

ความสัมพันธ์ของค่านิยม บุคลิกภาพ และความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ กับประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่กรุงเทพมหานคร

สารนิพนธ์

ของ

พิศาล สระบัว

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

กุมภาพันธ์ 2550

ความสัมพันธ์ของค่านิยม บุคลิกภาพ และความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่กับประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่กรุงเทพมหานคร

บทคัดย่อ
ของ
พิศาล สระบัว

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
กุมภาพันธ์ 2550

พิศาล สระบัว.(2550). *ความสัมพันธ์ของค่านิยม บุคลิกภาพ และความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฏช์ กุลิสร์.

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาทำงาน และระดับตำแหน่ง รวมทั้งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้วิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร มีจำนวน 372 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติใช้โปรแกรม SPSS for Windows Version 12

ผลการวิจัย พบว่า

1. พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาทำงาน และระดับตำแหน่งต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
2. ค่านิยมในการปฏิบัติงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและในระดับต่ำ
3. บุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและในระดับต่ำ
4. ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและในระดับต่ำ

THE RELATIONSHIP BETWEEN VALUE, PERSONALITY AND LIFE SATISFACTION WITH
WORKING EFFICIENCY OF EMPLOYEES OF PROVINCIAL ELECTRICITY AUTHORITY

AN ABSTRACT

BY

PISAN SRABUA

Presented in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Master of Business Administration Degree in Management
at Srinakharinwirot University

February 2007

Pisan Srabua (2007). *The Relationship Between Value, Personality and Life Satisfaction with Working Efficiency of Employees of Provincial Electricity Authority*. Master's Project, M.B.A.(Management). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor: Asst.Prof. Dr. Nak Gulid.

The purpose of the research was to study Demographic Factors Affecting Efficiency of Employees of Provincial Electricity Authority. Which is classified by gender, age, education level, length working time and working positions. It also includes studying relationship between value and efficiency, between personality and efficiency, between life satisfaction and efficiency of work of employees in Provincial Electricity Authority.

The sampling for this research were 372 employees in Provincial Electricity Authority. A questionnaire was constructed and used as a tool to collect data. Percentage, Arithmetic Mean, Standard Deviation, t-test, One way ANOVA: and Pearson Product Moment Correlation Coefficient. The analysis was processed by Statistic Package for Social Sciences (SPSS) for Windows Version 12.

The results are as follows:

1. The difference of gender, age, education level, length working time and positions did not affect the working performance at statistically significant of difference level 0.05.
2. Value has moderate positively relationship to employees' work efficiency with statistical significance at level of 0.01.
3. Personality has low positively related to employees' work efficiency with statistical significance at level of 0.01.
4. Life satisfaction has low positively related to employees' work efficiency with statistical significance at level of 0.01.

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ ด้วยความกรุณา ของรองศาสตราจารย์ ดร.ณัฏฐ์ กุณิสร์ อาจารย์ที่
ปรีชาสารนิพนธ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำ ให้ความช่วยเหลือ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ในการ
วิจัย นับตั้งแต่เริ่มต้นดำเนินการวิจัย จนเสร็จสิ้นเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอย่างสูง
ในความกรุณาของอาจารย์ และขอกราบขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และรองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุต
ตา ที่กรุณาเป็นกรรมการเพิ่มเติมในการสอบสารนิพนธ์ ตรวจแบบสอบถาม และให้คำแนะนำ
ข้อเสนอแนะต่างๆ เพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งกับผู้วิจัย

ขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ทุกท่าน ที่สอนสั่งวิชาความรู้ อันเป็นพื้นฐานสำคัญที่ทำให้
เกิดผลสำเร็จในการศึกษา และการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้

ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ และคุณแม่ ที่ให้การอบรมสั่งสอน ให้การสนับสนุนต่างๆ ให้ความ
ความช่วยเหลือ และเป็นกำลังใจหลักอันสำคัญ ในการศึกษาระดับปริญญาโท จนทำให้ผู้วิจัยประสบความสำเร็จ

ขอบคุณพี่น้อง คนพิเศษ และเพื่อนทุกๆ คน ที่เป็นกำลังใจ คอยดูแลให้ความช่วยเหลือใน
เรื่องต่างๆ และให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์แก่ผู้วิจัย ในการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้จนเสร็จสมบูรณ์

พิศาล สระบัว

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	2
ความสำคัญของการวิจัย.....	2
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา.....	3
นิยามศัพท์.....	5
กรอบความคิด.....	7
สมมุติฐานในการวิจัย.....	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
ความหมายของประสิทธิภาพ.....	9
ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ.....	18
ทฤษฎีเกี่ยวกับค่านิยม.....	24
ทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพ.....	26
ทฤษฎีเกี่ยวกับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่.....	27
ความเป็นมาของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค.....	28
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	29
3 วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	34
การกำหนดประชากรและเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	35
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	35
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	41
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	42
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	43

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	48
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	48
การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านประชากรศาสตร์.....	49
การวิเคราะห์ข้อมูลค่านิยม.....	52
การวิเคราะห์ข้อมูลบุคลิกภาพ.....	54
การวิเคราะห์ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่.....	55
การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน.....	56
การทดสอบสมมติฐานด้านประชากรศาสตร์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน.....	59
การทดสอบสมมติฐานค่านิยมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน.....	63
การทดสอบสมมติฐานบุคลิกภาพกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน.....	65
การทดสอบสมมติฐานความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่กับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน.....	68
5 สรุปอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	70
สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	70
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า.....	74
อภิปรายผล.....	78
ข้อเสนอแนะ.....	80
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป.....	81
บรรณานุกรม.....	83
ภาคผนวก.....	87
ภาคผนวก ก.....	88
ภาคผนวก ข.....	94
ภาคผนวก ค.....	96
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	98

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	35
2 เกณฑ์การให้คะแนน แบบสอบถามวัดความคิดเห็นเกี่ยวกับค่านิยมเชิงบวก.....	36
3 เกณฑ์การให้คะแนน แบบสอบถามวัดความคิดเห็นเกี่ยวกับค่านิยมเชิงลบ.....	36
4 ค่าเฉลี่ยที่วัดได้ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับค่านิยมในการปฏิบัติงาน.....	37
5 ระดับคะแนนของความคิดเห็นเกี่ยวกับบุคลิกภาพ.....	37
6 ค่าเฉลี่ยที่วัดได้ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบุคลิกภาพ.....	38
7 ระดับคะแนนของความคิดเห็นเกี่ยวกับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่.....	38
8 ค่าเฉลี่ยที่วัดได้ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่.....	39
9 เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามวัดความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน.....	40
10 ค่าเฉลี่ยที่วัดได้ของระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน.....	40
11 แสดงจำนวน และค่าร้อยละ ข้อมูลประชากรศาสตร์ของพนักงานที่ปฏิบัติงานของ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค.....	49
12 แสดงจำนวน และค่าร้อยละระดับการศึกษา.....	50
13 แสดงข้อมูลค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่านิยมในการปฏิบัติงานของ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค.....	51
14 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน บุคลิกภาพของพนักงานการ ไฟฟ้าส่วนภูมิภาค.....	53
15 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค.....	54
16 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค.....	55
17 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้า ส่วนภูมิภาค จำแนกตามเพศ.....	58
18 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้า ส่วนภูมิภาคจำแนกตามอายุ.....	59
19 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้า ส่วนภูมิภาค จำแนกตามระดับการศึกษา.....	60

บัญชีตาราง(ต่อ)

ตาราง	หน้า
20 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้า ส่วนภูมิภาคจำแนกตามระดับตำแหน่ง.....	61
21 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้า ส่วนภูมิภาคจำแนกตามระดับตำแหน่งระยะเวลาทำงาน.....	62
22 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ค่านิยมในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จ ด้านการช่วยเหลือ และห่วงใยผู้อื่น ด้านความซื่อสัตย์ และด้านความยุติธรรมกับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค.....	63
23 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง บุคลิกภาพกับความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค.....	64
24 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่กับ ความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้า ส่วนภูมิภาค.....	67

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การบริหารองค์กรประกอบด้วยปัจจัย 4 ประการ ได้แก่ มนุษย์ เงิน วัสดุ และการจัดการ (สมยศ นาวิการ. 2540 : 29) คงไม่มีใครปฏิเสธได้ว่าในการประกอบกิจการทุกประเภทนั้น บุคลากรซึ่งหมายถึง บุคคลผู้มีหน้าที่ทำงานให้แก่องค์กรนั้น ๆ ย่อมเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำงานให้ลุล่วงไปได้ อย่างมีประสิทธิภาพ และได้ผลตรงตามจุดหมายที่ได้กำหนดไว้แล้วอย่างชัดเจน ถึงแม้จะมีปัจจัยอื่นๆ ที่จำเป็นต่อการทำงานสักเพียงใด แต่ถ้าบุคลากรที่มีหน้าที่ควบคุมปัจจัยต่าง ๆ เหล่านั้นด้วยคุณภาพก็ ย่อมยากที่จะให้บรรลุถึงจุดหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บุคลากรในองค์กรเป็นทรัพยากรประเภทหนึ่งที่มีความสำคัญมากที่สุด เพราะคือผู้ที่ สร้างสรรค์งาน และกิจกรรมภายในองค์กรให้เกิดประโยชน์กับธุรกิจภายในองค์กร และยังเป็นผู้ปฏิบัติ หน้าที่ เพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายบุคลากรจึงเป็นปัจจัยในการกำหนดความสำเร็จ ขององค์กร หรืออาจกล่าวได้ว่า องค์กรเป็นการจัดบุคคลที่ทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุจุดหมายเฉพาะ อย่าง หรือกลุ่มของบุคคลที่ทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายเดียวกัน (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ ; และคณะ. 2542 : 31) ความสำเร็จและความมีประสิทธิภาพเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร ขึ้นอยู่กับความร่วมมือและ เสียสละในการทำงานอย่างจริงจังของบุคคลในองค์กร การทำงานของทุกหน่วยงาน ผลสำเร็จของ หน่วยงานย่อมขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการทำงาน ขณะเดียวกันบุคลิกภาพ (Personality) ของแต่ละ คนนั้นก็ถือว่าเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการทำงานทำให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร เมื่อ สมาชิกในองค์กรเห็นว่า องค์กรสามารถตอบสนองความต้องการด้านต่าง ๆ ของเขาได้ ก็ย่อมทำให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร (อนันต์ชัย คงจันทร์. 2529: 37) ซึ่งความต้องการของสมาชิกและ องค์กรจะต้องมีความสัมพันธ์กัน องค์กรมีการตอบสนองความต้องการของสมาชิกในองค์กร และ คงความอยู่รอด ตลอดจนมีโอกาสความก้าวหน้าควบคู่ไปด้วย การสร้างความรู้สึกให้ผู้ปฏิบัติงานได้ เห็นว่าเขามีโอกาสก้าวหน้าและประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานก็เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดความ จงรักภักดีต่อองค์กรได้

การทำงานที่มีประสิทธิภาพของบุคลากรในหน่วยงานต่างๆย่อมเป็นที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร ในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันว่าปัจจัยด้านต่างๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน รวมทั้งปัจจัยด้านค่านิยม บุคลิกภาพและความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ซึ่งเป็น ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการที่จะทำงานให้มีประสิทธิภาพ

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นหนึ่งในองค์กรรัฐวิสาหกิจของรัฐบาล ตระหนักถึงความสำคัญของ

บุคลากร จึงมีนโยบายที่ชัดเจน ทางด้านบุคลากรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่ มุ่งความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งงาน พร้อมทั้งส่งเสริมและฝึกอบรมพัฒนาพนักงานให้ก้าวหน้าเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความสนใจทำการศึกษาวิจัยในเรื่องความสัมพันธ์ของค่านิยมบุคลิกภาพ และความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่กรุงเทพมหานคร มากหรือน้อยเพียงไร เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยมาเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารต่อการนำไปพัฒนาและเป็นข้อเสนอแนะในการปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อเพิ่มศักยภาพของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ตลอดจนนำไปเป็นข้อมูลไปประกอบการตัดสินใจและการวางแผนพัฒนาองค์การในด้านอื่นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาทำงาน และระดับตำแหน่ง
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จ ด้านการช่วยเหลือและห่วงใยผู้อื่น ด้านความซื่อสัตย์ และ ด้านความยุติธรรมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่กรุงเทพมหานคร
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่กรุงเทพมหานคร

ความสำคัญของการวิจัย

1. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้าง และสนับสนุนปัจจัยสำคัญต่าง ๆ ที่มี ก่อให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพของของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อสามารถนำผลการศึกษาวิจัยมาใช้ในการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อประโยชน์แก่ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อสามารถนำผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้มาใช้กำหนดแนวทางในการวางแผนทางด้านทรัพยากรมนุษย์ของของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่กรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของงานวิจัย

ขอบเขตเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาใน ปัจจัยด้านต่างๆ ดังนี้ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และ ค่านิยม บุคลิกภาพ และความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย หมายถึง พนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร ระดับซี 1-10 จำนวนทั้งสิ้น 5,389 คน (ที่มา: ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล ,2549)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างของประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่กรุงเทพมหานคร เนื่องจากทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงใช้การกำหนดกลุ่มตัวอย่าง แบบใช้ความน่าจะเป็น (Probability sampling) โดยมีขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากร

โดยอาศัยสูตรของ Taro Yamane ในการคำนวณกลุ่มตัวอย่าง (บุญธรรม. กิตปรีดา บริสุทธิ : 2543)จากสูตร

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ n แทน จำนวนตัวอย่าง
N แทน จำนวนประชากร
e แทน ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้เท่ากับ 0.05

$$\begin{aligned} \text{แทนที่} \quad n &= \frac{5,389}{1 + \{5,389 \times (0.05)^2\}} \\ &= 372.361 \text{ หรือ } 372 \text{ ตัวอย่าง} \end{aligned}$$

ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างตามขั้นตอนดังนี้

1.สุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random sampling) แบบกำหนดสัดส่วน (Proportionate) ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เนื่องจากจำนวนประชากรของการไฟฟ้าส่วน

ภูมิภาคแบ่งออกเป็นฝ่ายงานมีทั้งหมด 3 ฝ่ายงาน ซึ่งแต่ละฝ่ายงานมีจำนวนประชากรไม่เท่ากัน ดังนั้นผู้ทำการวิจัยจึงจำเป็นต้องสุ่มกลุ่มตัวอย่างตามวิธีดังกล่าว

2. สุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความสะดวก (Convenience sampling) ผู้ทำการวิจัยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความสะดวกเนื่องจากสะดวกต่อการเก็บข้อมูลเพราะวิธีการนี้จะใช้ในการแจกแบบสอบถามแก่พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ตามฝ่ายงานต่างๆ ทั้ง 3 ฝ่าย

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) แบ่งได้ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล

1.1 เพศ

1.1.1 ชาย

1.1.2 หญิง

1.2 อายุ

1.2.1 24 - 33 ปี

1.2.2 34 - 42 ปี

1.2.3 43 - 51 ปี

1.2.4 51 - 60 ปี

1.3 ระดับการศึกษา

1.3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

1.3.2 ปริญญาตรี

1.3.3 สูงกว่าปริญญาตรี

1.4 ระดับตำแหน่งในหน่วยงาน

1.4.1 ซี1 - ซี3

1.4.2 ซี4 - ซี6

1.4.3 สูงกว่าซี6

1.5 ระยะเวลาทำงาน.....ปี

2. ค่านิยม

2.1 ค่านิยมทางความสำเร็จ

2.2 ค่านิยมการช่วยเหลือและห่วงใยผู้อื่น

2.3 ค่านิยมความซื่อสัตย์

- 2.4 ค่านิยมความยุติธรรม
3. บุคลิกภาพ
 - 3.1 บุคลิกภาพแบบ A
 - 3.2 บุคลิกภาพแบบ B
4. ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

1. พนักงาน หมายถึง ผู้ที่ทำงานในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่กรุงเทพมหานคร ระดับที่ 1-10
2. ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณสมบัติประจำตัวที่เกี่ยวข้องกับพนักงานผู้นั้น ณ เวลาปัจจุบัน ซึ่งได้แก่
 - 2.1 เพศ หมายถึง เพศชายหรือเพศหญิง
 - 2.2 อายุ หมายถึง อายุปัจจุบันของพนักงานนับเป็นปี
 - 2.3 ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดในปัจจุบันของพนักงาน
 - 2.4 ระดับตำแหน่งในหน่วยงาน หมายถึง ระดับตำแหน่งหรือชื่อ ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่กรุงเทพมหานครที่ดำรงอยู่
 - 2.5 ระยะเวลาทำงาน หมายถึง ระยะเวลาเริ่มตั้งแต่เริ่มทำงานกับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่กรุงเทพมหานคร จนถึงปัจจุบันนับเป็นปี
3. ค่านิยม หมายถึง ความพึงพอใจที่มุ่งความสำคัญที่ทางเลือกการปฏิบัติหรือผลลัพธ์ที่เหมาะสมที่กำหนด ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่กรุงเทพมหานคร แบ่งเป็น 4 ด้าน ดังนี้
 - 3.1 ค่านิยมทางความสำเร็จ หมายถึง การทำงานให้ลุล่วงไปด้วยดี โดยยึดหลักว่าแม้เป็นสิ่งที่ยากลำบากในชีวิตก็จะต้องทำให้ได้
 - 3.2 ค่านิยมการช่วยเหลือและห่วงใยผู้อื่น หมายถึง การให้ความสำคัญต่อผู้อื่น และพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือผู้อื่นอยู่เสมอเมื่อเขาต้องการ
 - 3.3 ค่านิยมความซื่อสัตย์ หมายถึง การยึดถือข้อเท็จจริง และกระทำสิ่งที่รู้สึกรู้ว่าถูกต้อง
 - 3.4 ค่านิยมความยุติธรรม หมายถึง การมีความเป็นกลาง และกระทำสิ่งที่ยุติธรรมสำหรับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

4. บุคลิกภาพ หมายถึง พฤติกรรมส่วนรวมที่แสดงออกมาอย่างเห็นได้ชัดของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่กรุงเทพมหานคร ไม่เกี่ยวกับคุณลักษณะอื่น

4.1 บุคลิกภาพแบบ A หมายถึง ลักษณะที่มีความกระตือรือร้นสูงปรารถนาที่จะประสบความสำเร็จและต้องการความสมบูรณ์แบบ บุคคลที่มีแนวคิดแบบ A เป็นบุคคลที่มีการแข่งขันสูงทำงานรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ มีลักษณะก้าวร้าว ไม่อดทน มุ่งความสำคัญที่งานมาก จึงทำให้มีมาตรฐานการทำงานสูงรวมถึงมีการควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเคร่งครัด จึงอาจเกิดปัญหาในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคล

4.2 บุคลิกภาพแบบ B หมายถึง ลักษณะซึ่งมีการดำเนินชีวิตแบบเรียบง่าย และมีการแข่งขันกันในชีวิตประจำวันน้อย บุคคลที่มีแนวคิดแบบ B เป็นบุคคลที่มีการแข่งขันน้อย มีความเกี่ยวข้องกับงานน้อย มีความรู้สึกตอบสนองช้า สามารถที่จะทำงานในสภาวะที่คงที่ได้ดีและมีความอดทนในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาได้ดี

5. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่กรุงเทพมหานคร หมายถึง การจัดสรรทรัพยากรให้เกิดการสิ้นเปลืองน้อยที่สุดโดยสามารถบรรลุจุดมุ่งหมาย หรือเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งสามารถจำแนกออกได้ดังนี้

5.1 มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและมีเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน

5.2 ความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา

5.3 การสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน

5.4 ความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์

5.5 กระบวนการทำงานและการตัดสินใจที่ถูกต้องเหมาะสม

5.6 ภาวะผู้นำที่เหมาะสม

5.7 การตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีในการทำงาน

5.8 การพัฒนาตนเอง

5.9 ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่ม

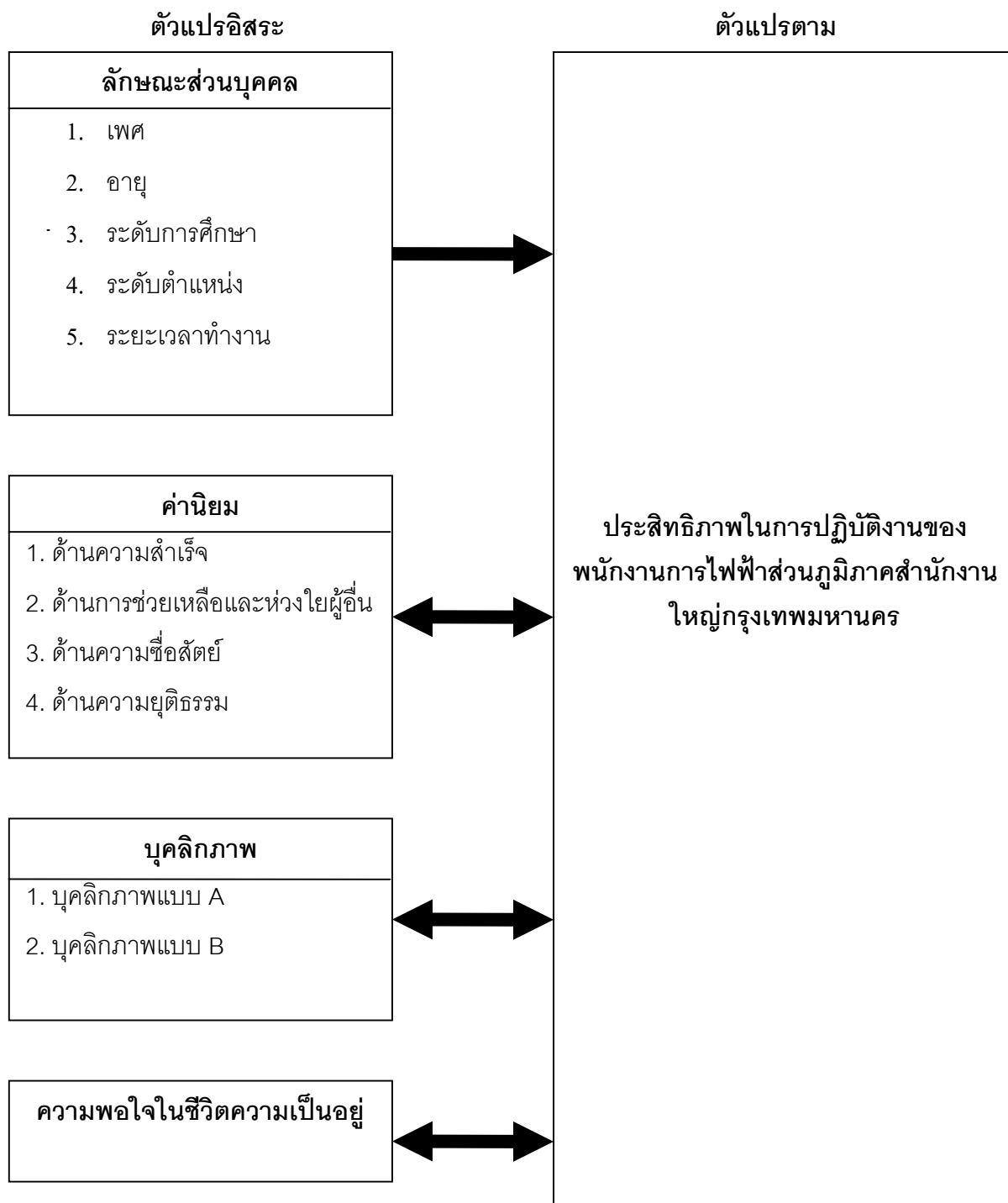
5.10 การกำหนดบทบาทของสมาชิกอย่างชัดเจน

5.11 การติดต่อสื่อสารที่ดี

6. ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ หมายถึง ความรู้สึกเกี่ยวกับตนเองในชีวิตปัจจุบันต่อสภาพที่เป็นอยู่ ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่กรุงเทพมหานคร อันได้แก่การบรรลุถึงสิ่งที่ใฝ่ฝันหรือสิ่งที่สมควรจะได้รับ แสดงออกในรูปของความพอใจหรือไม่พอใจ วัดได้จากแบบวัดความพึงพอใจในชีวิต โดยครอบคลุมในเรื่อง ความสนุกสนาน ความคุ้มค่า มิตรภาพ ความเต็มอิ่ม ความพอความสมหวัง การมีโอกาสในสิ่งที่ดี สร้างขึ้น

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดแนวคิดและทฤษฎีเรื่องค่านิยมมาจากมากลิโน (Maglino), เรื่องบุคลิกภาพมาจากเชอร์เมอร์ฮอร์น, ฮัทและออสบอร์น (Schermerhorn ; Hunt ; & Osborn), ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่มาจากฮิกกินและอเทอร์ส (Higgin ; & Others) มาใช้ในการสร้างกรอบแนวคิดด้านตัวแปรอิสระและกรอบแนวคิดเรื่องเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนำมาจากวูดค็อก (Woodcoch) เป็นส่วนของตัวแปรตาม



สมมติฐานในการวิจัย

1. พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และระยะเวลาทำงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่กรุงเทพมหานครแตกต่างกัน
2. ค่านิยม ในด้านความสำเร็จ ด้านการช่วยเหลือและห่วงใยผู้อื่น ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความยุติธรรมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่กรุงเทพมหานคร
3. บุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่กรุงเทพมหานคร
4. ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่กรุงเทพมหานคร

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยต้องการศึกษาค้นคว้าข้อมูลก่อนที่จะทำการวิจัยโดยอาศัยพื้นฐานจากแนวความคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของงานวิจัย เพื่อให้ประกอบในการทำงานและเป็นแนวทางในการวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ของค่านิยม บุคลิกภาพ และความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร” ที่เป็นประโยชน์ต่อการพิจารณา โดยมีประเด็นสำคัญในการนำเสนอ ดังนี้

1. ความหมาย และทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ
2. ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
3. ทฤษฎีเกี่ยวกับค่านิยม
4. ทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพ
5. ความหมาย และทฤษฎีเกี่ยวกับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่
6. ความเป็นมาของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
7. ผลงานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้อง

ความหมายของประสิทธิภาพ

บาร์นาร์ด (กานต์ กุณาศล. 2542 ; อ้างอิงจาก Barnard, Chester 1 : 1974) ได้อธิบายว่าการดำเนินที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพนั้น คือการดำเนินงานเป็นไปตามความคาดหวัง ผลของการดำเนินงานที่เกิดขึ้นโดยไม่มี ความคาดหวังนั้นไม่มีความสำคัญ

คุนซ์ กับ โอดอนเนล (กานต์ กุณาศล. 2542 ; อ้างอิงจาก Koontz ; & O.Donnel. 1972) ได้ขยายความคำว่า “ประสิทธิภาพ” ว่ามีความหมายครอบคลุมถึง ความพอใจของบุคคล กลุ่มบุคคล องค์การ ตลอดจนชุมชน

ปีเตอร์สันและเพลอาแมน (วนิดา ลิมจิตสมบุญ. 2536 : 48 ; อ้างอิงจาก Peterson And Plowman. 1975) ได้กล่าวว่า ความหมายของคำว่าประสิทธิภาพในการบริหารงานด้านธุรกิจในความหมายอย่างแคบว่า หมายถึง การลดต้นทุนในการผลิต และในความหมายอย่างกว้างขวางหมายถึงรวมถึงคุณภาพ (Quality) ของการมีประสิทธิผล (Effectiveness) และความสามารถ (Competence and Capacity) ในการผลิตการดำเนินงานทางด้านธุรกิจที่ถือว่ามีประสิทธิภาพสูงนั้น และความสามารถ (Competence and Capacity) ในการผลิตการดำเนินงานทางด้านธุรกิจที่ถือว่ามีประสิทธิภาพสูงนั้น ก็เพื่อสามารถผลิตสินค้าหรือบริการในปริมาณ และคุณภาพที่ต้องการในเวลา

เหมาะสมและต้นทุนน้อยที่สุดเมื่อคำนึงถึงสถานการณ์และข้อผูกพันทางการเมืองที่มีอยู่ ดังนั้น แนวความคิดของคำว่าประสิทธิภาพทางด้านธุรกิจในที่นี้จึงมีองค์ประกอบ 5 อย่าง คือ ต้นทุน (Cost) คุณภาพ (Quality) ปริมาณ (Quantity) เวลา (Time) และวิธีการ (Method) ในการผลิต

จอห์น ดี.มิลเล็ท (เทพศักดิ์ บุญยรัตน์พันธ์. 2536 : 14-15 ; อ้างอิงจาก Jon D. Millet. 1972) ได้ให้ความหมายของคำว่าประสิทธิภาพว่า หมายถึงผลการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงาน ซึ่งความพึงพอใจในการบริการให้ประชาชน โดยพิจารณาจาก

1. การให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน (equitable service)
2. การให้บริการอย่างรวดเร็วทันเวลา (timely service)
3. การให้บริการอย่างเพียงพอ (ample service)
4. การให้บริการอย่างต่อเนื่อง (continuous service)
5. การให้บริการอย่างก้าวหน้า (progression service)

เฮอริเบิร์ต เอ. ซีมอน (วนิดา ลิ้มจิตสมบุญณ์. 2536 : 53 ; อ้างอิงจาก Herbert A. Simmon. 1972) กล่าวว่าถ้าจะพิจารณางานใดมีประสิทธิภาพสูงสุดให้ดูความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลผลิต (Output) ที่ได้รับออกมา ซึ่งสรุปได้ว่าประสิทธิภาพเท่ากับผลผลิต

และถ้าเป็นการบริหารราชการและองค์กรของรัฐก็บวกกับความพึงพอใจของผู้รับบริการ (Satisfaction) เข้าไปด้วย ซึ่งเขียนเป็นสูตรได้ดังนี้

$$E = (O - I) + S$$

E = ประสิทธิภาพของงาน (Efficiency)

O = ผลผลิตหรือผลงานที่ได้รับออกมา (Output)

I = ปัจจัยนำเข้าหรือทรัพยากรทางการบริการที่ใช้ไป (Input)

S = ความพึงพอใจในผลงานที่ผ่านมา (Satisfaction)

ที.เอ. ไรอัน และ พี.ซี. สมิทธี (เทพศักดิ์ บุญยรัตน์พันธ์. 2536 : 14-15 ; อ้างอิงจาก T.A. Ryan and P.C. Smith. 1954) ได้กล่าวถึงประสิทธิภาพของบุคคล (Human Efficiency) ว่าเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผลลัพธ์ในแง่บวก กับสิ่งที่ทุ่มเทและลงทุนให้กับงาน ซึ่งประสิทธิภาพในการทำงาน เช่น ความพยายาม กำลังงาน กับผลลัพธ์ที่ได้รับจากงานนั้น

ไรอัน และ สมิทธี (Ryan ; & Smith. 1954 : 276) ได้กล่าวถึงประสิทธิภาพของบุคคล (Human Efficiency) ว่าเป็นความสัมพันธ์ในแง่บวกกับสิ่งที่ทุ่มเทให้กับงาน ซึ่งประสิทธิภาพในการทำงานนั้นมองจากแง่มุมของการทำงานของแต่ละบุคคลโดยพิจารณาเปรียบเทียบกับสิ่งที่ให้กับงาน เช่น ความหมาย กำลังงาน กับผลลัพธ์ที่ได้รับจากงานนั้น

กิกสัน (Gigson. 1979 : 50) กล่าวว่าประสิทธิภาพหมายถึง อัตราส่วนของผลผลิต (Outputs) ต่อตัวป้อน (Inputs) เกณฑ์การวัดประสิทธิภาพรวมถึงผลตอบแทนจากการลงทุนหรือทรัพย์สิน ค่าใช้จ่ายต่อหน่วย (Unit Cost) ค่าสูญเสียและค่าสูญเปล่า การใช้ทรัพยากรต่ำกว่าขีดความสามารถ (Downtime) อัตราการใช้สอย เป็นต้น เกณฑ์การวัดประสิทธิภาพจะต้องเป็นอัตราส่วน เช่น อัตราส่วนของผลประโยชน์ต่อค่าใช้จ่าย (Ratios of benefit to cost)

คาตะ และ คาห์น (Kata ; & Kahn. 1976 : 38) ได้ให้ความหมายว่าประสิทธิภาพขององค์การ หมายถึง การบรรลุเป้าหมายขององค์การ โดยมีการฝึกอบรมประสบการณ์ และความรู้สึกผูกพันเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อประสิทธิภาพขององค์การ

วูดค็อก (Woodcoch. 1989 : 116) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับการทำงานที่มีประสิทธิภาพว่าการทำงานร่วมกัน บุคลากรจะต้องมีพฤติกรรมในการทำงานที่ดีแสดงออกถึงลักษณะสำคัญ 11 ประการที่เรียกว่า “Building Blocks” คุณลักษณะดังกล่าวประกอบด้วย

1. มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน (Clear Objective and Agreed Goal) วัตถุประสงค์ คือ จุดมุ่งหมายของการปฏิบัติงานที่ใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติงานขององค์การที่ต้องการทำให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จ การที่บุคลากรมีวัตถุประสงค์ในการทำงานที่ชัดเจนตรงตามเป้าหมายของบริษัทจะทำให้ผลการดำเนินงานเป็นไปตามนโยบายที่ได้ตั้งไว้

2. ความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา (Openness and Confrontation) ความเปิดเผยต่อกันของบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญต่อการทำงานร่วมกัน การทำงานที่มีประสิทธิภาพ บุคลากรจะต้องกล้าแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา จะต้องกล้าเผชิญหน้าช่วยแก้ไขปัญหอย่างเต็มใจและจริงใจ การทำงานที่มีประสิทธิภาพจะต้องมองไปที่ความเชื่อถือว่ามีความเข้าใจซึ่งกันและกัน สามารถพูดคุยกันแล้วไม่เกิดปัญหาต่อตนเอง การทำความเข้าใจซึ่งกันและกัน หมายถึงการที่บุคคลหนึ่งพยายามทำความเข้าใจพฤติกรรม ทัศนนะ และความต้องการของบุคคลอื่น ๆ เพื่อให้เกิดการให้อภัย รู้จักผ่อนสั้นผ่อนยาวในการปฏิบัติงานต่อกัน ทั้งนี้เพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกันและทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี โดยมีการเรียนรู้เกี่ยวกับบุคคลอื่นในด้านความต้องการ ความคาดหวัง ความชอบ/ไม่ชอบ ความรู้ความสามารถ ความสนใจ ความถนัด จุดเด่น จุดด้อย และอารมณ์ ซึ่งธรรมชาติของคนโดยทั่วไปแล้วจะมีความแตกต่างกันไม่ว่าจะเป็นความรู้สึก ความสนใจ นิสัยอยาก รู้จักอยากเห็น และความไม่ชอบการควบคุมอย่างใกล้ชิด

3. การสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน (Support and Trust) การสนับสนุนและไว้วางใจกันโดยธรรมชาติแล้วจะต้องไปด้วยกัน เพราะถ้าปราศจากอย่างใดอย่างหนึ่งแล้วไม่สามารถจะได้รับความสำเร็จอย่างดีที่สุดได้ ถ้าบุคลากรไม่มีความรู้สึกว่าเขาจะต้องปกป้องงานที่เขารับผิดชอบ การทำงานก็จะขาดประสิทธิภาพ คนเราไม่ว่าจะในครอบครัวหรือในที่ทำงานด้วยกันก็ตาม ไม่เคยที่จะ

แสดงความรู้สึกตรงไปตรงมาและเปิดเผยนอกเสียจากเขาเหล่านั้นรู้สึกว่าคุณอื่น ๆ แสดงอย่างตรงไปตรงมาและเปิดเผยเท่า ๆ กัน

4. ความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ (Cooperation and Conflict)

ความร่วมมือก็คือ การที่แต่ละคนเมื่อได้รับมอบหมายและพร้อมที่จะเกี่ยวข้องกับการทำงานร่วมกันพร้อมที่จะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ทุกคนจะแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ เพราะทุกคนมีความไว้วางใจซึ่งกันและกันสามารถพูดได้อย่างตรงไปตรงมา

4.1 การสร้างความร่วมมือกับบุคคลอื่น ในการสร้างความร่วมมือเพื่อความเข้าใจซึ่งกันและกันจะมีบุคคลอยู่สองฝ่ายคือ ผู้ขอความร่วมมือ และผู้ให้ความร่วมมือ ความร่วมมือจะเกิดขึ้นได้เมื่อฝ่ายผู้ให้เต็มใจและยินดีจะให้ นับว่าเป็นเรื่องสำคัญ เพราะว่าเป็นเรื่องของจิตใจ ผู้ให้อาจไม่เต็มใจให้ด้วยเหตุผลต่าง ๆ คือ ขาดผลประโยชน์ ไม่อยากให้คนอื่นได้ดีกว่า สัมพันธภาพระหว่างผู้ขอและผู้ให้ไม่ดี วัตถุประสงค์ของทั้งสองฝ่ายไม่ตรงกัน ไม่เห็นด้วยกับวิธีการทำงานขาดความพร้อมที่จะร่วมมือ งานที่ขอความร่วมมือนั้นเสี่ยงภัยมากเกินไป และเพราะความไม่รับผิดชอบต่องานของส่วนรวม

4.2 วิธีแก้ความขัดแย้ง การแก้ความขัดแย้งเป็นเรื่องของทักษะของแต่ละคน ในการแก้ปัญหาข้อขัดแย้งของการทำงานใช้วิธีการแก้ปัญหาร่วมกัน ไม่พูดในลักษณะที่แสดงความหรือมุ่งตัดสินความ ไม่พูดในเชิงวิเคราะห์ ไม่พูดในลักษณะที่ถือไฟเหนือกว่า หรือพูดในลักษณะที่ทำให้ผู้อื่นเจ็บปวด พยายามพูดหาประเด็นความขัดแย้งโดยไม่กล่าวโจมตีว่าใครผิดใครถูก อย่ายึดมั่นในจุดมุ่งหมายและความคิดของตนฝ่ายเดียว อาศัยบุคคลที่สามารถช่วยเหลือถ้าเห็นว่าจะจะเป็นประโยชน์

5. กระบวนการทำงานและการตัดสินใจที่ถูกต้องและเหมาะสม (Sound Working and Decision Procedure) การทำงานที่มีประสิทธิภาพนั้น จะคิดถึงผลงานเป็นอันดับแรก ส่วนวิธีการทำงานเป็นอันดับรองลงมา อย่างไรก็ตามก่อนที่จะตัดสินใจนั้นจุดมุ่งหมายควรต้องมีความชัดเจน และสมาชิกทุกคนมีความเข้าใจอย่างดี จุดมุ่งหมายที่ชัดเจนเป็นหัวใจสำคัญนั้น จุดมุ่งหมายที่ชัดเจนเป็นหัวใจสำคัญเพราะจะสามารถป้องกันการเข้าใจผิด และสามารถป้องกันการโต้เถียงกันในการตัดสินใจสั่งการ บุคลากรที่ดีจะมีความสามารถในการรวบรวมข้อมูลอย่างรวดเร็วและอธิบายเพื่อหาทางเลือกต่าง ๆ ได้ถูกต้อง การตัดสินใจสั่งการเป็นกระบวนการขั้นพื้นฐานของการบริหารงาน อย่างไรก็ตามมีบ่อยครั้งที่ได้มีการปฏิบัติไม่ดีเกิดขึ้น เช่น การตัดสินใจในระดับงานผิดพลาด มีข้อมูลไม่สมบูรณ์ เพื่อให้การตัดสินใจที่ดีมีระเบียบที่ยืดหยุ่นและชัดเจนต้องอยู่ที่สมาชิกทุกคนเข้าใจและยึดมั่นในหลักการ การเห็นพ้องต้องกันในกระบวนการตัดสินใจ ปัจจัยนี้ค่อนข้างจะใกล้เคียงกับโครงสร้างและบทบาทของทีมงาน ถ้าบุคลากรไม่สามารถปฏิบัติตามขอบเขต กฎเกณฑ์พื้นฐานร่วมกันได้ จะรู้สึกว่าไม่มีอำนาจและสูญเสียความเชื่อมั่นในตนเอง ซึ่งเกิดขึ้นในทุกระดับทุกองค์การ ผู้ที่รู้สึกว่าไม่มีอำนาจ

จะมีนิสัยของการแตกแยก เพื่อที่จะมีโอกาสควบคุมภายในทีมงาน การตัดสินใจขึ้นอยู่กับความเห็นฟัง ต้องกันก็ใช้ว่าจะเหมาะสมต่อไป การเห็นฟังต้องกันอย่างแท้จริง หมายความว่า ผู้ร่วมงานควรจะรู้สึกว่าเขาได้รับการรับฟังและเข้าใจ วิธีจะทำได้ง่ายถ้าสมาชิกแต่ละคนรู้สึกเป็นอิสระในการพูดอย่างเปิดเผย และจะมีประโยชน์มากกว่าหากบรรดาหัวหน้าทีมงานสามารถแบ่งปัญหาเกี่ยวกับพวกเขาเองและทีมงาน เพื่อที่จะรักษาความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของทีมงานทุก ๆ คนจะต้องพอใจอย่างน้อยที่สุด พวกตนก็มีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและรู้สึกว่าสามารถช่วยเหลือการตัดสินใจได้

6. ภาวะผู้นำที่เหมาะสม (Appropriate Leadership) การทำงานโดยทั่วไปแล้วไม่มีทีมงานไหนต้องการผู้นำที่ถาวร หน่วยงานที่พัฒนาแล้วจะถูกเปลี่ยนภาวะผู้นำให้เป็นไปตามสถานการณ์ หมายความว่า จะมีการผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนกันเป็นผู้นำภายในกลุ่มตลอด เพราะการทำงานที่ดีนั้นจะต้องดึงความสามารถของบุคคลออกมา มิใช่ผู้นำเป็นทำเสียเอง ผู้นำทีมควรเป็นผู้ชี้แนะประเด็นสำคัญ อีกประการหนึ่งที่ทำให้ได้ผลงานมากที่สุดก็คือ การมอบหมายงาน (Delegation) การมอบหมายงานไม่เพียงแต่จะทำให้ผู้บริหารมีเวลาสำหรับคิดแก้ปัญหาอื่น ๆ เท่านั้น แต่ยังเป็นการพัฒนาการบริหารอีกด้วย หน่วยงานใดไม่มีการมอบหมายงาน การที่ไม่มีการมอบหมายงานหรือมีการมอบหมายงานในระดับต่ำอาจมีสาเหตุจากการขาดความเชื่อมั่นในลูกน้อง การขาดเวลาสำหรับการพัฒนาบุคลากรหรือเกิดจากความกลัวผลที่จะเกิดตามมาจากการมอบหมายงาน สำหรับสมาชิกของทีมงานที่ได้รับการคัดเลือกให้เป็นผู้นำต้องพร้อมที่จะให้อำนาจหน้าที่ที่เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย

7. การตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีในการทำงาน (Regular Review) ทีมงานที่ดีไม่เพียงแต่จะดูจากลักษณะของทีม และบทบาทที่มีอยู่ในองค์กรเท่านั้น แต่ต้องดูวิธีที่การทำงานด้วยการทบทวนงานจะทำให้บุคลากรได้เรียนรู้จากประสบการณ์ที่ทำ รู้จักคิด ปรับปรุงวิธีการ การทบทวนงานนั้นมีหลายวิธี และทุกวิธีจะเกี่ยวข้องกับการได้รับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของแต่ละคน หรือของทีมโดยส่วนรวม

8. การพัฒนาตนเอง (Individual Development) การทำงานที่มีประสิทธิภาพจากการพัฒนาทักษะต่าง ๆ ของแต่ละคน ซึ่งการกระทำเช่นนี้จะได้ผลดีขึ้น ขณะเดียวกันประสิทธิภาพของทีมจะมากขึ้นถ้าหากหน่วยได้ให้ความสนใจต่อการพัฒนาทักษะของแต่ละคนหรือทีม การพัฒนาบุคลากรในองค์กรมักจะมองในเรื่องทักษะและความรู้ที่แต่ละคนมีอยู่ แล้วก็ทำการฝึกอบรมเพื่อปรับปรุงให้ดีขึ้น แต่การทำงานภาคปฏิบัติจำเป็นต้องอาศัยตัวแปรหลายอย่างไม่เพียงแต่คำนึงถึงทักษะความรู้เท่านั้น ได้มีผู้ให้ข้อสังเกตว่าประสิทธิภาพในการทำงานของคนเรานั้นมี 2 ลักษณะคือ มีประสิทธิภาพในการทำงานสูง และมีประสิทธิภาพในการทำงานต่ำ ปกติแล้วไม่มีใครเลยสามารถที่จะเป็นช่างใดช่างหนึ่งของแต่ละลักษณะได้ทั้งหมด อย่างไรก็ตามทีมที่มีประสิทธิภาพต้องเรียนรู้ที่จะใช้ประโยชน์จาก

คุณลักษณะดังกล่าว และการสนับสนุนให้สมาชิกของทีมที่มีประสิทธิภาพน้อยกว่าได้เลื่อนไปสู่ความมีประสิทธิภาพที่สูงขึ้น

9. ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่ม (Sound Inter – group Relation) ในการทำงานร่วมกัน แม้ว่าทีมงานจะมีคุณลักษณะที่ดีเพียงใด แต่ถ้าหากขาดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่มหรือระหว่างบุคคลในกลุ่มแล้ว ความสำเร็จของการทำงานก็จะมีอุปสรรคความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มที่มีประสิทธิภาพควรมีลักษณะ ดังนี้

9.1 แน่ใจว่าการกระทำและการตัดสินใจของทีมได้รับการสื่อสาร และความเข้าใจ

9.2 สมาชิกในทีมพยายามที่จะเข้าใจความคิดเห็นของคนอื่น เข้าใจปัญหาและอุปสรรคของฝ่ายอื่น ๆ และยื่นมือเข้าช่วยเหลือเมื่อจำเป็น

9.3 ค้นหาวิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพพร้อมกับฝ่ายอื่นอย่างต่อเนื่อง

9.4 ไม่เป็นผู้ที่มีความแข็งกระด้าง ตื้อรั้น

9.5 พยายามนำความคิดเห็นของคนอื่นในทีมมาพิจารณาเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

9.6 มีความเข้าใจในความแตกต่างของคน และพยายามใช้ประโยชน์จากความ

แตกต่างกัน

10. การกำหนดบทบาทของสมาชิกอย่างชัดเจน (Balanced Roles) สมาชิกในทีมแต่ละคนจะต้องมีความเข้าใจในบทบาทของตนเอง มีการจัดแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การ ทุกคนต้องรู้ว่าใครทำหน้าที่อะไร เพื่อกำหนดพฤติกรรมของสมาชิกในทีมที่แสดงออกให้ชัดเจน เหมาะสมกับตำแหน่งที่รับผิดชอบอยู่

บทบาทแบ่งได้เป็น 2 ประเภท

10.1 บทบาทตามหน้าที่ (บทบาทเฉพาะ) เช่น นาย ก. เป็นผู้จัดการ บทบาทของนาย ก. ก็เป็นผู้จัดการ ทำหน้าที่ตัดสินใจ ควบคุมงานภายในสาขา

10.2 บทบาททั่วไป เป็นการแสดงพฤติกรรมตามความคาดหวังของบุคคลที่เกี่ยวข้อง เช่น การมาทำงานตรงตามเวลา การรับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่น ๆ การให้ความเคารพ นับถือ ผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่าผู้สูงวัยกว่า ฯลฯ

11. การติดต่อสื่อสารที่ดี (Good Communication) จะต้องมีการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บริหาร (ผู้บังคับบัญชา) กับผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมปฏิบัติงานอย่างเปิดเผย (Openness) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการสื่อความหรือแลกเปลี่ยนข่าวสารซึ่งกันและกัน การติดต่อสื่อสารเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารงานให้เกิดมนุษยสัมพันธ์ การติดต่อสื่อสารจึงต้องอาศัยศิลปะในการถ่ายทอดข้อความ คือ ต้องหาวิธีหึงความต้องการ อารมณ์ ความรู้สึกของผู้ร่วมงานทุกคน เพื่อจะได้ถ่ายทอดข้อมูลต่าง ๆ เช่น คำพูด กิริยาท่าท่า สีหน้า แววตา ภาษาเขียน สัญลักษณ์ หรือสื่อมวลชน

การสื่อสารที่ไม่ดีจะก่อให้เกิดความเข้าใจไม่ตรงกัน ซึ่งนำไปสู่ความขัดแย้งหรือความล้มเหลวในการทำงาน

กู๊ด (Good. 1973 p.193) ให้ความหมายของประสิทธิภาพว่า หมายถึง ความสามารถสำเร็จที่ทำให้เกิดความสำเร็จตามความปรารถนาโดยใช้เวลาและความพยายามเล็กน้อยก็สามารถให้ผลงานที่สำเร็จได้อย่างสมบูรณ์

ภรณ์ กীরติบุตร (2529 : 110-116) ได้กล่าวถึงแนวความคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์กรว่าเป็นการแสดงถึงอัตราส่วนระหว่างค่าใช้จ่าย และผลประโยชน์ซึ่งเกิดขึ้นในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรโดยค่านึงว่าจะต้องใช้ปัจจัยหรือตัวป้อนต่าง ๆ เช่น วัตถุดิบ เงิน คน เท่าใด จึงจะบรรลุเป้าหมายหรือระดับของผลผลิตที่ต้องการ ทั้งนี้การวัดประสิทธิภาพเป็นการวัดเปรียบเทียบอัตราส่วนระหว่างปัจจัย ซึ่งเป็นตัวป้อนที่ใช้กับผลผลิตที่ได้รับ

ความคิดดังกล่าวจึงสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพ ก็คือ พฤติกรรมความพึงพอใจของบุคคลที่มีต่อคุณภาพของงานที่บุคคลนั้นใช้ความพยายามที่จะกระทำให้ดีที่สุดได้มาตรฐานที่กำหนด

ภิญโญ สาร (2517 : 272) ให้ความหมายของประสิทธิภาพว่า “เมื่อใดผลการกระทำเกิดขึ้นมากกว่าการบรรลุผลตามเป้าหมาย และผลอันนั้นเป็นสิ่งที่ไม่พึงปรารถนา เราเรียกรกระทำนั้นว่าไม่มีประสิทธิภาพ แต่ถ้าผลของการกระทำอันไม่พึงปรารถนา และไม่เป็นที่พอใจเกิดขึ้นเหมือนกัน แต่เป็นเรื่องไม่สำคัญ และเล็กน้อย เราก็ถือว่าการกระทำนั้นยังมี “ประสิทธิภาพ”

ธงชัย สันติวงษ์ (2537 : 22) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับความมีประสิทธิภาพ (Efficiency) ว่าเป็นการวัดต้นทุนของทรัพยากร เทียบกับผลงานที่ทำได้คือ อัตราส่วน $Outputs/Inputs$ (O/I) และ ความมีประสิทธิภาพ (Effectiveness) หมายถึง การวัดผลงานที่ทำได้เปรียบเทียบกับเป้าหมาย ถ้าหากว่าสามารถทำได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้แสดงว่าการทำงานมีประสิทธิภาพสูงสุด

วีระพล สุวรรณนันต์ (สุตจิต จันทรประทีน. 2524 : 9 ; อ้างอิงจาก วีระพล สุวรรณนันต์. 2533) ได้ให้ความหมายของคำว่า “ประสิทธิภาพ” ไว้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การกระทำใด ๆ เพื่อวัตถุประสงค์ใดวัตถุประสงค์หนึ่ง และภายใต้จำนวนงบประมาณที่จำกัด กิจกรรมใดสามารถก่อให้เกิดผล (Output) สูงสุดเราเรียกกิจกรรมนั้นว่าเป็นกิจกรรมที่มีประสิทธิภาพ

ประพันธ์ สุริหาร (สวัสดิ์ ภูทอง. 2536 : 13 ; อ้างอิงจาก ประพันธ์ สุริหาร. 2533 : 23) ได้ให้ความหมายว่าการทำงานที่ต้องการให้ได้ประโยชน์สูงสุด และการที่จะพิจารณาว่างานใดมีประสิทธิภาพ หรือไม่แน่นอนพิจารณาได้จากผลงานที่ประหยัดเงิน ประหยัดแรงงาน ประหยัดเวลา และคนปฏิบัติงานมีความพึงพอใจ

ติน ปรัชญาพฤทธิ และไกรยุทธ ธีรตยาสินันท์ (2534 : 12-14) พบว่าความหมายของ “ประสิทธิภาพ” อาจแบ่งได้เป็น 3 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

1. ประสิทธิภาพจากแง่มุมของค่าใช้จ่าย (Input cost or allocative efficiency) หมายถึง การใช้ต้นทุนกว่าผลลัพธ์ หรือการใช้ต้นทุนอย่างคุ้มค่า หรือการทำให้มากขึ้นโดยมีการสูญเสียน้อยลง

2. ประสิทธิภาพจากแง่มุมของกระบวนการบริหาร (Process efficiency) หมายถึง การทำงานด้วยวิธีการหรือเทคนิคที่สะดวกสบายกว่าเดิม หรือทำงานด้วยความรวดเร็ว หรือการทำงานที่ถูกต้องตามระบบและขั้นตอนของทางราชการ

3. ประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์ (Output efficiency) หมายถึง การทำงานที่มีผลกำไรหรือการทำงานให้ทันเวลา หรือการทำงานอย่างมีคุณภาพ หรือการสร้างความปลอดภัยให้เกิดขึ้นในบรรดาข้าราชการด้วยกันหรือการทำงานให้สัมฤทธิ์ผล

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ ; ปริญญ์ ลักษิตานนท์ ; และสมชาย หิรัญกิตติ (2538 : 91-92) ได้ให้ความหมายไว้ในตัวหนังสือศัพท์การบริหารว่า

ประสิทธิภาพ (Efficiency) มีหลายความหมาย คือ

1. ความสามารถในการผลิตผลลัพธ์ที่ต้องการ ด้วยการใช้พลังงาน เวลา วัสดุ หรือ ปัจจัยอื่น ๆ ต่ำที่สุด

2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่นำเข้าไป (Input) และผลที่ออกมา (Output) เพื่อสร้างให้เกิดต้นทุนสำหรับทรัพยากรต่ำที่สุด

3. ความพึงพอใจของผู้รับบริการ

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้ศึกษามุ่งศึกษาเฉพาะมิติความพึงพอใจของผู้เข้ารับบริการ และเนื่องจากการจัดเก็บภาษีเป็นบริการสาธารณะ ดังนั้นผู้ศึกษาจึงนำเสนอแนวคิดเพิ่มเติม 2 เรื่อง คือ แนวคิดเกี่ยวกับความพึงใจและแนวคิดเกี่ยวกับการใช้บริการสาธารณะ

บรรยงค์ โตจินดา (2542 : 34) ได้ให้ความหมาย ประสิทธิภาพ หมายถึง การจัดการที่มีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ ทำงานให้เป็นผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ มีความประหยัดทั้งเงินและทรัพยากรต่าง ๆ และผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจ

ทิพวดี เมฆสุวรรณ (2538 : 2) ได้ให้ความหมาย ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลผลิตภาพและประสิทธิภาพ โดยประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่วัดได้หลายมิติ ตามแต่วัตถุประสงค์ที่ต้องการพิจารณา คือ

1. ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต (Input) ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ้มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

2. ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการบริหาร (Process) ได้แก่ การทำงานที่ถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว และใช้เทคนิคที่สะดวกขึ้นกว่าเดิม

3. ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ ได้แก่ การทำงานที่มีคุณภาพ เกิดประโยชน์

ต่อสังคม เกิดผลกำไร ทนเวลา ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงาน และการบริการเป็นที่พอใจ ของลูกค้า หรือผู้มารับบริการ

ซูบ กาญจนประกร (2520 : 40) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพไว้คล้ายคลึงกับการบริหารด้านธุรกิจ แต่เป็นการบริหารงานในระบบราชการ และบวกกับความพึงพอใจไว้ด้วย กล่าวคือ ประสิทธิภาพเป็นแนวความคิดหรือความมุ่งมาดปรารถนาในการบริหารงานในระบบประชาธิปไตย ในอันที่จะทำให้การบริหารราชการได้ผลสูงสุด คู่กับการที่ได้ใช้จ่ายเงินภาษีอากรในการบริหารงานของต่างประเทศ และจะต้องก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ประชาชน

วิรัช สงวนวงศ์วาน (2531 : 86) กล่าวว่าประสิทธิภาพของการบริหารงาน จะเป็นเครื่องชี้ถึงความเจริญก้าวหน้า หรือความล้มเหลวขององค์กร งานที่สำคัญของการบริหารองค์กรก็คืองานในหน้าที่ของการบริหาร ซึ่งจะเหมือนกันเป็นสากล ไม่ว่าจะเป็องค์กรขนาดใดมีจุดประสงค์ใดจะเป็นเครื่องมือช่วยให้การบริหารงานหรือการจัดการมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผู้บริหารที่ชาญฉลาดจะต้องเลือกการบริหารหรือการจัดการที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผู้บริหารที่ชาญฉลาดจะต้องเลือกการบริหารที่เหมาะสมกับองค์กรของตนในสถานการณ์ต่าง ๆ และนำไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรมากที่สุด

อุทัย หิรัญโต (2525 : 123) กล่าวว่า คำว่า “ประสิทธิภาพ” ในวงการธุรกิจ หมายถึงการจัดการที่ได้รับผลกำไร หรือขาดทุน สำหรับในการบริหารงานราชการในทางปฏิบัติวัดประสิทธิภาพได้ยากมาก วิธีวัดประสิทธิภาพที่ใช้ในวงการ จึงหมายถึงผลการปฏิบัติงานที่ยังไม่เกิดความพึงพอใจ และประโยชน์แก่มวลมนุษย (human satisfaction and benefit produced) ดังนั้นประสิทธิภาพในทางราชการ จะต้องพิจารณาถึงคุณค่าทางสังคม จึงไม่จำเป็นต้องประหยัดหรือมีกำไรเพราะงานบางอย่างถ้าจะทำการประหยัด อาจไม่มีประสิทธิภาพก็ได้ นอกจากนี้ การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพจะต้องพิจารณาคำว่า “ประสิทธิผล” ประกอบด้วยคำว่าประสิทธิผล (Effective) หมายถึงผลสำเร็จของการบริหารที่มีประสิทธิผลคือ การบรรลุเป้าหมายแต่การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพคือ การใช้ทรัพยากรการบริหารอย่างประหยัด เกิดผลรวดเร็ว โดยการนำเวลา (Time) เข้ามาพิจารณาด้วย

สมพงษ์ เกษมสิน (2521 : 30) ได้กล่าวถึงแนวคิด Harring Emerson ที่เสนอความคิดเกี่ยวกับการทำงานให้มีประสิทธิภาพในหนังสือ The twelve Principles of Efficiency ซึ่งได้รับการยกย่องและกล่าวขวัญกันมาก โดยมีหลัก 12 ประการดังนี้คือ

1. ความเข้าใจและกำหนดแนวความคิดในการทำงานให้กระจ่าง
2. ให้หลักสามัญสำนึกในการพิจารณาความน่าจะเป็นไปได้ของงาน
3. คำปรึกษาแนะนำต้องสมบูรณ์และถูกต้อง
4. รักษาระเบียบวินัยในการทำงาน

5. ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม
6. การทำงานต้องเชื่อถือได้ มีความซื่อสัตย์ มีสมรรถภาพและมีการลงทะเป็ยงไว้เป็น

หลักฐาน

7. งานควรมีลักษณะแจ้งให้ทราบถึงการดำเนินงานอย่างทั่วถึง
8. งานสำเร็จทันเวลา
9. ผลงานได้มาตรฐาน
10. การดำเนินงานสามารถยึดเป็นมาตรฐานได้
11. กำหนดมาตรฐานที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการฝึกสอนงานได้
12. ให้บำเหน็จรางวัลแก่งานที่ดี

รพี แก้วเจริญ และทิติยา สุวรรณะชญ (2510 : 5) ได้ให้ความหมายของคำว่าประสิทธิภาพ แตกต่างจากนักวิชาการที่กล่าวมาแล้ว คือ ประสิทธิภาพหมายถึงความคล่องแคล่วในการปฏิบัติงาน ให้สำเร็จ ซึ่งไม่ได้กล่าวถึงปัจจัยนำเข้าหรือความพึงพอใจ

ฉะนั้น ประสิทธิภาพขององค์การมีความหมายกว้างขวาง มิได้มุ่งถึงแต่ผลของการผลิต เท่านั้น หากรวมต้นทุนที่เป็นเงิน แรงงาน กำลังใจ ความมุ่งมั่นส่วนบุคคล และผลอันเกิดจากการ ปฏิบัติการขององค์การ ซึ่งก่อให้เกิดมูลค่าเป็นเงิน ส่งเสริมให้มีความสมานฉันท์ระหว่างสมาชิก เกียรติ และความมั่นคง ความพึงพอใจ และขวัญในการปฏิบัติงาน อันเป็นทัศนคติในทางบวก ที่มีต่อ สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ

สำหรับแนวความคิดในเรื่องปัจจัยที่สำคัญในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพหรือปัจจัยที่มี ผลต่อการปฏิบัติงานนั้น มีนักทฤษฎีหลายท่านได้ทำการศึกษาและสรุปเป็นปัจจัยต่าง ๆ ที่น่าสนใจ ดังนี้

รอบบินส์ (Robbins. 1998 : 28) ได้เสนอตัวแบบจำลองของพฤติกรรมองค์กร (Basic OB Model) โดยแสดงให้เห็นถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องในระดับต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน โดยรอบบินส์ได้แบ่งระดับภายในองค์กรออกเป็น 3 ระดับ คือ 1. ระดับบุคคล (Individual Level) 2. ระดับกลุ่ม (Group Level) 3. ระดับระบบองค์กร (Organization Systems Level) โดยระดับ รายบุคคลจะเป็นระดับพื้นฐานขององค์กรซึ่ง Model ที่รอบบินส์นำเสนอจะแสดงให้เห็นถึงปัจจัยที่มี อิทธิพลในแต่ละระบบขององค์กร โดยปัจจัยเหล่านั้นเปรียบเหมือนกระบวนการที่จะมาแสดงผลตัว แปรที่เราป้อนเข้าไป (Human Input) และผลที่แสดงออกมา (Human Output) คือ สิ่งที่องค์กรได้รับ สำหรับตัวแปรเบื้องต้นตาม Model นี้ประกอบด้วย 1. ลักษณะทางชีวสังคม (Biographical

Characteristics) อันหมายถึง อายุ เพศ และสถานภาพสมรส 2. บุคลิกภาพ (Personality) 3. ค่านิยม และทัศนคติ (Values and Attitudes) 4. ความสามารถ (Ability) ตัวแปรดังกล่าวเป็นลักษณะเฉพาะของบุคคลที่มีติดตัวมาตั้งเริ่มเข้าสู่องค์กร โดยในระดับรายบุคคลนี้มีปัจจัยอื่น ๆ เข้ามาเกี่ยวข้องคือ การรับรู้ (Perception) แรงจูงใจ (Motivation) และการเรียนรู้รายบุคคล (Individual Learning) ทั้งหมดเป็นสาเหตุของรูปแบบการตัดสินใจรายบุคคล (Individual Decision Making) ที่ส่งผลในระดับกลุ่มต่อไป

รอบบิณส์กล่าวว่า กลุ่มไม่ใช่แค่การรวมกันของรายบุคคล เช่นเดียวกันกับองค์กรก็ไม่ใช่แค่การรวมกันของกลุ่มเช่นกัน แต่ทั้ง 2 ระดับยังมีปัจจัยต่าง ๆ เพิ่มเข้ามา ในระดับกลุ่มประกอบด้วยรูปแบบการสื่อสาร (Communication) ลักษณะภาวะผู้นำ (Leadership) ระดับของความขัดแย้ง (Conflict) ความสัมพันธ์ของกลุ่ม (Inter group Relations) ในระดับองค์กรประกอบด้วยนโยบาย และการฝึกอบรมทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Policies and Practices) อันหมายถึง กระบวนการสรรหา (Selection Processes) โปรแกรมฝึกอบรม (Training Programs) และแบบแผนการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance appraisal Methods) ผลที่เกิดขึ้นจากกระบวนการในทั้ง 3 ระดับ ประการหนึ่งก็คือประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างไรก็ตามถึงมันจะมีปัจจัยต่าง ๆ มากมายในองค์กร แต่สิ่งสำคัญก็คือตัวแปรที่เราป้อนเข้าไปในกระบวนการเหล่านั้น จึงกล่าวได้ว่า ประสิทธิภาพในการทำงานเปรียบเหมือนผลลัพธ์ที่ได้ออกมา (Human Output) จะขึ้นอยู่กับลักษณะเฉพาะของบุคคล ซึ่งเปรียบเหมือนสิ่งที่เราป้อนเข้าไป (Human Input) โดยลักษณะเฉพาะดังกล่าวคือ ลักษณะทางชีวสังคม บุคลิกภาพ ค่านิยม และทัศนคติ และความสามารถส่วนบุคคล

เบคเคอร์ และ นิวเฮาเซอร์ (Becker ; & Neuhauser. 1975 : 94) ได้เสนอตัวแบบจำลองที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพขององค์กร (Model of Organization Efficiency) โดยเขากล่าวว่าประสิทธิภาพขององค์กรนอกจากพิจารณาถึงทรัพยากร เช่น คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ ที่เป็นปัจจัยนำเข้าและผลผลิตขององค์กรคือ บรรลุเป้าหมายแล้ว องค์กรในฐานะที่เป็นองค์กรระบบเปิด (Open System) ยังมีปัจจัยประกอบอีกซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กรมีความซับซ้อนต่ำ (Low Task Environment Complexity) หรือมีความแน่นอน (Certainly) มีการกำหนดระเบียบปฏิบัติในการทำงานขององค์กรอย่างละเอียดถี่ถ้วนแน่ชัด จะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์กรมากกว่า องค์กรที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานยุ่งยากซับซ้อนสูงขึ้น หรือมีความไม่แน่นอน

2. การกำหนดระเบียบปฏิบัติให้ชัดเจน เพื่อเพิ่มผลการทำงานที่มองเห็นได้มีผลทำให้ประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นด้วย

3. ผลการทำงานที่มองเห็นได้มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิภาพ

4. หากพิจารณาควบคู่กันจะปรากฏว่า การกำหนดระเบียบปฏิบัติอย่างชัดเจน และการทำงานที่มองเห็นได้มีความสัมพันธ์มากขึ้นต่อประสิทธิภาพมากกว่าตัวแปรแต่ละตัวตามลำพัง

Becker ยังเชื่อว่า การสามารถมองเห็นผลของการทำงานขององค์กรได้ (Visibility Consequence) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์กรเพราะองค์กรสามารถทดลอง และเลือกระเบียบปฏิบัติและทรัพยากรที่เป็นประโยชน์ต่อการบรรลุเป้าหมายได้ ฉะนั้นโครงสร้างของงานระเบียบปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงานจึงมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

แคนซ์ แดเนี่ยลและคาน โรเบิร์ต แอล (ดีน ปรัชญายุทธี และไกรยุทธ ธีรตยาสินันท์. 2536 : 40 ; อ้างอิงจาก Katz Daniel ; & Kahn, Robert L.1972) ซึ่งเป็นนักทฤษฎีที่ศึกษาองค์กรในระบบเปิด (Open System) ได้ทำการศึกษาในเรื่องของปัจจัยที่มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยกล่าวว่าประสิทธิภาพ คือ ส่วนประกอบที่สำคัญของประสิทธิผล ประสิทธิภาพขององค์กรนั้นถ้าจะวัดจากปัจจัยนำเข้าเปรียบเทียบกับผลผลิตที่ได้นั้นจะทำให้การวัดประสิทธิภาพคลาดเคลื่อนจากความเป็นจริง ในการบรรลุเป้าหมายขององค์กรนั้น ปัจจัยต่าง ๆ คือการฝึกอบรม ประสบการณ์ ความรู้สึกผูกพัน ยังมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพขององค์กรด้วย

สมยศ นาวิกการ (2525 : 5) ได้กล่าวถึงแนวคิด ซึ่งเสนอปัจจัย 7 ประการ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กรคือ

1. กลยุทธ์ (Strategy) กลยุทธ์เกี่ยวกับการกำหนดภารกิจ การพิจารณาจุดอ่อนและจุดแข็งภายในองค์กร โอกาสและอุปสรรคภายนอก
2. โครงสร้าง (Structures) โครงสร้างขององค์กรที่เหมาะสม จะช่วยในการปฏิบัติงาน
3. ระบบ (System) แบบของการบริหารเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร
4. แบบ (Styles) แบบของการบริหารเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร
5. บุคลากร (Staff) ผู้ร่วมองค์กร
6. ความสามารถ (Skill)
7. ค่านิยม (Shared Value) ค่านิยมร่วมของคนในองค์กร

พอร์เตอร์, ลอเลอร์และ แฮกแมน (สุภาพร มิ่งมงคล. 2531 : 88-89 ; อ้างอิงจาก Porter, Lawler ; & Hackman.1972) ได้กล่าวถึงลักษณะของผู้บังคับบัญชามีดังนี้คือ

1. ผู้บังคับบัญชาต้องตระหนักถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อสมาชิกของตน และต่อพฤติกรรมของสมาชิกด้วย
2. ผู้บังคับบัญชาต้องมีความสามารถและมีไหวพริบในการวินิจฉัยปัญหาต่าง ๆ ที่จะทำให้เกิดความเสียหายต่อประสิทธิภาพการทำงานของสมาชิกทุกเวลา และคอยที่จะพัฒนาปรับปรุงเป้าหมายของสมาชิกด้วย

3. ผู้บังคับบัญชาต้องมีความตั้งใจ และมีความสามารถในการแบ่งงานให้สมาชิกรับผิดชอบ และได้มีการตัดสินใจเอง

ลักษณะของงานที่จะกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพอใจที่จะทำ ทำให้ผลงานมีประสิทธิภาพดีนั้น ควรมีลักษณะ ดังนี้

1. งานนั้นจะต้องทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกว่ามีความรับผิดชอบในส่วนของงานอย่างอิสระ

2. งานนั้นมีผลงานซึ่งเป็นสิ่งที่มีความหมาย หรือมีคุณค่าสำหรับแต่ละคน

3. งานนั้นจะต้องมีการแจ้งผลกลับมาให้ผู้ปฏิบัติงานทราบ

เอฟ.อี.แคสท์ และ เจ.อี.โรเซนเวิง (F.E.Kast and J.E. Rosenweing. 1974 : 256) เห็นว่า ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อผลงานและประสิทธิภาพของการบริหารงานมีอยู่ทั้งสิ้น 32 ประการด้วยการคือ

1. การพัฒนาเทคโนโลยีและวัสดุดิบ

2. ผลงานของคนงาน

3. ความสามารถของคนงาน

4. ความรู้ ซึ่งรวมถึงการศึกษา ประสบการณ์ การฝึกอบรม และความสนใจของคนงาน

5. ทักษะ ซึ่งรวมทั้งความถนัด และบุคลิกภาพ

6. การจูงใจ

7. สภาพการทำงาน ซึ่งรวมถึงการวางผังงาน แสงสว่าง อุณหภูมิ ทางระบายอากาศ

ระยะเวลาหยุดพัก ความปลอดภัย และแม้กระทั่งเสียงดนตรี

8. ความต้องการส่วนบุคคล

9. กิจกรรมในและนอกเวลางาน ทั้งนี้รวมถึงการรับรู้ในสถานการณ์ระดับความใฝ่ฝันของบุคคล ประเภทของงานที่ทำ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ อาจจะมีการแตกต่างกันออกไปตามเพศด้วย

10. จังหวะชีวิต ทั้งนี้รวมถึงสภาพเศรษฐกิจโดยทั่วไป และสถานการณ์แวดล้อมของแต่ละ

บุคคล

11. สภาพทางสังคม

12. องค์การที่เป็นทางการ

13. โครงสร้างองค์กร

14. บรรยากาศของภาวะผู้นำ

15. ประสิทธิภาพขององค์กร

16. นโยบายการบริหารงานบุคคล ซึ่งรวมถึงเนื้อหาของงาน การบรรจุแต่งตั้ง การคัดเลือกบุคคลากร ระดับเงินเดือนและค่าจ้าง การบำรุงขวัญ การประเมินและวัดผลงาน และการฝึกอบรม

17. การสื่อสารข้อความ
18. สภาพแวดล้อมที่เฉพาะเจาะจงขององค์กรและเวลา
19. องค์กรที่ไม่เป็นทางการ
20. ขนาดขององค์กร
21. ความเหนียวแน่นของกลุ่มและองค์กร
22. วัตถุประสงค์หรือนโยบายขององค์กร
23. ผู้นำองค์กร
24. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
25. ทักษะในการวางแผนและความรู้ทางด้านเทคนิค
26. ประเภทของผู้นำ
27. การบริหารงานแบบยถากรรม (Laissez-faire)
28. การควบคุมอย่างใกล้ชิดหรือแบบเผด็จการโดยเน้นงานเป็นหลัก
29. การควบคุมงานแบบประชาธิปไตยโดยเน้นจิตใจของคนงานเป็นหลัก
30. การมีส่วนร่วม
31. ผลรวมตั้งแต่ข้อ 1 ถึงข้อ 30 และ
32. สหภาพแรงงาน

ซาไลน์นิก (Zaleanick ; & Others. 1958 : 40) ได้เสนอแนวความคิดว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับ การได้การสนองตอบความต้องการทั้งภายนอก และภายใน (External and Internal Need) ของผู้ปฏิบัติงาน คือ

1. ความต้องการภายนอก ได้แก่
 - 1.1 รายได้หรือค่าตอบแทน
 - 1.2 ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน
 - 1.3 สภาพแวดล้อมทางกายภาพ
 - 1.4 ตำแหน่งหน้าที่
2. ความต้องการภายใน ได้แก่
 - 2.1 ความต้องการเข้าหมู่คณะ
 - 2.2 ความต้องการแสดงความจงรักภักดี ความเป็นเพื่อนและความรักใคร่
 - 2.3 ความต้องการในศักดิ์ศรีของตนเอง

เจ.เอ. ดับบริน (ติน ปรัชญพฤทธิ และไกรยพฤทธิ ธีรตยาสินันท์. 2537 : 28 ; อ้างอิงจาก A.J. Dubrin. 1972) กล่าวว่าผู้ปฏิบัติงานควรมีทัศนคติ และค่านิยมดังต่อไปนี้ คือ

1. ไม่ผัดวันประกันพรุ่ง
2. พยายามค้นให้พบสาเหตุของความอุดตันของความคิด
3. พยายามหลีกเลี่ยงสิ่งที่สมบูรณแบบ
4. รู้จักพักผ่อน
5. ให้ความสำคัญแก่ความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อย
6. รู้จักปฏิเสธ
7. ให้ความสำคัญแก่งานหนังสือ
8. รู้จักใช้เวลาให้เป็นประโยชน์ และ
9. รู้จักตัดสินใจอย่างเด็ดขาด

นอกจากนี้ Dubrin ยังกล่าวเพิ่มเติมอีกว่าการที่จะปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นนั้น ผู้ปฏิบัติงานควรมีทักษะและเทคนิคดังต่อไปนี้

1. ตั้งวัตถุประสงค์ไว้ให้ชัดเจน
2. การจัดลำดับความสำคัญก่อนหลังของการปฏิบัติงาน
3. การเน้นภารกิจที่จะให้ผลผลิตสูง
4. การขจัดภารกิจที่จะให้ผลผลิตต่ำให้ลดลงหรือหมดสิ้นไป
5. การจัดเวลาสำหรับแต่ละภารกิจเอาไว้
6. การเผื่อเวลาไว้สำหรับภารกิจที่อาจจะกินเวลานาน
7. การปฏิบัติภารกิจที่คล้ายคลึงกันในช่วงเวลาเดียวกัน
8. การปฏิบัติภารกิจแต่ละประเภทต่อหนึ่งครั้ง
9. การขจัดปัญหาทวนใจเล็ก ๆ น้อย ๆ ให้หมดไป
10. การมอบอำนาจให้ผู้อื่นปฏิบัติงานหากเห็นว่าผู้นั้นมีความเหมาะสม
11. การปฏิบัติงานในช่วงเวลาที่สามารถทำงานประสิทธิภาพสูงสุด
12. การใช้คอมพิวเตอร์เข้ามาช่วยจัดตารางการทำงาน
13. การแบ่งชอยงานออกเป็นส่วน ๆ เพื่อสะดวกในการปฏิบัติ
14. การใช้เวลาให้เป็นประโยชน์สูงสุด
15. การกำหนดเวลาแล้วเสร็จของแต่ละงานเอาไว้ และ
16. การหยุดปฏิบัติงานเมื่อเห็นว่าจะก่อให้เกิดผลผลิตต่ำ

จี.เจ. ลัมส์เดน (ติน ปรัชญพุทธิ และ ไกรยุทธ ธีรตยา คินันท์. 2537 : 29 ; อ้างอิงจาก G.J.Lumsden. 1982 : 225) ได้ระบุคุณลักษณะ 6 ประการของผู้ปฏิบัติงานดีเด่น ดังต่อไปนี้

1. การมีความสามารถมากกว่าเดิม

2. การไม่พอใจในสิ่งที่ทำอยู่
3. การมีเป้าหมายอยู่ในใจ
4. การเป็นผู้แก้ปัญหาแทนที่จะโทษปัญหา
5. ความกล้าเสี่ยง
6. การมีความสามารถที่จะลองซั่มทำบางสิ่งบางอย่างก่อนที่จะลงมือทำจริง ๆ

เอฟ.เจ.โรทลิสเบอร์เกอร์ (ติน ปรัชญพฤทธิ และไกรยุทธ ธีรตยาสินันท์. 2537 : 29 ; อ้างอิงจาก F.J.Roethlisberger. 1973) ได้รายงานผลการทดลองที่ Hawthorne ว่าประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานจะมีมากขึ้นเพียงใดขึ้นอยู่กับ “ความรู้สึกพื้นฐาน” (Basic Sentiments) หรือที่เรียกว่า ปทัสถานของกลุ่ม (Social norm) ซึ่งจะกำหนดว่าสมาชิกในกลุ่มควรจะปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กลุ่มกำหนดไว้ ไม่ควรจะทำมากเกินไปหรือน้อยเกินไป นอกจากนี้สมาชิกของกลุ่มไม่ควรจะนำความลับของกลุ่มไปบอกกล่าวแก่บุคคลภายนอก และไม่ควรจะทำตนเป็นคนเจ้ายศเจ้าอย่าง

ลีเบนสเตียน (ติน ปรัชญพฤทธิ และไกรยุทธ ธีรตยาสินันท์. 2537 : 29 ; อ้างอิงจาก Leibenstein. 1982 : 225) ก็ได้รายงานเช่นเดียวกันว่า การปรับปรุงปัจจัยทางจิตวิทยามีส่วนทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของคนงานเพิ่มขึ้นถึงร้อยละ 30 และอัตราการลาออกจากงานลดลงถึงร้อยละ 20 และถ้าพิจารณาจากแง่มุมของทฤษฎีกลุ่มจะเห็นได้ว่าลักษณะของกลุ่มมีส่วนทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกันประมาณร้อยละ 7-18 กล่าวคือ

1. กลุ่มเล็กจะปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงกว่ากลุ่มใหญ่
2. กลุ่มคนงานที่เป็นเพื่อนกันจะสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงกว่ากลุ่มที่คนงานมิได้เป็นเพื่อนกัน
3. กลุ่มที่ได้รับการกำกับดูแลอยู่ห่าง ๆ จะสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงกว่ากลุ่มที่ได้รับการดูแลอย่างใกล้ชิด
4. กลุ่มที่ได้รับข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับงานที่ตนกำลังทำอยู่ จะมีประสิทธิภาพสูงกว่ากลุ่มที่ไม่ได้รับข้อมูลเช่นนั้น
5. กลุ่มที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยชั่วโมงจะมีประสิทธิภาพสูงกว่ากลุ่มที่ปฏิบัติงานมากชั่วโมง

ทฤษฎีเกี่ยวกับค่านิยม

ทฤษฎีเกี่ยวกับค่านิยมมีนักวิชาการได้กล่าวไว้หลายทฤษฎี โดยมีรายละเอียดดังนี้

Allport และคณะ (Allport and associates) ได้แบ่งค่านิยมออกเป็น 6 ชนิด คือ

1. ค่านิยมทางวิชาการหรือเชิงทฤษฎี (Theoretical) เป็นค่านิยมที่ให้ความสำคัญกับการค้นหาข้อเท็จจริง โดยการวิเคราะห์และแสวงหาเหตุผลที่เป็นจริง

2. ค่านิยมทางเศรษฐกิจ (Economic) เป็นค่านิยมที่คำนึงถึงประโยชน์และความคุ้มค่า รวมถึงการสะสมความมั่งคั่ง

3. ค่านิยมทางสุนทรียภาพ (Aesthetic) เป็นค่านิยมที่ให้คุณค่าสูงสุดต่อการทำให้เกิดความพึงพอใจ การผสมผสานกลมกลืนของประสาทสัมผัส เช่น ความสวยงาม ศิลปะ ดนตรี เป็นต้น

4. ค่านิยมทางสังคม (Social) เป็นค่านิยมที่ให้คุณค่ากับความรักและความสัมพันธ์กับผู้อื่นในสังคม เช่น บิดา มารดา เพื่อน ผู้ร่วมงาน เป็นต้น

5. ค่านิยมทางการเมือง (Political) เป็นค่านิยมที่เน้นการได้มาซึ่งอำนาจและอิทธิพล

6. ค่านิยมทางศาสนา (Religious) เป็นค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อถือตามคำสั่งสอนในลัทธิศาสนาใดศาสนาหนึ่งอย่างเคร่งครัด

Allport และคณะได้พัฒนาแบบสอบถามซึ่งตั้งคำถามเกี่ยวกับสถานการณ์ต่าง ๆ โดยให้ผู้ตอบคำถามจัดลำดับความชอบของคำตอบตามที่กำหนดไว้ให้ จากคำตอบผู้วิจัยจะสามารถจัดลำดับความสำคัญของคำตอบเข้าไว้ในประเภทของค่านิยมทั้ง 6 ชนิด และรวบรวมระบบค่านิยมของผู้ตอบแต่ละคน

จากการใช้ทฤษฎีนี้พบว่าคนที่มีอาชีพต่างกันจะให้ความสำคัญกับค่านิยมทั้ง 6 ชนิดนี้แตกต่างกัน เช่น จากการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างรัฐมนตรี พ่อค้า นักวิทยาศาสตร์ และผู้นำศาสนา ผู้นำศาสนาจะให้คะแนนค่านิยมทางด้านศาสนาที่สำคัญที่สุดและให้ความสำคัญกับค่านิยมทางด้านเศรษฐกิจน้อยที่สุด ซึ่งบุคคลที่ให้ความสำคัญกับค่านิยมทางด้านเศรษฐกิจสูงสุดคือพ่อค้า

Maglino และคณะ ได้แบ่งค่านิยมออกเป็น 4 ชนิด คือ

1. ความสำเร็จ (Achievement) คือ การทำงานให้ลุล่วงไปด้วยดี โดยยึดหลักว่าแม้เป็นสิ่งที่ยากลำบากในชีวิตก็จะต้องทำให้ได้

2. การช่วยเหลือและห่วงใยผู้อื่น (Helping and concern for others) คือ การให้ความสำคัญต่อผู้อื่น และพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือผู้อื่นอยู่เสมอเมื่อเขาต้องการ

3. ความซื่อสัตย์ (Honesty) คือ การยึดถือข้อเท็จจริง และกระทำสิ่งที่รู้สึกว่าคุณต้อง

4. ความยุติธรรม (Fairness) คือ การมีความเป็นกลาง และกระทำสิ่งที่ยุติธรรมสำหรับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

รูปแบบและแนวโน้มของค่านิยม (Patterns and trends in values) Daniel Yankelovich ได้มีการสำรวจความคิดเห็นด้านข้อมูลของสาธารณชนในกลุ่มโรงงานแถบอเมริกาเหนือ และ William Fox ได้จัดเตรียมการวิเคราะห์แนวโน้มค่านิยมโดยให้เหตุผลไว้อย่างละเอียด Yankelovich และ Fox ได้ศึกษาความเคลื่อนไหวจากค่านิยมโดย Fox ได้มุ่งเน้นที่ค่านิยมร่วม ซึ่งได้ลดน้อยลงไปมาก โดยเฉพาะในเรื่องของภาระหน้าที่ ความซื่อสัตย์ และความรับผิดชอบ Yankelovich ได้สังเกตการ

เคลื่อนไหวเกี่ยวกับสิ่งจูงใจที่มูลค่าทางเศรษฐกิจ ความภักดีต่อองค์กร และบุคลิกภาพที่เกี่ยวข้องกับงานนั้นได้เลือนหายไป ขณะที่มุ่งเน้นค่านิยมที่การทำงานที่สำคัญ การใช้เวลาว่าง ลักษณะส่วนบุคคล และการทำให้ตนเองประสบความสำเร็จ Yankelovich เชื่อว่าผู้บริหารยุคใหม่จะต้องระลึกถึงความแตกต่างด้านค่านิยมและแนวโน้มของบุคคลในการทำงาน การมีส่วนร่วม ตลอดจนการเสริมความคิดที่เข้ากันได้ ในค่านิยม

ผู้เชี่ยวชาญด้านทรัพยากรมนุษย์ได้ระบุค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับงาน 9 ประการ โดยเชื่อว่าเป็นสิ่งสำคัญที่สุดสำหรับแรงงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต ประกอบด้วย

1. การยอมรับความสามารถและความสำเร็จ (Recognition for competence and accomplishments)
2. ความยกย่องนับถือและความมีเกียรติ (Respect and dignity)
3. ทางเลือกส่วนบุคคลและเสรีภาพ (Personal choice and freedom)
4. ความเกี่ยวข้องกับงาน (Involvement at work)
5. ความภูมิใจในงานส่วนบุคคล (Pride in one's work)
6. คุณภาพชีวิต (Lifestyle quality)
7. ความปลอดภัยด้านการเงิน (Financial security)
8. การพัฒนาตนเอง (Self-development)
9. สุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี (Health and wellness)

ค่านิยมเหล่านี้เป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้บริหารที่จะต้องทราบว่าค่านิยมไหนคือปัจจัยสำคัญสำหรับแรงงานใหม่ อย่างไรก็ตามแม้ว่าแรงงานนั้นจะมุ่งที่ค่านิยมความพึงพอใจส่วนบุคคลแต่ก็มีแนวโน้มที่จะให้ความสำคัญกับค่านิยมขององค์กรด้วย

ทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพ

ทฤษฎีของเชอร์เมอร์ฮอร์น, ฮัท และออสบอร์น (Schermerhorn, Hunt ; & Osborn. 2003: 72) ลักษณะการปรับตัวด้านอารมณ์ เป็นการวัดประสบการณ์ของบุคคลในการที่จะแสดงอารมณ์เศร้า เสียใจหรือการกระทำที่ไม่เหมาะสม ซึ่งมีงานเขียนที่กล่าวถึงบุคลิกลักษณะที่มีความสำคัญด้านพฤติกรรมองค์กร คือ แนวคิดแบบ A และแนวคิดแบบ B

บุคลิกภาพแบบ A หมายถึง ลักษณะที่มีความกระตือรือร้นสูงปรารถนาที่จะประสบความสำเร็จและต้องการความสมบูรณ์แบบ บุคคลที่มีแนวคิดแบบ A เป็นบุคคลที่มีการแข่งขันสูงทำงานรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ มีลักษณะก้าวร้าว ไม่อดทน มุ่งความสำคัญที่งานมาก จึงทำให้มีมาตรฐานการทำงานสูงรวมถึงมีการควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเคร่งครัด จึงอาจเกิดปัญหาในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคล

บุคลิกภาพแบบ B หมายถึง ลักษณะซึ่งมีการดำเนินชีวิตแบบเรียบง่าย และมีการแข่งขันกันในชีวิตประจำวันน้อย บุคคลที่มีแนวคิดแบบ B เป็นบุคคลที่มีการแข่งขันน้อย มีความเกี่ยวข้องกับงานน้อย มีความรู้สึกตอบสนองช้า สามารถที่จะทำงานในสภาวะที่คงที่ได้ดีและมีความอดทนในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาได้ดี

การจูงใจตามทฤษฎีต่าง ๆ นั้น ถ้าถามว่าทำไมต้องทำต้องจูงใจ ก็เพราะเป็นสิ่งสำคัญที่จะรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กร ให้เกิดความจงรักภักดีและเป็นนามธรรมก็ตาม แต่มีอุปสรรคที่ยิ่งใหญ่แต่ต้องจูงใจให้ถูกให้ควร ไม่ใช่ให้ทุกอย่างโดยไม่มีข้อยกเว้นใด ๆ คนรับจะไม่เห็นคุณค่าที่แท้จริง จูงใจอย่างไรก็ไม่ก่อให้เกิดผลิตภาพ (Productivity) สิ้นเปลืองทรัพยากรที่ทุ่มลงไปกับการจูงใจ แต่ในทางตรงกันข้าม ต้องรู้จักจูงใจถูกคน อย่างไรก็ตาม ถ้าในรูปแบบขององค์การนิติบุคคลเราจะเลือกจูงใจคงไม่ได้เหมือนเลือกที่รักมักที่ชัง แต่เลือกได้โดยดูว่าส่วนใหญ่ของพนักงานถ้าได้รับการจูงใจแล้วจะเพิ่มผลิตภาพได้คุ้มค่าหรือไม่ด้วย

ทฤษฎีเกี่ยวกับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่

ได้มีผู้ให้คำอธิบายและให้ความหมายความพึงพอใจในชีวิตที่แตกต่างกันมากมายตามกรอบการรับรู้ ความเข้าใจ และในบางครั้งมีการใช้คำอื่นๆ แทนคำว่าความพึงพอใจในชีวิต ดังเช่น ดินเนอร์ (นฤมล ผ่องใส. 2544 ; อ้างอิงจาก Diener. 1984) ได้กล่าวว่า การศึกษาหนทางที่จะทำให้มนุษย์ดำรงชีวิตอย่างมีความสุขได้เริ่มมานานแล้ว การศึกษาในเรื่องนี้มีการใช้คำแทนกันไปมาระหว่างคำว่า ความสุข สุขภาวะเชิงอัตนัย ความพึงพอใจในชีวิต ขวัญกำลังใจ ความรู้สึกด้านบวก หรือบางครั้งอาจจะให้คำว่าคุณภาพชีวิต

ดินเนอร์ (นฤมล ผ่องใส. 2544 ; อ้างอิงจาก Diener. 1984) ให้ความหมายของความพึงพอใจในชีวิตว่า เป็นความรู้สึกชื่นชอบชีวิตของตนเองในภาพรวม ความพึงพอใจในชีวิตในภาพรวม อาจมาจากความพึงพอใจส่วนประกอบต่างๆ ของชีวิต ซึ่งเป็นมิติหนึ่งของสุขภาวะ เชิงอัตนัย ขณะเดียวกัน ดินเนอร์ ได้กล่าวถึงกลุ่มที่ได้ ศึกษาความพึงพอใจในชีวิต ว่าสามารถแบ่งได้ 3 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 นักปรัชญาในอดีต ให้เกณฑ์เกี่ยวกับความพึงพอใจในชีวิตว่า ความพึงพอใจในชีวิต เกิดจากการกระทำความดี หรือเข้าร่วมพิธีทางศาสนาซึ่งแตกต่างกันไปตามวัฒนธรรมและยุคสมัย ดังเช่น ในสมัย อริสโตเติล ใช้ความดีในการตัดสินชีวิตคน โดยไม่คำนึงถึงคุณภาพชีวิตบุคคลที่ประกอบคุณงามความดีในชีวิตจึงจะได้รับในสิ่งที่เขาเรียกว่า “ยูเดโมเนีย” ซึ่งยูเดโมเนียเป็นเกณฑ์ทางสังคมที่อริสโตเติลตั้งขึ้น เพื่อใช้ตัดสินความพึงพอใจในชีวิตของยุคนั้น

กลุ่มที่ 2 เป็นนักสังคมวิทยา กลุ่มนี้เชื่อว่า ความพึงพอใจในชีวิตมาจากการประเมินคุณภาพชีวิตตามเกณฑ์ที่บุคคลเลือกเอง มาเป็นมาตรฐานในการตัดสินตนเอง แนวคิดนี้ได้รับความนิยมมากในศตวรรษที่ผ่านมา แต่แท้จริงแล้วมีผู้เห็นด้วยกับแนวคิดนี้มานาน ดังเช่น มาร์คัส อูรีเลียส กล่าวว่ามีผู้ใดมีความสุขหากเขาไม่คิดเช่นนั้น

กลุ่มที่ 3 ให้ความหมายของความพึงพอใจในชีวิต ใกล้เคียงกับความผาสุกในปัจจุบันเน้นที่ประสบการณ์ทางอารมณ์ในการดำเนินชีวิตในแต่ละคน ว่าบุคคลนั้นมีอารมณ์เบิกบานบ่อยครั้งเพียงใด กลุ่มนี้สนใจศึกษาความพึงพอใจในชีวิตร่วมกับตัวแปรอื่นๆ และมีการสร้างแบบทดสอบเป็นเครื่องมือในการประเมินที่เป็นหลักทางวิทยาศาสตร์

ความเป็นมาของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

กิจการไฟฟ้าในส่วนภูมิภาค เริ่มต้นอย่างเป็นทางการเมื่อทาง ราชการได้ตั้งแผนกไฟฟ้าขึ้น ในกองบูรพาภิบาล กรมสาธารณสุขุ กระทรวงมหาดไทย และได้ก่อสร้างไฟฟ้าเทศบาลเมืองนครปฐมขึ้นเพื่อจำหน่ายไฟฟ้า ให้แก่ประชาชน เป็นแห่งแรก เมื่อปี 2473 จากนั้น มาไฟฟ้าจึงได้แพร่หลาย ไปสู่หัวเมืองต่าง ๆ ขณะเดียวกัน ก็มีเอกชน ขอสัมปทาน จัดตั้งการไฟฟ้าขึ้นหลายแห่ง ต่อมาในปี 2477 มีการปรับปรุงแผนกไฟฟ้า เป็นกองไฟฟ้า สังกัดกรมโยธาเทศบาล กระทรวงมหาดไทย และภายหลังเปลี่ยนชื่อเป็น กองไฟฟ้าภูมิภาค

หลังจากก่อสร้างไฟฟ้าที่เทศบาลเมืองนครปฐมเป็นแห่งแรกแล้ว ก็มี การทยอยก่อสร้างไฟฟ้าให้ชุมชนขนาดใหญ่ ระดับจังหวัด และอำเภอ ต่าง ๆ เพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ แต่ในช่วงสงครามโลกครั้งที่ 2 กิจการไฟฟ้า ขาดแคลนอะไหล่ และน้ำมันเชื้อเพลิง ระบบผลิตชำรุดทรุดโทรม จนถึง ปี 2490 สภากระทรวงเศรษฐกิจเริ่มดีขึ้น ประเทศไทยเริ่มพัฒนาท้องถิ่น ให้เจริญขึ้น ดังนั้นภารกิจของไฟฟ้าภูมิภาค จึงหนักหน่วงขึ้น รัฐบาล เริ่มเห็นความจำเป็น ในการเร่งขยายการก่อสร้างกิจการไฟฟ้าเพิ่มขึ้นใหม่ และดำเนินกิจการไฟฟ้า ที่มีอยู่เดิมให้ดีขึ้นจึงได้จัดตั้ง องค์การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เมื่อปี 2497 เพื่อรับผิดชอบดำเนินกิจการ ไฟฟ้าในส่วนภูมิภาค

องค์การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ได้รับการก่อตั้งขึ้นเป็นองค์การเอกเทศ ตามพระราชกฤษฎีกา ซึ่งให้ไว้เมื่อวันที่ 6 มีนาคม พุทธศักราช 2497 และประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 16 มีนาคม พุทธศักราช 2497 มีการ แต่งตั้ง คณะกรรมการขึ้น เป็นผู้ควบคุมการบริหาร อยู่ภายใต้การควบคุมของกรมโยธาเทศบาล กระทรวงมหาดไทย และรัฐบาล โดยมีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย มีอำนาจกำกับโดยทั่วไป องค์การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มีทุนประเดิมตามกฎหมาย จำนวน 5 ล้านบาท มีการไฟฟ้าอยู่ในความดูแล จำนวน 117 แห่ง เริ่มกิจการใหม่ คณะกรรมการองค์การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค กำหนดโครงการและแผนงาน ดังนี้

1. ให้ตั้งสำนักงานชั่วคราวที่ตีกรมโยธาธิการเชิงสะพานผ่านฟ้าลีลาศ
2. ให้ก่อสร้างการไฟฟ้าทุกอำเภอที่ยังไม่มีไฟฟ้าใช้ ซึ่งขณะนั้นมีอยู่ 227 อำเภอ ในขั้นแรกให้ก่อสร้าง เฉพาะอำเภอ ที่ดำเนินการแล้วไม่ขาดทุน 87 แห่ง ให้แล้วเสร็จภายใน 2 ปี และให้ดำเนินการเป็นรูปบริษัท เรียกว่า บริษัทไฟฟ้าอำเภอแต่ละอำเภอ องค์การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ถึอหุ้นร้อยละ 51 อีกร้อยละ 49 ขายให้เอกชน กำหนดมูลค่าหุ้นละ 100 บาท ชำระครั้งแรกหุ้นละ 25 บาท
3. ให้ซื้อเครื่องกำเนิดไฟฟ้า และอุปกรณ์ติดตั้ง ช่วยการไฟฟ้าของเอกชน ที่ไม่มีทุนทรัพย์จะขยายกิจการได้ โดยให้คิดเป็นราคาหุ้นที่ร่วมลงทุน
4. ให้ซื้อเครื่องกำเนิดไฟฟ้า และอุปกรณ์เพื่อติดตั้ง และบูรณะการไฟฟ้าของเทศบาล ที่ไม่มีงบประมาณผ่อนชำระ และให้คิดค่า ส่วนแบ่งเป็นรายหน่วยที่ผลิตได้ ในระหว่างที่ยังชำระไม่หมด
5. ให้รับซื้อกิจการไฟฟ้าของเอกชน ที่มีอาจดำเนินการได้มาดำเนินการต่อไป เป็นรูปบริษัท เพื่อระงับความเดือดร้อนของประชาชน ถ้าเป็นการไฟฟ้าจังหวัด ให้เรียกว่า บริษัทไฟฟ้าจังหวัด
6. พนักงานที่ดำเนินการในองค์การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ถ้าไม่จำเป็น ให้ยืมตัวจาก กรมโยธาธิการเทศบาลก่อน โดยจ่ายเงินพิเศษให้ ซึ่งรวมทั้งตัวผู้อำนวยการด้วย

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุดธิดา แก้วปลั่ง (2545) ทำการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโทรศัพท์จังหวัดลำปาง” วัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาถึงลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานโทรศัพท์จังหวัดลำปาง 2) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานโทรศัพท์จังหวัดลำปาง ผลการวิจัยพบว่า ระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพบว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงานที่ทำ ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ปัจจัยด้านความมั่นคงและปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับมาก ส่วนปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับปานกลาง

ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า 1) ลักษณะส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงานที่ทำ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่งงาน (สายงาน) และรายได้ 2) ลักษณะส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ได้แก่ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่งงาน (สายงาน) สถานภาพ และรายได้ 3) ลักษณะส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านความมั่นคงและปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และรายได้ 4) ลักษณะส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านนโยบาย และการบริหาร

ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่งงาน (สายงาน) สถานภาพ และรายได้ 5) ลักษณะส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และรายได้ 6) ลักษณะส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับตำแหน่งงาน (สายงาน) สถานภาพ และรายได้ 7) ลักษณะส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และรายได้

น้ำจิต ชาวันดี (2544) ทำการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดศรีสะเกษ” ผลการศึกษา พบว่า

1. พนักงานธนาคารส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 36-45 ปี สถานภาพสมรส มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีตำแหน่งเจ้าหน้าที่อำนวยความสะดวก มีประสบการณ์ในการทำงาน 21 ปีขึ้นไป มีรายได้/เดือน 20,001-30,000 บาทขึ้นไป มีเท่ากันคิดเป็นร้อยละ 30.50

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารในภาพรวม พนักงานธนาคารมีอยู่ในระดับกลาง

3. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

4. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ระดับการศึกษา และคามพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน ส่วนปัจจัยที่ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ โอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่ง การงาน ผู้บังคับบัญชา ผลตอบแทนหรือรายได้ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความยุติธรรมในการทำงาน นโยบาย และการบริหารงาน

ชมพูนุท วรรณคนาพล (2545) ทำการวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานประจำสำนักงานประจำประเทศไทย ฝ่ายขาย บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)” ผลการวิจัย พบว่า

1. พนักงานฯ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 31-40 ปี มีประสบการณ์ในการทำงานให้กับบริษัทฯ เป็นเวลา 6-10 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี พนักงานส่วนใหญ่มีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท หน่วยงานที่พนักงานสังกัดทั้งสิ้นจำนวน 6 หน่วยงาน คือ กองสำรองที่นั่ง กองบัตรโดยสาร กองบัตรโดยสารท่าอากาศยาน กองขายด้านผู้โดยสารกรุงเทพฯ และปริมณฑล กองขายต่างจังหวัด และกองบัญชี คิดเป็นร้อยละ 16.7 เท่ากันทั้งหมด

2. ปัจจัยด้านลักษณะการปฏิบัติงานของพนักงานได้แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ บทบาท

ความรับผิดชอบ ความรู้ความเข้าใจในงาน กระบวนการในการทำงาน ในภาพรวมพบว่าบทบาทความรับผิดชอบของพนักงานฯ อยู่ในระดับสูง ส่วนความรู้ความเข้าใจในงานและกระบวนการในการทำงานของพนักงานฯ อยู่ในระดับปานกลาง

3. ปัจจัยด้านบรรยากาศในการทำงานของพนักงานฯ ได้แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งในภาพรวมพบว่าปัจจัยทั้ง 3 ด้านของพนักงานฯ อยู่ในระดับปานกลาง

4. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฯ อยู่ในระดับปานกลาง

5. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฯ ได้แก่ ประสิทธิภาพในการทำงาน บทบาทความรับผิดชอบ ความรู้ความเข้าใจในงาน กระบวนการในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจในการทำงาน ส่วนปัจจัยที่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฯ ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา รายได้ หน่วยงานที่สังกัด

วิศิษฐ์ จุลปานนท์ (2544) ทำการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ : กรณีศึกษาข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในจังหวัดเชียงใหม่ ปี พ.ศ. 2543 ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานคือ หน้าที่และความรับผิดชอบ สถานที่ทำงานและการฝึกอบรมด้านการส่งเสริมสหกรณ์ สำหรับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ให้ข้อมูลคือ ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน ความร่วมมือและการประสานงาน หน้าที่การทำงานในกรอบตำแหน่ง การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในการทำงาน ความมั่นคง และความปลอดภัยในการทำงาน การทดสอบปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านค่าใช้จ่ายในครัวเรือน ปัจจัยด้านสถานที่ทำงาน และปัจจัยด้านการฝึกอบรมด้านการส่งเสริมสหกรณ์

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า

1. ระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีใช้ตัวเงินที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ระดับการศึกษา และความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน

3. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฯ ได้แก่ ประสิทธิภาพในการทำงาน บทบาทความรับผิดชอบ ความรู้ความเข้าใจในงาน กระบวนการในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจในการทำงาน

4. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านค่าใช้จ่ายในครัวเรือน ปัจจัยด้านสถานที่ทำงาน และปัจจัยด้านการฝึกอบรม

อาทิตา ไข่มุกพิริตน์ (2545) ทำการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่ม บริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด(มหาชน)” ผลการวิจัยพบว่า

1. พนักงานในกลุ่มบริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) มีระดับความพึงพอใจมากในด้านสภาพแวดล้อมของงาน ของพนักงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
2. ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน
3. ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำแบบบงการ พฤติกรรมผู้นำที่ให้การสนับสนุน พฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม และพฤติกรรมผู้นำที่มุ่งความสำเร็จ มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
4. ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ ความหลากหลายในทักษะความเด่นชัดของงาน ความเป็นเอกเทศ และผลสะท้อนกลับของงาน มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
5. ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ โครงสร้างขององค์การและกระบวนการขององค์การ มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ณัฐฐ์ มงคลศรี (2540. (2)) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสินเชื่อของธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานสินเชื่อสายธุรกิจสำนักงานใหญ่ ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานสินเชื่อ คือ เพศ ระดับการศึกษา ไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสินเชื่อ ขณะที่ปัจจัยทางด้านอายุ และอายุงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสินเชื่อแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีอายุและอายุงานมากมีผลการปฏิบัติงานที่ดีกว่าพนักงานมีอายุน้อย และอายุงานต่ำ

ชุมศักดิ์ ชุมนุช (2541. (1)) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ : กรณีศึกษา เขตการศึกษา 10 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ จำนวนบุคลากร เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องโพรเนียว เครื่องปรับอากาศและงบประมาณ ปัจจัยที่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ อายุเฉลี่ยและอายุราชการเฉลี่ยของบุคลากร ระดับการศึกษา เครื่องพิมพ์ดีด โทรศัพท์ เครื่องโทรสาร ตู้เย็น พัดลม รถจักรยานยนต์

ทวีป กรวยทอง (2541. (4)-(5)) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสำนักงานตำรวจวิทยาการ : กรณีศึกษากองวิทยาการ ภาค 2 ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจมีความเห็นด้วยกับโครงสร้างหน่วยงานวิทยาการ ยกเว้นงาน

อำนาจการ ซึ่งข้าราชการตำรวจยังไม่แน่ใจ ตลอดจนผลการปฏิบัติงานและด้านสวัสดิการก็ไม่แน่ใจ เช่นกัน โดยควรจะต้องมีการแก้ไขปรับปรุง และยังพบว่าคุณลักษณะที่แตกต่างกันของข้าราชการตำรวจในเรื่องเพศ ตำแหน่ง สถานภาพ วุฒิการศึกษา และอายุราชการ จะมีความแตกต่างกันในความเห็นต่อปัจจัยด้านโครงสร้างหน่วยงานวิทยากรด้านผลการปฏิบัติงานและด้านสวัสดิการในบางปัจจัย นอกจากนี้ยังพบว่า ความคิดเห็นด้านโครงสร้างหน่วยงานวิทยากรและด้านสวัสดิการมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับความคิดเห็นด้านผลการปฏิบัติงานในทุก ๆ ปัจจัย

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจะเห็นได้ว่าการศึกษามีการหยิบยกทฤษฎีที่เกี่ยวข้องขึ้นมาหลายท่านด้วยกัน ซึ่งสามารถอธิบายได้ตามหัวข้อดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับค่านิยม ใช้แนวความคิดของมากลีโน (Maglino) โดยค่านิยมจะมีความสำคัญต่อโครงสร้างและการทำงาน ซึ่งจะเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยในการศึกษาค่านิยมของพฤติกรรมพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพใช้แนวความคิดของเชอร์เมอร์ฮอร์น, ฮัท และออสบอร์น (Schermerhorn, Hunt ; & Osborn. 2003: 72) เนื่องจากแนวความคิดของเชอร์เมอร์ฮอร์น, ฮัท และออสบอร์น (Schermerhorn, Hunt ; & Osborn. 2003: 72) เป็นแนวความคิดที่ได้อธิบายเกี่ยวกับเรื่องของลักษณะการปรับตัวด้านอารมณ์ เป็นการวัดประสบการณ์ของบุคคลในการที่จะแสดงอารมณ์เศร้าเสียใจหรือการกระทำที่ไม่เหมาะสม ซึ่งบุคลิกลักษณะมีความสำคัญด้านพฤติกรรมองค์การ

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ใช้แนวความคิดของฮิกกิน และออสเทอส์ (Higgin ; & Others) เนื่องจากแนวความคิดของฮิกกินและออสเทอส์ (Higgin ; & Others) เป็นแนวความคิดที่ได้อธิบายเกี่ยวกับเรื่องความรู้สึกเกี่ยวกับตนเองในชีวิตปัจจุบันต่อสภาพที่เป็นอยู่ อันได้แก่การบรรลุถึงสิ่งที่ใฝ่ฝันหรือสิ่งที่สมควรจะได้รับ แสดงออกในรูปของความพอใจหรือไม่พอใจ วัดได้จากแบบวัดความพึงพอใจในชีวิต โดยครอบคลุมในเรื่อง ความสนุกสนาน ความคุ้มค่า มิตรภาพ ความเต็มอิ่ม ความพอ ความสมหวัง การมีโอกาสในสิ่งที่ดี สร้างขึ้น

4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ใช้แนวความคิดของวูดค็อก (Woodcoch) เพราะเป็นทัศนเกี่ยวกับการทำงานที่มีประสิทธิภาพว่าการทำงานร่วมกันนั้น บุคลากรจะต้องมีพฤติกรรมในการทำงานที่แสดงออกในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่างานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้ใช้แนวคิดของบุคคลที่ได้กล่าวข้างต้น เพราะทุกท่านที่กล่าวมาในงานวิจัยเป็นบุคคลที่ได้ทำการวิจัยเกี่ยวข้องกับงานวิจัยในเรื่องค่านิยม บุคลิกภาพ และความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ และรวมไปถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร

บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การวิจัยครั้งนี้ เป็นศึกษาความสัมพันธ์ของค่านิยม บุคลิกภาพ และความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยมีวิธีการดำเนินงานและขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดประชากรและเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือในการศึกษาค้นคว้า
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย หมายถึง พนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร ระดับซี 1-10 จำนวนทั้งสิ้น 5,389 คน (ที่มา: ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล ,2549)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างของประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร เนื่องจากทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงใช้การกำหนดกลุ่มตัวอย่าง แบบใช้ความน่าจะเป็น (Probability sampling) โดยมีขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากร

โดยอาศัยสูตรของ Taro Yamane ในการคำนวณกลุ่มตัวอย่าง (บุญธรรม, กิตปรีดาบริสุทธิ์ : 2543) จากสูตร

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ n แทน จำนวนตัวอย่าง
N แทน จำนวนประชากร
e แทน ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้เท่ากับ 0.05

$$\text{แทนที่ } n = \frac{5,389}{1 + \{ 5,389 \times (0.05)^2\}}$$

$$= 372.361 \text{ หรือ } 372 \text{ ตัวอย่าง}$$

ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างดังนี้

1. สุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random sampling) แบบกำหนดสัดส่วน (Proportionate) ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เนื่องจากจำนวนประชากรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคแบ่งออกเป็นฝ่ายงานมีทั้งหมด 3 ฝ่ายงาน ซึ่งแต่ละฝ่ายงานมีจำนวนประชากรไม่เท่ากัน ดังนั้นผู้ทำการวิจัยจึงจำเป็นต้องสุ่มกลุ่มตัวอย่างตามวิธีดังกล่าวได้จำแนกกลุ่มตัวอย่างแต่ละหน่วยงานดังตาราง 1

ตาราง 1 แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ชั้นภูมิ	จำนวนประชากร	ร้อยละ	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
กอง	470	8.72	32
แผนก	934	17.33	65
ประจำแผนก	3,985	73.95	275
รวม	5,389	100.00	72

ที่มา: ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (2549).

2. สุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความสะดวก (Convenience sampling) ผู้ทำการวิจัยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความสะดวกเนื่องจากสะดวกต่อการเก็บข้อมูลเพราะวิธีการนี้จะใช้ในการแจกแบบสอบถามแก่พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ตามฝ่ายงานต่างๆ ทั้ง 3 ฝ่าย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลักในการวิจัย โดยในแบบสอบถามจะมีคำชี้แจงข้อแนะนำในการตอบแบบสอบถามรวมอยู่ด้วย ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามมีความสนใจในการตอบเพื่อที่จะให้ข้อมูลที่ได้รับความถูกต้องสมบูรณ์ตรงกับข้อเท็จจริงให้มากที่สุด โดยแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัยประกอบด้วย 5 ตอน ไว้สำหรับให้อาจารย์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ตอบ ซึ่งรายละเอียดของแบบสอบถามมีดังนี้ คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะข้อมูลส่วนตัวของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เป็นแบบสอบถามชนิดปลายเปิด (Open – ended question) ได้แก่ มาตรวัดอัตราส่วน (Ratio scale) และปลายปิด (Close – ended question) ได้แก่ มาตรวัดแบบนามบัญญัติ (Nominal

scale) และ มาตราวัดแบบเรียงลำดับ (Ordinal scale) มีจำนวนทั้งหมด 5 ข้อ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. เพศ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภท นามบัญญัติ (Nominal scale)
2. อายุ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale)
3. ระดับการศึกษา เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale)
4. ระดับตำแหน่งในหน่วยงานเป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale)
5. ระยะเวลาทำงานเป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทอัตราส่วน (Ratio scale)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามวัดความคิดเห็นเกี่ยวกับค่านิยม โดยมี 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จ ด้านการช่วยเหลือและห่วงใยผู้อื่น ด้านความซื่อสัตย์ และด้านความยุติธรรม เป็นคำถามแบบปลายปิด จำนวน 12 ข้อ โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบ Likert scale โดยให้ผู้ตอบตอบความคิดเห็นเกี่ยวกับค่านิยม ที่ตรงกับตนเอง เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) มีเกณฑ์ในการให้คะแนนแบ่งออกเป็น 2 กรณี คือ

1. กรณีที่เป็นคำถามเชิงบวก (Positive) จะให้คะแนนตามมาตราวัด ดังนี้ ตาราง 2 เกณฑ์การให้คะแนน แบบสอบถามวัดความคิดเห็นเกี่ยวกับค่านิยมเชิงบวก

ระดับคะแนน	ลักษณะค่านิยม
5	ผู้ตอบแบบสอบถามที่เลือก เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4	ผู้ตอบแบบสอบถามที่เลือก เห็นด้วย
3	ผู้ตอบแบบสอบถามที่เลือก ไม่แน่ใจ
2	ผู้ตอบแบบสอบถามที่เลือก ไม่เห็นด้วย
1	ผู้ตอบแบบสอบถามที่เลือก ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

2. กรณีที่เป็นคำถามเชิงลบ (Negative) จะให้คะแนนตามมาตราวัด ดังนี้ ตาราง 3 เกณฑ์การให้คะแนน แบบสอบถามวัดความคิดเห็นเกี่ยวกับค่านิยมเชิงลบ

ระดับคะแนน	ระดับความคิดเห็น
1	ผู้ตอบแบบสอบถามที่เลือก เห็นด้วยอย่างยิ่ง
2	ผู้ตอบแบบสอบถามที่เลือก เห็นด้วย
3	ผู้ตอบแบบสอบถามที่เลือก ไม่แน่ใจ
4	ผู้ตอบแบบสอบถามที่เลือก ไม่เห็นด้วย
5	ผู้ตอบแบบสอบถามที่เลือก ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การอภิปรายผลการวิจัยของลักษณะแบบสอบถามนี้ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอภิปรายผล ซึ่งสามารถคำนวณจากสูตร ดังต่อไปนี้

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

เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนค่านิยม จะสามารถทราบถึงการยอมรับต่อค่านิยมในการทำงานของของพนักงานกรไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่กรุงเทพมหานคร ได้ดังนี้ ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยที่วัดได้ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับค่านิยมในการปฏิบัติงาน

คะแนนเฉลี่ย	ระดับค่านิยม
4.21 – 5.00	มีค่านิยมในการปฏิบัติงานที่ดีมาก
3.41 – 4.20	มีค่านิยมในการปฏิบัติงานที่ดี
2.61 – 3.40	มีค่านิยมในการปฏิบัติงานปานกลาง
1.81 – 2.60	มีค่านิยมในการปฏิบัติงานที่ต้องปรับปรุง
1.00 - 1.80	มีค่านิยมในการปฏิบัติงานที่ต้องปรับปรุงอย่างมาก

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามวัดความคิดเห็นเกี่ยวกับบุคลิกภาพ เป็นคำถามแบบปลายปิด จำนวน 10 ข้อ โดยลักษณะของแบบสอบถามแบบ Semantic differential scale ข้อความเชิงบวก อยู่ด้านซ้าย ข้อความเชิงลบอยู่ด้านขวา โดยให้ผู้ตอบตอบลักษณะบุคลิกภาพที่ตรงกับตนเอง เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) ผู้วิจัยได้กำหนด ลักษณะบุคลิกภาพแบบ A อยู่ด้านซ้าย และลักษณะบุคลิกภาพแบบ B อยู่ด้านขวา ซึ่งแบ่งระดับของความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ตาราง 5 ระดับคะแนนของความคิดเห็นเกี่ยวกับบุคลิกภาพ

ระดับคะแนน	ลักษณะบุคลิกภาพ
5	บุคลิกภาพที่ตรงกับด้านซ้ายมากที่สุด
4	บุคลิกภาพที่ตรงกับด้านซ้าย
3	บุคลิกภาพที่อยู่ตรงกลาง
2	บุคลิกภาพที่ตรงกับด้านขวา
1	บุคลิกภาพที่ตรงกับด้านขวามากที่สุด

ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการแปลผลบุคลิกภาพ ซึ่งสามารถคำนวณจากสูตร ดังต่อไปนี้

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

เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนบุคลิกภาพ จะสามารถทราบถึงลักษณะบุคลิกภาพแบบ A และแบบ B ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่กรุงเทพมหานครได้ดังนี้ ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยที่วัดได้ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบุคลิกภาพ

คะแนนเฉลี่ย	ลักษณะบุคลิกภาพ
4.21 – 5.00	บุคลิกภาพที่ตรงกับบุคลิกภาพแบบ A มาก
3.41 – 4.20	บุคลิกภาพที่ตรงกับบุคลิกภาพแบบ A
2.61 – 3.40	บุคลิกภาพที่ตรงกับบุคลิกภาพแบบปานกลาง
1.81 – 2.60	บุคลิกภาพที่ตรงกับบุคลิกภาพแบบ B
1.00 - 1.80	บุคลิกภาพที่ตรงกับบุคลิกภาพแบบ B มาก

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามวัดความคิดเห็นเกี่ยวกับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิด จำนวน 10 ข้อ โดยลักษณะของแบบสอบถามแบบ Semantic differential scale ข้อความเชิงบวกอยู่ด้านซ้าย ข้อความเชิงลบอยู่ด้านขวา ซึ่งแบ่งระดับของความความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ตาราง 7 ระดับคะแนนของความคิดเห็นเกี่ยวกับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่

ระดับคะแนน	ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่
5	ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ที่ตรงกับด้านซ้ายมากที่สุด
4	ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ที่ตรงกับด้านซ้าย
3	ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ที่อยู่ตรงกลาง
2	ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ที่ตรงกับด้านขวา
1	ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ที่ตรงกับด้านขวามากที่สุด

ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการแปลผลความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ซึ่งสามารถคำนวณจากสูตร ดังต่อไปนี้

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

เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนน ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่กรุงเทพมหานครได้ดังนี้ ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยที่วัดได้ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่

คะแนนเฉลี่ย	ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่
4.21 – 5.00	ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่มากที่สุด
3.41 – 4.20	ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่มาก
2.61 – 3.40	ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ปานกลาง
1.81 – 2.60	ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่น้อย
1.00 - 1.80	ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่น้อยที่สุด

ตอนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่กรุงเทพมหานคร เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด แบบ Likert (The Likert scale) จำนวน 11 ข้อ แบ่งเป็น 11 ประเภทดังนี้

- ข้อที่ 1 มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและมีเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน
- ข้อที่ 2 ความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา
- ข้อที่ 3 การสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน
- ข้อที่ 4 ความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์
- ข้อที่ 5 กระบวนการทำงานและการตัดสินใจที่ถูกต้องเหมาะสม
- ข้อที่ 6 ภาวะผู้นำที่เหมาะสม
- ข้อที่ 7 การตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีในการทำงาน
- ข้อที่ 8 การพัฒนาตนเอง
- ข้อที่ 9 ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่ม
- ข้อที่ 10 การกำหนดบทบาทของสมาชิกอย่างชัดเจน
- ข้อที่ 11 การติดต่อสื่อสารที่ดี

โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) มี 5 ระดับ โดยกำหนดระดับคะแนนดังนี้

ตาราง 9 เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามวัดความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ระดับคะแนน	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
5	ผู้ตอบแบบสอบถามที่เลือก เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4	ผู้ตอบแบบสอบถามที่เลือก เห็นด้วย
3	ผู้ตอบแบบสอบถามที่เลือก ไม่แน่ใจ
2	ผู้ตอบแบบสอบถามที่เลือก ไม่เห็นด้วย
1	ผู้ตอบแบบสอบถามที่เลือก ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การอภิปรายผลการวิจัยของลักษณะแบบสอบถามนี้ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอภิปรายผล ซึ่งสามารถคำนวณจากสูตร ดังต่อไปนี้

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

เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่กรุงเทพมหานคร ได้ดังนี้

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยที่วัดได้ของระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

คะแนนเฉลี่ย	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
4.21 – 5.00	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ดีอย่างมาก
3.41 – 4.20	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ดี
2.61 – 3.40	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานปานกลาง
1.81 – 2.60	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ต้องปรับปรุง
1.00 - 1.80	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ต้องปรับปรุงอย่างมาก

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากเอกสาร สัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดขอบเขตและเนื้อหาแบบทดสอบ เพื่อจะได้มีความชัดเจนตามความมุ่งหมายของการวิจัยมากขึ้น

3. สร้างแบบสอบถามโดยแบ่งทั้งหมดออกเป็น 5 ตอน คือ

ตอนที่ 1 บัญชีส่วนบุคคล จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดความคิดเห็นเกี่ยวกับค่านิยม จำนวน 12 ข้อ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับบุคลิกภาพ จำนวน 10 ข้อ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามวัดความคิดเห็นเกี่ยวกับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ จำนวน 10 ข้อ

ตอนที่ 5 แบบสอบถามวัดความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติการสอน จำนวน 11 ข้อ

4. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ได้ตรวจสอบความถูกต้อง และเสนอแนะเพิ่มเติม แล้วนำไปปรึกษาผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา(Content Validity)

5. นำแบบสอบถามไปปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ กับพนักงานพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่กรุงเทพมหานคร ที่ไม่ใช่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) จากแบบสอบถามที่ผ่านการคัดเลือก โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ (α - Coefficient) โดยใช้สูตรของ Cronbach (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2546 : 449) ค่าที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.8882 ค่าที่ได้ใกล้เคียงกับ 1 มากแสดงว่ามีค่าความเชื่อมั่นสูง

6. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

แหล่งข้อมูลในการดำเนินการวิจัย ในครั้งนี้แบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ

1. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) ได้แก่ การใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่กรุงเทพมหานคร จำนวน 372 คน ผู้วิจัยดำเนินการโดยเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามด้วยตัวเอง โดยอธิบายคำศัพท์ที่ใช้ และให้คำแนะนำในการตอบแบบสอบถาม

2. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) ได้จากการศึกษาค้นคว้า เอกสารแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยอื่น ๆ ในอดีตที่เกี่ยวข้อง กับ ด้านค่านิยม บุคลิกภาพ และความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่

กรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารวิชาการ และวารสาร สิ่งพิมพ์ และข้อมูลที่เผยแพร่ทางอินเทอร์เน็ต

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูล

เมื่อได้แบบสอบถามคืนแล้ว ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาดำเนินการดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบสอบถามแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก
2. การลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้วมาลงรหัสตามที่ได้กำหนดรหัสไว้ล่วงหน้า
3. การประมวลผลข้อมูลที่ลงรหัสแล้วได้นำมาบันทึกโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์เพื่อการประมวลผลข้อมูลซึ่งใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistic Package for Social Sciences หรือ SPSS)

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) เพื่ออธิบายข้อมูลประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างดังนี้
 - 1.1 หาค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับข้อมูลจากแบบสอบถาม ส่วนที่ 1 ในด้านเพศ อายุ การศึกษา อายุงาน อัตราเงินเดือน
 - 1.2 หาค่าเฉลี่ย (Mean : \bar{X}) สำหรับข้อมูลจากแบบสอบถาม
 - ส่วนที่ 2 วัดค่านิยม ของ ทฤษฎี Maglino และคณะ
 - ส่วนที่ 3 วัดบุคลิกภาพ ลักษณะของแบบ A แบบ B
 - ส่วนที่ 4 วัดความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่
 - ส่วนที่ 5 วัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
 - 1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) สำหรับข้อมูลจากแบบสอบถาม
 - ส่วนที่ 2 วัดค่านิยม ของ ทฤษฎี Maglino และคณะ
 - ส่วนที่ 3 วัดบุคลิกภาพ ลักษณะของแบบ A แบบ B
 - ส่วนที่ 4 วัดความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่
 - ส่วนที่ 5 วัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
2. การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic) สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานดังนี้

2.1 สถิติวิเคราะห์ค่าที (Independent t-test) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่ม 2 กลุ่มที่เป็นอิสระกัน เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ด้านเพศ และสมมติฐานข้อที่ 2 ด้านเพศ

2.2 สถิติวิเคราะห์ค่าเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ด้านอายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งในหน่วยงาน ระยะเวลาทำงาน

2.3 สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product Moment Correlation Coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระกัน เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2,3 และ 4

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) พื้นฐานประกอบด้วย

1.1 หาค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้ในการอธิบายลักษณะข้อมูลประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2545 : 39) โดยใช้สูตรดังนี้

$$P = \left[\frac{f}{n} \right] 100$$

เมื่อ P แทน ค่าสถิติร้อยละ

f แทน ความถี่ของข้อมูล

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.2 หาค่าเฉลี่ย (Mean) เพื่ออธิบายลักษณะพื้นฐานข้อมูล (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2545 : 39) โดยใช้สูตรดังนี้

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

เมื่อ \bar{X} แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.3 หาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation หรือ S.D.) เพื่อใช้อธิบายลักษณะพื้นฐานข้อมูล (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2545 : 48) โดยใช้สูตรดังนี้

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

เมื่อ S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนกลุ่มตัวอย่าง (Standard Deviation)

X แทน คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง

$\sum X^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

$(\sum X)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

หาค่าความเชื่อมั่นได้ของเครื่องมือ (Reliability of the test) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α - Coefficient) โดยใช้สูตร Cronbach (กัลยา วานิชย์บัญชา.2546: 449)

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

เมื่อ k แทน จำนวนคำถาม

$\overline{\text{Covariance}}$ แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนร่วมระหว่างคำถามต่างๆ

$\overline{\text{Variance}}$ แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำถาม

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic) ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่

2.1 ค่า t-test ใช้สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 และข้อที่ 2 ในด้านเพศ โดยใช้สถิติ Independent Sample t-test (กัลยา วานิชย์บัญชา.2544: 135)

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

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

เมื่อ t แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution

\bar{X}_1^2 แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

- \bar{X}_2^2 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 (Degree of freedom) $n_1 + n_2 - 2$

2.2 ค่า F-test แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA of Variance) ใช้ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มประชากรที่มีมากกว่า 2 กลุ่มได้แก่ ด้านอายุ การศึกษา สถานภาพ ประสบการณ์ทำงาน อัตราเงินเดือน และตำแหน่งงาน โดยใช้สูตร ดังนี้) กัลยา วานิชย์บัญชา 2545 .: 331)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างประชากร	$k - 1$	SS_b	$MS_b = \frac{SS_b}{k - 1}$	$\frac{MS_b}{MS_w}$
ภายในประชากร	$N - k$	SS_w	$MS_w = \frac{SS_w}{N - k}$	
รวม	$N - 1$	SS_t		

เมื่อ F แทน ค่าสถิติที่จะใช้เปรียบเทียบกับค่าวิกฤติจากการแจกแจงแบบ F เพื่อทราบค่านัยสำคัญ

MS_b แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (Mean Square between groups)

MS_w แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean Square within groups)

$N - k$ แทน องศาแห่งความเป็นอิสระของภายในประชากร (Within degree of freedom)

$k - 1$ แทน องศาแห่งความเป็นอิสระของระหว่างประชากร (Between degree of freedom)

SS_b แทน ผลรวมกำลังสองระหว่างประชากร (Between sum of square)

SS_w แทน ผลรวมกำลังสองภายในประชากร (Within sum of square)

กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ที่ระดับนัยสำคัญ $\alpha = 0.05$ หรือระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้วิธี Fisher's Least-Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง) กัลยา วานิชย์บัญชา 2545 .:)

$$\text{เมื่อ } n_i \neq n_j \quad \text{LSD} = t_{1 - \frac{\alpha}{2}; n-k} \sqrt{\text{MSE} \left(\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right)}$$

$$\text{ถ้า } n_i = n_j \quad \text{LSD} = t_{1 - \frac{\alpha}{2}; n-k} \sqrt{\frac{2\text{MSE}}{n_i}}$$

โดยที่ $dfw = n-k$

LSD แทน ค่าผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ i และ j

MSE แทน ค่า Mean square error (MS_w)

K แทน จำนวนกลุ่มของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ทดสอบ

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

α แทน ค่าความคลาดเคลื่อน

n_i แทน จำนวนหน่วยตัวอย่างในกลุ่มที่ 1

n_j แทน จำนวนหน่วยตัวอย่างในกลุ่มที่ 2

2.3 หาคความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระกัน เรียกว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน Pearson product Moment Correlation Coefficient โดยใช้สูตร

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

เมื่อ r_{xy} คือ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson Product Moment Correlation Coefficient ของตัวแปร X กับ ตัวแปร Y

- n คือ จำนวนคนหรือจำนวนคู่ของข้อมูล
- $\sum X$ คือ ผลรวมของคะแนนดิบของตัวแปร X
- $\sum Y$ คือ ผลรวมของคะแนนดิบของตัวแปร Y
- $\sum XY$ คือ ผลรวมของผลคูณของคะแนนตัวแปร X กับคะแนนตัวแปร Y เป็นคู่ๆ ในรูปคะแนนดิบ
- $\sum X^2$ คือ ผลรวมของกำลังสองของคะแนนดิบของตัวแปร X
- $\sum Y^2$ คือ ผลรวมของกำลังสองของคะแนนดิบของตัวแปร Y

เกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (ชูศรี วงศ์รัตน์ ; 2541 : 316)

1. ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เข้าใกล้ 1 (ประมาณ 0.70 ถึง 0.90) ถือว่ามีความสัมพันธ์กันสูง (ถ้าสูงกว่า 0.90 ถือว่าอยู่ในระดับสูงมาก)
 2. ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เข้าใกล้ 0.50 (ประมาณ 0.30 ถึง 0.70) ถือว่ามีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
 3. ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เข้าใกล้ 0.00 (ประมาณ 0.30 และต่ำกว่า) ถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
 4. ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.00 แสดงว่าไม่มีความสัมพันธ์กันเชิงเส้นตรง
- ถ้าเป็นการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยการเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง จะต้องมีการทดสอบนัยสำคัญของ r ที่คำนวณได้ พิจารณาจากเครื่องหมายซึ่งมีอยู่ 2 กรณี คือ
1. ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นบวก แสดงว่าตัวแปร 2 ตัวนั้นมีความสัมพันธ์กันทางบวก
 2. ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นลบ แสดงว่าตัวแปร 2 ตัวนั้นมีความสัมพันธ์กันทางลบ

เกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	ความหมาย
0.91-1.00	มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก
0.71-0.90	มีความสัมพันธ์ระดับสูง
0.31-0.70	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
0.01-0.30	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
0.00	ไม่มีความสัมพันธ์

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัยเรื่องเรื่องความสัมพันธ์ของค่านิยม บุคลิกภาพ และความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อดังนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ยกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าที่ใช้ในการพิจารณา t – Distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา F – distribution
df	แทน	ระดับขั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยกำลังสองของคะแนนแต่ละค่า (Mean Squares)
p	แทน	ความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ
H_0	แทน	สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H_1	แทน	สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้เสนอผลตามความมุ่งหมายของการวิจัย โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 4 ตอน ตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลประชากรศาสตร์ของพนักงานที่ปฏิบัติงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลค่านิยม บุคลิกภาพ ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติการสอนของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลประชากรศาสตร์ของพนักงานที่ปฏิบัติงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

ข้อมูลประชากรศาสตร์ของพนักงานที่ปฏิบัติงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และระยะเวลาทำงาน โดยแจกแจงจำนวน และค่าร้อยละ ดังนี้ ตาราง 11 แสดงจำนวน และค่าร้อยละ ข้อมูลประชากรศาสตร์ของพนักงานที่ปฏิบัติงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	294	79.1
หญิง	78	20.9
รวม	372	100.0
2. อายุ		
23 - 33 ปี	41	11.0
34 - 42 ปี	73	19.7
43 - 51 ปี	164	44.0
52 - 60 ปี	94	25.3
รวม	372	100.0
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	149	40.0
ปริญญาตรี	195	52.4
สูงกว่าปริญญาตรี	28	7.6
รวม	372	100.0
4. ระดับตำแหน่งในหน่วยงาน		
ซี1 - ซี3	101	27.1
ซี4 - ซี6	139	37.4
สูงกว่าซี6	132	35.5
รวม	372	100.0

ตาราง 11 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
5. ระยะเวลาทำงาน		
ไม่เกิน 10 ปี	67	18.0
11 - 20 ปี	109	29.3
21 ปีขึ้นไป	196	52.7
รวม	372	100.0

จากตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประชากรศาสตร์ของของพนักงานที่ปฏิบัติงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 372 คน จำแนกตามตัวแปรดังนี้

เพศ พนักงานที่ปฏิบัติงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย มีจำนวน 294 คน คิดเป็นร้อยละ 79.1 และเป็นเพศหญิง มีจำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 20.9

อายุ พนักงานที่ปฏิบัติงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่ตอบแบบสอบถามมากที่สุด คือพนักงานที่มีอายุ 43 - 51ปี มีจำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 44.0 รองลงมาคือพนักงานที่มีอายุ 52 - 60ปี มีจำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 25.3 พนักงานที่มีอายุ 34 - 42ปี มีจำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 19.7 และพนักงานที่มีอายุ 23 - 33 ปี มีจำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 11.0

ระดับการศึกษาพนักงานที่ปฏิบัติงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่ตอบแบบสอบถามมากที่สุด มีการศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 52.4 รองลงมาคือระดับต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 40.0 และสูงกว่าปริญญาตรีจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 7.6 ตามลำดับและเนื่องจากมีพนักงานที่มีสูงกว่าปริญญาตรี ตอบแบบสอบถามจำนวน 28 คน ซึ่งมีจำนวนค่อนข้างน้อย ผู้วิจัยจึงได้รวมเข้ากับปริญญาตรีดังแสดงในตาราง 12

ตาราง 12 แสดงจำนวน และค่าร้อยละระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	149	40.0
ปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี	223	60.0
รวม	372	100.0

ระดับตำแหน่งในหน่วยงาน พนักงานที่ปฏิบัติงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่ตอบแบบสอบถามมากที่สุด มีตำแหน่งซี1 - ซี3 จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 37.4 รองลงมาคือซี4 - ซี6 จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 35.5 และสูงกว่าซี6 จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 27.1 ตามลำดับ

ระยะเวลาทำงาน พนักงานที่ปฏิบัติงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่ตอบแบบสอบถามมากที่สุด มีระยะเวลาทำงาน 21 ปีขึ้นไป มีจำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 52.7 รองลงมา มีระยะเวลาทำงาน 11 – 20 ปี มีจำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 29.3 และมีระยะเวลาทำงานไม่เกิน 10 ปี มีจำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 18 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลค่านิยม บุคลิกภาพ ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคโดยการแจกแจงค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังแสดงในตาราง 13 – 16

ตาราง 13 แสดงข้อมูลค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่านิยมในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

ค่านิยมในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	แปลความหมาย
ด้านความสำเร็จ			
1. ความพยายามในการแก้ไขอุปสรรคที่เกิดจากการทำงาน	4.42	0.58	ดีมาก
2. เป็นอาชีพที่มีความท้าทายความสามารถ *	3.60	1.04	ดี
3. ทุ่มความสามารถอย่างเต็มที่เสมอเมื่อได้รับมอบหมาย	4.62	0.57	ดีมาก
ในงาน			
รวม	4.21	0.51	ดีมาก
ด้านการช่วยเหลือและห่วงใยผู้อื่น			
1. การยินดีให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน	4.46	0.58	ดีมาก
2. การมีเพื่อนร่วมงานที่สามารถให้ความช่วยเหลือในการทำงาน	4.14	0.71	ดี
3. การไม่แบ่งพังกแบ่งพวกกันในที่ทำงาน *	2.47	1.29	ต้องปรับปรุง
รวม	3.69	0.58	ดี
ด้านความซื่อสัตย์			
1. ความพึงพอใจที่จะทำงานในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคตลอดไป	3.92	0.93	ดี

ตาราง 13 (ต่อ)

ค่านิยมในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	แปลความหมาย
2. จรรยาบรรณของอาชีพมีความยืดหยุ่นต่อการดำรงชีวิต ในยุคปัจจุบัน *	3.24	1.05	ปานกลาง
3. การแจ้งผู้บังคับบัญชาเมื่อมีเพื่อนร่วมงานกระทำผิดกฎ ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค	2.89	1.00	ปานกลาง
รวม	3.35	0.58	ปานกลาง
ด้านความยุติธรรม			
1. ความพึงพอใจผลตอบแทนในการประกอบอาชีพ	3.26	1.08	ปานกลาง
2. ความยุติธรรมในการรับการพิจารณาผลงาน *	3.10	1.12	ปานกลาง
3. ความพอใจกับการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบที่ ทางผู้บังคับบัญชากำหนดให้	3.91	0.77	ดี
รวม	3.42	0.69	ดี
สรุปภาพรวมค่านิยมในการปฏิบัติงาน	3.67	0.37	ดี

* เป็นคำถามเชิงลบ ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการเปลี่ยนแบบสอบถามและค่าสถิติให้เป็นเชิงบวกแล้ว

จากตาราง 13 พบว่า ค่านิยมในการปฏิบัติงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ในภาพรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.67 ซึ่งสามารถจำแนกระดับความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ที่มีต่อค่านิยมในการปฏิบัติงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้

1. **ด้านความสำเร็จ** พบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มีระดับความคิดเห็นต่อค่านิยมในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จโดยรวม อยู่ในระดับดีมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทုံมเหตุความสามารถอย่างเต็มที่เสมอเมื่อได้รับมอบหมายในงานและความพยายามในการแก้ไขอุปสรรคที่เกิดจากการทำงานอยู่ในระดับดีมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.62 และ 4.42 ตามลำดับ และเป็นอาชีพที่มีความท้าทายความสามารถ อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60

2. **ด้านการช่วยเหลือและห่วงใยผู้อื่น** พบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มีระดับความคิดเห็นต่อค่านิยมในการปฏิบัติงาน ด้านการช่วยเหลือและห่วงใยผู้อื่นโดยรวม อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าการยินดีให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับดีมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.62 การมีเพื่อนร่วมงานที่สามารถให้ความช่วยเหลือ

ในการทำงานอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 และการไม่แบ่งพักแบ่งพวกกันในที่ทำงาน อยู่ในระดับต้องปรับปรุง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.47

3. **ด้านความยุติธรรม** พบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มีระดับความคิดเห็นต่อ ค่านิยมในการปฏิบัติงาน ด้านความยุติธรรมโดยรวม อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 และเมื่อ พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความพอใจกับการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบที่ทางผู้บังคับบัญชา กำหนดให้อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ความพึงพอใจผลตอบแทนในการประกอบอาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 และความยุติธรรมในการรับการพิจารณาผลงานอยู่ใน ระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10

4. **ด้านความซื่อสัตย์** พบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มีระดับความคิดเห็นต่อ ค่านิยมในการปฏิบัติงาน ด้านความซื่อสัตย์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความพึงพอใจที่จะทำงานในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคตลอดไปอยู่ใน ระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 จรรยาบรรณของอาชีพมีความยึดหยุ่นต่อการดำรงชีวิต ในยุค ปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 และการแจ้งผู้บังคับบัญชาเมื่อมีเพื่อน ร่วมงานกระทำผิดกฎของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.89

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน บุคลิกภาพของพนักงานการไฟฟ้าส่วน ภูมิภาค

บุคลิกภาพ	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
1. มีความกระตือรือร้นต่อการการทำงานเมื่อเทียบกับเพื่อน ร่วมงาน	3.95	0.64	แบบA
2. มีความต้องการที่จะเป็นบุคคลที่ประสบความสำเร็จ	3.65	0.97	แบบA
3. ความสำเร็จในอาชีพเมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงาน	3.68	0.71	แบบA
4. มีเทคนิควิธีการทำงานใหม่ๆ เสมอ	3.92	0.76	แบบA
5. การแข่งขันการทำงานในหน่วยงาน	3.45	1.03	แบบA
6. ความหลากหลายของรูปแบบการทำงาน	3.52	0.95	แบบA
7. ความสมบูรณ์แบบในการทำงานในแต่ละครั้ง	3.63	0.77	แบบA
8. ความอดทนต่อการการทำงานเมื่อเกิดปัญหา	3.52	1.17	แบบA
9. รูปแบบการทำงานเคร่งครัด	3.44	0.91	แบบA

ตาราง 14 (ต่อ)

บุคลิกภาพ	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
10. ความปรารถนาที่จะมีความสำเร็จในการทำงาน	4.09	0.71	แบบA
รวม	3.69	0.46	แบบA

จากตาราง 14 พบว่า บุคลิกภาพของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ในภาพรวมตรงกับลักษณะบุคลิกภาพแบบ A โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.69 โดยลักษณะบุคลิกภาพแบบ A หมายถึงลักษณะที่มีความกระตือรือร้นสูงปรารถนาที่จะประสบความสำเร็จและต้องการความสมบูรณ์แบบ ซึ่งสามารถจำแนกระดับความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ที่มีต่อบุคลิกภาพของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้

บุคลิกภาพของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความปรารถนาที่จะมีความสำเร็จในการทำงาน ตรงกับลักษณะบุคลิกภาพแบบ A โดยมีค่าเฉลี่ย 4.09 รองลงมาคือ มีความกระตือรือร้นต่อการทำงานเมื่อเทียบกับเพื่อนร่วมงาน ตรงกับลักษณะบุคลิกภาพแบบ A โดยมีค่าเฉลี่ย 3.95 มีเทคนิควิธีการทำงานใหม่ๆ เสมอ ตรงกับลักษณะบุคลิกภาพแบบ A โดยมีค่าเฉลี่ย 3.92 ความสำเร็จในอาชีพเมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงาน ตรงกับลักษณะบุคลิกภาพแบบ A โดยมีค่าเฉลี่ย 3.68 มีความต้องการที่จะเป็นบุคคลที่ประสบความสำเร็จ ตรงกับลักษณะบุคลิกภาพแบบ A โดยมีค่าเฉลี่ย 3.65 ความสมบูรณ์แบบในการทำงานในแต่ละครั้ง ตรงกับลักษณะบุคลิกภาพแบบ A โดยมีค่าเฉลี่ย 3.63 ความหลากหลายของรูปแบบการทำงานและความอดทนต่อการทำงานเมื่อเกิดปัญหา ตรงกับลักษณะบุคลิกภาพแบบ A โดยมีค่าเฉลี่ย 3.52 การแข่งขันการทำงานในหน่วยงาน ตรงกับลักษณะบุคลิกภาพแบบ A โดยมีค่าเฉลี่ย 3.45 และรูปแบบการทำงานเคร่งครัด ตรงกับลักษณะบุคลิกภาพแบบ A โดยมีค่าเฉลี่ย 3.44 ตามลำดับ

ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
1. ความผ่อนคลาย	3.51	0.88	มาก
2. การมีพลังตลอดเวลา	3.66	0.68	มาก
3. ความรู้สึกมีคุณค่าในสังคม	3.95	0.70	มาก

ตาราง 15 (ต่อ)

ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
4. ความสงบสุข	3.78	0.86	มาก
5. ความประทับใจในอาชีพ	4.01	0.86	มาก
6. ความเพลิดเพลินในการทำงาน	3.78	0.74	มาก
7. ความพอใจในอาชีพ	3.92	0.84	มาก
8. มีความสุขในการทำงาน	4.01	0.94	มาก
9. มีแรงกระตุ้นในการทำงาน	3.79	0.88	มาก
10. มีความภาคภูมิใจในอาชีพ	4.19	0.97	มาก
รวม	3.86	0.62	มาก

จากตาราง 15 พบว่า ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.86 ซึ่งสามารถจำแนกระดับความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ที่มีต่อความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้

ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีความภาคภูมิใจในอาชีพ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.19 รองลงมาคือความประทับใจในอาชีพ และมีความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.01 ความรู้สึกมีคุณค่าในสังคม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.95 ความพอใจในอาชีพ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.92 มีแรงกระตุ้นในการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.79 ความสงบสุขและความเพลิดเพลินในการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.78 การมีพลังตลอดเวลา อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.66 และความผ่อนคลาย อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.51 ตามลำดับ ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารได้กำหนดจุดมุ่งหมายไว้อย่างชัดเจน	4.33	0.52	ดีมาก
2. เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นจากการทำงานคุณสามารถแก้ปัญหา นั้นให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี	4.25	0.52	ดีมาก

ตาราง 16 (ต่อ)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
3. คุณได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญอยู่เสมอ	4.44	0.53	ดีมาก
4. คุณให้คำแนะนำและช่วยเหลือปัญหาในการทำงาน และเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	4.28	0.49	ดีมาก
5. ในหน่วยงานของคุณมีการวางแผนอย่างเป็นระบบในการทำงาน	3.98	0.66	ดี
6. ผู้บังคับบัญชาของคุณให้คำแนะนำเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาต่างๆเพิ่มประสิทธิภาพของงานให้ดีขึ้น	4.16	0.56	ดี
7. ในหน่วยงานของท่านมีการประเมินการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม	4.24	0.55	ดีมาก
8. คุณมีการพัฒนาตนเองในเรื่องงานให้เชี่ยวชาญและก้าวหน้าในงานขึ้นเรื่อยๆ	4.45	0.53	ดีมาก
9. ผู้ใต้บังคับบัญชาของคุณเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี	4.19	0.56	ดี
10. คุณมีความรู้ และความเข้าใจในงานในหน้าที่รับผิดชอบเป็นอย่างดี	4.45	0.56	ดีมาก
11. ในหน่วยงานของคุณมีการสื่อสารกันอย่างชัดเจน	4.18	0.66	ดี
รวม	4.27	0.38	ดีมาก

จากตาราง 16 พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.27 ซึ่งสามารถจำแนกระดับความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ คุณมีการพัฒนาตนเองในเรื่องงานให้เชี่ยวชาญและก้าวหน้าในงานขึ้นเรื่อยๆและคุณมีความรู้ และความเข้าใจในงานในหน้าที่รับผิดชอบเป็นอย่างดี อยู่ในระดับดีมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.45 รองลงมา คือ คุณได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญอยู่เสมอ อยู่ในระดับดีมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.44 ผู้บริหารได้กำหนดจุดมุ่งหมายไว้อย่างชัดเจน อยู่ในระดับดีมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.33 คุณให้คำแนะนำและช่วยเหลือปัญหาในการทำงาน และเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ อยู่ในระดับดี

มาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.28 เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นจากการทำงานคุณสามารถแก้ปัญหาเหล่านั้นให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี อยู่ในระดับดีมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.25 ในหน่วยงานของท่านมีการประเมินการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมอยู่ในระดับดีมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.24 ผู้ใต้บังคับบัญชาของคุณเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ย 4.19 ในหน่วยงานของคุณมีการสื่อสารกันอย่างชัดเจน อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ย 4.18 ผู้บังคับบัญชาของคุณให้คำแนะนำเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาต่างๆเพิ่มประสิทธิภาพของงานให้ดีขึ้น อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ย 4.16 และในหน่วยงานของคุณมีการวางแผนอย่างเป็นระบบในการทำงาน อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ย 3.98 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานที่มีข้อมูลส่วนตัวที่แตกต่างกัน ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งในหน่วยงานและระยะเวลาทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคแตกต่างกัน โดยสามารถวิเคราะห์แยกย่อยได้ตามความแตกต่างกันของบุคคล โดยใช้สถิติเพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ได้ดังนี้

ข้อที่ 1.1 พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีเพศแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคแตกต่างกันวิเคราะห์โดยการทดสอบค่าที่ ($t - test$)

ข้อที่ 1.2 พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีอายุแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคแตกต่างกัน วิเคราะห์โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA)

ข้อที่ 1.3 พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคแตกต่างกันวิเคราะห์โดยการทดสอบค่าที่ ($t - test$)

ข้อที่ 1.4 พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีระดับตำแหน่งในหน่วยงานแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคแตกต่างกัน วิเคราะห์โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA)

ข้อที่ 1.5 พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีระยะเวลาทำงานแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคแตกต่างกัน วิเคราะห์โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA)

สมมติฐานข้อที่ 2 ค่านิยม ในด้านความสำเร็จ ด้านการช่วยเหลือและห่วงใยผู้อื่น ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความยุติธรรมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการ

ไฟฟ้าส่วนภูมิภาค วิเคราะห์โดยใช้วิธีการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product Moment Correlation Coefficient)

สมมติฐานข้อที่ 3 บุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาควิเคราะห์โดยใช้วิธีการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product Moment Correlation Coefficient)

สมมติฐานข้อที่ 4 ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค วิเคราะห์โดยใช้วิธีการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product Moment Correlation Coefficient)

สมมติฐานข้อที่ 1.1 พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีเพศแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคแตกต่าง สามารถเขียนเป็นสมมุติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : เพศที่ต่างกันของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศที่ต่างกันของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะใช้ค่าสถิติ Independent Sample t-test ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 17 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จำแนกตามเพศ

ตัวแปรที่ศึกษา	เพศ	\bar{X}	S.D.	t	df	p
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ชาย	4.27	0.37	-0.38	370	0.70
	หญิง	4.23	0.39			

จากตาราง 17 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จำกััดจำแนกตามเพศ พบว่า มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.70 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับ สมมุติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมุติฐานรอง (H_1) หมายความว่า

เพศที่แตกต่างกันของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.2 พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีอายุแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคแตกต่าง สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : อายุที่แตกต่างกันของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุที่แตกต่างกันของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธี Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 18 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจำแนกตามอายุ

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	0.48	0.16	1.10	0.35
	ภายในกลุ่ม	268	35.39	0.14		
	รวม	371	35.87			

จากตาราง 18 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จำแนกตามอายุ พบว่า มีค่า p เท่ากับ 0.35 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าอายุที่แตกต่างกันของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.3 พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคแตกต่าง สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะใช้ค่าสถิติ Independent Sample t-test ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 19 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จำแนกตามระดับการศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา	ระดับการศึกษา	\bar{X}	S.D.	t	df	p
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.29	0.25	-0.39	370	0.69
	ปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี	4.25	0.41			

จากตาราง 19 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จำกัดจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.69 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับ สมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.4 พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคแตกต่าง สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธี Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 20 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจำแนกตามระดับตำแหน่ง

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.69	0.34	2.44	0.09
	ภายในกลุ่ม	269	35.17	0.14		
	รวม	371	35.87			

จากตาราง 20 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จำแนกตามระดับตำแหน่ง พบว่า มีค่า p เท่ากับ 0.09 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.5 พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีระยะเวลาทำงานแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคแตกต่าง สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ระยะเวลาทำงานที่แตกต่างกันของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระยะเวลาทำงานที่แตกต่างกันของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้น จะปฏิเสธสมมุติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าข้อใดปฏิเสธสมมุติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมุติฐานรอง (H_1) มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธี Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผลการทดสอบสมมุติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 21 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจำแนกตามระดับตำแหน่งระยะเวลาทำงาน

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	0.36	0.18	1.27	0.28
	ภายในกลุ่ม	268	35.50	0.14		
	รวม	371	35.87			

จากตาราง 21 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จำแนกตามระดับตำแหน่ง พบว่า มีค่า p เท่ากับ 0.28 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมุติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมุติฐานรอง (H_1) หมายความว่าระยะเวลาทำงานที่แตกต่างกันของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สมมุติฐานข้อที่ 2 ค่านิยม ในด้านความสำเร็จ ด้านการช่วยเหลือและห่วงใยผู้อื่น ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความยุติธรรมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สามารถเขียนเป็นสมมุติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ค่านิยมในด้านความสำเร็จ ด้านการช่วยเหลือและห่วงใยผู้อื่น ด้านความซื่อสัตย์ และด้านความยุติธรรมไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

H_1 : ค่านิยมในด้านความสำเร็จ ด้านการช่วยเหลือและห่วงใยผู้อื่น ด้านความซื่อสัตย์ และด้านความยุติธรรมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ใช้การหาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกัน ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ 2 - tailed prob. (p) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 22 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ค่านิยมในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จ ด้านการช่วยเหลือ และห่วงใยผู้อื่น ด้านความซื่อสัตย์ และด้านความยุติธรรมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

ค่านิยมในการปฏิบัติงาน	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน		
	r	p	ระดับความสัมพันธ์
ด้านความสำเร็จ	0.23*	0.02	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
ด้านการช่วยเหลือและห่วงใยผู้อื่น	0.15	0.15	ไม่มีความสัมพันธ์
ด้านความซื่อสัตย์	0.02	0.80	ไม่มีความสัมพันธ์
ด้านความยุติธรรม	0.05	0.61	ไม่มีความสัมพันธ์
รวม	0.18**	0.00	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 22 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จ ด้านการช่วยเหลือและห่วงใยผู้อื่น ด้านความซื่อสัตย์ และด้านความยุติธรรม กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มีดังนี้

ในด้านความสำเร็จมีค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 0.02 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าค่านิยมในด้านความสำเร็จมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.23 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและในระดับต่ำ กล่าวคือ เมื่อค่านิยมในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จเพิ่มขึ้นจะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

ค่านิยมในด้านการช่วยเหลือและห่วงใยผู้อื่น ด้านความซื่อสัตย์ และด้านความยุติธรรมมีความสัมพันธ์ พบว่ามีค่า p อยู่ระหว่าง 0.15 ถึง 0.80 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่าค่านิยมในด้านการช่วยเหลือและห่วงใยผู้อื่น ด้านความซื่อสัตย์ และด้านความยุติธรรมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการปฏิบัติงานโดยรวมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค พบว่ามีค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 แสดงว่าค่านิยมในการปฏิบัติงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.18 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและในระดับต่ำ นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่าค่านิยมในการปฏิบัติงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ เมื่อค่านิยมในการปฏิบัติงานโดยรวมเพิ่มขึ้นจะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

สมมติฐานข้อที่ 3 บุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : บุคลิกภาพไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

H_1 : บุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ใช้การหาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกัน ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99 ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ 2 - tailed prob. (p) มีค่าน้อยกว่า 0.01 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 23 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง บุคลิกภาพกับความสัมพัธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

ตัวแปรที่ศึกษา	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน		
	r	p	ระดับความสัมพันธ์
1. มีความกระตือรือร้นต่อการการทำงานเมื่อเทียบกับเพื่อนร่วมงาน	0.21*	0.04	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
2. มีความต้องการที่จะเป็นบุคคลที่ประสบความสำเร็จ	0.16	0.19	ไม่มีความสัมพันธ์

ตาราง 23 (ต่อ)

ตัวแปรที่ศึกษา	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน		
	r	p	ระดับความสัมพันธ์
4. มีเทคนิควิธีการทำงานใหม่ๆ เสมอ	0.20	0.13	ไม่มีความสัมพันธ์
5. การแข่งขันการทำงานในหน่วยงาน	0.08	0.52	ไม่มีความสัมพันธ์
6. ความหลากหลายของรูปแบบการทำงาน	0.12	0.41	ไม่มีความสัมพันธ์
7. ความสมบูรณ์แบบในการทำงานในแต่ละครั้ง	0.14	0.25	ไม่มีความสัมพันธ์
8. ความอดทนต่อการทำงานเมื่อเกิดปัญหา	0.12	0.41	ไม่มีความสัมพันธ์
9. รูปแบบการทำงานเคร่งครัด	0.04	0.60	ไม่มีความสัมพันธ์
10. ความปรารถนาที่จะมีความสำเร็จในการทำงาน	0.22*	0.03	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
บุคลิกภาพโดยรวม	0.25**	0.00	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 23 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มีดังนี้

มีความกระตือรือร้นต่อการทำงานเมื่อเทียบกับเพื่อนร่วมงาน พบว่ามีค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 0.04 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่ามีความกระตือรือร้นต่อการทำงานเมื่อเทียบกับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.21 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและในระดับต่ำ กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความกระตือรือร้นต่อการทำงานเมื่อเทียบกับเพื่อนร่วมงานเพิ่มขึ้นจะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

มีความต้องการที่จะเป็นบุคคลที่ประสบความสำเร็จ พบว่ามีค่า p เท่ากับ 0.19 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานมีความต้องการที่จะเป็นบุคคลที่ประสบความสำเร็จ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความสำเร็จในอาชีพเมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงาน พบว่ามีค่า p เท่ากับ 0.16 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานมีความต้องการที่จะเป็นบุคคลที่ประสบความสำเร็จ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

มีเทคนิควิธีการทำงานใหม่ๆ เสมอ พบว่ามีค่า p เท่ากับ 0.13 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานมีความต้องการที่จะเป็นบุคคลที่ประสบความสำเร็จ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การแข่งขันการทำงานในหน่วยงาน พบว่ามีค่า p เท่ากับ 0.52 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานมีความต้องการที่จะเป็นบุคคลที่ประสบความสำเร็จ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความหลากหลายของรูปแบบการทำงาน พบว่ามีค่า p เท่ากับ 0.41 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานมีความต้องการที่จะเป็นบุคคลที่ประสบความสำเร็จ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความสมบูรณ์แบบในการทำงานในแต่ละครั้ง พบว่ามีค่า p เท่ากับ 0.25 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานมีความต้องการที่จะเป็นบุคคลที่ประสบความสำเร็จ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความอดทนต่อการทำงานเมื่อเกิดปัญหา พบว่ามีค่า p เท่ากับ 0.41 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานมีความต้องการที่จะเป็นบุคคลที่ประสบความสำเร็จ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

รูปแบบการทำงานเคร่งครัด พบว่ามีค่า p เท่ากับ 0.60 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานมีความต้องการที่จะเป็นบุคคลที่ประสบความสำเร็จ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความปรารถนาที่จะมีความสำเร็จในการทำงาน พบว่ามีค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 0.03 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่ามีความกระตือรือร้นต่อการการทำงานเมื่อเทียบกับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.22 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและในระดับต่ำ กล่าวคือเมื่อพนักงานมีความปรารถนาที่จะมีความสำเร็จในการทำงานเพิ่มขึ้นจะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

บุคลิกภาพโดยรวมมีค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 แสดงว่าบุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.25 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและในระดับต่ำ โดยสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า บุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

0.01 กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีบุคลิกภาพแบบ A เพิ่มขึ้นจะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

สมมติฐานข้อที่ 4 ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

H_1 : ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ใช้การหาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกัน ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99 ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ 2 - tailed prob. (p) มีค่าน้อยกว่า 0.01 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี้ ตาราง 24 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่กับความสัมพัธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

ตัวแปรที่ศึกษา	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน		
	r	p	ระดับความสัมพันธ์
1. ความผ่อนคลาย	0.05	0.57	ไม่มีความสัมพันธ์
2. การมีพลังตลอดเวลา	0.07	0.41	ไม่มีความสัมพันธ์
3. ความรู้สึกมีคุณค่าในสังคม	0.19	0.15	ไม่มีความสัมพันธ์
4. ความสงบสุข	0.11	0.27	ไม่มีความสัมพันธ์
5. ความประทับใจในอาชีพ	0.21*	0.04	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
6. ความเพลิดเพลินในการทำงาน	0.11	0.27	ไม่มีความสัมพันธ์
7. ความพอใจในอาชีพ	0.17	0.14	ไม่มีความสัมพันธ์
8. มีความสุขในการทำงาน	0.21*	0.04	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
9. มีแรงกระตุ้นในการทำงาน	0.14	0.18	ไม่มีความสัมพันธ์
10. มีความภาคภูมิใจในอาชีพ	0.23*	0.02	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ โดยรวม	0.21**	0.00	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 24 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มีดังนี้

ความผ่อนคลาย พบว่ามีค่า p เท่ากับ 0.57 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานมีความต้องการที่จะเป็นบุคคลที่ประสบความสำเร็จ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การมีพลังตลอดเวลา พบว่ามีค่า p เท่ากับ 0.41 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานมีความต้องการที่จะเป็นบุคคลที่ประสบความสำเร็จ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความรู้สึกมีคุณค่าในสังคม พบว่ามีค่า p เท่ากับ 0.15 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานมีความต้องการที่จะเป็นบุคคลที่ประสบความสำเร็จ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความสงบสุข พบว่ามีค่า p เท่ากับ 0.27 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานมีความต้องการที่จะเป็นบุคคลที่ประสบความสำเร็จ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความประทับใจในอาชีพ พบว่ามีค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 0.04 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่ามีความกระตือรือร้นต่อการการทำงานเมื่อเทียบกับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.21 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและในระดับต่ำ กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความประทับใจในอาชีพเพิ่มขึ้นจะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

ความเพลิดเพลินในการทำงาน พบว่ามีค่า p เท่ากับ 0.27 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานมีความต้องการที่จะเป็นบุคคลที่ประสบความสำเร็จ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความพอใจในอาชีพ พบว่ามีค่า p เท่ากับ 0.14 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานมีความต้องการที่จะเป็นบุคคลที่ประสบความสำเร็จ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

มีความสุขในการทำงาน พบว่ามีค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 0.04 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่ามีความกระตือรือร้นต่อการการทำงานเมื่อเทียบกับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.21 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและในระดับต่ำ กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นจะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

มีแรงกระตุ้นในการทำงาน พบว่ามีค่า p เท่ากับ 0.18 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานมีความต้องการที่จะเป็นบุคคลที่ประสบความสำเร็จ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตามไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

มีความภาคภูมิใจในอาชีพ พบว่ามีค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 0.02 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่ามีความกระตือรือร้นต่อการการทำงานเมื่อเทียบกับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.23 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและในระดับต่ำ กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความภาคภูมิใจในอาชีพ เพิ่มขึ้นจะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวม พบว่ามีค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 แสดงว่าความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.21 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและในระดับต่ำ โดยสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่เพิ่มขึ้นจะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ทำให้ทราบถึงการศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ของค่านิยมในการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบไปด้วยค่านิยม 4 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จ ด้านการช่วยเหลือและห่วงใยผู้อื่น ด้านความซื่อสัตย์ และด้านความยุติธรรม รวมถึงบุคลิกภาพและความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ทั้งนี้เพื่อนำผลจากการวิจัยเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการพัฒนา ปรับปรุง วางแผนในการปฏิบัติงานของพนักงานภายในองค์การให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาทำงาน และระดับตำแหน่ง
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จ ด้านการช่วยเหลือและห่วงใยผู้อื่น ด้านความซื่อสัตย์ และ ด้านความยุติธรรมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่กรุงเทพมหานคร
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่กรุงเทพมหานคร

ความสำคัญของการวิจัย

1. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้าง และสนับสนุนปัจจัยสำคัญต่าง ๆ ที่มี ก่อให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อสามารถนำผลการศึกษาวิจัยมาใช้ในการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อประโยชน์แก่ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อสามารถนำผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้มาใช้กำหนดแนวทางในการวางแผนทางด้านทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่กรุงเทพมหานคร

สมมติฐานในการวิจัย

1. พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และระยะเวลาทำงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่กรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

2. ค่านิยม ในด้านความสำเร็จ ด้านการช่วยเหลือและห่วงใยผู้อื่น ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความยุติธรรมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่กรุงเทพมหานคร

3. บุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่กรุงเทพมหานคร

4. ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่กรุงเทพมหานคร

ประชากรกลุ่มเป้าหมาย

ประชากรที่ทำการวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานครระดับชั้น 1-10 จำนวนทั้งสิ้น 5,389 คน (ที่มา: ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล, 2549)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเนื่องจากทราบจำนวนประชากรทำให้การหาจำนวนตัวอย่างสำหรับการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่กรุงเทพมหานคร 372 คน เป็นการเลือกจำนวนตัวอย่างที่ใช้ความน่าจะเป็น (Probability Sampling) โดยอาศัยสูตรของ Taro Yamane (บุญธรรม กิตปรีดาบริสุทธิ์ : 2543)

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งแบ่งเป็นเนื้อหาแบบสอบถามเป็น 5 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะข้อมูลส่วนตัวของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เป็นแบบสอบถามชนิดปลายเปิด (Open – ended question) ได้แก่ มาตรวัดอัตราส่วน (Ratio scale) และปลายปิด (Close – ended question) ได้แก่ มาตรวัดแบบนามบัญญัติ (Nominal scale) และ มาตรวัดแบบเรียงลำดับ (Ordinal scale) มีจำนวนทั้งหมด 5 ข้อ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. เพศ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภท นามบัญญัติ (Nominal scale)
2. อายุ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale)
3. ระดับการศึกษา เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale)
4. ระดับตำแหน่งในหน่วยงานเป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale)

5. ระยะเวลาทำงานเป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทอัตราส่วน (Ratio scale)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามวัดความคิดเห็นเกี่ยวกับค่านิยม โดยมี 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จ ด้านการช่วยเหลือและห่วงใยผู้อื่น ด้านความซื่อสัตย์ และด้านความยุติธรรม เป็นคำถามแบบปลายปิด จำนวน 12 ข้อ โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบ Likert scale

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามวัดความคิดเห็นเกี่ยวกับบุคลิกภาพ เป็นคำถามแบบปลายปิด จำนวน 10 ข้อ โดยลักษณะของแบบสอบถามแบบ Semantic differential scale ข้อความเชิงบวกอยู่ด้านซ้าย ข้อความเชิงลบอยู่ด้านขวา โดยให้ผู้ตอบตอบลักษณะบุคลิกภาพที่ตรงกับตนเอง เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) ผู้วิจัยได้กำหนด ลักษณะบุคลิกภาพแบบ A อยู่ด้านซ้าย และลักษณะบุคลิกภาพแบบ B อยู่ด้านขวา

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามวัดความคิดเห็นเกี่ยวกับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิด จำนวน 10 ข้อ โดยลักษณะของแบบสอบถามแบบ Semantic differential scale ข้อความเชิงบวกอยู่ด้านซ้าย ข้อความเชิงลบอยู่ด้านขวา

ตอนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่กรุงเทพมหานคร เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด แบบ Likert (The Likert scale) จำนวน 11 ข้อ แบ่งเป็น 11 ประเภทดังนี้

- ข้อที่ 1 มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและมีเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน
- ข้อที่ 2 ความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา
- ข้อที่ 3 การสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน
- ข้อที่ 4 ความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์
- ข้อที่ 5 กระบวนการทำงานและการตัดสินใจที่ถูกต้องเหมาะสม
- ข้อที่ 6 ภาวะผู้นำที่เหมาะสม
- ข้อที่ 7 การตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีในการทำงาน
- ข้อที่ 8 การพัฒนาตนเอง
- ข้อที่ 9 ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่ม
- ข้อที่ 10 การกำหนดบทบาทของสมาชิกอย่างชัดเจน
- ข้อที่ 11 การติดต่อสื่อสารที่ดี

การเก็บรวบรวมข้อมูล

แหล่งข้อมูลในการดำเนินการวิจัย ในครั้งนี้แบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ

1. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) ได้แก่ การใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่กรุงเทพมหานคร จำนวน 372 คน ผู้วิจัย

ดำเนินการโดยเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามด้วยตัวเอง โดยอธิบาย คำศัพท์ที่ใช้ และให้คำแนะนำในการตอบแบบสอบถาม

2. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) ได้จากการศึกษาค้นคว้า เอกสารแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยอื่น ๆ ในอดีตที่เกี่ยวข้อง กับ ด้านค่านิยม บุคลิกภาพ และความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่กรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารวิชาการ และวารสาร สิ่งพิมพ์ และข้อมูลที่เผยแพร่ทางอินเทอร์เน็ต

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) เพื่ออธิบายข้อมูล ประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างดังนี้

1.1 หาค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับข้อมูลจากแบบสอบถาม ส่วนที่ 1 ในด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และระยะเวลาทำงาน

1.2 หาค่าเฉลี่ย (Mean : \bar{X}) สำหรับข้อมูลจากแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 วัดค่านิยม ของ ทฤษฎี Maglino และคณะ

ส่วนที่ 3 วัดบุคลิกภาพ ลักษณะของแบบ A แบบ B

ส่วนที่ 4 วัดความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่

ส่วนที่ 5 วัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) สำหรับข้อมูลจาก แบบสอบถาม ส่วนที่ 2 วัดค่านิยม ของ ทฤษฎี Maglino และคณะ

ส่วนที่ 3 วัดบุคลิกภาพ ลักษณะของแบบ A แบบ B

ส่วนที่ 4 วัดความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่

ส่วนที่ 5 วัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2. การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic) สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

2.1 สถิติวิเคราะห์ค่าที (Independent t-test) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่ม 2 กลุ่มที่เป็นอิสระกัน เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ด้านเพศ และระดับการศึกษา

2.2 สถิติวิเคราะห์ค่าเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ด้านอายุ ระดับตำแหน่งในหน่วยงานและระยะเวลาทำงาน

2.3 สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product Moment Correlation Coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระกัน เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2,3 และ 4

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

ผลจากการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่ สรุปผลได้ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

เพศ พนักงานที่ปฏิบัติงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย มีจำนวน 294 คน คิดเป็นร้อยละ 79.1 และเป็นหญิง มีจำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 20.9

อายุ พนักงานที่ปฏิบัติงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่ตอบแบบสอบถามมากที่สุด คือพนักงานที่มีอายุ 43 - 51 ปี มีจำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 44.0 รองลงมาคือพนักงานที่มีอายุ 52 - 60 ปี มีจำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 25.3 พนักงานที่มีอายุ 34 - 42 ปี มีจำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 19.7 และพนักงานที่มีอายุ 23 - 33 ปี มีจำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 11.0

ระดับการศึกษา พนักงานที่ปฏิบัติงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่ตอบแบบสอบถามมากที่สุด มีการศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 52.4 รองลงมาคือระดับต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 40.0 และสูงกว่าปริญญาตรีจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 7.6 ตามลำดับ และเนื่องจากมีพนักงานที่มีสูงกว่าปริญญาตรี ตอบแบบสอบถามจำนวน 28 คน ผู้วิจัยจึงได้สรุปรวมเข้ากับปริญญาตรี มีจำนวน 223 คน คิดเป็นร้อยละ 60.0

ระดับตำแหน่งในหน่วยงาน พนักงานที่ปฏิบัติงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่ตอบแบบสอบถามมากที่สุด มีตำแหน่งซี1 - ซี3 จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 37.4 รองลงมาคือซี4 - ซี6 จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 35.5 และสูงกว่าซี6 จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 27.1 ตามลำดับ

ระยะเวลาทำงาน พนักงานที่ปฏิบัติงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่ตอบแบบสอบถามมากที่สุด มีระยะเวลาทำงาน 21 ปีขึ้นไป มีจำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 52.7 รองลงมา มีระยะเวลาทำงาน 11 - 20 ปี มีจำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 29.3 และมีระยะเวลาทำงาน ไม่เกิน 10 ปี มีจำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 18 ตามลำดับ

2. ข้อมูลค่านิยมของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

ผลการศึกษาค่านิยมในการปฏิบัติงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ในภาพรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.67 ซึ่งสามารถจำแนกระดับความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ที่มีต่อค่านิยมในการปฏิบัติงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้

- ด้านความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21
- ด้านการช่วยเหลือและห่วงใยผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69
- ด้านความซื่อสัตย์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35
- ด้านความยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42

3. ข้อมูลบุคลิกภาพของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

ผลการศึกษาบุคลิกภาพของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ในภาพรวมตรงกับลักษณะบุคลิกภาพแบบ A โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.69 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.44 ถึง 4.09 โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้

1. ความปรารถนาที่จะมีความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09
2. มีความกระตือรือร้นต่อการทำงานเมื่อเทียบกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95
3. มีเทคนิควิธีการทำงานใหม่ๆ เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92
4. ความสำเร็จในอาชีพเมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68
5. มีความต้องการที่จะเป็นบุคคลที่ประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65
6. ความสมบูรณ์แบบในการทำงานในแต่ละครั้ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63
7. ความหลากหลายของรูปแบบการทำงาน
และความอดทนต่อการทำงานเมื่อเกิดปัญหา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52
8. การแข่งขันการทำงานในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45
9. รูปแบบการทำงานเคร่งครัด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44

4. ข้อมูลความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

ผลการศึกษาความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.86 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.51 ถึง 4.19 โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้

1. มีความภาคภูมิใจในอาชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19
2. ความประทับใจในอาชีพและมีความสุขในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01
3. ความรู้สึกมีคุณค่าในสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95
4. ความพอใจในอาชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92
5. มีแรงกระตุ้นในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79
6. ความสงบสุขและความเพลิดเพลินในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78
7. การมีพลังตลอดเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66
8. ความผ่อนคลาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51

5. ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

ผลการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.27 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.98 ถึง 4.45 โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้

- | | |
|---|-------------------------|
| 1. คุณมีการพัฒนาตนเองในเรื่องงานให้เชี่ยวชาญและก้าวหน้าในงานขึ้นเรื่อยๆและคุณมีความรู้และความเข้าใจในงานในหน้าที่รับผิดชอบเป็นอย่างดี | มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 |
| 2. คุณได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญอยู่เสมอ | มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 |
| 3. ผู้บริหารได้กำหนดจุดมุ่งหมายไว้อย่างชัดเจน | มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 |
| 4. คุณให้คำแนะนำและช่วยเหลือปัญหาในการทำงาน และเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ | มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 |
| 5. เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นจากการทำงานคุณสามารถแก้ปัญหา นั้นให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี | มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 |
| 6. ในหน่วยงานของท่านมีการประเมินการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม | มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 |
| 7. ผู้ใต้บังคับบัญชาของคุณเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี | มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 |
| 8. ในหน่วยงานของคุณมีการสื่อสารกันอย่างชัดเจน | มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 |
| 9. ผู้บังคับบัญชาของคุณให้คำแนะนำเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาต่างๆเพิ่มประสิทธิภาพของงานให้ดีขึ้น | มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 |
| 10. ในหน่วยงานของคุณมีการวางแผนอย่างเป็นระบบในการทำงาน | มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 |

6. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานที่มีข้อมูลส่วนตัวที่แตกต่างกัน ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งในหน่วยงานและระยะเวลาทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคแตกต่างกัน สามารถสรุปผลการวิเคราะห์ ได้ดังนี้

ข้อที่ 1.1 พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีเพศแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคแตกต่างกัน

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเพศชายและเพศหญิงของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมี

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อที่ 1.2 พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีอายุแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคแตกต่าง

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีอายุแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อที่ 1.3 พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคแตกต่าง

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อที่ 1.4 พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีระดับตำแหน่ง แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคแตกต่าง

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อที่ 1.5 พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีระยะเวลาทำงานแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคแตกต่าง

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีระยะเวลาทำงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 2 ค่านิยม ในด้านความสำเร็จ ด้านการช่วยเหลือและห่วงใยผู้อื่น ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความยุติธรรมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า

1. ค่านิยมในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ค่านิยมในการปฏิบัติงาน ด้านการช่วยเหลือและห่วงใยผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ค่านิยมในการปฏิบัติงาน ด้านความซื่อสัตย์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและในระดับต่ำ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ค่านิยมในการปฏิบัติงานด้านความยุติธรรม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและในระดับต่ำ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5. ค่านิยมในการปฏิบัติงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมมติฐานข้อที่ 3 บุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าบุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมมติฐานข้อที่ 4 ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อภิปรายผล

ผลจากการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. ผลจากการวิจัยในครั้งนี้ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งในหน่วยงานและระยะเวลาทำงาน ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ น้ำจิต ชาวันดี (2544) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดศรีสะเกษ” ซึ่งผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชมพูนุท วรณคนาพล (2545) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานประจำสำนักงานประจำประเทศไทย ฝ่ายขาย บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)” ซึ่งผลการวิจัย พบว่า ส่วนปัจจัยที่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฯ ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา รายได้ หน่วยงานที่สังกัด

2. ค่านิยมในการปฏิบัติงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจมาจากผลของการวิเคราะห์ข้อมูลค่านิยมในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ที่อยู่ในเกณฑ์มาก จึงส่งผลให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์มากตามไปด้วยด้วย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Maglino และคณะ ที่กล่าวว่า ค่านิยม 4 ชนิด คือความสำเร็จ การช่วยเหลือและห่วงใยผู้อื่น ความซื่อสัตย์ และความยุติธรรม จะมีความสำคัญต่อโครงการและการทำงาน ซึ่งจะเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยในการศึกษาค่านิยมของพฤติกรรมในองค์การ

3. บุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยผลการวิจัยพบว่าเมื่อพนักงานมีความปรารถนาที่จะมีความสำเร็จในการทำงานและมีความกระตือรือร้นต่อการการทำงานเมื่อเทียบกับเพื่อนร่วมงานเพิ่มมากขึ้นจะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ทั้งนี้เป็นเพราะว่าบุคลิกภาพเป็นสิ่งสำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังแนวคิดทฤษฎีของเซอร์เมอร์ฮอร์น, ฮัท และออสบอร์น (Schermerhorn, Hunt ; & Osborn. 2003: 72) ที่กล่าวว่าลักษณะการปรับตัวด้านอารมณ์ เป็นการวัดประสบการณ์ของบุคคลในการที่จะแสดงอารมณ์เศร้าเสียใจหรือการกระทำที่ไม่เหมาะสม ซึ่งมีงานเขียนที่กล่าวถึงบุคลิกลักษณะที่มีความสำคัญด้านพฤติกรรมองค์การคือ แนวคิดแบบ A และแนวคิดแบบ B ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านบุคลิกภาพของพนักงานไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งอยู่ในลักษณะของบุคลิกภาพแบบ A ซึ่งหมายถึง ลักษณะที่มีความกระตือรือร้นสูงปรารถนาที่จะประสบความสำเร็จและต้องการความสมบูรณ์แบบ บุคคลที่มีแนวคิดแบบ A เป็นบุคคลที่มีการแข่งขันสูง ทำงานรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ มีลักษณะก้าวร้าว ไม่อดทน มุ่งความสำคัญที่งานมาก จึงทำให้มีมาตรฐานการทำงานสูงรวมถึงมีการควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเคร่งครัด จึงทำให้มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

4. ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยผลการวิจัยพบว่าเมื่อพนักงานมีความประทับใจในอาชีพ มีความสุขในการทำงานและมีความภาคภูมิใจในอาชีพเพิ่มมากขึ้นจะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ทั้งนี้เป็นเพราะว่าถ้าบุคคลมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ก็ย่อมส่งผลให้บุคคลนั้นมีความสุข ไม่มีเรื่องความวิตกกังวลเข้ามารบกวน ซึ่งจะส่งผลให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ดินเนอร์ (นฤมล ผ่องใส. 2544 ; อ้างอิงจาก Diener. 1984) ที่กล่าวว่าความพึงพอใจในชีวิต เป็นความรู้สึกชื่นชอบชีวิตของตนเองในภาพรวม ความพึงพอใจในชีวิตในภาพรวมอาจมาจากความพึงพอใจส่วนประกอบต่างๆ ของชีวิต ซึ่งเป็นมิติหนึ่งของสุขภาวะ เชิงอัตนัย

นอกจากนี้ยังอาจจะมีสาเหตุมาจากความพร้อมในด้านการบริหารจัดการตลอดจนสวัสดิการที่ดีของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จึงส่งผลให้พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มีความความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ในเกณฑ์มาก จึงส่งผลความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการศึกษางานวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ของค่านิยมในการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบไปด้วยค่านิยม 4 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จ ด้านการช่วยเหลือและห่วงใยผู้อื่น ด้านความซื่อสัตย์ และด้านความยุติธรรม รวมถึงบุคลิกภาพและความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ซึ่งผลการวิจัย พบว่า ค่านิยมในการปฏิบัติงาน บุคลิกภาพและความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

1. พนักงานส่วนใหญ่ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นเพศชาย ระดับการศึกษาปริญญาตรี อยู่ในช่วงอายุ 43 - 51 ปีและระดับตำแหน่งในหน่วยงานสูงกว่าซี6 โดยมีผลการวิจัยด้านต่าง ๆ ดังนี้

2. ค่านิยมในการปฏิบัติงานโดยรวมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคกล่าวคือ เมื่อค่านิยมในการปฏิบัติงานโดยรวมเพิ่มขึ้นจะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

- ด้านความสำเร็จโดยรวม อยู่ในระดับดีมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21
- ด้านการช่วยเหลือและห่วงใยผู้อื่นโดยรวม อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69
- ด้านความซื่อสัตย์โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35
- ด้านความยุติธรรมโดยรวม อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42

ค่านิยมด้านความสำเร็จโดยรวม อยู่ในระดับดีมาก แสดงว่าเมื่อค่านิยมในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จเพิ่มขึ้นจะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ส่วนด้านความซื่อสัตย์โดยรวม อยู่ในระดับปานกลางดังนั้นก็จำเป็นต้องมีการปรับปรุงค่านิยมในการปฏิบัติงานด้านความซื่อสัตย์โดยผู้บริหารควรส่งเสริมให้พนักงานตระหนักถึงความซื่อสัตย์สุจริตในการทำงาน และจรรยาบรรณในการประกอบวิชาชีพของพนักงาน เพื่อก่อให้เกิดความภูมิใจในการทำงาน เพื่อประโยชน์ต่อตนเองและประโยชน์ต่อองค์กรโดยรวม รวมทั้งจะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรเพิ่มมากขึ้นด้วย

3. บุคลิกภาพของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ในภาพรวมตรงกับลักษณะบุคลิกภาพแบบ A โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.69 โดยบุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความกระตือรือร้นต่อการการทำงานเมื่อเทียบกับเพื่อนร่วมงาน เมื่อพนักงานมีความปรารถนาที่จะมีความสำเร็จในการทำงานและเมื่อพนักงานมีบุคลิกภาพแบบ A เพิ่มขึ้นจะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ซึ่งลักษณะบุคลิกภาพแบบ A หมายถึงลักษณะที่มีความกระตือรือร้นสูงปรารถนาที่จะประสบความสำเร็จและต้องการความสมบูรณ์แบบผู้บริหารควรมีการชักนำและกระตุ้นให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นในการทำงานรวมทั้งเสริมสร้างขวัญและจูงใจพนักงานให้มีศักยภาพในการทำงานสูงขึ้นโดยควรมีการอธิบายวัตถุประสงค์ของงานให้พนักงานทราบและควรมีการให้รางวัลแก่พนักงานบนพื้นฐานของผลการปฏิบัติงานเพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงานและยังเป็นการกระตุ้นให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานดียิ่งขึ้น

4. ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.86 โดยความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่เพิ่มขึ้นจะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ผู้บริหารควรเพิ่มระดับความจูงใจพนักงานโดยการเพิ่มสวัสดิการที่จำเป็นให้แก่พนักงานมากขึ้นเนื่องจากปัจจุบันค่าครองชีพเพิ่มขึ้นพนักงานต้องเสียค่าใช้จ่ายในการดำรงอยู่เพิ่มขึ้นด้วยดังนั้นผู้บริหารจึงควรมีการเพิ่มค่าตอบแทนหรือสวัสดิการที่จำเป็นให้แก่พนักงานเพื่อเป็นช่วยลดภาระและจูงใจให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อาทิ เช่น ปัจจัยทางด้านวัฒนธรรมองค์กร การรับรู้บรรยากาศองค์การ ลักษณะการบริหารการจัดการ เป็นต้น

2. ควรมีการศึกษาสภาพปัญหาและอุปสรรค ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการปฏิบัติงานของพนักงาน

3. การศึกษาครั้งต่อไปอาจเพิ่มเติม แก๊ซ หรือนำแนวความคิด หรือทฤษฎีของบุคคลอื่นๆ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน มาเป็นกรอบในการศึกษา เพื่อให้ทราบและนำมาเปรียบเทียบ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อไปได้

4. การศึกษาครั้งต่อไปอาจนำกรอบแนวความคิดที่ใช้ในครั้งนี้อยู่ แต่อาจมีการปรับคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของบริษัทที่ต้องการทราบ เพื่อจะได้ประยุกต์ใช้ผลการวิจัยได้อย่างถูกต้อง สอดคล้อง และตรงกับสภาพการณ์ของบริษัทได้

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กิติมา ปรีดีลภ. (2529). *ทฤษฎีบริหารองค์การ*. กรุงเทพฯ : ธนาการพิมพ์
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2546). *การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล*. กรุงเทพฯ บริษัท ธรรมสาร จำกัด.
- ชมพูนุท วรรณคนาพล. (2545). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานประจำสำนักงานประจำประเทศไทย ฝ่ายขาย บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)*. สารนิพนธ์ กศม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชุบ กาญจนประกร. (2502). *การจัดการองค์การ*. พระนคร : มงคลการพิมพ์. เอกสารประกอบการศึกษา ฉบับที่ 5.
- ชุมศักดิ์ ชุมนุ่ม. (2541). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ : กรณีศึกษา เขตการศึกษา 10*. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2544). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. กรุงเทพฯ:สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐ มงคลศรี. (2540). *ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสินเชื่อของธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานสินเชื่อสายธุรกิจสำนักงานใหญ่*. สารนิพนธ์ กศม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ติน ปรัชญพฤทธ์. (2543). *การบริหารและพฤติกรรมองค์การ* กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธรรมศาสตร์.
- ตุลา มหาสุธานนท์. (2545). *หลักการจัดการ หลักการบริหาร*. กรุงเทพฯ : ธนัชการพิมพ์.
- ทวีป กรวยทอง. (2541). *ปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสำนักงานตำรวจวิทยาการ : กรณีศึกษา กองวิทยาการ ภาค 2*. สารนิพนธ์ กศม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2530). *องค์การและการบริหาร*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- น้ำจิต ชาวันดี. (2544). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดศรีสะเกษ*. สารนิพนธ์ กศม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- บรรยงค์ โตจินดา. *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ : อมรการพิมพ์.
- พรรณราย ทรัพย์ะประภา. (2529). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- ภิญโญ สาธร. *การบริหารการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2523.
- ภรณ์ กীরติบุตร.(2537). *ระบบราชการที่ปลอดจากการคอร์รัปชัน*. กรุงเทพฯ: พัฒนบริหารศาสตร์. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (2542). *สถิติเศรษฐศาสตร์และธุรกิจ หน่วยที่ 1-8*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2548). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ : บริษัท ธรรมสาร จำกัด.
- รังสิต ห่มระฤก. (2532). *บุคลิกภาพกับโรคหัวใจ*. มติชนรายวัน.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2534). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์อักษรเจริญทัศน์.
- เล็ก นาเงิน. (2537). *การเพิ่มประสิทธิภาพในอุตสาหกรรมการผลิตด้วยการลดเวลาการสูญเสีย*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. ถ่ายเอกสาร.
- วนิดา ลิ้มจิตสมบุญ. *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของคณะกรรมการหมู่บ้าน : กรณีศึกษา หมู่บ้านสามทองและหมู่บ้านตลิ่งชัน อำเภอเมือง จังหวัดสุพรรณบุรี*. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2536.
- วันวิสาข์ เกิดผล. (2546). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานของ บริษัท ในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ในจังหวัดสมุทรปราการ* ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (วิจัยและสถิติทางการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2546). *การจัดการและพฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพมหานคร : เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่นอินโดไชน่า.
- วิศิษฐ์ จุลปานนท์. (2544). *ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ : กรณีศึกษาข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในจังหวัดเชียงใหม่ ปี พ.ศ. 2543*. สารนิพนธ์ กศม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วีรนาถ มานะกิจ. (2533). *พฤติกรรมของบุคคลในองค์การ*. กรุงเทพฯภาควิชาการบริหารทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วีระพล สุวรรณนันต์. (2527). *การวิเคราะห์และประเมินโครงการ*. กรุงเทพฯ : อักษรพัฒนา.

- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ ; และคณะ. (2545). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ : บริษัท ธรรมสาร จำกัด.
- . (2541). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ : บริษัท ธีระฟิล์มและโซเท็กซ์ จำกัด.
- สมพงษ์ เกษมสิน . (2525). *หลักการบริหาร*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สิริรัตน์ สวอยสม. (2546). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา*. สารนิพนธ์ กศม. (จิตวิทยาการศึกษา).
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุดธิดา แก้วปลั่ง. (2545). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโทรศัพท์จังหวัดลำปาง*. สารนิพนธ์ กศม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อรจิรา บุญทอง. (2545). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง สายธุรกิจประเภทอาหารและเครื่องดื่ม กรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์ กศม. (จิตวิทยาการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อรุณ รักรธรรม. (2522). *มนุษย์สัมพันธ์กับการบริหาร*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- อาทิตา ไข่มุกพิรัตน์. (2545). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด(มหาชน)*. สารนิพนธ์ กศม. (จิตวิทยาการศึกษา).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อักรินทร์ พาฬเสวต. (2546). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัทคาโออินดัสเตรียล (ประเทศไทย) จำกัด*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อุทัย นิรัญโต. (2523). *หลักการบริหารองค์การ*. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- Allport, G.A. (1937). *Personality : A Psychological Interpretation*. New York ; Henry Holt.
- Barnard I. Chester. *The Functions of the Executive*. (27 ed). Cambridge,Massachusetts :
Harrvard University Press, 1976
- Bateman, Thomas S.; & Scott A. Snell. (1999). *Management : Building Competitive Advantage*. 4th ed. Boston : Irwin McGraw-Hill,Inc.
- Becker and D. Neuhauser. (1975). *The Efficient Organization*. New York :
Elsevier Scientific Publishing.
- Byars, Lloyd L. ; & Rue. Leslis W. (2000). *Human Resource Management*. 6th ed.
(International) : McGraw=Hill Companies.
- Cattell , R.B. (1965). *The Scientific Analysis of Personality*. Chicago : Aldine.
- Certo, Samuelt C. (2000). *Modern Management*. 8th ed. New Jersey : Prentice Hall,Inc.

- Diener HC, Wilkinson M, editors. *Drug-induced headache*. New York : Springer-Verlag, 1988.
- DuBrin J. Andrew. *Leadership Research Findings, Practice, and Skills*. Houghton Mifflin Company., 1998.
- Gigson, J.L., Ivacerick, J.M. and Donnelly, J.H. (1973). *Organization : Behavior Structure and Process*. Texas : Business Publication.
- Herbert A. Simon. (1958). *Organization*, New York : Wiley, 1958.
- Kast, Fremont E. and James E. Rosenzweig. *Organization and Management*. 4th ed. Singapore : McGraw-Hill International.
- Kata, Daniel ; & Kahn, Robert, L. (1978). *The Social Psychology of Organization*. 2nd ed. New York : John wiley & Son.
- Koontz, Harold, Cyril O' Donnel and Heinz Weihrech. (1984). *Management*. Auckland. Mc Graw Hill International Book.
- Millet, John D.1954. *Management in the Public Service*. New York : McGraw-Hill. 397-400
- Porter, Lyman W., Lawler III, Edward E. and Hackman, J.Richard. (1965). *Behavior in Organization*. U.S.A. : Mcgraw-Hill.
- Robbins, S.P. ; & M. Coulter. (1999). *Management organizational*. 6th ed. New Jersey : Prentice-Hall.
- Robbin, Stephen P. (1996). *Organizational Behavior : concepts controversies applications*. 7th ed. New Jersey : Prentice Hall,Inc.
- Ryan, T.A. and Smith, P.C. (1954). *Principle of Industrial Psychology*. New York : The Mcmald Press Company.
- Schermerhorn, Hunt ; & Osborn. (2000). *Management. And Social Psychology*. New York : Wiley.
- Schermerhorn, John R.Jr. ; James G.Hunt ; & Richard N.Osborn.(2000). *Organizational Behavior*. 7th ed. USA : John Wiley & Sons,Inc.
- Woodcock, Mike. *Team Development Manual*. 2th ed. Hants : Gower,1989.
- Zaleanick, Abraham ; and Others. (1958). *Motion Productivity and Satisfaction of Workers*. Massachusetts : Devition of Research, Harward University.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่อง ศึกษาความสัมพันธ์ด้านค่านิยม บุคลิกภาพ และความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่กรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสาขา การจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อใช้สอบถามความคิดเห็นของ พนักงาน ที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาวิจัยเท่านั้นและจะ ไม่มีผลใด ๆ ต่อผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับค่านิยม

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับบุคลิกภาพ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่

ตอนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน () และเติมข้อความลงในช่องว่างให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. อายุ

() 23 - 33 ปี

() 34 - 42 ปี

() 43 - 51 ปี

() 52 - 60 ปี

3. ระดับการศึกษา

() ต่ำกว่าปริญญาตรี

() ปริญญาตรี

() สูงกว่าปริญญาตรี

4. ระดับตำแหน่งในหน่วยงาน

() ซี1 - ซี3

() ซี4 - ซี6

() สูงกว่าซี6

5. ระยะเวลาทำงาน

- ระยะเวลาเข้าทำงาน.....ปี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับค่านิยม

โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่องให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

ค่านิยม	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
1. ความสำเร็จ					
1.1 ถ้าการปฏิบัติงานของท่านมีอุปสรรค ท่านจะพยายามแก้ไขโดยไม่ย่อท้อ					
*1.2 ท่านคิดว่าอาชีพของท่านเป็นอาชีพที่ไม่มีความท้าทาย					
1.3 เมื่อท่านได้รับมอบหมายความรับผิดชอบในงาน ท่านจะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เสมอ					
2. การช่วยเหลือและห่วงใยผู้อื่น					
2.1 ท่านยินดีให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานเสมอ					
2.2 ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่สามารถให้ความช่วยเหลือในการทำงาน					
*2.3 ในที่ทำงานของท่านมีการแบ่งพักแบ่งพวกกัน					
3. ความซื่อสัตย์					
3.1 ท่านมีความพึงพอใจที่จะทำงานในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคตลอดไป					
*3.2 ท่านคิดว่าจรรยาบรรณในอาชีพของท่านไม่มีความยึดหยุ่นต่อการดำรงชีวิตในยุคปัจจุบัน					
3.3 ถ้าท่านเห็นเพื่อนร่วมงานกระทำผิดกฎของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคท่านจะแจ้งต่อผู้บังคับบัญชาทันที					

ค่านิยม	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
4. ความยุติธรรม					
4.1 ท่านมีความพึงพอใจผลตอบแทนในการประกอบอาชีพของท่าน					
*4.2 ท่านได้รับการพิจารณาผลงานอย่างไม่ยุติธรรม					
4.3 ท่านพอใจกับการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบที่ทางผู้บังคับบัญชากำหนดให้					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับบุคลิกภาพ

โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่องที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด

1. มีความกระตือรือร้นต่อการทำงานเมื่อเทียบกับเพื่อนร่วมงาน	5	4	3	2	1	มากกว่า _____ : _____ : _____ : _____ : _____ น้อยกว่า
2. มีความต้องการที่จะเป็นบุคคลที่ประสบความสำเร็จ	5	4	3	2	1	ต้องการ _____ : _____ : _____ : _____ : _____ ไม่ต้องการ
3. ความสำเร็จในอาชีพของท่านเมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงาน	5	4	3	2	1	มากกว่า _____ : _____ : _____ : _____ : _____ น้อยกว่า
4. เทคนิคในการทำงาน	หาวีธี	5	4	3	2	1 ใช้นี้
	ใหม่ ๆ เสมอ	_____	_____	_____	_____	_____ วิธีเดิม
5. การแข่งขันการทำงานในหน่วยงาน	ชอบ	5	4	3	2	1 ไม่ชอบ
	เปรียบเทียบ	_____	_____	_____	_____	_____ เปรียบเทียบ
6. รูปแบบการทำงานของท่าน	ทำงานหลายอย่าง	5	4	3	2	1 ทำงานอย่าง
	ในขณะเดียวกัน	_____	_____	_____	_____	_____ เดียวให้สำเร็จ
7. ความสมบูรณ์แบบในการทำงานแต่ละครั้งของท่าน	มีความ	5	4	3	2	1 ต้องมีการ
	สมบูรณ์แบบ	_____	_____	_____	_____	_____ ปรับปรุง
8. ความอดทนต่อการทำงานเมื่อเกิดปัญหา	5	4	3	2	1	มีความอดทน _____ : _____ : _____ : _____ : _____ ไม่มีความอดทน

9. รูปแบบการทำงาน	5	4	3	2	1		
	เคร่งครัด	_____	: _____	: _____	: _____	: _____	ไม่เคร่งครัด
10. ความปรารถนาที่จะมี ความสำเร็จในการทำงาน	5	4	3	2	1		
	มาก	_____	: _____	: _____	: _____	: _____	น้อย

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่

โปรดใส่เครื่องหมายวงกลมลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

1. ความผ่อนคลาย	5	4	3	2	1	ความจริงจัง
2. การมีพลังตลอดเวลา	5	4	3	2	1	ความเหนื่อยล้า
3. ความรู้สึกมีคุณค่าในสังคม	5	4	3	2	1	ความรู้สึกด้อยคุณค่า
4. ความสงบสุข	5	4	3	2	1	ความวิตกกังวล
5. ความประทับใจในอาชีพ	5	4	3	2	1	ความเบื่อหน่ายในการทำงาน
6. ความเพลิดเพลินในการทำงาน	5	4	3	2	1	ความไม่รู้สึกสนุกจากการทำงาน
7. ความพอใจในอาชีพ	5	4	3	2	1	ความไม่พอใจในอาชีพ
8. มีความสุขในการทำงาน	5	4	3	2	1	มีความกดดันในการทำงาน
9. มีแรงกระตุ้นในการทำงาน	5	4	3	2	1	มีความเกียจคร้านในการทำงาน
10. มีความภูมิใจในอาชีพ	5	4	3	2	1	ขาดความภูมิใจในอาชีพ

ตอนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่องที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด

ประสิทธิภาพ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1. ผู้บริหารได้กำหนดจุดมุ่งหมายไว้อย่างชัดเจน					
2. เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นจากการทำงานคุณสามารถแก้ปัญหาให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี					
3. คุณได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญอยู่เสมอ					
4. คุณให้คำแนะนำและช่วยเหลือปัญหาในการทำงานและเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ					
5. ในหน่วยงานของคุณมีการวางแผนอย่างเป็นระบบในการทำงาน					
6. ผู้บังคับบัญชาของคุณให้คำแนะนำเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาดังกล่าวเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงานให้ดีขึ้น					
7. ในหน่วยงานของท่านมีการประเมินการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม					
8. คุณมีการพัฒนาตนเองในเรื่องงานให้เชี่ยวชาญและก้าวหน้าในงานขึ้นเรื่อยๆ					
9. ผู้ใต้บังคับบัญชาของคุณเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี					
10. คุณมีความรู้และความเข้าใจในงานในหน้าที่รับผิดชอบเป็นอย่างดี					
11. ในหน่วยงานของคุณมีการสื่อสารกันอย่างชัดเจน					

ขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ให้ความร่วมมือ

ภาคผนวก ข

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

	ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน
1. รศ. ศิริวรรณ เสรีรัตน์	กรรมการบริหารหลักสูตรบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
2. รศ. สุพาดา สิริกุตตา	ประธานกรรมการบริหารหลักสูตรบริหารธุรกิจ อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ภาคผนวก ค
หนังสือขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล	นายพิศาล สระบัว
วันเดือนปีเกิด	27 กรกฎาคม 2526
สถานที่เกิด	กรุงเทพฯ
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	77/215 ซอยสุขุมวิท 46 แขวงพระโขนง เขตคลองเตย กรุงเทพฯ 10110
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2543	มัธยมศึกษาตอนปลาย จากโรงเรียนวิสุทธรังษี
พ.ศ. 2547	วศ.บ. (อิเล็กทรอนิกส์) จากมหาวิทยาลัยกรุงเทพ
พ.ศ. 2549	บธ.ม. (การจัดการ) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ