

ปัจจัยการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงาน บริษัท พลังงานบริสุทธิ์ จำกัด (มหาชน)
ในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา

จรรยา สุวรรณ

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ

วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

มีนาคม 2559

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบปากเปล่างานนิพนธ์ ได้พิจารณา
งานนิพนธ์ของ จีราพร สุวรรณณ์ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สำหรับผู้บริหาร ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์

ชลธิชา มธุระเมธา อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ดร.ชลธิชา มธุระเมธา)

ธีรศักดิ์ ตรีศิริโชติ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ดร.ธีรศักดิ์ ตรีศิริโชติ)

คณะกรรมการสอบปากเปล่า

ชลธิชา มธุระเมธา ประธาน
(ดร.ชลธิชา มธุระเมธา)

สาธิต ปิติวรา กรรมการ
(ดร.สาธิต ปิติวรา)

นุจรี ภาคาสัตย์ กรรมการ
(ดร.นุจรี ภาคาสัตย์)

ธีรศักดิ์ ตรีศิริโชติ กรรมการ
(ดร.ธีรศักดิ์ ตรีศิริโชติ)

วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สำหรับผู้บริหาร ของมหาวิทยาลัยบูรพา

ดร.บรรพต วิรุณราช คณบดีวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บรรพต วิรุณราช)

วันที่... 26 ...เดือน ... กรกฎาคม ... พ.ศ. 2559

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก ดร.ชลธิชา มธุระเมธา อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ดร.ธีทัต ศรีศิริ โขติ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ซึ่งได้สละเวลาให้คำปรึกษาและให้ข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง ตลอดจนช่วยแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ คอยให้กำลังใจ และให้ความห่วงใยเสมอมา ผู้ทำวิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง จึงกราบขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ดร.ชลธิชา มธุระเมธา ประธานกรรมการสอบงานนิพนธ์ที่กรุณาให้ข้อเสนอแนะให้งานนิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นและผู้ทำการวิจัยได้รับความกรุณาอย่างสูงจาก ดร.ธีทัต ศรีศิริ โขติ ดร.นุจรี ภาคาศิตย์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บรรพต วิรุณราช กรรมการสอบงานนิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำชี้แนะแนวทางในการวิเคราะห์ข้อมูลในการทำวิจัย ทำให้งานนิพนธ์มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และกราบขอบพระคุณคณาจารย์วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้และประสบการณ์การเรียนการสอนที่มีค่าอย่างยิ่ง

ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ และเพื่อนร่วมรุ่น Y-28 ผู้เป็นที่รัก และผู้มีพระคุณอันยิ่งใหญ่ ขอบคุณเพื่อนๆทุกคนที่เป็นกำลังใจ คอยสนับสนุนช่วยเหลือ และอยู่เบื้องหลังความสำเร็จของผู้วิจัยตลอดมา ทำให้ผู้วิจัยสามารถผ่านพ้นอุปสรรคต่าง ๆ จนกระทั่งงานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้

ขอขอบคุณผู้จัดการและเพื่อน ๆ พี่ ๆ น้อง ๆ บริษัทพลังงานบริสุทธิ์ จำกัด (มหาชน) ที่เข้าใจบางครั้งไม่สามารถอุทิศเวลาในวันเสาร์ได้เต็มที่ เนื่องจากติดภาระในการเรียน รวมทั้งให้ความช่วยเหลือทั้งในเรื่องเรียนและเรื่องงาน ทั้งยังคอยห่วงใย และเป็นกำลังใจเสมอมา

คุณค่าและประโยชน์ของงานนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องมือบูชาพระคุณบิดา มารดา และบูรพาจารย์ ผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชาทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอนชี้แนะแนวทางที่ดีและมีคุณค่าตลอดมาจนสำเร็จการศึกษา รวมถึงผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบัน ที่ทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้มีการศึกษาและประสบความสำเร็จมาจนตราบนานเท่านานในวันนี้

จิราพร สุวรรณ

56710233: สาขาวิชา: การบริหารธุรกิจ; บธ.ม. (บริหารธุรกิจ)

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพ/ งานบำรุงรักษา

จรรยาพร สุวรรณ: ปัจจัยการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงาน บริษัท พลังงานบริสุทธิ์ จำกัด (มหาชน) ในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา (OPTIMIZING EFFICIENCY FACTORS IN MAINTENANCE OPERATIONS OF EMPLOYEES OF ENERGY ABSOLUTE PUBLIC COMPANY LIMITED) คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์: ชลธิชา มธุระเมธา, Ph.D., ธิทัต ตรีศิริ โชติ, DBA., 111 หน้า. ปี พ.ศ. 2559.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อปัจจัยการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา บริษัท พลังงานบริสุทธิ์ จำกัด (มหาชน) 2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา ด้านความผูกพันต่อองค์กรและปัจจัยการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงาน บริษัท พลังงานบริสุทธิ์ จำกัด (มหาชน) ในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา 3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานบำรุงรักษาและปัจจัยการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงาน บริษัท พลังงานบริสุทธิ์ จำกัด (มหาชน) ในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา ทำการศึกษากับพนักงานบริษัท พลังงานบริสุทธิ์ จำกัด (มหาชน) จำนวน 127 คน ทำการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

ผลการศึกษาสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์มีอิทธิพลต่อปัจจัยการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงาน บริษัท พลังงานบริสุทธิ์ จำกัด (มหาชน) แต่ปัจจัยด้านอายุและรายได้ ต่อเดือนมีอิทธิพลต่อปัจจัยการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงาน บริษัท พลังงานบริสุทธิ์ จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ด้านความผูกพันต่อองค์กร และการมีส่วนร่วมของพนักงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับปัจจัยการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงาน ในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา โดยปัจจัยด้านแรงจูงใจ ด้านความผูกพันต่อองค์กร มีความคิดเห็น ส่วนใหญ่ในด้านมีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กำลังความสามารถ เพื่อประโยชน์ ขององค์กร และการมีส่วนร่วม มีความคิดเห็นส่วนใหญ่ในด้าน การมีส่วนร่วมในการประเมินผล และมีข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไปคือ ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมถึงแนวทางเพื่อให้พนักงาน มีความรักและต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรให้นานที่สุด นอกจากนี้ควรสร้าง แรงจูงใจเพื่อให้องค์กรได้บรรลุวัตถุประสงค์สูงสุด นอกจากนี้องค์กรต้องเปิดโอกาสให้ พนักงานได้แสดงศักยภาพของตนเอง และสนับสนุนแนวคิดเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ และควรศึกษา แนวทางการบำรุงรักษาในอีกมิติขององค์กรอื่น ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ให้เหมาะสมกับวัฒนธรรม องค์กร และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร

56710233: MAJOR: BUSINESS ADMINISTRATION; MBA
(BUSINESS ADMINISTRATION)

KEYWORDS: EFFICIENCY/ MAINTENANCE

JEERAPORN SUWAN: OPTIMIZING EFFICIENCY FACTORS IN
MAINTENANCE OPERATIONS OF EMPLOYEES OF ENERGY ABSOLUTE PUBLIC
COMPANY LIMITED. THESIS COMMITTEE: CHONTICHA MATHUMETHA, Ph.D.,
TEETUT THRESIRICHOD, DBA., 111 P. 2016.

The present study aims to 1. examine the effect of demographic factors on optimizing efficiency of maintenance operations of Energy Absolute Public Company Limited, 2. to investigate the relationship between motivational factors in maintenance operations, organizational commitment, and optimizing efficiency of maintenance operations of Energy Absolute Public Company Limited, and 3. to study the relationship between participation in maintenance operations and the optimizing efficiency factors of employees of Energy Absolute Public Company Limited. The participants were 127 maintenance staff. The data was analyzed by a statistical program.

The findings revealed that demographic factors had effects on the optimizing efficiency factors of employees of Energy Absolute Public Company Limited. However, the age and income were found the effects on the optimizing efficiency factors of employees of Energy Absolute Public Company Limited at different levels. A subcategory of the motivational factors, i.e. organizational commitments, and the participation of employees were found a positive relationship with the optimizing efficiency factors of maintenance staff. The results on the organizational commitments, a subcategory of the motivational factors, showed that most participants had commitments to do their jobs as for benefits of the organization. For the participation, most participants had opinions on participation in the evaluation. Further studies may seek for the way to create good attitudes to the organization and to be the members of the organization as long as they can. Furthermore, the motivation should be enhanced to help achieving the goals of the organization. The organization should provide opportunities for staff to effectively use their potentials. The ideas should be applied into practice. The maintenance operations of other organizations may also be investigated as for better implication of different corporate culture and optimizing the benefits of the organization.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ฎ
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
สมมติฐานของการวิจัย.....	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ	8
แนวคิดและทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร	10
แนวคิดและทฤษฎีการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน	16
แนวคิดและทฤษฎีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	22
แนวคิดเกี่ยวกับการบำรุงรักษา.....	24
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	28
3 วิธีการดำเนินการวิจัย	37
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	37
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	39
การสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ	39
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	42
สถิติที่ใช้ในการเก็บข้อมูล.....	42
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	43

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิจัย.....	45
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	45
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	46
ผลการวิเคราะห์สมมติฐาน	60
5 สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ	78
สรุปผลการวิจัย	78
อภิปรายผล	79
ข้อเสนอแนะ	81
บรรณานุกรม.....	82
ภาคผนวก ก.....	89
ภาคผนวก ข.....	96
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	111

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า	
3-1	ระดับอิทธิพลที่มีต่อกระบวนการตัดสินใจ.....	41
4-1	ข้อมูลปัจจัยด้านประชากรศาสตร์.....	46
4-2	ข้อมูลปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา ด้านความผูกพันต่อองค์กร.....	48
4-3	ข้อมูลระดับความคิดเห็นความเชื่อมั่น ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมองค์กร.....	49
4-4	ข้อมูลระดับความคิดเห็นความเต็มใจที่ใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความ ความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร.....	50
4-5	ข้อมูลระดับความคิดเห็นความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป.....	51
4-6	ข้อมูลการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา.....	51
4-7	ข้อมูลระดับความคิดเห็นการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ.....	52
4-8	ข้อมูลระดับความคิดเห็นการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ.....	53
4-9	ข้อมูลระดับความคิดเห็นการมีส่วนร่วมในการประเมินผล.....	54
4-10	ข้อมูลระดับความคิดเห็นการมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์.....	55
4-11	ข้อมูลประสิทธิภาพของพนักงานในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา.....	56
4-12	ข้อมูลระดับความคิดเห็นความพยายาม.....	57
4-13	ข้อมูลระดับความคิดเห็นทักษะความรู้.....	58
4-14	ข้อมูลระดับความคิดเห็นกลยุทธ์ที่ใช้แก้ปัญหา.....	59
4-15	เปรียบเทียบระดับอิทธิพลต่อปัจจัยการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงาน บริษัท พลังงานบริสุทธิ์ จำกัด(มหาชน) ในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา จำแนกตามเพศ.....	60
4-16	เปรียบเทียบระดับอิทธิพลต่อปัจจัยการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงาน บริษัท พลังงานบริสุทธิ์ จำกัด(มหาชน) ในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา จำแนกตามอายุ.....	61
4-17	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นที่มีอิทธิพลต่อปัจจัยการเพิ่มประสิทธิภาพ ของพนักงาน บริษัทพลังงานบริสุทธิ์ จำกัด(มหาชน).....	62
4-18	ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ของระดับความคิดเห็นที่มี อิทธิพลต่อปัจจัยการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงาน บริษัทพลังงานบริสุทธิ์ จำกัด(มหาชน).....	62

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-19 ตารางตรวจสอบข้อมูลในการวิเคราะห์ความแปรปรวนของปัจจัย การเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงาน บริษัทพลังงานบริสุทธิ์ จำกัด(มหาชน) ในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา ตามระดับการศึกษา.....	65
4-20 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นที่มีอิทธิพลต่อปัจจัยการเพิ่ม ประสิทธิภาพของพนักงาน บริษัทพลังงานบริสุทธิ์ จำกัด(มหาชน) จำแนกตามระดับการศึกษา.....	66
4-21 ตารางตรวจสอบข้อมูลในการวิเคราะห์ความแปรปรวนของปัจจัย การเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงาน บริษัทพลังงานบริสุทธิ์ จำกัด(มหาชน) ในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา ตามระดับประสบการณ์การทำงาน	67
4-22 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นที่มีอิทธิพลต่อปัจจัยการเพิ่ม ประสิทธิภาพของพนักงาน บริษัทพลังงานบริสุทธิ์ จำกัด(มหาชน) จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน	67
4-23 ตารางตรวจสอบข้อมูลในการวิเคราะห์ความแปรปรวนของปัจจัย การเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงาน บริษัทพลังงานบริสุทธิ์ จำกัด(มหาชน) ในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา จำแนกตามตำแหน่งงาน	68
4-24 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นที่มีอิทธิพลต่อปัจจัยการเพิ่ม ประสิทธิภาพของพนักงาน บริษัทพลังงานบริสุทธิ์ จำกัด(มหาชน) จำแนกตามตำแหน่งงาน	69
4-25 ตารางตรวจสอบข้อมูลในการวิเคราะห์ความแปรปรวนของปัจจัย การเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงาน บริษัทพลังงานบริสุทธิ์ จำกัด(มหาชน) ในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	70
4-26 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นที่มีอิทธิพลต่อปัจจัยการเพิ่ม ประสิทธิภาพของพนักงาน บริษัทพลังงานบริสุทธิ์ จำกัด(มหาชน) จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	70
4-27 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ ของระดับความคิดเห็นที่มี อิทธิพลต่อปัจจัยการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงาน บริษัทพลังงานบริสุทธิ์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	71

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-28 คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน บำรุงรักษา ด้านความผูกพันต่อองค์กร กับปัจจัยการเพิ่มประสิทธิภาพของ พนักงานในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา.....	73
4-29 คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน บำรุงรักษา มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับปัจจัยการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงาน บริษัท พลังงานบริสุทธิ์ จำกัด(มหาชน) ในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา.....	74
4-30 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ศึกษาข้อมูลด้านประชากรศาสตร์แตกต่าง กันมีอิทธิพลต่อปัจจัยการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงานบริษัท พลังงานบริสุทธิ์ จำกัด (มหาชน) ในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา.....	74
4-31 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ศึกษาข้อมูลปัจจัยด้านแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานบำรุงรักษา ด้านความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท พลังงานบริสุทธิ์ จำกัด (มหาชน) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับปัจจัยการ เพิ่มประสิทธิภาพของพนักงานในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา.....	76
4-32 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ศึกษาข้อมูลการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน บำรุงรักษา มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับปัจจัยการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงาน บริษัท พลังงานบริสุทธิ์ จำกัด (มหาชน) ในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา.....	76

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1-1	กรอบแนวคิดในการวิจัย	4
2-1	แสดงกระบวนการของการจงใจ	9
2-2	ปัจจัยที่กำหนดผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร	10
2-3	แสดงวงจรของการมีส่วนร่วมตามแนวคิด โคอเฮน และ อัฟฮอฟ (Cohen and Upoff, 1977 : p.7-9).....	17
2-4	วิวัฒนาการของระบบการบำรุงรักษาเครื่องจักร.....	25

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในโลกธุรกิจอุตสาหกรรมที่มีการแข่งขันด้านนวัตกรรม เพื่อผลประโยชน์ในการช่วงชิง ส่วนแบ่งทางการตลาดให้ได้มากที่สุดในกลุ่มอุตสาหกรรมเดียวกัน ทำให้การเพิ่มประสิทธิภาพ การผลิตเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาองค์กรให้ดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง ประกอบกับการเปิด ตลาดใหม่ภายใต้การเปิดเสรีทางการค้า ที่ทำให้หลาย ๆ ธุรกิจได้รับโอกาสทั้งเป็นผู้ซื้อและผู้ขาย ที่มีตลาดขนาดใหญ่ขึ้น เสมือนกับการเพิ่มคู่แข่งทางการค้าโดยอัตโนมัติ การเพิ่มประสิทธิภาพ การผลิตสามารถทำได้หลายทาง ได้แก่ การลดต้นทุน การลดการสูญเสีย การใช้ทรัพยากร อย่างคุ้มค่า การใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมในอุตสาหกรรม การพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ในองค์กร และการใช้เทคนิคหรือนวัตกรรมต่าง ๆ ในการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ในกระบวนการทำงาน (ประเทือง จุลวาทีน, 2558) การแข่งขันที่สูงขึ้นรวมทั้งการขยายตัว ทางเศรษฐกิจ ทำให้ต้องคิดและดำเนินการอย่างรอบคอบเพื่อให้เกิดการแข่งขันที่มีความยั่งยืน และมีเสถียรภาพ ด้วยปัจจัยทางการผลิตทั้งด้านแรงงานที่มีต้นทุนสูงขึ้นเรื่อย ๆ แต่ทักษะ ของแรงงานยังไม่เพียงพอ เมื่อเทียบกับอัตราต่อหน่วยการผลิต ดังนั้นจึงต้องมีการคิดค้น เทคโนโลยี วิธีการดำเนินงาน และการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความโดดเด่น เพื่อเป็น พื้นฐานขององค์กรในการพัฒนา และการแข่งขันอย่างยั่งยืน

ความจำเป็นที่ทำให้ในหลาย ๆ ธุรกิจต้องเล็งเห็นถึงความสำคัญและการเติบโต อย่างต่อเนื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตจึงเป็นประเด็นสำคัญในการแข่งขัน โดยเฉพาะธุรกิจ ภาคการผลิตที่มีปัจจัยสำคัญคือ เครื่องจักรและอุปกรณ์ ซึ่งถ้าหากเกิดเหตุขัดข้องหรือการหยุด เครื่องจักรกะทันหัน จะเกิดความสูญเสียในอัตราที่สูง ดังนั้นผู้บริหารในยุคปัจจุบันต้องนำ หลักการบำรุงรักษาแบบทุกคนมีส่วนร่วม เพราะการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตไม่ได้ขึ้นอยู่กับ จำนวนผลผลิตที่ผลิตออกมาได้เท่านั้น แต่ต้องคำนึงถึงความพร้อมของเครื่องจักรที่สามารถผลิต สินค้าได้มีคุณภาพหรือมีค่าผลิตผลได้จริง (โกศล ดิสิลธรรม, 2547) ทั้งนี้ระบบการบำรุงรักษา ที่ทุกคนมีส่วนร่วม จึงมุ่งเน้น เพื่อนำมาพัฒนาทั้งบุคคลากรและเครื่องจักร อีกทั้งยังต้องมุ่งเน้นให้ ทุกคนได้เห็นถึงความสำคัญ และไม่คิดว่าการดำเนินงานด้านบำรุงรักษาเป็นการเพิ่มภาระแต่เป็น

การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทุกคนได้เรียนรู้และปฏิบัติ เพื่อให้บุคลากรได้รู้สึกถึงการเป็นเจ้าขององค์กร มีใจในการพัฒนา และลดช่องว่างระหว่างผู้บริหารกับพนักงานให้มีส่วนร่วมในการทำงานที่มากขึ้น

ดังนั้น บริษัท พลังงานบริสุทธิ์ จำกัด (มหาชน) จึงได้นำระบบบำรุงรักษามาเป็นส่วนหนึ่งในนโยบายการบริหารงาน เพื่อพัฒนาระบบบำรุงรักษาเชิงป้องกันที่ดำเนินการอยู่ในปัจจุบัน และลดความเสี่ยงที่เกิดจากการตรวจสอบ หรือการดำเนินการที่ผิดพลาดทำให้เครื่องจักรเกิดความเสียหาย เนื่องจากการบำรุงรักษาเชิงป้องกัน มีหน่วยงานเฉพาะที่รับผิดชอบในการตรวจสอบ แต่ไม่เพียงพอต่อการป้องกัน ประกอบกับการเดินเครื่องจักรตลอด 24 ชั่วโมง จึงเกิดช่องว่างของเวลาในการตรวจสอบ ดังนั้นการลดความสูญเสียที่เกิดจากเครื่องจักรนั้น ควรมีการดำเนินการร่วมกันระหว่างพนักงานฝ่ายผลิตและพนักงานฝ่ายวิศวกรรม เนื่องจากข้อดีของการนำระบบการบำรุงรักษาที่ทุกคนมีส่วนร่วมไปใช้ได้จริงนั้น ย่อมเกิดประโยชน์ต่อองค์กรมหาศาล และช่วยลดต้นทุนการผลิตได้จริง

ผู้วิจัยได้เล็งเห็นถึงความสำคัญในการนำระบบบำรุงรักษามาดำเนินการในบริษัท พลังงานบริสุทธิ์ จำกัด (มหาชน) โดยทำการศึกษาปัจจัยการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงาน บริษัท พลังงานบริสุทธิ์ จำกัด (มหาชน) ในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการนำระบบบำรุงรักษามาใช้ดำเนินกิจกรรมในบริษัท พลังงานบริสุทธิ์ จำกัด (มหาชน) ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อปัจจัยการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา บริษัท พลังงานบริสุทธิ์ จำกัด (มหาชน)
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา ด้านความผูกพันต่อองค์กรและปัจจัยการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงาน บริษัท พลังงานบริสุทธิ์ จำกัด (มหาชน) ในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานบำรุงรักษาและปัจจัยการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงาน บริษัท พลังงานบริสุทธิ์ จำกัด (มหาชน) ในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อปัจจัยการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงาน บริษัทพลังงานบริสุทธิ์ จำกัด (มหาชน) ในการปฏิบัติงานบำรุงรักษาแตกต่างกัน
2. ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา ด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทพลังงานบริสุทธิ์ จำกัด (มหาชน) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับปัจจัยการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงานในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา
3. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับปัจจัยการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงาน บริษัทพลังงานบริสุทธิ์ จำกัด (มหาชน) ในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา ด้านความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงาน บริษัทพลังงานบริสุทธิ์ จำกัด (มหาชน) ในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา และเพื่อศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานบำรุงรักษาและปัจจัยการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงาน บริษัทพลังงานบริสุทธิ์ จำกัด (มหาชน) ในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา โดยมีกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. ทราบถึงปัจจัยด้านประชากรศาสตร์แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของพนักงาน บริษัทพลังงานบริสุทธ์ จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน
2. ทราบถึงประสิทธิภาพของพนักงาน บริษัทพลังงานบริสุทธ์ จำกัด (มหาชน) ในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา
3. ผู้บริหารนำข้อมูลที่ได้ไปปรับปรุงกระบวนการทำงาน และจัดทำเป็นนโยบายในการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานเกิดการยอมรับองค์กร มีการใช้ความสามารถเพื่อองค์กร และต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร
4. ผู้บริหารนำข้อมูลที่ได้ไปพัฒนาการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยให้พนักงานมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา
5. บริษัทพลังงานบริสุทธ์ จำกัด (มหาชน) สามารถลดต้นทุนการผลิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ และลูกค้าพึงพอใจในผลิตภัณฑ์ ซึ่งจะส่งผลดีต่อภาพรวมของการดำเนินกิจการ

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ปัจจัยการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงาน บริษัทพลังงานบริสุทธ์ จำกัด (มหาชน) ในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา โดยอาศัยกรอบแนวคิด ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ 6 ด้านคือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา ด้านความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้านคือ การยอมรับองค์กร การใช้ความสามารถเพื่อองค์กร ความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร การมีส่วนร่วมในการบำรุงรักษา 4 ด้านคือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่จะศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานในบริษัท พลังงานบริสุทธ์ จำกัด (มหาชน) และผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane (1970) โดยกำหนดความเชื่อมั่น 95% และความผิดพลาดไม่เกิน 5% ได้ทั้งหมด 127 คน

ขอบเขตด้านพื้นที่

บริษัทพลังงานบริสุทธ์ จำกัด (มหาชน) เขตอุตสาหกรรมกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี

ขอบเขตด้านช่วงเวลา
ดำเนินการเก็บข้อมูลในช่วงระยะเวลาระหว่าง เดือนมกราคม - เดือนกุมภาพันธ์
พ.ศ. 2559

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เข้าใจในความหมายและการแปลความหมายของงานศึกษาวิจัยให้ตรงกัน
จึงกำหนดคำนิยามศัพท์เฉพาะดังนี้ คือ

ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการบริหาร การจัดการ ความรวดเร็ว
การลดต้นทุน การประหยัดทั้งเวลา ทรัพยากร และคน เพื่อให้องค์กรดำเนินการได้อย่างใดอย่างหนึ่ง
ให้สำเร็จไปได้ด้วยดี

พนักงาน หมายถึง พนักงานของบริษัทพลังงานบริสุทธิ์ จำกัด (มหาชน) ที่ทำงาน
ในฝ่ายผลิตและฝ่ายวิศวกรรม ในระดับตำแหน่งผู้อำนวยการฝ่าย ผู้จัดการแผนก ผู้ช่วยผู้จัดการ
แผนก วิศวกร หัวหน้าแผนก หัวหน้ากะ พนักงานระดับปฏิบัติการ

การบำรุงรักษา หมายถึง งานหรือกิจกรรมที่จัดให้มีขึ้นเพื่อให้เครื่องจักร และอุปกรณ์
ต่าง ๆ อยู่ในสภาพที่พร้อมที่จะใช้งานได้ตลอดเวลา

ประสิทธิภาพของพนักงาน บริษัทพลังงานบริสุทธิ์ จำกัด (มหาชน) ในการปฏิบัติงาน
บำรุงรักษา หมายถึง พนักงานของบริษัทพลังงานบริสุทธิ์ จำกัด (มหาชน) สามารถปฏิบัติงาน
บำรุงรักษาได้ผลงานที่มีคุณภาพ ได้ปริมาณงานที่เหมาะสม ใช้เวลาได้เหมาะสม และมีค่าใช้จ่าย
ที่ไม่สูงจนเกินไป ได้แก่ ความพยายาม ทักษะความรู้ และกลยุทธ์ที่ใช้แก้ปัญหา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง แรงขับหรือแรงกระตุ้นที่มีเงื่อนไขที่สามารถทำให้
บุคคลนั้นพยายามแสดงพฤติกรรมที่ผู้จ้างต้องการออกมาด้วยความสามารถ และเมื่องานหรือ
กิจกรรมสำเร็จ ผู้ถูกจ้างจะได้รับผลตอบแทนที่ต้องการ

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึงทัศนคติหรือความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กร
ที่ปฏิบัติงานอยู่ในทิศทางที่ดี โดยมีการยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยม และวัฒนธรรม รวมถึง
มีความต้องการที่จะทุ่มเทพลังงานและพลังใจเพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งสิ่งเหล่านี้
จะสะท้อนออกมาในรูปแบบของสถิติการขาด ลา มาสาย ลาออกของพนักงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา ด้านความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท
พลังงานบริสุทธิ์ จำกัด (มหาชน) หมายถึง ความยึดมั่น ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์
เหนียวแน่นของสมาชิกในองค์กร และสมาชิกในองค์กรมีพฤติกรรมในค่านิยมขององค์กร
ที่กลมกลืนกันกับสมาชิกคนอื่น ๆ แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร และมีความเต็มใจ

ที่จะทุ่มเทกำลังกายและใจ เพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมขององค์กร

การมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการที่ทำให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ การศึกษาปัญหา ร่วมวางแผน ร่วมลงมือปฏิบัติ และติดตามประเมินผลจนไปสู่การนำไปพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา หมายถึง รูปแบบของการมีส่วนร่วมของสมาชิกในบริษัทพลังงานบริสุทธิ์ จำกัด (มหาชน) ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล และการมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์

ความพยายาม หมายถึง ขนาดของกำลังความพยายามของพนักงานที่ทุ่มเทให้กับงานของกลุ่ม เพื่อต้องการให้กลุ่มหรือองค์กรบรรลุวัตถุประสงค์

ทักษะความรู้ หมายถึง ทักษะที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและความรู้ที่จะเอาไว้ปฏิบัติงาน รวมถึงการมีทักษะความรู้ที่เกี่ยวกับคนเพื่อการทำงานร่วมกับกลุ่มได้

กลยุทธ์ที่ใช้แก้ปัญหาหรือประยุกต์ใช้ทำงาน หมายถึง กลุ่มหรือองค์กรที่มีกลไกในการช่วยกันคิดค้นหากกลยุทธ์ที่จะใช้แก้ปัญหา หรือพัฒนางานให้ดีขึ้นตลอดเวลา เพื่อให้ประสิทธิภาพของกลุ่มดีขึ้น

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องปัจจัยการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงาน บริษัท พลังงานบริสุทธิ์ จำกัด (มหาชน) ในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
2. แนวคิดทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร
3. แนวคิดทฤษฎีการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน
4. แนวคิดทฤษฎีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
5. แนวคิดเกี่ยวกับการบำรุงรักษา
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ความหมายของแรงจูงใจ

สุรพันธ์ ฉันทแคนสุวรรณ (2553, หน้า 145) กล่าวว่าพนักงานเปรียบเสมือนหัวใจหลักขององค์กร ดังนั้นผู้บริหารหรือหัวหน้าองค์กรควรศึกษาและพยายามศึกษาเรื่องการจูงใจพนักงานให้เข้าใจมากขึ้น เพราะการจูงใจจะพาองค์กรไปสู่เป้าหมาย การนำไปสู่เป้าหมายขององค์กรจึงต้องเกิดจากการจูงใจของพนักงานให้มีความต้องการอย่างแรงกล้า เพื่อการทำงานที่เต็มกำลัง เพราะผลของแรงจูงใจจะทำให้เกิดแรงกระตุ้นในจิตใจมนุษย์ เพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้แสดงออกไปในทางที่ต้องการ และจะสามารถนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้

พัศสิริ ชมพุกำ (2552) กล่าวว่า การผลักดันให้บุคคลมีใจมุ่งมั่นในความต้องการหรือเพื่อตอบสนองความต้องการของตนนั้น ในการกระทำต้องอาศัยองค์ประกอบหลายอย่าง เช่น ทิศทางการกระทำที่ชัดเจน (Direction) บุคคลมีความพยายาม (Intensity) และการกระทำที่มีความต่อเนื่อง (Persistence) เนตร์พัฒนา ขาววิราช (2553) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นการผลักดันภายในจิตใจของบุคคล หรือการกระทำที่ทำให้บุคคลแสดงออกถึงพฤติกรรมที่ตอบสนองต่อความต้องการเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

ตุลามาหาพสุธานนท์ (2554) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นพลังที่สามารถผลักดันภายในและภายนอกของบุคคลให้มีการตอบสนองต่อความต้องการของบุคคลอย่างเหมาะสม โดยมี

ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการ (Need) แรงจูงใจ (Drive) และรางวัลตอบแทน (Incentive) รวมถึงการทำให้บุคคลได้แสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมในสถานการณ์ที่แตกต่างออกไป

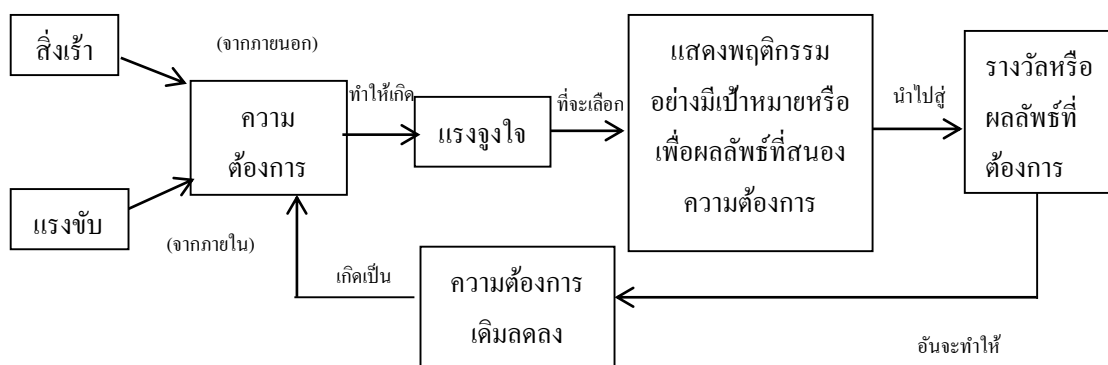
Kreithier (1983, p. 329) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึงกระบวนการทางจิตวิทยาที่มีความต้องการให้มีการแสดงพฤติกรรม เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์

McShane, Von and Ann. (2003, p. 297) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึงความต้องการหรือความปรารถนาทางร่างกายและจิตใจของตัวบุคคลซึ่งทำให้เกิดพฤติกรรม

Certo (2000, p. 255) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึงสิ่งเร้าที่ทำให้บุคคลเกิดพฤติกรรมเกิดความพยายามที่จะริเริ่มทำสิ่งนั้น ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายได้

จากความหมายของแรงจูงใจที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึงสิ่งเร้า หรือแรงผลักดันที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างมีเป้าหมาย และมีทิศทางที่แน่นอน เพื่อตอบสนองความต้องการและบรรลุวัตถุประสงค์ โดยมีความต้องการความคาดหวัง จุดหมายสูงสุดเป็นพื้นฐาน หากมีการกระตุ้นในสิ่งเหล่านี้จะทำให้บุคคลเกิดความทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ กระบวนการจูงใจ

กระบวนการของการจูงใจ เริ่มจากการที่บุคคลมีความต้องการในบางสิ่ง ที่เกิดจากแรงกระตุ้นภายในจิตใจ เช่น ความหิว ความกระหายน้ำ หรือจะเกิดจากสิ่งเร้าจากภายนอก เช่น ความต้องการประสบความสำเร็จ หรือรางวัลที่ต้องการ ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างมีเป้าหมายเพื่อให้ได้สิ่งที่ตนต้องการ เมื่อความต้องการเดิมลดลงหรือได้รับการตอบสนองแล้วจะเริ่มเกิดกระบวนการจูงใจอีกครั้งเข้าไปซ้ำมา จนกว่าจะเกิดสมดุลภายในจิตใจ หรือเกิดความพึงพอใจแล้วนั่นเอง

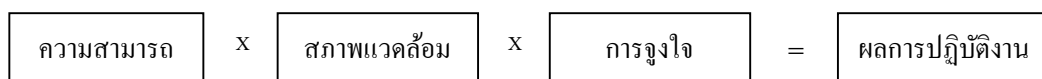


ภาพที่ 2-1 กระบวนการของการจูงใจ (สุพานี สฤษฏ์วานิช, 2552, หน้า 155)

ความสำคัญของแรงจูงใจ

นิตยา เพ็ญศิริินภา (2552) กล่าวถึงความสำคัญของการจูงใจบุคลากรในองค์กรว่าเป็นสิ่งจำเป็นและมีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างมาก ประกอบด้วย

1. ความสำคัญต่อองค์กร องค์กรจะประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้ นั้น ขึ้นอยู่กับบุคลากรที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยที่จะส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงานได้ดีนั้น ได้แก่ ความสามารถ สิ่งแวดล้อม และการจูงใจที่ดี นอกจากนี้การจูงใจยังทำให้บุคลากรมีความซื่อสัตย์ มีความรู้สึที่ดีต่อองค์กรและมีความจงรักภักดีต่อองค์กร



ภาพที่ 2-2 ปัจจัยที่กำหนดผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร (นิตยา เพ็ญศิริินภา, 2552)

2. ความสำคัญต่อผู้บริหาร แรงจูงใจเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการบริหารและเป็นแรงสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรสามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จด้วยความเต็มใจ และมีความพยายามที่จะทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ นอกจากนี้ผู้บริหารยังสามารถนำไปใช้เพื่อการควบคุมความประพฤติ ให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมออกมาได้อย่างเหมาะสมในทิศทางที่คาดหวัง เพราะการจูงใจที่ดีจะทำให้บุคลากรพอใจกับความสำเร็จ โดยผู้บริหารไม่ต้องคอยตรวจตราอย่างใกล้ชิด

3. ความสำคัญต่อบุคลากร การจูงใจเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงาน และทำงานอย่างเต็มความสามารถ นอกจากองค์กรจะได้ประโยชน์จากการจูงใจแล้ว ยังทำให้บุคลากรประสบผลสำเร็จตามต้องการ เช่น การได้รับการเลื่อนตำแหน่ง หรือได้รับการยกย่องจากองค์กร เป็นต้น

แนวคิดทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร

ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่แสดงออกถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับองค์กร ถ้าบุคลากรยังมีความผูกพันกับองค์กรมากเท่าไร บุคลากรจะมีความทุ่มเท มุ่งมั่น เต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่และมีแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์กรน้อยลง

นภดล ร่มโพธิ์ (2554, หน้า 224-226) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

เป็นประเด็นที่สำคัญของกลุ่มผู้บริหารในทุกองค์กร ประเด็นสำคัญของการสร้างความผูกพันของพนักงานมาจากความต้องการที่จะพัฒนาองค์กรในระยะยาว ความผูกพันต่อองค์กรคือทัศนคติของพนักงานที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม บุคคลที่จะตัดสินใจเข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์กร และแสดงออกถึงพฤติกรรมบางอย่างตามที่องค์กรต้องการ เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนที่สิ่งที้องค์กรตอบแทน เช่น ค่าตอบแทน เกียรติบัตร ตรงกันข้ามถ้าองค์กรไม่สามารถตอบสนองความต้องการแก่บุคลากรได้ ก็จะทำให้ทัศนคติของบุคลากรนั้นเสียไป และส่งผลโดยตรงต่อความผูกพันที่มีต่อองค์กร นอกจากนี้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานก็จะลดลง แล้วยิ่งที่สุดในที่บุคลากรได้พิจารณาแล้วว่า องค์กรไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการได้ จะทำให้องค์กรเสียบุคลากรนั้น ๆ ไป และจะส่งผลกระทบต่อสมาชิกอื่น ๆ ให้ลาออกตามไปด้วย ทำให้งานทรัพยากรบุคคลต้องสรรหาบุคลากรทดแทนเข้ามาอยู่เป็นประจำ ทำให้การวางแผนพัฒนาระยะยาวไม่ประสบความสำเร็จ อีกทั้งองค์กรยังต้องเสียทรัพยากรเงิน ทรัพยากรบุคคล ไปโดยไม่เกิดประโยชน์

Northcraft and Neale (1990 อ้างถึงใน สรรค์ชัย กิตยานันท์, 2552) กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรว่า ไม่เพียงแต่ความจงรักภักดีเท่านั้น แต่ยังหมายถึงวิธีการหรือกระบวนการที่สมาชิกในองค์กรแสดงออกว่า พวกเขามีความเกี่ยวข้องกับองค์กร และปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จและสิ่งที่ดีต่อองค์กร

Steer and Porter (1983, pp. 442-443) กล่าวว่า ความยึดมั่น ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์เหนียวแน่นของสมาชิกในองค์กร และสมาชิกในองค์กรมีพฤติกรรมในค่านิยมขององค์กรที่กลมกลืนกันกับสมาชิกคนอื่น ๆ แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร และมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกายและใจ เพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมขององค์กร ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบคือ

1. ความเชื่อมั่น ขอมรับในเป้าหมายและค่านิยมองค์กร
2. มีความเต็มใจที่ใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อประโยชน์ขององค์กร
3. ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

Tower (2007, p. 174 อ้างถึงใน ชีรภัทร วานิชพิทักษ์, 2555) กล่าวว่า เป็นความตั้งใจและความทุ่มเทของพนักงาน ที่จะใส่ความพยายามเข้าไปในงานมากกว่าการทำงานโดยปกติ ซึ่งต้องใช้เวลา ใช้ความคิด และพลังงานมากขึ้น

Vroom (1962 อ้างถึงใน รุ่ง มาสิก, 2553) กล่าวว่า ความรู้สึกผูกพันต่องานจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่า ซึ่งเป็นผลจากการรับรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน หรือกล่าว

ได้ว่าถ้าพนักงานปฏิบัติงานได้ดีจะทำให้รู้สึกว่าคุณค่า และจะลดลงเมื่อปฏิบัติงานไม่ดีเท่าที่ควร

จากความหมายของ ความผูกพันต่อองค์กรสามารถสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทศคติหรือความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ในทิศทางที่ดี โดยมีการยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยม และวัฒนธรรม รวมถึงมีความต้องการที่จะทุ่มเทพลังกายและพลังใจเพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะสะท้อนออกมาในรูปแบบของสถิติการขาด ลา มาสาย ลาออกของพนักงาน

องค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กร

1. ด้านการยอมรับและเชื่อมั่นเป้าหมายขององค์กร

ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า การยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรเป็นคุณลักษณะของบุคคลที่มีความคิดเชิงบวกต่อองค์กร มีความผูกพันต่อค่านิยมและเป้าหมายขององค์กรอย่างแท้จริง พร้อมสนับสนุนองค์กรซึ่งเป็นเป้าหมายของตน ด้วยความเชื่อที่ว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดของตน และมีความภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (พิศิษฐ์ มอญ ไข่, 2554)

The Institute for Employment Studies (2004) บริษัทที่ปรึกษางานทางด้านการพัฒนา กลยุทธ์ และงานวิจัย ให้ความหมายของ ความผูกพันของพนักงานไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นทัศนคติทางบวกของพนักงานที่มีต่อองค์กรและค่านิยมขององค์กร โดยพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะตระหนักถึงสภาพแวดล้อมของธุรกิจ การทำงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กร เพื่อดำเนินงานเพื่อผลประโยชน์ขององค์กรโดยรวม โดยความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย

1. มีความเชื่อในองค์กร
2. มีความต้องการที่จะทำงาน เพื่อให้เกิดสิ่งที่ดีขึ้นในองค์กร
3. เข้าใจลักษณะของธุรกิจและมองภาพโดยรวม
4. มีความตั้งใจและมุ่งมั่น
5. มีการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ
2. ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร

Steer (1991, p. 79 อ้างถึงใน ธนยุทธ บุตรขวัญ, 2554) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร ว่าเป็นความสัมพันธ์อันเหนียวแน่นของสมาชิกในองค์กร และพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์กร มีค่านิยมที่คล้ายกันกับสมาชิกคนอื่น โดยแสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร ซึ่งแสดงออกจาก

1. ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร โดยแสดงออกเป็นทัศนคติและความเชื่อที่ทุกคนยอมรับ เชื่อถือและคล้อยตาม พร้อมทั้งจะปฏิบัติตามเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ มีความเลื่อมใสต่อเป้าหมายขององค์กร โดยมองว่าเป้าหมายและค่านิยมทั้งตนเองและองค์กรเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และตนพร้อมที่จะทำประโยชน์ให้กับองค์กร รวมถึงเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจที่ตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีเกียรติ มีศักดิ์ศรีเท่าเทียมกับองค์กรอื่น ๆ และเชื่อว่าองค์กรจะสร้างประโยชน์ให้กับสังคมและมีคุณค่าต่อตนเอง

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร แสดงออกโดยการเสียสละ มีความเต็มใจและพร้อมที่จะใช้สติปัญญาและพลังความรู้ ความสามารถทั้งหมดเพื่อต้องการแก้ไขปัญหาและเพื่อการพัฒนางานให้ประสบผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายขององค์กร รวมถึงมีความยินดีที่จะช่วยเหลือและทำประโยชน์ให้กับองค์กรในทุก ๆ ด้าน แม้จะไม่ได้รับผลตอบแทนก็ตาม

3. ความต้องการที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรของตน แสดงออกถึงความจงรักภักดี ความรู้สึกรักใคร่ มีความผูกพัน และมีความแน่วแน่ตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป ถึงแม้ว่าองค์กรอื่นจะให้ผลตอบแทนมากกว่า

Allen and Meyer (1990 อ้างถึงใน ธนธีรภัทร วงษ์ไทย, 2555) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก (Affective commitment) หมายถึง ความผูกพันเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากความรู้สึก เป็นความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร มีความต้องการที่จะเกี่ยวข้องกับองค์กร และเต็มใจที่จะทุ่มเท อุทิศตนให้กับองค์กร

3. ด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกในองค์กร

Luthans (1995, p. 130) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นหัวข้อสำคัญในเรื่องของการจัดองค์กรและการจัดการ โดยหมายถึงความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อองค์กร โดยการแบ่งออกเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกมา ดังนี้

1. มีความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร
2. มีความตั้งใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อประโยชน์ขององค์กร
3. การแสดงออก โดยการยอมรับเป้าหมายขององค์กรมีความจงรักภักดีต่อองค์กร

Burke (2003 อ้างถึงใน วุฒิรัตน์ อุณจิตติ, 2551, หน้า 5) บริษัทที่ปรึกษาทางด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กล่าวว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร จะมีความต้องการที่จะทำงานอยู่กับองค์กรนั้น ๆ และเสียสละเพื่อองค์กร มีความเต็มใจที่จะสร้างผลผลิตและให้บริการแก่ลูกค้า รวมถึงช่วยองค์กรให้ประสบผลสำเร็จ โดยความผูกพันต่อองค์กร

ของพนักงานจะส่งผลให้เกิดความจงรักภักดีของลูกค้า (Customer loyalty) และก่อให้เกิดผลประโยชน์ต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational commitment) เป็นคุณสมบัติที่จำเป็นของสมาชิกในองค์กร เนื่องจากเป็นปัจจัยที่พาให้องค์กรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและอยู่รอด หน้าที่ขององค์กรนอกจากจะต้องสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพให้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรแล้ว ยังต้องรักษาให้บุคลากรเหล่านี้คงอยู่กับองค์กรต่อไปอย่างมีคุณค่า ด้วยการสร้างทัศนคติที่ดีระหว่างสมาชิกกับองค์กร เพื่อนำพาให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ซึ่งมีผู้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้หลายประการ ดังนี้

Buchanan (1974, p. 533) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญ ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กร สามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออก งานของสมาชิกองค์กร ได้ดีกว่าตัวแปร ความพึงพอใจในงาน เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกของสมาชิกองค์กรโดยรวม ขณะที่ความพึงพอใจในงาน สะท้อนถึงทัศนคติของบุคคลต่องานหรือเฉพาะงานที่เกี่ยวข้องกับผู้ปฏิบัติงานเท่านั้น และความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างมีความมั่นคงมากกว่าความพึงพอใจในงาน แม้ว่าเหตุการณ์ในสถานที่ทำงานจะมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงาน แต่เหตุการณ์นั้นจะไม่กระทบต่อความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กรโดยรวมก็ได้ จึงกล่าวได้ว่า ความพึงพอใจในงานมีเสถียรภาพน้อยกว่าความผูกพันต่อองค์กร
2. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรมีการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้นเนื่องจากเกิดความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร
3. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ซึ่งบุคคลที่มีความรู้สึกผูกพัน มักจะมีความผูกพันอย่างมากต่องานที่ทำ เพราะเห็นว่างานคือหนทางที่ตนสามารถทำประโยชน์และบรรลุวัตถุประสงค์ได้สำเร็จ
4. บุคคลที่มีความผูกพันกับองค์กรสูง จะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการทำงานให้กับองค์กร
5. ความผูกพันต่อองค์กร ช่วยป้องกันการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกในองค์กรเกิดความรักและผูกพันต่อองค์กรของตนเอง
6. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวบ่งชี้ที่ดีถึงความมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์กร

Kast and Rosenzweig (1985, pp. 647-648) ให้ความสำคัญกับความผูกพันองค์กร กล่าวว่า แรงจูงใจและความพยายามของผู้ปฏิบัติงาน เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มผลผลิตองค์กรสูง และมองเห็นความสำคัญของวัตถุประสงค์ขององค์กร และเชื่อมั่นว่าองค์กรจะมีผล

ประกอบการอยู่ในระดับสูง ดังนั้นผู้บริหารที่ดีต้องปรับปรุงหรือเพิ่มผลผลิต โดยอาศัยบุคลากรของตน โดยวิธีการสร้างบรรยากาศความร่วมมือและความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยได้นำมาเป็นตัวแปรต้นเพื่อหาความสัมพันธ์กับการบริหารทีมงานให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งเห็นว่าเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้บุคลากรสามารถอยู่กับองค์กรอย่างมีคุณค่า รวมถึงการสร้างทัศนคติที่ดี การยอมรับในเป้าหมาย การทุ่มเทแรงกายแรงใจ และทำให้องค์กรเกิดความแข็งแกร่ง จนเกิดการพัฒนาย่างต่อเนื่อง และเกิดประสิทธิภาพที่ดีกับองค์กรในภาพรวม

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร

Sheldon (1971, p. 144) กล่าวว่า องค์กรประกอบที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรเกี่ยวข้องกับเพศ อายุ ระยะเวลาทำงานในองค์กร ระดับตำแหน่ง รวมถึงองค์ประกอบที่เป็นประสบการณ์ของผู้ปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาเพื่อประกอบอาชีพ
2. ความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีส่วนผลักดันให้เกิดค่านิยมต่ออาชีพ
3. การพัฒนาประสบการณ์และความสนใจในอาชีพ

Dunham, Grube and Castaneda (1994, p. 17) สรุปปัจจัยของความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

1. การรับรู้ลักษณะงานในแง่ของความเป็นอิสระของงาน ความสำคัญของงาน
เอกลักษณ์ของงาน ความหลากหลายของทักษะ และการให้ผลย้อนกลับของหัวหน้างาน

2. การพึงพาได้ขององค์กร
3. การรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมขององค์กร

องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ได้แก่

1. อายุ
2. อายุงาน
3. ความพึงพอใจในอาชีพ
4. ความตั้งใจที่จะลาออก

องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ได้แก่

1. ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน
2. การพึ่งพาได้ขององค์กร
3. การมีส่วนร่วมในการบริหาร

Steers (1977, p. 47) ได้แสดงปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์กรไว้ 3 กลุ่ม คือ

1. ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal characteristics) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สถานภาพสมรส ระยะเวลาการทำงานในองค์กร ความต้องการประสบความสำเร็จ และระดับตำแหน่ง

2. ลักษณะของงาน (Job characteristics) หมายถึงลักษณะของงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบอยู่ ได้แก่ ความอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน งานที่มีความท้าทาย ความก้าวหน้าในงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และการป้อนกลับของข้อมูล

3. ประสบการณ์จากการทำงานในองค์กรนั้น (Work experience) หมายถึง สิ่งที่บุคคลได้รับทราบและเรียนรู้เมื่อเข้าไปทำงานในองค์กร ได้แก่ ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ความเชื่อถือได้ขององค์กร ความพึงพอใจขององค์กร และความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติในทางบวก ซึ่งจะทำให้พนักงานเกิดความรักในองค์กร เกิดความผูกพันและรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน จะเห็นได้จาก 3 องค์ประกอบคือ 1. ด้านความเชื่อมั่น ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2. มีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อประโยชน์ขององค์กร และ 3. ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป โดยสรุปทั้ง 3 ด้านนี้จะทำให้องค์กรดำเนินกิจการไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความแข็งแกร่งสามารถต่อสู้กับองค์กรธุรกิจอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวคิดทฤษฎีการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

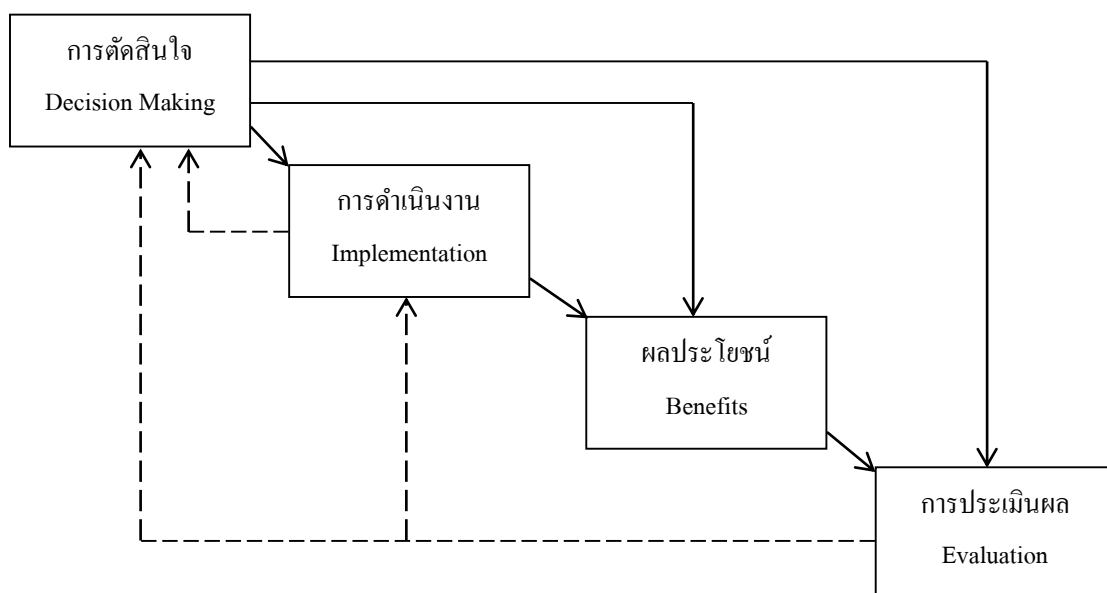
ความหมายของการมีส่วนร่วม

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2556) ให้ความหมายการมีส่วนร่วมของประชาชนว่า เป็นกระบวนการที่ประชาชนหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีโอกาสเข้าร่วมในขั้นตอนหรือกระบวนการในการบริหาร ตั้งแต่การรับรู้ข้อมูลในการปฏิบัติงาน การร่วมแสดงความคิดเห็น การร่วมเสนอปัญหาและความต้องการของส่วนรวม การร่วมคิดหาแนวทางในการแก้ไขปัญหา การร่วมในกระบวนการตัดสินใจ การร่วมในการดำเนินการ และการร่วมติดตามประเมินผล รวมถึงการร่วมกันรับผลประโยชน์

Cohen and Upoff (1977, pp. 7-9, อ้างถึงใน ประสพชัย วินทไชย, 2557, หน้า 19) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

การมีส่วนร่วม หมายถึงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision making) ซึ่งใช้ควบคู่ไปกับการดำเนินงาน (Implementation) เช่น ในการจัดองค์กร การกำหนดกิจกรรมพัฒนา เป็นต้น

และการตัดสินใจยังเกี่ยวข้องกันในเรื่องผลประโยชน์ (Benefits) และการประเมินผล (Evaluation) ในกิจกรรมการพัฒนาด้วย ซึ่งในการตัดสินใจจะมีความเกี่ยวข้องเกือบโดยตรงกับการดำเนินงาน แต่ยังมีส่วนเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์และการประเมินผลด้วยเหมือนกัน กล่าวคือผลประโยชน์เป็นผลมาจากการดำเนินงานและผลประโยชน์ก็เป็นตัวกำหนดให้มีการประเมินผล ต่างก็ได้รับผลมาจากขั้นตอนการตัดสินใจแล้วทั้งสิ้น นอกจากนี้ยังมีผลสะท้อนกลับ (Feedback) จากการประเมินผลและการดำเนินงานกลับไปสู่การตัดสินใจอีกด้วย ดังรูปภาพที่ 2-3



ภาพที่ 2-3 วงจรของการมีส่วนร่วมตามแนวคิด โคเฮน และ อัฟฮอฟ (Cohen & Uphoff, 1977, pp. 7-9, อ้างถึงใน ประสพชัย วินทไชย, 2557, หน้า 19)

โกวิท พวงงาม (2553, หน้า 63) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมเป็นการตัดสินใจส่วนบุคคล กลุ่มบุคคล หรือองค์กร ในการเข้าร่วมกิจกรรมหรือกระบวนการทำงาน ที่ต้องอาศัยความร่วมมือเพื่อกัน เพื่อสร้างจิตใจที่จะมุ่งสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ แต่ทั้งนี้ก็ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพความคิด ระบบความเชื่อ และความยึดมั่นถือมั่นในตัวบุคคล แต่ละองค์กร ถ้าจะบอกว่า การมีส่วนร่วมเป็นหัวใจของการเสริมสร้างพลังการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม (Teamwork) ที่มีประสิทธิภาพนั้น ก็เป็นเพราะว่าการมีส่วนร่วมทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องหรือผู้ที่มีส่วนร่วม สามารถเข้าใจสถานการณ์ของงานโดยภาพรวมทั้งหมด โดยเฉพาะการทำให้รู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ที่อยู่ในระบบการคิดริเริ่ม การตัดสินใจ การวางแผนงาน และการดำเนินงาน ที่ส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานนั้น ๆ มากยิ่งขึ้น เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตามแนวทางที่วางไว้

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมหมายถึงการที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลเข้ามาช่วยเหลือหรือสนับสนุนเพื่อทำประโยชน์ ซึ่งได้มีส่วนร่วมในการปรึกษาแลกเปลี่ยนข้อมูลและความคิดเห็น โดยตั้งแต่เริ่มจนถึงสิ้นสุดกระบวนการในกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง ซึ่งเป็นการกระทำร่วมกันด้วยความสมัครใจหรือตามบทบาทหน้าที่ โดยใช้ความรู้ความสามารถและทรัพยากรร่วมกัน เพื่อการพัฒนาได้บรรลุวัตถุประสงค์

ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วม

นิรันดร์ จงวุฒิเวศน์ (2537, หน้า 183, อ้างถึงใน พิริยะ คุ่มรักษา, 2550) กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วม ได้แก่

1. ความศรัทธาที่มีผลต่อความเชื่อถือบุคคลสำคัญ และสิ่งศักดิ์สิทธิ์ ทำให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การลงแขก การบำเพ็ญประโยชน์
2. ความเกรงใจที่มีต่อบุคคลที่เคารพนับถือหรือเกียรติยศ ตำแหน่ง ทำให้ประชาชนเกิดความเกรงใจที่จะมีส่วนร่วมอยู่ด้วย ทั้งๆ ที่ยังไม่มีความศรัทธาหรือเต็มใจอย่างเต็มเปี่ยมที่จะกระทำ เช่น ผู้ใหญ่ออกปากขอแรงผู้น้อยก็ยอม
3. อำนาจบังคับที่เกิดจากบุคคลที่มีอำนาจเหนือกว่า ทำให้ประชาชนถูกบีบบังคับให้มีส่วนร่วมในการกระทำต่าง ๆ เช่น บังคับให้ทำงานเยี่ยงทาส

สายสุนีย์ ปุตุตินันท์ (2541, หน้า 40 อ้างถึงใน ชัยวัฒน์ กิตติ, 2555) กล่าวว่า World Health Organization ได้เสนอปัจจัยของการมีส่วนร่วม 3 ประการ คือ

1. ปัจจัยของสิ่งจูงใจ หมายถึง การที่ประชาชนจะเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมใดนั้นจะมีเหตุผลที่สำคัญ คือประการแรก มองเห็นว่าตนจะได้รับผลตอบแทนในสิ่งที่ทำไป ประการที่สอง การได้รับการบอกกล่าวหรือได้รับการชักชวนจากบุคคลอื่นให้เข้าร่วมโดยมีสิ่งจูงใจเป็นตัวนำ
2. ปัจจัยโครงสร้างของโอกาส หรือช่องทางในการเข้าร่วม หมายถึงการมองเห็นช่องทางในการมีส่วนร่วม และมองเห็นประโยชน์ที่จะได้รับหรือหลังการมีส่วนร่วม ดังนั้นพื้นฐานทางด้านโครงสร้างของช่องทางการมีส่วนร่วม จึงควรมีลักษณะดังนี้ คือประการแรก เปิดโอกาสให้ทุกคนในชุมชนมีโอกาสเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนารูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง ประการที่สอง มีการกำหนดเวลาที่ชัดเจนแน่นอน เพื่อผู้ที่เข้าไปมีส่วนร่วม จะได้สามารถกำหนดเงื่อนไขตามสภาพที่เป็นจริงของตนได้ และประการที่สาม มีการกำหนดลักษณะของกิจกรรมที่แน่นอนว่าจะทำอะไร
3. ปัจจัยอำนาจ ในการส่งเสริมกิจกรรมของการมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ประชาชนสามารถกำหนดเป้าหมาย วิธีการ และผลประโยชน์ของกิจกรรมได้

Bernard (1985, pp. 147-157) กล่าวถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วม ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคลต่าง ๆ คือ เพศ อายุ สถานภาพทางสังคม อาชีพ การศึกษา ถิ่นที่อยู่อาศัย ระยะเวลาที่อยู่ในท้องถิ่น และปัจจัยอื่น ๆ เช่น การอาศัยอยู่ในเมืองหรือชานเมือง จำนวนสมาชิกในครอบครัว และลักษณะครอบครัว ค่านิยมและทัศนคติ

รูปแบบและขั้นตอนการมีส่วนร่วม

Cohen and Uphoff (1980) แบ่งการมีส่วนร่วมออกเป็น 4 ด้านคือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล และการมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ ได้อธิบายไว้ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Participation in decision making) การตัดสินใจชนิดนี้เป็นศูนย์กลางของการเกิดทางเลือกตัดสินใจที่หลากหลาย มีการกำหนดและประเมินทางเลือก และการตัดสินใจเลือก ซึ่งเปรียบได้กับการวางแผนเพื่อนำทางที่เลือกมาสู่การปฏิบัติ สามารถแบ่งการตัดสินใจนี้ออกเป็น 3 ระยะคือ

1.1 การตัดสินใจช่วงเริ่มต้น (Initial decision) เป็นการเริ่มต้นหาความต้องการและวิธีการเข้าไปมีส่วนร่วมในโครงการที่สำคัญ ขั้นตอนนี้มีความสำคัญที่จะเลือกเอาโครงการที่เป็นประโยชน์ต่อกลุ่มคนและมีความเป็นรูปธรรม โดยผ่านการใช้กระบวนการตัดสินใจในระยะนี้สามารถให้ข้อมูลที่สำคัญและเสนอกลยุทธ์เพื่อแก้ไขปัญหา

1.2 การตัดสินใจในช่วงดำเนินการ (Ongoing decision) ความสำเร็จในช่วงนี้เกิดขึ้นได้มากกว่าการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจช่วงเริ่มต้น ซึ่งโครงการจะต้องค้นหาความต้องการของบุคคลที่เข้ามามีส่วนร่วมในภายหลังนี้ และจัดลำดับความสำคัญของโครงการและวิธีการดำเนินโครงการและวิธีการดำเนินโครงการที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ที่เข้ามามีส่วนร่วม

1.3 ตัดสินใจในช่วงปฏิบัติการ (Operational decision) เป็นความเกี่ยวข้องในองค์กรเมื่อโครงการเข้ามามีการเชื่อมโยงโครงการ มีการรวมตัวขององค์กรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดเกณฑ์สำหรับปฏิบัติกิจกรรมในโครงการ กรอบที่สมาชิกยึดถือประกอบด้วยการประชุมเพื่อจัดทำนโยบายการคัดเลือกผู้นำที่มีอิทธิพลต่อองค์กร

2. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ (Participation in implementation) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติแบ่งได้ 3 ทางคือ

2.1 การมีส่วนร่วมในการสละทรัพยากร (Resource contribution) สามารถดำเนินการได้หลายรูปแบบ ได้แก่ แรงงาน เงิน วัสดุอุปกรณ์และข้อมูลข่าวสาร ทั้งหมดนี้เป็นแหล่งทรัพยากรที่สำคัญ เพื่อพัฒนาโครงการ การบริจาคเงินและวัสดุต่าง ๆ แสดงให้เห็นถึงการมีส่วนร่วม

สิ่งสำคัญของการร่วมมือคือ การรู้ว่าใครเป็นผู้สนับสนุนและทำอะไรโดยวิธีการจูงใจ การได้รับค่าตอบแทนหรือโดยการบีบบังคับสนับสนุนเรื่องทรัพยากรบ่อยครั้งที่พบว่ามีความไม่เท่าเทียมกัน และแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัว

2.2 การมีส่วนร่วมในการบริหารและประสานงาน (Project administration and coordination) คนในองค์กรสามารถรวมตัวกันในการปฏิบัติงาน หรือสมาชิกทีมที่ปรึกษา หรือเป็นผู้บริหาร โครงการเป็นสมาชิกอาสา ซึ่งทำหน้าที่ประสานงานกิจกรรม วิธีนี้นอกจากจะเพิ่มความไว้วางใจให้กับคนในองค์กรแล้ว ยังช่วยให้สมาชิกเกิดความตระหนักถึงปัญหาของตนเอง อีกทั้งยังทำให้การสื่อสารข้อมูลภายในและได้รับคำแนะนำตลอดจนผลกระทบที่ดำเนินกิจกรรม

2.3 การมีส่วนร่วมในการขอความร่วมมือ (Participation in enlistment) การขอความร่วมมือไม่จำเป็นต้องการผลประโยชน์เสมอไป แต่พิจารณาข้อเท็จจริงที่ว่าผลเสียที่จะเกิดขึ้นตามมาภายหลังนำโครงการมาใช้และผลกระทบต่อคนในองค์กรที่เข้าร่วมโครงการ

3. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Participation in evaluation) แบ่งออกเป็น 2 แบบ คือ การมีส่วนร่วมทางตรง และการมีส่วนร่วมทางอ้อม ความพึงพอใจของบุคคล การมีส่วนร่วมวิธีการเข้ามามีส่วนร่วม การแสดงความคิดเห็นผ่านวิธีการต่าง ๆ เพื่อนำความคิดเห็นไปใช้ประโยชน์

4. การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ (Participation in benefits) เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นมานานและมีผลในทางเศรษฐกิจ แบ่งได้ 3 ชนิด

4.1 ผลประโยชน์ด้านวัตถุ (Material benefits) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคล เช่น เป็นการเพิ่มการบริโภค รายได้ ทรัพย์สิน

4.2 ผลประโยชน์ด้านสังคม (Social benefits) เป็นความต้องการพื้นฐานด้านสาธารณะ ได้แก่ การบริการหรือความพึงพอใจจากสาธารณูปโภค กำหนดการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ทั้งในเรื่องปริมาณ การแบ่งผลประโยชน์ คุณภาพบริการ และความพึงพอใจ

4.3 ผลประโยชน์ด้านบุคคล (Personal benefits) เป็นความปรารถนาที่จะเข้ามาเป็นสมาชิกกลุ่มหรือได้รับการคัดเลือกเข้ามา เป็นความต้องการอำนาจทางสังคมและการเมือง ซึ่งสามารถแบ่งได้เป็น 3 ชนิดคือ ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ความรู้สึกว่าตนเองทำงานมีประสิทธิภาพ และตนเองมีอำนาจในการตัดสินใจ

Lowdermilk and Laitos (1980, p. 694) ได้เสนอขั้นตอนของยุทธศาสตร์การมีส่วนร่วมของชาวชนบทไว้ 7 ขั้นตอนดังนี้คือ การสำรวจขั้นตอนการศึกษาเพื่อจัดลำดับความสำคัญของปัญหา การแสวงหาแนวทางแก้ไข การกำหนดการแก้ปัญหา การปฏิบัติตามโครงการ

การประเมินผลโครงการ การพิจารณาโครงการและการให้บรรลุผล

องค์การอนามัยโลก (World Health Organization, 1981, pp. 41-49) ได้เสนอรูปแบบของการมีส่วนร่วมที่ถือว่าเป็นรูปแบบที่สมบูรณ์อย่างแท้จริง ซึ่งประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการวางแผน การวิเคราะห์ปัญหา การจัดลำดับความสำคัญของปัญหา การกำหนดการใช้ทรัพยากร การกำหนดวิธีการ ติดตามผลการประเมิน และที่สำคัญคือการร่วมตัดสินใจด้วยทุกขั้นตอน การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมโดยต้องมีส่วนร่วมในการจัดสรร ควบคุมการเงิน และการบริหารการใช้ประโยชน์ ประชาชนต้องมีความสามารถในการนำเอากิจกรรมมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ซึ่งเป็นการยกระดับการพึ่งพาตนเองและการควบคุมสังคม การใช้ประโยชน์ประชาชนจะต้องได้รับการจ่ายผลประโยชน์จากชุมชนในพื้นที่เท่ากัน ซึ่งอาจจะเป็นผลประโยชน์ส่วนตัว สังคม วัตถุ

กำพล สระสังข์ (2545, หน้า 17 อ้างถึงใน ชัยวัฒน์ กิตติ, 2555) แบ่งลักษณะของการมีส่วนร่วมออกเป็น 8 ลักษณะดังนี้

1. ร่วมทำการศึกษา ค้นคว้าปัญหา สาเหตุของปัญหา และความต้องการของชุมชนที่เกิดขึ้น
2. ร่วมคิดเห็น สร้างรูปแบบ วิธีการพัฒนาเพื่อแก้ไขและลดปัญหา หรือสร้างสิ่งใหม่ที่มีประโยชน์ หรือตอบสนองความต้องการของชุมชน
3. ร่วมวางแผนนโยบาย หรือแผนงาน หรือโครงการ หรือกิจกรรม เพื่อจัดและแก้ไขปัญหา ความต้องการของสังคม
4. ร่วมตัดสินใจในการใช้ทรัพยากรที่มีจำกัด ให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม
5. ร่วมจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารงานพัฒนา ทำให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล
6. ร่วมลงทุนในกิจกรรมโครงการของชุมชนตามขีดความสามารถของตนเอง
7. ร่วมปฏิบัติตามนโยบาย แผนงาน โครงการ และกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมาย
8. ร่วมควบคุม ติดตาม และร่วมบำรุงรักษาโครงการและกิจกรรมที่ได้ทำไว้ใช้ประโยชน์ได้ตลอดไป

โดยสรุปแล้ว การมีส่วนร่วมเป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมให้สมาชิกได้มาทำงานร่วมกัน ทั้งในด้านการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ การวางแผน โดยมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์เดียวกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำรูปแบบการมีส่วนร่วม 4 แบบคือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล และการมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ ในการหาความสัมพันธ์ปัจจัยในการเพิ่มประสิทธิภาพพนักงานของ

บริษัท พลังงานบริสุทธิ์ จำกัด (มหาชน)

แนวคิดทฤษฎีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ความหมายของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

คำว่า ประสิทธิภาพ ความหมายตามพจนานุกรมไทยฉบับราชบัณฑิตสถาน พ.ศ. 2525 (2538, หน้า 510) ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพเป็นความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการทำงาน ส่วนพจนานุกรมของเวปเตอร์ (Webster's Third New International Dictionary) (1981, p. 819) ให้ความหมายคำว่า ประสิทธิภาพไว้ว่า ประสิทธิภาพวัดได้โดยการเปรียบเทียบผลที่แท้จริง กับผลที่เป็นไปได้ ซึ่งวัดผลเปรียบเทียบระหว่างฐานะ ตำแหน่ง หรือระหว่างค่าของกำลังงาน เวลา งบประมาณ

Ryan and Smith (1954, p. 276 อ้างถึงใน รจนพรรณ อมรรุจิโรจน์, 2551) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในบุคคล เป็นความสัมพันธ์ระหว่างผลลัพธ์ในแง่บวก และสิ่งที่ทุ่มเทให้กับงาน เช่น ความตั้งใจ ความพยายาม

สมใจ ลักษณ์ะ (2546, หน้า 8 อ้างถึงใน นันทพัทธ์ โนนศรีเมือง และอำภาศรี พ้อคำ, 2556) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นลักษณะของบุคคลที่ตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ อาจจะใช้เทคนิคหรือกลวิธีในการสร้างผลงานให้ได้มากและมีคุณภาพเป็นที่น่าพอใจ โดยมีต้นทุนค่าใช้จ่ายและเวลาน้อยที่สุด นอกจากนี้จะต้องเป็นบุคคลที่มีความสุขและพอใจในการทำงาน และเพิ่มประสิทธิภาพและปริมาณผลงาน โดยสม่ำเสมอ

Gibson and Other. (1988, p. 37) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง อัตราส่วนของผลผลิตต่อปัจจัย (Ratio of output to inputs) ซึ่งการวัดประสิทธิภาพยังมีอีกหลายตัวประกอบที่เป็นตัวบ่งชี้ เช่น

1. อัตราค่าตอบแทน (Rate or return) ในเงินลงทุนหรือทรัพย์สินที่เป็นทุน
2. ค่าใช้จ่ายต่อหน่วยผลผลิต (Unit cost)
3. อัตราสูญเสียเปลืองสิ้นเปลืองในการใช้ทรัพยากร
4. อัตราส่วนของผลกำไรต่อค่าใช้จ่ายในการลงทุน

จากความหมายที่กล่าวมา สามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพสามารถวัดได้ในหลายมิติ ซึ่งในงานวิจัย จะกล่าวถึงประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ ได้แก่ การทำงานที่มีคุณภาพ เกิดประโยชน์ต่อสังคม ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการปฏิบัติงาน และการบริการที่เป็นที่พอใจต่อลูกค้า ซึ่งจะทำให้องค์กรได้ทราบว่าพนักงาน มีความสามารถในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ

ธงชัย สันติวงษ์ (2540, หน้า 196 อ้างถึงใน นภารัตน์ สุขสนอง, 2552) กล่าวว่าในการบริหารทีมงานให้มีประสิทธิภาพนั้น ทำได้เพียงใดจะอยู่ที่ปัจจัยสำคัญ 3 ประการที่ผสมผสานอยู่ด้วยกัน คือ

1. ความพยายาม คือขนาดของกำลังความพยายามของผู้ทำงานที่ทุ่มเทให้กับงานของกลุ่ม จะมีมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ออกแบบ ว่าเป็นงานที่ทำหาความสามารถหรือไม่ให้อิสระในการตัดสินใจหรือไม่ เป็นต้น
2. ทักษะความรู้ หมายถึงทั้งทักษะที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและความรู้ที่จะเอาไว้พิชิตงาน และรวมไปถึงการมีทักษะและความรู้ที่เกี่ยวกับการเข้ากับคนเพื่อการทำงานด้วย ทักษะและความรู้นี้เองที่จะทำให้กลุ่มมีประสิทธิภาพเข้ากันได้ และรวมพลังกันเพื่อการทำงานได้
3. กลยุทธ์ที่ใช้แก้ปัญหาหรือประยุกต์ใช้ทำงาน ถ้ากลุ่มมีกลไกในการร่วมกันและช่วยกันคิดค้นหากกลยุทธ์ที่จะใช้แก้ปัญหา หรือพัฒนางานให้ดีขึ้นตลอดเวลาแล้วประสิทธิภาพของกลุ่มจะเกิดขึ้นเสมอ

สุนันทา เลานันท์ (2541, หน้า 42 อ้างถึงใน นภารัตน์ สุขสนอง, 2552) ได้อธิบายว่าการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพของสมาชิก จะมีลักษณะสรุปได้ดังนี้

1. สมาชิกมีความเข้าใจในบทบาทของสมาชิกแต่ละคนในกลุ่มเป็นอย่างดี
2. สมาชิกมีความเข้าใจในลักษณะของทีมและบทบาทของทีมที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กร
3. สมาชิกทุกคนมีการสื่อสารถึงกันและกัน โดยสะดวกและคล่องตัว
4. สมาชิกทุกคนต่างสนับสนุนและช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี
5. สมาชิกแต่ละคนต่างเข้าใจกระบวนการทำงานกลุ่ม เข้าใจพฤติกรรมและพลวัตกลุ่มที่ช่วยให้กลุ่มทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิด
6. ทีมมีแนวทางการทำงานและการแก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพทั้งระดับกลุ่มและระหว่างกลุ่ม
7. ทีมสามารถใช้ความขัดแย้งให้เกิดประโยชน์มากกว่าที่จะเป็นการทำลาย
8. สมาชิกให้ความร่วมมือ มีการประสานงานอย่างดีระหว่างสมาชิกในกลุ่ม และลดการแข่งขันชิงดีชิงเด่น ซึ่งจะนำไปสู่ความเสียหายของกลุ่มและองค์กร
9. ทีมมีการเพิ่มประสิทธิภาพและสมรรถภาพของทีม โดยประสานกับทีมอื่น
10. สมาชิกทุกคนมีความเคารพในหน้าที่ของแต่ละคน มีการกำหนดหน้าที่ให้แก่กันและกัน และสนับสนุนกันและกัน

โดยสรุปแล้วการทำให้ทีมงานมีประสิทธิภาพนั้นมียุทธศาสตร์ประกอบด้วยกันอยู่หลายด้าน ทั้งด้านตัวบุคคลของพนักงาน ผู้บังคับบัญชา องค์ความรู้ ลักษณะงาน รวมถึงสิ่งแวดล้อมโดยรอบ ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำองค์ประกอบ 3 ด้านคือ ความพยายาม ทักษะความรู้ และกลยุทธ์ที่ใช้แก้ปัญหา หรือประยุกต์ใช้ทำงาน นำมาวัดผลประสิทธิภาพของพนักงาน บริษัท พลังงานบริสุทธิ์ จำกัด (มหาชน)

แนวคิดเกี่ยวกับการบำรุงรักษา

ความหมายของการซ่อมบำรุงรักษา

ตามมาตรฐานของอังกฤษ (British standard) B.S. 3811 ให้คำจำกัดความของการซ่อมบำรุงรักษา หรือการซ่อมบำรุงเครื่องจักร (Maintenance) ว่า การบำรุงรักษาคืองานที่ต้องปฏิบัติ เพื่อรักษาสภาพหรือยกสภาพเครื่องจักรอุปกรณ์ต่าง ๆ ให้ได้มาตรฐานที่กำหนด หรืออีกในหนึ่ง เป้าหมายของการบำรุงรักษาคือ การดูแลเครื่องจักรอุปกรณ์และโรงงานให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน และสามารถใช้งานได้ตามที่ฝ่ายผลิตต้องการ ดังต่อไปนี้

1. เครื่องจักรต้องสามารถใช้งานได้เมื่อต้องการใช้เครื่องจักรในการผลิต
2. เครื่องจักรต้องไม่ชำรุด หรือหยุดชะงักในขณะที่ทำการผลิตอยู่
3. เครื่องจักรสามารถทำการผลิตได้ในระดับการผลิตระดับหนึ่งตามที่ได้กำหนดไว้ใน

คู่มือของเครื่องจักร

4. ถ้าต้องหยุดเครื่องจักรในขณะที่มีการผลิตจะต้องเสียเวลาให้น้อยที่สุดเท่าที่ทำได้
5. ต้องการให้เครื่องจักรมีอายุการใช้งานยาวนานที่สุด
6. เครื่องจักรตลอดอายุการใช้งานต้องทำงานอย่างเต็มสมรรถนะ
7. เครื่องจักรจะต้องมีความปลอดภัยในการทำงานสูง
8. ค่าใช้จ่ายในการบำรุงรักษาต่ำ

ระบบการซ่อมบำรุงรักษา หมายถึง งานหรือกิจกรรมที่จัดให้มีขึ้นเพื่อให้เครื่องจักร และอุปกรณ์ต่าง ๆ อยู่ในสภาพที่พร้อมที่จะใช้งานได้ตลอดเวลา

เครื่องจักรและอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่นำมาใช้ในระบบการผลิต แม้จะออกแบบมาดีเลิศเพียงใด การชำรุดเสียหายย่อมมิได้เสมอ เมื่อเหตุการณ์เช่นนี้เกิดขึ้น บริษัทจะประสบความสูญเสียอย่างน้อยที่สุด ก็ด้วยเหตุผล 3 ประการต่อไปนี้

1. เมื่อเครื่องจักรและอุปกรณ์ชำรุด ย่อมไม่ทำการผลิตได้ เมื่อไม่มีการผลิตก็อาจทำให้ไม่มีสินค้าไปขาย เมื่อไม่มีการขายย่อมไม่มีรายได้เข้าบริษัท
2. เมื่อเครื่องจักรและอุปกรณ์การผลิตชำรุด พนักงานย่อมไม่มีงานทำแต่บริษัท

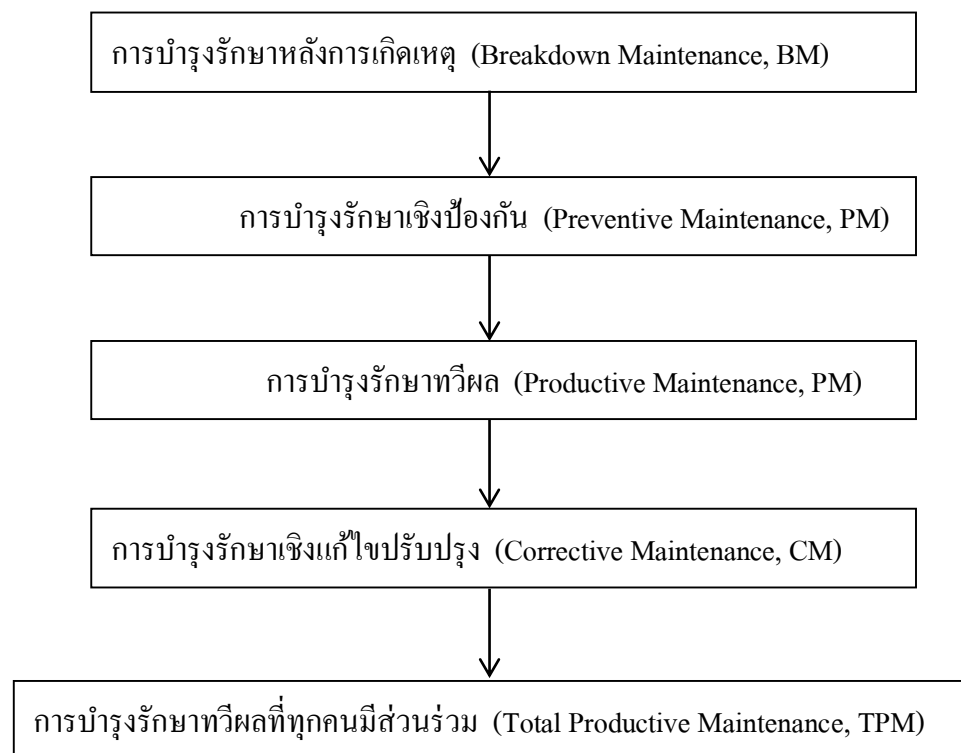
ยังต้องจ่ายค่าจ้าง

3. เมื่อเครื่องจักรและอุปกรณ์ชำรุดแม้แต่เพียงหน่วยเดียวอาจทำให้ต้องหยุดเดินเครื่องทั้งระบบการผลิต ซึ่งก่อให้เกิดการสูญเสียทั้งทางด้านการผลิตและการเงิน

ด้วยเหตุผลดังกล่าว การซ่อมบำรุงรักษาจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อระบบการผลิต จึงเสาะแสวงหาวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้มีระบบการซ่อมบำรุงรักษาที่มีประสิทธิภาพ และประเมิณประสิทธิผลมากที่สุด

วิวัฒนาการของการบำรุงรักษา

พูลพร แสงบางปลา (2542, หน้า 6-21) ได้กล่าวถึง ในอดีตการบำรุงรักษาเครื่องจักรจะดำเนินการซ่อมเครื่องจักรเมื่อเครื่องจักรเสียหายเท่านั้น และทางหน่วยงานซ่อมบำรุงจะเป็นผู้ดูแลเครื่องจักรเท่านั้น และได้มีวิวัฒนาการของการบำรุงรักษา แสดงดังภาพที่ 2-4



ภาพที่ 2-4 วิวัฒนาการของระบบการบำรุงรักษาเครื่องจักร (พูลพร แสงบางปลา, 2542, หน้า 6)

การบำรุงรักษาหลังเหตุขัดข้อง (Breakdown Maintenance: BM) หมายถึง การทำการซ่อมแซมเครื่องจักรหลังจากที่เครื่องจักรถูกใช้งานจนชำรุด และต้องหยุดเดินเครื่องจักรโดยฉุกเฉิน ซึ่งวิธีการนี้เป็นวิธีการดั้งเดิม มีข้อเสียคือทำให้การผลิตหยุดชะงัก และในเชิงการผลิตแล้วทำให้ไม่สามารถคาดการณ์ล่วงหน้าได้ มีผลต่อการส่งผลผลิตไม่ได้ตามกำหนดเวลา สามารถก่อให้เกิดอุบัติเหตุในระดับต่าง ๆ ได้ ขึ้นอยู่กับความรุนแรงของการชำรุด การบำรุงรักษาเครื่องจักรด้วยวิธีนี้ไม่จำเป็นต้องมีการวางแผนล่วงหน้า เสียเมื่อไหร่ก็หยุดซ่อม แต่อย่างไรก็ตามการบำรุงรักษาวิธีนี้ก็ยังคงมีความจำเป็นต้องนำมาใช้ เนื่องจากเครื่องจักรทุกเครื่อง แม้จะได้รับการบำรุงรักษาป้องกันอย่างดีย่อมเพียงไร ก็ยังมีโอกาสที่จะเกิดการเสียหายอย่างฉุกเฉินได้ตลอดเวลา

การบำรุงรักษาเชิงป้องกัน (Preventive Maintenance: PM) หมายถึง การบำรุงรักษาที่ดำเนินการเพื่อป้องกันการหยุดของเครื่องจักรโดยฉุกเฉิน ซึ่งสามารถทำได้โดยการหมั่นตรวจสภาพเครื่องจักร ทำความสะอาด มีการหล่อลื่น โดยวิธีการที่ถูกต้อง ถอดเปลี่ยนอะไหล่ตามอายุการใช้งานที่ระบุ วิธีการนี้จะทำให้เครื่องจักรมีอายุการใช้งานที่นานในกระบวนการผลิต ทำให้สามารถคาดการณ์ของกระบวนการผลิตได้ค่อนข้างแม่นยำ ทำให้เกิดความมั่นใจต่อสภาพการทำงานอัตราเสี่ยงต่ออุบัติเหตุอันตรายลดน้อยลง แต่เนื่องจากกรรมวิธีในการบำรุงรักษาที่ต้องมีกิจกรรมในการตรวจสภาพเครื่องจักรอย่างใกล้ชิด จึงทำให้มีการต้องใช้นุ้คนลากรมากขึ้น การสิ้นเปลืองอะไหล่ตลอดจนวัสดุเพื่อการบำรุงรักษามีค่อนข้างสูงในช่วงแรก จะต้องมี การวางแผนการบำรุงรักษาให้ดีด้วย

การบำรุงรักษาเชิงแก้ไขปรับปรุง (Corrective Maintenance: CM) หมายถึง การดำเนินการเพื่อการตัดแปลง ปรับปรุงแก้ไข เครื่องจักรหรือชิ้นส่วนเครื่องจักร เพื่อขจัดจุดอ่อนหรือข้อเสียของเครื่องจักรให้หมดสิ้นไป หรือเพื่อทำการปรับปรุงสมรรถภาพเครื่องจักรให้สูงขึ้น ให้เหมาะสมกับขบวนการผลิต วัตถุประสงค์ สภาพดินฟ้าอากาศ ฯลฯ เป็นการบำรุงรักษาที่กระทำเพื่อขจัดเหตุขัดข้องเรื้อรังให้หมดสิ้นไป

การป้องกันการบำรุงรักษา (Maintenance Prevention: MP) หมายถึง กรรมวิธี หรือการดำเนินการใด ๆ ก็ได้เพื่อให้ได้มาซึ่งเครื่องจักรที่ไม่ต้องการการบำรุงรักษา หรือต้องการบำรุงรักษาเล็ก ๆ น้อย ๆ ซึ่งจะต้องดำเนินการโดยออกแบบเครื่องจักรให้มีการดำเนินการโดยมีการออกแบบเครื่องจักรให้มีความแข็งแรงทนทาน ให้เทคนิคในการผลิตที่สูง เลือกใช้วัสดุที่ดีมีความเชื่อถือได้สูง ซึ่งจะต้องศึกษาข้อมูลประวัติของเครื่องจักรรุ่นแรก ๆ โดยละเอียดเพื่อนำมาปรับปรุงออกแบบใหม่ให้ดี

ทั้ง 4 กรรมวิธีในการบำรุงรักษาสภาพเครื่องจักรที่กล่าวถึงข้างต้น ต่างมีข้อดีข้อเสีย

ในการจัดการบำรุงรักษาสภาพเครื่องจักรในโรงงานนั้น จะต้องรู้จักเลือกใช้เทคนิคการบำรุงรักษาแต่ละวิธีให้เหมาะสมกับเครื่องแต่ละเครื่องที่มีอยู่ในโรงงานนั้น โดยจะต้องพิจารณาให้สอดคล้องกับกำลังบุคลากร และงบประมาณที่โรงงานมีอยู่ การจัดการบำรุงรักษาสภาพเครื่องจักรที่ถูกต้องและเหมาะสม จะก่อให้เกิดความราบรื่นในการผลิต เพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต ทำให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยความมั่นใจและสามารถลดอุบัติเหตุ อันตรายได้อย่างดีด้วย ก่อให้เกิดสิ่งที่เรียกว่า “ทวีผล”

การบำรุงรักษาทวีผลที่ทุกคนมีส่วนร่วม (Total Productive Maintenance: TPM) หมายถึงการผสมผสานการบำรุงรักษาทุกแบบมาใช้งานร่วมกัน โดยพนักงานทุก ๆ ฝ่ายในบริษัทนำเอาเทคนิคการบำรุงรักษาทั้งหมดมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับเครื่องจักรแต่ละเครื่องในโรงงาน ดังนั้น “การบำรุงรักษาทวีผลที่ทุกคนมีส่วนร่วม” จึงหมายถึงการดำเนินการให้สอดคล้องกับงบประมาณและบุคลากรที่มีอยู่

วัตถุประสงค์ของการบำรุงรักษา

1. รักษาสมรรถนะความพร้อมใช้งาน (Availability performance) ประสิทธิภาพของเครื่องจักร (Equipment effectiveness) และอายุการใช้งานทางเทคนิค (Technical lifetime) ให้เป็นไปตามแผน

2. ค่าใช้จ่ายต่ำที่สุดเท่าที่จะทำได้ โดยต้องคำนึงถึงความปลอดภัยเป็นสำคัญด้วยความสำคัญของการซ่อมบำรุงรักษา

1. ด้านการสูญเสียคุณภาพ คุณภาพของสินค้าจะเลวลงเมื่อเครื่องจักรขาดการบำรุงรักษาที่ดี ถ้ามีการเปลี่ยนแปลงสถานการณ์บำรุงรักษาจะต้องคำนึงถึงผลกระทบที่มีต่อคุณภาพ เพราะการสูญเสียคุณภาพ สามารถเกิดขึ้นได้จากการปรับลดค่าใช้จ่ายในการบำรุงรักษา

2. ด้านการสูญเสียพลังงาน การสิ้นเปลืองพลังงานที่มากขึ้น อาจเกิดจากการบำรุงรักษาที่ไม่เหมาะสมโดยทั่วไปแล้ว ถ้ามีการบำรุงรักษาที่ดีเครื่องจักรจะใช้พลังงานน้อยลง

3. ด้านค่าใช้จ่ายต้นทุน การบำรุงรักษาที่ดี ค่าใช้จ่ายต้นทุนสำหรับการสำรองอะไหล่จะลดลง และมูลภัณฑ์กันชน (Buffer stock) ในสายการผลิตก็จะลดลงด้วยเช่นกัน ดังนั้นการบำรุงรักษาจึงมีความสำคัญมากอย่างหนึ่ง ในการควบคุมค่าใช้จ่ายต้นทุนให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม

4. ด้านการสูญเสียผลผลิต ถ้าการบำรุงรักษาดี การสูญเสียผลผลิตจะลดลงมีปัจจัยที่มองไม่เห็นจำนวนมากที่กระทบต่อผลผลิต กลยุทธ์การบำรุงรักษาที่ถูกต้องจะช่วยลดการสูญเสียผลผลิต

5. ด้านการสูญเสียกำลังการผลิตในระยะยาว ถ้าเครื่องจักรขาดการบำรุงรักษาที่ดี ทำให้กำลังการผลิตหรือความสามารถของเครื่องจักรลดลง เนื่องจากการสึกหรอและการเสื่อมสภาพ

ของกำลังผลิตลดลงย่อมหมายถึงผลผลิตลดลงนั่นเอง

6. ด้านสถานะแวดล้อมการทำงาน การบำรุงรักษาที่ดีเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดสภาวะแวดล้อมที่ดีต่อการทำงาน เนื่องจากพื้นฐานสำคัญประการหนึ่งของการบำรุงรักษาคือ ความสะอาด และการดูแลให้เป็นระเบียบเรียบร้อย ทรัพยากรมนุษย์มีผลกระทบต่อการผลิต

7. ด้านการสูญเสียตลาด การบำรุงรักษาที่ไม่ดีจะนำไปสู่การหยุดการผลิต โดยไม่ได้วางแผนมาก่อน ทำให้ส่งสินค้าให้แก่ลูกค้าไม่ทันเวลา ลูกค้าอาจมองหาผู้ผลิตรายอื่น และทำให้สูญเสียตลาดของเราไปในที่สุด

8. เงินลงทุนเพิ่มขึ้น การบำรุงรักษาที่ไม่ดี จะทำให้เครื่องจักรเสื่อมสภาพเร็วกว่าปกติ การเปลี่ยนเครื่องจักรใหม่จึงเร็วกว่าที่คาดไว้ สิ่งนี้ทำให้เงินลงทุนเพิ่มขึ้น

9. ค่าใช้จ่ายในการบำรุงรักษา การซ่อมบำรุงรักษาเป็นกิจกรรมที่ต้องปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ โดยเฉพาะการบำรุงรักษาแบบป้องกัน แต่หากดำเนินการซ่อมบำรุงรักษาแบบป้องกันน้อยเกินไป ก็จะมีค่าใช้จ่ายสูง เช่น การเปลี่ยนชิ้นส่วนที่เร็วเกินไปทั้ง ๆ ที่ชิ้นส่วนนั้นยังใช้ต่อไปอีกได้ ตรงกันข้ามหากการซ่อมบำรุงรักษาแบบป้องกันทำน้อยไป ก็อาจเกิดการสูญเสียเนื่องจากการผลิตหยุดชะงัก เพราะชิ้นส่วนชำรุดได้ ค่าใช้จ่ายและความสูญเสียที่เกิดขึ้นในกรณีเครื่องจักรชำรุด ประกอบด้วยค่าใช้จ่าย 2 ส่วนคือ

9.1 ค่าใช้จ่ายในการซ่อมแซม เช่น ค่าอะไหล่ ค่าแรง ค่าเสียหายในการซ่อม ความสูญเสียที่เกิดจากการชำรุดของเครื่องจักร เช่น ค่าใช้จ่าย การหยุดเครื่อง ค่าเสียโอกาสในการผลิต ค่าใช้จ่ายในการเริ่มเดินเครื่องใหม่

9.2 ค่าใช้จ่ายในการดูแลเครื่องจักรและอุปกรณ์ เช่น ค่าแรงและค่าเสียหายในการทำความสะอาด การหล่อลื่น ค่าใช้จ่ายในการตรวจสอบเครื่องจักรและอุปกรณ์ ค่าใช้จ่ายในการเปลี่ยนและซ่อมแซมชิ้นส่วนตามกำหนดในแผนค่าใช้จ่าย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยภายในประเทศ

นิสากร ศิริษา (2552) ศึกษาเรื่องการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ยูเทคไทย จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ยูเทคไทย จำกัด และเพื่อเปรียบเทียบการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 132 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม โดยใช้สถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และ

การเปรียบเทียบพหุคูณรายคู่ โดยวิธี แอลเอสดี ผลการวิจัยพบว่า พนักงานฝ่ายผลิตมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็น อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 ด้าน เรียงลำดับจากมากที่สุดคือ ด้านการจัดการ ด้านลักษณะของเนื้องาน และด้านบุคคล ผลการเปรียบเทียบการเพิ่ม ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ พบว่า พนักงานฝ่ายผลิตมีความคิดเห็นในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานฝ่าย ผลิต มีความคิดเห็น โดยรวมทั้ง 3 ด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

นัตริเฉลิม วงศ์รัฐนันท์ (2552) ศึกษาเรื่องการวัดสมรรถนะระบบการจัดการบำรุงรักษา ทีวีผล โดยทุกคนมีส่วนร่วม: กรณีศึกษา อุตสาหกรรมกระดาษ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิธีการ วัดสมรรถนะระบบการจัดการบำรุงรักษาทีวีผล โดยทุกคนมีส่วนร่วมของอุตสาหกรรมกระดาษ และเพื่อสร้างตัวชี้วัดสมรรถนะของระบบการจัดการบำรุงรักษาทีวีผล โดยทุกคนมีส่วนร่วม ที่เรียงตามลำดับความสำคัญในแต่ละกิจกรรม โดยศึกษาจากโรงงานในกลุ่มอุตสาหกรรมกระดาษ ที่ได้รับรางวัล TPM จากสถาบัน JIPM ประเทศญี่ปุ่น เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์โดยใช้เทคนิคกระบวนการลำดับชั้นเชิงวิเคราะห์ (Analysis Hierarchy Process: AHP) ผลการวิจัยพบว่า เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็น อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 ด้าน เรียงลำดับจากมากที่สุดคือ ด้านการจัดการ ด้านลักษณะของเนื้องาน และด้านบุคคล ผลการเปรียบเทียบการเพิ่ม ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ พบว่า พนักงานฝ่ายผลิต มีความคิดเห็นในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานฝ่าย ผลิต มีความคิดเห็น โดยรวมทั้ง 3 ด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

พิศิษฐ์ มอญ ไข่ (2554) ศึกษาเรื่อง การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 150 คน กลุ่มตัวอย่าง 108 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่ายโดยวิธีจับฉลาก เครื่องมือ งานวิจัยคือแบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ อธิบายด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติทดสอบที และค่าความแปรปรวน ทางเดียว กำหนดระดับความเชื่อมั่น 95% โดยผลการผลการศึกษาพบว่า ด้านความผูกพันต่อองค์กร พนักงานการไฟฟ้ามีความผูกพันอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงจากมากไปหาน้อย ตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ด้านความต้องการรักษาความเป็น

สมาชิกในองค์กร ด้านการมีความรู้สึภาคภูมิใจในองค์กร และด้านการยอมรับและความเชื่อมั่น เป้าหมายขององค์กร และในด้านปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

กาญจนา บุญเพลิง (2552) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร และเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร โดยจำแนกปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ ระดับชั้นตำแหน่ง ประเภทสายงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 241 คน ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อหาค่าสถิติในการแปลความหมายข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าทดสอบที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบจำแนกทางเดียว และทดสอบความแตกต่าง รายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของฟิชเชอร์ โดยผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ในการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เมื่อจำแนกตามเพศ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 จำแนกตามอายุ อายุราชการ ระดับชั้นตำแหน่ง ประเภทสายงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยภาพรวมมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และจำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ชัยวัฒน์ กิตติ (2555) ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของพนักงาน บริษัท ซีพีเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) โรงงานผลิตอาหารสัตว์ลำพูน ในการดำเนินกิจกรรม TPM ต่อการบริหารงานคุณภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของพนักงาน การนำความรู้ด้าน TPM มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพองค์กร และแนวทางการพัฒนาการดำเนินกิจกรรม TPM ในองค์กร ทำการทดสอบกับพนักงานกลุ่มตัวอย่าง บริษัท ซีพีเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) โรงงานผลิตอาหารสัตว์ลำพูน จำนวน 50 คน โดยการสุ่มแบบโควตาจากจำนวนพนักงานทั้งหมด ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติดังนี้ ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า ระดับการมีส่วนร่วมของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมสูงสุด และการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่ำสุด ในด้านการนำความรู้ TPM ไปปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ นำความรู้ด้าน TPM มาปฏิบัติในงานที่รับผิดชอบ อีกทั้งยังสามารถหาสาเหตุของปัญหา เพื่อนำไปปรับปรุง และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และผลผลิตเพิ่มมากขึ้น

สมเกียรติ รักคง (2554) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีแรงจูงใจร่วมสมัย กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา บริษัทผลิตสุกภัณฑ์ มีวัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อระดับแรงจูงใจในการทำงาน และที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับ ความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทผลิตสุกภัณฑ์ เฉพาะในส่วนของการผลิต กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 340 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified sampling) โดยแบ่งกลุ่มตามโรงงานที่สังกัดเป็นหน่วยการสุ่ม และกำหนดขนาดตัวอย่างของชั้นภูมิเป็นสัดส่วน (Proportional to size) แล้วจึงทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติดังนี้ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐาน ใช้สถิติ Independent samples t-test กับกลุ่มตัวอย่างแบบเชิงกลุ่มที่มีกลุ่มย่อย 2 กลุ่ม สถิติ One-way ANOVA (f-test) กับกลุ่มตัวอย่างแบบเชิงกลุ่มที่มีกลุ่มย่อย 3 กลุ่มขึ้นไป และใช้สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson correlation) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม โดยทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานด้านการเสริมแรง ด้านความเท่าเทียม ด้านความคาดหวังอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อระดับแรงจูงใจคือ สถานภาพ อายุงาน โรงงานและแผนกที่ปฏิบัติงาน ส่วนระดับของความผูกพันต่อองค์กร พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก และปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันคือ ระดับการศึกษา รายได้รวมต่อเดือน และโรงงานที่ปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังพบว่า แรงจูงใจในการทำงานตามทฤษฎีร่วมสมัยมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

กรองกาญจน์ ทองสุข (2555) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อ ความจงรักภักดีของบุคลากรในวิทยาลัยการอาชีพร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความจงรักภักดีต่อองค์กร ปัญหาและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ของบุคลากรในวิทยาลัยการอาชีพร้อยเอ็ด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือบุคลากรที่ปฏิบัติงาน

ในวิทยาลัยการอาชีพร้อยเอ็ด จำนวน 106 คน ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบสองขั้นตอน (Two-stage sampling) คือสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) ใช้ส่วนงานของบุคลากรเป็นชั้นภูมิ จากนั้นเก็บรวบรวมข้อมูลจากแต่ละชั้นภูมิ โดยการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple random sampling) และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้สถิติความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา และใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน สถิติที่ใช้ได้แก่ การทดสอบที (t-test) สำหรับข้อมูลที่จำแนกเป็น 2 กลุ่ม วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) สำหรับข้อมูลที่จำแนกมากกว่า 2 กลุ่ม

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรวิทยาลัยการอาชีพร้อยเอ็ดมีความจงรักภักดีต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับสูง พิจารณารายด้านพบว่า บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านพฤติกรรมที่แสดงออกสูงที่สุด และด้านการรับรู้ต่ำที่สุด เมื่อทำการเปรียบเทียบความจงรักภักดีของบุคลากรพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีผลต่อความจงรักภักดี ส่วนปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความต้องการความสำเร็จ ด้านความต้องการความผูกพัน และด้านความต้องการอำนาจ มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยบุคคลที่มีระดับแรงจูงใจในการทำงานสูงจะมีความจงรักภักดีต่อองค์กรสูง

พิริยะ คุ่มรักษา (2550) ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของพนักงานในการดำเนินกิจกรรมการบำรุงรักษาที่ผลที่ทุกคนมีส่วนร่วม บริษัท กังวาน โพลีเอสเตอร์ จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของพนักงาน ปัจจัยสนับสนุนในการดำเนินกิจกรรม และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยสนับสนุนกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมการบำรุงรักษาที่ผลที่ทุกคนมีส่วนร่วม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจำนวน 251 คน ทำการคัดเลือกตัวอย่างแบบโควตา (Quota sampling) เครื่องมือในการวิจัยคือแบบสอบถามสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง แล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับวิเคราะห์ลักษณะทั่วไปของปัจจัยส่วนบุคคล และความรู้ความเข้าใจในการดำเนินกิจกรรม TPM ใช้ค่าเฉลี่ยวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นและระดับการมีส่วนร่วม ใช้ t-test ทดสอบกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน ใช้ f-test ทดสอบกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระต่อกันมากกว่าสองกลุ่มขึ้นไป

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัท กังวาน โพลีเอสเตอร์ จำกัด มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม TPM อยู่ในระดับปานกลาง ในด้านการมีส่วนร่วมพิจารณาตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า เพศ และระดับการศึกษา มีระดับการมีส่วนร่วมไม่ต่างกัน ส่วนระยะเวลาการทำงาน ตำแหน่งงาน และแผนกที่ตั้งกัก มีระดับการมีส่วนร่วมต่างกัน เมื่อวิเคราะห์ปัจจัยสนับสนุนที่มีความสัมพันธ์

ต่อการมีส่วนร่วมของพนักงาน พบว่า ปัจจัยสนับสนุนด้านความผูกพันต่อองค์กรและด้านแรงจูงใจมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม TPM แต่ปัจจัยสนับสนุนด้านความรู้ ความเข้าใจในการดำเนินกิจกรรมมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมการบำรุงรักษาอยู่ในระดับต่ำ

จินแสง ธารีสาร (2551) ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของพนักงานเพื่อส่งเสริมกิจกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานบริษัท กาสะลองเซรามิกส์ จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของพนักงานในการส่งเสริมกิจกรรมความปลอดภัย และแนวทางในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงานเพื่อความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ พนักงานในฝ่ายผลิตขึ้นรูป จำนวน 127 คน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการตรวจสอบด้วยค่าที (t-test) แบบ Independent เพื่อทดสอบความแตกต่างของ 2 กลุ่มตัวอย่าง และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีส่วนร่วมในการส่งเสริมกิจกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การให้อำนาจแก่พนักงานมีระดับการมีส่วนร่วมมากที่สุด และการสร้างความร่วมมือมีระดับการมีส่วนร่วมน้อยที่สุด และได้ผลการวิจัยที่เป็นแนวทางในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบรักษาความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งอาจจะใช้วิธีการแต่งตั้งตัวแทนเพื่อรับผิดชอบโดยตรง

นภารัตน์ สุขสนอง (2552) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทเคอิน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานที่ 1 มีวัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเคอิน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานที่ 1 โดยกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยคือพนักงานภายในบริษัท จำนวน 295 คน ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แบบทดสอบค่าที (t-test) แบบทดสอบค่าเอฟ (F-test) และ LSD กำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95

ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยด้านความสำเร็จและตรงเวลาในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านความมั่นคงและความพอใจในงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน มีผลต่อประสิทธิภาพ

ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยด้านลักษณะการปฏิบัติงานและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พนักงานที่มีระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ฝ่ายงานและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีเพศ อายุ ระยะเวลาการทำงานและสถานภาพสมรสต่างกัน มีระดับ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทฯ โดยรวมแตกต่างกัน

ศรัณย์พัส ศรีสวัสดิ์ (2550) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามความคิดเห็นของพนักงานในบริษัทผู้จำหน่ายรถยนต์ จังหวัดเชียงราย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามความคิดเห็นของพนักงานในบริษัทผู้จำหน่ายรถยนต์ จังหวัดเชียงราย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทผู้จำหน่ายรถยนต์ในจังหวัดเชียงราย จำนวน 260 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติ t-test และ One-way ANOVA กำหนดระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยด้านพนักงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และปัจจัยด้านองค์กรมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด และการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของพนักงานพบว่า พนักงานที่มีเพศ ประสบการณ์การทำงาน และประสบการณ์เข้ารับการอบรมหลักสูตรต่าง ๆ แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทผู้จำหน่ายรถยนต์ แตกต่างกัน

วิสูตร สังข์ฉิม (2552) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจการทำงานของพนักงาน บริษัท เวสเทิร์นดิจिटอล (ประเทศไทย) จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน เปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน และเสนอแนะแนวทางการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เวสเทิร์นดิจिटอล (ประเทศไทย) จำกัด ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับการแข่งขันในโลกาภิวัตน์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจำนวน 133 คน เครื่องมือในการวิจัยคือแบบสอบถาม และทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ค่าสถิติ และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบ

ทางเดียว (One-way ANOVA) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป กำหนดที่ค่าความเชื่อมั่น 95%

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความมั่นคงในการทำงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และความก้าวหน้าในการทำงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานไม่ต่างกัน และการปฏิบัติงานของพนักงาน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ระดับแรงจูงใจปานกลางมี 3 ด้านคือ ความก้าวหน้าในการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ การได้รับการยอมรับนับถือ ของพนักงานระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จึงเกิดแนวทางปฏิบัติของบริษัทฯ คือ สนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถ และบริษัทต้องให้การสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง

กัญญา เปรมปรีดิ์ (2556) ศึกษาเรื่อง กลยุทธ์การมีส่วนร่วมและกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัท บางจากปิโตรเลียม จำกัด (มหาชน) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นที่มีต่อกลยุทธ์และกิจกรรมการมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคม และศึกษาอิทธิพลของกลยุทธ์การมีส่วนร่วมและกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น จำนวน 288 คน

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน และบุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรในด้านความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ระดับความคิดเห็นที่มีต่อกลยุทธ์การมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคม และระดับความคิดเห็นที่มีต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม อยู่ในระดับมาก นอกจากนี้มีข้อเสนอแนะเพื่อการนำงานวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการบริหาร โดยต้องมีการศึกษากระบวนการให้เข้าใจ และอธิบายให้บุคลากรภายในได้เข้าใจเพื่อให้เกิดผลการปฏิบัติจริง และได้ประโยชน์สูงสุด งานวิจัยต่างประเทศ

Glavas (2009) ศึกษาเรื่อง ผลกระทบต่อพนักงานที่เกิดจากองค์กร ทำการศึกษาจากพนักงานจำนวน 347 คน จาก 6 องค์กร โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยและสร้างสมการแบบจำลอง ซึ่งมีสมมติฐานว่า พนักงานที่มีระดับการรับรู้ของการเป็นสมาชิกที่มากขึ้น จะมีการติดต่อประสานงาน การมีส่วนร่วมอย่างสร้างสรรค์ และผลการวิจัยนี้พบว่า พนักงานจะมีส่วนร่วมกับองค์กรมากขึ้น มีการพัฒนาและมีส่วนร่วมอย่างสร้างสรรค์เพิ่มมากขึ้นก็ต่อเมื่อพนักงานได้รับรู้ว่าองค์กรของพวกเขาได้รับรู้และยกย่องเขาเป็นพนักงานที่ดีและมีคุณภาพ

Hrebiniak and Alutto (1972 อ้างถึงใน วิจิต เพชรกลัด, 2553) ศึกษาเรื่องความผูกพัน

ต่อองค์กรของครู โรงเรียนประถมและโรงเรียนมัธยมจำนวน 2 แห่ง และพยาบาลในโรงพยาบาลทางตะวันตกของรัฐนิวยอร์ก จำนวน 3 แห่ง โดยใช้ตัวแปรในการศึกษา 2 กลุ่ม คือตัวแปรลักษณะส่วนบุคคล และตัวแปรเกี่ยวกับบทบาท

ผลการวิจัยพบว่า เพศมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งมีแนวโน้มว่าผู้หญิงจะเปลี่ยนงานน้อยกว่าผู้ชาย สถานภาพการสมรส โดยผู้หญิงที่เป็นโสดมีแนวโน้มเปลี่ยนงานง่ายกว่าผู้หญิงที่แต่งงานแล้วหรือเป็นหม้าย อายุเป็นตัวแปรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร การศึกษาในกลุ่มที่ไม่มีแผนการศึกษาต่อจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง สิ่งจูงใจในองค์กรเมื่อองค์กรมีสิ่งจูงใจมากเท่าใด ผู้ปฏิบัติงานจะมีแนวโน้มการผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเท่านั้น

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงาน บริษัท พลังงานบริสุทธิ์ จำกัด (มหาชน) ในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา” ใช้รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิโดยการออกแบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ได้จัดทำขึ้น การเข้าถึงกลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนประชากร ที่ทำการศึกษาโดยผ่านระเบียบวิธีการวิจัยในการหาจำนวนตัวอย่าง และวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง รวมถึงการเลือกเก็บข้อมูลและใช้วิธีการทางสถิติในการตรวจสอบสมมติฐานที่ตั้งขึ้นจากข้อมูลที่เก็บรวบรวมดังกล่าว สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการศึกษามีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ พนักงานในบริษัท พลังงานบริสุทธิ์ จำกัด (มหาชน)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานในบริษัท พลังงานบริสุทธิ์ จำกัด (มหาชน) ที่ได้รับการสุ่มอย่างเจาะจง

คำนวณจำนวนขนาดตัวอย่างจากประชากร กรณีทราบขนาดประชากรที่แน่นอน โดยกลุ่มตัวอย่างครั้งนี้จะใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ตามสูตรคำนวณของ Yamane (1970) ดังต่อไปนี้

$$n = \frac{N}{1+Ne^2} \quad (\text{สมการที่ 1})$$

n = จำนวนขนาดของตัวอย่าง

e = ความผิดพลาดที่ยอมรับได้ หรือความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง (กำหนดให้เท่ากับ 0.05)

N = จำนวนประชากรแผนกวิศวกรรมและแผนกผลิต จำนวน 184 คน (แผนกวิศวกรรมจำนวน 10 คน และ แผนกผลิตจำนวน 174 คน)

วิธีการคำนวณ

$$n = \frac{184}{1+(184)(0.05)^2}$$

$$= 126.03 \text{ คน}$$

สุ่มตัวอย่างจำนวน 127 คนจากประชากรทั้งหมด เพื่อป้องกันการตอบแบบสอบถามไม่สมบูรณ์และการไม่ส่งคืนแบบสอบถามจึงทำการเก็บเพิ่มเป็นทั้งหมด 150 คน โดยเก็บแบบสอบถามจากพนักงานที่สังกัดกับฝ่ายผลิตและวิศวกรรม ที่ปฏิบัติงานในบริษัท พลังงานบริสุทธิ์ จำกัด (มหาชน)

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

จากการศึกษาทฤษฎี แนวความคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในบทที่ 2 ที่เป็นแนวทางในการสร้างตัวแบบของการวิจัยและพิสูจน์สมมติฐาน พบว่า ปัจจัยสำคัญต่าง ๆ สามารถนำมากำหนดกรอบแนวความคิดในการวิจัยได้ ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent variables) คือ ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา ด้านความผูกพันต่อองค์กร และการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา ซึ่งแต่ละด้านประกอบด้วย

1. ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือน

2. ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา ด้านความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านความเชื่อ ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ด้านความเต็มใจที่ใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

3. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล และการมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์

ตัวแปรตาม (Dependent variables) คือ ประสิทธิภาพของพนักงาน บริษัท พลังงานบริสุทธิ์ จำกัด (มหาชน) ประกอบด้วย ความพยายาม ทักษะความรู้ และกลยุทธ์ที่ใช้แก้ปัญหาหรือประยุกต์ใช้ทำงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษานี้ ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close-ended questionnaire) โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์การทำงาน เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ส่วนที่ 2 แบบทดสอบวัดปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา ด้านความผูกพันต่อองค์กร แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อ ขอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมองค์กร ด้านความเต็มใจที่ใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) โดยให้คะแนนตามวิธี Likert scale

ส่วนที่ 3 แบบทดสอบการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล และด้านการมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) โดยการประมาณค่าแบบ Likert scale

ส่วนที่ 4 แบบทดสอบประสิทธิภาพของพนักงานในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ความพยายาม ทักษะความรู้ และกลยุทธ์ที่ใช้แก้ปัญหาหรือประยุกต์ใช้ทำงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) โดยการประมาณค่าแบบ Likert scale

คะแนน	ระดับความคิดเห็น
5 หมายถึง	มากที่สุด
4 หมายถึง	มาก
3 หมายถึง	ปานกลาง
2 หมายถึง	น้อย
1 หมายถึง	น้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ขั้นที่ 1 ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) จากการสังเกตพฤติกรรมผู้ร่วมงาน สิ่งแวดล้อม การสอบถามจากหัวหน้างาน นำข้อมูลเบื้องต้นมาออกแบบงานวิจัย

ขั้นที่ 2 ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) จากตำรา บทความ และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพพนักงานเพื่อการพัฒนากระบวนการทำงาน ในองค์กร รวมถึงการปฏิบัติงานบำรุงรักษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร และสถิติที่เกี่ยวข้อง แล้วทำการเขียน โครงร่างแบบสอบถาม

ขั้นที่ 3 ผู้วิจัยนำโครงร่างแบบสอบถามที่เขียนขึ้นมาไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย เพื่อปรับปรุงโครงร่างแบบสอบถาม

ขั้นที่ 4 ผู้วิจัยปรับปรุงโครงร่างแบบสอบถามแล้วนำไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย เพื่อยืนยันความถูกต้อง

ขั้นที่ 5 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามขึ้นมาตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย และนำไปทดสอบเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจริง

ขั้นที่ 6 นำแบบสอบถามที่ไปทดสอบเก็บข้อมูล ไปบันทึกข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ทางสถิติ และวิเคราะห์ผลค่าความเชื่อมั่น (Reliability) หากค่าความเชื่อมั่นสูงกว่า 0.80 แสดงว่ามีค่าความเชื่อมั่นระดับสูงก่อนจะนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจริงกับกลุ่มตัวอย่าง แต่ถ้าความเชื่อมั่นต่ำกว่า 0.80 ก็จะนำแบบสอบถามไปปรับปรุงใหม่แล้วจึงไปทดสอบใหม่อีกครั้ง

ความน่าเชื่อถือของข้อมูล

ในการศึกษาคั้งนี้ ได้มีการทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

1. ความเที่ยงตรง (Validity) นำแบบสอบถามที่ได้จากการศึกษาเอกสารงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องมาให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาความเหมาะสมของเนื้อหา ความถูกต้องตามองค์ประกอบ ที่ต้องการศึกษาและความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ (Wording) รวมถึงการทดสอบความเที่ยงตรง โดยการทำ IOC โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน

หลังจากผู้เชี่ยวชาญได้ให้ความเห็นแล้ว จึงนำมาคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Concordance: IOC) เพื่อเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.8 ขึ้นไป (ศิริชัย พงษ์วิชัย, 2553)

2. ความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาและปรับปรุง แก้ไขแล้วไปทำการทดสอบ (Try-out) จำนวน 30 ชุด กับกลุ่มประชากรที่มีคุณสมบัติใกล้เคียง กับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อตรวจสอบว่าคำถามสามารถสื่อความหมายตรงตามความต้องการตลอดจน มีความเหมาะสมหรือไม่ มีความยากง่ายเพียงใด จากนั้นจึงนำมาทดสอบความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ในการหาความเชื่อมั่น โดยหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's alpha โดยใช้เกณฑ์สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ซึ่งต้องมีค่าความเชื่อมั่น ตั้งแต่ 0.80 ขึ้นไป (กัลยา วาณิชชัญญา, 2550) แสดงว่ามีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามใน

ระดับสูง หรือกล่าวได้ว่ามีความน่าเชื่อถือของข้อมูลค่อนข้างสูง จากนั้นนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ หลังจากทำการปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดต่อไป

เกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย

เกณฑ์การแปลผล “ปัจจัยการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงาน บริษัท พลังงานบริสุทธิ์ จำกัด (มหาชน) ในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา” ใช้เกณฑ์การแปลความหมายของข้อมูลโดยพิจารณาจากระดับค่าเฉลี่ยของช่วงลำดับคะแนน 5 ระดับ โดยคำนวณจากสูตร ดังนี้

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

ตารางที่ 3-1 ระดับอิทธิพลที่มีต่อกระบวนการตัดสินใจ

ระดับคะแนน	คะแนนเฉลี่ย	แปลความว่า
1	1.00-1.80	น้อยที่สุด
2	1.81-2.60	น้อย
3	2.61-3.40	ปานกลาง
4	3.41-4.20	มาก
5	4.21-5.00	มากที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งมีลำดับขั้นการวิเคราะห์ ดังนี้

1. การทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (α – Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)
2. วิเคราะห์ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) เพื่อจัดหมวดหมู่และให้ทราบลักษณะพื้นฐานทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Arithmetic mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

(กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2546)

3. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้สูตร t-test

การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้สูตรการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance)

ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้สูตรตามวิธี Least significant difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยประชากร

การทดสอบความสัมพันธ์และทิศทางความสัมพันธ์ของตัวแปร โดยใช้สูตรการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation)

4. การทดสอบความเป็นอิสระกันของความคลาดเคลื่อน คือพิจารณาค่าสถิติ

Dunbin-watson โดยพิจารณาว่าค่าสถิติ Dunbin-watson มีค่าแตกต่างไปจาก 2 มากหรือไม่ ถ้าค่าเข้าใกล้ 2 แสดงว่าค่าความคลาดเคลื่อนแต่ละค่าเป็นอิสระกัน ถ้าน้อยกว่า 1.5 แสดงว่าความคลาดเคลื่อน แต่ละตัวมีความสัมพันธ์กันมากในเชิงบวก ถ้าค่ามากกว่า 2.5 แสดงว่าความคลาดเคลื่อนแต่ละตัวมีความสัมพันธ์กันมากในเชิงลบ

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลเอง โดยวิธีการเก็บจากภาคสนาม (Field work) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามกรอกเอง แบบสอบถาม 1 ชุด ใช้เวลาประมาณ 5-10 นาที และให้รับแบบสอบถามนั้นกลับคืนจำนวน 150 ชุด จากพนักงานที่ปฏิบัติงานใน บริษัท พลังงานบริสุทธิ์ จำกัด (มหาชน) ในฝ่ายผลิต และวิศวกรรม การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีสำรวจ (Sample survey) แบบเจาะจง

2. หลังจากที่ได้รับแบบสอบถามคืนมาแล้วจะทำการตรวจสอบแบบสอบถามเหล่านั้นว่ามีการกรอกคำตอบครบสมบูรณ์หรือไม่จากนั้นจะทำการประมวลผลด้วยโปรแกรมวิเคราะห์สถิติสำเร็จรูป

สถิติที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยโดยการสำรวจแบบเจาะจง ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามให้พนักงานที่ปฏิบัติงานใน บริษัท พลังงานบริสุทธิ์ จำกัด (มหาชน) ในฝ่ายผลิต และวิศวกรรม

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) เพื่ออธิบายลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย ได้แก่ t-test ANOVA และสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation)

การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากการเก็บรวบรวมข้อมูล นำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และทำการบันทึกข้อมูลแล้ว จึงนำคะแนนที่ได้ไปคำนวณเพื่อวิเคราะห์ผลการศึกษาโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย 2 ส่วนคือ

1. การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics)

1.1 การวิเคราะห์ค่าความถี่และ ค่าร้อยละ สำหรับข้อมูลเชิงกลุ่มในแบบสอบถาม ในส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน ของพนักงาน บริษัท พลังงานบริสุทธิ์ จำกัด (มหาชน)

1.2 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับข้อมูลเชิงปริมาณ ในแบบสอบถามส่วนที่ 2 ได้แก่ แบบทดสอบวัดปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา ด้านความผูกพันต่อองค์กรส่วนที่ 3 ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา และส่วนที่ 4 ได้แก่ แบบทดสอบประสิทธิภาพของพนักงานในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา

2. การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics)

2.1 การทดสอบความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ใช้สถิติทดสอบค่า t (t-test) และกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ใช้สถิติ ANOVA (Analysis of variance) ทดสอบทางเดียว จำแนกหาค่าความแปรปรวนที่ได้จากข้อมูล

2.2 ทดสอบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีของ Tamhane's T2 เพื่อตรวจสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจำแนกตามประเภทของกลุ่มตัวอย่าง

2.3 การทดสอบหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามในสมมติฐาน วิเคราะห์โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation)

ค่า Pearson correlation (r) จะมีค่า -1 ถึง 1 หากมีค่าติดลบ (-) จะมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามกัน หากมีค่าบวก (+) จะมีความสัมพันธ์กันทางเส้นตรงในทิศทางเดียวกันหรือแปรผันต่อกัน แต่หากมีค่าเป็น 0 แสดงว่าไม่มีความสัมพันธ์กัน) ผู้วิจัยสามารถพิจารณาระดับน้ำหนักความสัมพันธ์ (Determining the strength of the relationship) ตามคำแนะนำของ Cohen, 1988 ดังนี้

น้อย	$r = .10 \text{ to } .29 (.10 < r < .30)$
ปานกลาง	$r = .30 \text{ to } .49 (.30 < r < .50)$
มาก	$r = .50 \text{ to } 1.0$

บทที่ 4

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัยเรื่อง ปัจจัยการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงาน บริษัท พลังงานบริสุทธิ์ จำกัด (มหาชน) จำนวน 127 ชุด ด้วยวิธีการสำรวจแบบเจาะจง (Simple survey) โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิที่ผ่านการตรวจสอบมาแล้ว ทำการวิเคราะห์ด้วยวิธีทางสถิติตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ไว้ 5 ส่วน ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์
2. ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา ด้านความผูกพันต่อองค์กร
3. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา
4. ประสิทธิภาพของพนักงานในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา
5. ผลการทดสอบสมมติฐาน

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายจากการนำเสนอผลการศึกษา และวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงกำหนดความหมายของสัญลักษณ์ที่ใช้เพื่อนำเสนอผลการวิจัยดังนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
SD	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t-test	แทน	สถิติทดสอบสมมติฐานและเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มีตัวแปร 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระจากกัน
F-test	แทน	สถิติทดสอบสมมติฐานและเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในกรณีที่มีตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่ม
Sig.	แทน	ค่า Significance หมายถึง ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามในส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของพนักงาน บริษัทพลังงานบริสุทธิ์ จำกัด (มหาชน)

ตารางที่ 4-1 ข้อมูลปัจจัยด้านประชากรศาสตร์

ข้อมูลประชากรศาสตร์		จำนวน (n = 127)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	120	94.50
	หญิง	7	5.50
	รวม	127	100.00
อายุ	ไม่เกิน 25 ปี	18	14.18
	25 – 32 ปี	103	81.10
	33 – 39 ปี	3	2.36
	40 – 46 ปี	3	2.36
	47 – 53 ปี	0	0
	54 ปีขึ้นไป	0	0
	รวม	127	100.00
ระดับการศึกษา	ประถมศึกษา	0	0
	มัธยมศึกษาตอนต้น	0	0
	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	0	0
	ปวส. / อนุปริญญา	117	92.12
	ปริญญาตรี	5	3.94
	สูงกว่าปริญญาตรี	5	3.94
รวม	127	100.00	
ประสบการณ์การทำงาน	11 ปี	1	0.80
	10 ปี	1	0.80
	9 ปี	4	3.10
	6 ปี	12	9.40
	5 ปี	10	7.90

ตารางที่ 4-1 (ต่อ)

ข้อมูลประชากรศาสตร์		จำนวน (n = 127)	ร้อยละ
	4 ปี	99	78.00
	รวม	127	100.00
ตำแหน่งงาน	พนักงานปฏิบัติการ	109	85.80
	หัวหน้ากะ	5	3.90
	วิศวกร	8	6.30
	หัวหน้าแผนก	2	1.60
	ผู้จัดการแผนก	3	2.40
	รวม	127	100
แผนก	ฝ่ายผลิต	117	92.10
	ฝ่ายวิศวกรรม	10	7.90
	รวม	127	100.00
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	0	0
	10,001 – 20,000 บาท	114	89.80
	20,001 – 30,000 บาท	9	7.10
	30,001 – 40,000 บาท	4	3.10
	40,001 – 50,000 บาท	0	0
	มากกว่า 50,000 บาท	0	0
	รวม	127	100

จากการศึกษากลุ่มตัวอย่างแสดงจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 127 คน พบว่า เพศ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 94.50 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด และเป็นเพศหญิงจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 5.50 ตามลำดับ อายุ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 25-32 ปี จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 81.01 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด รองลงมาอายุไม่เกิน 25 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 14.18 อายุระหว่าง 33-39 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.36 และอายุระหว่าง 40-46 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.36 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาในระดับปวส./ อนุปริญญา จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 92.12 รองลงมามีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.94 และระดับการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.94 ตามลำดับ

ประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีประสบการณ์การทำงาน 4 ปี จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 78.00 รองลงมา มีประสบการณ์การทำงาน 6 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 9.40 มีประสบการณ์การทำงาน 5 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 7.90 มีประสบการณ์การทำงาน 9 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.10 มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.80 มีประสบการณ์การทำงาน 11 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.80 ตามลำดับ

ตำแหน่งงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ทำงานในตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการ จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 85.80 รองลงมาทำงานในตำแหน่งวิศวกร จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 6.30 ทำงานในตำแหน่งหัวหน้ากะจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.90 ทำงานในตำแหน่งผู้จัดการแผนก จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.40 ทำงานในตำแหน่งหัวหน้าแผนก จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.60 ตามลำดับ

แผนก กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ทำงานในแผนกผลิตจำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 92.10 และแผนกวิศวกรรม จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 7.90 ตามลำดับ

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 89.80 รองลงมามีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 7.10 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 – 40,000 บาท จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.10 ตามลำดับ

2. วิเคราะห์ข้อมูลในส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา ด้านความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 4-2 ข้อมูลปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา ด้านความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน บำรุงรักษา ด้านความผูกพันต่อองค์กร	n=127		แปลผล	ลำดับที่
	\bar{X}	SD		
1. ความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมายและ ค่านิยมองค์กร	4.12	0.51	มาก	2

ตารางที่ 4-2 (ต่อ)

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน บำรุงรักษา ด้านความผูกพันต่อองค์กร	n=127		แปลผล	ลำดับที่
	\bar{X}	SD		
2. มีความเต็มใจที่ใช้ความพยายามอย่าง เต็มกำลังความสามารถ เพื่อประโยชน์ ขององค์กร	4.22	0.53	มาก	1
3. ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิก ขององค์กรต่อไป	3.93	0.59	มาก	3
รวม	4.09	0.38	มาก	

จากตารางที่ 4-2 พบว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา ด้านความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท พลังงานบริสุทธิ์ จำกัด (มหาชน) ภาพรวมมีการตัดสินใจในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.09 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.38 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีการตัดสินใจในระดับมาก คือ พนักงานมีความเต็มใจที่ใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อประโยชน์ขององค์กร, พนักงานมีความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร และพนักงานมีความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป มีค่าเฉลี่ย 4.22, 4.12 และ 3.93 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.53, 0.51 และ 0.59 ตามลำดับ (ตารางที่ 4-2)

ตารางที่ 4-3 ข้อมูลระดับความคิดเห็นความเชื่อมั่น ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมองค์กร

ความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมายและ ค่านิยมองค์กร	n=127		แปลผล	ลำดับที่
	\bar{X}	SD		
1. ท่านพร้อมที่จะปฏิบัติตามนโยบายของบริษัทฯ	4.12	0.77	มาก	2
2. ท่านคิดว่าปัญหาของบริษัทคือปัญหาของท่าน	4.13	0.81	มาก	1
3. ท่านภูมิใจที่ได้เป็นพนักงานของบริษัทฯ	4.07	0.76	มาก	3
รวม	4.11	0.51	มาก	

จากการศึกษาด้านความเชื่อมั่น ขอมรับในเป้าหมายและค่านิยมองค์กร มีอิทธิพลต่อ ปัจจัยการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงาน บริษัท พลังงานบริสุทธิ์ จำกัด (มหาชน) ในการปฏิบัติงาน บำรุงรักษา ภาพรวมมีการตัดสินใจในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.11 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.51

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีการตัดสินใจระดับมากที่สุดคือ ท่านคิดว่าปัญหาของ บริษัทคือปัญหาของท่าน, ท่านพร้อมที่จะปฏิบัติตามนโยบายของบริษัทฯ และท่านภูมิใจที่ได้เป็น พนักงานของบริษัทฯ มีค่าเฉลี่ย 4.13, 4.12 และ 4.07 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.81, 0.70 และ 0.76 ตามลำดับ (ตารางที่ 4-3)

ตารางที่ 4-4 ข้อมูลระดับความคิดเห็นความเต็มใจที่ใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อประโยชน์ขององค์กร

มีความเต็มใจที่ใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลัง ความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร	n=127		แปลผล	ลำดับที่
	\bar{X}	SD		
1. ท่านเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาหากงานยังไม่สำเร็จ	4.31	0.78	มากที่สุด	1
2. ท่านตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างสุด ความสามารถ	4.23	0.84	มากที่สุด	2
3. ท่านมีความยินดีที่จะช่วยเหลือและทำประโยชน์ ให้กับองค์กรในทุก ๆ ด้าน แม้จะไม่ได้รับผลตอบแทน ก็ตาม	4.14	0.80	มาก	3
รวม	4.23	0.53	มากที่สุด	

จากการศึกษาด้านความเต็มใจที่ใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อประโยชน์ขององค์กร มีอิทธิพลต่อปัจจัยการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงาน บริษัท พลังงาน บริสุทธิ์ จำกัด (มหาชน) ในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา ภาพรวมมีการตัดสินใจในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.23 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.53

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีการตัดสินใจระดับมากที่สุดคือ ท่านเต็มใจที่จะทำงาน ล่วงเวลาหากงานยังไม่เสร็จ, ท่านตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างสุดความสามารถ และท่านมี ความยินดีที่จะช่วยเหลือและทำประโยชน์ให้กับองค์กรในทุก ๆ ด้าน แม้จะไม่ได้รับผลตอบแทน ก็ตาม มีค่าเฉลี่ย 4.31, 4.23 และ 4.14 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.78, 0.84 และ 0.80 ตามลำดับ (ตารางที่ 4-4)

ตารางที่ 4-5 ข้อมูลระดับความคิดเห็นความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป	n=127		แปลผล	ลำดับที่
	\bar{X}	SD		
1. ท่านมีความสุขในการทำงานกับบริษัทฯ	3.82	0.87	มาก	2
2. ท่านพอใจที่จะทำงานกับบริษัทฯนี้ต่อไป	4.16	0.87	มาก	1
3. ท่านคิดว่างานที่นี่ ดีกว่าที่อื่น	3.81	0.59	มาก	3
รวม	3.93	0.59	มาก	

จากการศึกษาความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป มีอิทธิพลต่อปัจจัยการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงาน บริษัท พลังงานบริสุทธิ์ จำกัด (มหาชน) ในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา ภาพรวมมีการตัดสินใจในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.93 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.59

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีการตัดสินใจระดับมากที่สุดคือ ท่านพอใจที่จะทำงานกับบริษัทฯนี้ต่อไป, ท่านมีความสุขในการทำงานกับบริษัทฯ และท่านคิดว่างานที่นี่ ดีกว่าที่อื่น มีค่าเฉลี่ย 4.16, 3.82 และ 3.81 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.87, 0.87 และ 0.59 ตามลำดับ (ตารางที่ 4-5)

3. วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามในส่วนที่ 3 การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา

ตารางที่ 4-6 ข้อมูลการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา

การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา	n=127		แปลผล	ลำดับที่
	\bar{X}	SD		
1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	3.78	0.47	มาก	4
2. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน	3.88	0.55	มาก	2
3. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล	3.89	0.56	มาก	1
4. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์	3.79	0.63	มาก	3
รวม	3.84	0.43	มาก	

จากการศึกษาการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานบำรุงรักษาของพนักงานบริษัท พลังงานบริสุทธิ์ จำกัด (มหาชน) พบว่า ภาพรวมมีการตัดสินใจในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.84

และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.43

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การตัดสินใจในระดับมากที่สุด คือ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล, การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน, การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ย 3.89, 3.88, 3.79 และ 3.78 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.56, 0.55, 0.63 และ 0.47 ตามลำดับ (ตารางที่ 4-6)

ตารางที่ 4-7 ข้อมูลระดับความคิดเห็นการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	n=127		แปลผล	ลำดับที่
	\bar{x}	SD		
1. ท่านเข้าร่วมประชุมทุกครั้งที่มีโอกาส	3.81	0.79	มาก	2
2. ท่านมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและชี้แจงปัญหาต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา	3.91	0.92	มาก	1
3. ท่านแนะนำและให้คำปรึกษาในการแก้ไขปรับปรุงในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา	3.73	0.97	มาก	3
4. กรณีการตัดสินใจปรับปรุงแก้ไขปัญหาไม่สอดคล้องกับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น ท่านได้แสดงความคิดเห็นได้แย่งอย่างมีเหตุผล	3.72	0.98	มาก	4
5. ท่านเขียนข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ให้หน่วยงานและองค์กร	3.72	0.95	มาก	5
รวม	3.78	0.47	มาก	

จากการศึกษาการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในการปฏิบัติงานบำรุงรักษาของพนักงานบริษัท พลังงานบริสุทธิ์ จำกัด (มหาชน) พบว่า ภาพรวมมีการตัดสินใจในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.78 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.47

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การตัดสินใจในระดับมากที่สุด คือ ท่านมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและชี้แจงปัญหาต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา, ท่านเข้าร่วมประชุมทุกครั้งที่มีโอกาส, ท่านแนะนำและให้คำปรึกษาในการแก้ไข ปรับปรุงในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา,

กรณีการตัดสินใจปรับปรุงแก้ไขปัญหาไม่สอดคล้องกับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น ท่านได้แสดงความ คิดเห็น ได้แย่งอย่างมีเหตุผล และท่านเขียนข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ให้หน่วยงานและองค์กร มี ค่าเฉลี่ย 3.91, 3.81, 3.73, 3.72 และ 3.72 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.92, 0.79, 0.97, 0.98 และ 0.95 ตามลำดับ (ตารางที่ 4-7)

ตารางที่ 4-8 ข้อมูลระดับความคิดเห็นการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ

การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน	n=127		แปลผล	ลำดับที่
	\bar{X}	SD		
1. ท่านเข้าร่วมฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ทักษะใน การปฏิบัติงาน	3.98	0.95	มาก	3
2. ท่านได้ดำเนินกิจกรรมบำรุงรักษา ตามความ รับผิดชอบของตนเอง เช่น การตรวจสอบการ ทำงานของเครื่องจักร ความผิดปกติต่างๆ รวมถึงการดูแลรักษาความสะอาดอุปกรณ์ เครื่องจักรอยู่เสมอ	3.86	0.96	มาก	4
3. ท่านมีการเปลี่ยนแปลงลักษณะการ ปฏิบัติงานในทางที่ดีขึ้นในการดำเนินงาน บำรุงรักษา	4.02	0.96	มาก	1
4. ท่านได้ตรวจสอบการทำงานเพื่อลดความ สูญเสียที่จะเกิดขึ้นในการดำเนินงานบำรุงรักษา	3.72	0.98	มาก	5
5. ท่านได้บำรุงรักษาเครื่องมือ/อุปกรณ์ในการ ทำงาน อย่างน้อยอาทิตย์ละครั้ง	4.00	0.94	มาก	2
6. ท่านมีส่วนกระตุ้น เร่งเร้าหรือผลักดันเพื่อน ร่วมงานให้ดำเนินกิจกรรม TPM	3.71	0.98	มาก	6
รวม	3.88	0.55	มาก	

จากการศึกษาการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา ของพนักงานบริษัท พลังงานบริสุทธิ์ จำกัด (มหาชน) พบว่า ภาพรวมมีการตัดสินใจในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.88 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.55

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การตัดสินใจในระดับมากที่สุด คือ ท่านมีการเปลี่ยนแปลงลักษณะการปฏิบัติงานในทางที่ดีขึ้นในการดำเนินงานบำรุงรักษา, ท่านได้บำรุงรักษาเครื่องมือ/อุปกรณ์ในการทำงาน อย่างน้อยอาทิตย์ละครั้ง, ท่านเข้าร่วมฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ทักษะในการปฏิบัติงาน, ท่านได้ดำเนินกิจกรรมบำรุงรักษา ตามความรับผิดชอบของตนเอง เช่น การตรวจสอบการทำงานของเครื่องจักร ความผิดปกติต่าง ๆ รวมถึงการดูแลรักษาความสะอาด อุปกรณ์เครื่องจักรอยู่เสมอ, ท่านได้ตรวจสอบการทำงานเพื่อลดความสูญเสียที่จะเกิดขึ้นในการดำเนินงานบำรุงรักษา และท่านมีส่วนกระตุ้น เร่งเร้าหรือผลักดันเพื่อนร่วมงานให้ดำเนินกิจกรรม TPM มีค่าเฉลี่ย 4.02, 4.00, 3.98, 3.86, 3.72 และ 3.71 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.96, 0.94, 0.95, 0.96, 0.98 และ 0.98 ตามลำดับ (ตารางที่ 4-8)

ตารางที่ 4-9 ข้อมูลระดับความคิดเห็นการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

การมีส่วนร่วมในการประเมินผล	n=127		แปลผล	ลำดับที่
	\bar{X}	SD		
1. ท่านได้ติดตามผลการดำเนินงานบำรุงรักษาทุกขั้นตอน	3.71	0.81	มาก	4
2. ท่านได้รวบรวมข้อมูลจากการดำเนินงานบำรุงรักษาตั้งแต่เริ่มจนถึงสิ้นสุด	3.87	0.80	มาก	2
3. ท่านได้ร่วมวิเคราะห์ผลการดำเนินงานบำรุงรักษา และสรุปผลการดำเนินการ	4.14	0.84	มาก	1
4. ท่านมีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงานบำรุงรักษา แล้วพบปัญหา อุปสรรค และข้อขัดข้อง ท่านจะนำไปปรับปรุงอยู่เสมอ	3.85	0.90	มาก	3
รวม	3.89	0.56	มาก	

จากการศึกษาการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ในการปฏิบัติงานบำรุงรักษาของพนักงานบริษัท พลังงานบริสุทธิ์ จำกัด (มหาชน) พบว่า ภาพรวมมีการตัดสินใจในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.89 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.56

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การตัดสินใจในระดับมากที่สุด คือ ท่านได้ร่วมวิเคราะห์

ผลการดำเนินงานบำรุงรักษา และสรุปผลการดำเนินการ, ท่านได้รวบรวมข้อมูลจากการดำเนินงานบำรุงรักษาตั้งแต่เริ่มจนถึงสิ้นสุด, ท่านมีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงานบำรุงรักษาแล้วพบปัญหา อุปสรรค และข้อขัดข้อง ท่านจะนำไปปรับปรุงอยู่เสมอ และท่านได้ติดตามผลการดำเนินงานบำรุงรักษาทุกชั้นตอนมีค่าเฉลี่ย 4.14, 3.87, 3.85 และ 3.71 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.84, 0.80, 0.90 และ 0.81 ตามลำดับ (ตารางที่ 4-9)

ตารางที่ 4-10 ข้อมูลระดับความคิดเห็นการมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์

การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์	n=127		แปลผล	ลำดับที่
	\bar{x}	SD		
1. ท่านได้รับผลประโยชน์ที่เกิดจากการดำเนินงานบำรุงรักษา	3.91	0.98	มาก	2
2. ท่านได้รับคำชมเชยหรือเกียรติบัตรจากหน่วยงานหรือหัวหน้างานในการดำเนินงานบำรุงรักษา	3.62	1.02	มาก	5
3. ท่านมีความสุขที่จะมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา	3.97	0.84	มาก	1
4. ท่านมีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานบำรุงรักษา รวมถึงการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นให้สำเร็จได้	3.89	0.78	มาก	3
5. ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม	3.61	1.00	มาก	6
6. ผลจากการบำรุงรักษา ทำให้บริษัทฯ ลดต้นทุนการดำเนินงาน ส่งผลให้บริษัทฯ เพิ่มเงินเดือนแก่พนักงานอย่างเหมาะสม	3.76	0.91	มาก	4
รวม	3.79	0.63	มาก	

จากการศึกษาการมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ ในการปฏิบัติงานบำรุงรักษาของพนักงานบริษัท พลังงานบริสุทธิ์ จำกัด (มหาชน) พบว่า ภาพรวมมีการตัดสินใจในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.79 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.63

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การตัดสินใจในระดับมากที่สุด คือท่านมีความสุขที่จะมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา, ท่านได้รับผลประโยชน์ที่เกิดจากการดำเนินงานบำรุงรักษา, ท่านมีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานบำรุงรักษา รวมถึงการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นให้สำเร็จได้, ผลจากการบำรุงรักษา ทำให้บริษัทฯลดต้นทุนการดำเนินงาน ส่งผลให้บริษัทฯ เพิ่มเงินเดือนแก่พนักงานอย่างเหมาะสม, ท่านได้รับคำชมเชยหรือเกียรติบัตรจากหน่วยงานหรือหัวหน้างานในการดำเนินงานบำรุงรักษา และท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ย 3.97, 3.91, 3.89, 3.76, 3.62 และ 3.61 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.84, 0.98, 0.78, 0.91, 1.02 และ 1.00 ตามลำดับ (ตารางที่ 4-10)

4. วิเคราะห์ข้อมูลในส่วนที่ 4 ประสิทธิภาพของพนักงานในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา

ตารางที่ 4-11 ข้อมูลประสิทธิภาพของพนักงานในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา

ประสิทธิภาพของพนักงานในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา	n=127		แปลผล	ลำดับที่
	\bar{X}	SD		
1. ความพยายาม	3.93	0.55	มาก	1
2. ทักษะความรู้	3.78	0.66	มาก	3
3. กลยุทธ์ที่ใช้แก้ปัญหา	3.83	0.60	มาก	2
รวม	3.85	0.49	มาก	

จากการศึกษาประสิทธิภาพของพนักงานในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา ของพนักงานบริษัท พลังงานบริสุทธิ์ จำกัด (มหาชน) พบว่า ภาพรวมมีการตัดสินใจในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.85 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.49

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การตัดสินใจในระดับมากที่สุดคือ ความพยายาม, กลยุทธ์ที่ใช้แก้ปัญหา และทักษะความรู้ มีค่าเฉลี่ย 3.93, 3.83 และ 3.78 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.55, 0.60 และ 0.66 ตามลำดับ (ตารางที่ 4-11)

ตารางที่ 4-12 ข้อมูลระดับความคิดเห็นความพยายาม

ความพยายาม	n=127		แปลผล	ลำดับที่
	\bar{X}	SD		
1. ท่านสามารถทำงานที่มีความซับซ้อนและยากได้สำเร็จ ภายในระยะเวลาที่กำหนด	4.02	0.77	มาก	1
2. ท่านสามารถจัดการงานตามภาระงานได้เป็นอย่างดี	3.97	0.74	มาก	2
3. ท่านสามารถเสนอแนวทางการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพในงานบำรุงรักษา	3.93	0.89	มาก	3
4. ท่านสามารถแสวงหาวิธีการแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม	3.82	0.93	มาก	4
รวม	3.93	0.55	มาก	

จากการศึกษาความพยายาม ของพนักงานบริษัท พลังงานบริสุทธิ์ จำกัด (มหาชน) ในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา พบว่า ภาพรวมมีการตัดสินใจในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.93 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.55

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การตัดสินใจในระดับมากที่สุดคือ ท่านสามารถทำงานที่มีความซับซ้อนและยากได้สำเร็จ ภายในระยะเวลาที่กำหนด, ท่านสามารถจัดการงานตามภาระงานได้เป็นอย่างดี, ท่านสามารถเสนอแนวทางการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพในงานบำรุงรักษา และท่านสามารถแสวงหาวิธีการแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 4.02, 3.97, 3.93 และ 3.82 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.77, 0.74, 0.89 และ 0.93 ตามลำดับ (ตารางที่ 4-12)

ตารางที่ 4-13 ข้อมูลระดับความคิดเห็นทักษะความรู้

ทักษะความรู้	n=127		แปลผล	ลำดับที่
	\bar{X}	SD		
1. งานที่ท่านรับผิดชอบต้องใช้ทักษะและความรู้ที่หลากหลาย	3.82	0.95	มาก	3
2. ท่านมีความต้องการที่จะพัฒนาความรู้ และฝีมือในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา อย่างสม่ำเสมอ	3.87	0.94	มาก	1
3. ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาคู่ต่อการฝึกอบรม และศึกษาคูงาน	3.59	0.97	มาก	4
4. ท่านมีทักษะในการประสานงานระหว่างหน่วยงาน ในกรณีที่ต้องการความร่วมมือจากหน่วยงานอื่น	3.83	1.03	มาก	2
รวม	3.78	0.66	มาก	

จากการศึกษาทักษะความรู้ ของพนักงานบริษัท พลังงานบริสุทธิ์ จำกัด (มหาชน) ในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา พบว่า ภาพรวมมีการตัดสินใจในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.78 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.66

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การตัดสินใจในระดับมากที่สุดคือ ท่านมีความต้องการที่จะพัฒนาความรู้ และฝีมือในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา อย่างสม่ำเสมอ, ท่านมีทักษะในการประสานงานระหว่างหน่วยงาน ในกรณีที่ต้องการความร่วมมือจากหน่วยงานอื่น, งานที่ท่านรับผิดชอบต้องใช้ทักษะและความรู้ที่หลากหลาย และท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาคู่ต่อการฝึกอบรม และศึกษาคูงาน มีค่าเฉลี่ย 3.87, 3.83, 3.82 และ 3.59 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.94, 1.03, 0.95 และ 0.97 ตามลำดับ (ตารางที่ 4-13)

ตารางที่ 4-14 ข้อมูลระดับความคิดเห็นกลยุทธ์ที่ใช้แก้ปัญหา

กลยุทธ์ที่ใช้แก้ปัญหา	n=127		แปลผล	ลำดับที่
	\bar{X}	SD		
1. หากในแต่ละวันมีงานเร่งด่วนแทรกเข้ามามาก ทำให้งานหลักที่รับผิดชอบขึ้น ท่านสามารถจัดการงานเหล่านั้นได้ทันเวลา และปฏิบัติได้ถูกต้อง โดยไม่ละเลยหน้าที่ประจำ	3.91	0.89	มาก	2
2. กรณีที่องค์กรมีโครงการที่ริเริ่มใหม่ ท่านเป็นส่วนหนึ่งในการร่วมแสดงความคิดเห็น เพื่อให้เกิดแนวทางในการป้องกันปัญหา	3.65	0.94	มาก	3
3. กรณีที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นงานนอกเหนือจากที่ท่านรับผิดชอบ ท่านก็มีวิธีการจัดการ และปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนด	3.94	0.92	มาก	1
รวม	3.83	0.60	มาก	

จากการศึกษากลยุทธ์ที่ใช้แก้ปัญหา ของพนักงานบริษัท พลังงานบริสุทธิ์ จำกัด (มหาชน) ในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา พบว่า ภาพรวมมีการตัดสินใจในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.83 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.60

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การตัดสินใจในระดับมากที่สุดคือ กรณีที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นงานนอกเหนือจากที่ท่านรับผิดชอบ ท่านก็มีวิธีการจัดการ และปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนด, หากในแต่ละวันมีงานเร่งด่วนแทรกเข้ามามาก ทำให้งานหลักที่รับผิดชอบขึ้น ท่านสามารถจัดการงานเหล่านั้นได้ทันเวลา และปฏิบัติได้ถูกต้อง โดยไม่ละเลยหน้าที่ประจำ และกรณีที่องค์กรมีโครงการที่ริเริ่มใหม่ ท่านเป็นส่วนหนึ่งในการร่วมแสดงความคิดเห็น เพื่อให้เกิดแนวทางในการป้องกันปัญหา มีค่าเฉลี่ย 3.94, 3.91 และ 3.65 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.92, 0.89 และ 0.94 ตามลำดับ (ตารางที่ 4-14)

ผลการวิเคราะห์สมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อปัจจัยการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงาน บริษัท พลังงานบริสุทธิ์ จำกัด (มหาชน) ในการปฏิบัติงานบำรุงรักษาแตกต่างกัน

สมมติฐานย่อย 1.1 ประชากรที่มีเพศต่างกัน มีอิทธิพลต่อปัจจัยการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงาน บริษัทพลังงานบริสุทธิ์ จำกัด (มหาชน) ในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ประชากรที่มีเพศต่างกัน มีอิทธิพลต่อปัจจัยการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงาน บริษัทพลังงานบริสุทธิ์ จำกัด (มหาชน) ในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ประชากรที่มีเพศต่างกัน มีอิทธิพลต่อปัจจัยการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงาน บริษัทพลังงานบริสุทธิ์ จำกัด (มหาชน) ในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-15 เปรียบเทียบระดับอิทธิพลต่อปัจจัยการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงาน บริษัทพลังงานบริสุทธิ์ จำกัด (มหาชน) ในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	\bar{X}	SD	t	Sig. (2-tailed)
ชาย	120	3.86	0.50	0.13	0.35
หญิง	7	3.68	0.23		

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-15 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ t-test แบบ 2 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent sample t-test) ที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่า ปัจจัยการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงาน บริษัทพลังงานบริสุทธิ์ จำกัด (มหาชน) ในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา ทั้งเพศชายและหญิง ไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากค่า Sig.(2-tailed) = 0.35 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญ .05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานหลักคือ ประชากรที่มีเพศต่างกัน มีอิทธิพลต่อปัจจัยการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงาน บริษัทพลังงานบริสุทธิ์ จำกัด (มหาชน) ในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานย่อย 1.2 อายุที่ต่างกัน มีอิทธิพลต่อปัจจัยการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงาน บริษัทพลังงานบริสุทธ์ จำกัด (มหาชน) ในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา โดยตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : อายุที่ต่างกันมีอิทธิพลต่อปัจจัยการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงาน บริษัทพลังงาน บริสุทธ์ จำกัด (มหาชน) ในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา ไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุที่ต่างกันมีอิทธิพลต่อปัจจัยการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงาน บริษัทพลังงาน บริสุทธ์ จำกัด (มหาชน) ในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-16 ตารางตรวจสอบข้อมูลในการวิเคราะห์ความแปรปรวนของปัจจัยการเพิ่ม ประสิทธิภาพของพนักงาน บริษัทพลังงานบริสุทธ์ จำกัด (มหาชน) ในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา ตามช่วงอายุ

ปัจจัยการเพิ่ม ประสิทธิภาพฯ	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
	4.55	3	123	.005

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4-16 เพื่อตรวจสอบข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์ความแปรปรวน โดยพิจารณา จากสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : ความแปรปรวนของปัจจัยการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงาน บริษัทพลังงาน บริสุทธ์ จำกัด (มหาชน) ในแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : มีอย่างน้อย 2 กลุ่มที่ปัจจัยการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงาน บริษัทพลังงานบริสุทธ์ จำกัด (มหาชน) มีความแปรปรวนต่างกัน

เมื่อพิจารณาจากค่า Sig. = .005 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ .05 จึงปฏิเสธ H_0 สรุปผลได้ว่า มีอย่างน้อย 2 กลุ่มที่ปัจจัยการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงาน บริษัทพลังงานบริสุทธ์ จำกัด (มหาชน) มีความแตกต่างกันที่นัยสำคัญ .05

ตารางที่ 4-17 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นที่มีอิทธิพลต่อปัจจัยการเพิ่มประสิทธิภาพ
ของพนักงานบริษัทพลังงานบริสุทธิ์ จำกัด (มหาชน)

แหล่งของความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2.02	3	0.67	2.97	0.04
ภายในกลุ่ม	27.95	123	0.23		
รวม	29.98	126			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-17 พนักงานที่มีอายุต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยการเพิ่มประสิทธิภาพของ พนักงานบริษัทพลังงานบริสุทธิ์ จำกัด (มหาชน) ค่า Sig. เท่ากับ 0.04 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้นจึงสรุปผลได้ว่า มีกลุ่มช่วงอายุอย่างน้อย 2 ช่วงที่มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยการเพิ่มประสิทธิภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เพื่อให้ทราบว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความแตกต่างกันในรายคู่ใดบ้าง จึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยจับคู่ (Post Hoc Multiple Comparisons) แบบ Tamhane ดังนี้

ตารางที่ 4-18 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ของระดับความคิดเห็นที่มีอิทธิพลต่อปัจจัยการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงาน บริษัทพลังงานบริสุทธิ์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุ

(I) อายุ	(J) อายุ	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
ไม่เกิน 25 ปี	25-32 ปี	-.11	.11	.92	-.43	.22
	33-39 ปี	-.47*	.12	.01	-.81	-.13
	40-46 ปี	.59	.71	.98	-6.45	7.64

ตารางที่ 4-18 (ต่อ)

(I) อายุ	(J) อายุ	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
25-32 ปี	ไม่เกิน 25 ปี	.11	.11	.92	-.22	.43
	33-39 ปี	-.36*	.07	.01	-.62	-.10
	40-46 ปี	.70	.70	.96	-6.71	8.12
33-39 ปี	ไม่เกิน 25 ปี	.47*	.12	.01	.13	.81
	25-32 ปี	.36*	.07	.01	.10	.62
	40-46 ปี	1.06	.70	.84	-6.32	8.45
40-46 ปี	ไม่เกิน 25 ปี	-.59	.71	.98	-7.64	6.45
	25-32 ปี	-.70	.70	.96	-8.12	6.71
	33-39 ปี	-1.06	.70	.84	-8.45	6.32

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

โดยทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแบบจับคู่ (Multiple comparison) ภายใต้สมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : ปัจจัยการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงาน บริษัทพลังงานบริสุทธิ์ จำกัด (มหาชน) โดยเฉลี่ย 2 ช่วงอายุมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงาน บริษัทพลังงานบริสุทธิ์ จำกัด (มหาชน) โดยเฉลี่ย 2 ช่วงอายุมีความคิดเห็นแตกต่างกัน

จากตารางที่ 4-18 จะปฏิเสธสมมติฐาน H_0 ถ้าค่า Sig. น้อยกว่าระดับนัยสำคัญ .05 ซึ่งจะสรุปผลในแต่ละกลุ่มดังนี้

ค่าความน่าจะเป็นในการยอมรับสมมติฐานของกลุ่มอายุไม่เกิน 25 ปี สำหรับทดสอบกับกลุ่มอื่น ๆ ดังนี้

กลุ่มอายุ 25-32 ปี ค่า Sig. = .92 มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญ .05 ยอมรับสมมติฐาน H_0

กลุ่มอายุ 33-39 ปี ค่า Sig. = .01 มีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ .05 ปฏิเสธสมมติฐาน H_0

กลุ่มอายุ 40-46 ปี ค่า Sig. = .98 มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญ .05 ยอมรับสมมติฐาน H_0

ค่าความน่าจะเป็นในการยอมรับสมมติฐานของกลุ่มอายุ 25-32 ปี สำหรับทดสอบกับ
กลุ่มอื่น ๆ ดังนี้

กลุ่มอายุไม่เกิน 25 ปี ค่า Sig. = .92 มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญ .05 ยอมรับสมมติฐาน

H₀

กลุ่มอายุ 33-39 ปี ค่า Sig. = .01 มีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ .05 ปฏิเสธสมมติฐาน

H₀

กลุ่มอายุ 40-46 ปี ค่า Sig. = .96 มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญ .05 ยอมรับสมมติฐาน

H₀

ค่าความน่าจะเป็นในการยอมรับสมมติฐานของกลุ่มอายุ 33-39 ปี สำหรับทดสอบกับ
กลุ่มอื่น ๆ ดังนี้

กลุ่มอายุไม่เกิน 25 ปี ค่า Sig. = .01 มีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ .05 ปฏิเสธสมมติฐาน

H₀

กลุ่มอายุ 25-32 ปี ค่า Sig. = .01 มีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ .05 ปฏิเสธสมมติฐาน

H₀

กลุ่มอายุ 40-46 ปี ค่า Sig. = .84 มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญ .05 ยอมรับสมมติฐาน

H₀

ค่าความน่าจะเป็นในการยอมรับสมมติฐานของกลุ่มอายุ 40-46 ปี สำหรับทดสอบกับ
กลุ่มอื่น ๆ ดังนี้

กลุ่มอายุไม่เกิน 25 ปี ค่า Sig. = .98 มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญ .05 ยอมรับสมมติฐาน

H₀

กลุ่มอายุ 25-32 ปี ค่า Sig. = .96 มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญ .05 ยอมรับสมมติฐาน

H₀

กลุ่มอายุ 33-39 ปี ค่า Sig. = .84 มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญ .05 ยอมรับสมมติฐาน

H₀

ดังนั้นจึงสรุปผลได้ว่า

1. ความคิดเห็นปัจจัยการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงาน บริษัทพลังงานบริสุทธิ์ จำกัด
(มหาชน) โดยเฉลี่ยของกลุ่มอายุไม่เกิน 25 ปี ไม่มีความแตกต่างกับกลุ่มอายุ 25-32 ปี และกลุ่มอายุ
40-46 ปี แต่มีความแตกต่างที่กลุ่มอายุ 33-39 ปี

2. ความคิดเห็นปัจจัยการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงาน บริษัทพลังงานบริสุทธิ์ จำกัด (มหาชน) โดยเฉลี่ยของกลุ่มอายุ 25-32 ปี ไม่มีความแตกต่างกับกลุ่มอายุไม่เกิน 25 ปี และกลุ่มอายุ 40-46 ปี แต่มีความแตกต่างที่กลุ่มอายุ 33-39 ปี

3. ความคิดเห็นปัจจัยการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงาน บริษัทพลังงานบริสุทธิ์ จำกัด (มหาชน) โดยเฉลี่ยของกลุ่มอายุ 33-39 ปี ไม่มีความแตกต่างกับกลุ่มอายุ 40-46 ปี แต่มีความแตกต่างที่กลุ่มอายุไม่เกิน 25 ปี และกลุ่มอายุ 25-32 ปี

4. ความคิดเห็นปัจจัยการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงาน บริษัทพลังงานบริสุทธิ์ จำกัด (มหาชน) โดยเฉลี่ยของกลุ่มอายุ 40-46 ปี ไม่มีความแตกต่างกับกลุ่มอายุไม่เกิน 25 ปี กลุ่มอายุ 25-32 ปี และกลุ่มอายุ 33-39 ปี

สมมติฐานย่อย 1.3 ระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีอิทธิพลต่อปัจจัยการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงาน บริษัทพลังงานบริสุทธิ์ จำกัด (มหาชน) ในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา โดยตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีอิทธิพลต่อปัจจัยการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงาน บริษัทพลังงานบริสุทธิ์ จำกัด (มหาชน) ในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีอิทธิพลต่อปัจจัยการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงาน บริษัทพลังงานบริสุทธิ์ จำกัด (มหาชน) ในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-19 ตารางตรวจสอบข้อมูลในการวิเคราะห์ความแปรปรวนของปัจจัยการเพิ่ม

ประสิทธิภาพของพนักงาน บริษัทพลังงานบริสุทธิ์ จำกัด (มหาชน) ในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา ตามระดับการศึกษา

ปัจจัยการเพิ่มประสิทธิภาพฯ	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
	2.25	2	124	.11

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-19 เพื่อตรวจสอบข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์ความแปรปรวน โดยพิจารณาจากสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : ความแปรปรวนของปัจจัยการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงาน บริษัทพลังงานบริสุทธิ์ จำกัด (มหาชน) ในแต่ละกลุ่มของระดับการศึกษาไม่แตกต่างกัน

H_1 : มีอย่างน้อย 2 กลุ่มของระดับการศึกษาที่ปัจจัยการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงาน บริษัทพลังงานบริสุทธ์ จำกัด (มหาชน) มีความแปรปรวนต่างกัน

เมื่อพิจารณาจากค่า Sig. = 0.11 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญ .05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 สรุปผลได้ว่า ความแปรปรวนของปัจจัยการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงาน บริษัทพลังงาน บริสุทธ์ จำกัด (มหาชน) ในแต่ละกลุ่มของระดับการศึกษาไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-20 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นที่มีอิทธิพลต่อปัจจัยการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงานบริษัทพลังงานบริสุทธ์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งของความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	.78	2	0.39	1.66	.20
ภายในกลุ่ม	29.19	124	0.24		
รวม	29.98	126			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-20 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยการเพิ่มประสิทธิภาพของ พนักงานบริษัทพลังงานบริสุทธ์ จำกัด (มหาชน) ค่า Sig. เท่ากับ 0.20 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้นจึงสรุปผลได้ว่า ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อปัจจัยการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงาน บริษัทพลังงานบริสุทธ์ จำกัด (มหาชน) ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05

สมมติฐานย่อย 1.4 ประสิทธิภาพการทำงานที่ต่างกัน มีอิทธิพลต่อปัจจัยการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงาน บริษัทพลังงานบริสุทธ์ จำกัด (มหาชน) ในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา โดยตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ประสิทธิภาพการทำงานที่ต่างกันมีอิทธิพลต่อปัจจัยการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงาน บริษัทพลังงานบริสุทธ์ จำกัด (มหาชน) ในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ประสิทธิภาพการทำงานที่ต่างกันมีอิทธิพลต่อปัจจัยการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงาน บริษัทพลังงานบริสุทธ์ จำกัด (มหาชน) ในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-21 ตารางตรวจสอบข้อมูลในการวิเคราะห์ความแปรปรวนของปัจจัยการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงาน บริษัทพลังงานบริสุทธิ์ จำกัด (มหาชน) ในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา ตามระดับประสบการณ์การทำงาน

ปัจจัยการเพิ่มประสิทธิภาพ	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
	.68 ^a	3	121	.57

a. Group with only one case are ignored in computing the test of homogeneity of variance for TQ4

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-21 เพื่อตรวจสอบข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์ความแปรปรวน โดยพิจารณาจากสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : ความแปรปรวนของปัจจัยการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงาน บริษัทพลังงานบริสุทธิ์ จำกัด (มหาชน) ในแต่ละกลุ่มของประสบการณ์การทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : มีอย่างน้อย 2 กลุ่มของประสบการณ์การทำงานที่ปัจจัยการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงาน บริษัทพลังงานบริสุทธิ์ จำกัด (มหาชน) มีความแปรปรวนต่างกัน

เมื่อพิจารณาจากค่า Sig. = 0.57 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญ .05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 สรุปผลได้ว่า ความแปรปรวนของปัจจัยการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงาน บริษัทพลังงานบริสุทธิ์ จำกัด (มหาชน) ในแต่ละกลุ่มของประสบการณ์การทำงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-22 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นที่มีอิทธิพลต่อปัจจัยการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงานบริษัทพลังงานบริสุทธิ์ จำกัด (มหาชน) ในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

แหล่งของความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	.40	5	.01	.33	.90
ภายในกลุ่ม	29.57	121	.24		
รวม	29.98	126			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-22 พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยการเพิ่มประสิทธิภาพของ พนักงานบริษัท พลังงานบริสุทธิ์ จำกัด (มหาชน) ค่า Sig. เท่ากับ .90 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญ .05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน H_0 ว่า ประสบการณ์การทำงานที่ต่างกันมีอิทธิพลต่อปัจจัยการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงาน บริษัทพลังงานบริสุทธิ์ จำกัด (มหาชน) ในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานย่อย 1.5 ตำแหน่งงานที่ต่างกัน มีอิทธิพลต่อปัจจัยการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงาน บริษัทพลังงานบริสุทธิ์ จำกัด (มหาชน) ในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา โดยตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ตำแหน่งงานที่ต่างกันมีอิทธิพลต่อปัจจัยการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงาน บริษัทพลังงานบริสุทธิ์ จำกัด (มหาชน) ในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ตำแหน่งงานที่ต่างกันมีอิทธิพลต่อปัจจัยการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงาน บริษัทพลังงานบริสุทธิ์ จำกัด (มหาชน) ในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-23 ตารางตรวจสอบข้อมูลในการวิเคราะห์ความแปรปรวนของปัจจัยการเพิ่ม

ประสิทธิภาพของพนักงาน บริษัทพลังงานบริสุทธิ์ จำกัด (มหาชน) ในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา จำแนกตามตำแหน่งงาน

ปัจจัยการเพิ่มประสิทธิภาพ	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
	2.08	4	122	.09

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-23 เพื่อตรวจสอบข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์ความแปรปรวน โดยพิจารณาจากสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : ความแปรปรวนของปัจจัยการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงาน บริษัทพลังงานบริสุทธิ์ จำกัด (มหาชน) ในแต่ละกลุ่มของตำแหน่งงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : มีอย่างน้อย 2 กลุ่มของตำแหน่งงานที่ปัจจัยการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงาน บริษัทพลังงานบริสุทธิ์ จำกัด (มหาชน) มีความแปรปรวนต่างกัน

เมื่อพิจารณาจากค่า Sig. = 0.09 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญ .05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 สรุปผลได้ว่า ความแปรปรวนของปัจจัยการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงาน บริษัทพลังงาน บริสุทธิ์ จำกัด (มหาชน) ในแต่ละกลุ่มของตำแหน่งงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-24 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นที่มีอิทธิพลต่อปัจจัยการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงาน บริษัทพลังงานบริสุทธิ์ จำกัด (มหาชน) ในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา จำแนกตำแหน่งงาน

แหล่งของความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.79	4	.45	1.94	.11
ภายในกลุ่ม	28.19	122	.23		
รวม	29.98	126			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-24 พนักงานที่มีตำแหน่งงานที่ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยการเพิ่มประสิทธิภาพของ พนักงานบริษัท พลังงานบริสุทธิ์ จำกัด (มหาชน) ค่า Sig. เท่ากับ .11 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญ .05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน H_0 ว่า ตำแหน่งงานที่ต่างกันมีอิทธิพลต่อปัจจัยการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงาน บริษัทพลังงานบริสุทธิ์ จำกัด (มหาชน) ในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานย่อย 1.6 รายได้ต่อเดือนที่ต่างกัน มีอิทธิพลต่อปัจจัยการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงาน บริษัทพลังงานบริสุทธิ์ จำกัด (มหาชน) ในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา โดยตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : รายได้ต่อเดือนที่ต่างกันมีอิทธิพลต่อปัจจัยการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงาน บริษัทพลังงานบริสุทธิ์ จำกัด (มหาชน) ในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา ไม่แตกต่างกัน

H_1 : รายได้ต่อเดือนที่ต่างกันมีอิทธิพลต่อปัจจัยการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงาน บริษัทพลังงานบริสุทธิ์ จำกัด (มหาชน) ในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-25 ตารางตรวจสอบข้อมูลในการวิเคราะห์ความแปรปรวนของปัจจัยการเพิ่ม
ประสิทธิภาพของพนักงาน บริษัทพลังงานบริสุทธิ์ จำกัด (มหาชน) ในการปฏิบัติงาน
บำรุงรักษา จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ปัจจัยการเพิ่ม ประสิทธิภาพ	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
	2.52	2	124	.09

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-25 เพื่อตรวจสอบข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์ความแปรปรวน โดยพิจารณา
จากสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : ความแปรปรวนของปัจจัยการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงาน บริษัทพลังงาน
บริสุทธิ์ จำกัด (มหาชน) ในแต่ละช่วงของรายได้ต่อเดือนไม่แตกต่างกัน

H_1 : มีอย่างน้อย 2 กลุ่มของรายได้ต่อเดือนที่ปัจจัยการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงาน
บริษัทพลังงานบริสุทธิ์ จำกัด (มหาชน) มีความแปรปรวนต่างกัน

เมื่อพิจารณาจากค่า Sig. = 0.09 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญ .05 จึงยอมรับสมมติฐาน
 H_0 สรุปผลได้ว่า ความแปรปรวนของปัจจัยการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงาน บริษัทพลังงาน
บริสุทธิ์ จำกัด (มหาชน) ในแต่ละช่วงของรายได้ต่อเดือนไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-26 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นที่มีอิทธิพลต่อปัจจัยการเพิ่มประสิทธิภาพของ
พนักงานบริษัทพลังงานบริสุทธิ์ จำกัด (มหาชน) ในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา
จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

แหล่งของความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.42	2	.71	3.09	.05
ภายในกลุ่ม	28.55	124	.23		
รวม	29.98	126			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-26 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนที่ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยการเพิ่มประสิทธิภาพของ พนักงานบริษัท พลังงานบริสุทธิ์ จำกัด (มหาชน) ค่า Sig. เท่ากับ .05 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ .05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 ว่า รายได้ต่อเดือนที่ต่างกัน มีอิทธิพลต่อปัจจัยการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงาน บริษัทพลังงานบริสุทธิ์ จำกัด (มหาชน) ในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เพื่อให้ทราบว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความแตกต่างกันในรายลูกค้าบ้าง จึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยจับคู่ (Post Hoc Multiple Comparisons) แบบ LSD ดังนี้

ตารางที่ 4-27 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ของระดับความคิดเห็นที่มีอิทธิพลต่อปัจจัยการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงาน บริษัทพลังงานบริสุทธิ์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

(I) เงินเดือน	(J) เงินเดือน	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
10,001-20,000 บาท	20,001-30,000 บาท	.32	.17	.06	-.01	.65
	30,001-40,000 บาท	-.36	.24	.14	-.85	.12
20,001-30,000 บาท	10,001-20,000 บาท	-.32	.17	.06	-.65	.01
	30,001-40,000 บาท	-.68*	.29	.02	-1.25	-.11
30,001-40,000 บาท	10,001-20,000 บาท	.36	.24	.14	-.12	.85
	20,001-30,000 บาท	.68*	.29	.02	.11	1.25

โดยทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแบบจับคู่ (Multiple comparison) ภายใต้สมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : ปัจจัยการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงาน บริษัทพลังงานบริสุทธิ์ จำกัด (มหาชน) โดยเฉลี่ย 2 ช่วงรายได้ต่อเดือนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงาน บริษัทพลังงานบริสุทธิ์ จำกัด (มหาชน) โดยเฉลี่ย 2 ช่วงรายได้ต่อเดือนมีความคิดเห็นแตกต่างกัน

จากตารางที่ 4-27 จะปฏิเสธสมมติฐาน H_0 ถ้าค่า Sig. น้อยกว่าระดับนัยสำคัญ .05 ซึ่งจะสรุปผลในแต่ละกลุ่มดังนี้

ค่าความน่าจะเป็นในการยอมรับสมมติฐานของกลุ่มรายได้ 10,001-20,000 บาทต่อเดือน สำหรับทดสอบกับกลุ่มอื่น ๆ ดังนี้

รายได้ 20,001-30,000 บาทต่อเดือน ค่า Sig. = .06 มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญ .05
ยอมรับสมมติฐาน H_0

รายได้ 30,001-40,000 บาทต่อเดือน ค่า Sig. = .14 มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญ .05
ยอมรับสมมติฐาน H_0

ค่าความน่าจะเป็นในการยอมรับสมมติฐานของกลุ่มรายได้ 20,001-30,000 บาทต่อเดือน สำหรับทดสอบกับกลุ่มอื่น ๆ ดังนี้

รายได้ 10,001-20,000 บาทต่อเดือน ค่า Sig. = .06 มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญ .05
ยอมรับสมมติฐาน H_0

รายได้ 30,001-40,000 บาทต่อเดือน ค่า Sig. = .02 มีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ .05
ปฏิเสธสมมติฐาน H_0

ค่าความน่าจะเป็นในการยอมรับสมมติฐานของกลุ่มรายได้ 30,001-40,000 บาทต่อเดือน สำหรับทดสอบกับกลุ่มอื่น ๆ ดังนี้

รายได้ 10,001-20,000 บาทต่อเดือน ค่า Sig. = .14 มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญ .05
ยอมรับสมมติฐาน H_0

รายได้ 20,001-30,000 บาทต่อเดือน ค่า Sig. = .02 มีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ .05
ปฏิเสธสมมติฐาน H_0

ดังนั้นจึงสรุปผลได้ว่า

1. ความคิดเห็นปัจจัยการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงาน บริษัทพลังงานบริสุทธิ์ จำกัด (มหาชน) โดยเฉลี่ยของรายได้ 10,001-20,000 บาทต่อเดือน ไม่มีความแตกต่างกับกลุ่มรายได้ 20,001-30,000 บาทต่อเดือน และรายได้ 30,001-40,000 บาทต่อเดือน

2. ความคิดเห็นปัจจัยการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงาน บริษัทพลังงานบริสุทธิ์ จำกัด (มหาชน) โดยเฉลี่ยของรายได้ 20,001-30,000 บาทต่อเดือน ไม่มีความแตกต่างกับกลุ่มรายได้ 10,001-20,000 บาทต่อเดือน แต่มีความแตกต่างกับช่วงของรายได้ 30,001-40,000 บาทต่อเดือน

3. ความคิดเห็นปัจจัยการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงาน บริษัทพลังงานบริสุทธิ์ จำกัด (มหาชน) โดยเฉลี่ยของรายได้ 30,001-40,000 บาทต่อเดือน ไม่มีความแตกต่างกับกลุ่มรายได้ 10,001-20,000 บาทต่อเดือน แต่มีความแตกต่างกับช่วงของรายได้ 30,001-40,000 บาทต่อเดือน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา ด้านความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทพลังงานบริสุทธิ์ จำกัด (มหาชน) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับปัจจัยการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงานในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา โดยตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา ด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทพลังงานบริสุทธิ์ จำกัด (มหาชน) ไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงานในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา

H_1 : ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา ด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทพลังงานบริสุทธิ์ จำกัด (มหาชน) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับปัจจัยการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงานในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา

ตารางที่ 4-28 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา ด้านความผูกพันต่อองค์กร กับปัจจัยการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงานในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)
ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา ด้านความผูกพันต่อองค์กร กับปัจจัยการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงานในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา	0.31

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4-28 พบว่าค่าความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา ด้านความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับปัจจัยการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงานในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.31 และความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

สมมติฐานที่ 3 การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับปัจจัยการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงาน บริษัทพลังงานบริสุทธิ์ จำกัด (มหาชน) ในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา โดยตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : การมีส่วนร่วมของพนักงานบริษัทพลังงานบริสุทธิ์ จำกัด (มหาชน) ไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงานในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา

H_1 : การมีส่วนร่วมของพนักงานบริษัทพลังงานบริสุทธ์ จำกัด (มหาชน) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับปัจจัยการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงานในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา

ตารางที่ 4-29 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับปัจจัยการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงาน บริษัทพลังงานบริสุทธ์ จำกัด (มหาชน) ในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)
การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับปัจจัยการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงาน บริษัทพลังงานบริสุทธ์ จำกัด (มหาชน) ในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา	0.68

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4-29 พบว่าค่าความสัมพันธ์ของการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับปัจจัยการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงาน บริษัทพลังงานบริสุทธ์ จำกัด (มหาชน) ในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.68 และความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4-30 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ศึกษาข้อมูลด้านประชากรศาสตร์แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อปัจจัยการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงานบริษัทพลังงานบริสุทธ์ จำกัด (มหาชน) ในการปฏิบัติงานบำรุงรักษาแตกต่างกัน

หัวข้อ	สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
1.	ประชากรที่มีเพศต่างกัน มีอิทธิพลต่อปัจจัยการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงาน บริษัทพลังงานบริสุทธ์ จำกัด (มหาชน) ในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา	ยอมรับ H_0

ตารางที่ 4-30 (ต่อ)

หัวข้อ	สมมติฐาน	ผลการทดสอบ สมมติฐาน
2.	อายุที่ต่างกัน มีอิทธิพลต่อปัจจัยการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงาน บริษัทพลังงานบริสุทธิ์ จำกัด (มหาชน) ในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา	ปฏิเสธ H_0
3.	ระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีอิทธิพลต่อปัจจัยการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงาน บริษัทพลังงานบริสุทธิ์ จำกัด (มหาชน) ในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา	ยอมรับ H_0
4.	ประสบการณ์ทำงานที่ต่างกัน มีอิทธิพลต่อปัจจัยการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงาน บริษัทพลังงานบริสุทธิ์ จำกัด (มหาชน) ในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา	ยอมรับ H_0
5.	ตำแหน่งงานที่ต่างกัน มีอิทธิพลต่อปัจจัยการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงาน บริษัทพลังงานบริสุทธิ์ จำกัด (มหาชน) ในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา	ยอมรับ H_0
6.	รายได้ต่อเดือนที่ต่างกัน มีอิทธิพลต่อปัจจัยการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงาน บริษัทพลังงานบริสุทธิ์ จำกัด (มหาชน) ในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา	ปฏิเสธ H_0

ตารางที่ 4-31 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ศึกษาข้อมูลปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน บำรุงรักษา ด้านความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทพลังงานบริสุทธิ์ จำกัด (มหาชน) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับปัจจัยการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงาน ในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา

หัวข้อ	สมมติฐาน	ผลการทดสอบ สมมติฐาน
1	ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา ด้านความผูกพันต่อ องค์กร ของพนักงานบริษัทพลังงานบริสุทธิ์ จำกัด (มหาชน) มี ความสัมพันธ์เชิงบวกกับปัจจัยการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงาน ใน การปฏิบัติงานบำรุงรักษา	ปฏิเสธ H_0

ตารางที่ 4-32 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 ศึกษาข้อมูลการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน บำรุงรักษา มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับปัจจัยการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงาน บริษัทพลังงานบริสุทธิ์ จำกัด (มหาชน) ในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา

หัวข้อ	สมมติฐาน	ผลการทดสอบ สมมติฐาน
1.	ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา ด้านความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงานบริษัทพลังงานบริสุทธิ์ จำกัด (มหาชน) มี ความสัมพันธ์เชิงบวกกับปัจจัยการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงาน ในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา	ปฏิเสธ H_0

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การศึกษาปัจจัยการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงานบริษัทพลังงานบริสุทธ์ จำกัด (มหาชน) ในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา ผู้วิจัยสามารถสรุปผล อภิปรายผล และนำเสนอ ข้อเสนอแนะ ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยสามารถสรุปผล ดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 94.5 มีอายุระหว่าง 25-32 ปี คิดเป็นร้อยละ 81.1 มีระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับ ปวส./ อนุปริญญา คิดเป็นร้อยละ 92.1 มีประสบการณ์ทำงาน 4 ปี คิดเป็นร้อยละ 78.2 ทำงานอยู่ในตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 85.8 ซึ่งทำงานอยู่ในแผนกผลิต คิดเป็นร้อยละ 92.1 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท

2. ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่มีอิทธิพลต่อปัจจัยการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงานบริษัทพลังงานบริสุทธ์ จำกัด (มหาชน) ในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา ที่ไม่มีความแตกต่าง ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และตำแหน่งงานที่ต่างกัน แต่ปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านอายุ และรายได้ต่อเดือน มีอิทธิพลต่อปัจจัยการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงาน บริษัทพลังงานบริสุทธ์ จำกัด (มหาชน) ในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา มีความแตกต่างกัน โดยมี 2 คู่ที่แตกต่างกันคือ กลุ่มอายุไม่เกิน 25 ปี กับกลุ่มอายุ 33-39 ปี และกลุ่มอายุ 25-32 ปี กับกลุ่มอายุ 33-39 ปี ส่วนปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท ต่อเดือน กับรายได้ 30,001-40,000 บาทต่อเดือน

3. ระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา ด้านความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีความคิดเห็นส่วนมากคือ มีความเต็มใจที่ใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อประโยชน์ขององค์กร

4. ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา ด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทพลังงานบริสุทธ์ จำกัด (มหาชน) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับปัจจัยการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงานในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา

5. ระดับความคิดเห็นการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา โดยภาพรวม

อยู่ในระดับมาก โดยมีระดับความคิดเห็นส่วนมากคือ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

6. การมีส่วนร่วมของพนักงานบริษัทพลังงานบริสุทธิ์ จำกัด (มหาชน) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับปัจจัยการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงานในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น สามารถอภิปรายผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่มีอิทธิพลต่อปัจจัยการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงานบริษัทพลังงานบริสุทธิ์ จำกัด (มหาชน) ในการปฏิบัติงานบำรุงรักษาที่มีความแตกต่างกันคือ อายุและรายได้ต่อเดือน เมื่อพิจารณาจะพบว่า กลุ่มช่วงอายุ และรายได้ต่อเดือนเป็นกลุ่มบุคคลที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการและในระดับผู้บริหารระดับต้น ได้แก่ หัวหน้าแผนก วิศวกร ซึ่งมีรายละเอียดและขอบเขตงานที่แตกต่างกัน จึงอาจทำให้การขอความร่วมมือหรือความรู้สึกในการรณรงค์ของตนมีความแตกต่างกัน ซึ่งการศึกษาของ สมเกียรติ พูลทอง (2540, หน้า 28) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบด้วยลักษณะของตัวบุคคล ลักษณะของงานที่ทำ ลักษณะของสภาพงาน และลักษณะของหัวหน้า โดยองค์ประกอบเหล่านี้สามารถเป็นตัวชี้วัดประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานได้อย่างชัดเจน นอกจากนี้ยังมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ นภรัตน์ สุขสนอง (2552) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทเคอิน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานที่ 1 พบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ ระยะเวลาการทำงานและสถานภาพสมรสต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทฯ โดยรวมต่างกัน

2. ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา ด้านความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพของพนักงานในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา ประกอบไปด้วย ด้านความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ด้านความเต็มใจที่ใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ซึ่งในทุกด้านมีระดับความคิดเห็นในระดับมาก อาจเป็นเพราะ องค์กรมีการตอบสนองความต้องการของพนักงานได้มาก จึงทำให้พนักงานเกิดทัศนคติด้านบวกต่องานทั้งในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การประเมินผลงานอย่างตรงไปตรงมา สอดคล้องกับแนวคิดของ Kast and Rosenzweig (1985) กล่าวว่าแรงจูงใจและความพยายามของผู้ปฏิบัติงาน

เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มผลผลิตขององค์ให้สูงขึ้น และเห็นความสำคัญของวัตถุประสงค์ขององค์กร และเชื่อมั่นว่าองค์กรจะมีผลประกอบการอยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิริยะ คุ่มรักษา (2550) ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของพนักงานในการดำเนินกิจกรรมการบำรุงรักษาที่ผลที่ทุกคนมีส่วนร่วม บริษัทกวางาน โพลีเอสเตอร์ จำกัด ผลการวิจัยพบว่าการมีส่วนร่วมของพนักงานในการดำเนินกิจกรรม TPM อยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยสนับสนุนที่มีความสัมพันธ์ต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานพบว่า ปัจจัยสนับสนุนด้านความผูกพันต่อองค์กรและด้านแรงจูงใจมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม TPM และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจนา บุญเพลิง (2552) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร พบว่าความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

3. ด้านของการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพของพนักงาน บริษัทพลังงานบริสุทธิ์ จำกัด (มหาชน) และระดับความคิดเห็นส่วนใหญ่ในด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล การทำงานบำรุงรักษานั้นถือว่าเป็นหน้าที่ของทุกคน เมื่อทุกคนได้ทำหน้าที่ และมีส่วนร่วมในการประเมิน ร่วมวิเคราะห์ในสิ่งที่ปฏิบัติอยู่นั้น จะทำให้พวกเขาได้รับรู้องค์กรได้ให้ความสำคัญ และอำนาจต่อพนักงานในการประเมินแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ โคเฮน และอัฟซอฟ (Cohen & Upoff, 1977, pp.7-9, อ้างถึงใน ประสพชัย วินทไชย, 2557, หน้า 19) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม เป็นกิจกรรมการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision making) ซึ่งใช้ควบคู่ไปกับการดำเนินงาน (Implementation) เช่น ในการจัดองค์กร การกำหนดกิจกรรมพัฒนา เป็นต้น และการตัดสินใจยังเกี่ยวข้องกันในเรื่องผลประโยชน์ (Benefits) และการประเมินผล (Evaluation) ในกิจกรรมการพัฒนาด้วย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จินแสง ธารีสาร (2551) ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของพนักงานเพื่อส่งเสริมกิจกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน บริษัท กาสะดองเซรามิกส์ จำกัด พบว่าพนักงานมีส่วนร่วมในการส่งเสริมกิจกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การให้อำนาจแก่พนักงานมีระดับการมีส่วนร่วมมากที่สุด

4. ด้านประสิทธิภาพของพนักงานในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา มีความคิดเห็นด้านความพยายามมากที่สุด ประกอบไปด้วย ความพยายามที่จะทำงานที่มีความซับซ้อนให้สำเร็จ การจัดการงาน การเสนอแนวทางการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ และแสวงหาวิธีการแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม ซึ่งเป็นการบ่งบอกว่าพนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำหน้าที่ประจำ และ

งานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุด สอดคล้องกับแนวคิดของ สมใจ ลักษณะ (2542) กล่าวว่าประสิทธิภาพเป็นการปฏิบัติกิจกรรมการทำงานอย่างราบรื่น ครอบคลุมประหยัดเวลา ใช้กำลังและทรัพยากรอย่างคุ้มค่า เกิดการสูญเปล่าน้อยที่สุด บุคคลที่มีประสิทธิภาพ จึงเป็นบุคคลที่พึงปรารถนาในสังคมที่เขาเป็นสมาชิก และองค์กรที่เขาปฏิบัติหน้าที่

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอแนะและแนวทางดังนี้

1. การเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงานในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา

1.1 ด้านแรงจูงใจ ควรทำการส่งเสริมให้พนักงานมีความรักในองค์กร เพราะเมื่อพนักงานเกิดความรัก และต้องการเป็นสมาชิกขององค์กรให้นานที่สุด ย่อมมีโอกาสทำให้พนักงานได้สัมผัสกับงานมากขึ้น และได้ซึมซับแนวทางในการพัฒนา เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กร ซึ่งการจูงใจพนักงานนั้นอาจจะไม่ใช่เป็นในรูปแบบของตัวเงิน แต่เป็นการได้รับการยอมรับจากองค์กร และโอกาสในหน้าที่การงานที่ชัดเจน

1.2 ด้านความผูกพันต่อองค์กร ควรให้การสนับสนุนพนักงานได้รับการศึกษา เพื่อให้โอกาสพนักงานได้พัฒนาความรู้ตัวเอง และมีความสามารถเพิ่มมากขึ้น ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย นอกจากนี้จะทำให้พนักงานมีความพยายามอย่างเต็มที่ ที่จะสร้างประโยชน์ให้กับองค์กร

1.3 ด้านการมีส่วนร่วม ควรให้การสนับสนุนและโอกาสแก่พนักงานในการแก้ปัญหา หรือการพัฒนาในส่วนงานที่พนักงานนั้นสังกัดอยู่ เมื่อพนักงานได้ร่วมกันคิด ร่วมกันสร้าง ร่วมกันกำหนดกฎเกณฑ์เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติ จะทำให้พนักงานเกิดการยอมรับ และยินดีที่จะทำ เพราะสิ่งนั้นเกิดจากการร่วมกันคิดแก้ไขนั่นเอง

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรเพิ่มขึ้นตอนในการสัมภาษณ์กับระดับผู้บริหาร ถึงแนวทางในงานบำรุงรักษา เพราะผู้บริหารเป็นหัวใจหลัก ที่จะขับเคลื่อนให้งานบำรุงรักษาสามารถดำเนินต่อไปได้

2.2 ศึกษากิจกรรมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น เทคนิคไคเซ็น PDCA เป็นต้น

2.3 ควรศึกษาเพิ่มเติมในปัจจัยด้านอื่น ๆ เช่น วัฒนธรรมองค์กร การอยู่ร่วมกันในองค์กร ว่าในแต่ละปัจจัย มีปัจจัยใดบ้างที่มีผลกระทบหรือมีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานบำรุงรักษาอย่างไร

2.4 ควรทำการศึกษารูปแบบหรือแนวทางการดำเนินงานบำรุงรักษา เพื่อนำมาประยุกต์หรือเป็นแนวทางในการพัฒนางานวิจัยให้สามารถนำมาปฏิบัติได้ใกล้เคียงกับปัจจุบัน

บรรณานุกรม

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2546). *การวิเคราะห์สถิติขั้นสูงด้วย SPSS for Windows*. (พิมพ์ครั้งที่ 3).
กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2550). *การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล*. (พิมพ์ครั้งที่ 10).
กรุงเทพฯ: สามลดา.
- กาญจนา บุญเพลิง. (2552). *คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล
จังหวัดสมุทรสาคร*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป,
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- กรองกาญจน์ ทองสุข. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของบุคลากร
ในวิทยาลัยการอาชีพร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- กัญญา เปรมปรีดี. (2556). *กลยุทธ์การมีส่วนร่วมและกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมที่ส่งผลต่อ
ความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัท บางจากปิโตรเลียม จำกัด (มหาชน)*.
วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการประกอบการ, บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- โกศล ดีศีลธรรม. (2547). *การจัดการบำรุงรักษา สำหรับงานอุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ: เอ็ม
แอนด์ดี.
- โกวิท พวงงาม. (2553). *ธรรมาภิบาลท้องถิ่น: ว่าด้วยการมีส่วนร่วมและความโปร่งใส*. กรุงเทพฯ:
มิสเตอร์ก๊อปปี้.
- คมสันต์ อารยะชนิดกุล. (2545). *การดำเนินการใช้เทคนิคการบำรุงรักษาที่ผลที่ทุกคนมีส่วนร่วม
ในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดี*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา, ครุศาสตร์อุตสาหกรรม, สถาบันเทคโนโลยีพระจอม
เกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- จินแสง ธารีสาร. (2551). *การมีส่วนร่วมเพื่อส่งเสริมกิจกรรมความปลอดภัยของพนักงานในการ
ทำงานบริษัทกาสะลอง เซรามิกส์ จำกัด*. การค้นคว้าอิสระสาขารัฐศาสตร์มหา
บัณฑิต, สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ฉัตรเฉลิม วงศ์ฐนันท์. (2552). *การวัดสมรรถนะระบบการจัดการบำรุงรักษาที่ผลโดยทุกคนมี
ส่วนร่วมกรณีศึกษา: อุตสาหกรรมกระดาษ*. วิทยานิพนธ์ วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต,
ภาควิชาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- ชัยวัฒน์ กิตติ. (2555). *การมีส่วนร่วมของพนักงาน บริษัท ซีพีเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) โรงงานผลิตอาหารสัตว์ลำพูน ในการดำเนินกิจกรรม TPM ต่อการบริหารงานคุณภาพ*. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร, คณะสังคมศาสตร์และศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่
- ตุลา มหาพสุชานนท์. (2554). *หลักการจัดการ*. กรุงเทพฯ: พี เอ็น เค แอนด์ สกายพรีนติ้งส์.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2540). *พฤติกรรมบุคคลในองค์กร (พิมพ์ครั้งที่ 5)*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธนธีรภัทร วงษ์ไทย. (2555). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี*. ปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ธนยุทธ บุตรขวัญ. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์*. การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ธีรภัทร วานิชพิทักษ์. (2555). *การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ร่วมเจริญพัฒนา จำกัด*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- นภดล ร่มโพธิ์. (2554). *หนังสือรวมบทความการวัดความพึงพอใจของลูกค้าและความพึงพอใจของพนักงาน*. กรุงเทพฯ: คณะบุคคลอิมเมจิเนียร์.
- นภารัตน์ สุขสนอง. (2552). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เคอิน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานที่ 1*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- นันทพัทธ์ โนนศรีเมือง และอำภาศรี พ้อคำ. (2556). *การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง การรับรู้ความเครียดจากงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร*. คณะเทคโนโลยีสังคม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี วิทยาเขตกาฬสินธุ์.
- นิสากร ศิริษา. (2552). *การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ยูแทคไทย จำกัด*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, คณะการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2553). *การจัดการสมัยใหม่ (พิมพ์ครั้งที่ 7)*. กรุงเทพฯ: ทริปเฟล็ด กรุ๊ป.
- ประสพชัย วินทไชย. (2557). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำอ้อม อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด*.

การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ประเทือง จุลวาทีน. (2558). *การพัฒนางานด้วยระบบคุณภาพ และเพิ่มผลผลิต*. เข้าถึงได้จาก
http://www.uttvc.ac.th/uttvc/wbi2553/first_page.php

พัชสิริ ชมพุกำ. (2552). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: แมคกรอฮิล.

พิริยะ คู่มีรักษา. (2550). *การมีส่วนร่วมของพนักงานในการดำเนินกิจกรรมการบำรุงรักษาที่ผล
ที่ทุกคนมีส่วนร่วม*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.

พิศิษฐ์ มอญไช้. (2554). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดเชียงใหม่*.
การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

พูลพร แสงบางปลา (2542). *เพิ่มประสิทธิภาพการผลิต โดยการบำรุงรักษา TPM (พิมพ์ครั้งที่ 2)*,
กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รจนพรรณ อมรรุจิโรจน์. (2551). *การวัดประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน IT สถาบันการเงิน
แห่งหนึ่งโดยวิธี Data Envelopment Analysis*. งานนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารเทคโนโลยี, วิทยาลัยนวัตกรรม, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ราชบัณฑิตยสถาน (2538). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 (พิมพ์ครั้งที่ 5)*.
กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.

รุ่ง มาลิก. (2553). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่องานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลสภากาญจน์ อำเภอบาง
คนที จังหวัดสมุทรสงคราม*. การค้นคว้าอิสระมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

วัฒนา ศรีสม. (2542). *แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่งเสริม
การขายสินค้าอุปโภค บริโภคของบริษัท ไบโอดีคอนซูเมอร์จำกัด*. วิทยานิพนธ์
วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

วิจิต เพชรกลัด. (2553). *การศึกษาความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานและความผูกพัน
ต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต กรณีศึกษาบริษัท แพรคติก้า จำกัด*. ปัญหาพิเศษ
อุตสาหกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

- วุฒิรัตน์ อุ่นจิตติ. (2551). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่ทำการไปรษณีย์ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ศรัณย์พัส ศรีสวัสดิ์. (2550). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามความคิดเห็นของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายรถยนต์ จังหวัดเชียงราย. การศึกษาอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- ศิริชัย พงษ์วิชัย. (2553). การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์ (พิมพ์ครั้งที่ 9). (ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริเพ็ญ เนื่องจางง. (2542). การมีส่วนร่วมของพนักงานในการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณี โรงไฟฟ้าบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา. ภาคนิพนธ์คณะพัฒนาสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ศุภวรรณ พันธุ์บุรณะ. (2542). ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีกองสาธารณสุขภูมิภาค กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์พัฒนาสังคมมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สมเกียรติ รักคง. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีแรงจูงใจร่วมสมัยกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษา บริษัทผลิตสุกภัณฑ์. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการวิศวกรรมธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สมเกียรติ พูลทอง. (2540). ปัจจัยที่ส่งผลในการปฏิบัติงานของพระวินยาศิษย์ที่มีต่อพระสงฆ์ผู้ปฏิบัติศีลวินัย ศึกษาเฉพาะกรณี เขตพระนคร. สารนิพนธ์บัณฑิตวิทยาลัยเกริก.
- สมใจ ลักษณ์ะ. (2542). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือสถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.
- สรรรถชัย กิตยานันท์. (2552). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน การกีฬาแห่งประเทศไทย. คุชฎีบัณฑิต, สาขาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยการสยาม.
- สายสุนีย์ ปวุดินันท์. (2541). ความรู้ ทักษะคิด และการมีส่วนร่วมทำกิจกรรมในโครงการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรของเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาลทั่วไปของรัฐ. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. แนวความคิดเกี่ยวกับการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม

- ร่วม. เข้าถึงได้จาก http://opdc.go.th/special.php?spc_id=2&content_id=156. 2556
- สุชาติ เวสสะภักดี. (2548). การศึกษาความรู้และความพึงพอใจที่มีต่อระบบการบำรุงรักษาทีผล
ที่ทุกคนมีส่วนร่วม (TPM) ของพนักงานในอุตสาหกรรมกลึงกระดาษลูกฟูก กรณีศึกษา
บริษัทในธุรกิจและบรรจุภัณฑ์ เครื่องซีเมนต์ไทย. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต,
สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอม
เกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- สุพานี สฤษฏ์วานิช. (2552). พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิดและทฤษฎี. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุรพันธ์ นันทแดนสุวรรณ. (2553). หลักการบริหารธุรกิจ (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: จุฑาทอง.
- หทัยรัตน์ วิจิตพรชัย. (2548). การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพ
ในระดับคณะวิชาของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วิสูตร สังข์นิม. (2552). ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของ พนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล
(ประเทศไทย) จำกัด. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิทยาการ
จัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance
and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*
August 27, 2015, from <http://www.employmentstudies.co.uk/>
- Bernard, A. (1985). Rural S. New York : McGraw-Hill, Inc.
- Buchanan, B. (1974). Building Organizational Commitment : The Socialization of Manager in
conceptualizing dyadic bargaining. In L. Cummings & B. Straw, (Eds.). Research in
Certo, Samuel C. (2000). Modern Management. (8th ed.). Englewood Cliffs, N.J. : Prentice-Hall.
- Cohen, J. W. (1988). Statistical power analysis for the behavioral sciences (2nd ed.). Hillsdale, NJ:
Lawrence Erlbaum Associates.
- Cohen, J.M., & Uphoff, N. T. (1981). *Rural development participation: Concept and measure for
project design implementation and evaluation: Rural development committee center for
international studies*. New York: Cornell University Press.
- Dunham, R. B., Grube, J.A. Castaneda, M.B (1994). Organization commitment the utility
integrative definition. , *Journal of Applied Psychology*.
- Glavas A. (2009). *Effects of corporate citizenship on employees : Why does doing good matter?*.

http://rave.ohiolink.edu/etdc/view?acc_num=case1247063961

Kast, F. E., & Rosenzweig, J. E. (1985). *Organization and contingency approach*. (4th ed.).

Singapore: McGraw – Hill

Kreither, Robert. (1983). *Management (Second Education)*, Boston: Houghton Mifflin

Lowdermilk, M.&Laitos, W.R. (1980). *Rural sociology*. New York : MaGraw-Hill.

Luthans, F. (1995). *Organizational behavior*. New York : MaGraw-Hill, Inc.

Management Journal

Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2002). *Human Resource Management*. (10th ed.). ThomsonSouth Western.

McShane, Steven L.,& Von Glinow, Mary Ann. (2003). *Organization Behavior : Emerging realities for the workplace revolution*. (2nd ed.). New York : McGraw-Hill.

Neale, M. A. & Northcraft, G. B. (1991). *Behavioral negotiation theory: A framework for Organizational Behavior*, 13, Connecticut: Jai Press.

Participation : currentissue and lesson learned. United Nations chikden'fund

Sheldon, M. (1971). an empirical analysis of organizational identification. *Academy of Management Journal*.

Steers, R. M.; & L. W. Porter. (1979). *Motivation and work Behavior*. (2nd ed.) New York: McGraw Hill.

Steers, R.M. and Porter, L.W. (1983). *Motivation and Work Behavior*. New York : McGraw Hill

The Institute for Employment Studies. (2004). *The drivers of employee engagement*. Retrieved

From <http://www.employmentstudies.co.uk/summary/summary.php?id=408>

White, A. T. (1982). *Why community Participation Discussion of the Arguments Community Work*. *Organization Administrative Science Quaterly*.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม



วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว

**แบบสอบถามเรื่อง ปัจจัยการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงาน บริษัท พลังงาน
บริสุทธิ์ จำกัด(มหาชน) ในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา**

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 : แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านประชากรศาสตร์

ส่วนที่ 2 : แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา

ด้านความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนที่ 3 : แบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา

ส่วนที่ 4 : แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพของพนักงานในการปฏิบัติงาน

บำรุงรักษา

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามด้านประชากรศาสตร์

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1.เพศ

() ชาย

() หญิง

2.อายุ

() ไม่เกิน 25 ปี

() 25 - 32 ปี

() 33 - 39 ปี

() 40 - 46 ปี

() 47 - 53 ปี

() 54 ปี ขึ้นไป

3.ระดับการศึกษา

() ประถมศึกษา

() มัธยมศึกษาตอนต้น

() มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช.

() ปวส./ อนุปริญญา

()ปริญญาตรี

() สูงกว่าระดับปริญญาตรี

4.ประสบการณ์การทำงาน ปี

5.ตำแหน่งงาน แผนก

6.รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

- () ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท () 10,001 – 20,000 บาท
 () 20,001 – 30,000 บาท () 30,001 – 40,000 บาท
 () 40,001 – 50,000 บาท () มากกว่า 50,000 บาท

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา ด้านความผูกพันต่อองค์กร

ให้ท่านแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสามเหลี่ยมกลยุทธ์ทางธุรกิจ โดยมีระดับความคิดเห็นซึ่งมีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมากที่สุด
 4 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมาก
 3 หมายถึง ระดับความคิดเห็นปานกลาง
 2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อย
 1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

คำชี้แจง โปรดเลือกระดับความคิดเห็น โดยการทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริง

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา ด้านความผูกพันต่อองค์กร	ระดับ ความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1.ความเชื่อมั่น ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมองค์กร					
1.1 ท่านพร้อมที่จะปฏิบัติตามนโยบายของบริษัทฯ					
1.2 ท่านคิดว่าปัญหาของบริษัทคือปัญหาของท่าน					
1.3 ท่านภูมิใจที่ได้เป็นพนักงานของบริษัทฯ					
2. มีความเต็มใจที่ใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อประโยชน์ขององค์กร					
2.1 ท่านเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาหากงานยังไม่สำเร็จ					
2.2 ท่านตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างสุดความสามารถ					
2.3 ท่านมีความยินดีที่จะช่วยเหลือและทำประโยชน์ให้กับองค์กรในทุกๆ ด้าน แม้จะไม่ได้รับผลตอบแทนก็ตาม					

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา ด้านความผูกพันต่อองค์กร	ระดับ ความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
3. ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป					
3.1 ท่านมีความสุขในการทำงานกับบริษัทฯ					
3.2 ท่านพอใจที่จะทำงานกับบริษัทฯนี้ต่อไป					
3.3 ท่านคิดว่างานที่นี่ ดีกว่าที่อื่น					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา

ให้ท่านแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสามเหลี่ยมกลยุทธ์ทางธุรกิจ โดยมีระดับความคิดเห็นซึ่งมีความหมายดังนี้

- | | |
|-----------|----------------------------|
| 5 หมายถึง | ระดับความคิดเห็นมากที่สุด |
| 4 หมายถึง | ระดับความคิดเห็นมาก |
| 3 หมายถึง | ระดับความคิดเห็นปานกลาง |
| 2 หมายถึง | ระดับความคิดเห็นน้อย |
| 1 หมายถึง | ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด |

คำชี้แจง โปรดเลือกระดับความคิดเห็น โดยการทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริง

การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา	ระดับ ความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1.การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ					
1.1 ท่านเข้าร่วมประชุมทุกครั้งที่มีโอกาส					
1.2 ท่านมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและชี้แจงปัญหาต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา					
1.3 ท่านแนะนำและให้คำปรึกษาในการแก้ไข ปรับปรุงในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา					
1.4 กรณีการตัดสินใจปรับปรุงแก้ไขปัญหาไม่สอดคล้องกับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น ท่านได้แสดงความคิดเห็นโต้แย้งอย่างมีเหตุผล					

การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา	ระดับ ความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1.5 ท่านเขียนข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ให้หน่วยงานและองค์กร					
2. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน					
2.1 ท่านเข้าร่วมฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ทักษะในการปฏิบัติงาน					
2.2 ท่านได้ดำเนินกิจกรรมบำรุงรักษา ตามความรับผิดชอบของตนเอง เช่น การตรวจสอบการทำงานของเครื่องจักร ความผิดปกติต่างๆ รวมถึงการดูแลรักษาความสะอาดอุปกรณ์ เครื่องจักรอยู่เสมอ					
2.3 ท่านมีการเปลี่ยนแปลงลักษณะการปฏิบัติงานในทางที่ดีขึ้นในการดำเนินงานบำรุงรักษา					
2.4 ท่านได้ตรวจสอบการทำงานเพื่อลดความสูญเสียที่จะเกิดขึ้นในการดำเนินงานบำรุงรักษา					
2.5 ท่านได้บำรุงรักษาเครื่องมือ/อุปกรณ์ในการทำงาน อย่างน้อยอาทิตย์ละครั้ง					
2.6 ท่านมีส่วนกระตุ้น เร่งเร้าหรือผลักดันเพื่อนร่วมงานให้ดำเนินกิจกรรม TPM					
3. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล					
3.1 ท่านได้ติดตามผลการดำเนินงานบำรุงรักษาทุกขั้นตอน					
3.2 ท่านได้รวบรวมข้อมูลจากการดำเนินงานบำรุงรักษาตั้งแต่เริ่มจนถึงสิ้นสุด					
3.3 ท่านได้ร่วมวิเคราะห์ผลการดำเนินงานบำรุงรักษา และสรุปผลการดำเนินการ					
3.4 ท่านมีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงานบำรุงรักษา แล้วพบปัญหา อุปสรรค และข้อขัดข้อง ท่านจะนำไปปรับปรุงอยู่เสมอ					
4. การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์					
4.1 ท่านได้รับผลประโยชน์ที่เกิดจากการดำเนินงานบำรุงรักษา					
4.2 ท่านได้รับคำชมเชยหรือเกียรติบัตรจากหน่วยงานหรือหัวหน้างานในการดำเนินงานบำรุงรักษา					
4.3 ท่านมีความสุขที่จะมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา					

การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา	ระดับ ความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
4.4 ท่านมีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานบำรุงรักษา รวมถึงการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นให้สำเร็จได้					
4.5 ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม					
4.6 ผลจากการบำรุงรักษา ทำให้บริษัทฯ ลดต้นทุนการดำเนินงาน ส่งผลให้บริษัทฯ เพิ่มเงินเดือนแก่พนักงานอย่างเหมาะสม					

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพของพนักงานในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา

ให้ท่านแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสามเหลี่ยมกลยุทธ์ทางธุรกิจ โดยมีระดับความคิดเห็นซึ่งมีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมาก
- 3 หมายถึง ระดับความคิดเห็นปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อย
- 1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

คำชี้แจง โปรดเลือกระดับความคิดเห็น โดยการทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริง

ประสิทธิภาพของพนักงานในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา	ระดับ ความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1.ความพยายาม					
1.1 ท่านสามารถทำงานที่มีความซับซ้อนและยากได้สำเร็จ ภายในระยะเวลาที่กำหนด					
1.2 ท่านสามารถจัดการงานตามภาระงานได้เป็นอย่างดี					

ประสิทธิภาพของพนักงานในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา	ระดับ ความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1.3 ท่านสามารถเสนอแนวทางการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพในงานบำรุงรักษา					
1.4 ท่านสามารถแสวงหาวิธีการแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม					
2. ทักษะความรู้					
2.1 งานที่ท่านรับผิดชอบต้องใช้ทักษะและความรู้ที่หลากหลาย					
2.2 ท่านมีความต้องการที่จะพัฒนาความรู้ และฝีมือในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา อย่างสม่ำเสมอ					
2.3 ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาคือ การฝึกอบรม และศึกษาดูงาน					
2.4 ท่านมีทักษะในการประสานงานระหว่างหน่วยงาน ในกรณีที่ต้องการความร่วมมือจากหน่วยงานอื่น					
3. กลยุทธ์ที่ใช้แก้ปัญหา					
3.1 หากในแต่ละวันมีงานเร่งด่วนแทรกเข้ามามาก ทำให้งานหลักที่รับผิดชอบมากขึ้น ท่านสามารถจัดการงานเหล่านั้นได้ทันเวลา และปฏิบัติได้ถูกต้อง โดยไม่ละเลยหน้าที่ประจำ					
3.2 กรณีที่องค์กรมีโครงการที่ริเริ่มใหม่ ท่านเป็นส่วนหนึ่งในการร่วมแสดงความคิดเห็น เพื่อให้เกิดแนวทางในการป้องกันปัญหา					
3.3 กรณีที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นงานนอกเหนือจากที่ท่านรับผิดชอบ ท่านก็มีวิธีการจัดการ และปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนด					

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง ที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ข

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเรื่อง ปัจจัยการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงาน บริษัทพลังงานบริสุทธิ์ จำกัด(มหาชน) ในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา ครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญที่เป็นผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ ด้านเนื้อหาสาระและการวัดและประเมินผล ดังนี้

- | | |
|---------------------------------------|---|
| 1. ดร.อัครกิตต์ พัฒนสัมพันธ์ | ประธานสาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์
คณะวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 2. ดร.ปรีชาวีดี ผลอนอก
สังคมศาสตร์ | อาจารย์ประจำ คณะวิทยาศาสตร์และ
มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 3. ดร.ศักดิ์ชาย จันท์เรือง | รองคณบดีวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์
วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |

ตารางที่ ข-1 ผลการวิเคราะห์ความเสถียร (Validity) ของแบบสอบถามปัจจัยการเพิ่มประสิทธิภาพ
ของพนักงาน บริษัทพลังงานบริสุทธิ์ จำกัด(มหาชน) ในการ

ปฏิบัติงานบำรุงรักษา (ส่วนที่ 1)

ข้อ	ข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่									IOC	แปลผล
		1			2			3				
		1	0	-1	1	0	-1	1	0	-1		
1	เพศ	1			1			1			1.00	ใช้ได้
2	อายุ	1				0		1			0.67	ใช้ได้
3	ระดับการศึกษา	1				0		1			0.67	ใช้ได้
4	ประสบการณ์ การทำงาน.....ปี	1				0		1			0.67	ใช้ได้
5	ตำแหน่งงาน, แผนก	1				0		1			0.67	ใช้ได้
6	รายได้เฉลี่ยต่อ เดือน	1				0		1			0.67	ใช้ได้

ตารางที่ ข-2 ผลการวิเคราะห์ความเที่ยง (Validity) ของแบบสอบถามปัจจัยการเพิ่มประสิทธิภาพ
ของพนักงาน บริษัทพลังงานบริสุทธิ์ จำกัด (มหาชน) ในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา
(ส่วนที่ 2)

ข้อ	ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่									IOC	แปลผล
		1			2			3				
		1	0	-1	1	0	-1	1	0	-1		
ด้านความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมายและ ค่านิยม												
1	ท่านพร้อมที่จะปฏิบัติตามนโยบายของบริษัทฯ	1			1			1			1.00	ใช้ได้
2	ท่านคิดว่าปัญหาของบริษัทคือปัญหาของท่าน	1				0		1			0.67	ใช้ได้
3	ท่านภูมิใจที่ได้เป็นพนักงานของบริษัทฯ	1			1			1			1.00	ใช้ได้

ตารางที่ ข-2 (ต่อ)

ข้อ	ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่									IOC	แปลผล
		1			2			3				
		1	0	-1	1	0	-1	1	0	-1		
ด้านความเต็มใจที่ใช้ความพยายาม												
1	ท่านเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาหากงานยังไม่สำเร็จ	1			1			1			1.00	ใช้ได้
2	ท่านตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างสุดความสามารถ	1			1			1			1.00	ใช้ได้
3	ท่านมีความยินดีที่จะช่วยเหลือและทำประโยชน์ให้กับองค์กรในทุก ๆ ด้าน แม้จะไม่ได้รับผลตอบแทนก็ตาม	1				0		1			0.67	ใช้ได้

ตารางที่ ข-2 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่									IOC	แปลผล
		1			2			3				
		1	0	-1	1	0	-1	1	0	-1		
	ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป											
1	ท่านมีความสุขในการทำงานกับบริษัทฯ	1			1			1			1.00	ใช้ได้
2	ท่านพอใจที่จะทำงานกับบริษัทฯนี้ต่อไป	1			1			1			1.00	ใช้ได้
3	ท่านคิดว่างานที่นี่ดีกว่าที่อื่น	1				0		1			0.67	ใช้ได้

ตารางที่ ข-3 ผลการวิเคราะห์ความเสี่ยง (Validity) ของแบบสอบถามปัจจัยการเพิ่มประสิทธิภาพ
ของพนักงาน บริษัทพลังงานบริสุทธิ์ จำกัด(มหาชน) ในการ
ปฏิบัติงานบำรุงรักษา (ส่วนที่ 3)

ข้อ	ข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่									IOC	แปลผล
		1			2			3				
		1	0	-1	1	0	-1	1	0	-1		
ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ												
1	ท่านเข้าร่วมประชุมทุกครั้งที่มีโอกาส	1			1			1			1.00	ใช้ได้
2	ท่านมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและชี้แจงปัญหาต่างๆ ในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา	1			1			1			1.00	ใช้ได้
3	ท่านแนะนำและให้คำปรึกษาในการแก้ไขปรับปรุงในการปฏิบัติงานบำรุงรักษา	1			1			1			1.00	ใช้ได้
4	กรณีการตัดสินใจปรับปรุงแก้ไขปัญหาไม่สอดคล้องกับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น ท่านได้แสดงความคิดเห็นโต้แย้งอย่างมีเหตุผล	1				0		1			0.67	ใช้ได้
5	ท่านเขียนข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ให้หน่วยงานและองค์กร	1			1			1			1.00	ใช้ได้

ตารางที่ ข-3 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่									IOC	แปลผล
		1			2			3				
		1	0	-1	1	0	-1	1	0	-1		
ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน												
1	ท่านเข้าร่วมฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะในการปฏิบัติงาน	1			1			1			1.00	ใช้ได้
2	ท่านได้ดำเนินกิจกรรมบำรุงรักษา ตามความรับผิดชอบของตนเอง	1				0		1			0.67	ใช้ได้
3	ท่านมีการเปลี่ยนแปลงลักษณะการปฏิบัติงานในทางที่ดีขึ้นในการดำเนินงานบำรุงรักษา	1				0		1			0.67	ใช้ได้
4	ท่านได้ควบคุมการทำงานเพื่อลดความสูญเสียที่จะเกิดขึ้นในการดำเนินงานบำรุงรักษา	1				0		1			0.67	ใช้ได้
5	ท่านได้บำรุงรักษาเครื่องมือ/อุปกรณ์ในการทำงาน อย่างน้อยอาทิตย์ละครั้ง	1			1			1			1.00	ใช้ได้
6	ท่านมีส่วนกระตุ้น เร่งเร้าหรือผลักดันเพื่อร่วมงานให้ดำเนินกิจกรรม TPM	1			1			1			1.00	ใช้ได้

ตารางที่ ข-3 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่									IOC	แปลผล
		1			2			3				
		1	0	-1	1	0	-1	1	0	-1		
ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล												
1	ท่านได้ติดตามผลการดำเนินงานบำรุงรักษาทุกขั้นตอน	1			1			1			1.00	ใช้ได้
2	ท่านได้รวบรวมข้อมูลจากการดำเนินงานบำรุงรักษาตั้งแต่เริ่มจนถึงสิ้นสุด	1			1			1			1.00	ใช้ได้
3	ท่านได้ร่วมวิเคราะห์ผลการดำเนินงานบำรุงรักษา และสรุปผลการดำเนินการ	1			1			1			1.00	ใช้ได้
4	ท่านมีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงานบำรุงรักษา แล้วพบปัญหาอุปสรรค และข้อขัดข้อง ท่านจะนำไปปรับปรุงอยู่เสมอ	1			1			1			1.00	ใช้ได้

ตารางที่ ข-3 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่									IOC	แปลผล
		1			2			3				
		1	0	-1	1	0	-1	1	0	-1		
ด้านการมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์												
1	ท่านได้รับผลประโยชน์ที่เกิดจากการดำเนินงานบำรุงรักษา	1			1			1			1.00	ใช้ได้
2	ท่านได้รับคำชมเชยจากหน่วยงานหรือหัวหน้างานในการดำเนินงาน บำรุงรักษา	1			1			1			1.00	ใช้ได้
3	ท่านมีความสุขที่จะปฏิบัติงานบำรุงรักษา	1			1			1			1.00	ใช้ได้
4	ท่านมีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานบำรุงรักษา รวมถึงการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นให้สำเร็จได้	1			1				0		0.67	ใช้ได้
5	ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม	1			1			1			1.00	ใช้ได้
6	ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมและสนับสนุนให้ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	1			1			1			1.00	ใช้ได้

ตารางที่ ข-4 ผลการวิเคราะห์ความเสี่ยง (Validity) ของแบบสอบถามปัจจัยการเพิ่มประสิทธิภาพ
ของพนักงาน บริษัทพลังงานบริสุทธิ์ จำกัด (มหาชน) ในการ
ปฏิบัติงานบำรุงรักษา (ส่วนที่ 4)

ข้อ	ข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่									IOC	แปลผล
		1			2			3				
		1	0	-1	1	0	-1	1	0	-1		
ความพยายาม												
1	กรณีทำงานมีความซับซ้อนและยุ่งยาก ท่านต้องการที่จะทำให้งานนั้นสำเร็จ	1			1			1			1.00	ใช้ได้
2	ภาระงานและหน้าที่ท่านรับผิดชอบ มีความเหมาะสมและตรงกับความสามารถของท่าน	1			1			1			1.00	ใช้ได้
3	ท่านพยายามเข้ามามีส่วนร่วม/เสนอแนวทางในการพัฒนา หรือดำเนินการในงานบำรุงรักษาให้ดียิ่งขึ้น	1			1			1			1.00	ใช้ได้
4	กรณีทำงานได้รับมอบหมายเป็นงานที่ท่านไม่ความรู้เฉพาะ ท่านมีความพยายามที่จะศึกษา และหาวิธีในการปฏิบัติให้งานสำเร็จได้	1			1			1			1.00	ใช้ได้

ตารางที่ ข-4 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่									IOC	แปลผล
		1			2			3				
		1	0	-1	1	0	-1	1	0	-1		
ทักษะความรู้												
1	งานที่ท่านรับผิดชอบต้องใช้ทักษะและความรู้ที่หลากหลาย	1			1			1			1.00	ใช้ได้
2	ท่านมีความต้องการที่จะพัฒนาความรู้ และฝีมือในการปฏิบัติงานบำรุงรักษาอย่างสม่ำเสมอ	1			1			1			1.00	ใช้ได้
3	ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาต่อ การฝึกอบรม และศึกษาดูงาน	1			1			1			1.00	ใช้ได้
4	ท่านมีทักษะในการประสานงานระหว่างหน่วยงาน ในกรณีที่ต้องการความร่วมมือจากหน่วยงานอื่น	1				0		1			0.67	ใช้ได้

ตารางที่ ข-4 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่									IOC	แปลผล
		1			2			3				
		1	0	-1	1	0	-1	1	0	-1		
กลยุทธ์ที่ใช้แก้ปัญหา												
1	หากในแต่ละวันมีงานเร่งด่วนแทรกเข้ามามาก ทำให้งานหลักที่ รับผิดชอบมากขึ้น ท่านสามารถจัดการงานเหล่านั้นได้ทันเวลา และปฏิบัติได้ถูกต้อง โดยไม่ละเลยหน้าที่ประจำ	1			1			1			1.00	ใช้ได้
2	กรณีที่ต้อง কর্মมีโครงการที่ริเริ่มใหม่ ท่านเป็นส่วนหนึ่งในการร่วมแสดงความคิดเห็น เพื่อให้เกิดแนวทางในการป้องกันปัญหา	1			1			1			1.00	ใช้ได้
3	กรณีที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นงานนอกเหนือจากที่ท่าน รับผิดชอบ ท่านก็มีวิธีการจัดการ และปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนด	1			1			1			1.00	ใช้ได้

ตารางที่ ข-5 ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามปัจจัยการเพิ่ม
ประสิทธิภาพของพนักงาน บริษัทพลังงานบริสุทธิ์ จำกัด (มหาชน) ในการปฏิบัติงาน
บำรุงรักษา (ส่วนที่ 2)

Case Processing Summary			
		N	%
Case	Valid	30	100.00
	Exclude*	0	.00
	Total	30	100.00
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.84	9

ตารางที่ ข-6 ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามปัจจัยการเพิ่ม
ประสิทธิภาพของพนักงาน บริษัทพลังงานบริสุทธิ์ จำกัด (มหาชน) ในการปฏิบัติงาน
บำรุงรักษา (ส่วนที่ 3)

Case Processing Summary			
		N	%
Case	Valid	30	100.00
	Exclude*	0	.00
	Total	30	100.00
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.94	21

ตารางที่ ข-7 ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามปัจจัยการเพิ่ม
ประสิทธิภาพของพนักงาน บริษัทพลังงานบริสุทธิ์ จำกัด (มหาชน) ในการปฏิบัติงาน
บำรุงรักษา (ส่วนที่ 4)

Case Processing Summary			
		N	%
Case	Valid	30	100.00
	Exclude*	0	.00
	Total	30	100.00
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.94	11

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวจิราพร สุวรรณ
วัน เดือน ปี เกิด	10 มกราคม 2531
สถานที่เกิด	จังหวัดลพบุรี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	64 หมู่ 4 ต.ถนนใหญ่ อ.เมือง จ.ลพบุรี 15000
ตำแหน่งและประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2552-2554	วิศวกรเครื่องกล บริษัท เอลีทกราฟท์ เปเปอร์ จำกัด
พ.ศ. 2554-2555	ผู้จัดการฝ่ายคุณภาพและวิศวกรรม บริษัท อุตสาหกรรม จอบไท จำกัด
พ.ศ. 2555-ปัจจุบัน	วิศวกรอาวุโส บริษัท พลังงานบริสุทธิ์ จำกัด (มหาชน)
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2552	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต (วิศวกรรมเครื่องกล) คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
พ.ศ. 2559	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว