.000	มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลจากตาราง 41 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ค่าตอบแทน และสวัสดิการ, โอกาสและความก้าวหน้า, การยอมรับนับถือ และลักษณะงานที่ทำ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย(กฟผ.) โดยใช้ค่าสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม มีค่า Prob.(p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ (r) มีค่าเท่ากับ 0.389 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน อยู่ในระดับ แรงจูงใจมากขึ้น ก็จะมีความสำเร็จในการทำงานมากขึ้น ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีค่า Prob.(p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ (r) มีค่าเท่ากับ 0.319 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับแรงจูงใจมากขึ้น ก็จะมีความสำเร็จในการทำงานมากขึ้น ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

โอกาสและความก้าวหน้า

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานด้านโอกาสและความก้าวหน้า มีค่า Prob.(p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานด้านโอกาสและความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ (r) มีค่าเท่ากับ 0.197 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานด้านโอกาสและความก้าวหน้า อยู่ในระดับแรงจูงใจมากขึ้น ก็จะมีความสำเร็จในการทำงานมากขึ้น ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

การยอมรับนับถือ

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานด้านการยอมรับนับถือ มีค่า Prob.(p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานด้านการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ (r) มีค่าเท่ากับ 0.456 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับแรงจูงใจมากขึ้น ก็จะมีความสำเร็จในการทำงานมากขึ้น ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ลักษณะงานที่ทำ

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานด้านลักษณะงานที่ทำ มีค่า Prob.(p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานด้านลักษณะงานที่ทำ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ (r) มีค่าเท่ากับ 0.332 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานด้านลักษณะงานที่ทำ อยู่ในระดับแรงจูงใจมากขึ้น ก็จะมีความสำเร็จในการทำงานมากขึ้น ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.)

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย(กฟผ.)

H_1 : ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย(กฟผ.)

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะใช้ทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้ค่าสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และการทดสอบสมมติฐานใช้ความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น

จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Prob.(p) มีค่าน้อยกว่า 0.01 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังนี้

ตาราง 42 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคลิกภาพ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.)

ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ	ความสำเร็จโดยรวม		ระดับความสัมพันธ์
	r	p	
ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ	0.299**	0.000	มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลจากตาราง 42 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคลิกภาพ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) โดยใช้ค่าสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ มีค่า Prob.(p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านบุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ (r) มีค่าเท่ากับ 0.299 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีบุคลิกภาพดีขึ้น ก็จะมีความสำเร็จในการทำงาน ดีขึ้นด้วย

ตารางสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 43 แสดงสรุปผลทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1	ผลการทดสอบ สมมติฐาน	สถิติที่ใช้
1. ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน		
1.1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน แตกต่างกัน	สอดคล้องตาม สมมติฐาน	t-test
1.2 พนักงานที่มีอายุที่แตกต่างกันมีความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน แตกต่างกัน	สอดคล้องตาม สมมติฐาน	F-test
1.3 พนักงานที่มีสถานภาพสมรส แตกต่างกันมีความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน แตกต่างกัน	สอดคล้องตาม สมมติฐาน	F-test
1.4 พนักงานที่มีระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน แตกต่างกัน	ไม่สอดคล้องตาม สมมติฐาน	t-test
1.5 พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน แตกต่างกัน	สอดคล้องตาม สมมติฐาน	F-test
1.6 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน แตกต่างกัน	สอดคล้องตาม สมมติฐาน	F-test
สมมติฐานข้อที่ 2	ผลการทดสอบ สมมติฐาน	สถิติที่ใช้
ปัจจัยทางด้านคุณลักษณะผู้นำ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน	สอดคล้องตาม สมมติฐาน	Pearson Correlation
สมมติฐานข้อที่ 3	ผลการทดสอบ สมมติฐาน	สถิติที่ใช้
ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ค่าตอบแทน และสวัสดิการ, โอกาสและความก้าวหน้า, การยอมรับนับถือ และลักษณะงานที่ทำ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน	สอดคล้องตาม สมมติฐาน	Pearson Correlation
สมมติฐานข้อที่ 4	ผลการทดสอบ สมมติฐาน	สถิติที่ใช้
ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน	สอดคล้องตาม สมมติฐาน	Pearson Correlation

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐานและวิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งสนใจศึกษาเรื่อง ปัจจัยสู่ความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานของ พนักงานสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย(กฟผ.) เพื่อศึกษาถึง ปัจจัยต่าง ๆ ที่นำไปสู่ความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สามารถนำไปเป็นแนวทางในการวางแผน ปรับปรุง แก้ไขด้านการจัดการองค์กรและการบริหารงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จที่ยั่งยืนต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาถึงลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของพนักงานสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.)
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ปัจจัยด้านคุณลักษณะความเป็นผู้นำกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.)
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.)
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ปัจจัยด้านบุคลิกภาพกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน สายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.)

สมมติฐานในการวิจัย

1. ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้ต่อเดือน สังกัด/ฝ่าย ของพนักงานสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) ที่ต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน
2. ปัจจัยทางด้านคุณลักษณะผู้นำ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.)
3. ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.)
4. ปัจจัยด้านบุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.)

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) จำนวนทั้งหมด 3,243 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 25 ธันวาคม 2550: ฝ่ายทรัพยากรบุคคล) ประกอบด้วยพนักงานทั้งหมด 9 หน่วยงาน ดังนี้

หน่วยงาน	จำนวนคน
ส่วนกลางสายงาน , โครงการศูนย์เชี่ยวชาญ	52
ฝ่ายบริหารกลุ่มระบบส่ง (อหส.)	134
ฝ่ายปฏิบัติการเขตนครหลวง (อปล.)	253
ฝ่ายปฏิบัติการภาคกลาง (อปก.)	652
ฝ่ายปฏิบัติการภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (อปอ.)	442
ฝ่ายปฏิบัติการภาคใต้ (อปต.)	670
ฝ่ายปฏิบัติการภาคเหนือ (อปน.)	591
ฝ่ายบำรุงรักษาระบบส่ง (อขส.)	245
ฝ่ายระบบสื่อสาร (อรส.)	204
รวม	3,243

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง ของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) ผู้วิจัยทราบจำนวนประชากรเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่สามารถเป็นตัวแทนของประชากร จึงทำการคำนวณโดยใช้สูตรที่ทราบจำนวนประชากร ตามสูตรหากกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane (ล้วน สายยศ. และ อังคณา สายยศ. 2536 : 260 – 261) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะได้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยทั้งสิ้น 356 คน โดยเพิ่มจำนวนตัวอย่างอีก 44 คน เพื่อให้ได้ขนาดตัวอย่างอันเป็นตัวแทนของประชากร ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 400 คน ซึ่งในการคัดเลือกตัวอย่างจะใช้การเลือกตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) แยกตามหน่วยงานได้ 9 หน่วยงาน ใช้วิธีสุ่มแบบสัดส่วน (Proportional Random Sampling) และใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแต่ละหน่วยงาน แบบใช้ความสะดวก (Convenience Sampling) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือ หรือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้สำหรับงานวิจัยครั้งนี้ ซึ่งได้มาจากการศึกษาจากเอกสารต่าง ๆ

ทฤษฎีแนวความคิด วิทยานิพนธ์และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมกับสิ่งที่ต้องการศึกษาวิจัย โดยจะแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 5 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ตามตัวแปรที่ศึกษาคือ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้ต่อเดือน รวมทั้งหมด 6 ข้อ โดยเป็นข้อคำถามที่มีหลายคำตอบให้เลือก(Multiple Choice Question)

1. เพศ ใช้ระดับการวัดข้อมูลเป็นประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)
2. อายุ ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)
3. สถานภาพสมรส ใช้ระดับการวัดข้อมูลเป็นประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)
4. ระดับการศึกษา ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)
5. อายุงาน ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)
6. รายได้ต่อเดือน ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะความเป็นผู้นำของพนักงานสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) ใช้แบบคำถาม ส่วนที่ 2 มีจำนวน 5 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ กำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกคำตอบได้เพียงคำตอบเดียว

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานพนักงานสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) ใช้แบบคำถาม ส่วนที่ 3 แบ่งเป็น

- แบบสอบถามเพื่อวัดด้านคำตอบแทนและสวัสดิการ จำนวน 3 ข้อ
- แบบสอบถามเพื่อวัดด้านโอกาสและความก้าวหน้า จำนวน 3 ข้อ
- แบบสอบถามเพื่อวัดด้านการยอมรับนับถือ จำนวน 3 ข้อ
- แบบสอบถามเพื่อวัดด้านลักษณะงานที่ทำ จำนวน 3 ข้อ

แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับกำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกคำตอบได้เพียงคำตอบเดียว

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคลิกภาพของพนักงานพนักงานสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) ใช้แบบคำถาม ส่วนที่ 4 ทั้งหมด 5 ข้อ ได้แก่ ความตั้งใจในการทำงาน ลักษณะการแข่งขัน การแสดงออก สติปัญญา และ อารมณ์ แบบสอบถามเป็นแบบ Semantic Differential Scale โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลแบบประเภท อันตรภาค (Interval Scale) 5 ระดับกำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกคำตอบได้เพียงคำตอบเดียว

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) ใช้แบบคำถาม ส่วนที่ 5 ทั้งหมด 5 ข้อ ได้แก่ การทำงานแล้วเสร็จตามเวลาที่กำหนด ผลงานเมื่อเทียบกับเพื่อนร่วมงาน ผลสำเร็จของงาน ผลงานเป็นที่ยอมรับเมื่อเทียบกับเพื่อน และโอกาสในการสร้างผลงานให้เป็นที่ยอมรับ แบบสอบถามเป็นแบบ Semantic Differential Scale โดยใช้ระดับการวัดข้อแบบประเภท อันตรภาค (Interval Scale) 5 ระดับกำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกคำตอบได้เพียงคำตอบเดียว

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. แหล่งข้อมูลแบบปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1.1 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการเห็นชอบจากคณะกรรมการผู้ควบคุมสารนิพนธ์ไปให้ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.)

1.2 รวบรวมแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ แล้วนำข้อมูลที่ได้อ้างอิงรหัสและนำข้อมูลไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Science)

2. แหล่งข้อมูลแบบทุติยภูมิ (Secondary Data) ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าจากหนังสือวิชาการ วารสาร เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องพร้อมข้อมูลประวัติของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การจัดกระทำข้อมูล

1. ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม
2. นำข้อมูลจากแบบสอบถามที่ตรวจสอบความสมบูรณ์ถูกต้องแล้วมาทำการลงรหัส (Coding) ที่ได้กำหนดไว้และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ (SPSS) (Statistical Package for the Social Science)

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Research)
 - 1.1 วิเคราะห์ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ ของผู้ตอบแบบสอบถามในด้าน เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้ต่อเดือน โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage)

1.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับด้านคุณลักษณะความเป็นผู้นำ ด้านแรงจูงใจในการทำงาน ด้านบุคลิกภาพ ด้านความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation หรือ S.D.)

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

2.1 สมมุติฐานข้อที่ 1 ลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน ส่งผลให้ความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) แตกต่างกัน โดยใช้สถิติ Independent t-test เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มอิสระต่อกัน คือ เพศ และ อายุงาน และใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว one-way analysis of variance : ANOVA โดยใช้สถิติ F-test หรือ Brown-Forsythe ในการทดสอบเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 3 กลุ่ม คือ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน

2.2 สมมุติฐานข้อ 2 , 3 และ 4 ด้านคุณลักษณะความเป็นผู้นำ ด้านแรงจูงใจในการทำงาน และด้านบุคลิกภาพ สามารถทำนายถึงความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

ผลของการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยสู่ความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสายงานรองผู้ว่าการระบบส่งการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.)” สรุปผลได้ดังนี้

1.การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ของพนักงาน

จากการวิจัยครั้งนี้พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง โดยเพศชาย มีจำนวน 280 คน คิดเป็นร้อยละ 70.0 เพศหญิง มีจำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 30.0 ส่วนใหญ่มีอายุ 36-43 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.8 รองลงมา คือ มีอายุ 28-35 ปี มีอายุ 44-51 ปี มีอายุ 52 ปี ขึ้นไป และมีอายุ 20-27 ปี ตามลำดับ โดยพนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะมีสถานภาพส่วนใหญ่สมรส/อยู่ด้วยกัน มีจำนวน 267 คน คิดเป็นร้อยละ 66.8 ด้านการศึกษาส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 338 คน คิดเป็นร้อยละ 84.5 ส่วนใหญ่มีอายุงาน 15-21 ปี จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 36.8 และมีรายได้ต่อเดือน 35,001-45,000 บาท จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 42.8

2.การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณลักษณะความเป็นผู้นำ

การวิเคราะห์ปัจจัยด้านคุณลักษณะความเป็นผู้นำของพนักงานสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในระดับมีความเป็นผู้นำมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

พนักงานสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีลักษณะประนีประนอมอยู่ในระดับมีความเป็นผู้นำมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 สามารถเผชิญหน้ากับเหตุการณ์ที่มีความยุ่งยาก อยู่ในระดับมีความเป็นผู้นำมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ อยู่ในระดับมีความเป็นผู้นำมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 มีความสามารถในการทำงานที่ต้องใช้ความคิด อยู่ในระดับมีความเป็นผู้นำมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 และ มีความมั่นใจในตนเองสูง อยู่ในระดับมีความเป็นผู้นำมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ตามลำดับ

3.การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน

3.1 ความคิดเห็นด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

การวิเคราะห์ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) ที่มีต่อความคิดเห็นด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ โดยรวมอยู่ในระดับแรงจูงใจมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นในเรื่องเงินเดือนที่ได้รับคุ้มค่างานที่ทำอยู่ในระดับแรงจูงใจมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 สวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสมอยู่ในระดับแรงจูงใจมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 และองค์กรมีความยุติธรรมในการขึ้นเงินเดือนอยู่ในระดับแรงจูงใจมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 ตามลำดับ

3.2 ความคิดเห็นด้านโอกาสและความก้าวหน้า

การวิเคราะห์ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) ที่มีต่อโอกาสและความก้าวหน้า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ อยู่ในระดับแรงจูงใจมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ได้รับการคัดเลือกเข้าอบรมภายในและภายนอก อยู่ในระดับแรงจูงใจมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ลักษณะงานที่ได้รับมีความท้าทาย อยู่ในระดับแรงจูงใจมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 และได้เลื่อนตำแหน่งจากผลงานที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับแรงจูงใจมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 ตามลำดับ

3.3 ความคิดเห็นด้านการยอมรับนับถือ

การวิเคราะห์ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) ที่มีต่อการยอมรับนับถือ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ อยู่ในระดับแรงจูงใจมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีทัศนคติต่อการยอมรับนับถือในด้านผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับแรงจูงใจมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ลักษณะงานที่ได้รับมีความท้าทาย อยู่ในระดับแรงจูงใจมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 ได้เลื่อนตำแหน่งจากผลงานที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับแรงจูงใจมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 ตามลำดับ

3.4 ความคิดเห็นด้านลักษณะงานที่ทำใน กฟผ.

การวิเคราะห์ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) ที่มีต่อลักษณะงานที่ทำใน กฟผ. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในระดับแรงจูงใจมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ได้ทำงานตามความสามารถของตน อยู่ในระดับแรงจูงใจมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 การปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด อยู่ในระดับแรงจูงใจมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 และ งานที่ได้รับมีปริมาณเหมาะสม อยู่ในระดับแรงจูงใจมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ตามลำดับ

4.การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคลิกภาพ

การวิเคราะห์ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ของพนักงานสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

ปัจจัยด้านบุคลิกภาพของพนักงานในด้านความตั้งใจในการทำงานเมื่อเทียบกับคนอื่น อยู่ในระดับมากกว่า บุคลิกภาพจะตรงกับด้านซ้ายอย่างมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 ด้านอารมณ์ อยู่ในระดับค่อนข้างอารมณ์ดีตลอดเวลา บุคลิกภาพจะตรงกับด้านซ้าย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ด้านการแสดงออก อยู่ในระดับค่อนข้างชอบแสดงความคิดเห็น บุคลิกภาพจะตรงกับด้านซ้าย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ด้านลักษณะการแข่งขัน อยู่ในระดับค่อนข้างกระตือรือร้น บุคลิกภาพจะตรงกับด้านซ้าย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 และ ด้านสติปัญญา อยู่ในระดับค่อนข้างฉลาดมีไหวพริบดี บุคลิกภาพจะตรงกับด้านซ้าย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ตามลำดับ

5.การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านความสำเร็จต่อการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์ปัจจัยด้านความสำเร็จต่อการปฏิบัติงาน ของพนักงานสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในระดับมีความสำเร็จมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

ปัจจัยด้านความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานในด้านประสบความสำเร็จโดยรวม อยู่ในระดับความสำเร็จมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 ด้านอำนาจ อยู่ในระดับความสำเร็จมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 และ ด้านมิตรสัมพันธ์ อยู่ในระดับความสำเร็จมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 ตามลำดับ

6. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน สามารถทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้ต่อเดือน ของพนักงานสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) ที่ต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน

สมมติฐานย่อย 1.1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน แตกต่างกัน

พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงาน ด้านประสบความสำเร็จ ด้านมิตรสัมพันธ์ และด้านอำนาจ ของพนักงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยเพศชายมีความสำเร็จในการทำงานน้อยกว่าเพศหญิง

สมมติฐานย่อย 1.2 พนักงานที่มีอายุที่แตกต่างกันมีความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน แตกต่างกัน

พนักงานที่มีอายุที่แตกต่างกันมีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านประสบความสำเร็จ กลุ่มพนักงานที่มีอายุ 20-27 ปี, 28-35 ปี และ 36-43 ปี มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน น้อยกว่ากลุ่มพนักงานที่มีอายุ 44-51 ปี และ 52 ปีขึ้นไป ส่วนกลุ่มพนักงานที่มีอายุ 44-51 ปี มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน มากกว่ากลุ่มพนักงานที่มีอายุ 52 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนรายคู่อื่นไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ด้านมิตรสัมพันธ์ กลุ่มพนักงานที่มีอายุ 20-27 ปี มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน น้อยกว่ากลุ่มพนักงานที่มีอายุ 28-35 ปี, 36-43 ปี, 44-51 ปี และ 52 ปีขึ้นไป ส่วนกลุ่มพนักงานที่มีอายุ 28-35 ปี มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน มากกว่ากลุ่มพนักงานที่มีอายุ 36-43 ปี และ 52 ปีขึ้นไป และยังพบว่ากลุ่มพนักงานที่มีอายุ 28-35 ปี มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน น้อยกว่ากลุ่มพนักงานที่มีอายุ 44-51 ปี ส่วนกลุ่มพนักงานที่มีอายุ 44-51 ปี มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน มากกว่ากลุ่มพนักงานที่มีอายุ 52 ปีขึ้นไป

ด้านอำนาจกลุ่มพนักงานที่มีอายุ 20-27 ปี มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน น้อยกว่ากลุ่มพนักงานที่มีอายุ 28-35 ปี, 36-43 ปี, 44-51 ปี และ 52 ปีขึ้นไป ส่วนกลุ่มพนักงานที่มีอายุ 28-35 ปี มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน มากกว่ากลุ่มพนักงานที่มีอายุ 36-43 ปี และ 52 ปีขึ้นไป และยังพบว่ากลุ่มพนักงานที่มีอายุ 28-35 ปี มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน น้อยกว่ากลุ่มพนักงานที่มีอายุ 44-51 ปี ส่วนกลุ่มพนักงานที่มีอายุ 44-51 ปี มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน มากกว่ากลุ่มพนักงานที่มีอายุ 52 ปีขึ้นไป

สมมติฐานย่อย 1.3 พนักงานที่มีสถานภาพสมรส แตกต่างกันมีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน

พนักงานที่มีสถานภาพสมรส แตกต่างกันมีความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านประสบความสำเร็จ กลุ่มพนักงานที่มีสถานภาพสมรส โสด มีความสำเร็จในการทำงาน น้อยกว่ากลุ่มพนักงานที่มีสถานภาพ สมรส/อยู่ด้วยกัน และพบว่ากลุ่มพนักงานที่มีสถานภาพ โสด และสมรส/อยู่ด้วยกัน มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน น้อยกว่ากลุ่มพนักงานที่มีสถานภาพ หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่

ด้านมิตรสัมพันธ์ กลุ่มพนักงานที่มีสถานภาพสมรส โสด มีความสำเร็จในการทำงาน น้อยกว่ากลุ่มพนักงานที่มีสถานภาพ สมรส/อยู่ด้วยกัน และพบว่ากลุ่มพนักงานที่มีสถานภาพ โสด และสมรส/อยู่ด้วยกัน มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน น้อยกว่ากลุ่มพนักงานที่มีสถานภาพ หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่

ด้านอำนาจ กลุ่มพนักงานที่มีสถานภาพ โสด และสมรส/อยู่ด้วยกัน มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน น้อยกว่ากลุ่มพนักงานที่มีสถานภาพ หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่

สมมติฐานย่อย 1.4 พนักงานที่มีระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน แตกต่างกัน

พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ประสบความสำเร็จ พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานด้านประสบความสำเร็จแตกต่างกัน กล่าวคือ ความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปริญญาตรีน้อยกว่าระดับต่ำกว่าปริญญาตรี

ด้านมิตรสัมพันธ์ พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานด้านมิตรสัมพันธ์ไม่แตกต่างกัน กล่าวคือ ความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปริญญาตรีน้อยกว่าระดับต่ำกว่าปริญญาตรี

ด้านอำนาจ พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานด้านมิตรสัมพันธ์ไม่แตกต่างกัน กล่าวคือ ความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปริญญาตรีมากกว่าระดับต่ำกว่าปริญญาตรี

ด้านมิตรสัมพันธ์ กลุ่มพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 25000 บาท มีความสำเร็จในการทำงาน มากกว่ากลุ่มพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 25001-35000 บาท, 35001-45000 บาท, 45001-55000 บาท และมากกว่า 55001 บาท และพบว่ากลุ่มพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 25001-35000 บาท และ 35001-45000 บาท มีความสำเร็จในการทำงาน มากกว่ากลุ่มพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 45001-55000 บาท และพบว่ากลุ่มพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 45001-55000 บาท มีความสำเร็จในการทำงาน มากกว่ากลุ่มพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน มากกว่า 55001 บาท

ด้านอำนาจ กลุ่มพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 25000 บาท มีความสำเร็จในการทำงาน มากกว่ากลุ่มพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 25001-35000 บาท และพบว่า กลุ่มพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 35001-45000 บาท มีความสำเร็จในการทำงาน มากกว่ากลุ่มพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 45001-55000 บาท และ มากกว่า 55001 บาท และพบว่ากลุ่มพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 45001-55000 บาท มีความสำเร็จในการทำงาน มากกว่ากลุ่มพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน มากกว่า 55001 บาท

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยทางด้านคุณลักษณะผู้นำ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.)

ปัจจัยด้านคุณลักษณะผู้นำ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ (r) มีค่าเท่ากับ 0.142 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นว่า คุณลักษณะความเป็น ผู้นำดีขึ้น ก็จะมีความสำเร็จในการทำงานมากขึ้น

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ค่าตอบแทน และสวัสดิการ, โอกาสและความก้าวหน้า, การยอมรับนับถือ และลักษณะงานที่ทำ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.)

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ (r) มีค่าเท่ากับ 0.389 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น ก็จะมีความสำเร็จในการทำงานมากขึ้น ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ (r) มีค่าเท่ากับ 0.319 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมากขึ้น ก็จะมีความสำเร็จในการทำงานมากขึ้น ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

โอกาสและความก้าวหน้า

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานด้านโอกาสและความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ (r) มีค่าเท่ากับ 0.197 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานด้านโอกาสและความก้าวหน้า มากขึ้น ก็จะมีความสำเร็จในการทำงานมากขึ้น ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

การยอมรับนับถือ

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานด้านการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ (r) มีค่าเท่ากับ 0.456 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานด้านการยอมรับนับถือมากขึ้น ก็จะมีความสำเร็จในการทำงานมากขึ้น ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ลักษณะงานที่ทำ

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานด้านลักษณะงานที่ทำ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ (r) มีค่าเท่ากับ 0.332 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานด้านลักษณะงานที่ทำ มากขึ้น ก็จะมีความสำเร็จในการทำงานมากขึ้น ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.)

ปัจจัยด้านบุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ (r) มีค่าเท่ากับ 0.299 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ เมื่อ พนักงานมีปัจจัยด้านบุคลิกภาพ อยู่ในระดับดีขึ้น ก็จะมีความสำเร็จในการทำงานดีขึ้น ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยสู่ความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้ต่อเดือน ของพนักงานสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) ที่ต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน โดยมีประเด็นที่นำมาอภิปรายผลความสำเร็จของพนักงาน ด้านประสบความสำเร็จ ด้านมิตรสัมพันธ์ และด้านอำนาจ ดังนี้

1.1 การวิจัยพบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความสำเร็จในการทำงานแตกต่างกัน ในด้านประสบความสำเร็จ ด้านมิตรสัมพันธ์ และด้านอำนาจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งดูจากพฤติกรรมการทำงานของเพศหญิงจะมีความตั้งใจในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายมากกว่าเพศชายมีความมุ่งมั่น จึงทำให้ด้านประสบความสำเร็จ ด้านมิตรสัมพันธ์ ด้านอำนาจ ส่งผลให้มีพฤติกรรมที่แสดงออกมาแตกต่างกัน สอดคล้องกับ พรทิพย์ วรกีโกคาทร (2529:312 – 315) กล่าวว่าคุณลักษณะบางอย่างของเพศชายและเพศหญิงต่างกัน ส่งผลให้ความสำเร็จของชายและหญิงต่างกัน ดังนั้น พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน จึงมีความสำเร็จในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

1.2 การวิจัยพบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน ในด้านประสบความสำเร็จ ด้านมิตรสัมพันธ์ และด้านอำนาจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาแล้วเห็นได้ว่า พนักงานที่มีอายุ 44-51 ปี มีความสำเร็จในการทำงาน ด้านประสบความสำเร็จ ด้านมิตรสัมพันธ์และด้านอำนาจ มากกว่าพนักงานที่มีอายุ 52 ปีขึ้นไป อายุ 20-27 ปี อายุ 36-43 ปี และอายุ 28-35 ปี ตามลำดับ โดยที่พนักงานที่มีอายุ 44 – 51 ปี ส่วนใหญ่จะมีอายุการทำงานค่อนข้างมาก มีความคิดเห็นกับความสำเร็จในการทำงาน ด้านประสบความสำเร็จ ด้านมิตรสัมพันธ์และด้านอำนาจ มากกว่ากลุ่มอายุอื่น ได้แก่ ทำงานแล้วเสร็จตามเวลา ผลงานเมื่อเทียบกับเพื่อนร่วมงาน ผลสำเร็จของงาน ผลงานเป็นที่ยอมรับเมื่อเทียบกับเพื่อนร่วมงาน และการได้รับโอกาสสร้างผลงานให้เป็นที่ยอมรับ ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันต่างให้ความสำคัญกับความสำเร็จแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ อริญญา สุวรรณวิก (2542) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทยูคอม พบว่า อายุของพนักงานบริษัทยูคอมที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ พนักงานยูคอมที่มีอายุมากกว่า 35 ปีจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานยูคอมที่มีอายุน้อย และพรทิพย์ วรกีโกคาทร (2529 : 312-315) กล่าวว่า จะสอนผู้ที่มีอายุต่างกันให้มีพฤติกรรมหรือมีทัศนคติที่เหมือนกันนั้นมีความยากง่ายต่างกัน

1.3 การวิจัยพบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรส แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานแตกต่างกัน ในด้านประสบความสำเร็จ ด้านมิตรสัมพันธ์ และด้านอำนาจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยภาพรวมพบว่า พนักงานที่มีสถานภาพ หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ มีความสำเร็จในการทำงานแล้วเสร็จตามเวลา ผลงานเมื่อเทียบกับเพื่อนร่วมงาน ผลงานเป็นที่ยอมรับ มากกว่า พนักงานที่มีสถานภาพ โสด สมรส/อยู่ด้วยกัน เนื่องจากเชื่อว่าพนักงานที่มีสถานภาพ หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ ของพนักงานสายงาน

รองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) มีความมุ่งมั่น ทุ่มเทในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด สมรส/อยู่ด้วยกัน เหตุผลเพราะอาจเนื่องมาจากความล้มเหลวในชีวิตครอบครัว จึงต้องมุ่งมั่นให้ประสบผลสำเร็จในหน้าที่การงาน สอดคล้องกับ อรรถพรณเมษทัศน์ (2543 : 6) ได้กล่าวสรุปถึงความพึงพอใจในการทำงานไว้ว่า ความรู้สึกที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง อันเป็นผลมาจากการได้รับการตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคล ทำให้เกิดความพึงพอใจ นอกจากนี้ความพึงพอใจยังเกี่ยวเนื่องกับปัจจัยต่าง ๆ เพราะแต่ละบุคคลมีความพึงพอใจในสิ่งต่าง ๆ ไม่เหมือนกันและไม่เท่ากัน ดังนั้น ความแตกต่างของแต่ละบุคคลก็เป็นปัจจัยหนึ่ง ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในสิ่งต่าง ๆ แตกต่างกันได้

1.4 การวิจัยพบว่า พนักงานสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) ที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน ส่งผลให้ความสำเร็จในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานด้านประสบความสำเร็จ ด้านมิตรสัมพันธ์และด้านอำนาจ ได้แก่ การทำงานแล้วเสร็จตามเวลา ผลงานเมื่อเทียบกับเพื่อนร่วมงาน ผลสำเร็จของงาน ผลงานเป็นที่ยอมรับเมื่อเทียบกับเพื่อนร่วมงาน และการได้รับโอกาสผลงานให้เป็นที่ยอมรับ พบว่าพนักงานที่มีการศึกษาต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) มีความมุ่งมั่น ทุ่มเทการทำงานในความรับผิดชอบที่ตนเองได้รับ ซึ่งผลการประเมิน การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนขั้นตำแหน่งงาน จึงไม่เกี่ยวเนื่องกับระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ดังนั้นระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน จึงส่งผลให้ความสำเร็จในการทำงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ วโรชา นาโคศิริ (2547 : 39) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในอาชีพของพนักงาน บริษัท ไทยประกันภัยจำกัด พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกล่าวคือพนักงานบางคนสำเร็จการศึกษาปริญญาตรี จะมีความสำเร็จในอาชีพมาก และในขณะเดียวกัน พนักงานบางคนสำเร็จการศึกษาปริญญาตรี จะมี ความสำเร็จในอาชีพน้อย ทั้งนี้เพราะการทำงานจำเป็นต้องใช้ประสบการณ์ในการทำงานและความคุ้นเคยในเนื้องานมากกว่าการศึกษาที่ได้รับจากสถาบันการศึกษา และสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ แคนนิงส์ (Cannings.1991) และ จัดด์ และคณะ (Judge et al.1995) ที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับผู้บริหารระดับรองหัวหน้าและระดับกลางในบริษัทต่างๆ พบว่า การศึกษาไม่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพ

1.5 การวิจัยพบว่า พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกัน ส่งผลให้ความสำเร็จในการทำงานแตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นด้านการทำงานแล้วเสร็จตามเวลาที่กำหนด ผลงานเมื่อเทียบกับเพื่อนร่วมงาน ผลสำเร็จของงาน แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สนธยา ชูจร (2546:บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องปัจจัยสู่ความสำเร็จของตัวแทนประกันชีวิตของบริษัท อัยุรยา อลิอันซ์ ซีพี ประกันชีวิต พบว่าตัวแทนประกันชีวิตที่มีอายุงานแตกต่างกัน จะมีความสำเร็จที่แตกต่างกัน

1.6 การวิจัยพบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน ส่งผลให้ความสำเร็จในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 45,000-55,000 บาท จะส่งผลให้ประสบผลสำเร็จ มีมิตรสัมพันธ์ และมีอำนาจ มากกว่าพนักงานกลุ่มอื่น อาจเป็นเพราะพนักงานกลุ่มนี้เห็นความสำคัญในความสำเร็จมาก ดังนั้นความแตกต่างกันของรายได้ต่อเดือนก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ความสำเร็จมีความแตกต่างกันได้ ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับ ประมะสตะเวทิน (2533:112) กล่าวว่า รายได้ต่อเดือนของบุคคล มีอิทธิพลอย่างสำคัญ เพราะแต่ละบุคคลมีวัฒนธรรม ประสบการณ์ ทักษะ ค่านิยมและเป้าหมายที่ต่างกัน

2. ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณลักษณะความเป็นผู้นำ

จากการศึกษาพบว่า คุณลักษณะความเป็นผู้นำของพนักงานสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) ที่รู้จักปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ มีลักษณะประนีประนอม มีความสามารถในการทำงานที่ต้องใช้ความคิด มีความมั่นใจในตนเองสูง และมีความสามารถเผชิญหน้ากับเหตุการณ์ที่มีความยุ่งยาก มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเดวิด เอ.เคิร์กแพตทริก (David A.Kirkpatrick) และ เอ็ดวิน เอ.ล็อก (Edwin A.Locke) ได้ชี้ให้เห็นว่าผู้นำที่จะประสบความสำเร็จในการทำงานสูงจะต้องมีคุณสมบัติที่สำคัญ 6 ประการ คือ 1.เป็นลักษณะที่ผู้นำแสดงออกให้เห็นถึงความเป็นผู้นำที่มีความพยายามในการทำงานสูงมาก และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อยู่เสมอ 2.เป็นคุณลักษณะผู้นำที่นำผู้อื่นและแสดงออกถึงความเต็มใจที่พร้อมจะเข้าไปรับผิดชอบ 3.ความซื่อสัตย์ มีจริยธรรมยึดมั่นหลักการ โดยสร้างความไว้วางใจให้กับผู้อื่นเกิดความเชื่อถือ 4.ผู้นำแสดงออกถึงความเชื่อมั่นในตนเอง 5.ผู้นำต้องมีความเฉลียวฉลาดในการแก้ปัญหาและตัดสินใจที่ถูกต้อง 6.ผู้นำต้องมีความรู้และความรอบรู้เกี่ยวกับงานขององค์กร จะทำให้ผู้นำตัดสินใจและเข้าใจถึงแนวทางของการนำผลการตัดสินใจไปประยุกต์ใช้ได้ อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับแนวคิดของ วุฒิชัย จานง (2525) กล่าวว่า ความสำเร็จในการทำงาน คือ ความรู้สึกเต็มใจและพร้อมใจในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจจะเกิดขึ้นจากแรงจูงใจและสิ่งจูงใจขององค์กรหรือผู้บังคับบัญชา และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Randle ซึ่งพบว่า ในการรวมลักษณะต่าง ๆ โดยทั่วไปของนักบริหารที่ประสบความสำเร็จมีแนวโน้มชี้ให้เห็นว่า ผู้นำที่ก้าวหน้าไปสู่ระดับการบริหารที่สูงได้นั้น จะต้องมียุทธศาสตร์พิเศษเฉพาะอย่าง ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่ารูปแบบคุณลักษณะความเป็นผู้นำที่รู้จักปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ มีลักษณะประนีประนอม มีความสามารถในการทำงานที่ต้องใช้ความคิด มีความมั่นใจในตนเองสูง และมีความสามารถเผชิญหน้ากับเหตุการณ์ที่มีความยุ่งยาก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) ซึ่งสาเหตุที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำเป็นไปได้ว่าคุณลักษณะผู้นำ นั้นมีลักษณะที่เป็นปัจจัยที่พบในงานที่ทำหรือที่เกิดจากงานนั้นโดยตรง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสและความก้าวหน้า และลักษณะงานที่ทำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือยิ่งพนักงานได้รับการยอมรับนับถือ ย่อมส่งผลให้ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) ไม่ว่าจะเป็นด้านประสบความสำเร็จ ด้านสัมพันธ์ และด้านอำนาจ ทางที่มากขึ้นตามไปด้วยในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการจูงใจการบำรุงรักษาของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's Motivation-Hygiene Theory) หรือทฤษฎีสองปัจจัย (Two-factor Theory) ที่ผู้วิจัยนำมาใช้ในการวิเคราะห์ โดยเน้นที่ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ซึ่งหนึ่งในปัจจัยจูงใจนี้ คือ การยอมรับนับถือ ซึ่งหากพนักงานมีความรู้สึกเป็นที่ยอมรับของทุกคน ก็ย่อมจะเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ส่งผลต่อความสำเร็จต่อตัวเองและองค์กรได้ในที่สุด

4. ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคลิกภาพ

จากการศึกษาพบว่า บุคลิกภาพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับกับแนวคิดของ แอนดรู คาร์เนกี (ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ.2541:54) ผู้ประสบความสำเร็จจากธุรกิจอันยิ่งใหญ่ในประเทศสหรัฐอเมริกา กล่าวยอมรับว่าบุคลิกภาพเป็นความสำคัญอันดับแรกที่จะทำให้ก้าวไปสู่ความสำเร็จ ได้แก่ เป็นผู้ที่เข้าถึงจิตใจคน มีจุดมุ่งหมายแน่นอน ทำอะไรทำจริง มีการแต่งกายที่เหมาะสม มีที่ท่าและกริยา อาการเคลื่อนไหว น้ำเสียงนุ่มนวลชวนฟัง มีความซื่อสัตย์เป็นคนคงเส้นคงวา มีอารมณ์ขัน ไม่เห็นแก่ตัวมากเกินไป แสดงสีหน้าเป็นมิตรกับคนทั่วไป นึกคิดแต่ในสิ่งที่ดี มีความกระตือรือร้น มีสุขภาพอนามัยสมบูรณ์แข็งแรงดี มีปฏิภาณไหวพริบดี มีความรู้รอบตัวเป็นอย่างดี เป็นนักฟังที่ดี มีศิลปะในการพูด พูดด้วยความจริงใจ มีศิลปะในการดึงดูดใจผู้พบเห็น รู้จักใช้ถ้อยคำพูดให้เหมาะกับบุคคลกาลเทศะ และเหมาะสมกับผู้ฟัง มีศิลปะในการคบหาสมาคมกับคน และเพื่อนร่วมงาน ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่า พนักงานมีบุคลิกภาพดีขึ้นความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานในระดับค่อนข้างต่ำ สาเหตุที่ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำเป็นไปได้ว่าปัจจัยด้านบุคลิกภาพนั้นมีลักษณะที่ได้เป็นปัจจัยที่ พบในงานที่ทำ หรือเกิดจากผลงานนั้นโดยตรง จึงไม่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานมากนัก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากผลการศึกษาวิเคราะห์และสรุปผลการวิจัย เรื่อง ปัจจัยสู่ความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เพื่อนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนและใช้เป็นแนวทางในการปรับกลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร รวมทั้งนำไปใช้ปรับปรุงการบริหารในหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อสามารถตอบสนองนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น ซึ่งผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. องค์กรควรจำเป็นต้องใช้ความพยายามที่จะทำให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและต้องคำนึงถึงความแตกต่างทางด้านประชากรศาสตร์ มาเป็นปัจจัยในการพิจารณาความสำเร็จของพนักงานแต่ละคนด้วย เนื่องจากพนักงานที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส อายุงาน และรายได้ต่อเดือน ต่างกันมีความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน เพราะฉะนั้น องค์กรจะต้องพยายามหาสาเหตุของปัญหาการที่พนักงานประสบความสำเร็จที่แตกต่างกัน และควรแก้ปัญหาเหล่านั้นให้ดีขึ้น เพื่อจะได้ให้พนักงานเกิดความรู้สึกประสบความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานของตนเอง เพราะถ้าพนักงานรู้สึกว่าตนเองประสบความสำเร็จ ก็จะสามารถนำไปเป็นแนวทางในการวางแผนปรับปรุง แก้ไขด้านการจัดการองค์กรและการบริหารงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จที่ยั่งยืนต่อไป

2. องค์กรควรรักษาและส่งเสริมคุณลักษณะความเป็นผู้นำที่ดีไว้ให้คงอยู่ ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่จะนำพาให้องค์กรมีความมั่นคงและความก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น เนื่องจากผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะความเป็นผู้นำของพนักงานสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) ส่วนใหญ่ อยู่ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ ดังนั้น เพื่อให้มีความสัมพันธ์มากขึ้น องค์กรควรส่งเสริมให้คุณลักษณะความเป็นผู้นำดีขึ้นด้วย อันจะนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงานที่มากขึ้น

3. ผู้บริหารควรคำนึงถึงความยุติธรรมในการพิจารณาการขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่งจากผลงานที่ได้รับมอบหมาย การยกย่องชมเชยผลการทำงาน การเข้ารับการอบรมภายในและภายนอก การได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา และปริมาณงานที่เหมาะสม เป็นการกระตุ้นให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อผลสำเร็จขององค์กรและตัวพนักงานเอง ดังนั้นองค์กรควรที่จะกระตุ้นความพึงพอใจด้วยปัจจัยแรงจูงใจ เนื่องจากการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจโดยรวมมีระดับแรงจูงใจมาก มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ ซึ่งถ้าผู้บริหารสามารถป้องกันไม่ให้ ปัจจัยเหล่านี้เกิดสูงขึ้น ก็ทำให้สามารถกระตุ้นความพึงพอใจของพนักงานให้เกิดขึ้นด้วยปัจจัยการจูงใจได้โดยง่าย และนำไปสู่ความสำเร็จของตัวพนักงานและองค์กรได้ในที่สุด

4. ผู้บริหารควรส่งเสริมและให้ความสำคัญแก่พนักงาน โดยให้ตระหนักว่าบุคลิกภาพของตนเองมีความสำคัญต่อความสำเร็จในการทำงาน ถ้าพนักงานมีการแสดงออกของบุคลิกภาพใน

ด้านการตั้งใจในการทำงาน การควบคุมอารมณ์ในการทำงานให้ดีขึ้น ก็จะก่อให้เกิดความสามัคคีในการทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีมากขึ้นตามลำดับ เนื่องจากการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) โดยรวมอยู่ในระดับไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้นองค์กรควรรักษาและส่งเสริมสิ่งเหล่านี้ไว้ เพื่อให้งานที่ทำอยู่นั้นประสบความสำเร็จไปได้ด้วยดี

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยต่อไป

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยสู่ความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานขององค์กรอื่น ๆ ด้วยในลักษณะกิจการเดียวกัน เช่น องค์กรที่ดำเนินงานประเภทที่เกี่ยวข้องและใกล้เคียงกับองค์กรเรา เป็นต้น เพื่อให้ทราบว่าองค์กรที่ดำเนินกิจการอย่างเดียวกันมีความแตกต่างกันอย่างไร มีอะไรที่ทำให้พนักงานมีความสำเร็จในการทำงานแตกต่างกันไป แล้วนำมาเปรียบเทียบแก้ไขให้เกิดผลดีกับองค์กร เพื่อจะส่งผลให้องค์กรเกิดประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

2. ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อความสำเร็จด้วย เช่น ด้านคุณภาพของพนักงาน ด้านความสำคัญของงาน ผลสะท้อนจากงาน ซึ่งอาจส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานด้วยเช่นกัน หรือรับข้อเสนอแนะด้านอื่น ๆ จากพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรหรือหาแนวทางพัฒนาความสำเร็จในการทำงานของพนักงานในองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานเอง

3. ในการศึกษาครั้งต่อไป อาจจะนำกรอบแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยสู่ความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานของพนักงานไปใช้หรือเพิ่มเติม แก้ไข หรืออาจจะนำทฤษฎีบุคคลอื่น ๆ มาเป็นแบบจำลองในการศึกษา เพื่อให้ทราบและนำมาเปรียบเทียบเพื่อเป็นประโยชน์ต่อไป

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กัลยา วาณิชยปัญญา. (2549). การใช้ SPPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล. พิมพ์ครั้งที่ 9
กรุงเทพ ฯ : บริษัท ธรรมสาร จำกัด.
- จีระภา เนียมน้อย. (2545). ความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ : กรณี
ศึกษา บริษัท ธนาคารผลิตภัณฑ์น้ำมันพืช จำกัด. สารนิพนธ์ บธ.ม.(การจัดการ).
กรุงเทพ ฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2544). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพ ฯ : เทพเนรมิต
การพิมพ์.
- ณาดยา บุญเกิด. (2548). ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานการประปานครหลวง.
สารนิพนธ์ บธ.ม.(การจัดการ). กรุงเทพ ฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
ถ่ายเอกสาร.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2537). พฤติกรรมองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพ ฯ : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- ธนวรรณ พริ้งเกษมชัย. (2549). แรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานรถ
โดยสารประจำทาง จังหวัดขอนแก่น. สารนิพนธ์. บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพ ฯ : บัณฑิต
วิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2550). พฤติกรรมองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพ ฯ : บริษัทธนรัช
การพิมพ์ จำกัด.
- นพ ศรีบุญนาถ. (2545). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพ ฯ : สุตรไพศาล.
- นราศรี ไหววานิชกุล และชูศักดิ์ อุดมศรี. (2549). ระเบียบวิธีวิจัยธุรกิจ. พิมพ์ครั้งที่ 17. กรุงเทพ ฯ :
โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปรีดา จิรวาทิส. (2546). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในสายงานอาชีพนักบัญชีในธุรกิจเอกชน.
สารนิพนธ์. บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพ ฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
ถ่ายเอกสาร.
- พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์. (2545). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพ ฯ : โอเดียนสโตร์.
- พะยอม วงศ์สารศรี. (2532). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพ ฯ : โรงพิมพ์พรานนกการพิมพ์.
- พะยอม วงศ์สารศรี. (2542). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพ ฯ : คณะวิทยาการจัดการจัดการ
วิทยาลัยสวนดุสิต.
- พัชรินทร์ อุณหะนันท์. (2548). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการทำงานของผู้บริหารตัวแทน
ประกันชีวิต. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การตลาด). กรุงเทพ ฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- มัลลิกา ดันสอน. (2544). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพ ฯ : เอ็กซ์เปอร์เนต.
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2544). ภาวะผู้นำและการจูงใจ. กรุงเทพ ฯ : SK Booknet, 2544.

- เรมวอล นันท์ศุภวัฒน์ (2542). *ภาวะผู้นำทางการพยาบาลในองค์กรการ*. เชียงใหม่ : นพบุรุษการพิมพ์.
- ลักขณา สรวิวัฒน์. (2545). *สุขวิทยาจิตและการปรับตัว*. กรุงเทพฯ : โอ.เอส.พรีนติ้ง เฮ้าส์.
- ล้วน สายยศและอังคณา สายยศ. (2540). *สถิติวิทยาทางการวิจัย*. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น
- วชิรนนท์ ลาภพรประเสริฐ. (2548). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทโกลว์ จำกัด*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วชิราณี เหลืองไพบโรจน์. (2549). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อวัฒนธรรมองค์กรการ ของบริษัท กฟผ. จำกัด (มหาชน)*. สารนิพนธ์. บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วโรชา นาโคศิริ. (2547). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในอาชีพของพนักงาน บริษัทไทยประกันภัย จำกัด (มหาชน) เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์. บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ ; และคณะ. (2541). *พฤติกรรมองค์กรการ*. กรุงเทพฯ : ชีระฟิล์มและไซเท็กซ์
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ ; และคณะ. (2545). *องค์กรและการจัดการ ฉบับสมบูรณ์*. กรุงเทพฯ : ธรรมสาร.
- ศิริกมล สุขสงบ. (2548). *ภาวะผู้นำที่มีผลต่อความถึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของพนักงานไทยธนาคาร จำกัด(มหาชน) สำนักงานใหญ่*. สารนิพนธ์. บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สมชาย หิรัญกิตติ. (2542). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ : บริษัท ชีระฟิล์ม และไซเท็กซ์ จำกัด.
- Alderfer, C.P. (1972). *Existence Relatedness and Growth : Human needs in organization Selling*. New York : Free Press.
- Barrow, J.D. (1997). *The Variables of Leadership: A Review and Conceptual Framework*. Academy of Management Review.
- Bennis W. (1959.) *Leadership Theory and Administrative Behavior* . Administrative Science Quarterly, 4 , pp 25-301.
- Brown, W. & D. Moberg. (1980). *Organization Theory and Management: Macro Approach*. New York :John Wiley 7Sons, Inc.
- Burnes. B. (1996.) *Manageing Change : A Strategic Approach to Organizational Dynamics*. Pitman Publishing, London.
- Davis, Keith. (1972.) *Human Behavior at Work : Human Relation and Organization Behavior*. 4th ed., New York, McGraw-Hill.
- Daft, R.L.(1999). *Leadership: Theory and practice*. Orlands, Fl; The Dryden.
- Gilmer, B.,V.Haller & E.L.Deci. (1997). *Industrial and Organizational Psychology*. 4th ed. New York : McGraw-Hill Book Company.

- Griffin, R.W. (1995). *Organizational behavior* (4th ed). Boston : Houghton Mifflin.
- Herzberg Frederick and Others. (1959). *The Motivation to Work*. New York : John Willey and Sons Inc.
- Hofstede, G.H. (1997). *Culture and Organizational: Software of the mind*. London : McGraw-Hill.
- House ,R.J. (1996). *Path-goal Theory of leadership: Lesson, legacy, and a reformulated theory*. *Leadership Quarterly* , 7 , 323-352.
- Huber, D. (1996). *Leadership and Nursing care Management*. Philadelphia: W.B. Sanders Company.
- Katz, Deniel and Kahn, Robert L. (1979). *The Social Psychology of Organization*. 2nd. ed. New York: John Wiley & Son.
- Kouzes, James M. & Posner, Barry Z. (1995.) *The Leadership Challenge: How to Keep Extraordinary Things done in Organization*. San Francisco, CA : Jossey_Bass.
- Lyman W.Porter and Raymond E.Miles. (1975). *Motivation and management*, In Joseph W.Mc Guire.ed., *Contemporary Management : Issue and Viewpoint*.
- Marriner-Tommy, A. (1993). *Transformational Leadership in Nursing*. St. Louis : Mosby Year Book.
- Maslow A.H. (1954). *A Theory of Human Motivation*, *Psychological Review*.
- McClelland, D.C. (1965). *Toward a Theory of Motivation Acquisition*. American : Psychologist.
- Moorhead, G. & Griffin R.W. (1995). *Organizational behavior* 4th ed. Boston :Houghton Mifflin.
- Rogers, Carl (1961). *On Becoming a Person*. ISBN 0-395-75531-X
- Rue, W.Leslie & Byars, L.Lloyd. (1998). *Management: Skills And Application*, 8th ed. Chicago : Irwin.
- Taro Yamane (1970). *Statistic-An Introduction Analysis*. Tokyo : John Weatherhill.Inc.
- Yukl, G. (1987). *Leadership in organization* 4th ed. Engle Cliffs, NJ : Prentice-Hall.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

“ปัจจัยสู่ความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง
การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.)”

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยสู่ความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง
การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.)

คำชี้แจงเกี่ยวกับแบบสอบถาม

แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาข้อมูลประกอบการทำสารนิพนธ์เกี่ยวกับ
ปัจจัยสู่ความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ซึ่งเป็นส่วน
หนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรระดับปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ
มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร จึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านในการตอบ
แบบสอบถามชุดนี้ทุกข้อ ตามความคิดเห็นของท่าน ทั้งนี้คำตอบจากแบบสอบถามของท่านจะถือว่าเป็น
ความลับและนำไปใช้ประโยชน์ในการศึกษาเท่านั้น ผู้วิจัยจึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความ
ร่วมมือของท่านที่ให้ความร่วมมือในการวิจัยครั้งนี้

แบบสอบถามนี้ประกอบด้วยคำถามทั้งหมด 5 ส่วน ดังนี้

- | | |
|-----------|---|
| ส่วนที่ 1 | ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม |
| ส่วนที่ 2 | ปัจจัยด้านคุณลักษณะความเป็นผู้นำ |
| ส่วนที่ 3 | ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน |
| ส่วนที่ 4 | ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ |
| ส่วนที่ 5 | ปัจจัยด้านความสำเร็จต่อการปฏิบัติงาน |

เลขที่แบบสอบถาม ☐ ☐ ☐

แบบสอบถามเรื่อง ปัจจัยสู่ความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง
การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูล
ส่วนตัวของท่าน

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. อายุ

☐ 20 - 27 ปี

☐ 28 - 35 ปี

☐ 36 - 43 ปี

☐ 44 - 51 ปี

☐ 52 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพสมรส

☐ โสด

☐ สมรส / อยู่ด้วยกัน

☐ หย่าร้าง / หม้าย / แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษา

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ ปริญญาตรี

☐ สูงกว่าปริญญาตรี

5. อายุงาน

☐ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 7 ปี

☐ 8 - 14 ปี

☐ 15 - 21 ปี

☐ 22 - 28 ปี

☐ 29 ปีขึ้นไป

6. รายได้ต่อเดือน

☐ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 25,000 บาท

☐ 25,001 - 35,000 บาท

☐ 35,001 - 45,000 บาท

☐ 45,001 - 55,000 บาท

☐ มากกว่า 55,001 บาทขึ้นไป

**ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านคุณลักษณะความเป็นผู้นำของพนักงานสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง
การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.)**

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน □ ที่ท่านเห็นว่าตรงกับความเป็นจริง
ที่สุดของแต่ละข้อคำถาม

คุณลักษณะความเป็นผู้นำใน กฟผ.	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
1. ท่านรู้จักปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ					
2. ท่านมีลักษณะประนีประนอม					
3. ท่านมีความสามารถในการทำงานที่ต้อง ใช้ความคิดมาก					
4. ท่านมีความมั่นใจในตนเองสูง					
5. ท่านสามารถเผชิญหน้ากับเหตุการณ์ ซึ่งมีความยุ่งยาก					

**ส่วนที่ 3 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง
การไฟฟ้าฝ่ายผลิต แห่งประเทศไทย (กฟผ.)**

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน □ ที่ท่านเห็นว่าตรงกับความเป็นจริง
ที่สุดของแต่ละข้อคำถาม

แรงจูงใจในการทำงานใน กฟผ.	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
ค่าตอบแทนและสวัสดิการใน กฟผ.					
1. เงินเดือนที่ได้รับปัจจุบันคุ้มค่ากับงานที่ทำ					
2. ท่านคิดว่าองค์กรมีความยุติธรรมในการ พิจารณาการขึ้นเงินเดือน					
3. เงินเบี้ยเลี้ยง เงินโบนัส ค่ารักษาพยาบาล และผลตอบแทนอื่น ๆ ที่ท่านได้รับใน ปัจจุบันมีความเหมาะสม					

แรงจูงใจในการทำงานใน กฟผ.	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
<u>โอกาสและความก้าวหน้าใน กฟผ.</u>					
1. ลักษณะงานที่ท่านได้รับมีความท้าทาย					
2. ท่านได้รับการเลื่อนตำแหน่งจากผลงาน ที่ได้รับมอบหมาย					
3. ท่านได้รับการคัดเลือกเข้าอบรมทั้ง ภายในและภายนอกองค์กร					
<u>การยอมรับนับถือใน กฟผ.</u>					
1. ท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากเพื่อน ร่วมงานในการปฏิบัติงาน					
2. ผู้บังคับบัญชายกย่องชมเชยผลการ ทำงานที่ดีของท่าน					
3. ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจท่านใน การปฏิบัติงาน					
<u>ลักษณะงานที่ทำใน กฟผ.</u>					
1. ท่านได้ทำงานตามความสามารถของ ตนเอง					
2. งานที่ท่านได้รับมีปริมาณเหมาะสม					
3. การปฏิบัติงานของท่านอยู่ในเกณฑ์ ที่หน่วยงานกำหนด					

**ส่วนที่ 4 ปัจจัยด้านบุคลิกภาพของพนักงานสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิต
แห่งประเทศไทย (กฟผ.)**

คำชี้แจง ท่านเป็นคนมีบุคลิกภาพอย่างไรในเรื่องเหล่านี้ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับบุคลิกภาพของท่านมากที่สุด

ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ	ตัวเลือก
1.ความตั้งใจในการทำงาน เมื่อเทียบกับคนอื่น	มากกว่า ____:____:____:____:____ น้อยกว่า 5 4 3 2 1
2. ลักษณะการแข่งขัน	มีความกระตือรือร้น ____:____:____:____:____ ไม่มีความกระตือรือร้น 5 4 3 2 1
3. การแสดงออก	ชอบแสดงความคิดเห็น ____:____:____:____:____ ไม่ชอบแสดงความคิดเห็น 5 4 3 2 1
4. สติปัญญา	มีความฉลาด มีไหวพริบดี ____:____:____:____:____ ปานกลาง 5 4 3 2 1
5. อารมณ์	อารมณ์ดีตลอดเวลา ____:____:____:____:____ อารมณ์เสียบ่อยครั้ง 5 4 3 2 1

**ส่วนที่ 5 ปัจจัยด้านความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง
การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.)**

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานท่านมากที่สุด

ปัจจัยด้านความสำเร็จ	ตัวเลือก
1. การทำงานแล้วเสร็จตาม เวลาที่กำหนด	ทุกครั้ง ____:____:____:____:____ เป็นบางครั้ง 5 4 3 2 1
2. ผลงานเมื่อเทียบกับเพื่อน ร่วมงานในองค์กร	ดีมากกว่า ____:____:____:____:____ ดีน้อยกว่า 5 4 3 2 1
3. ผลสำเร็จของงาน	เป็นไปตามเป้าหมาย ____:____:____:____:____ ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย 5 4 3 2 1
4. ผลงานของท่านเป็นที่ยอมรับ เมื่อเทียบกับเพื่อนร่วมงาน	มากกว่า ____:____:____:____:____ น้อยกว่า 5 4 3 2 1
5. ท่านได้รับโอกาสในการ สร้างผลงานให้เป็นที่ยอมรับ เมื่อเทียบกับเพื่อนร่วมงาน	มากกว่า ____:____:____:____:____ น้อยกว่า 5 4 3 2 1

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย

ภาคผนวก ค

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อผู้วิจัย	นางรุ่งตะวัน นากสุก
วัน เดือน ปีเกิด	14 กรกฎาคม 2511
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	184/64 ซ.ชูชาติอนุสรณ์ ถ.ติวานนท์ ต.บางตลาด อ.ปากเกร็ด จ.นนทบุรี 11120
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	วิทยากรระดับ 5
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย 52 หมู่ 3 ถ.เจริญสนิทวงศ์ ต.บางกรวย อ.บางกรวย จ.นนทบุรี 11130
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ.2533	ศิลปศาสตรบัณฑิต (เลขานุการการแพทย์) มหาวิทยาลัยมหิดล
พ.ศ.2551	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการ) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ