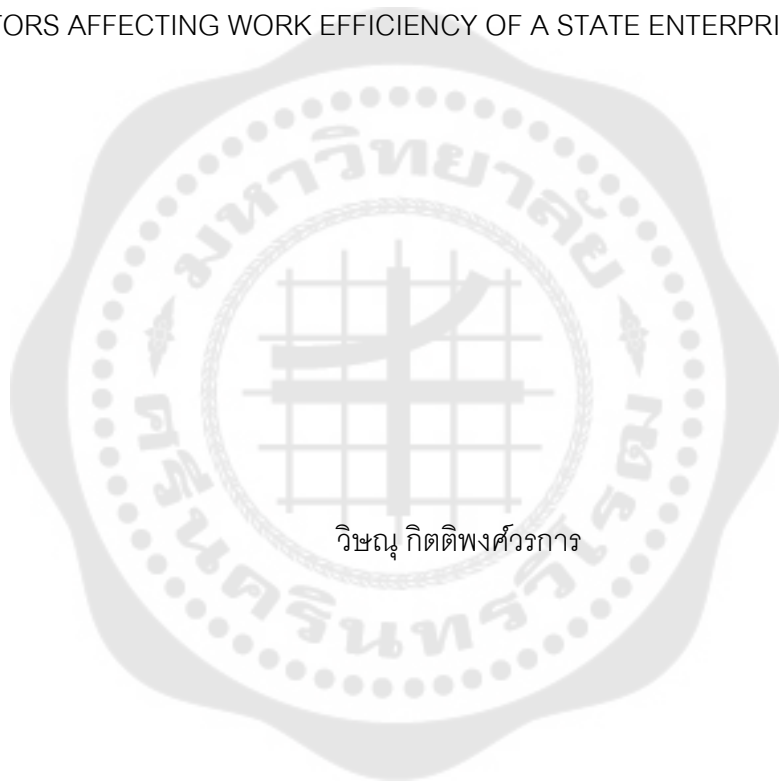




ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง
FACTORS AFFECTING WORK EFFICIENCY OF A STATE ENTERPRISE EMPLOYEES



วิษณุ กิตติพงษ์วรการ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2563

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีการศึกษา 2563
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

FACTORS AFFECTING WORK EFFICIENCY OF A STATE ENTERPRISE EMPLOYEES



WISSANU KITTIPONGWARAKARN

A Master's Project Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
(Business Administration(Management))
Faculty of Business Administration for Society, Srinakharinwirot University

2020

Copyright of Srinakharinwirot University

สารนิพนธ์

เรื่อง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง

ของ

วิษณุ กิตติพงษ์วรการ

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าสารนิพนธ์

ที่ปรึกษาหลัก

ประธาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชวัลลักษณ์ คุณานิกกรกิจ)

(รองศาสตราจารย์ ดร.มนตรี พิริยะกุล)

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์สุพาตา สิริกุลตตา)

ชื่อเรื่อง	ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง
ผู้วิจัย	วิษณุ กิตติพงษ์วรการ
ปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2563
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชวัลลักษณ์ คุณาภิกรกิจ

การวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแตกต่างค่าที่ การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว การวิเคราะห์สถิติความถดถอยเชิงพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย อายุต่ำกว่า 30 ปี สถานภาพโสด/หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ การศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป ประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี ทำงานภายนอกสำนักงาน อยู่ในสายงานผลิต ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ สภาพแวดล้อมการทำงานด้านสังคม ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านความสำเร็จในงานและด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ประสิทธิภาพการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยพบว่า 1.) ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีปัจจัยประชากร ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน พื้นที่ที่ทำงาน และสายงานที่ทำงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน 2.) ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ ด้านสังคม ด้านจิตใจมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน 3.) ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

คำสำคัญ : สภาพแวดล้อมการทำงาน, แรงจูงใจ, ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

Title	FACTORS AFFECTING WORK EFFICIENCY OF A STATE ENTERPRISE EMPLOYEES
Author	WISSANU KITTIPONGWARAKARN
Degree	MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
Academic Year	2020
Thesis Advisor	Assistant Professor Shawanluck Kunathikornkit

This research aims to study the factors affecting the performances of state enterprise employees. The sample consisted of 400 state enterprise employees. The research instrument was a questionnaire. The statistics used for data analysis included percentage, mean, standard deviation, a t-test, One-Way, Analysis of Variance and Multiple Regression Analysis. The results of the study were as follows: most of the respondents were male, under 30 years of age, a marital status of single, widowed, divorced or separated. Their educational background was a Bachelor's degree or higher. Their level of working experience was less than five years and working outside the office in the production line. The working environment factors of the respondents were at a high level. When considering each aspect, it was found that the side with the greatest mean had the most social work environment. The motivation factor in the overall work of the respondents was very high. When considering each aspect, it was found that success at work and respect had the highest average. The overall performance of the respondents was at a high level. When considering each aspect, it was found that the cost had the highest average. The results of the hypothesis test were as follows: (1) the demographic factors of the respondents were different depending on the education level, work experience, work area, line of work, and had no differences in terms of performance; (2) the work environment factors, which were physical, social and psychological and affected their performance; and (3) motivation factors, which were successful at work, respect, job responsibility, career advancement and type of work and affected the performance

Keyword : Work efficiency, State enterprise employees



กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ ประสบความสำเร็จได้ด้วยดี จาก ผศ. ดร. ชวัลักษณ์ คุณาภิกรกิจ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ได้ถ่ายทอดความรู้ แนวคิด วิธีการ คำแนะนำ และตรวจสอบข้อบกพร่องต่างๆ ในทุกขั้นตอน อีกทั้งผู้วิจัยได้รับประสบการณ์ในการวิจัยและตระหนักถึงคุณค่าของงานวิจัยที่ช่วยพัฒนาให้มีคุณค่ามากยิ่งขึ้น ด้วยความเอาใจใส่ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณ รศ. สุพาดา สิริกุตตา และ ดร. ณัฐยา ประดิษฐ์สุวรรณ ได้สละเวลาอันมีค่าตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และ รศ.ดร. มนตรี พิริยะกุล กรรมการสอบปากเปล่า สำหรับการแนะนำในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านในโครงการหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตทุกท่านที่ได้มอบและปลูกฝังแนวคิด ตลอดจนความเข้าใจในสิ่งต่างๆ อันทำให้ผู้วิจัยมีการเจริญเติบโตทางด้านความคิด รวมถึงการปฏิบัติงานต่างๆ และขอขอบคุณเจ้าหน้าที่โครงการภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม และทุกท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานวิจัยครั้งนี้ ที่ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำต่างๆ แก่ผู้วิจัย

ขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่เสียสละเวลา ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม รวมถึงเพื่อนๆ พี่ๆ ทุกคนที่ให้กำลังใจและช่วยเหลือในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

คุณค่าทั้งหลายที่ได้รับจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแต่ บิดา มารดา และบูรพาจารย์ที่คอยอบรมสั่งสอน ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน

วิษณุ กิตติพงษ์วรการ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง.....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ที่มาและความสำคัญ	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	3
ความสำคัญของการวิจัย	3
ขอบเขตงานวิจัย	3
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
กรอบแนวคิด	10
สมมติฐานในการวิจัย.....	11
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	12
1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์.....	12
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	14
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ	18
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	20
5. ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับองค์การรัฐวิสาหกิจในประเทศไทย	22
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	25
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	30

การกำหนดประชากร และการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง.....	30
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	30
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	30
วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง	31
การสร้างเครื่องมือในการวิจัย.....	32
การเก็บรวบรวมข้อมูล	36
การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	37
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	37
บทที่ 4 ผลการดำเนินการวิจัย	43
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	43
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	43
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา	44
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน.....	55
สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	119
120	
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	128
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	129
การอภิปรายผลการวิจัย	134
ข้อเสนอแนะจากการวิจัย.....	139
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป.....	140
บรรณานุกรม	1
ภาคผนวก.....	6
บรรณานุกรม	20



สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 ขนาดกลุ่มตัวอย่างในแต่ละสายงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง	5
ตาราง 2 การจัดสรรโบนัสตามระดับผลงานของพนักงานและลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ	24
ตาราง 3 ตารางประชากรและกลุ่มตัวอย่างของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง.....	32
ตาราง 4 แสดงจำนวน และค่าร้อยละ ของข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	44
ตาราง 5 แสดงจำนวน และค่าร้อยละ ของข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้ เป็นกลุ่มตัวอย่างหลังจากจัดกลุ่มใหม่.....	46
ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นสภาพแวดล้อมในการ ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	47
ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบ สอบถาม.....	50
ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิภาพการทำงานของ ผู้ตอบแบบสอบถาม	53
ตาราง 9 ค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต จำแนก ตามระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม	56
ตาราง 10 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุน การผลิต ด้านกระบวนการการบริหาร ด้านผลผลิตและผลลัพธ์ จำแนกตามระดับการศึกษา ของ ผู้ตอบแบบสอบถาม ด้วยวิธีการ t-test.....	59
ตาราง 11 ค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต จำแนกตามประสบการณ์การทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	64
ตาราง 12 ผลการเปรียบเทียบของประสิทธิภาพการทำงานด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต จำแนกตามประสบการณ์การทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติ F-Test	65

ตาราง 13 ผลการเปรียบเทียบของประสิทธิภาพการทำงานด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต เกี่ยวกับการประเมินความเสี่ยงด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงานก่อนเริ่มทำงานเสมอ จำแนก ตามประสบการณ์ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe	66
ตาราง 14 ค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานด้านกระบวนการการบริหาร จำแนก ตามประสบการณ์การทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม	67
ตาราง 15 ผลการเปรียบเทียบของประสิทธิภาพการทำงานด้านกระบวนการการบริหาร จำแนก ตามประสบการณ์การทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติ F-Test.....	68
ตาราง 16 ค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานด้านผลผลิตและผลลัพธ์ จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม	69
ตาราง 17 แสดงการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพด้านผลผลิตและผลลัพธ์การทำงาน จำแนกตามประสบการณ์การทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติ F-Test	70
ตาราง 18 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงานด้านค่าใช้จ่ายหรือ ต้นทุนการผลิต ด้านกระบวนการการบริหาร ด้านผลผลิตและผลลัพธ์ จำแนกตามพื้นที่ทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม	72
ตาราง 19 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุน การผลิต ด้านกระบวนการการบริหาร ด้านผลผลิตและผลลัพธ์ จำแนกตามพื้นที่ทำงานของ ผู้ตอบแบบสอบถาม ด้วยวิธีการ t-test.....	75
ตาราง 20 ค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต จำแนกตามสายงานที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	80
ตาราง 21 ผลการเปรียบเทียบของประสิทธิภาพการทำงานด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต จำแนกตามสายงานที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้สถิติ F-Test	81
ตาราง 22 ผลการเปรียบเทียบของประสิทธิภาพการทำงานด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิตที่ เกี่ยวข้องกับประเมินความเสี่ยงด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงานก่อนเริ่มทำงานเสมอ จำแนกตามสายงานที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe.....	82
ตาราง 23 ค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานด้านกระบวนการการบริหาร จำแนก ตามสายงานที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม	83

ตาราง 24 ผลการเปรียบเทียบของประสิทธิภาพการทำงานด้านกระบวนการการบริหาร จำแนกตามสายงานที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติ F-Test.....	84
ตาราง 25 ค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานด้านผลผลิตและผลลัพธ์ จำแนกตามสายงานที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม	85
ตาราง 26 แสดงการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพด้านผลผลิตและผลลัพธ์การทำงาน จำแนกตามสายงานที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติ F-Test	86
ตาราง 27 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน รายด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิตของ ผู้ตอบแบบสอบถาม	89
ตาราง 28 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรพยากรณ์ของปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงานรายด้านที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิตของผู้ตอบแบบสอบถาม	90
ตาราง 29 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน รายข้อที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิตของ ผู้ตอบแบบสอบถาม	91
ตาราง 30 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรพยากรณ์ของปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงานรายข้อที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิตของผู้ตอบแบบสอบถาม	91
ตาราง 31 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน รายด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านกระบวนการการบริหารของผู้ตอบแบบสอบถาม	94
ตาราง 32 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรพยากรณ์ของปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงานรายด้านที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านกระบวนการการบริหารของผู้ตอบแบบสอบถาม	94
ตาราง 33 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน รายข้อที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านกระบวนการการบริหารของผู้ตอบแบบสอบถาม ...	95

ตาราง 34 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรพยากรณ์ของปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงานรายข้อที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านกระบวนการการบริหารของผู้ตอบแบบสอบถาม	96
ตาราง 35 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานรายด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลผลิตและผลลัพธ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม	98
ตาราง 36 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรพยากรณ์ของปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงานรายด้านที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลผลิตและผลลัพธ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม	99
ตาราง 37 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานรายข้อที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลผลิตและผลลัพธ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม	100
ตาราง 38 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรพยากรณ์ของปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงานรายข้อที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลผลิตและผลลัพธ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม	101
ตาราง 39 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยสูงใจในการทำงานรายด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิตของผู้ตอบแบบสอบถาม	104
ตาราง 40 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรพยากรณ์ของปัจจัยแรงสูงใจในการทำงานรายด้านที่มีผลต่อประสิทธิภาพในด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม	105
ตาราง 41 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยสูงใจในการทำงานรายข้อที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิตของผู้ตอบแบบสอบถาม	106
ตาราง 42 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรพยากรณ์ของปัจจัยแรงสูงใจในการทำงานรายข้อที่มีผลต่อประสิทธิภาพในด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม	107
ตาราง 43 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยสูงใจในการทำงานรายด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านกระบวนการการบริหารของผู้ตอบแบบสอบถาม	109

ตาราง 44 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรพยากรณ์ของปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน รายด้านที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านกระบวนการการบริหารของผู้ตอบแบบสอบถาม	110
ตาราง 45 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยจูงใจในการทำงานรายชื่อที่ส่ง ผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านกระบวนการการบริหารของผู้ตอบแบบสอบถาม	111
ตาราง 46 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรพยากรณ์ของปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน รายชื่อที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านกระบวนการการบริหารของผู้ตอบแบบสอบถาม	112
ตาราง 47 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยจูงใจในการทำงานรายด้านที่ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลผลิตและผลลัพธ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม	114
ตาราง 48 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรพยากรณ์ของปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน รายด้านที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลผลิตและผลลัพธ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม	115
ตาราง 49 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยจูงใจในการทำงานรายชื่อที่ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลผลิตและผลลัพธ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม	116
ตาราง 50 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรพยากรณ์ของปัจจัยแรงจูงใจรายชื่อในการ ทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลผลิตและผลลัพธ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม..	117
ตาราง 51 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	119

บทที่ 1

บทนำ

ที่มาและความสำคัญ

รัฐวิสาหกิจเป็นองค์กรของรัฐที่มีการจัดตั้งตามกฎหมายหรือบริษัทที่ภาครัฐมีทุนรวมอยู่ด้วยเกินกว่าร้อยละ 50 โดยเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่เสมือนเป็นเจ้าของทรัพย์สินโครงสร้างพื้นฐานสำคัญของประเทศ เพื่อสนองความต้องการขั้นพื้นฐานแก่ประชาชน รวมถึงการมีบทบาทในการเสริมสร้างความแข็งแกร่งทางด้านเศรษฐกิจ ตลอดจนยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนและความมั่นคงของประเทศ องค์กรรัฐวิสาหกิจจึงเป็นกิจการที่มีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมของประเทศเป็นอย่างมาก ในปัจจุบันองค์กรรัฐวิสาหกิจของประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายตามแผนยุทธศาสตร์รัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2560 – 2564 ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลที่ต้องการให้รัฐวิสาหกิจเกิดการแข่งขัน เพื่อให้องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านพัฒนาการทำงาน ลดต้นทุนการดำเนินการ เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน (สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ, 2560) ทุกหน่วยงานจึงมีความจำเป็นต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด เพื่อให้เกิดความพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต การพัฒนาความรู้ที่ทันสมัย การเพิ่มพูนการฝึกอบรม รวมทั้งการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้การทำงานของพนักงานมีประสิทธิภาพจนสามารถบรรลุเป้าหมายพันธกิจ และวิสัยทัศน์ขององค์กรที่กำหนดไว้ ทั้งนี้แผนแม่บทการปฏิรูปการบริหารของภาครัฐมีการปรับเปลี่ยนตามสภาพแวดล้อมภายนอกส่งผลทำให้แนวทางการบริหารบุคคลากรปรับเปลี่ยนไปจากเดิม โดยบริหารให้หน่วยงานมีขนาดเล็กลง แต่บุคคลากรมีประสิทธิภาพการทำงาน การทำงานเปี่ยมด้วยคุณภาพ พนักงานมีความรู้ความสามารถ มีระเบียบวินัย และพร้อมให้ความร่วมมือกับองค์กร ภายใต้หลักการบริหารทรัพยากรบุคคลแบบหลักสมรรถนะ หลักผลงาน และหลักคุณธรรม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2561)

ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานจึงเป็นสิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรในปัจจุบัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ตามแผนยุทธศาสตร์รัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2560 – 2564 เพราะฉะนั้นประสิทธิภาพการทำงานจะเกิดขึ้นได้ ส่วนหนึ่งจะต้องมาจากการที่บุคคลากรอยู่ในสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี มีแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งจะเป็นส่วนสำคัญในการสนับสนุนให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพส่งผลทำให้องค์กรมีศักยภาพทางการแข่งขัน จากการเปลี่ยนแปลง

นโยบายของรัฐบาลที่ต้องการให้เกิดการแข่งขันระหว่างองค์กรรัฐวิสาหกิจกับเอกชนจึงมีการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่โดยการนำหลักการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศมาปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการ โดยมุ่งเน้นให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองและองค์กรอย่างต่อเนื่องตามนโยบาย Thailand 4.0 ของรัฐบาล (สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ, 2560)

การพัฒนาพนักงานให้มีประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มมากขึ้นนั้น สามารถดำเนินการได้หลายแนวทาง แนวทางหนึ่งที่องค์กรรัฐวิสาหกิจเลือกที่จะปรับปรุงเป็นลำดับต้นๆ คือ การปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมกับนโยบายขององค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลง เช่น การจัดเตรียมเครื่องมืออุปกรณ์สำนักงานให้เหมาะสมกับการทำงานของพนักงาน จัดพื้นที่ทำงานให้เหมาะสม เพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว การนำเทคโนโลยีต่างๆ มาประยุกต์ใช้กับการทำงาน เป็นต้น เมื่อพนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อการทำงานซึ่งจะส่งผลให้พนักงานทุ่มเทแรงกาย แรงใจ ความคิดและช่วยกันแก้ไขปัญหาในการทำงาน ผลงานก็จะมีประสิทธิภาพ แต่ในทางตรงข้ามสภาพแวดล้อมในการทำงานอาจเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดภาวะกดดัน และทำให้เกิดความเหนื่อยล้าต่อพนักงานได้ (ธีรณัย ศิริเลขอนันต์, 2007)

แรงจูงใจในการทำงานถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่ช่วยให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น เมื่อพนักงานได้รับการตอบสนองต่อความต้องการของตนก็ทำให้เกิดความพึงพอใจและแสดงพฤติกรรมในทางบวก ถ้าพนักงานได้รับแรงจูงใจในการทำงานที่เหมาะสมก็จะเป็นสิ่งกระตุ้นให้การปฏิบัติงานเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและเต็มใจทำงานอยู่กับองค์กรต่อไป (มัทรี บุญเจริญ, 2560) แนวโน้มในปัจจุบันองค์กรรัฐวิสาหกิจต่างๆ มีการเปลี่ยนแปลงนโยบายพัฒนาคุณภาพการทำงานตามมาตรฐานสากลมาใช้ยกระดับการให้บริการและการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม อาทิ ISO 9000 ISO 14001 เพื่อให้องค์กรเกิดความน่าเชื่อถือและสามารถแข่งขันกับบริษัทเอกชนได้ จากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลให้การทำงานของพนักงานเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม องค์กรจำเป็นต้องมีกฎระเบียบเพิ่มมากขึ้นเพื่อควบคุมการทำงานของพนักงานและตรวจสอบได้ในทุกขั้นตอน ทำให้พนักงานเกิดความกังวลในการทำงานส่งผลทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดต่ำลง เพราะฉะนั้นการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานมีกำลังใจในการทำงานจึงเป็นสิ่งสำคัญ เมื่อพนักงานได้รับแรงจูงใจในการทำงานที่ตรงกับความต้องการของตนและรู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วมในการทำงานขององค์กรของตนแล้วนั้น พนักงานก็จะใช้ความรู้ ความสามารถ และศักยภาพที่มีอยู่มาปฏิบัติงานทำให้ประสิทธิภาพงานเพิ่มสูงขึ้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรและต้องการรักษาการเป็นสมาชิกของตนในองค์กรไว้ (มัทรี บุญเจริญ, 2560)

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง เพื่อนำผลวิจัยที่ได้ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์กับองค์กร ส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจให้สูงขึ้น นำไปเป็นแนวทางในการวางแผนการบริหารงานขององค์กรในอนาคต และพัฒนาการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างต่อเนื่อง

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยด้านประชากรศาสตร์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง
2. เพื่อศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง
3. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง

ความสำคัญของการวิจัย

ผลจากการวิจัยทำให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ผู้บริหารองค์กรหรือหัวหน้างานของรัฐวิสาหกิจสามารถนำผลการวิจัยที่ได้นำไปพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ตลอดจนเป็นประโยชน์ทางด้านวิชาการ และเป็นแนวทางในการศึกษาแก่ผู้สนใจศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงานและปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ไปใช้ในการค้นคว้าและอ้างอิงต่อไป

ขอบเขตงานวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง มีจำนวนพนักงานทั้งสิ้น 18,882 คน (แหล่งที่มา: ฝ่ายทรัพยากรบุคคล องค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2562)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ซึ่งผู้ทำวิจัยทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงกำหนดตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ร้อยละ 5 จากการคำนวณได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 391.70 คน หรือประมาณ 392 คน

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

เมื่อ e คือ ค่าความคลาดเคลื่อนในการสุ่มตัวอย่าง (ในการวิจัยครั้งนี้มีค่าเท่ากับ 0.05)

N คือ จำนวนประชากรทั้งหมด

n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$$n = \frac{18,882}{1+(18,882*0.05^2)}$$

$$n = 391.70 \approx 392$$

ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 392 ตัวอย่าง ผู้วิจัยสำรองขนาดของกลุ่มตัวอย่างเพิ่มอีก 8 ตัวอย่าง เพื่อความแม่นยำและป้องกันความผิดพลาดในการเก็บข้อมูลเพิ่มเติมจากกลุ่มตัวอย่าง รวมทั้งสิ้น 400 ตัวอย่าง

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างประชากรของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งตามขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยแบ่งประชากรออกตามสายงานต่างๆ ภายในองค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งดังนี้ คือ สายงานผู้ว่าการ สายงานบริหาร สายงานยุทธศาสตร์ สายงานการเงินและบัญชี สายงานผลิต สายงานเชื้อเพลิง สายงานระบบส่ง สายงานธุรกิจเกี่ยวเนื่อง และสายงานพัฒนาพลังงานหมุนเวียน เพื่อให้ประชากรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันอยู่ในชั้นภูมิเดียวกัน

ขั้นตอนที่ 2 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบมีโควตา (Quota Sampling) โดยการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างในแต่ละสายงานตามสัดส่วนของขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดต่อจำนวนประชากรทั้งหมด

n_i แทน ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

N_i	แทน	จำนวนประชากรในแต่ละสายงาน
N	แทน	จำนวนประชากรทั้งหมด
n	แทน	ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

$$n_i = \frac{N_i}{N} \times n$$

ตาราง 1 ขนาดกลุ่มตัวอย่างในแต่ละสายงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง

สายงาน	จำนวนพนักงาน	การคำนวณสัดส่วน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
1. สายงานผู้ว่ากร	95	$95 \times (400/18,882)$	2
2. สายงานบริหาร	2,492	$2,492 \times (400/18,882)$	53
3. สายงานยุทธศาสตร์	776	$776 \times (400/18,882)$	16
4. สายงานการเงินและบัญชี	938	$938 \times (400/18,882)$	20
5. สายงานผลิต	5,654	$5,654 \times (400/18,882)$	121
6. สายงานเชื้อเพลิง	1,440	$1,440 \times (400/18,882)$	30
7. สายงานระบบส่ง	4,253	$4,253 \times (400/18,882)$	90
8. สายงานธุรกิจเกี่ยวเนื่อง	2,014	$2,014 \times (400/18,882)$	42
9. สายงานพัฒนาพลังงาน	1,220	$1,220 \times (400/18,882)$	26
หมุนเวียน			
รวม	18,882		400

ที่มา: ฝ่ายทรัพยากรบุคคลองค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2562

ขั้นตอนที่ 3 การสุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความสะดวก (Convenience Sampling) โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างเพื่อแจกแบบสอบถามตามสัดส่วนที่คำนวณได้ในขั้นตอนที่ 2

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่

1.1 ปัจจัยด้านลักษณะบุคคล

1.1.1 ระดับการศึกษา

1.1.1.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

- 1.1.1.2 ปริญญาตรี
- 1.1.1.3 ตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไป
- 1.1.2 ประสบการณ์ทำงาน
 - 1.1.2.1 ต่ำกว่า 3 ปี
 - 1.1.2.2 3-5 ปี
 - 1.1.2.3 6-8 ปี
 - 1.1.2.4 9-11 ปี
 - 1.1.2.5 11 ปี ขึ้นไป
- 1.1.3 ลักษณะพื้นที่ทำงาน
 - 1.1.3.1 ภายในอาคารสำนักงาน
 - 1.1.3.2 ภายนอกอาคารสำนักงาน
- 1.1.4 สายงานที่ทำงาน
 - 1.1.4.1 สายงานผู้ว่าการ
 - 1.1.4.2 สายงานบริหาร
 - 1.1.4.3 สายงานยุทธศาสตร์
 - 1.1.4.4 สายงานการเงินและบัญชี
 - 1.1.4.5 สายงานผลิต
 - 1.1.4.6 สายงานเชื้อเพลิง
 - 1.1.4.7 สายงานระบบส่ง
 - 1.1.4.8 สายงานธุรกิจเกี่ยวเนื่อง
 - 1.1.4.9 สายงานพัฒนาพลังงานหมุนเวียน
- 1.2 ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน
 - 1.2.1 สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน
 - 1.2.2 สภาพแวดล้อมด้านสังคม
 - 1.2.3 สภาพแวดล้อมด้านจิตใจในการทำงาน
- 1.3 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน
 - 1.3.1 ความสำเร็จในงาน
 - 1.3.2 การยอมรับนับถือ
 - 1.3.3 ความรับผิดชอบในงาน

- 1.3.4 ความก้าวหน้าในอาชีพ
- 1.3.5 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
- 2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่
 - 2.1 ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน
 - 2.1.1 ด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนของการผลิต
 - 2.1.2 ด้านกระบวนการการบริหาร
 - 2.1.3 ด้านผลผลิตและผลลัพธ์

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. พนักงานรัฐวิสาหกิจ หมายถึง พนักงานประจำขององค์การรัฐวิสาหกิจที่ถูกบรรจุเป็นข้าราชการ โดยมีการลงนามในสัญญาบรรจุเป็นพนักงานของรัฐวิสาหกิจ
2. ลักษณะประชากรศาสตร์ คือ ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานของรัฐวิสาหกิจ จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ลักษณะพื้นที่ทำงาน และสายงานที่ทำงาน ในการศึกษาครั้งนี้ประเมินลักษณะประชากรศาสตร์ด้วยแบบสอบถามปลายปิด มีคำตอบหลายตัวเลือก
3. ประสบการณ์ทำงาน หมายถึง ระยะเวลาการทำงานตั้งแต่เริ่มบรรจุเข้าทำงานในองค์การจนถึงปัจจุบันของพนักงานรัฐวิสาหกิจ
4. ลักษณะพื้นที่ทำงาน หมายถึง พื้นที่ทำงานส่วนใหญ่ของพนักงานรัฐวิสาหกิจเป็นการทำงานนอกสถานที่ตั้งหรือทำงานภายในสถานที่ตั้ง
5. สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่างๆที่อยู่รอบที่ทำงานทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรมที่มีผลต่อการทำงานของพนักงาน ซึ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานสามารถแบ่งได้ดังนี้
 - 5.1 สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่างๆที่อยู่รอบตัวของพนักงานรัฐวิสาหกิจสามารถรับรู้ด้วยประสาทสัมผัสต่างๆ เช่น แสงสว่างในที่ทำงาน อากาศถ่ายเทสะดวก สีภายในห้องทำงาน เสียงเครื่องจักรต่างๆ ในที่ทำงาน อุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงาน ความสะอาดโดยรอบที่ทำงาน การจัดพื้นที่บริการหรือสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของพนักงาน
 - 5.2 สภาพแวดล้อมด้านสังคมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่างๆ เชิงสัมพันธ์ภาพภายในองค์กรที่มีผลกระทบต่อการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ เช่น ความสัมพันธ์ระหว่าง

พนักงานภายในหน่วยงานและภายนอกหน่วยงาน ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและหัวหน้างาน การสื่อสารที่ชัดเจน

5.3 สภาพแวดล้อมด้านจิตใจในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อความคิดของพนักงานรัฐวิสาหกิจ เช่น หัวหน้างานให้อิสระในการทำงาน หัวหน้างานให้อำนาจในการตัดสินใจในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เงินเดือน สวัสดิการ ระบบงานต่างๆขององค์กร รวมถึงกฎระเบียบขององค์กร

6. แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง แรงผลักดันหรือแรงกระตุ้นที่ให้นักงานรัฐวิสาหกิจเกิดความมุ่งมั่น เต็มใจทำงาน ตั้งใจในการทำงานและเกิดความกระตือรือร้นในการทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานนั้นบรรลุเป้าหมายได้ ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ทำการศึกษานางานวิจัยนี้มีดังนี้

6.1 ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง พนักงานรัฐวิสาหกิจมีความรู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ได้รับมอบหมาย พยายามทำงานได้เสร็จภายในเวลาที่กำหนดและถูกต้อง ปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จเร็วขึ้น ตลอดจนค้นคว้าวิธีการใหม่ๆ เพื่อให้ผลงานดียิ่งขึ้น

6.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง พนักงานรัฐวิสาหกิจได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน รวมทั้งการยกย่องชมเชยแสดงความยินดีการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่น ๆ เช่น การได้รับรางวัลจากองค์กร การได้รับการไว้วางใจให้ทำงานที่สำคัญและการยอมรับในความสามารถจากเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างาน

6.3 ความรับผิดชอบในงาน หมายถึง พนักงานรัฐวิสาหกิจมีความรู้สึกความเป็นเจ้าของในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ มีอิสระในการทำงาน มีปริมาณงานเหมาะสม

6.4 ความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง พนักงานรัฐวิสาหกิจได้รับการตอบสนองในเรื่องการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นทั้งในด้านบริหารหรือผู้เชี่ยวชาญด้านเทคนิค รวมทั้งองค์กรมอบโอกาสด้านการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมจากการฝึกอบรมภายในและภายนอกองค์กร

6.5 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ความรู้สึกที่ดีและไม่ดีต่อลักษณะงานที่พนักงานรัฐวิสาหกิจได้รับมอบหมายจากหัวหน้างาน ลักษณะงานมีความท้าทายหรือน่าเบื่อหน่าย เทคโนโลยีที่สนับสนุนงาน รวมถึงเครื่องมือและอุปกรณ์ต่างๆ มีความเหมาะสม

7. ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง ความสามารถของพนักงานรัฐวิสาหกิจในการปฏิบัติงาน ซึ่งในองค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งมีตัวชี้วัดประสิทธิภาพการทำงานอยู่หลายด้าน เช่น คุณภาพงาน การให้ความร่วมมือกับองค์กร ความปลอดภัย นวัตกรรม ค่าใช้จ่าย ซึ่งตัวชี้วัดประสิทธิภาพต่างๆ สามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ด้าน ดังนี้

7.1 ด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนของการผลิต หมายถึง พนักงานสามารถบริหารทรัพยากร เช่น คน เงิน วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอยู่อย่างประหยัดคุ้มค่า เกิดการสูญเสียน้อยที่สุด ค่าใช้จ่ายในการทำงาน รวมไปถึงความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน ซึ่งมีผลกระทบต่อค่าใช้จ่ายของการทำงานด้วย

7.2 ด้านกระบวนการการบริหาร หมายถึง พนักงานสามารถตอบสนองนโยบายเข้าใจในค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กร สามารถสื่อสารนโยบายหรือข้อมูลต่างๆให้ผู้อื่นได้ นำเทคโนโลยีหรือคิดค้นนวัตกรรมใหม่เพื่อสนับสนุนการบริหารให้รวดเร็วและทั่วถึงมากขึ้น

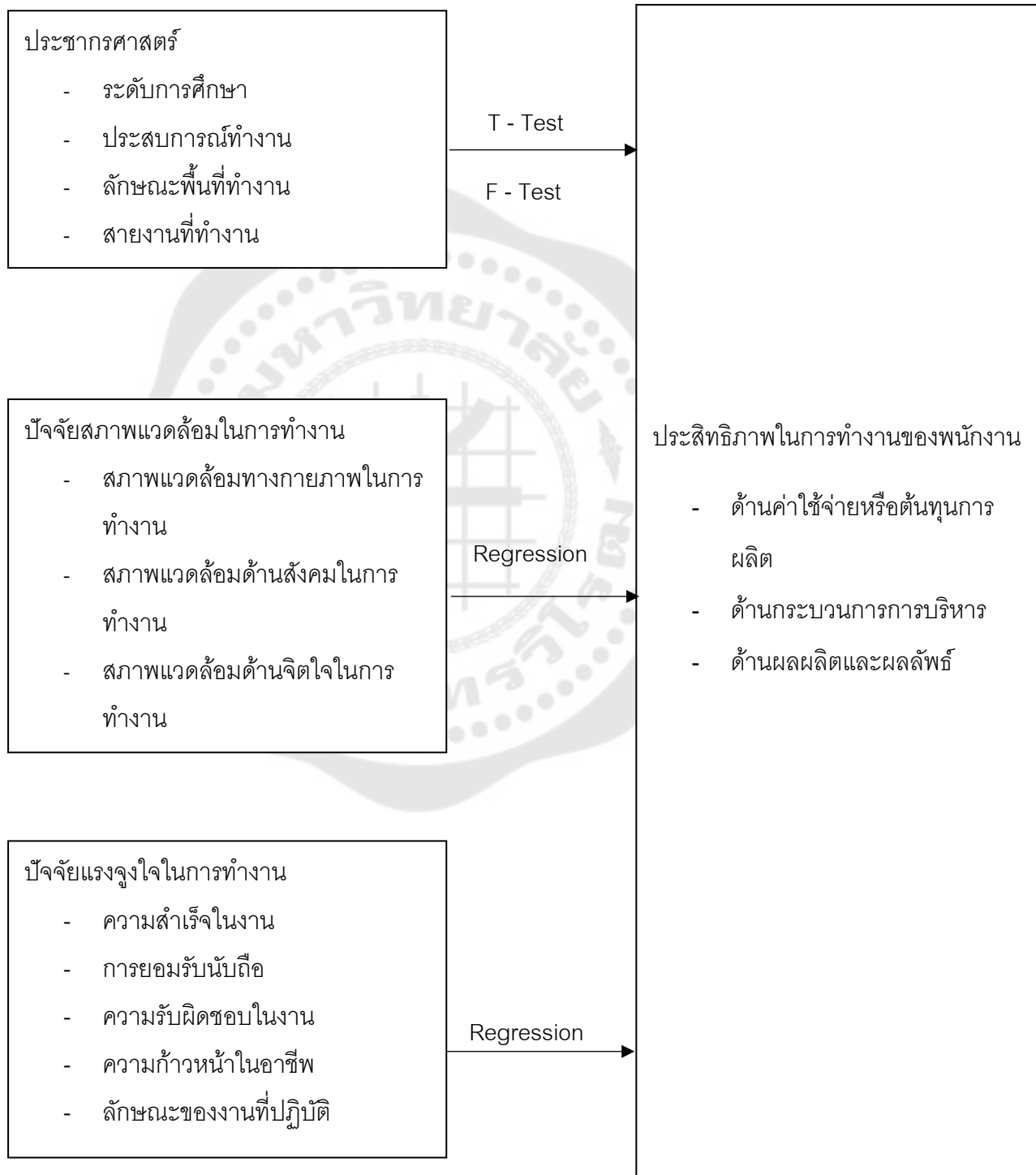
7.3 ด้านผลผลิตและผลลัพธ์ หมายถึง พนักงานสามารถทำงานที่มีคุณภาพ ถูกต้องตามมาตรฐานขององค์กร อยู่ภายใต้ระยะเวลาที่กำหนด ไม่มีคำร้องเรียนของลูกค้าหรือหัวหน้างาน การทำงานของพนักงานก่อให้เกิดประโยชน์ทางสังคม ดูแลสังคม ปฏิบัติงานอย่างมีจิตสำนึก และบริการเป็นที่พึงพอใจแก่ลูกค้า



กรอบแนวคิด

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



สมมติฐานในการวิจัย

1. พนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งที่มีปัจจัยด้านประชากรศาสตร์แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน
2. ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง
3. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน
5. ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับองค์การรัฐวิสาหกิจในประเทศไทย
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์

ความหมายของประชากรศาสตร์

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 (2556: 703) ให้ความหมายว่า ประชากรศาสตร์ หมายถึง การศึกษาทางสถิติเกี่ยวกับประชากรในแง่ของอัตราการเกิด การตาย การย้ายถิ่น และการกระจาย เป็นต้น รวมทั้ง ผลกระทบที่มีต่อสภาวะทางสังคมและเศรษฐกิจ

ปรมะ สตะเวทิน (2533 อ้างถึงใน (ปัทมา สุวรรณภักดี, 2561) กล่าวว่า ประชากรศาสตร์ คือ องค์ประกอบคุณลักษณะของประชากรในด้านต่างๆ ได้แก่ เพศ อายุ ที่อยู่อาศัย สถานภาพสมรส การศึกษา อาชีพ เชื้อชาติ ภาษาและศาสนา เป็นต้น

ภาวณี อินทร์เล็ก (2563) กล่าวว่าประชากรศาสตร์ (Demographic) หมายถึง ปัจจัยต่างๆ ที่เป็นหลักเกณฑ์ในการบ่งบอกถึงลักษณะทางประชากรที่อยู่ในตัวบุคคลนั้นๆ ได้แก่ อายุ เพศ ขนาดครอบครัว รายได้ การศึกษาอาชีพ ศาสนา เชื้อชาติ สัญชาติ และสถานภาพทางสังคม (Social class)

แนวคิดและทฤษฎีด้านประชากรศาสตร์

ศักดิ์ชัย มณีวรรณ (2561) ได้กล่าวไว้ว่าการแบ่งส่วนตลาดตามตัวแปรด้านประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประชากรศาสตร์เป็นลักษณะที่สำคัญและสถิติที่วัดได้ของประชากรช่วยในการกำหนดตลาดเป้าหมายในขณะที่

ลักษณะด้านจิตวิทยาและสังคมวัฒนธรรมช่วยอธิบายถึงความคิดและความรู้สึกของกลุ่มเป้าหมายนั้น ตามหลักจิตวิทยาต่างกันโดยวิเคราะห์จากปัจจัยดังนี้

1. เพศ ความแตกต่างทางเพศทำให้บุคคลมีพฤติกรรมของการติดต่อสื่อสารต่างกันคือ เพศหญิงมีแนวโน้มมีความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารมากกว่าเพศชายในขณะที่เพศชายไม่ได้มีความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารเพียงอย่างเดียวเท่านั้นแต่มีความต้องการที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นจากการรับและส่งข่าวสารนั้นด้วยนอกจากนี้เพศหญิงและเพศชายมีความแตกต่างกันอย่างมากในเรื่องความคิดค่านิยมและทัศนคติทั้งนี้เพราะวัฒนธรรมและสังคมกำหนดบทบาทและกิจกรรมของคนสองเพศไว้ต่างกัน

2. อายุ เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความแตกต่างกันในเรื่องของความคิดและพฤติกรรมคนที่อายุน้อยมักจะมีความคิดเสรีนิยม มากกว่าคนที่อายุมากในขณะที่คนอายุมากมักจะมีความคิดที่อนุรักษ์นิยมเนื่องมาจากผ่านประสบการณ์ชีวิตที่แตกต่างกัน

3. การศึกษา เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความคิดค่านิยมทัศนคติและพฤติกรรมแตกต่างกัน คนที่มีการศึกษาสูงเป็นผู้รับสารที่ดี ไม่เชื่ออะไรง่ายๆ ส่วนคนมีการศึกษาน้อยจะเชื่ออะไรง่ายๆ

4. สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ หมายถึง เชื้อชาติ อาชีพ รายได้และสถานภาพทางสังคมของบุคคลมีอิทธิพลอย่างสำคัญต่อปฏิกิริยาของผู้รับสารที่มีต่อผู้ส่งสารเพราะแต่ละคนมีวัฒนธรรมประสบการณ์ทัศนคติค่านิยมและเป้าหมายที่ต่างกัน

4.1 ความแตกต่างทางด้านเชื้อชาติจะส่งผลทำให้แต่ละบุคคลมีความคิด ทัศนคติ มุมมองและประสบการณ์ที่แตกต่างกันซึ่งก็จะนำไปสู่การรับสารที่แตกต่างกันไปด้วย

4.2 ความแตกต่างด้านสถานะทางสังคมการมีสถานภาพทางสังคมและเศรษฐกิจที่แตกต่างกัน ทำให้มีค่านิยมและเป้าหมายที่แตกต่างกัน

4.3 รายได้ แสดงถึงสถานภาพทางเศรษฐกิจของบุคคลนั้นๆ ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อการดูแลตัวเองและการใช้จ่ายรวมไปถึงการค้นหาประสบการณ์ใหม่ๆ ด้วยเช่นกันสำหรับคนที่มีรายได้สูง

4.4 สถานภาพสมรส คือการครองเรือน สามารถจำแนก ได้ดังนี้ โสด/สมรส/หย่าหม้ายหรือแยกกันอยู่ ลักษณะของวัฒนธรรมและประเพณีของแต่ละท้องถิ่นมีอิทธิพลต่อสถานสมรสของคนกลุ่มนั้นๆ เช่น คนโสดจะมีอำนาจในการตัดสินใจด้วยตนเองมากกว่าคนที่สมรสแล้ว

จากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ เช่น เพศ อายุ การศึกษา สถานะทางสังคม มีอิทธิพลต่อความคิด ค่านิยม ความเชื่อ การรับรู้และการตัดสินใจของแต่ละบุคคลทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งผู้วิจัยจึงนำแนวคิดของ

ผู้วิจัยได้นำแนวคิดเรื่องประชากรศาสตร์ของศักดิ์ชัย มณีวรรณ (2561) ที่กล่าวถึงความแตกต่างระหว่างลักษณะประชากรศาสตร์กับพฤติกรรมต่างๆ ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน พื้นที่ที่ทำงาน สายงานที่ทำงาน มาใช้กำหนดเป็นตัวแปรต้นด้านลักษณะประชากรศาสตร์ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามและการอภิปรายผล เนื่องจากปัจจัยประชากรศาสตร์บางปัจจัย เช่น เพศ อายุ สถานภาพ ในปัจจุบันเป็นปัจจัยที่มีความอ่อนไหวต่อสังคม เพราะฉะนั้นทางผู้วิจัยจึงวิเคราะห์ข้อมูลของปัจจัยดังกล่าวเฉพาะสถิติเชิงพรรณนา

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ความหมายของสภาพแวดล้อมการทำงาน

สุนิศา ศรีอุทัย (2562) ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมการทำงาน หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัวในสถานที่ทำงาน ทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต และสามารถมองเห็นหรือไม่เห็น สิ่งเหล่านี้มีผลต่อการทำงาน รวมไปถึงคุณภาพชีวิตของพนักงานด้วย

ยิ่งยศ เปรมฤดี (2562) ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมการทำงาน หมายถึง สิ่งที่อยู่รอบตัวของพนักงานในขณะที่กำลังปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น แสง สี เสียง อุณหภูมิ อากาศ ฝุ่นละออง สิ่งเหล่านี้ไปมีผลต่อตัวพนักงาน ในบางองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงานอาจหมายถึงรวมถึง แนวทางการทำงาน ระยะเวลาการทำงานในแต่ละวัน สภาพแวดล้อมทางกายภาพทสังคม หรือวัฒนธรรม สิ่งเหล่านี้ไปมีผลต่อการทำงานของพนักงาน

หทัยชนก ขวัญเจริญศรี (2562) ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมการทำงาน หมายถึง สภาพต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นรอบตัวในขณะที่ทำงาน ซึ่งหมายถึงรวมถึง เพื่อนร่วมงาน เครื่องมือหรืออุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน ความร้อน แสงสว่าง เสียง รังสี ฝุ่นละออง สารเคมี สัตว์ และเชื้อโรคที่อยู่ทั่วไปในสถานที่ทำงาน

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

เกษมพันธ์ สุธีโร (2561) ได้ทำการศึกษาสภาพแวดล้อมการทำงานและสามารถแบ่งสภาพแวดล้อมการทำงานออกเป็น 3 มิติ ได้แก่

1. มิติด้านสัมพันธภาพ (Relationship dimensions) หมายถึง การรับรู้ในการมีส่วนร่วม และมีความผูกพันของพนักงานที่มีต่องาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1.1 ด้านการมีส่วนร่วมในงาน (Involvement) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานว่าตนเองและเพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมในงาน มีความผูกพันในงาน การได้รับการยอมรับ เช่น การมีส่วนร่วม

ในการประชุม การได้เสนอความคิดเห็น การทำกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานร่วมกัน การได้มีโอกาสเสียดสีเพื่อองค์กร

1.2 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน (Peer cohesion) หมายถึง การรับรู้บรรยากาศที่เป็นมิตรระหว่างเพื่อนร่วมงาน และการให้แรงสนับสนุนซึ่งกันและกัน ในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับงาน การช่วยเหลือกันในการทำงานเมื่อมีโอกาส ถึงแม้งานนั้นจะไม่ใช่งานของตนเอง

1.3 ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน (Supervisor support) หมายถึง การรับรู้ที่หัวหน้างานให้การสนับสนุน ให้กำลังใจ เมื่อพนักงานทำงานได้ดี หัวหน้างานให้คำชมเชยหรือรางวัลแก่พนักงานเหล่านี้และกระตุ้นให้พนักงานให้การสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน

2. มิติด้านความก้าวหน้าในงาน (Personal growth dimension) หมายถึง การรับรู้ในความก้าวหน้าในงาน และการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

2.1 ด้านความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy) หมายถึง การที่พนักงานรับรู้ว่าคุณค่าให้อิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน ทำให้พนักงานสามารถใช้ความรู้ ความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์ มาใช้เพื่อพัฒนาในการทำงานให้ดีขึ้นได้

2.2 ด้านการมุ่งเน้นงาน (Task orientation) หมายถึง การรับรู้ในการให้ความสำคัญกับความสำเร็จของพนักงาน โดยยึดหลักการวางแผนที่มีประสิทธิภาพ และดำเนินการตามแผนที่วางไว้ได้ องค์กรให้แรงกระตุ้นและผลักดันเพื่อให้งานสำเร็จตามแผนที่ได้วางไว้และงานมีประสิทธิภาพ

2.3 ด้านความกดดันในงาน (Work pressure) หมายถึง การรับรู้บรรยากาศในการทำงานที่มีแรงกดดัน พนักงานต้องทำงานอย่างเร่งรีบเพื่อแข่งกับเวลา รวมไปถึง กฎระเบียบ ข้อบังคับ หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน อุณหภูมิ แสง เสียง ความกดดันต่าง ๆ มีอิทธิพลต่อการทำงาน อาจทำให้ผลของงานไม่ดีเท่าที่ควร

3. มิติด้านการคงไว้และการเปลี่ยนแปลง (System maintenance and change dimensions) หมายถึง การรับรู้ว่าระบบงานมีความชัดเจน โปร่งใส ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ด้านดังนี้

3.1 ด้านความชัดเจนของงาน (Clarity) หมายถึง การรับรู้ความชัดเจนของเป้าหมาย องค์กร นโยบาย อีกทั้ง การสื่อสารเกี่ยวกับกฎระเบียบต่าง ๆ องค์กรมีความชัดเจน มีการวางมาตรฐานและแบบแผนในการทำงาน มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานแต่ละสายงานอย่างชัดเจน

3.2 ด้านการควบคุมงาน (Control) หมายถึง การรับรู้ว่าคุณค่าองค์กรมีกฎเกณฑ์ แนวทางในการควบคุมและตรวจสอบการทำงานของพนักงาน ซึ่งอยู่ภายใต้การควบคุมของฝ่ายบริหาร โดยมีหัวหน้าเป็นผู้ดูแลให้พนักงานทำงานอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์ ระเบียบมาตรฐานที่กำหนดไว้

3.3 ด้านการนำนวัตกรรมใหม่มาใช้ หมายถึง การส่งเสริมนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในองค์กร โดยเน้นวิธีที่มีความแปลกใหม่ หลากหลาย เพื่อพัฒนาให้งานดีขึ้น

3.4 ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical comfort) หมายถึง การรับรู้ถึงสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน สถานที่ทำงานมีบรรยากาศที่สนับสนุนพนักงานรู้สึกพึงพอใจกับงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น แสง เสียง หรือธรรมชาติต่าง ๆ อากาศถ่ายเทสะดวก ลมพัด อุณหภูมิ อุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการทำงาน สิ่งเหล่านี้จะช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

เดชา จันทศิริ (2563) สามารถแบ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical environment) หมายถึง สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในสถานที่ทำงานที่เอื้อต่อการทำงาน และสามารถทำงานอย่างมีความสุข สถานที่ที่มีแสงสว่างที่เพียงพอ มีการจัดการอย่างเป็นระเบียบ สะอาด ปราศจากกลิ่นรบกวน ไม่มีเสียงที่ก่อให้เกิดความรำคาญ อากาศถ่ายเทสะดวก มีระดับอุณหภูมิที่เหมาะสม อุปกรณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานมีความเหมาะสม มีคุณภาพ และเพียงพอต่อความต้องการ

2. สภาพแวดล้อมทางสังคม (Social environment) หมายถึง สิ่งแวดล้อมในเชิงสัมพันธภาพหรือการสนับสนุนจากภายในองค์กรที่มีผลกระทบต่อการทำงาน เอื้อต่อการทำงาน เช่น ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานภายในองค์กร ในหน่วยงานย่อย ระหว่างแผนก และมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานและหัวหน้างาน พนักงานมีการแสดงออกที่ดีต่อบุคคลอื่น ทั้งทางกาย วาจา ใจ มีการติดต่อสื่อสารที่ดีต่อกัน มีการให้ข้อมูลย้อนกลับซึ่งกันและกัน พนักงานรู้สึกถึงความปลอดภัย ได้รับการยอมรับ มีความสุขที่ได้ทำงาน นอกจากนี้ การได้รับการสนับสนุนจากองค์กรทั้งในด้านการทำงาน กิจกรรมทางสังคม การส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน ถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่องาน ให้การช่วยเหลือเมื่อพนักงานมีปัญหาในการทำงาน ทำให้พนักงานทำงานมีความสุขและมีประสิทธิภาพในการทำงาน

3. สภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจ (Psychological environment) หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความคิด เช่น ความมีอิสระในการทำงานและการตัดสินใจในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน การได้รับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับงาน ทำให้พนักงานสามารถนำข้อมูลที่ได้มาพัฒนาปรับปรุงในงานให้ดีขึ้น พนักงานมีความพึงพอใจในงาน พนักงานมีความเคารพซึ่งกันและกันและเข้าใจกัน การมีบรรยากาศประชาธิปไตย ใช้หลักเหตุผลในการดำเนินการ การส่งเสริมบรรยากาศให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

กัญญาพัฐ์ ปิ่นเกษ (2561) ได้แบ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ หมายถึง สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ภายในที่ทำงาน ประกอบด้วย

1.1 แสงสว่าง เนื่องจากแสงสว่างที่ไม่เพียงพอ ทำให้พนักงานต้องเพ่งสายตามากในการทำงาน ทำให้กล้ามเนื้อตาอ่อนล้า ขาดสมาธิในการทำงาน

1.2 เสียง หากภายในสถานที่ทำงานมีเสียงดังมาก อาจเป็นอันตรายต่อเยื่อแก้วหู พนักงานขาดสมาธิในการทำงาน พนักงานเกิดความอ่อนล้า ทำให้ทำงานไม่ได้ประสิทธิภาพ

1.3 การถ่ายเทอากาศ ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ การถ่ายเทอากาศควรมีความเหมาะสม ส่งผลให้พนักงานทำงานแบบไม่มีภาวะตึงเครียด การถ่ายเทอากาศขึ้นอยู่กับ อุณหภูมิ ความชื้น การหมุนเวียนอากาศ

1.4 ลักษณะของห้องทำงาน ควรมีให้เพียงพอต่อการใช้และจำนวนพนักงาน

1.5 อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการทำงาน เป็นแรงจูงใจให้พนักงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจที่จะทำงานให้มีประสิทธิภาพ อุปกรณ์ควรมีให้ปริมาณเพียงพอต่อการใช้งาน สะดวกแก่การใช้ สิ่งเหล่านี้ช่วยลดระดับความเครียดของพนักงานลงได้

2. สภาพแวดล้อมทางสังคม หมายถึง สิ่งแวดล้อมภายในองค์กรที่มีผลต่อการทำงานของพนักงาน แบ่งออกเป็น 2 ด้าน ดังนี้

2.1 ด้านสัมพันธภาพ คือ ความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อกัน ทั้งเป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หรือบุคคลต่อกลุ่ม หรือกลุ่มต่อกลุ่มได้เช่นเดียวกัน พนักงานจะมีการแสดงออกทั้งกาย วาจา และใจต่อผู้อื่น มนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่ไม่สามารถหลบเลี่ยงความสัมพันธ์กับผู้อื่นได้ มนุษย์จะต้องมีการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่น ดังนั้น สัมพันธภาพระหว่างบุคคลจึงเป็นสิ่งจำเป็นต่อบุคคล

2.2 ด้านการสนับสนุน หมายถึง การได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในด้านการทำงาน กิจกรรมทางสังคม องค์กรมีการให้ความช่วยเหลือเมื่อพนักงานมีปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน การที่องค์กรส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานร่วมกันเป็นทีม การให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน และการให้โอกาสพนักงานได้ทำงานที่มีความรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น เพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน

3. สภาพแวดล้อมทางจิตใจ หมายถึง สภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่มีผลต่อความรู้สึกทางจิตใจของพนักงาน แบ่งออกเป็น 3 ด้านดังนี้

3.1 ด้านความมีอิสระในการทำงาน หมายถึงระดับความมีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงานด้วยตนเอง ถ้ามีอิสระในการทำงานมากจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น

3.2 ด้านความต้องการพัฒนาตนเอง เป็นความต้องการที่จะเพิ่มทักษะต่าง ๆ ให้กับตนเองเพื่อนำมาพัฒนาในงาน เพื่อให้ตัวพนักงานได้รับการยอมรับในงาน

3.3 ด้านบรรยากาศแบบประชาธิปไตย เป็นการดำเนินวิถีชีวิตบนฐานของความเชื่อใจกันและการให้ความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน บรรยากาศแบบประชาธิปไตยโดยยึดหลักที่สมเหตุสมผลในการทำกิจกรรมต่างๆทั้งทางด้านวัตถุและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

จากแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่กล่าวมา ผู้วิจัยใช้แนวคิดของกัญญาณัฐ ปิ่นเกษ (2561) ที่แบ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานออกเป็น 3 ประเภท ประกอบด้วยสภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมด้านสังคม สภาพแวดล้อมด้านจิตใจ มาใช้กำหนดเป็นตัวแปรต้น เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามและอภิปรายผล

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ความหมายของแรงจูงใจ

คูมาส ซิง (Singh, 2016)กล่าวว่า การจูงใจ (Motivation) คือ การที่ผู้บังคับบัญชาทำให้นุคคลทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์กรที่ตั้งไว้ โดยเน้นการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุดเท่าที่จะทำได้

เวลเชิล กับไมล์เลอร์ (Wentzel & Miele, 2016) ได้ให้ความหมายของการจูงใจว่า การจูงใจเป็นภาวะภายในของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้กระทำพฤติกรรมอย่างมีทิศทางและต่อเนื่อง

เทเรเซีย ลินซ์ (Linge, 2019) กล่าวว่า แรงจูงใจ (Motivation) หมายถึง อิทธิพลภายในของบุคคลทำให้สามารถทำงานได้โดยอาศัยความพยายามอย่างต่อเนื่อง

พรชัย กัลป์ทอง (2563) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งเร้าที่จะนำช่องทางและเสริมสร้างความปรารถนาในการประกอบกิจกรรมของมนุษย์

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับของแรงจูงใจ

ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg & Mausner, 1959; Prasertdhanakul, 2020) ได้ทำวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของมนุษย์ได้พบซึ่งบทสรุปออกมาเป็นแนวคิดตามทฤษฎีสององค์ประกอบ (Two -Factor - Theory) เป็น 2 ด้าน ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) หรือองค์ประกอบด้านกระตุ้น เป็นปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจในทางบวก ซึ่งจะเป็นผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องงานโดยตรง ปัจจัยด้านนี้ ได้แก่

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น โดยสามารถแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อร่วมงาน ซึ่งการยอมรับนับถือนี้บางครั้งอาจจะแสดงออกในรูปของการยกย่องชมเชย

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ความรู้สึกที่ดีต่อลักษณะงานว่างานมีความท้าทาย ทำให้กระตุ้นอยากทำงานไปเรื่อยๆ

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่

1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (Advancement) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในสถานะหรือตำแหน่งของบุคคลในองค์การให้ดีขึ้น

2. ปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านนี้ ได้แก่

2.1 นโยบายการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์การ การให้อำนาจแก่บุคคลในการให้เข้าดำเนินงานได้สำเร็จ

2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง ความเป็นมิตร การพบปะสนทนา การเรียนรู้งาน ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในกลุ่มงาน

2.3 ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีความเชื่อมั่นในองค์กร ว่างานมั่นคง

2.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เช่น เครื่องมือ แสง อากาศ เสียง อุณหภูมิและอื่น ๆ

2.5 รายได้และสวัสดิการ หมายถึง ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะ เงินช่วยเหลือบุตรค่ารักษาพยาบาล ตลอดจนเงินสวัสดิการประเภทต่าง ๆ

สิทธิพล ปัญญาศิริ (สิทธิพล, 2560) กล่าวว่า แรงจูงใจประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ ที่มีปฏิสัมพันธ์กันและความเกี่ยวข้อง ซึ่งกันและกัน

1. ความต้องการ คือ ความอยากเกิดขึ้นเมื่อเกิดการไม่สมดุล ทางด้านร่างกายและจิตใจ

2. แรงขับ จะถูกสร้างขึ้นเพื่อบรรเทาความต้องการให้ลดน้อยลง

3. เป้าหมาย คือ เป้าหมายที่ใช้ในวงจรการจูงใจ ดังนั้น การได้รับเป้าหมายอันหนึ่งจะหมายความว่าความตั้งใจทำให้สภาพทางด้านร่างกายหรือจิตใจฟื้นฟูสู่สภาพ

บุญมาก และ บัวผัน (2017) กล่าวว่า พนักงานสร้างแรงจูงใจในการทำงานเป็นเรื่องค่อนข้างยาก เพราะพฤติกรรมการทำงานในแต่ละคนนั้นมาจากหลายปัจจัย บ่อยครั้งที่พนักงานมักเกิดความไม่พอใจ เพื่อค้นหาว่าอะไรเป็นสิ่งที่จูงใจที่เหมาะสม ผู้บริหารต้องพยายามหาสิ่งที่ใช้สำหรับบำรุงขวัญและกำลังใจของพนักงาน

พาวรุส และ มาฮะมัด (Paulus & Marhamah, 2020) กล่าวว่า แรงจูงใจนั้นเป็นสิ่งเชื่อมโยงกับความพึงพอใจที่ได้จากการตอบสนองของความต้องการและแรงขับภายใน ก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีในด้านการทำงำนนั้น นั้นหมายถึง บุคคลจะมีแรงจูงใจเมื่อต้องการจะทำงานที่ดีมากกว่าเมื่ออยู่ในสภาวะที่มีสิ่งล่อใจหรือถูกบังคับขู่เข็ญ

ภุมรินทร์ ทวิชศรี (2554) อธิบายว่า แรงจูงใจมีลักษณะแตกต่างกันไปสำหรับแต่ละบุคคล ถ้าผู้บริหารมีความเข้าใจในการบริหารงานบุคคลเป็นอย่างดีประกอบกับมีปัจจัยที่เป็นสิ่งจูงใจมาก บุคลากรในองค์กรนั้นย่อมเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาก ผลักดันพฤติกรรมในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

จากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ผู้วิจัยได้นำแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอิร์ซเบอร์ก (Herzberg & Mausner, 1959; Prasertdhanakul, 2020) ประกอบด้วย ความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ มากำหนดเป็นตัวแปรต้น เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามและอภิปรายผล

4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ความหมายของประสิทธิภาพการทำงาน

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (สำนักงานราชบัณฑิตยสภา, 2554) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถที่ทำให้เกิดผลงาน และคำว่า “การปฏิบัติ” หมายถึง การดำเนินไปตามระเบียบ แบบแผน การกระทำ เพื่อให้เกิดความชำนาญ ปฏิบัติปรนนิบัติ รับผิดชอบ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ส.ว.ท.ร. สองศรี, 2560) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการทำงานโดยทั่วไป หมายถึง การทำงานที่ประหยัด ได้ผลงานที่รวดเร็ว มีคุณภาพ คำนึงค่ากับการใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน อุปกรณ์ และเวลา

ปรีชา เกรียงไกร (2560) ได้นิยามคำว่า “ประสิทธิภาพ” หมายถึง แนวคิดหรือความมุ่งมั่นปรารถนาในการบริหารงานในระบบประชาธิปไตยในอันที่จะทำให้การบริหารราชการได้ผลสูงสุด คู่กับการที่ได้จ่ายเงินภาษีอากรไปในการบริหารประเทศ และจะก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ประชาชน

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงาน

ปัทมาวรรณ จินดารักษ์ (2560) ได้กล่าวถึงมาตรฐานในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพจะช่วยให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ช่วยให้การเปรียบเทียบผลงานที่ทำได้

กัญญารัตน์ ประเสริฐธนกกุล (2563) ได้กล่าวถึงประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคล ไว้ดังนี้

1. การสร้างบรรยากาศหรือเงื่อนไขที่จะให้คนในองค์กรมีความรู้สึกอยากทำงาน ตัวการสำคัญที่จะวัดว่าบรรยากาศ หรือเงื่อนไขในองค์กรเอื้ออำนวยต่อการทำงานมากน้อยเพียงใด
2. การใช้ข้อมูลที่ได้รับรวบรวมมา กำหนดกิจกรรม เพื่อกระตุ้นให้มีการปรับปรุงให้ดีขึ้น การวัดว่าควรปรับปรุงกิจกรรมอะไรนั้นโดยทั่วไปจะต้องเปรียบเทียบผลได้กับค่าใช้จ่ายของการปรับปรุงนั้น
3. กำหนดระบบ การให้ค่าตอบแทน การประเมินของผู้บริหารสัมพันธ์โดยตรงกับประสิทธิภาพในการบริหารงาน
4. การกำจัดอุปสรรคที่ขัดขวางการบริหารงาน ควรแจ้งให้พนักงานปฏิบัติการทราบถึงการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในหลักกรนโยบาย
5. การประเมินที่เกี่ยวกับบุคคลในองค์กรจะต้องใช้เกณฑ์มาตรฐานการวัดที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์กร ค่าใช้จ่าย การเจริญเติบโต และอื่นๆ ซึ่งการบรรลุผลการปฏิบัติงานตามเป้าหมาย อยู่ในมาตรฐานด้านปริมาณ คุณภาพ และเหมาะสมกับเวลา

ชำเลืองสุข ประวิทย์ (2559) ชี้ให้เห็นว่าประสิทธิภาพในระบบราชการมี สิ่งที่วัดได้หลายด้าน ตามแต่วัตถุประสงค์ที่ต้องการพิจารณา คือ

1. ประสิทธิภาพด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนของการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากร คือ คน เงิน เทคโนโลยี วัสดุ ที่มีอย่างประหยัด คุ่มค่า
2. ประสิทธิภาพด้านกระบวนการการบริหาร ได้แก่ การสื่อสารนโยบาย ใช้เทคโนโลยีที่สะดวกกว่าเดิม และการทำงานที่ถูกต้องได้มาตรฐาน
3. ประสิทธิภาพด้านผลผลิตและผลลัพธ์ ได้แก่การทำงานที่มีคุณภาพเกิดประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไร ทันเวลา

จากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของ ซ้ำเลื่องสุข ประวิทย์ (2559) ที่แบ่งประสิทธิภาพในการทำงานออกเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต ด้านกระบวนการการบริหาร ด้านผลผลิตและผลลัพธ์ มากำหนดเป็นตัวแปรตามเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามและอภิปรายผล

5. ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับองค์กรรัฐวิสาหกิจในประเทศไทย

ความหมายของรัฐวิสาหกิจ

รัฐวิสาหกิจ คือ กิจการที่รัฐเป็นผู้ลงทุนหรือถือหุ้นข้างมาก องค์กรของรัฐบาลหรือหน่วยงานธุรกิจซึ่งรัฐเป็นเจ้าของ หรือกิจการของรัฐ หรือบริษัทและห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่ส่วนราชการ องค์กรของรัฐบาลหรือหน่วยงานธุรกิจของรัฐมีทุนรวมอยู่ด้วยเกินกว่าร้อยละ 50 (พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์, 2543)

ประวัติความเป็นมาของรัฐวิสาหกิจในประเทศไทย

ประวัติเบื้องต้นขององค์กรรัฐวิสาหกิจไทย องค์กรรัฐวิสาหกิจไทยเกิดขึ้นภายหลังจากการเปลี่ยนแปลงการปกครองในปี พ.ศ. 2475 เป็นต้นมา คณะราษฎรได้กลายเป็นชนชั้นปกครองใหม่ที่คณะราษฎรก็ได้กลายเป็นชนชั้นปกครองใหม่ที่ควบคุมอำนาจทางการเมืองทางการเมืองและการทหารและทรัพยากรทั้งหมดของรัฐในฐานะที่เป็นผู้ควบคุมทุนของรัฐ เพื่อสนับสนุนให้เกิดความชอบธรรมแก่การจัดสรรทรัพยากรเหล่านั้น คณะราษฎรได้นำทุนของรัฐไปสร้างรัฐวิสาหกิจต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นภาคการเงิน ประกันภัย การเดินเรือ หรือพาณิชย์กรรม และกิจการที่มีผลโดยตรงต่อความมั่นคงของประเทศ เพื่อตอบสนองความต้องการในด้านอุปโภคบริโภคของประชาชนให้เพียงพอ ในปี พ.ศ. 2496 ได้เปิดโอกาสให้ฝ่ายบริหารจัดตั้งองค์กรหรือหน่วยงานขึ้นมาทำหน้าที่จัดทำบริการสาธารณะ จึงมีพระราชบัญญัติองค์กรของรัฐบาล พ.ศ. 2496 ขึ้นมาเพื่อที่ได้จัดตั้งหน่วยงานต่างๆ ขึ้นมาเป็นรัฐวิสาหกิจ ได้แก่ องค์กรการขนส่งมวลชนกรุงเทพ องค์กรแบตเตอรี่ องค์กรแก้ว องค์กรกำจัดน้ำเสีย เป็นต้น จากนั้นก็มีรัฐวิสาหกิจเกิดขึ้นอีกเป็นจำนวนมาก(การแปรรูปรัฐวิสาหกิจไทย, 2543) จนกระทั่งปัจจุบันมีรัฐวิสาหกิจที่กระทรวงการคลังเป็นผู้กำกับดูแล รวมทั้งสิ้น 58 แห่ง รัฐวิสาหกิจจัดตั้งขึ้นมาก็ด้วยเหตุผลหลาย ประการแตกต่างกันไป เช่น เหตุผลทางเศรษฐกิจการคลัง ความมั่นคง เป็นต้น รัฐวิสาหกิจในประเทศไทยสามารถแบ่งตามสาขาได้ ดังนี้

1. สาขาพลังงาน 4 แห่ง
2. สาขาขนส่ง 14 แห่ง
3. สาขาสื่อสาร 4 แห่ง
4. สาขาสาธารณูปการ 4 แห่ง

5. สาขาอุตสาหกรรม 8 แห่ง
6. สาขาเกษตรและทรัพยากรธรรมชาติ 7 แห่ง
7. สาขาพาณิชย์และการบริการ 5 แห่ง
8. สาขาสังคมและเทคโนโลยี 6 แห่ง
9. สาขาการเงิน 10 แห่ง

ความสำคัญของรัฐวิสาหกิจไทย

ความสำคัญของรัฐวิสาหกิจสามารถแบ่งเป็น 7 ประการ (สถาบันพระปกเกล้า, 2560)

1. เพื่อเป็นเครื่องมือในการดำเนินธุรกิจแทนรัฐ ในกรณีที่สังคมใดต้องการสิ่งอำนวยความสะดวกหรือบริการใหม่ๆ ซึ่งเอกชนยังไม่มีความพร้อม
2. เพื่อเป็นตัวอย่างแก่เอกชนในการดำเนินธุรกิจในกิจการบางประเภทที่มีความสำคัญทางเศรษฐกิจ เพราะเป็นบริการรากฐานที่ช่วยส่งเสริมให้การพัฒนาเศรษฐกิจเป็นไปได้อย่างรวดเร็ว รัฐอาจเป็นผู้เริ่มดำเนินการก่อนด้วยเหตุผลที่ว่า เอกชนไม่มีความรู้หรือประสบการณ์เชิงอุตสาหกรรมหรือพาณิชย์ในเรื่องนั้นมาก่อน
3. เพื่อความมั่นคงของประเทศ หากปล่อยให้เอกชนดำเนินกิจการอาจเกิดการผูกขาดในกิจการใดกิจการหนึ่ง อาทิ กิจการที่เป็นสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐาน น้ำประปา ไฟฟ้า
4. เพื่อส่งเสริมสังคมและวัฒนธรรม เป็นการรักษาไว้ซึ่งศิลปวัฒนธรรมของชาติ อาทิ องค์การสวนพฤกษศาสตร์ การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย การกีฬาแห่งประเทศไทย เป็นต้น
5. เพื่อจัดทำบริการสาธารณะ กิจการเหล่านี้ต้องใช้เงินลงทุนในการดำเนินการสูง ต้องมีพนักงานจำนวนมากและเป็นผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ในเรื่องนั้นๆ เป็นอย่างดี ทำให้เอกชนเพียงน้อยรายหรือไม่มีเลยที่จะสามารถเข้ามาดำเนินการได้ อาทิ รถไฟ ประปา ไฟฟ้า โทรศัพท์ การขนส่ง
6. เพื่อประโยชน์ในด้านการคลังและเสริมรายได้ให้แก่รัฐ การเบิกจ่ายลงทุนของรัฐวิสาหกิจให้สอดคล้องกับรายได้ เพื่อรักษาเสถียรภาพด้านการคลังของประเทศ
7. เพื่อควบคุมสินค้าอันตราย ส่วนใหญ่จะเป็นสินค้าที่เป็นสิ่งเสพติดและอบายมุข เช่น สลากกินแบ่ง สุรา ยาสูบ เป็นต้น

หลักการบริหารและประเมินผลงานของรัฐวิสาหกิจไทย

เดิมการควบคุมดูแลรัฐวิสาหกิจไทยมีหน่วยงานกลางทำหน้าที่ควบคุมดูแลอยู่หลายหน่วยงานทั้งที่เป็นหน่วยงานควบคุมดูแลในระดับนโยบาย ได้แก่ คณะรัฐมนตรี คณะกรรมการติดตามการดำเนินงานตามนโยบายบริหารงานรัฐวิสาหกิจ คณะกรรมการนโยบายหนี้ของประเทศ คณะกรรมการนโยบายพลังงานแห่งชาติ และหน่วยงานที่ควบคุมดูแลในระดับปฏิบัติการ ได้แก่

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม กระทรวงการคลัง ซึ่งแต่ละหน่วยงานก็จะกำหนดระเบียบ ข้อบังคับ กฎเกณฑ์ต่างๆ วิธีการควบคุมกำกับรัฐวิสาหกิจใหม่เป็นการกำกับดูแลโดยเน้น “ผลงาน” ของรัฐวิสาหกิจและกำหนดให้มีแรงจูงใจ (ค่าตอบแทน) ทั้งในทางบวก (รางวัล) และในทางลบ (การลงโทษ) ตามระดับผลงาน โดยรัฐจะประเมินผลงานจริงของรัฐวิสาหกิจตอนสิ้นปีเปรียบเทียบกับเป้าหมายของตัวชี้วัดต่างๆ ที่กำหนดไว้ในบันทึกข้อตกลงการประเมินผลงานตอนต้นปี โดยจะแบ่งผลการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจออกเป็น 5 ระดับ มีการกำหนดผลตอบแทนที่สะท้อนระดับผลงานของรัฐวิสาหกิจนั้นๆ (สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ, 2558)

แรงจูงใจในระบบประเมินผลงานรัฐวิสาหกิจไทย

แนวความคิดในการกำหนดระบบแรงจูงใจในระบบประเมินผลฯ เพื่อให้รัฐวิสาหกิจมีกำลังใจในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน คณะรัฐมนตรีได้มีมติอนุมัติระบบแรงจูงใจที่สะท้อนระดับผลงาน กล่าวคือ ให้ค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นเมื่อผลงานดี และให้ค่าตอบแทนลดลงเมื่อผลงานตก ระบบแรงจูงใจในระบบประเมินผลฯ มีดังนี้

1. ระบบโบนัสพนักงานและลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ องค์การรัฐวิสาหกิจสามารถกำหนดวงเงินในการจ่ายโบนัสตามระดับผลงานให้แก่พนักงานได้ โดยวงเงินโบนัสสามารถแบ่งการจ่ายโบนัสตามระดับผลงานได้ดังนี้

ตาราง 2 การจ่ายโบนัสตามระดับผลงานของพนักงานและลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ

ระดับผลงาน (คะแนน)	วงเงินพื้นฐานของร้อยละของกำไรสุทธิเพื่อจัดสรรโบนัส	วงเงินไม่เกินจำนวนเท่าของเงินเดือนค่าจ้างเฉลี่ย(เท่า)
5.0	11.0	8.0
4.5	10.5	7.0
4.0	10.0	6.0
3.5	9.5	5.5
3.0	9.0	5.0
2.5	8.5	4.5
2.0	8.0	4.0
1.5	7.5	3.0
1.0	7.0	2.0

ที่มา ข้อมูลจากสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจปี 2558

2. ระบบการประกาศจัดอันดับผลงานจริงของรัฐวิสาหกิจประจำปี สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจในฐานะจะทำรายงานผลการดำเนินงานเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อทราบ และประกาศผลงานของรัฐวิสาหกิจผ่านสิ่งพิมพ์ หรือวารสารให้ประชาชนทราบ

3. ระบบการให้ความอิสระในการบริหารงาน คือ กฎระเบียบที่ได้รับการผ่อนคลายทันทีเมื่อเข้าระบบประเมินผลฯ ได้แก่ การกำหนดอัตราเงินเดือนแรกบรรจุ การกำหนดอัตราเงินเดือนค่าจ้างขั้นต่ำ – ขั้นสูงของพนักงานลูกจ้างทุกตำแหน่ง การกำหนดอัตราเงินเดือนขั้นสูงของตำแหน่งระดับรองผู้ว่าการหรือรองผู้อำนวยการ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปปฏิบัติงาน การจ้างที่ปรึกษาที่ไม่ใช่พนักงาน ภายใต้เงื่อนไขว่า อัตราจ้างต้องไม่เกินอัตราเบี่ยประชุมของคณะกรรมการในส่วนสวัสดิการที่ได้รับการผ่อนคลายเมื่อผลการดำเนินงานได้ระดับ “ดีขึ้นมาก” หรือ “ดีขึ้น” ได้แก่ เงินสวัสดิการพนักงาน ค่าเล่าเรียนบุตร เงินช่วยเหลือบุตร ค่าชุดเครื่องแบบ ฯลฯ ค่าเช่าบ้าน สวัสดิการที่จ่ายให้แก่พนักงานและลูกจ้างเมื่อออกจากงาน เงินบำเหน็จ เงินกองทุนสงเคราะห์ เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กิ่งฉัตร โอฟารวัตร (2562) ได้ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจการทำงานเป็นทีมและสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนในจังหวัดสมุทรปราการ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการในจังหวัดสมุทรปราการ ระเบียบวิธีวิจัยเป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ ใช้วิธีการศึกษาเชิงสำรวจ รวบรวมข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามใช้กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 400 กลุ่มตัวอย่าง สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis) และสถิติวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการศึกษา พบว่า ความแตกต่างของข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนในจังหวัดสมุทรปราการที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ปัจจัยแรงจูงใจ การทำงานเป็นทีม สภาพแวดล้อมมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนในจังหวัดสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ณัฐพร ฉายประเสริฐ (2560) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี โดยกลุ่ม

ตัวอย่างจำนวน 385 คน การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับความสำคัญของการจัดการทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานและศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานประชากรเป็นพนักงานที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิต ในจังหวัดปทุมธานี แบบสอบถามและเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่าระดับความสำคัญด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านเวลา มีระดับความสำคัญสูงสุด รองลงมาคือด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน และด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ตามลำดับ ในส่วนการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในทางบวก

ธรินทร์ มาลา (2559) ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานในองค์กร การศึกษาใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับพนักงานบริษัทเอกชนเขตสาทร จำนวน 400 คน ใช้สถิติเชิงพรรณนา ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบง่ายและแบบพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่าวัฒนธรรมขององค์กรในลักษณะสร้างสรรคมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน สภาพแวดล้อมทางสังคมไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานแต่สิ่งแวดล้อมทางกายภาพมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านบรรยากาศองค์กรที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนา และการให้รางวัลตอบแทนอย่างยุติธรรม มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน

ณัฐวรท ผ่องสุวรรณ (2559) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการส่วนกลางของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรทั้งหมดของพนักงานราชการส่วนกลาง กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจำนวน 110 คน สถิติในการวิเคราะห์ คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยทางการปฏิบัติงาน ภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความพึงพอใจในการทำงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามลำดับ ประสิทธิภาพของพนักงานราชการส่วนกลาง กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยภาพรวม อยู่ใน

ระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านสามารถปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความร่วมมือในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและเต็มความรู้ความสามารถ

นิมนน ทองแสน (2559) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี โดยผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 309 คน เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานต่างกันและศึกษาปัจจัยความคาดหวังที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนาประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมานประกอบด้วย Independent Samples t-test, One-way ANOVA และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของความคาดหวังในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อย อันประกอบด้วย ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความมั่นคงในงาน และพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยจำแนกเป็นด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านส่วนบุคคล ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 และด้านผลการปฏิบัติงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 นอกจากนี้ยังพบว่า องค์ประกอบของความคาดหวังของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี ทุกด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานโดยรวมเป็นไปในทิศทางเดียวกันซึ่งมีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยด้านที่มีความสัมพันธ์มากที่สุดคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ไกรศักดิ์ รักพินิจ (2558) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดนครราชสีมา โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 คน การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดนครราชสีมา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ ผลการศึกษาพบว่า เทศบาลตำบลในเขตจังหวัดนครราชสีมามีประสิทธิภาพการดำเนินงานภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของเทศบาล

ตำบลในเขตจังหวัดนครราชสีมา พบว่ามี 2 ตัวแปร คือตัวแปรด้านภาวะผู้นำ กับตัวแปรด้านวัฒนธรรมองค์การ

สิริศา จักรบุญมา (2557) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายบำรุงรักษาในรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง การศึกษาใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับพนักงานฝ่ายบำรุงรักษาในรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง จำนวน 280 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานฝ่ายบำรุงรักษาในรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งมีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการตัดสินใจ คุณลักษณะงาน (ด้านความหลากหลายของทักษะ ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ด้านความสำคัญของงาน ด้านความเป็นอิสระในงานและด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับ) และความสุขในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ส่วนพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับดี นอกจากนี้ ความสุขในการทำงาน การรับรู้ความสามารถของตนเองในการตัดสินใจ คุณลักษณะงานด้านความหลากหลายของทักษะ และด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายบำรุงรักษาในรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งได้ร้อยละ 68.7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

พนมพร ชมภู (2557) ได้ศึกษาอิทธิพลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์และบรรยากาศองค์การต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ การศึกษาใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับพนักงานรัฐวิสาหกิจ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 291 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์การถดถอย ผลการวิจัยพบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ มีค่าเฉลี่ยระหว่าง 6.40 ถึง 6.54 บรรยากาศขององค์การมีค่าเฉลี่ย ระหว่าง 6.36 ถึง 6.44 ผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยระหว่าง 6.43 ถึง 6.59 การจัดการทรัพยากรมนุษย์สามารถอธิบายการผันแปรของการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 29.4 โดยมีด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการกระตุ้นจูงใจบุคลากร ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร และด้านการยุติการจ้างงาน มีผลแบบผกผันกับการปฏิบัติงาน แต่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติต่อผลการปฏิบัติงานและบรรยากาศองค์การสามารถอธิบายการผันแปรของการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 12.8 โดยมีด้านความรับผิดชอบในงานของบุคคล ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ และด้านความเสี่ยงและการยอมรับความเสี่ยง มีผลแบบผกผันกับการปฏิบัติงาน แต่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติต่อผลการปฏิบัติงาน

สุดใจ ทศจันทร์ (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยจำนวน 306

คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า ระดับสมรรถนะของข้าราชการในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยสมรรถนะหลักมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านสมรรถนะในงาน และสมรรถนะด้านบริหารตามลำดับ ในส่วนปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะและประสิทธิภาพของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า ปัจจัยด้านการพัฒนาตนเอง ด้านค่าตอบแทน ด้านนโยบายขององค์กรและด้านการจัดการด้านความรู้ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสมรรถนะการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

Panagiotis Trivellas (2019) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของค่านิยมทางจริยธรรมขององค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานขององค์กร Greek port logistics management services กลุ่มตัวอย่างจำนวน 120 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ ผลการวิจัยพบว่าค่านิยมทางจริยธรรมของพนักงานขององค์กร Greek port logistics management services ภาพรวมอยู่ในระดับสูง ส่วนค่านิยมทางจริยธรรมขององค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน พบว่ามีทั้งหมด 3 ตัวแปร ได้แก่ ความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมขององค์กร ความผูกพันขององค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

Osama Isaac (2019) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสุขในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ผลการปฏิบัติงานและความตั้งใจในการลาออกของพนักงานอุตสาหกรรมน้ำมันและก๊าซธรรมชาติในสหรัฐอเมริกาสำหรับเอมิเรตส์ กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยจำนวน 722 คน การศึกษาครั้งนี้มีใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่าความสุขในการทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมน้ำมันและก๊าซธรรมชาติในสหรัฐอเมริกาสำหรับเอมิเรตส์ อยู่ในระดับปานกลาง ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงาน แต่มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความตั้งใจในการลาออกของพนักงาน

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ
แห่งหนึ่ง ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดประชากร และการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำ และการวิเคราะห์ข้อมูล
5. การกำหนดสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากร และการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง มีจำนวนพนักงาน
ทั้งสิ้น 18,882 คน (แหล่งที่มา: ฝ่ายทรัพยากรบุคคล องค์การรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ณ วันที่ 1
ตุลาคม 2562)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ซึ่ง
ผู้ทำวิจัยทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงกำหนดตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณของทาโร่ ยามาเน่
(Yamane, 1967) กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ร้อยละ 5 จากการคำนวณได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน
391.70 คน หรือประมาณ 392 คน

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

เมื่อ e คือ ค่าความคลาดเคลื่อนในการสุ่มตัวอย่าง (ในการวิจัยครั้งนี้มีค่าเท่ากับ 0.05)

N คือ จำนวนประชากรทั้งหมด

n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$$n = \frac{18,882}{1+(18,882*0.05^2)}$$

$$n = 391.70 \approx 392 \text{ ตัวอย่าง}$$

ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 392 ตัวอย่าง ผู้วิจัยสำรวจขนาดของกลุ่มตัวอย่างเพิ่มอีก 8 ตัวอย่าง เพื่อความแม่นยำและป้องกันความผิดพลาดในการเก็บข้อมูลเพิ่มเติมจากกลุ่มตัวอย่าง รวมทั้งสิ้น 400 ตัวอย่าง

วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

ขั้นตอนที่ 1 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยแบ่งประชากรออกตามสายงานต่างๆ ภายในองค์การรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งดังนี้ คือ สายงานผู้ว่าการ สายงานบริหาร สายงานยุทธศาสตร์ สายงานการเงินและบัญชี สายงานผลิต สายงานเชื้อเพลิง สายงานระบบส่ง สายงานธุรกิจเกี่ยวเนื่อง และสายงานพัฒนาพลังงานหมุนเวียน เพื่อให้ประชากรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันอยู่ในชั้นภูมิเดียวกัน

ขั้นตอนที่ 2 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบมีโควตา (Quota Sampling) โดยการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างในแต่ละสายงานตามสัดส่วนของขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดต่อจำนวนประชากรทั้งหมด

n_i	แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างแต่ละสายงาน
N_i	แทน จำนวนประชากรแต่ละสายงาน
N	แทน จำนวนประชากรทั้งหมด
n	แทน ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

$$n_i = \frac{N_i}{N} \times n$$

ตาราง 3 ตารางประชากรและกลุ่มตัวอย่างของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง

สายงาน	จำนวน พนักงาน	การคำนวณสัดส่วน	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง
1. สายงานผู้ว่าราชการ	95	$95 \times (400/18,882)$	2
2. สายงานบริหาร	2,492	$2,492 \times (400/18,882)$	53
3. สายงานยุทธศาสตร์	776	$776 \times (400/18,882)$	16
4. สายงานการเงินและบัญชี	938	$938 \times (400/18,882)$	20
5. สายงานผลิต	5,654	$5,654 \times (400/18,882)$	121
6. สายงานเชื้อเพลิง	1,440	$1,440 \times (400/18,882)$	30
7. สายงานระบบส่ง	4,253	$4,253 \times (400/18,882)$	90
8. สายงานธุรกิจเกี่ยวเนื่อง	2,014	$2,014 \times (400/18,882)$	42
9. สายงานพัฒนาพลังงาน หมุนเวียน	1,220	$1,220 \times (400/18,882)$	26
รวม	18,882		400

ที่มา: ฝ่ายทรัพยากรบุคคลองค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2562

ขั้นตอนที่ 3 การสุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความสะดวก (Convenience Sampling) โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างเพื่อแจกแบบสอบถามตามสัดส่วนที่คำนวณได้ในขั้นตอนที่ 2

การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยมีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยดังนี้

1. ศึกษาข้อมูลจากเอกสารตำราและงานวิจัย รวมทั้งแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงาน ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน และประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพงานและด้านการให้ความร่วมมือกับองค์การของพนักงานรัฐวิสาหกิจ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างกรอบแนวคิดของการวิจัย และการสร้างเครื่องมือในการวิจัยให้ครอบคลุมตามความมุ่งหมายของงานวิจัย

2. สร้างแบบสอบถามโดยอาศัยกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยกำหนดขอบเขตให้ครอบคลุมกับเนื้อหาการวิจัย เพื่อให้สอดคล้องตามความมุ่งหมายของการวิจัย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

3. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและขอคำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้แบบสอบถามสอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย และสมมติฐานของงานวิจัย

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านกระบวนการปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง และนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 2 ท่าน เพื่อตรวจสอบและนำไปแก้ไขก่อนนำไปใช้

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบและแก้ไขแล้วไปทดสอบใช้ (Try out) กับกลุ่มที่ใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 40 คน เพื่อนำไปหาค่าความน่าเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม (Reliability of the test) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบัค (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2558: 34-35) ซึ่งค่าอัลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของคำถาม โดยจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 มาก แสดงว่า มีความเชื่อมั่นสูง โดยงานวิจัยนี้ค่าความเชื่อมั่นจะต้องมีค่าตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไป ถือว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นและได้คุณภาพ ซึ่งผลการทดสอบมีดังนี้

5.1 ค่าความเชื่อมั่นของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน มีค่าเท่ากับ 0.917

5.2 ค่าความเชื่อมั่นของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน มีค่าเท่ากับ 0.945

5.3 ค่าความเชื่อมั่นของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ มีค่าเท่ากับ 0.937

สรุปได้ว่า แบบสอบถามทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านแรงจูงใจในการทำงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน รวมทั้งหมด 51 ข้อ มีความเชื่อมั่นในระดับยอมรับได้

เครื่องมือในงานวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน พื้นที่ที่ทำงาน จำนวนทั้งหมด 7 ข้อ ได้แก่

1. เพศ ใช้ระดับการวัดข้อมูลเป็นประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)
2. อายุ ใช้ระดับการวัดข้อมูลเป็นประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)
3. สถานภาพ ใช้ระดับการวัดข้อมูลเป็นประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

4. ระดับการศึกษา ใช้ระดับการวัดข้อมูลเป็นประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)
5. ประสบการณ์การทำงาน ใช้ระดับการวัดข้อมูลเป็นประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)
6. พื้นที่ที่ทำงานใช้ระดับการวัดข้อมูลเป็นประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)
7. สายงานที่ทำงานใช้ระดับการวัดข้อมูลเป็นประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ซึ่งคำถามเป็นแบบ Likert Scale โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตรวัด 5 ระดับดังนี้

	คำถามเชิงบวก	คำถามเชิงลบ
ดีที่สุด	ค่าคะแนน 5	ค่าคะแนน 1
ดี	ค่าคะแนน 4	ค่าคะแนน 2
ปานกลาง	ค่าคะแนน 3	ค่าคะแนน 3
ไม่ดี	ค่าคะแนน 2	ค่าคะแนน 4
ไม่ดีที่สุด	ค่าคะแนน 1	ค่าคะแนน 5

ใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale Method) จำนวน 18 ข้อ แยกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมการทำงานด้านกายภาพในการทำงาน
2. สภาพแวดล้อมการทำงานด้านสังคมในการทำงาน
3. สภาพแวดล้อมการทำงานด้านจิตใจในการทำงาน

การแปรผลการวิจัยของลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีความหมายของค่าเฉลี่ยของผลการวิเคราะห์โดยใช้เกณฑ์ของเบสท์ (บุญมี พันธุ์ไทย, 2546) การวัดของระดับความคิดเห็นของปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งสามารถแสดงได้ดังนี้

- คะแนนเฉลี่ย 4.50 - 5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นว่าเป็นดีที่สุด
- คะแนนเฉลี่ย 3.50 - 4.49 หมายถึง มีความคิดเห็นว่าเป็นดี
- คะแนนเฉลี่ย 2.50 - 3.49 หมายถึง มีความคิดเห็นว่าเป็นปานกลาง
- คะแนนเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายถึง มีความคิดเห็นว่าเป็นไม่ดี
- คะแนนเฉลี่ย 0.50 - 1.49 หมายถึง มีความคิดเห็นว่าเป็นไม่ดีที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ซึ่งคำถามเป็นแบบ Likert Scale โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตรวัดมี 5 ระดับดังนี้

	คำถามเชิงบวก	คำถามเชิงลบ
ระดับแรงจูงใจมากที่สุด	ค่าคะแนน 5	ค่าคะแนน 1
ระดับแรงจูงใจมาก	ค่าคะแนน 4	ค่าคะแนน 2
ระดับแรงจูงใจปานกลาง	ค่าคะแนน 3	ค่าคะแนน 3
ระดับแรงจูงใจน้อย	ค่าคะแนน 2	ค่าคะแนน 4
ระดับแรงจูงใจน้อยที่สุด	ค่าคะแนน 1	ค่าคะแนน 5

ใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale Method) จำนวน 21 ข้อ แยกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

1. ความสำเร็จในงาน
2. การยอมรับนับถือ
3. ความรับผิดชอบในงาน
4. ความก้าวหน้าในอาชีพ
5. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

การแปลผลการวิจัยของลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีความหมายของค่าเฉลี่ยของผลการวิเคราะห์โดยใช้เกณฑ์ของเบสท์ (บุญมี พันธุ์ไทย, 2546) การวัดของระดับค่าเฉลี่ยของระดับแรงจูงใจของปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งสามารถแสดงได้ดังนี้

- คะแนนเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง มีระดับแรงจูงใจมากที่สุด
- คะแนนเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง มีระดับแรงจูงใจมาก
- คะแนนเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง มีระดับแรงจูงใจปานกลาง
- คะแนนเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง มีระดับแรงจูงใจน้อย
- คะแนนเฉลี่ย 0.50 – 1.49 หมายถึง มีระดับแรงจูงใจน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจไทย ซึ่งคำถามเป็นแบบ Likert Scale โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตรวัดแบบ Likert Scale มี 5 ระดับดังนี้

	คำถามเชิงบวก	คำถามเชิงลบ
มากที่สุด	ค่าคะแนน 5	ค่าคะแนน 1
มาก	ค่าคะแนน 4	ค่าคะแนน 2
ปานกลาง	ค่าคะแนน 3	ค่าคะแนน 3
น้อย	ค่าคะแนน 2	ค่าคะแนน 4
น้อยที่สุด	ค่าคะแนน 1	ค่าคะแนน 5

ใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale Method) จำนวน 12 ข้อ แยกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

1. ด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต
2. ด้านกระบวนการการบริหาร
3. ด้านผลผลิตและผลลัพธ์

การแปรผลการวิจัยของลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีความหมายของค่าเฉลี่ยของผลการวิเคราะห์ที่ใช้เกณฑ์ของเบสท์ (บุญมี พันธุ์ไทย, 2546) การวัดของระดับค่าเฉลี่ยของระดับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งสามารถแสดงได้ดังนี้

- คะแนนเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง มีประสิทธิภาพการทำงานในระดับสูงมาก
- คะแนนเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง มีประสิทธิภาพการทำงานในระดับสูง
- คะแนนเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง มีประสิทธิภาพการทำงานในระดับปานกลาง
- คะแนนเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง มีประสิทธิภาพการทำงานในระดับน้อย
- คะแนนเฉลี่ย 0.50 – 1.49 หมายถึง มีประสิทธิภาพการทำงานในระดับน้อยมาก

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Method) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 400 ตัวอย่าง โดยขอความร่วมมือจากพนักงานรัฐวิสาหกิจในการตอบแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนในการรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยจะดำเนินการส่งแบบสอบถาม พร้อมทั้งชี้แจงวัตถุประสงค์ในการทำงานงานวิจัย ตลอดจนลักษณะแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างทราบ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน และให้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้กรอกแบบสอบถามด้วยตนเอง
2. ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม และบันทึกข้อมูล
3. นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาทำการตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ และทำการคัดแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก ในการศึกษาคั้งนี้ไม่มีแบบสอบถามที่ถูกคัดออก

การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากได้รวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดจากผู้ตอบแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยนำแบบสอบถามทั้งหมดมาดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามและแยกแบบสอบถามที่ข้อมูลไม่สมบูรณ์ออก
2. การลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามที่ถูกต้องสมบูรณ์มาลงรหัสตามที่กำหนดไว้ล่วงหน้า
3. การประมวลผลข้อมูล (Processing) ข้อมูลที่ได้ลงรหัสแล้วนำมาบันทึกในคอมพิวเตอร์ เพื่อประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ทางสถิติ และการดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลส่วนที่ 1 วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เป็นสถิติวิเคราะห์ข้อมูลในการบรรยาย โดยนำเสนอข้อมูลแบบแจกแจงความถี่พื้นฐานประกอบด้วย

1. ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้ในการอธิบายลักษณะข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. 2548: 214)

$$p = \frac{f}{n} (100)$$

เมื่อ	p	แทน ร้อยละหรือเปอร์เซ็นต์
	f	แทน ความถี่ของข้อมูลในแต่ละกลุ่ม
	n	แทน จำนวนความถี่ทั้งหมดของกลุ่มตัวอย่าง

2. ค่าเฉลี่ย (Mean) โดยใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2544: 35)

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

เมื่อ	\bar{x}	แทน ค่าเฉลี่ย
	$\sum x$	แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	n	แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

3. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลต่างๆ (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2544: 65)

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

เมื่อ	S	แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนของกลุ่มตัวอย่าง
	x	แทน ข้อมูลดิบแต่ละตัว
	\bar{x}	แทน ค่าเฉลี่ยของข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง
	n	แทน ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง

4. สถิติใช้ทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม หรือค่าความเชื่อถือได้ของเครื่องมือ (Reliability of the test) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (แอลฟา-Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2546: 49)

$$a = \frac{k \overline{\text{CoVariance}} / \overline{\text{Variance}}}{1 + (k-1) \overline{\text{CoVariance}} / \overline{\text{Variance}}}$$

เมื่อ	k	แทน จำนวนคำถาม
	CoVariance)	แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนระหว่างคำถาม
	(Variance)	แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนคำถาม
	a	แทน ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ

ค่าแอลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับของความคงที่ของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง $0 < \alpha < 1$ ค่าที่ได้ใกล้เคียง 1 มาก แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง

ข้อมูลส่วนที่ 2 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

1. ค่า t-test ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2544: 1733)

1.1 กรณีที่ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มเท่ากัน

$$i = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{S_p \sqrt{\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}}}$$

สถิติทดสอบ \square มีองศาอิสระ $n_1 + n_2 - 2$ โดยที่

$$S_p^2 = \frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2}$$

1.2 กรณีที่มีความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มไม่เท่ากัน

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

สถิติทดสอบ t มีองศาอิสระ v โดยที่

$$v = \frac{\left(\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}\right)^2}{\frac{S_1^2/n_1}{n_1 - 1} + \frac{S_2^2/n_2}{n_2 - 1}}$$

เมื่อ	\bar{X}	แทน ค่าเฉลี่ยตัวอย่างกลุ่มที่ $i = 1, 2$
	S_p	แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตัวอย่างรวมจากตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม
	n_1	แทน ขนาดตัวอย่างกลุ่มที่ i
	S_1^2	แทน ค่าแปรปรวนของตัวอย่างกลุ่มที่ $i = 1, 2$
	n_1	แทน ขนาดตัวอย่างของกลุ่มที่ 1
	n_2	แทน ขนาดตัวอย่างของกลุ่มที่ 1

df แทน องศาความเป็นอิสระ

2. ค่า F-test ใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม (กัลยา วาณิชย์ บัญชา. 2546: 135)

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

เมื่อ	$k-1$	แทน Degree of Freedom สำหรับการผันแปรระหว่างกลุ่ม df_b
	\bar{X}	แทน Degree of Freedom สำหรับการผันแปรระหว่างกลุ่ม df_w
	F	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณา F-distribution
	MS_b	แทน ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	MS_w	แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม
	SS_b	แทน ผลบวกกำลังสองระหว่างกลุ่ม
	SS_w	แทน ผลบวกกำลังสองภายในกลุ่ม
	K	แทน จำนวนกลุ่มของกลุ่มตัวอย่าง
	N	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด
	df_b	แทน ชั้นแห่งความเป็นอิสระของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	df_w	แทน ชั้นแห่งความเป็นอิสระของความแปรปรวนในกลุ่ม

กรณีผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแล้ว ต้องทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ต่อไป เพื่อดูว่าคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD) (กัลยา วาณิชย์บัญชา. 2545 : 333)

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

โดยที่ n_i n_j

เมื่อ	LSD	แทน ผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับประชากรกลุ่มที่ i และ j
	$t_{1-\alpha/2; n-k}$	แทน ค่าที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบ t-distribution ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และชั้นแห่งความเป็นอิสระภายในกลุ่ม = n-k
	MSE	แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม (MS_w)
	n_i	แทน จำนวนตัวอย่างของกลุ่ม i
	n_j	แทน จำนวนตัวอย่างของกลุ่ม j

α แทน ค่าความคลาดเคลื่อน

กรณีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากันใช้ค่า Brown-Forsythe (β) (Hartung, 2001:300) มีสูตรดังนี้

$$\beta = \frac{SS_B}{SS_T} \text{ โดยค่า } SS_B = \sum_{i=1}^k \left(1 - \frac{n_i}{N}\right) s_i^2$$

เมื่อ β	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Brown-Forsythe
$MS_{(B)}$	แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (Mean Square between group)
$MS_{(w)}$	แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean Square within group) สำหรับ Brown-Forsythe
k	แทน จำนวนกลุ่มของตัวอย่าง
n_i	แทน จำนวนตัวอย่างของกลุ่ม i
N	แทน ขนาดของประชากร
s_i^2	แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่ม ตัวอย่างที่ i

กรณีผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบเป็นรายคู่เพื่อดูว่ามีคู่ใดที่แตกต่างกันโดยใช้วิธี Dunnett's T3 (วิเชียร เกศสิงห์.2543 :116) มีสูตรดังนี้

$$t = \frac{\bar{x}_i - \bar{x}_j}{MS_{(w)} \left(\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right)}$$

เมื่อ t	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
$MS_{(w)}$	แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean Square within group) สำหรับ Brown-Fordythe
\bar{x}_i	แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ i
\bar{x}_j	แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ j
n_i	แทน จำนวนตัวอย่างของกลุ่มที่ i
n_j	แทน จำนวนตัวอย่างของกลุ่มที่ j

3. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) เป็นสถิติที่ใช้วิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้น เป็นการศึกษาถึงปัจจัยต่างๆ ที่มีอิทธิพลหรือตัวแปรตาม ซึ่งงานวิจัยนี้ได้ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบการนำตัวแปรเข้าทั้งหมด (Enter) ซึ่งวิธีการดังกล่าวเป็นการคำนวณตัวแปรต้นทุกตัว ถึงแม้ว่าตัวแปรตัวนั้นจะมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามหรือไม่ก็ตาม (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2017)

$$Y' = a + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_kX_k$$

เมื่อ	Y'	แทน คะแนนพยากรณ์ของตัวแปรตาม
	X_1, X_2, \dots, X_k	แทน ตัวแปรพยากรณ์หรือตัวแปรอิสระ
	a	แทน จุดตัดของเส้นถดถอยสำหรับ Y ที่ถูกทำนายด้วย X_k
	b_1, b_2, \dots, b_k	แทน ความชันของเส้นถดถอยสำหรับ Y ที่ถูกทำนายด้วย X_k
	k	แทน จำนวนประชากร (ตัวแปรอิสระ)

บทที่ 4

ผลการดำเนินการวิจัย

ในงานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ผู้วิจัยมีการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยกำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อต่างๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยขอเสนอสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

H_0	แทน สมมติฐานหลัก (Null hypothesis)
H_1	แทน สมมติฐานรอง (Alternative hypothesis)
N	แทน จำนวนพนักงานของกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
MS	แทน ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสอง (Mean of Squares)
df	แทน ชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
T	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-Distribution
F-ratio	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-Distribution F-Ratio
Sig 2.tailed	แทน ความน่าจะเป็นสำหรับบอกล้นยสำคัญทางสถิติ
LSD	แทน Least Significant Difference LSD
*	แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลของงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และนำเสนอผลในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบายโดยแบ่งตามลำดับดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา โดยแบ่งผลการวิเคราะห์ออกเป็น 4 ตอน

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน สภาพแวดล้อมทางสังคมในการทำงาน และสภาพแวดล้อมทางจิตใจในการทำงาน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านลักษณะของงาน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน ในด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต ด้านกระบวนการการบริหาร และด้านผลผลิตและผลลัพธ์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน พื้นที่ที่ทำงาน และสายงานที่ทำงาน นำเสนอโดยการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ

ตาราง 4 แสดงจำนวน และค่าร้อยละ ของข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคล		จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ	ชาย	227	56.8
	หญิง	173	43.2
2. อายุ	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี	3	0.8
	21 – 30 ปี	222	55.5
	31 – 40 ปี	150	37.5
	41 – 50 ปี	7	1.8
	51 – 60 ปี	18	4.4
3. สถานภาพ	โสด	205	51.2
	สมรส/อยู่ด้วยกัน	192	48.0
	หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	3	0.8

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ	
4. ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	168	42.0
	ปริญญาตรี	214	53.5
	ตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไป	18	4.5
5. ประสบการณ์ทำงาน	ต่ำกว่า 3 ปี	3	0.8
	3-5 ปี	183	45.8
	6-8 ปี	151	37.8
	9-11 ปี	23	5.8
	11 ปีขึ้นไป	40	9.8
6. พื้นที่ที่ทำงาน	ภายนอกอาคารสำนักงาน	205	51.3
	ภายในอาคารสำนักงาน	195	48.7
7. สายงานที่ทำงาน	สายงานผู้ว่าการ	2	0.5
	สายงานการเงินและบัญชี	20	5.0
	สายงานระบบส่ง	90	22.5
	สายงานบริหาร	53	13.3
	สายงานผลิต	121	30.2
	สายงานพัฒนาพลังงานหมุนเวียน	26	6.5
	สายงานยุทธศาสตร์	16	4.0
	สายงานเชื้อเพลิง	30	7.5
รวม	400	100	

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้แบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 227 คน คิดเป็นร้อยละ 56.8 มีอายุตั้งแต่ 21-30 ปี จำนวน 222 คน คิดเป็นร้อยละ 55.5 มีสถานภาพโสด จำนวน 205 คน คิดเป็นร้อยละ 51.5 มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 214 คน คิดเป็นร้อยละ 53.5 มีประสบการณ์การทำงาน 3-5 ปี จำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 45.8 พื้นที่ทำงานอยู่ภายนอกสำนักงาน จำนวน 205 คน คิดเป็นร้อยละ 51.3 และอยู่ในสายงานผลิต จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 30.2

เนื่องจากข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และสายงานที่ทำงาน มีจำนวนความถี่ของข้อมูลน้อยเกินไป ผู้วิจัยจึงได้จัดกลุ่มข้อมูลใหม่เพื่อทดสอบสมมติฐาน ซึ่งได้กลุ่มใหม่ ดังนี้

ตาราง 5 แสดงจำนวน และค่าร้อยละ ของข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้ เป็นกลุ่มตัวอย่างหลังจากจัดกลุ่มใหม่

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ	
1. เพศ	ชาย	227	56.8
	หญิง	173	43.2
2. อายุ	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	225	56.3
	31 – 40 ปี	150	37.5
	41 – 60 ปี	25	6.2
3. สถานภาพ	โสด/หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	208	52.0
	สมรส/อยู่ด้วยกัน	192	48.0
4. ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	168	42.0
	ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป	232	58.0
5. ประสบการณ์ทำงาน	ต่ำกว่า 5 ปี	186	46.5
	6-8 ปี	151	37.8
	9-11 ปี	23	5.7
	11 ปีขึ้นไป	40	10.0
6. พื้นที่ที่ทำงาน	ภายนอกอาคารสำนักงาน	205	51.2
	ภายในอาคารสำนักงาน	195	48.8
7. สายงานที่ทำงาน	สายงานผู้ว่าการและบริหาร	55	13.7
	สายงานการเงินและบัญชี	20	5.0
	สายงานระบบส่ง	90	22.5
	สายงานผลิต	121	30.3
	สายงานพัฒนาพลังงานหมุนเวียน	26	6.5
	สายงานยุทธศาสตร์และธุรกิจเกี่ยวเนื่อง	58	14.5
	สายงานเชื้อเพลิง	30	7.5
รวม	400	100	

จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้แบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 227 คน คิดเป็นร้อยละ 56.8 มีอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 225 คน คิดเป็นร้อยละ 56.3 มีสถานภาพโสด/หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 208 คน คิดเป็นร้อยละ 52 มีระดับการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 232 คน คิดเป็นร้อยละ 58 มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 46.5 พื้นที่ทำงานอยู่ภายนอกสำนักงาน จำนวน 205 คน คิดเป็นร้อยละ 51.2 และทำงานอยู่ในสายงานผลิต จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 30.3

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมการทำงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน สภาพแวดล้อมทางสังคมในการทำงาน สภาพแวดล้อมทางจิตใจในการทำงาน นำเสนอโดยการแจกแจงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นสภาพแวดล้อมในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
สภาพแวดล้อมทางสังคมในการทำงาน	4.05	.71	มาก
- หัวหน้างานสามารถให้คำปรึกษาปัญหาการทำงานได้	4.26	.77	มาก
- การทำงานเป็นทีมกับเพื่อนร่วมงานได้	4.22	.80	มาก
- การมีความสัมพันธ์กับหัวหน้างานเป็นอย่างดี	4.17	.84	มาก
- เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือหรือสนับสนุนในการปฏิบัติงาน	4.13	.88	มาก
- เพื่อนร่วมงานมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน	4.11	.83	มาก
- หัวหน้างานชี้แจงให้นโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานต่างๆ ได้อย่างชัดเจน	3.78	.91	มาก
- หัวหน้ามีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอยู่บ่อยครั้ง	3.77	.93	มาก

ตาราง 6 (ต่อ)

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน	3.86	.68	มาก
- หน่วยงานมีการจัดบริการหรือสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น น้ำดื่ม ห้องพัก ห้องน้ำ ได้อย่างเพียงพอ	4.11	.73	มาก
- หน่วยงานที่ทำงานมีแสงสว่างและอากาศถ่ายเทได้สะดวก	3.99	.83	มาก
- หน่วยงานมีเครื่องมือ เครื่องจักร และอุปกรณ์ที่ใช้ในหน่วยงาน มีความทันสมัย	3.82	.92	มาก
- หน่วยงานมีการจัดสถานที่ในการทำงานเป็นสัดส่วนและเป็นระเบียบเรียบร้อยเหมาะสม	3.74	.86	มาก
- หน่วยงานมีพื้นที่ทำงานมีความสะอาด เพียงพอต่อการทำงาน	3.62	.93	มาก
สภาพแวดล้อมด้านจิตใจในการทำงาน	3.59	.81	มาก
- หัวหน้างานให้อิสระในการทำงาน	3.78	.88	มาก
- หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับงานมีระบบงานที่เหมาะสม	3.74	1.00	มาก
- สวัสดิการในปัจจุบันมีความเหมาะสม	3.60	.84	มาก
- เงินเดือนในปัจจุบันมีความเหมาะสม	3.49	.99	ปานกลาง
- หน่วยงานมีกฎระเบียบควบคุมพนักงานอย่างเหมาะสม	3.47	.98	ปานกลาง
- หัวหน้างานให้อำนาจในการตัดสินใจสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	3.45	1.12	ปานกลาง
สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวม	3.84	.60	มาก

ตาราง 6 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังนี้

สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวม

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า สภาพแวดล้อมด้านสังคมในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.05 รองลงมาคือสภาพแวดล้อมด้านกายภาพในการทำงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 และสภาพแวดล้อมด้านจิตใจในการทำงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.59

สภาพแวดล้อมทางสังคมในการทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมทางสังคมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าหัวหน้างานสามารถให้คำปรึกษาปัญหาการทำงานได้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.26 รองลงมาคือการทำงานเป็นทีมกับเพื่อนร่วมงานได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 และหัวหน้ามีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอยู่บ่อยครั้งมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.77

สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าหน่วยงานมีการจัดบริการหรือสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น น้ำดื่ม ห้องพัก ห้องน้ำ ได้อย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.11 รองลงมาคือหน่วยงานที่ทำงานมีแสงสว่างและอากาศถ่ายเทได้สะดวก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 และหน่วยงานมีพื้นที่ทำงานมีความสะอาดเพียงพอต่อการทำงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.62

สภาพแวดล้อมทางจิตใจในการทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมทางจิตใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีความเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าหัวหน้างานให้อิสระในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.78 รองลงมาคือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับงานมีระบบงานที่เหมาะสมมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.74 และหัวหน้างานให้อำนาจในการตัดสินใจสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการทำงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.45

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ นำเสนอ โดยการแจกแจงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบ สอสมถาม

แรงจูงใจในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ความสำเร็จในงาน	4.01	.50	มาก
- การมีความพยายามหาวิธีปรับปรุงแก้ไขงานที่ปฏิบัติอยู่ให้ดีขึ้นเสมอ	4.12	.63	มาก
- การมีความพยายามทำงานให้เสร็จภายในเวลาที่กำหนด	4.07	.67	มาก
- การมีความพยายามคิดค้นวิธีการใหม่ๆ เพื่อให้งานที่ปฏิบัติอยู่ดีขึ้นอยู่เสมอ	3.96	.72	มาก
- การมีความรู้สึกภูมิใจในงานที่ได้รับมอบหมาย	3.86	.82	มาก
การได้รับการยอมรับนับถือ	4.00	.54	มาก
- การได้รับความยอมรับจากหัวหน้างาน	4.19	.65	มาก
- การได้รับรางวัลจากองค์กร	4.10	.86	มาก
- การได้รับความยอมรับนับถือจากผู้ร่วมงาน	3.96	.63	มาก
- หัวหน้างานไว้วางใจให้ทำงานที่มีความสำคัญ	3.90	.71	มาก
- เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้และความสามารถ	3.83	.70	มาก
ความรับผิดชอบในงาน	3.94	.59	มาก
- ปริมาณงานที่ได้รับในปัจจุบันจูงใจให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน	4.14	.64	มาก
- หน้าที่ความรับผิดชอบในปัจจุบันมีความเหมาะสม	3.94	.74	มาก
- การมีอิสระในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่	3.92	.70	มาก
- ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายอยู่มีความเหมาะสม	3.78	.90	มาก

ตาราง 7 (ต่อ)

แรงจูงใจในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ความก้าวหน้าในอาชีพ	3.93	.77	มาก
- การได้รับความก้าวหน้างานเป็นผู้เชี่ยวชาญ	4.10	.86	มาก
- การได้รับความก้าวหน้าเป็นผู้บริหาร	3.98	.91	มาก
- การมีหลักสูตรอบรมในหน่วยงาน	3.96	.96	มาก
- การมีนโยบายการพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาทั้งในและนอกประเทศ	3.68	.99	มาก
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.70	.80	มาก
- งานในปัจจุบันมีความท้าทาย	4.11	.77	มาก
- เครื่องมือ และอุปกรณ์ต่างๆ เหมาะสมกับการทำงาน	3.72	1.04	มาก
- ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ	3.50	1.03	มาก
- เทคโนโลยีเข้ามาสนับสนุนงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน	3.48	1.07	ปานกลาง
แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม	3.92	.50	มาก

จากตาราง 7 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับแรงจูงใจในการทำงาน ดังนี้

แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในงานสูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 รองลงมาคือแรงจูงใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 และแรงจูงใจในการทำงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.70

แรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับแรงจูงใจด้านความสำเร็จในงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าการมีความพยายามหาวิธีปรับปรุงแก้ไขงานที่ปฏิบัติอยู่ให้ดีขึ้นเสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.12 รองลงมาคือการมีความพยายามทำงานให้เสร็จภายในเวลาที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 และการมีความรู้สึกภูมิใจในงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.86

แรงจูงใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับแรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า การได้รับความยอมรับนับถือจากหัวหน้างาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.19 รองลงมาคือการได้รับรางวัลจากองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 และเพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้และความสามารถมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.83

แรงจูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบในงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ปริมาณงานที่ท่านได้รับในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.14 รองลงมาคือหน้าที่ความรับผิดชอบในปัจจุบันมีความเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 และปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายอยู่มีความเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 3.78

แรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ความก้าวหน้างานเป็นผู้เชี่ยวชาญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.10 รองลงมาคือการได้รับความก้าวหน้าเป็นผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 และการมีนโยบายการพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาทั้งในและนอกประเทศมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.68

แรงจูงใจในการทำงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า งานในปัจจุบันมีความท้าทาย มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.11 รองลงมาคือเครื่องมือ และอุปกรณ์ต่างๆ เหมาะสมกับการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 และเทคโนโลยีเข้ามาสนับสนุนงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 3.48

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ ด้านค่าใช้จ่ายและต้นทุนการผลิต ด้านกระบวนการการบริหาร และด้านผลผลิตและผลลัพธ์ นำเสนอโดยการแจกแจงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิภาพการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ประสิทธิภาพการทำงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต	4.17	.44	มาก
- การปฏิบัติงานด้วยความคุ้มค่าและประหยัดทรัพยากรขององค์กร	4.26	.50	มาก
- การนำทรัพยากรที่ใช้แล้ว มาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน	4.23	.53	มาก
- การคิดหาแนวทางใหม่ ๆ เพื่อมาปรับปรุงการปฏิบัติงานเพื่อลดค่าใช้จ่ายเสมอ	4.14	.60	มาก
- การประเมินความเสี่ยงด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงานก่อนเริ่มทำงานเสมอ	4.05	.55	มาก
ด้านกระบวนการบริหาร	4.09	.55	มาก
- การปฏิบัติตามนโยบายขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ	4.36	.61	มาก
- การนำเทคโนโลยีหรือคิดค้นนวัตกรรมใหม่เพื่อสนับสนุนการบริหารให้รวดเร็วและทั่วถึงมากขึ้น	4.05	.75	มาก
- การเข้าใจค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร	4.04	.79	มาก
- การสื่อสารนโยบายขององค์กรให้ผู้อื่นได้	3.93	.69	มาก
ด้านผลผลิตและผลลัพธ์	4.01	.62	มาก
- งานมีคุณภาพถูกต้องภายใต้มาตรฐานที่กำหนด	4.13	.68	มาก
- การปฏิบัติงานโดยมีจิตสำนึกและดูแลสังคมอย่างสม่ำเสมอ	4.08	.62	มาก
- การปฏิบัติงานได้ที่รับมอบหมายเสร็จภายในเวลาที่กำหนด	3.98	.79	มาก
- งานไม่ได้รับคำร้องเรียนจากลูกค้าหรือหัวหน้างาน	3.85	.94	มาก
ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม	4.09	.49	มาก

จากตาราง 8 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับประสิทธิภาพในการทำงาน ดังนี้

ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิตมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.17 รองลงมาคือ ประสิทธิภาพในการทำงานด้านกระบวนการบริหาร มีค่าเท่ากับ 4.09 และประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลผลิตและผลลัพธ์มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด มีค่าเท่ากับ 4.01

ประสิทธิภาพในการทำงานด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับประสิทธิภาพในการทำงานด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิตโดยรวมอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าการปฏิบัติงานด้วยความคุ้มค่าและประหยัดทรัพยากรขององค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.26 รองลงมาคือการนำทรัพยากรที่ใช้แล้ว มาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน 4.23 และการประเมินความเสี่ยงด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงานก่อนเริ่มทำงานเสมอมีค่าเฉลี่ยน้อยสุดเท่ากับการประเมินความเสี่ยงด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงานก่อนเริ่มทำงานเสมอ 4.05

ประสิทธิภาพในการทำงานด้านกระบวนการการบริหาร

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับประสิทธิภาพในการทำงานด้านกระบวนการการบริหารโดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าการปฏิบัติตามนโยบายขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.36 รองลงมาคือการนำเทคโนโลยีหรือคิดค้นนวัตกรรมใหม่เพื่อสนับสนุน การบริหารให้รวดเร็วและทั่วถึงมากขึ้นมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 และการสื่อสารนโยบายขององค์กรให้ผู้อื่นได้มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.93

ประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลผลิตและผลลัพธ์

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลผลิตและผลลัพธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผลงานมีคุณภาพงานถูกต้องภายใต้มาตรฐานที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.13 รองลงมาคือ การปฏิบัติงานโดยมีจิตสำนึกและดูแลสังคมอย่างสม่ำเสมอมีค่าเฉลี่ยกับ 4.08 และงานไม่ได้รับคำร้องเรียนจากลูกค้าหรือหัวหน้างานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 3.85

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน เพื่อทดสอบสมมติฐานโดยแบ่งผลการวิเคราะห์ผลการทดสอบสมมติฐานออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 พนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งที่มีปัจจัยด้านประชากรศาสตร์แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

ตอนที่ 2 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง

ตอนที่ 3 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน พื้นที่ที่ทำงาน สายงานที่ทำงาน ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน โดยผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังต่อไปนี้

สมมติฐานย่อยที่ 1.1 พนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งสามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : พนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ใช้สถิติ Independent Sample t-test ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Probability มีค่าน้อยกว่า .05 และจะปฏิเสธสมมติฐานรองก็ต่อเมื่อค่า Probability มีค่ามากกว่า .05 โดยทำการตรวจสอบค่าแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's Test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

การทดสอบความแปรปรวน ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Probability มีค่าน้อยกว่า .05 และจะปฏิเสธสมมติฐานรอง(H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig มีค่ามากกว่า .05

ตาราง 9 ค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต จำแนกตามระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม

ประสิทธิภาพในการทำงาน	Levene's test for Equality of Variances	
	F	Sig.
ด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต	.005	.943
- การปฏิบัติงานด้วยความคุ้มค่าและประหยัดทรัพยากรขององค์กร	2.029	.155
- การนำทรัพยากรที่ใช้แล้ว มาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน	.435	.510
- การประเมินความเสี่ยงด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงานก่อนเริ่มทำงานเสมอ	.845	.358
- การคิดหาแนวทางใหม่ ๆ เพื่อมาปรับปรุงการปฏิบัติงานเพื่อลดค่าใช้จ่ายเสมอ	.115	.735
ด้านกระบวนการการบริหาร	1.423	.234
- การปฏิบัติตามนโยบายขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ	.000	.997
- การเข้าใจค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร	4.234	.060
- การสื่อสารนโยบายขององค์กรให้ผู้อื่นได้	.023	.880
- การนำเทคโนโลยีหรือคิดค้นนวัตกรรมใหม่เพื่อสนับสนุนการบริหารให้รวดเร็วและทั่วถึงมากขึ้น	.951	.330

ตาราง 9 (ต่อ)

ประสิทธิภาพในการทำงาน	Levene's test for Equality of Variances	
	F	Sig.
ด้านผลผลิตและผลลัพท์	2.915	.089
- งานมีคุณภาพงานถูกต้องภายใต้มาตรฐานที่กำหนด	4.600	.053
- การปฏิบัติงานได้ที่รับมอบหมาย เสร็จภายในเวลาที่กำหนด	.913	.340
- งานไม่ได้รับคำร้องเรียนจากลูกค้าหรือหัวหน้างาน	.265	.607
- การปฏิบัติงานโดยมีจิตสำนึก และดูแลสังคมอย่างสม่ำเสมอ	1.901	.169

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 9 ผลทดสอบค่าความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่าค่า Probability ของประสิทธิภาพการทำงานด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิตโดยรวม ด้านกระบวนการการบริหารโดยรวม ด้านผลผลิตและผลลัพท์โดยรวมของผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเท่ากับ .943 .234 และ .089 ตามลำดับซึ่งมีค่ามากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าค่าความแปรปรวนในแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาประสิทธิภาพการทำงานด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิตรายชื่อพบว่าการปฏิบัติงานด้วยความคุ้มค่าและประหยัดทรัพยากรขององค์กร การนำทรัพยากรที่ใช้แล้ว มาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน การประเมินความเสี่ยงด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงานก่อนเริ่มทำงานเสมอ และการคิดหาแนวทางใหม่ ๆ เพื่อมาปรับปรุงการปฏิบัติงานเพื่อลดค่าใช้จ่ายเสมอ มีค่า Probability เท่ากับ .155 .510 .358 และ .735 ตามลำดับ ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าค่าความแปรปรวนในแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาประสิทธิภาพการทำงานด้านกระบวนการการบริหารรายข้อพบว่า การปฏิบัติตามนโยบายขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ การเข้าใจค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร การสื่อสารนโยบายขององค์กรให้ผู้อื่นได้ และการนำเทคโนโลยีหรือคิดค้นนวัตกรรมใหม่เพื่อสนับสนุนการบริหารให้รวดเร็วและทั่วถึงมากขึ้น มีค่า Probability เท่ากับ .997 .060 .880 และ .330 ตามลำดับ ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าค่าความแปรปรวนในแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาประสิทธิภาพด้านผลผลิตและผลลัพธ์รายข้อพบว่า งานมีคุณภาพงานถูกต้องภายใต้มาตรฐานที่กำหนด การปฏิบัติงานได้ที่รับมอบหมายเสร็จภายในเวลาที่กำหนด งานไม่ได้รับคำร้องเรียนจากลูกค้าหรือหัวหน้างาน การปฏิบัติงานโดยมีจิตสำนึกและดูแลสังคมอย่างสม่ำเสมอ มีค่า Probability เท่ากับ .053 .340 .607 และ .169 ตามลำดับ ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าค่าความแปรปรวนในแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 10 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต
ด้านกระบวนการการบริหาร ด้านผลผลิตและผลลัพธ์ จำแนกตามระดับการศึกษา ของผู้ตอบ
แบบสอบถาม ด้วยวิธีการ t-test

ประสิทธิภาพในการ ทำงาน	พื้นที่ที่ทำงาน	t-test for Equality of Means				
		\bar{X}	S.D	t	df	Sig 2-tailed
ด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุน การผลิต	ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.14	0.46	-.961	398	.337
	ตั้งแต่ปริญญาตรี ขึ้นไป	4.18	0.44			
- การปฏิบัติงานด้วยความ คุ้มค่าและประหยัด ทรัพยากรขององค์กร	ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.21	0.50	-1.425	398	.155
	ตั้งแต่ปริญญาตรี ขึ้นไป	4.28	0.50			
- การนำทรัพยากรที่ใช้แล้ว มาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ ต่อการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.20	0.53	-.481	398	.631
	ตั้งแต่ปริญญาตรี ขึ้นไป	4.23	0.54			
- การประเมินความเสี่ยง ด้านความปลอดภัยใน การปฏิบัติงานก่อนเริ่ม ทำงานเสมอ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.03	0.54	-.313	398	.754
	ตั้งแต่ปริญญาตรี ขึ้นไป	4.05	0.57			
- การคิดหาแนวทางใหม่ ๆ เพื่อมาปรับปรุงการ ปฏิบัติงานเพื่อลด ค่าใช้จ่ายเสมอ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.10	0.61	-.962	398	.337
	ตั้งแต่ปริญญาตรี ขึ้นไป	4.16	0.59			

ตาราง 10 (ต่อ)

ประสิทธิภาพในการ ทำงาน	พื้นที่ที่ทำงาน	t-test for Equality of Means				
		\bar{X}	S.D	t	df	Sig 2-tailed
ด้านกระบวนการ การ บริหาร	ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.05	0.55	-1.276	398	.203
	ตั้งแต่ปริญญาตรี ขึ้นไป	4.12	0.56			
- การปฏิบัติตามนโยบาย ขององค์กรอย่าง สม่ำเสมอ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.32	0.63	-1.160	398	.247
	ตั้งแต่ปริญญาตรี ขึ้นไป	4.39	0.61			
- การเข้าใจค่านิยมและ วัฒนธรรมองค์กร	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.96	0.75	-1.545	398	.123
	ตั้งแต่ปริญญาตรี ขึ้นไป	4.08	0.82			
- การสื่อสารนโยบายของ องค์กรให้ผู้อื่นได้	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.89	0.67	-.610	398	.542
	ตั้งแต่ปริญญาตรี ขึ้นไป	3.94	0.70			
- การนำเทคโนโลยีหรือ คิดค้นนวัตกรรมใหม่เพื่อ สนับสนุนการบริหารให้ รวดเร็วและทั่วถึงมากขึ้น	ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.02	0.74	-.477	398	.633
	ตั้งแต่ปริญญาตรี ขึ้นไป	4.06	0.76			

ตาราง 10 (ต่อ)

ประสิทธิภาพในการทำงาน	พื้นที่ที่ทำงาน	t-test for Equality of Means				
		\bar{X}	S.D	t	df	Sig 2-tailed
ด้านผลผลิตและผลลัพธ์	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.98	0.58	-0.558	398	.577
	ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป	4.02	0.65			
- งานมีคุณภาพงานถูกต้อง ภายใต้มาตรฐานที่กำหนด	ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.09	0.64	-0.700	398	.484
	ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป	4.14	0.72			
- การปฏิบัติงานได้ที่รับ มอบหมาย เสร็จภายใน เวลาที่กำหนด	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.99	0.77	.248	398	.805
	ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป	3.97	0.81			
- งานไม่ได้รับคำร้องเรียน จากลูกค้าหรือหัวหน้างาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.77	0.91	-1.104	398	.270
	ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป	3.88	0.97			
- การปฏิบัติงานโดยมี จิตสำนึก และดูแลสังคม อย่างสม่ำเสมอ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.07	0.58	-0.097	398	.923
	ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป	4.08	0.65			

จากตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิตโดยรวม ด้านกระบวนการการบริหารโดยรวม ด้านผลผลิตและผลลัพธ์โดยรวมของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าประสิทธิภาพการทำงานด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิตโดยรวมค่า Probability เท่ากับ .337 .203 และ .577 ตามลำดับซึ่งมีค่ามากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิตไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาประสิทธิภาพการทำงานด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิตรายข้อพบว่า การปฏิบัติงานด้วยความคุ้มค่าและประหยัดทรัพยากรขององค์กร การนำทรัพยากรที่ใช้แล้ว มาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน การประเมินความเสี่ยงด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงานก่อนเริ่มทำงานเสมอและการคิดหาแนวทางใหม่ ๆ เพื่อมาปรับปรุงการปฏิบัติงานเพื่อลดค่าใช้จ่ายเสมอมีค่า Probability เท่ากับ .155 .631 .754 และ .337 ตามลำดับ ซึ่งมีความมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้วยความคุ้มค่าและประหยัดทรัพยากรขององค์กร การนำทรัพยากรที่ใช้แล้ว มาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน การประเมินความเสี่ยงด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงานก่อนเริ่มทำงานเสมอ และการคิดหาแนวทางใหม่ ๆ เพื่อมาปรับปรุงการปฏิบัติงานเพื่อลดค่าใช้จ่ายเสมอไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาประสิทธิภาพการทำงานด้านกระบวนการการบริหารรายข้อพบว่า การปฏิบัติตามนโยบายขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ การเข้าใจค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร การสื่อสารนโยบายขององค์กรให้ผู้อื่นได้ และการนำเทคโนโลยีหรือคิดค้นนวัตกรรมใหม่เพื่อสนับสนุนการบริหารให้รวดเร็วและทั่วถึงมากขึ้น มีค่า Probability เท่ากับ .247 .123 .542 และ .633 ตามลำดับซึ่งมีค่ามากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธ สมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานเกี่ยวกับการปฏิบัติตามนโยบายขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ การสื่อสารนโยบายขององค์กรให้ผู้อื่นได้ การนำเทคโนโลยีหรือคิดค้นนวัตกรรมใหม่เพื่อสนับสนุนการบริหารให้รวดเร็วและทั่วถึงมากขึ้น และการเข้าใจค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาประสิทธิภาพการทำงานด้านผลผลิตและผลลัพธ์รายข้อพบว่า งานมีคุณภาพงานถูกต้องภายใต้มาตรฐานที่กำหนด การปฏิบัติงานได้ที่รับมอบหมายเสร็จภายในเวลา

ที่กำหนด งานไม่ได้รับคำร้องเรียนจากลูกค้าหรือหัวหน้างาน การปฏิบัติงานโดยมีจิตสำนึกและดูแลสังคมอย่างสม่ำเสมอ มีค่า Probability เท่ากับ .927 .790 .322 และ .879 ตามลำดับ ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธ สมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานเกี่ยวกับงานมีคุณภาพงานถูกต้องภายใต้มาตรฐานที่กำหนด การปฏิบัติงานได้ที่รับมอบหมายเสร็จภายในเวลาที่กำหนด งานไม่ได้รับคำร้องเรียนจากลูกค้าหรือหัวหน้างาน การปฏิบัติงานโดยมีจิตสำนึกและดูแลสังคมอย่างสม่ำเสมอ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานย่อยที่ 1.2 พนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งสามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : พนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

โดยจะทำการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ถ้าความแปรปรวนในกลุ่มไม่แตกต่างกัน จะใช้สถิติ F-test ในการทดสอบ และถ้าความแปรปรวนของกลุ่มแตกต่างกัน ใช้สถิติ Brown-Forsythe

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One way ANOVA) ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Probability มีค่าน้อยกว่า .05 ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เมื่อใช้สถิติ F-test ในการวิเคราะห์ แต่จะใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 ก็ต่อเมื่อใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการวิเคราะห์เพื่อหาว่าคู่เฉลี่ยใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ตาราง 11 ค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต
จำแนกตามประสบการณ์การทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ประสิทธิภาพในการทำงาน	Levene's Statistic	df1	df2	Sig.
ด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต	1.853	3	396	.137
- การปฏิบัติงานด้วยความคุ้มค่า และประหยัดทรัพยากรของ องค์กร	.599	3	396	.616
- การนำทรัพยากรที่ใช้แล้ว มา พัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการ ปฏิบัติงาน	1.104	3	396	.347
- การประเมินความเสี่ยงด้านความ ปลอดภัยในการปฏิบัติงานก่อน เริ่มทำงานเสมอ	3.458*	3	396	.017
- การคิดหาแนวทางใหม่ ๆ เพื่อมา ปรับปรุงการปฏิบัติงานเพื่อลด ค่าใช้จ่ายเสมอ	1.792	3	396	.148

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 11 ผลทดสอบค่าความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่าค่า Probability ของประสิทธิภาพการทำงานด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิตของผู้ตอบแบบสอบถาม มีค่าเท่ากับ .137 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าค่าความแปรปรวนในแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า การปฏิบัติงานด้วยความคุ้มค่าและประหยัดทรัพยากรขององค์กร การคิดหาแนวทางใหม่ ๆ เพื่อมาปรับปรุงการปฏิบัติงานเพื่อลดค่าใช้จ่ายเสมอ และการนำทรัพยากรที่ใช้แล้ว มาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน มีค่า Probability เท่ากับ .616 .347 และ .148 ตามลำดับ ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธ

สมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าค่าความแปรปรวนในแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ใช้สถิติ F-test ในการวิเคราะห์

ในสถานการณ์ประเมินความเสี่ยงด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงานก่อนเริ่มทำงานเสมอ มีค่า Probability เท่ากับ .017 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับ สมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าค่าความแปรปรวนในแต่ละกลุ่มแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการวิเคราะห์

ตาราง 12 ผลการเปรียบเทียบของประสิทธิภาพการทำงานด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต จำแนกตามประสบการณ์การทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติ F-Test

ประสิทธิภาพการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต	ระหว่างกลุ่ม	.794	3	.265	1.332	.263
	ภายในกลุ่ม	78.698	396	.199		
	รวม	79.492	399			
- การปฏิบัติงานด้วยความคุ้มค่าและประหยัดทรัพยากรขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.542	3	.181	.726	.537
	ภายในกลุ่ม	98.458	396	.249		
	รวม	99.000	399			
- การนำทรัพยากรที่ใช้แล้วมาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	.746	3	.249	.869	.457
	ภายในกลุ่ม	113.332	396	.286		
	รวม	114.078	399			
- การนำทรัพยากรที่ใช้แล้วมาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.168	3	.723	2.036	.108
	ภายในกลุ่ม	140.542	396	.355		
	รวม	142.710	399			

จากตาราง 12 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิตของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าประสิทธิภาพการทำงานด้านค่าใช้จ่ายหรือ

ต้นทุนการผลิตโดยรวมค่า Probability เท่ากับ .236 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิตโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า การปฏิบัติงานด้วยความคุ้มค่าและประหยัดทรัพยากรขององค์กร การนำทรัพยากรที่ใช้แล้วมาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน และการคิดหาแนวทางใหม่ๆ เพื่อมาปรับปรุงการปฏิบัติงานเพื่อลดค่าใช้จ่ายเสมอมีค่า Probability เท่ากับ .537 .457 และ .108 ตามลำดับ ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิตเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้วยความคุ้มค่าและประหยัดทรัพยากรขององค์กร การนำทรัพยากรที่ใช้แล้วมาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน การคิดหาแนวทางใหม่ๆ เพื่อมาปรับปรุงการปฏิบัติงานเพื่อลดค่าใช้จ่ายเสมอ และการประเมินความเสี่ยงด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงานก่อนเริ่มทำงานเสมอ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 13 ผลการเปรียบเทียบของประสิทธิภาพการทำงานด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิตเกี่ยวกับการประเมินความเสี่ยงด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงานก่อนเริ่มทำงานเสมอ จำแนกตามประสิทธิภาพการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

ประสิทธิภาพการทำงาน	Statistic	df 1	df 2	Sig.
- การประเมินความเสี่ยงด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงานก่อนเริ่มทำงานเสมอ	.622	3	158.564	.602

จากตาราง 13 ประสิทธิภาพการทำงานเกี่ยวกับการประเมินความเสี่ยงด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงานก่อนเริ่มทำงานเสมอ มีค่า Probability เท่ากับ .602 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิตเกี่ยวกับการคิดหาแนวทางใหม่ๆ เพื่อมาปรับปรุงการปฏิบัติงานเพื่อลดค่าใช้จ่ายเสมอไม่แตกต่างกัน

ตาราง 14 ค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานด้านกระบวนการการบริหาร จำแนกตาม
ประสพการณ์การทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ประสิทธิภาพในการทำงาน	Levene's Statistic	df1	df2	Sig.
ด้านกระบวนการการบริหาร	1.215	3	396	.304
- การปฏิบัติตามนโยบายขององค์กรอย่าง สม่ำเสมอ	1.562	3	396	.198
- การเข้าใจค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร	.636	3	396	.592
- การสื่อสารนโยบายขององค์กรให้ผู้อื่นได้	.999	3	396	.393
- การนำเทคโนโลยีหรือคิดค้นนวัตกรรมใหม่เพื่อ สนับสนุนการบริหารให้รวดเร็วและทั่วถึงมากขึ้น	.354	3	396	.786

จากตาราง 14 ผลทดสอบค่าความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่าค่า Probability ของประสิทธิภาพการทำงานด้านกระบวนการการบริหารโดยรวมของผู้ตอบแบบสอบถาม มีค่าเท่ากับ .304 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าค่าความแปรปรวนในแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ใช้สถิติ F-test ในการวิเคราะห์

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า การปฏิบัติตามนโยบายขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ การเข้าใจค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร การสื่อสารนโยบายขององค์กรให้ผู้อื่นได้ และการนำเทคโนโลยีหรือคิดค้นนวัตกรรมใหม่เพื่อสนับสนุนการบริหารให้รวดเร็วและทั่วถึงมากขึ้น มีค่า Probability เท่ากับ .198 .592 .393 และ .786 ตามลำดับ ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าค่าความแปรปรวนในแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ใช้สถิติ F-test ในการวิเคราะห์

ตาราง 15 ผลการเปรียบเทียบของประสิทธิภาพการทำงานด้านกระบวนการการบริหาร จำแนกตามประสบการณ์การทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติ F-Test

ประสิทธิภาพการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านกระบวนการการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	.142	3	.047	.151	.929
	ภายในกลุ่ม	123.725	396	.312		
	รวม	123.867	399			
- การปฏิบัติตามนโยบายขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ	ระหว่างกลุ่ม	.420	3	.140	.366	.778
	ภายในกลุ่ม	151.458	396	.382		
	รวม	151.878	399			
- การเข้าใจค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.604	3	.201	.320	.811
	ภายในกลุ่ม	249.036	396	.629		
	รวม	249.640	399			
- การสื่อสารนโยบายขององค์กรให้ผู้อื่นได้	ระหว่างกลุ่ม	.440	3	.147	.310	.818
	ภายในกลุ่ม	187.837	396	.474		
	รวม	188.278	399			
- การนำเทคโนโลยีหรือคิติดันนวัตกรรมใหม่เพื่อสนับสนุนการบริหารให้รวดเร็วและทั่วถึงมากขึ้น	ระหว่างกลุ่ม	.745	3	.248	.435	.728
	ภายในกลุ่ม	226.445	396	.572		
	รวม	227.190	399			

จากตาราง 15 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานด้านกระบวนการการบริหารของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์การทำงานพบว่า ประสิทธิภาพการทำงานด้านกระบวนการการบริหารโดยรวมค่า Probability เท่ากับ .929 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าผู้ตอบ

แบบสอบถามที่มีประสพการณ์การทำงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานด้านกระบวนการการบริหารไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า การปฏิบัติตามนโยบายขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ การเข้าใจค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร การสื่อสารนโยบายขององค์กรให้ผู้อื่นได้ และการนำเทคโนโลยีหรือคิดค้นนวัตกรรมใหม่เพื่อสนับสนุนการบริหารให้รวดเร็วและทั่วถึงมากขึ้นมีค่า Probability เท่ากับ .778 .811 .818 และ .728 ตามลำดับ ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสพการณ์การทำงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานด้านกระบวนการการบริหารเกี่ยวกับการปฏิบัติตามนโยบายขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ การเข้าใจค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร การสื่อสารนโยบายขององค์กรให้ผู้อื่นได้ และการนำเทคโนโลยีหรือคิดค้นนวัตกรรมใหม่เพื่อสนับสนุนการบริหารให้รวดเร็วและทั่วถึงมากขึ้น ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 16 ค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานด้านผลผลิตและผลลัพธ์ จำแนกตามประสพการณ์การทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ประสิทธิภาพในการทำงาน	Levene's Statistic	df1	df2	Sig.
ด้านผลผลิตและผลลัพธ์	.438	3	396	.726
- งานมีคุณภาพงานถูกต้องภายใต้มาตรฐานที่กำหนด	.351	3	396	.788
- การปฏิบัติงานได้ที่รับมอบหมายเสร็จภายในเวลาที่กำหนด	1.723	3	396	.162
- งานไม่ได้รับคำร้องเรียนจากลูกค้าหรือหัวหน้างาน	.154	3	396	.927
- การปฏิบัติงานโดยมีจิตสำนึก และดูแลสังคมอย่างสม่ำเสมอ	.286	3	396	.836

จากตาราง 16 ผลทดสอบค่าความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่าค่า Probability ของประสิทธิภาพการทำงานด้านผลผลิตและผลลัพธ์โดยรวมของผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเท่ากับ .726 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และ

ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าค่าความแปรปรวนในแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ใช้สถิติ F-test ในการวิเคราะห์

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า งานมีคุณภาพงานถูกต้องภายใต้มาตรฐานที่กำหนด การปฏิบัติงานได้ที่รับมอบหมาย เสร็จภายในเวลาที่กำหนด งานไม่ได้รับคำร้องเรียนจากลูกค้าหรือหัวหน้างาน และการปฏิบัติงานโดยมีจิตสำนึก และดูแลสังคมอย่างสม่ำเสมอ มีค่า Probability เท่ากับ .788 .162 .927 และ .836 ตามลำดับ ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าค่าความแปรปรวนในแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ใช้สถิติ F-test ในการวิเคราะห์

ตาราง 17 แสดงการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพด้านผลผลิตและผลลัพธ์การทำงาน จำแนกตามประเภทการดำเนินงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติ F-Test

ประสิทธิภาพการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านผลผลิตและผลลัพธ์	ระหว่างกลุ่ม	.098	3	.033	.084	.969
	ภายในกลุ่ม	53.650	396	.388		
	รวม	53.748	399			
- งานมีคุณภาพงานถูกต้องภายใต้มาตรฐานที่กำหนด	ระหว่างกลุ่ม	.259	3	.086	.183	.908
	ภายในกลุ่ม	87.218	396	.473		
	รวม	87.478	399			
- การปฏิบัติงานได้ที่รับมอบหมาย เสร็จภายในเวลาที่กำหนด	ระหว่างกลุ่ม	.092	3	.031	.048	.986
	ภายในกลุ่ม	50.786	396	.633		
	รวม	50.878	399			
- งานไม่ได้รับคำร้องเรียนจากลูกค้าหรือหัวหน้างาน	ระหว่างกลุ่ม	.353	3	.118	.131	.941
	ภายในกลุ่ม	54.757	396	.896		
	รวม	55.110	399			
- การปฏิบัติงานโดยมีจิตสำนึก และดูแลสังคมอย่างสม่ำเสมอ	ระหว่างกลุ่ม	.424	3	.141	.360	.782
	ภายในกลุ่ม	55.326	396	.392		
	รวม	55.750	399			

จากตาราง 17 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานด้านผลผลิต และผลลัพธ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่าประสิทธิภาพการทำงานด้านด้านผลผลิตและผลลัพธ์โดยรวมค่า Probability เท่ากับ .969 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานด้านผลผลิตและผลลัพธ์ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า งานมีคุณภาพงานถูกต้องภายใต้มาตรฐานที่กำหนด การปฏิบัติงานได้ที่รับมอบหมาย เสร็จภายในเวลาที่กำหนด งานไม่ได้รับคำร้องเรียนจากลูกค้าหรือหัวหน้างาน และการปฏิบัติงานโดยมีจิตสำนึก และดูแลสังคมอย่างสม่ำเสมอ มีค่า Probability เท่ากับ .908 .986 .941 และ .782 ตามลำดับ ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานด้านผลผลิตและผลลัพธ์เกี่ยวกับงานมีคุณภาพงานถูกต้องภายใต้มาตรฐานที่กำหนด การปฏิบัติงานได้ที่รับมอบหมาย เสร็จภายในเวลาที่กำหนด งานไม่ได้รับคำร้องเรียนจากลูกค้าหรือหัวหน้างาน และการปฏิบัติงานโดยมีจิตสำนึกและดูแลสังคมอย่างสม่ำเสมอ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานย่อยที่ 1.3 พนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งที่ทำงานในพื้นที่ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งสามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : พนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งที่มีทำงานในพื้นที่ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งที่ทำงานในพื้นที่ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ใช้สถิติ Independent Sample t-test ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Probability มีค่าน้อยกว่า .05 และจะปฏิเสธสมมติฐานรองก็ต่อเมื่อค่า Probability มีค่ามากกว่า .05 โดยทำการตรวจสอบค่าแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's Test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

การทดสอบความแปรปรวน ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Probability มีค่าน้อยกว่า .05 และจะปฏิเสธสมมติฐานรอง(H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig มีค่ามากกว่า .05

ตาราง 18 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงานด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต ด้านกระบวนการการบริหาร ด้านผลผลิตและผลลัพธ์ จำแนกตามพื้นที่ที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ประสิทธิภาพในการทำงาน	Levene's test for Equality of Variances	
	F	Sig.
ด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต	1.716	.191
- การปฏิบัติงานด้วยความคุ้มค่าและประหยัดทรัพยากรขององค์กร	6.406*	.012
- การนำทรัพยากรที่ใช้แล้ว มาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน	3.258	.072
- การประเมินความเสี่ยงด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงานก่อนเริ่มทำงานเสมอ	.508	.477
- การคิดหาแนวทางใหม่ ๆ เพื่อมาปรับปรุงการปฏิบัติงานเพื่อลดค่าใช้จ่ายเสมอ	.121	.728
ด้านกระบวนการการบริหาร	.113	.737
- การปฏิบัติตามนโยบายขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ	.186	.666
- การเข้าใจค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร	.493	.483
- การสื่อสารนโยบายขององค์กรให้ผู้อื่นได้	.072	.788
- การนำเทคโนโลยีหรือคิดค้นนวัตกรรมใหม่เพื่อสนับสนุนการบริหารให้รวดเร็วและทั่วถึงมากขึ้น	2.056	.152

ตาราง 18 (ต่อ)

ประสิทธิภาพในการทำงาน	Levene's test for Equality of Variances	
	F	Sig.
ด้านผลผลิตและผลลัพธ์	.047	.828
- งานมีคุณภาพงานถูกต้องภายใต้มาตรฐานที่กำหนด	.974	.324
- การปฏิบัติงานได้ที่รับมอบหมาย เสร็จภายในเวลาที่กำหนด	1.947	.164
- งานไม่ได้รับคำร้องเรียนจากลูกค้าหรือหัวหน้างาน	.016	.900
- การปฏิบัติงานโดยมีจิตสำนึก และดูแลสังคมอย่างสม่ำเสมอ	.740	.390

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 18 ผลทดสอบค่าความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่าค่า Probability ของประสิทธิภาพการทำงานด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิตโดยรวม ด้านกระบวนการการบริหารโดยรวม ด้านผลผลิตและผลลัพธ์โดยรวมของผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเท่ากับ .191 .737 และ .838 ตามลำดับซึ่งมีค่ามากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าค่าความแปรปรวนในแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาประสิทธิภาพการทำงานด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิตรายข้อพบว่า การนำทรัพยากรที่ใช้แล้ว มาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน การประเมินความเสี่ยงด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงานก่อนเริ่มทำงานเสมอ และการคิดหาแนวทางใหม่ ๆ เพื่อมาปรับปรุงการปฏิบัติงานเพื่อลดค่าใช้จ่ายเสมอ มีค่า Probability เท่ากับ .072 .477 และ .728 ตามลำดับ ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าค่าความแปรปรวนในแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ในส่วนการปฏิบัติงานด้วยความคุ้มค่าและประหยัดทรัพยากรขององค์กรมีค่า Probability เท่ากับ .012 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) แสดงว่าค่าความแปรปรวนในแต่ละกลุ่มแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบด้วยวิธีการ t-test ต่อไป

เมื่อพิจารณาประสิทธิภาพการทำงานด้านกระบวนการการบริหารรายข้อพบว่า การปฏิบัติตามนโยบายขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ การเข้าใจค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร การสื่อสารนโยบายขององค์กรให้ผู้อื่นได้ และการนำเทคโนโลยีหรือคิดค้นนวัตกรรมใหม่เพื่อสนับสนุนการบริหารให้รวดเร็วและทั่วถึงมากขึ้น มีค่า Probability เท่ากับ .666 .483 .788 และ .152 ตามลำดับ ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าค่าความแปรปรวนในแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาประสิทธิภาพด้านผลผลิตและผลลัพธ์รายข้อพบว่า งานมีคุณภาพงานถูกต้องภายใต้มาตรฐานที่กำหนด การปฏิบัติงานได้ที่รับมอบหมายเสร็จภายในเวลาที่กำหนด งานไม่ได้รับคำร้องเรียนจากลูกค้าหรือหัวหน้างาน การปฏิบัติงานโดยมีจิตสำนึกและดูแลสังคมอย่างสม่ำเสมอ มีค่า Probability เท่ากับ .324 .164 .900 และ .390 ตามลำดับ ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าค่าความแปรปรวนในแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 19 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต ด้านกระบวนการการบริหาร ด้านผลผลิตและผลลัพธ์ จำแนกตามพื้นที่ที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้วยวิธีการ t-test

ประสิทธิภาพในการทำงาน	พื้นที่ที่ทำงาน	t-test for Equality of Means				
		\bar{X}	S.D	t	df	Sig 2-tailed
ด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต	ภายในสำนักงาน	4.17	.47	.231	390	.818
	ภายนอกสำนักงาน	4.16	.43			
- การปฏิบัติงานด้วยความคุ้มค่าและประหยัดทรัพยากรขององค์กร	ภายในสำนักงาน	4.29	.53	1.062	379	.289
	ภายนอกสำนักงาน	4.23	.48			
- การนำทรัพยากรที่ใช้แล้ว มาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน	ภายในสำนักงาน	4.22	.57	-.177	390	.859
	ภายนอกสำนักงาน	4.22	.50			
- การประเมินความเสี่ยงด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงานก่อนเริ่มทำงานเสมอ	ภายในสำนักงาน	4.06	.57	.591	390	.555
	ภายนอกสำนักงาน	4.02	.56			
- การคิดหาแนวทางใหม่ ๆ เพื่อมาปรับปรุงการปฏิบัติงานเพื่อลดค่าใช้จ่ายเสมอ	ภายในสำนักงาน	4.12	.62	-.754	390	.451
	ภายนอกสำนักงาน	4.16	.60			

ตาราง 19 (ต่อ)

ประสิทธิภาพในการทำงาน	พื้นที่ที่ทำงาน	t-test for Equality of Means				
		\bar{X}	S.D	t	df	Sig 2-tailed
ด้านกระบวนการการบริหาร	ภายในสำนักงาน	4.11	.58	.629	390	.529
	ภายนอกสำนักงาน	4.07	.55			
- การปฏิบัติตามนโยบายขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ	ภายในสำนักงาน	4.41	.61	1.718	390	.087
	ภายนอกสำนักงาน	4.31	.63			
- การเข้าใจค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กร	ภายในสำนักงาน	4.06	.77	.661	390	.509
	ภายนอกสำนักงาน	4.01	.83			
- การสื่อสารนโยบายขององค์กรให้ผู้อื่นได้	ภายในสำนักงาน	3.94	.72	.428	390	.669
	ภายนอกสำนักงาน	3.91	.67			
- การนำเทคโนโลยีหรือคิดค้นนวัตกรรมใหม่เพื่อสนับสนุนการบริหารให้รวดเร็วและทั่วถึงมากขึ้น	ภายในสำนักงาน	4.03	.83	-.424	390	.672
	ภายนอกสำนักงาน	4.06	.69			

ตาราง 19 (ต่อ)

ประสิทธิภาพในการทำงาน	พื้นที่ที่ทำงาน	t-test for Equality of Means				
		\bar{X}	S.D	t	df	Sig 2-tailed
ด้านผลผลิตและผลลัพธ์	ภายในสำนักงาน	4.01	.63	.228	390	.819
	ภายนอกสำนักงาน	4.00	.62			
- งานมีคุณภาพงานถูกต้องภายใต้มาตรฐานที่กำหนด	ภายในสำนักงาน	4.12	.73	-.091	390	.927
	ภายนอกสำนักงาน	4.13	.66			
- การปฏิบัติงานได้ที่รับมอบหมาย เสร็จภายในเวลาที่กำหนด	ภายในสำนักงาน	3.97	.76	-.266	390	.790
	ภายนอกสำนักงาน	4.00	.84			
- งานไม่ได้รับคำร้องเรียนจากลูกค้าหรือหัวหน้างาน	ภายในสำนักงาน	3.88	.97	.992	390	.322
	ภายนอกสำนักงาน	3.79	.93			
- การปฏิบัติงานโดยมีจิตสำนึก และดูแลสังคมอย่างสม่ำเสมอ	ภายในสำนักงาน	4.07	.66	-.152	390	.879
	ภายนอกสำนักงาน	4.08	.60			

จากตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิตโดยรวม ด้านกระบวนการการบริหารโดยรวม ด้านผลผลิตและผลลัพธ์โดยรวมของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามพื้นที่ที่ทำงาน พบว่ามีค่า Probability เท่ากับ .818 .529 และ .819 ตามลำดับซึ่งมีค่ามากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีพื้นที่ที่ทำงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิตไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาประสิทธิภาพการทำงานด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิตรายชื่อพบว่าการปฏิบัติงานด้วยความคุ้มค่าและประหยัดทรัพยากรขององค์กร การนำทรัพยากรที่ใช้แล้ว มาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน การประเมินความเสี่ยงด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงานก่อนเริ่มทำงานเสมอและการคิดหาแนวทางใหม่ ๆ เพื่อมาปรับปรุงการปฏิบัติงานเพื่อลดค่าใช้จ่ายเสมอมีค่า Probability เท่ากับ .289 .859 .555 และ .451 ตามลำดับ ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีพื้นที่ที่ทำงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้วยความคุ้มค่าและประหยัดทรัพยากรขององค์กร การนำทรัพยากรที่ใช้แล้ว มาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน การประเมินความเสี่ยงด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงานก่อนเริ่มทำงานเสมอ และการคิดหาแนวทางใหม่ ๆ เพื่อมาปรับปรุงการปฏิบัติงานเพื่อลดค่าใช้จ่ายเสมอไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาประสิทธิภาพการทำงานด้านกระบวนการการบริหารรายชื่อพบว่าการปฏิบัติตามนโยบายขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ การเข้าใจค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร การสื่อสารนโยบายขององค์กรให้ผู้อื่นได้ และการนำเทคโนโลยีหรือคิดค้นนวัตกรรมใหม่เพื่อสนับสนุนการบริหารให้รวดเร็วและทั่วถึงมากขึ้น มีค่า Probability เท่ากับ .087 .509 .669 และ .672 ตามลำดับซึ่งมีค่ามากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธ สมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าพื้นที่ที่ทำงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานเกี่ยวกับการปฏิบัติตามนโยบายขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ การสื่อสารนโยบายขององค์กรให้ผู้อื่นได้ การนำเทคโนโลยีหรือคิดค้นนวัตกรรมใหม่เพื่อสนับสนุนการบริหารให้รวดเร็วและทั่วถึงมากขึ้น และการเข้าใจค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาประสิทธิภาพการทำงานด้านผลผลิตและผลลัพธ์รายชื่อพบว่า งานมีคุณภาพงานถูกต้องภายใต้มาตรฐานที่กำหนด การปฏิบัติงานได้ที่รับมอบหมายเสร็จภายในเวลาที่กำหนด งานไม่ได้รับคำร้องเรียนจากลูกค้าหรือหัวหน้างาน การปฏิบัติงานโดยมีจิตสำนึกและ

ดูแลสังคมอย่างสม่ำเสมอ มีค่า Probability เท่ากับ .927 .790 .322 และ .879 ตามลำดับ ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธ สมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าพื้นที่ที่ทำงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานเกี่ยวกับงานมีคุณภาพงานถูกต้องภายใต้มาตรฐานที่กำหนด การปฏิบัติงานได้ที่รับมอบหมายเสร็จภายในเวลาที่กำหนด งานไม่ได้รับคำร้องเรียนจากลูกค้าหรือหัวหน้างาน การปฏิบัติงานโดยมีจิตสำนึกและดูแลสังคมอย่างสม่ำเสมอ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานย่อยที่ 1.4 พนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งที่มีสายงานที่ทำงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งสามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : พนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งที่มีสายงานที่ทำงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งที่มีสายงานที่ทำงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

โดยจะทำการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ถ้าความแปรปรวนในกลุ่มไม่แตกต่างกัน จะใช้สถิติ F-test ในการทดสอบ และถ้าความแปรปรวนของกลุ่มแตกต่างกัน ใช้สถิติ Brown-Forsythe

ตาราง 20 ค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต
จำแนกตามสายงานที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ประสิทธิภาพในการทำงาน	Levene's Statistic	df1	df2	Sig.
ด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต	1.150	6	393	.333
- การปฏิบัติงานด้วยความคุ้มค่า และประหยัดทรัพยากรขององค์กร	.989	6	393	.432
- การนำทรัพยากรที่ใช้แล้ว มา พัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการ ปฏิบัติงาน	2.118	6	393	.051
- การประเมินความเสี่ยงด้านความ ปลอดภัยในการปฏิบัติงานก่อน เริ่มทำงานเสมอ	3.064	6	393	.006
- การคิดหาแนวทางใหม่ ๆ เพื่อมา ปรับปรุงการปฏิบัติงานเพื่อลด ค่าใช้จ่ายเสมอ	.645	6	393	.694

จากตาราง 20 ผลทดสอบค่าความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่า
ค่า Probability ของประสิทธิภาพการทำงานด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิตโดยรวมของผู้ตอบ
แบบสอบถาม มีค่าเท่ากับ .333 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และ
ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าค่าความแปรปรวนในแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ใช้สถิติ F-test ในการวิเคราะห์

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า การปฏิบัติงานด้วยความคุ้มค่าและประหยัดทรัพยากรของ
องค์กร การนำทรัพยากรที่ใช้แล้ว มาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานและการคิดหา
แนวทางใหม่ ๆ เพื่อมาปรับปรุงการปฏิบัติงานเพื่อลดค่าใช้จ่ายเสมอ มีค่า Probability เท่ากับ .432
.051 และ .694 ตามลำดับ ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสม

มติฐานรอง (H_1) แสดงว่าค่าความแปรปรวนในแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ใช้สถิติ F-test ในการวิเคราะห์

ส่วนการประเมินความเสี่ยงด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงานก่อนเริ่มทำงานเสมอ มีค่า Probability เท่ากับ .006 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) แสดงว่าค่าความแปรปรวนในแต่ละกลุ่มแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการวิเคราะห์

ตาราง 21 ผลการเปรียบเทียบของประสิทธิภาพการทำงานด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต
จำแนกตามสายงานที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้สถิติ F-Test

ประสิทธิภาพการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต	ระหว่างกลุ่ม	.354	6	.059	.293	.940
	ภายในกลุ่ม	79.139	393	.201		
	รวม	79.492	399			
- การปฏิบัติงานด้วยความคุ้มค่าและประหยัดทรัพยากรขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.594	6	.266	1.072	.379
	ภายในกลุ่ม	97.406	393	.248		
	รวม	99.000	399			
- การนำทรัพยากรที่ใช้แล้ว มาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	.709	6	.118	.410	.873
	ภายในกลุ่ม	113.369	393	.288		
	รวม	114.078	399			
- การคิดหาแนวทางใหม่ ๆ เพื่อมาปรับปรุงการปฏิบัติงานเพื่อลดค่าใช้จ่ายเสมอ	ระหว่างกลุ่ม	1.521	6	.254	.706	.645
	ภายในกลุ่ม	141.189	393	.359		
	รวม	142.710	399			

จากตาราง 21 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิตของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสายงานที่ทำงาน พบว่าประสิทธิภาพการทำงานด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิตโดยรวมค่า Probability เท่ากับ .940 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสายงานที่ทำงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิตโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า การปฏิบัติงานด้วยความคุ้มค่าและประหยัดทรัพยากรขององค์กร การนำทรัพยากรที่ใช้แล้วมาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน และการคิดหาแนวทางใหม่ ๆ เพื่อมาปรับปรุงการปฏิบัติงานเพื่อลดค่าใช้จ่ายเสมอมีค่า Probability เท่ากับ .379 .873 และ .645 ตามลำดับ ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าพนักงานที่มีสายงานที่ทำงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิตเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้วยความคุ้มค่าและประหยัดทรัพยากรขององค์กร การนำทรัพยากรที่ใช้แล้วมาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน การคิดหาแนวทางใหม่ ๆ เพื่อมาปรับปรุงการปฏิบัติงานเพื่อลดค่าใช้จ่ายเสมอ และการประเมินความเสี่ยงด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงานก่อนเริ่มทำงานเสมอ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 22 ผลการเปรียบเทียบของประสิทธิภาพการทำงานด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิตที่เกี่ยวข้องกับการประเมินความเสี่ยงด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงานก่อนเริ่มทำงานเสมอ จำแนกตามสายงานที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

ประสิทธิภาพการทำงาน	Statistic	df 1	df 2	Sig.
- การประเมินความเสี่ยงด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงานก่อนเริ่มทำงานเสมอ	.327	6	182.226	.922

จากตาราง 22 พบว่า การประเมินความเสี่ยงด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงานก่อนเริ่มทำงานเสมอมีค่า Probability เท่ากับ .922 ตามลำดับ ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และ ปฏิเสธ สมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสายงานที่ทำงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิตเกี่ยวกับการ

ประเมินความเสี่ยงด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงานก่อนเริ่มทำงานเสมอไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 23 ค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานด้านกระบวนการการบริหาร จำแนกตามสายงานที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ประสิทธิภาพในการทำงาน	Levene's Statistic	df1	df2	Sig.
ด้านกระบวนการการบริหาร	.882	6	393	.508
- การปฏิบัติตามนโยบายขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ	.677	6	393	.668
- การเข้าใจค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร	1.823	6	393	.093
- การสื่อสารนโยบายขององค์กรให้ผู้อื่นได้	.573	6	393	.752
- การนำเทคโนโลยีหรือคิดค้นนวัตกรรมใหม่เพื่อสนับสนุนการบริหารให้รวดเร็วและทั่วถึงมากขึ้น	1.431	6	393	.202

จากตาราง 23 ผลทดสอบค่าความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่าค่า Probability ของประสิทธิภาพการทำงานด้านกระบวนการการบริหารโดยรวมของผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเท่ากับ .508 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าค่าความแปรปรวนในแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ใช้สถิติ F-test ในการวิเคราะห์

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า การปฏิบัติตามนโยบายขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ การเข้าใจค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร การสื่อสารนโยบายขององค์กรให้ผู้อื่นได้ และการนำเทคโนโลยีหรือคิดค้นนวัตกรรมใหม่เพื่อสนับสนุนการบริหารให้รวดเร็วและทั่วถึงมากขึ้นมีค่า Probability เท่ากับ .668 .093 .752 และ .202 ตามลำดับ ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าค่าความแปรปรวนในแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ใช้สถิติ F-test ในการวิเคราะห์

ตาราง 24 ผลการเปรียบเทียบของประสิทธิภาพการทำงานด้านกระบวนการการบริหาร จำแนกตามสายงานที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติ F-Test

ประสิทธิภาพการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านกระบวนการการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	2.098	6	.350	1.129	.345
	ภายในกลุ่ม	121.769	393	.310		
	รวม	123.867	399			
- การปฏิบัติตามนโยบายขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ	ระหว่างกลุ่ม	2.401	6	.400	1.052	.391
	ภายในกลุ่ม	149.477	393	.380		
	รวม	151.878	399			
- การเข้าใจค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2.372	6	.395	.628	.708
	ภายในกลุ่ม	247.268	393	.629		
	รวม	249.640	399			
- การสื่อสารนโยบายขององค์กรให้ผู้อื่นได้	ระหว่างกลุ่ม	2.331	6	.389	.821	.554
	ภายในกลุ่ม	185.946	393	.473		
	รวม	188.278	399			
- การนำเทคโนโลยีหรือคิดค้นนวัตกรรมใหม่เพื่อสนับสนุนการบริหารให้รวดเร็วและทั่วถึงมากขึ้น	ระหว่างกลุ่ม	4.979	6	.830	1.468	.188
	ภายในกลุ่ม	222.211	393	.565		
	รวม	227.190	399			

จากตาราง 24 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานด้านกระบวนการบริหารของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสายงานที่ทำงานพบว่าประสิทธิภาพการทำงานด้านกระบวนการบริหารโดยรวมค่า Probability เท่ากับ .345 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่

มีสายงานที่ทำงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานด้านกระบวนการการบริหารไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า การปฏิบัติตามนโยบายขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ การเข้าใจค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร การสื่อสารนโยบายขององค์กรให้ผู้อื่นได้ และการนำเทคโนโลยีหรือคิดค้นนวัตกรรมใหม่เพื่อสนับสนุนการบริหารให้รวดเร็วและทั่วถึงมากขึ้นมีค่า Probability เท่ากับ .391 .708 .554 และ .188 ตามลำดับ ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า สายงานที่ทำงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานด้านกระบวนการการบริหารเกี่ยวกับการปฏิบัติตามนโยบายขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ การเข้าใจค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร การสื่อสารนโยบายขององค์กรให้ผู้อื่นได้ และการนำเทคโนโลยีหรือคิดค้นนวัตกรรมใหม่เพื่อสนับสนุนการบริหารให้รวดเร็วและทั่วถึงมากขึ้นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 25 ค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานด้านผลผลิตและผลลัพธ์ จำแนกตามสายงานที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ประสิทธิภาพในการทำงาน	Levene's Statistic	df1	df2	Sig.
ด้านผลผลิตและผลลัพธ์	1.731	6	393	.112
- งานมีคุณภาพงานถูกต้องภายใต้มาตรฐานที่กำหนด	1.164	6	393	.325
- การปฏิบัติงานได้ที่รับมอบหมายเสร็จภายในเวลาที่กำหนด	1.352	6	393	.233
- งานไม่ได้รับคำร้องเรียนจากลูกค้าหรือหัวหน้างาน	.548	6	393	.771
- การปฏิบัติงานโดยมีจิตสำนึก และดูแลสังคมอย่างสม่ำเสมอ	1.017	6	393	.413

จากตาราง 25 ผลทดสอบค่าความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่าค่า Probability ของประสิทธิภาพการทำงานด้านผลผลิตและผลลัพธ์โดยรวมของผู้ตอบ

แบบสอบถามมีค่าเท่ากับ .112 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าค่าความแปรปรวนในแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ใช้สถิติ F-test ในการวิเคราะห์

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า งานมีคุณภาพงานถูกต้องภายใต้มาตรฐานที่กำหนด การปฏิบัติงานได้ที่รับมอบหมาย เสร็จภายในเวลาที่กำหนด งานไม่ได้รับคำร้องเรียนจากลูกค้าหรือหัวหน้างาน และการปฏิบัติงานโดยมีจิตสำนึก และดูแลสังคมอย่างสม่ำเสมอ มีค่า Probability เท่ากับ .325 .233 .771 และ .413 ตามลำดับ ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าค่าความแปรปรวนในแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ใช้สถิติ F-test ในการวิเคราะห์

ตาราง 26 แสดงการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพด้านผลผลิตและผลลัพธ์การทำงาน จำแนกตามสายงานที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติ F-Test

ประสิทธิภาพการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านผลผลิตและผลลัพธ์	ระหว่างกลุ่ม	.556	6	.093	.238	.964
	ภายในกลุ่ม	153.192	393	.390		
	รวม	153.748	399			
- งานมีคุณภาพงานถูกต้องภายใต้มาตรฐานที่กำหนด	ระหว่างกลุ่ม	2.022	6	.337	.714	.638
	ภายในกลุ่ม	185.455	393	.472		
	รวม	187.478	399			
- การปฏิบัติงานได้ที่รับมอบหมาย เสร็จภายในเวลาที่กำหนด	ระหว่างกลุ่ม	1.781	6	.297	.468	.832
	ภายในกลุ่ม	249.097	393	.634		
	รวม	250.878	399			
- งานไม่ได้รับคำร้องเรียนจากลูกค้าหรือหัวหน้างาน	ระหว่างกลุ่ม	5.009	6	.835	.937	.468
	ภายในกลุ่ม	350.101	393	.891		
	รวม	355.110	399			
- การปฏิบัติงานโดยมีจิตสำนึก และดูแลสังคมอย่างสม่ำเสมอ	ระหว่างกลุ่ม	1.981	6	.330	.844	.537
	ภายในกลุ่ม	153.769	393	.391		
	รวม	155.750	399			

จากตาราง 26 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานด้านผลผลิต และผลลัพธ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสายงานที่ทำงาน พบว่าประสิทธิภาพการทำงาน ด้านด้านผลผลิตและผลลัพธ์โดยรวมค่า Probability เท่ากับ .964 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสายงานที่ทำงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานด้านผลผลิตและผลลัพธ์ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า งานมีคุณภาพงานถูกต้องภายใต้มาตรฐานที่กำหนด การปฏิบัติงานได้ที่รับมอบหมาย เสร็จภายในเวลาที่กำหนด งานไม่ได้รับคำร้องเรียนจากลูกค้าหรือหัวหน้างาน และการปฏิบัติงานโดยมีจิตสำนึก และดูแลสังคมอย่างสม่ำเสมอ มีค่า Probability เท่ากับ .638 .832 .468 และ .537 ตามลำดับ ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า สายงานที่ทำงาน ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานด้านผลผลิตและผลลัพธ์เกี่ยวกับงานมีคุณภาพงานถูกต้องภายใต้มาตรฐานที่กำหนด การปฏิบัติงานได้ที่รับมอบหมาย เสร็จภายในเวลาที่กำหนด งานไม่ได้รับคำร้องเรียนจากลูกค้าหรือหัวหน้างาน และการปฏิบัติงานโดยมีจิตสำนึกและดูแลสังคมอย่างสม่ำเสมอ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง แบ่งสมมติฐานย่อยได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 2.1 ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต

H_0 : ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต

H_1 : ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ วิธีถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) แบบการนำตัวแปรเข้าทั้งหมด (Enter regression) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้น ผลการวิเคราะห์ทางสถิติจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า .05 โดยกำหนดให้

X_1 แทน สภาพแวดล้อมการทำงานด้านกายภาพ

X_{11} แทน หน่วยงานมีการจัดบริการหรือสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น น้ำดื่ม ห้องพักห้องน้ำ ได้อย่างเพียงพอ

X_{12} แทน หน่วยงานที่ทำงานมี แสงสว่าง และอากาศถ่ายเทได้สะดวก

X_{13} แทน หน่วยงานมีเครื่องมือ เครื่องจักร และอุปกรณ์ที่ใช้ในหน่วยงานมีความทันสมัย

X_{14} แทน หน่วยงานมีการจัดสถานที่ในการทำงาน เป็นสัดส่วน และเป็นระเบียบเรียบร้อยเหมาะสม

X_{15} แทน หน่วยงานมีพื้นที่ทำงานมีความสะอาด เพียงพอต่อการทำงาน

X_2 แทน สภาพแวดล้อมการทำงานด้านสังคม

X_{21} แทน หัวหน้างานสามารถให้คำปรึกษาปัญหาการทำงานได้

X_{22} แทน การทำงานเป็นทีมกับเพื่อนร่วมงานได้

X_{23} แทน เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือหรือสนับสนุนในการปฏิบัติงาน

X_{24} แทน เพื่อนร่วมงานมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน

X_{25} แทน การมีความสัมพันธ์กับหัวหน้างานเป็นอย่างดี

- X₂₆ แทน หัวหน้างานชี้แจงให้นโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานต่างๆ ได้อย่างชัดเจน
- X₂₇ แทน หัวหน้ามีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอยู่บ่อยครั้ง
- X₃ แทน สภาพแวดล้อมการทำงานด้านจิตใจ
- X₃₁ แทน หัวหน้างานให้อิสระในการทำงาน
- X₃₂ แทน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับงานมีระบบงานที่เหมาะสม
- X₃₃ แทน สวัสดิการในปัจจุบันมีความเหมาะสม
- X₃₄ แทน เงินเดือนในปัจจุบันมีความเหมาะสม
- X₃₅ แทน หน่วยงานมีกฎระเบียบควบคุมพนักงานอย่างเหมาะสม
- X₃₆ แทน หัวหน้างานให้อำนาจในการตัดสินใจสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

ตาราง 27 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน รายด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิตของผู้ตอบแบบสอบถาม

Model	SS	df	MS	F	Sig
Regression	20.464	3	6.821	45.763*	.000
Residual	59.028	396	.149		
Total	79.492	399			

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 27 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าค่า Probability เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H₀) ยอมรับสมมติฐานรอง (H₁) หมายความว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงานรายด้านอย่างน้อยหนึ่งตัวแปร ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิตของผู้ตอบแบบสอบถาม อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 28 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรพยากรณ์ของปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงานรายด้านที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิตของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตัวแปร	Unstandardized		Standardized	t	Sig
	Coefficients		Coefficients		
	B	S.E.	Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	2.776	.129		21.444	.000
X ₁	.258	.038	.390	6.756*	.000
X ₂	.025	.033	.039	.735	.463
X ₃	.080	.029	.145	2.778*	.006

R = .507 ,R² = .257 ,Adjusted R² = .252 ,SE = .387 ,F = 45.763 (df = 3)

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 28 ผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิตของผู้ตอบแบบสอบถามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ สภาพแวดล้อมการทำงานด้านกายภาพ สภาพแวดล้อมการทำงานด้านจิตใจ ซึ่งสามารถวิเคราะห์ประสิทธิภาพการทำงานด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต ได้ร้อยละ 25.7 สามารถนำค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต มาสร้างสมการในรูปแบบคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐานดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y_1 = 2.776 + .258(X_1) + .145(X_3)$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Y} = .390(X_1) + .145(X_3)$$

จากสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน สามารถสรุปได้ดังนี้

เมื่อพิจารณาสภาพแวดล้อมการทำงานรายด้านพบว่า หากสภาพแวดล้อมการทำงานด้านกายภาพ สภาพแวดล้อมการทำงานด้านจิตใจ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้ประสิทธิภาพการทำงานด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิตของผู้ตอบแบบสอบถามเพิ่มขึ้น .39 .145 หน่วยตามลำดับ

ตาราง 29 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน รายข้อที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิตของผู้ตอบแบบสอบถาม

Model	SS	df	MS	F	Sig
Regression	30.122	18	1.673	12.915*	.000
Residual	49.370	381	.130		
Total	79.492	399			

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 29 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าค่า Probability เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงานอย่างน้อยหนึ่งตัวแปร ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิตของผู้ตอบแบบสอบถาม อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 30 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรพยากรณ์ของปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงานรายข้อที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิตของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตัวแปร	Unstandardized		Standardized	t	Sig
	Coefficients		Coefficients		
	B	S.E.	Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	3.020	.174		17.367	.000
X ₁₁	.108	.038	.174	2.853*	.005
X ₁₂	.116	.032	.241	3.600*	.000
X ₁₃	-.109	.039	-.201	-2.788*	.006
X ₁₄	.044	.035	.088	1.245	.214
X ₁₅	.017	.039	.033	.436	.663
X ₂₁	-.098	.037	-.191	-2.655*	.008
X ₂₂	-.058	.045	-.106	-1.290	.198

ตาราง 30 (ต่อ)

ตัวแปร	Unstandardized		Standardized	t	Sig
	Coefficients		Coefficients		
	B	S.E.	Beta		
X ₂₃	.042	.049	.073	.854	.394
X ₂₄	.223	.046	.420	4.870*	.000
X ₂₅	-.134	.047	-.239	-2.870*	.004
X ₂₆	.213	.046	.430	4.667*	.000
X ₂₇	-.095	.037	-.196	-2.547*	.011
X ₃₁	.031	.041	.058	.772	.441
X ₃₂	-.030	.031	-.067	-.979	.328
X ₃₃	-.096	.043	-.188	-2.248*	.025
X ₃₄	.064	.035	.161	1.826	.069
X ₃₅	.155	.037	.346	4.205*	.000
X ₃₆	-.089	.033	-.197	-2.725*	.007

R = .616 ,R² = .378 ,Adjusted R² = .350 ,SE = .359 ,F = 12.915 (df = 18)

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 30 ผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิตของผู้ตอบแบบสอบถามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ หน่วยงานมีการจัดบริการหรือสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น น้ำดื่ม ห้องพัก ห้องน้ำ ได้อย่างเพียงพอ พื้นที่ทำงานมีความสะอาดเพียงพอ ที่ทำงานมี แสงสว่าง และอากาศถ่ายเทได้สะดวก เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือหรือสนับสนุนในการปฏิบัติงาน การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้างาน การทำงานเป็นทีมกับเพื่อนร่วมงานได้ หัวหน้างานชี้แจงให้นโยบายและแนวทางการปฏิบัติงาน ต่างๆ ได้อย่างชัดเจน หัวหน้ามีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอยู่บ่อยครั้ง สวัสดิการในปัจจุบันมีความเหมาะสม หน่วยงานมีกฎระเบียบควบคุมพนักงานอย่างเหมาะสม และหัวหน้างานให้อำนาจในการตัดสินใจสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งสามารถวิเคราะห์ประสิทธิภาพการทำงานด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต ได้ร้อยละ 37.8 สามารถนำค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต มาสร้างสมการในรูปแบบคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐานดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y_1 = 3.02 + .223(X_{24}) + .213(X_{26}) + .155(X_{35}) + .116(X_{12}) + .108(X_{11}) - .134(X_{25}) - .109(X_{13}) - .098(X_{21}) - .096(X_{33}) - .095(X_{27}) - .089(X_{36})$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Y} = .430(X_{26}) + .420(X_{24}) + .346(X_{35}) + .241(X_{12}) + .174(X_{11}) - .239(X_{25}) - .201(X_{13}) - .197(X_{36}) - .196(X_{27}) - .191(X_{21}) - .188(X_{33})$$

จากสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน สามารถสรุปได้ดังนี้

พิจารณาสภาพแวดล้อมการทำงานรายชื่อพบว่า หากหัวหน้างานชี้แจงให้นโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานต่างๆ ได้อย่างชัดเจน การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้างาน หน่วยงานมีกฎระเบียบควบคุมพนักงานอย่างเหมาะสม หน่วยงานมีพื้นที่ทำงานมีความสะอาดเพียงพอ หน่วยงานมีการจัดบริการหรือสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น น้ำดื่ม ห้องพัก ห้องน้ำ ได้อย่างเพียงพอ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้ประสิทธิภาพการทำงานด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิตของผู้ตอบแบบสอบถาม เพิ่มขึ้น .430 .420 .346 .241 .174 หน่วยตามลำดับ

หากการทำงานเป็นทีมกับเพื่อนร่วมงานหัวหน้ามีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอยู่บ่อยครั้ง หน่วยงานที่ทำงานมีแสงสว่างและอากาศถ่ายเทได้สะดวก เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือหรือสนับสนุนในการปฏิบัติงาน หัวหน้างานให้อำนาจท่านในการตัดสินใจสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน สวัสดิการในปัจจุบันมีความเหมาะสม เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้ประสิทธิภาพการทำงานด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิตของผู้ตอบแบบสอบถาม ลดลง .239 .201 .197 .196 .191.188 หน่วยตามลำดับ

สมมติฐานที่ 2.2 ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน
ของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ด้านกระบวนการการบริหาร

H_0 : ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ
พนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ด้านกระบวนการการบริหาร

H_1 : ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ
พนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ด้านกระบวนการการบริหาร

ตาราง 31 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน
รายด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านกระบวนการการบริหารของผู้ตอบ
แบบสอบถาม

Model	SS	df	MS	F	Sig
Regression	49.457	3	16.486	87.735*	.000
Residual	74.410	396	.188		
Total	123.867	399			

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 31 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าค่า Probability เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงานรายด้านอย่างน้อยหนึ่งตัวแปร ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านกระบวนการการบริหารของผู้ตอบแบบสอบถาม อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 32 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรพยากรณ์ของปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงาน
รายด้านที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านกระบวนการการบริหารของผู้ตอบ
แบบสอบถาม

ตัวแปร	Unstandardized		Standardized	t	Sig
	Coefficients		Coefficients		
	B	S.E.	Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	1.861	.145		12.803	.000
X ₁	.367	.043	.446	8.584*	.000
X ₂	.097	.038	.122	2.573*	.010
X ₃	.116	.033	.167	3.557*	.000

R = .632 ,R² = .399 ,Adjusted R² = .395 ,SE = .433 ,F = 87.735 (df = 3)

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 32 ผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านกระบวนการการบริหารของผู้ตอบแบบสอบถาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ สภาพแวดล้อมการทำงานด้านกายภาพ สภาพแวดล้อมการทำงานด้านสังคม สภาพแวดล้อมการทำงานด้านจิตใจ ซึ่งสามารถวิเคราะห์ประสิทธิภาพการทำงานด้านกระบวนการการบริหาร ได้ร้อยละ 39.9 สามารถนำค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านกระบวนการการบริหาร มาสร้างสมการในรูปแบบคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐานดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y_1 = 1.861 + .367(X_1) + .116(X_3) + .097(X_2)$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Y} = .446(X_1) + .167(X_3) + .122(X_2)$$

จากสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน สามารถสรุปผลได้ ดังนี้

เมื่อพิจารณาสภาพแวดล้อมการทำงานรายด้านพบว่า หากสภาพแวดล้อมการทำงานด้านกายภาพ สภาพแวดล้อมการทำงานด้านจิตใจ สภาพแวดล้อมการทำงานด้านสังคม เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้ประสิทธิภาพการทำงานด้านกระบวนการการบริหารของผู้ตอบแบบสอบถาม เพิ่มขึ้น .446 .167 .122 หน่วยตามลำดับ

ตาราง 33 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน รายข้อที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านกระบวนการการบริหารของผู้ตอบแบบสอบถาม

Model	SS	df	MS	F	Sig
Regression	69.974	18	3.887	27.482*	.000
Residual	53.894	381	.141		
Total	123.867	399			

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 33 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าค่า Probability เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงานรายข้ออย่างน้อยหนึ่งตัวแปร ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านกระบวนการการบริหารของผู้ตอบแบบสอบถาม อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 34 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรพยากรณ์ของปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงาน
รายชื่อที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านกระบวนการการบริหารของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตัวแปร	Unstandardized		Standardized	t	Sig
	Coefficients		Coefficients		
	B	S.E.	Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	1.725	.184		9.383	.000
X ₁₁	.180	.040	.232	4.509*	.000
X ₁₂	.230	.034	.380	6.753*	.000
X ₁₃	-.188	.042	-.277	-4.510*	.000
X ₁₄	.159	.037	.256	4.320*	.000
X ₁₅	-.029	.041	-.044	-.695	.487
X ₂₁	.104	.039	.163	2.689*	.007
X ₂₂	-.254	.048	-.370	-5.322*	.000
X ₂₃	.233	.052	.322	4.498*	.000
X ₂₄	.121	.048	.182	2.521*	.012
X ₂₅	-.007	.049	-.010	-.146	.884
X ₂₆	-.019	.048	-.031	-.394	.694
X ₂₇	.033	.039	.055	.848	.397
X ₃₁	-.041	.043	-.061	-.964	.336
X ₃₂	.113	.033	.200	3.467*	.001
X ₃₃	-.127	.045	-.198	-2.809*	.005
X ₃₄	.184	.037	.368	5.013*	.000
X ₃₅	.062	.039	.110	1.583	.114
X ₃₆	-.143	.034	-.249	-4.148*	.000

R = .752 ,R² = .565 ,Adjusted R² = .544 ,SE = .376 ,F = 27.482 (df = 18)

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 34 ผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านกระบวนการการบริหารของผู้ตอบแบบสอบถาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ หน่วยงานมีการจัดบริการหรือสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น น้ำดื่ม ห้องพัก ห้องน้ำ ได้อย่างเพียงพอ

พื้นที่ทำงานมีความสะอาดเพียงพอ ที่ทำงานมี แสงสว่าง และอากาศถ่ายเทได้สะดวก หน่วยงานมีการจัดสถานที่ในการทำงาน เป็นสัดส่วน และเป็นระเบียบเรียบร้อยเหมาะสม เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือหรือสนับสนุนในการปฏิบัติงาน การทำงานเป็นทีมกับเพื่อนร่วมงานได้ เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือหรือสนับสนุนในการปฏิบัติงาน การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้างาน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับงานมีระบบงานที่เหมาะสม สวัสดิการในปัจจุบันมีความเหมาะสม เงินเดือนในปัจจุบันมีความเหมาะสม และหัวหน้างานให้อำนาจในการตัดสินใจสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งสามารถวิเคราะห์ประสิทธิภาพการทำงานด้านกระบวนการการบริหาร ได้ร้อยละ 56.5 สามารถนำค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านกระบวนการการบริหาร มาสร้างสมการในรูปแบบคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐานดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y_1 = 1.725 + .233(X_{23}) + .23(X_{12}) + .184(X_{34}) + .18(X_{11}) + .159(X_{14}) + .121(X_{24}) + .113(X_{32}) + .104(X_{21}) - .254(X_{22}) - .188(X_{13}) - .143(X_{36}) - .127(X_{33})$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Y} = .38(X_{12}) + .368(X_{34}) + .322(X_{23}) + .256(X_{14}) + .232(X_{11}) + .200(X_{32}) + .182(X_{24}) + .163(X_{21}) - .37(X_{22}) - .277(X_{13}) - .249(X_{36}) - .198(X_{33})$$

จากสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน สามารถสรุปผลได้ ดังนี้

เมื่อพิจารณาสภาพแวดล้อมการทำงานรายชื่อพบว่า หน่วยงานที่ทำงานมี แสงสว่าง และอากาศถ่ายเทได้สะดวก เงินเดือนในปัจจุบันมีความเหมาะสม เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือหรือสนับสนุนในการปฏิบัติงาน หากหน่วยงานมีการจัดบริการหรือสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น น้ำดื่ม ห้องพัก ห้องน้ำ ได้อย่างเพียงพอ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับงานมีระบบงานที่เหมาะสม เพื่อนร่วมงานมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน หัวหน้างานสามารถให้คำปรึกษาปัญหาการทำงานได้ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้ประสิทธิภาพการทำงานด้านกระบวนการการบริหาร ของผู้ตอบแบบสอบถาม เพิ่มขึ้น .380 .368 .322 .232 .200 .182 .163 หน่วยตามลำดับ

หากการทำงานเป็นทีมกับเพื่อนร่วมงานได้ หน่วยงานมีเครื่องมือ เครื่องจักรและอุปกรณ์ที่ใช้ในหน่วยงานมีความทันสมัย หน่วยงานมีการจัดสถานที่ในการทำงานเป็นสัดส่วนและเป็นระเบียบเรียบร้อยเหมาะสม หัวหน้างานให้อำนาจท่านในการตัดสินใจสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน สวัสดิการในปัจจุบันมีความเหมาะสม เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้ประสิทธิภาพการทำงานด้าน

กระบวนการการบริหาร ของผู้ตอบแบบสอบถาม ลดลง .370 .277 .256 .249 .198 หน่วยตามลำดับ

สมมติฐานที่ 2.3 ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ด้านผลผลิตและผลลัพธ์

H_0 : ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ด้านผลผลิตและผลลัพธ์

H_1 : ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ด้านผลผลิตและผลลัพธ์

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) แบบการนำตัวแปรเข้าทั้งหมด (Enter regression) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้น ผลการวิเคราะห์ทางสถิติจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า .05

ตาราง 35 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน รายด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลผลิตและผลลัพธ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

Model	SS	df	MS	F	Sig
Regression	51.883	3	17.294	67.233*	.000
Residual	101.864	396	.257		
Total	153.748	399			

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 35 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าค่า Probability เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงานรายด้านอย่างน้อยหนึ่งตัวแปร ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านผลผลิตและผลลัพธ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 36 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรพยากรณ์ของปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงานรายด้านที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลผลิตและผลลัพธ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตัวแปร	Unstandardized		Standardized	t	Sig
	Coefficients		Coefficients		
	B	S.E.	Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	1.712	.170		10.066	.000
X ₁	.391	.050	.426	7.808*	.000
X ₂	.112	.044	.127	2.542*	.011
X ₃	.091	.038	.117	2.379*	.018

R = .581 ,R² = .337 ,Adjusted R² = .332 ,SE = .507 ,F = 67.233 (df = 3)

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 36 ผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านผลผลิตและผลลัพธ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ สภาพแวดล้อมการทำงานด้านกายภาพ สภาพแวดล้อมการทำงานด้านสังคม สภาพแวดล้อมการทำงานด้านจิตใจ ซึ่งสามารถวิเคราะห์ประสิทธิภาพการทำงานด้านผลผลิตและผลลัพธ์ ได้ร้อยละ 33.7 สามารถนำค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านผลผลิตและผลลัพธ์มาสร้างสมการในรูปแบบคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐานดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y_1 = 1.712 + .391(X_1) + .112(X_2) + .019(X_3)$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Y} = .426(X_1) + .127(X_2) + .117(X_3)$$

จากสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน สามารถสรุปผลได้ ดังนี้

เมื่อพิจารณาสภาพแวดล้อมรายด้านพบว่า หากสภาพแวดล้อมการทำงานด้านกายภาพ สภาพแวดล้อมการทำงานด้านสังคมสภาพแวดล้อมการทำงานด้านจิตใจ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้ประสิทธิภาพการทำงานด้านผลผลิตและผลลัพธ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม เพิ่มขึ้น 4.26 .127 .117 หน่วยตามลำดับ

ตาราง 37 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน
 รายข้อที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลผลิตและผลลัพธ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

Model	SS	df	MS	F	Sig
Regression	83.712	18	4.651	25.300*	.000
Residual	70.035	381	.184		
Total	153.748	399			

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 37 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าค่า Probability เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงานรายข้ออย่างน้อยหนึ่งตัวแปร ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านผลผลิตและผลลัพธ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 38 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรพยากรณ์ของปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงานรายข้อที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลผลิตและผลลัพธ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตัวแปร	Unstandardized		Standardized	t	Sig
	Coefficients		Coefficients		
	B	S.E.	Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	1.683	.204		8.254	.000
X ₁₁	.173	.044	.201	3.914*	.000
X ₁₂	.215	.038	.319	5.679*	.000
X ₁₃	-.117	.046	-.155	-2.519*	.012
X ₁₄	.082	.041	.119	2.004*	.046
X ₁₅	.056	.046	.077	1.223	.222
X ₂₁	-.123	.043	-.173	-2.863*	.004
X ₂₂	-.174	.053	-.229	-3.298*	.001
X ₂₃	.158	.057	.197	2.753*	.006
X ₂₄	-.010	.053	-.013	-.185	.854
X ₂₅	.288	.055	.371	5.263*	.000
X ₂₆	.005	.053	.007	.093	.926
X ₂₇	.100	.044	.148	2.294*	.022
X ₃₁	.005	.047	.006	.103	.918
X ₃₂	.137	.036	.219	3.796*	.000
X ₃₃	-.274	.050	-.386	-5.485*	.000
X ₃₄	.141	.041	.254	3.464*	.001
X ₃₅	.136	.043	.219	3.159*	.002
X ₃₆	-.202	.038	-.317	-5.280*	.000

R = .738 ,R² = .544 ,Adjusted R² = .523 ,SE = .428 ,F = 25.300 (df = 18)

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 38 ผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านผลผลิตและผลลัพธ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ หน่วยงานมีการจัดบริการหรือสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น น้ำดื่ม ห้องพัก ห้องน้ำ ได้อย่าง

เพียงพอ พื้นที่ทำงานมีความสะอาดเพียงพอ ที่ทำงานมีแสงสว่างและอากาศถ่ายเทได้สะดวก หน่วยงานมีการจัดสถานที่ในการทำงาน เป็นสัดส่วน และเป็นระเบียบเรียบร้อยเหมาะสม เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือหรือสนับสนุนในการปฏิบัติงาน การทำงานเป็นทีมกับเพื่อนร่วมงานได้ เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือหรือสนับสนุนในการปฏิบัติงาน การมีความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน เป็นอย่างดี หัวหน้ามีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอยู่บ่อยครั้ง หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับงานมีระบบงานที่เหมาะสม สวัสดิการในปัจจุบันมีความเหมาะสม เงินเดือนในปัจจุบันมีความเหมาะสม หน่วยงานมีกฎระเบียบควบคุมพนักงานอย่างเหมาะสม และหัวหน้างานให้อำนาจในการตัดสินใจ สิ่งที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งสามารถวิเคราะห์ประสิทธิภาพการทำงานด้านผลผลิตและผลลัพธ์ ได้ร้อยละ 54.4 สามารถนำค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านผลผลิตและผลลัพธ์มาสร้างสมการในรูปแบบคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐานดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y_1 = 1.683 + .288(X_{25}) + .215(X_{12}) + .173(X_{11}) + .158(X_{23}) + .141(X_{34}) + .137(X_{32}) + .136(X_{35}) + .1(X_{27}) + .082(X_{14}) - .274(X_{33}) - .202(X_{36}) - .174(X_{22}) - .123(X_{21}) - .117(X_{13})$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Y} = .371(X_{25}) + .319(X_{12}) + .254(X_{34}) + .219(X_{32}) + .219(X_{35}) + .201(X_{11}) + .197(X_{23}) + .148(X_{27}) + .119(X_{14}) - .386(X_{33}) - .37(X_{22}) - .317(X_{36}) - .173(X_{21}) - .155(X_{13})$$

จากสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน สามารถสรุปผลได้ ดังนี้

เมื่อพิจารณาสภาพแวดล้อมรายชื่อพบว่า หากการมีความสัมพันธ์กับหัวหน้างานเป็นอย่างดีเพิ่มขึ้น หน่วยงานที่ทำงานมี แสงสว่าง และอากาศถ่ายเทได้สะดวก เงินเดือนในปัจจุบันมีความเหมาะสม หน่วยงานมีการบริการหรือสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น น้ำดื่ม ห้องพัก ห้องน้ำ ได้อย่างเพียงพอ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับงานมีระบบงานที่เหมาะสม หน่วยงานมีกฎระเบียบควบคุมพนักงานอย่างเหมาะสม เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือหรือสนับสนุนในการปฏิบัติงาน หัวหน้ามีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอยู่บ่อยครั้ง หน่วยงานมีการจัดสถานที่ในการทำงานเป็นสัดส่วนและเป็นระเบียบเรียบร้อย เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้ประสิทธิภาพการทำงานด้านผลผลิตและผลลัพธ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม เพิ่มขึ้น .371 .319 .254 .232 .219 .219 .197 .148 .119 หน่วย ตามลำดับ

หากสวัสดิการในปัจจุบันมีความเหมาะสม หัวหน้างานให้อำนาจในการตัดสินใจสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน การทำงานเป็นทีมกับเพื่อนร่วมงานได้ หัวหน้างานสามารถให้คำปรึกษา ปัญหาการทำงานได้ หน่วยงานมีเครื่องมือ เครื่องจักรและอุปกรณ์ที่ใช้ในหน่วยงานมีความทันสมัย

เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้ประสิทธิภาพการทำงานด้านผลผลิตและผลลัพธ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ลดลง .386 .317 .229 .173 .155 หน่วยตามลำดับ

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง แบ่งสมมติฐานย่อยได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 3.1 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต

H_0 : ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต

H_1 : ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) แบบการนำตัวแปรเข้าทั้งหมด (Enter regression) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้น ผลการวิเคราะห์ทางสถิติจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า .05 กำหนดให้

- X_4 แทน แรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน
- X_{41} แทน ภูมิใจในงานที่ได้รับมอบหมาย
- X_{42} แทน ทำงานให้เสร็จภายในเวลาที่กำหนด
- X_{43} แทน การหาวิธีปรับปรุงแก้ไขงานที่ปฏิบัติอยู่ให้ดีขึ้นเสมอ
- X_{44} แทน การคิดค้นวิธีการใหม่ๆ เพื่อให้งานที่ปฏิบัติอยู่ดีขึ้นอยู่เสมอ
- X_5 แทน แรงจูงใจในการทำงานด้านความได้รับการยอมรับนับถือ
- X_{51} แทน การได้รับความยอมรับนับถือจากผู้ร่วมงาน
- X_{52} แทน การได้รับความยอมรับนับถือจากหัวหน้างาน
- X_{53} แทน หัวหน้างานไว้วางใจให้ทำงานที่มีความสำคัญ
- X_{54} แทน เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้อและความสามารถ
- X_{55} แทน รางวัลที่ได้รับจากองค์กร
- X_6 แทน แรงจูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบในงาน
- X_{61} แทน หน้าที่ความรับผิดชอบในปัจจุบัน
- X_{62} แทน ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายอยู่มีความเหมาะสม

X ₆₃	แทน การมีอิสระในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่
X ₆₄	แทน ปริมาณงานที่ได้รับในปัจจุบัน
X ₇	แทน แรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพ
X ₇₁	แทน การได้รับความก้าวหน้าเป็นผู้บริหาร
X ₇₂	แทน นโยบายการพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาทั้งในและนอกประเทศ
X ₇₃	แทน หลักสูตรอบรมในหน่วยงาน
X ₇₄	แทน ความก้าวหน้างานเป็นผู้เชี่ยวชาญ
X ₈	แทน แรงจูงใจในการทำงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ
X ₈₁	แทน ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ
X ₈₂	แทน งานในปัจจุบันมีความท้าทาย
X ₈₃	แทน เทคโนโลยีเข้ามาสนับสนุนงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน
X ₈₄	แทน เครื่องมือและอุปกรณ์ต่างๆ

ตาราง 39 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยจูงใจในการทำงานรายด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิตของผู้ตอบแบบสอบถาม

Model	SS	df	MS	F	Sig
Regression	45.343	5	9.069	104.63*	.000
Residual	34.149	394	.087		
Total	79.492	399			

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 39 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าค่า Probability เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานรายด้านอย่างน้อยหนึ่งตัวแปร ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิตของผู้ตอบแบบสอบถาม อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 40 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรพยากรณ์ของปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน
รายด้านที่มีผลต่อประสิทธิภาพในด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิตการทำงานของผู้ตอบ
แบบสอบถาม

ตัวแปร	Unstandardized		Standardized	t	Sig
	Coefficients		Coefficients		
	B	S.E.	Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	1.319	.136		9.713	.000
X ₄	.326	.038	.362	8.536*	.000
X ₅	.349	.047	.409	7.504*	.000
X ₆	.248	.040	.327	6.195*	.000
X ₇	-.210	.027	-.356	-7.657*	.000
X ₈	-.004	.023	-.007	-.167	.868

R = .755 ,R² = .570 ,Adjusted R² = .565 ,SE = .294 ,F = 104.630 (df = 5)

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 40 ผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานด้าน
ค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิตของผู้ตอบแบบสอบถาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่
แรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน แรงจูงใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับ
นับถือ แรงจูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบในงาน แรงจูงใจในการทำงานด้าน
ความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งสามารถวิเคราะห์ประสิทธิภาพการทำงานด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการ
ผลิต ได้ร้อยละ 57 สามารถนำค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการ
ทำงานด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต มาสร้างสมการในรูปแบบคะแนนดิบ และคะแนน
มาตรฐานดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y_1 = 1.319 + .362(X_4) + .349(X_5) + .248(X_6) - .210(X_7)$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Y} = .409(X_5) + .362(X_4) + .327(X_6) - .356(X_7)$$

จากสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน สามารถสรุปผลได้ ดังนี้

เมื่อพิจารณาแรงจูงใจในการทำงานรายด้านพบว่า หากแรงจูงใจในการทำงานด้าน การได้รับการยอมรับนับถือ แรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน แรงจูงใจในการทำงานด้าน ความรับผิดชอบในงาน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้ประสิทธิภาพการทำงานด้านค่าใช้จ่ายหรือ ต้นทุนการผลิตของผู้ตอบแบบสอบถาม เพิ่มขึ้น .409 .362 .327 หน่วยตามลำดับ

ในส่วนแรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้ ประสิทธิภาพการทำงานด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิตของผู้ตอบแบบสอบถาม ลดลง .356 หน่วย

ตาราง 41 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยจูงใจในการทำงานรายข้อที่ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิตของผู้ตอบ แบบสอบถาม

Model	SS	df	MS	F	Sig
Regression	64.559	21	3.074	77.816*	.000
Residual	14.933	378	.040		
Total	79.492	399			

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 41 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าค่า Probability เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานรายข้ออย่างน้อยหนึ่งตัวแปร ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านค่าใช้จ่ายหรือ ต้นทุนการผลิตของผู้ตอบแบบสอบถาม อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 ซึ่งสอดคล้อง กับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 42 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรพยากรณ์ของปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน
รายข้อที่มีผลต่อประสิทธิภาพในด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิตการทำงานของผู้ตอบ
แบบสอบถาม

ตัวแปร	Unstandardized		Standardized	t	Sig
	Coefficients		Coefficients		
	B	S.E.	Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	.725	.112		6.459	.000
X ₄₁	.033	.021	.059	1.528	.127
X ₄₂	-.036	.024	-.054	-1.485	.138
X ₄₃	.065	.027	.092	2.450*	.015
X ₄₄	.178	.028	.289	6.263*	.000
X ₅₁	.130	.033	.179	3.957*	.000
X ₅₂	-.006	.027	-.009	-.238	.812
X ₅₃	.020	.026	.032	.776	.438
X ₅₄	.039	.034	.059	1.136	.257
X ₅₅	-.256	.105	-.480	-2.448*	.015
X ₆₁	-.158	.028	-.258	-5.643*	.000
X ₆₂	-.009	.023	-.017	-.380	.705
X ₆₃	.120	.026	.184	4.575*	.000
X ₆₄	.340	.024	.482	14.346*	.000
X ₇₁	.010	.021	.020	.464	.643
X ₇₂	-.035	.024	-.077	-1.474	.141
X ₇₃	-.116	.021	-.247	-5.427*	.000
X ₇₄	.112	.022	.211	5.009*	.000
X ₈₁	.059	.015	.133	3.793*	.000
X ₈₂	.134	.018	.232	7.328*	.000
X ₈₃	-.101	.027	-.238	-3.777*	.000
X ₈₄	.063	.025	.145	2.530*	.012

R = .901 ,R² = .812 ,Adjusted R² = .802 ,SE = .198 ,F = 77.816 (df = 21)

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 42 ผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิตของผู้ตอบแบบสอบถาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ การหาวิธีปรับปรุงแก้ไขงานที่ปฏิบัติอยู่ให้ดีขึ้นเสมอ การคิดค้นวิธีการใหม่ๆ เพื่อให้งานที่ปฏิบัติอยู่ดีขึ้นอยู่เสมอ การได้รับความยอมรับนับถือจากผู้ร่วมงาน รางวัลที่ได้รับจากองค์กร หน้าที่ความรับผิดชอบในปัจจุบัน การมีอิสระในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ ปริมาณงานที่ได้รับในปัจจุบัน หลักสูตรอบรมในหน่วยงาน ความก้าวหน้างานเป็นผู้เชี่ยวชาญ ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ งานในปัจจุบันมีความท้าทาย เทคโนโลยีเข้ามาสนับสนุนงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน เครื่องมือและอุปกรณ์ต่างๆ ซึ่งสามารถวิเคราะห์ประสิทธิภาพการทำงานด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต ได้ร้อยละ 81.2 สามารถนำค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต มาสร้างสมการในรูปแบบคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐานดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y_1 = .725 + .112(X_{74}) + .340(X_{64}) + .178(X_{44}) + .134(X_{82}) + .120(X_{63}) + .130(X_{51}) + .065(X_{43}) + .063(X_{84}) + .059(X_{81}) - .256(X_{55}) - .158(X_{61}) - .116(X_{73}) - .101(X_{83})$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Y} = .482(X_{64}) + .232(X_{82}) + .211(X_{74}) + .289(X_{44}) + .184(X_{63}) + .179(X_{51}) + .145(X_{84}) + .133(X_{81}) + .092(X_{43}) - .480(X_{55}) - .258(X_{61}) - .247(X_{73}) - .238(X_{83})$$

จากสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน สามารถสรุปผลได้ ดังนี้

เมื่อพิจารณาแรงจูงใจในการทำงานรายชื่อพบว่า หากปริมาณงานที่ได้รับในปัจจุบัน การคิดค้นวิธีการใหม่ๆ เพื่อให้งานที่ปฏิบัติอยู่ดีขึ้นอยู่เสมอ งานในปัจจุบันมีความท้าทาย ความก้าวหน้างานเป็นผู้เชี่ยวชาญ การมีอิสระในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ เครื่องมือและอุปกรณ์ต่างๆ การได้รับความยอมรับนับถือจากผู้ร่วมงาน ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ การหาวิธีปรับปรุงแก้ไขงานที่ปฏิบัติอยู่ให้ดีขึ้นเสมอ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้ประสิทธิภาพการทำงานด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิตของผู้ตอบแบบสอบถาม เพิ่มขึ้น .482 .289 .232 .211 .184 .179 .145 .133.092. หน่วยตามลำดับ

หากรางวัลที่ได้รับจากองค์กร หน้าที่ความรับผิดชอบในปัจจุบัน หลักสูตรอบรมในหน่วยงาน เทคโนโลยีเข้ามาสนับสนุนงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้ประสิทธิภาพการทำงานด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิตของผู้ตอบแบบสอบถาม ลดลง .480 .258 .247 .238 หน่วยตามลำดับ

สมมติฐานที่ 3.2 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ด้านกระบวนการการบริหาร

H_0 : ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในการทำงาน ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน
ของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ด้านกระบวนการการบริหาร

H_1 : ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน
ของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ด้านกระบวนการการบริหาร

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) แบบการนำตัวแปรเข้าทั้งหมด (Enter regression) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95
ดังนั้น ผลการวิเคราะห์ทางสถิติจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ
มีค่าน้อยกว่า .05

ตาราง 43 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยจูงใจในการทำงานรายด้านที่
ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านกระบวนการการบริหารของผู้ตอบแบบสอบถาม

Model	SS	df	MS	F	Sig
Regression	73.944	5	14.789	116.716*	.000
Residual	49.923	394	.127		
Total	123.867	399			

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 43 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าค่า Probability เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า
.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยแรงจูงใจ
ในการทำงานรายด้านอย่างน้อยหนึ่งตัวแปร ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านกระบวนการ
การบริหารของผู้ตอบแบบสอบถาม อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับ
สมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 44 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรพยากรณ์ของปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน
รายด้านที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านกระบวนการการบริหารของผู้ตอบ
แบบสอบถาม

ตัวแปร	Unstandardized		Standardized	t	Sig
	Coefficients		Coefficients		
	B	S.E.	Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	1.038	.164		6.324	.000
X ₄	.391	.046	.348	8.473*	.000
X ₅	-.247	.056	-.232	-4.389*	.000
X ₆	.548	.048	.578	11.315*	.000
X ₇	-.008	.033	-.010	-.228	.820
X ₈	.091	.028	.129	3.256*	.001

R = .722 ,R² = .597 ,Adjusted R² = .592 ,SE = .355 ,F = 116.716 (df = 5)

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 44 ผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานด้าน
กระบวนการการบริหารของผู้ตอบแบบสอบถามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่
แรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน แรงจูงใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับ
นับถือ แรงจูงใจในการทำงานด้านการรับผิดชอบในงาน แรงจูงใจในการทำงานด้าน
ความก้าวหน้าในอาชีพ แรงจูงใจในการทำงานด้านลักษณะการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถวิเคราะห์
ประสิทธิภาพการทำงานด้านกระบวนการการบริหาร ได้ร้อยละ 59.7 สามารถนำค่าสัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต มา
สร้างสมการในรูปแบบคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐานดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y_1 = 1.038 + .548(X_6) + .391(X_4) + .091(X_8) - .247(X_5)$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Y} = .578(X_6) + .348(X_4) + .129(X_8) - .232(X_5)$$

จากสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน สามารถอธิบายผลได้ ดังนี้

เมื่อพิจารณาแรงจูงใจในการทำงานรายด้านพบว่า หากแรงจูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบในงาน แรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน แรงจูงใจในการทำงานด้านลักษณะการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้ประสิทธิภาพการทำงานด้านกระบวนการบริหารของผู้ตอบแบบสอบถาม เพิ่มขึ้น .578 .348 .129 หน่วยตามลำดับ

ในส่วนแรงจูงใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้ประสิทธิภาพการทำงานด้านกระบวนการบริหารของผู้ตอบแบบสอบถาม ลดลง .232 หน่วย

ตาราง 45 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยจูงใจในการทำงานรายข้อที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านกระบวนการบริหารของผู้ตอบแบบสอบถาม

Model	SS	df	MS	F	Sig
Regression	101.104	21	4.814	79.949*	.000
Residual	22.763	378	.060		
Total	123.867	399			

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 45 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าค่า Probability เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานรายข้ออย่างน้อยหนึ่งตัวแปร ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านกระบวนการบริหารของผู้ตอบแบบสอบถาม อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 46 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรพยากรณ์ของปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน
รายชื่อที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านกระบวนการการบริหารของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตัวแปร	Unstandardized		Standardized	t	Sig
	Coefficients		Coefficients		
	B	S.E.	Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	.441	.139		3.175	.002
X ₄₁	.159	.027	.228	5.950*	.000
X ₄₂	-.090	.030	-.108	-3.019*	.003
X ₄₃	.285	.033	.322	8.650*	.000
X ₄₄	.082	.036	.106	2.279*	.023
X ₅₁	.131	.042	.144	3.123*	.002
X ₅₂	.186	.034	.207	5.501*	.000
X ₅₃	.048	.032	.061	1.495	.136
X ₅₄	-.357	.043	-.436	-8.250*	.000
X ₅₅	-.228	.130	-.342	-1.752	.081
X ₆₁	-.085	.035	-.111	-2.447*	.015
X ₆₂	.108	.029	.172	3.760*	.000
X ₆₃	.122	.032	.150	3.743*	.000
X ₆₄	.280	.029	.319	9.557*	.000
X ₇₁	-.112	.026	-.179	-4.253*	.000
X ₇₂	.110	.029	.193	3.722*	.000
X ₇₃	-.205	.027	-.347	-7.602*	.000
X ₇₄	.276	.132	.413	2.086*	.038
X ₈₁	.052	.019	.095	2.722*	.007
X ₈₂	.039	.023	.053	1.698	.090
X ₈₃	.090	.033	.169	2.713*	.007
X ₈₄	.021	.031	.039	.681	.496

R = .903 ,R² = .816 ,Adjusted R² = .806 ,SE = . 245 ,F = 79.949 (df = 21)

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 46 ผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านกระบวนการการบริหารของผู้ตอบแบบสอบถามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ภูมิใจในงานที่ได้รับมอบหมาย การทำงานให้เสร็จภายในเวลาที่กำหนด การหาวิธีปรับปรุงแก้ไขงานที่ปฏิบัติอยู่ให้ดีขึ้นเสมอ การคิดค้นวิธีการใหม่ๆ เพื่อให้งานที่ปฏิบัติอยู่ดีขึ้นอยู่เสมอ การได้รับความยอมรับนับถือจากผู้ร่วมงาน การได้รับความยอมรับจากหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้และความสามารถ หน้าที่ความรับผิดชอบในปัจจุบัน ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายอยู่มีความเหมาะสม การมีอิสระในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ ปริมาณงานที่ได้รับในปัจจุบัน การได้รับความก้าวหน้าเป็นผู้บริหาร นโยบายการพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาทั้งในและนอกประเทศ หลักสูตรอบรมในหน่วยงาน ความก้าวหน้างานเป็นผู้เชี่ยวชาญ ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ เทคโนโลยีเข้ามาสนับสนุนงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งสามารถวิเคราะห์ประสิทธิภาพการทำงานด้านกระบวนการการบริหาร ได้ร้อยละ 81.6 สามารถนำค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต มาสร้างสมการในรูปแบบคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐานดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y_1 = .441 + .285(X_{43}) + .280(X_{64}) + .276(X_{74}) + .186(X_{52}) + .159(X_{41}) + .131(X_{51}) + .122(X_{63}) + .110(X_{72}) + .108(X_{62}) + .090(X_{83}) + .082(X_{44}) + .052(X_{81}) - .357(X_{54}) - .205(X_{73}) - .112(X_{71}) - .090(X_{42}) - .085(X_{61})$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Y} = .413(X_{74}) + .322(X_{43}) + .319(X_{64}) + .228(X_{41}) + .207(X_{52}) + .193(X_{72}) + .172(X_{62}) + .169(X_{83}) + .150(X_{63}) + .144(X_{51}) + .106(X_{44}) + .095(X_{81}) - .436(X_{54}) - .347(X_{73}) - .179(X_{71}) - .111(X_{61}) - .108(X_{42})$$

จากสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

เมื่อพิจารณาแรงจูงใจในการทำงานรายข้อพบว่า หากนโยบายการพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาทั้งในและนอกประเทศ การหาวิธีปรับปรุงแก้ไขงานที่ปฏิบัติอยู่ให้ดีขึ้นเสมอ การมีอิสระในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ ภูมิใจในงานที่ได้รับมอบหมาย การได้รับความยอมรับนับถือจากผู้ร่วมงาน ปริมาณงานที่ได้รับในปัจจุบัน การได้รับความยอมรับจากหัวหน้างาน ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ เทคโนโลยี เข้ามาสนับสนุนงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายอยู่มีความเหมาะสม การได้รับความยอมรับนับถือจากผู้ร่วมงาน การคิดค้นวิธีการใหม่ๆ เพื่อให้งานที่ปฏิบัติอยู่ดีขึ้นอยู่เสมอ ความก้าวหน้างานเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้ประสิทธิภาพการทำงานด้านกระบวนการการบริหารของผู้ตอบแบบสอบถาม เพิ่มขึ้น.413 .322 .319 .228 .207 .193 .172 .169 .150 .144 .106 .095 หน่วยตามลำดับ

หาก เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้และความสามารถ หลักสูตรอบรมในหน่วยงาน การได้รับความก้าวหน้าเป็นผู้บริหาร หน้าที่ความรับผิดชอบในปัจจุบัน การทำงานให้เสร็จภายในเวลาที่กำหนด เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้ประสิทธิภาพการทำงานด้านกระบวนการการบริหารของผู้ตอบแบบสอบถาม ลดลง .436 .347 .179 .111 .108 หน่วยตามลำดับ

สมมติฐานที่ 3.3 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ด้านผลผลิตและผลลัพธ์

H_0 : ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ด้านผลผลิตและผลลัพธ์

H_1 : ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ด้านผลผลิตและผลลัพธ์

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) แบบการนำตัวแปรเข้าทั้งหมด (Enter regression) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้น ผลการวิเคราะห์ทางสถิติจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า .05

ตาราง 47 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยจูงใจในการทำงานรายด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลผลิตและผลลัพธ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

Model	SS	df	MS	F	Sig
Regression	87.434	5	17.487	103.896*	.000
Residual	66.314	394	.168		
Total	153.748	399			

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 47 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าค่า Probability เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยแรงจูงใจ

ในการทำงานรายด้านอย่างน้อยหนึ่งตัวแปร ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านผลผลิตและผลลัพท์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 48 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรพยากรณ์ของปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน รายด้านที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลผลิตและผลลัพท์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตัวแปร	Unstandardized		Standardized	t	Sig
	Coefficients		Coefficients		
	B	S.E.	Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	.446	.189		2.356	.019
X ₄	.402	.053	.321	7.555*	.000
X ₅	-.097	.065	-.082	-1.500	.134
X ₆	.450	.056	.426	8.068*	.000
X ₇	-.025	.038	-.030	-.646	.519
X ₈	.176	.032	.223	5.450*	.000

R = .754 ,R² = .569 ,Adjusted R² = .563 ,SE = .410 ,F = 103.896 (df = 5)

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 48 ผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านผลผลิตและผลลัพท์ของผู้ตอบแบบสอบถามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน แรงจูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบในงาน แรงจูงใจในการทำงานลักษณะงานที่ปฏิบัติ สามารถวิเคราะห์ประสิทธิภาพการทำงานด้านผลผลิตและผลลัพท์ได้ร้อยละ 56.9 สามารถนำค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านผลผลิตและผลลัพท์มาสร้างสมการในรูปแบบคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐานดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y_1 = .446 + .450(X_6) + .402(X_4) + .176(X_8)$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Y} = .426(X_6) + .321(X_4) + .223(X_8)$$

จากสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน สามารถสรุปผลได้ ดังนี้

เมื่อพิจารณาแรงจูงใจในการทำงานรายด้านพบว่า หากแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน แรงจูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบในงาน แรงจูงใจในการทำงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้ประสิทธิภาพการทำงานด้านผลผลิตและผลลัพธ์ของผู้ตอบสอบถาม เพิ่มขึ้น .426 .321 .233 หน่วยตามลำดับ

ตาราง 49 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยจูงใจในการทำงานรายข้อที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลผลิตและผลลัพธ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

Model	SS	df	MS	F	Sig
Regression	111.005	21	5.286	46.747*	.000
Residual	42.743	378	.113		
Total	153.748	399			

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 49 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าค่า Probability เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานรายข้ออย่างน้อยหนึ่งตัวแปร ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านผลผลิตและผลลัพธ์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 50 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรพยากรณ์ของปัจจัยแรงจูงใจรายข้อในการ
ทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลผลิตและผลลัพธ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตัวแปร	Unstandardized		Standardized	t	Sig
	Coefficients		Coefficients		
	B	S.E.	Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	.148	.190		.778	.437
X ₄₁	-.007	.037	-.009	-.188	.851
X ₄₂	-.062	.041	-.067	-1.526	.128
X ₄₃	.221	.045	.225	4.901*	.000
X ₄₄	.290	.049	.339	5.914*	.000
X ₅₁	.138	.057	.137	2.404*	.017
X ₅₂	.120	.046	.120	2.579*	.010
X ₅₃	-.015	.044	-.018	-.350	.727
X ₅₄	-.138	.059	-.152	-2.334*	.020
X ₅₅	.027	.178	.037	.153	.878
X ₆₁	-.001	.048	-.001	-.014	.989
X ₆₂	-.014	.039	-.020	-.361	.718
X ₆₃	.071	.044	.079	1.602	.110
X ₆₄	.120	.040	.123	2.980*	.003
X ₇₁	-.153	.036	-.221	-4.245*	.000
X ₇₂	.235	.040	.374	5.829*	.000
X ₇₃	-.095	.037	-.145	-2.576*	.010
X ₇₄	-.055	.181	-.075	-.305	.761
X ₈₁	.145	.026	.238	5.553*	.000
X ₈₂	.111	.031	.139	3.576*	.000
X ₈₃	.002	.045	.003	.045	.964
X ₈₄	.042	.042	.070	1.002	.317

R = .850 ,R² = .722 ,Adjusted R² = .707 ,SE = .336 ,F = 46.747 (df = 21)

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 50 ผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านผลผลิตและผลลัพธ์ของผู้ตอบแบบสอบถามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ การหาวิธีปรับปรุงแก้ไขงานที่ปฏิบัติอยู่ให้ดีขึ้นเสมอ การคิดค้นวิธีการใหม่ๆ เพื่อให้งานที่ปฏิบัติอยู่ดีขึ้นอยู่เสมอ การได้รับความยอมรับนับถือจากผู้ร่วมงาน การได้รับความยอมรับจากหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้และความสามารถ ปริมาณงานที่ได้รับในปัจจุบัน การได้รับความก้าวหน้าเป็นผู้บริหาร นโยบายการพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาทั้งในและนอกประเทศ หลักสูตรอบรมในหน่วยงาน ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ งานในปัจจุบันมีความท้าทาย ซึ่งสามารถวิเคราะห์ประสิทธิภาพการทำงานด้านผลผลิตและผลลัพธ์ ได้ร้อยละ 72.2 สามารถนำค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านผลผลิตและผลลัพธ์มาสร้างสมการในรูปแบบคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐานดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y_1 = .148 + .290(X_{44}) + .235(X_{72}) + .221(X_{43}) + .145(X_{81}) + .138(X_{51}) + .120(X_{52}) + .120(X_{64}) + .111(X_{82}) - .153(X_{71}) - .138(X_{54}) - .095(X_{73})$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Y} = .374(X_{72}) + .339(X_{44}) + .238(X_{81}) + .225(X_{43}) + .139(X_{82}) + .137(X_{51}) + .123(X_{64}) + .120(X_{52}) - .221(X_{71}) - .152(X_{54}) - .145(X_{73})$$

จากสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน สามารถสรุปผลได้ ดังนี้

เมื่อพิจารณาแรงจูงใจการทำงานรายข้อพบว่า หาก นโยบายการพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาทั้งในและนอกประเทศ การคิดค้นวิธีการใหม่ๆ เพื่อให้งานที่ปฏิบัติอยู่ดีขึ้นอยู่เสมอ การหาวิธีปรับปรุงแก้ไขงานที่ปฏิบัติอยู่ให้ดีขึ้นเสมอ ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ งานในปัจจุบันมีความท้าทาย การได้รับความยอมรับนับถือจากผู้ร่วมงาน ปริมาณงานที่ได้รับในปัจจุบัน 4 การได้รับความยอมรับจากหัวหน้างานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้ประสิทธิภาพการทำงานด้านผลผลิตและผลลัพธ์ ของผู้ตอบแบบสอบถาม เพิ่มขึ้น .374 .339 .225 .145 .139 .137 .123 .120 หน่วยตามลำดับ

หากการได้รับความก้าวหน้าเป็นผู้บริหาร เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้และความสามารถ หลักสูตรอบรมในหน่วยงาน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้ประสิทธิภาพการทำงานด้านผลผลิตและผลลัพธ์ ของผู้ตอบแบบสอบถามลดลง .221 .152.145 หน่วยตามลำดับ

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 51 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ข้อที่	สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน				หมายเหตุ
		ด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต	ด้านกระบวนการบริหาร	ด้านผลผลิตและผลลัพธ์		
1	ปัจจัยประชากรศาสตร์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน	X	X	X		ปฏิเสธสมมติฐาน
1.1	ระดับการศึกษา	X	X	X		ปฏิเสธสมมติฐาน
1.2	ประสบการณ์ทำงาน	X	X	X		ปฏิเสธสมมติฐาน
1.3	พื้นที่ทำงาน	X	X	X		ปฏิเสธสมมติฐาน
1.4	สายงานที่ทำงาน	X	X	X		ปฏิเสธสมมติฐาน
	หมายเหตุ	เครื่องหมาย ✓	คือ	ยอมรับสมมติฐานการวิจัย		
		เครื่องหมาย X	คือ	ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย		

ตาราง 51 (ต่อ)

ข้อที่	สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน				หมายเหตุ
		ด้านค่าใช้จ่ายหรือ ต้นทุนการผลิต	ด้านกระบวนการ การบริหาร	ด้านผลผลิต และผลิตภัณฑ์		
2	ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง					
2.1	ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงานด้านกายภาพ	✓	✓	✓		ยอมรับสมมติฐาน การวิจัย
-	หน่วยงานมีการจัดบริการหรือสิ่งอำนวยความสะดวก สะดวก เช่น น้ำดื่ม ห้องพักรัก ห้องน้ำ ได้อย่างเพียงพอ	✓	✓	✓		ยอมรับสมมติฐาน การวิจัย
-	หน่วยงานที่ทำงานมีแสงสว่างและอากาศถ่ายเทได้สะดวก	✓	✓	✓		ยอมรับสมมติฐาน การวิจัย
-	หน่วยงานมีเครื่องมือ เครื่องจักร และอุปกรณ์ที่ใช้ในหน่วยงานมีความทันสมัย	✓	✓	✓		ยอมรับสมมติฐาน การวิจัย
-	หน่วยงานมีการจัดสถานที่ในการทำงานเป็นสัดส่วน และเป็นระเบียบเรียบร้อย เหมาะสม	✗	✓	✓		ยอมรับสมมติฐาน การวิจัยบางส่วน
-	หน่วยงานมีพื้นที่ทำงานมีความสะอาด เพียงพอต่อการทำงาน	✗	✗	✗		ปฏิเสธสมมติฐาน การวิจัยบางส่วน
หมายเหตุ	เครื่องหมาย ✓ คือ	ยอมรับสมมติฐานการวิจัย				
	เครื่องหมาย ✗ คือ	ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย				

ตาราง 51 (ต่อ)

ข้อที่	สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน				หมายเหตุ
		ด้านค่าใช้จ่ายหรือ ต้นทุนการผลิต	ด้านกระบวนการ การบริหาร	ด้านผลผลิต และผลลัพธ์		
2.2	ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงานด้านสังคม	x	✓	✓	ยอมรับสมมติฐาน การวิจัยบางส่วน	
-	หัวหน้างานสามารถให้คำปรึกษาปัญหาการทำงานได้	✓	✓	✓	ยอมรับสมมติฐาน การวิจัย	
-	การทำงานเป็นทีมกับเพื่อนร่วมงานได้	x	✓	✓	ยอมรับสมมติฐาน การวิจัยบางส่วน	
-	เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือหรือสนับสนุนในการปฏิบัติงาน	x	✓	✓	ยอมรับสมมติฐาน การวิจัยบางส่วน	
-	เพื่อนร่วมงานมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน	✓	✓	x	ยอมรับสมมติฐาน การวิจัยบางส่วน	
-	การมีความสัมพันธ์กับหัวหน้างานเป็นอย่างดี	✓	x	✓	ยอมรับสมมติฐาน การวิจัยบางส่วน	
-	หัวหน้างานชี้แจงนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานต่างๆ ได้อย่างชัดเจน	✓	x	x	ยอมรับสมมติฐาน การวิจัยบางส่วน	
-	หัวหน้ามีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอยู่บ่อยครั้ง	✓	x	✓	ยอมรับสมมติฐาน การวิจัยบางส่วน	
หมายเหตุ	เครื่องหมาย ✓ คือ		ยอมรับสมมติฐานการวิจัย			
	เครื่องหมาย x คือ		ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย			

ตาราง 51 (ต่อ)

ข้อที่	สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน			หมายเหตุ
		ด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต	ด้านกระบวนการบริหาร	ด้านผลผลิตและผลลัพธ์	
2.3	ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงานด้านจิตใจ	✓	✓	✓	ยอมรับสมมติฐานการวิจัย
-	หัวหน้างานให้อิสระในการทำงาน	×	×	×	ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย
-	หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับงานมีระบบงานที่เหมาะสม	×	✓	✓	ยอมรับสมมติฐานการวิจัยบางส่วน
-	สวัสดิการในปัจจุบันมีความเหมาะสม	✓	✓	✓	ยอมรับสมมติฐานการวิจัย
-	เงินเดือนในปัจจุบันมีความเหมาะสม	×	✓	✓	ยอมรับสมมติฐานการวิจัยบางส่วน
-	หน่วยงานมีกฎระเบียบควบคุมพนักงานอย่างเหมาะสม	✓	×	✓	ยอมรับสมมติฐานการวิจัยบางส่วน
-	หัวหน้างานให้อำนาจในการตัดสินใจ	✓	✓	✓	ยอมรับสมมติฐานการวิจัยบางส่วน
-	สิ่งที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	✓	✓	✓	ยอมรับสมมติฐานการวิจัย
หมายเหตุ	เครื่องหมาย ✓ คือ	ยอมรับสมมติฐานการวิจัย			
	เครื่องหมาย × คือ	ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย			

ตาราง 51 (ต่อ)

ข้อที่	สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน				หมายเหตุ
		ด้านค่าใช้จ่ายหรือ ต้นทุนการผลิต	ด้านกระบวนการ การบริหาร	ด้านผลผลิต และผลลัพธ์		
3	ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง					
3.1	ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จใน งาน	✓	✓	✓		ยอมรับสมมติฐาน การวิจัย
	- ภูมิใจในงานที่ได้รับมอบหมาย	x	✓	x		ยอมรับสมมติฐาน การวิจัยบางส่วน
	- การทำงานให้เสร็จภายในเวลาที่กำหนด	x	✓	x		ยอมรับสมมติฐาน การวิจัยบางส่วน
	- การหาวิธีปรับปรุงแก้ไขงานที่ปฏิบัติอยู่ให้ดีขึ้นเสมอ	✓	✓	✓		ยอมรับสมมติฐาน การวิจัย
	- การคิดค้นวิธีการใหม่ๆ เพื่อเพิ่มงานที่ปฏิบัติ อยู่ดีขึ้นอยู่เสมอ	✓	✓	✓		ยอมรับสมมติฐาน การวิจัย
	หมายเหตุ เครื่องหมาย ✓ คือ		ยอมรับสมมติฐานการวิจัย			
	เครื่องหมาย x คือ		ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย			

ตาราง 51 (ต่อ)

ข้อที่	สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน				หมายเหตุ
		ด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต	ด้านกระบวนการการบริหาร	ด้านผลผลิตและผลลัพธ์		
3.2	ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	✓	✓	✗		ยอมรับสมมติฐาน การวิจัยบางส่วน
-	การได้รับความยอมรับนับถือจากผู้ร่วมงาน	✓	✓	✓		ยอมรับสมมติฐาน การวิจัย
-	การได้รับความยอมรับจากหัวหน้างาน	✗	✓	✓		ยอมรับสมมติฐาน การวิจัยบางส่วน
-	หัวหน้างานไว้วางใจให้ทำงานที่มีความสำคัญ	✗	✗	✗		ปฏิเสธสมมติฐาน การวิจัยบางส่วน
-	เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้และความสามารถ	✗	✓	✓		ยอมรับสมมติฐาน การวิจัยบางส่วน
-	รางวัลที่ได้รับจากองค์กร	✓	✗	✗		ยอมรับสมมติฐาน การวิจัยบางส่วน
หมายเหตุ	เครื่องหมาย	✓	คือ	ยอมรับสมมติฐานการวิจัย		
	เครื่องหมาย	✗	คือ	ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย		

ตาราง 51 (ต่อ)

ข้อที่	สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน				หมายเหตุ
		ด้านค่าใช้จ่ายหรือ ต้นทุนการผลิต	ด้านกระบวนการ การบริหาร	ด้านผลผลิต และผลลัพธ์		
3.3	ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ความรับผิดชอบในงาน	✓	✓	✓	ยอมรับสมมติฐาน การวิจัย	
-	หน้าที่ความรับผิดชอบในปัจจุบัน	✓	✓	×	ยอมรับสมมติฐาน การวิจัยบางส่วน	
-	ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายอยู่มีความเหมาะสม	×	✓	×	ยอมรับสมมติฐาน การวิจัยบางส่วน	
-	การมีอิสระในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่	✓	✓	×	ยอมรับสมมติฐาน การวิจัยบางส่วน	
-	ปริมาณงานที่ได้รับในปัจจุบัน	✓	✓	✓	ยอมรับสมมติฐาน การวิจัย	
หมายเหตุ	เครื่องหมาย ✓ คือ	ยอมรับสมมติฐานการวิจัย				
	เครื่องหมาย ✗ คือ	ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย				

ตาราง 51 (ต่อ)

ข้อที่	สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน				หมายเหตุ
		ด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต	ด้านกระบวนการบริหาร	ด้านผลผลิตและผลลัพธ์		
3.4	ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	✓	✗	✗	✗	ยอมรับสมมติฐานการวิจัยบางส่วน
-	การได้รับความก้าวหน้าเป็นผู้บริหาร	✗	✓	✓	✓	ยอมรับสมมติฐานการวิจัยบางส่วน
-	นโยบายการพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษ่าทั้งในและนอกประเทศ	✗	✓	✓	✓	ยอมรับสมมติฐานการวิจัยบางส่วน
-	หลักสูตรอบรมในหน่วยงาน	✓	✓	✓	✓	ยอมรับสมมติฐานการวิจัยบางส่วน
-	ความก้าวหน้างานเป็นผู้เชี่ยวชาญ	✓	✓	✗	✗	ยอมรับสมมติฐานการวิจัยบางส่วน
หมายเหตุ	เครื่องหมาย	✓	คือ	ยอมรับสมมติฐานการวิจัย		
	เครื่องหมาย	✗	คือ	ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย		

ข้อที่	สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน				หมายเหตุ
		ด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต	ด้านกระบวนการบริการ	ด้านผลผลิตและผลลัพธ์		
3.5	ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	X	✓	✓	ยอมรับสมมติฐานการวิจัยบางส่วน	
-	ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ	✓	✓	✓	ยอมรับสมมติฐานการวิจัย	
-	งานในปัจจุบันมีความท้าทาย	✓	X	✓	ยอมรับสมมติฐานการวิจัยบางส่วน	
-	เทคโนโลยีเข้ามาสนับสนุนงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน	✓	✓	X	ยอมรับสมมติฐานการวิจัยบางส่วน	
-	เครื่องมือและอุปกรณ์ต่างๆ	✓	X	X	ยอมรับสมมติฐานการวิจัยบางส่วน	

หมายเหตุ	เครื่องหมาย	คือ	ยอมรับสมมติฐานการวิจัย
	เครื่องหมาย	คือ	ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง สามารถสรุปและอภิปรายผลได้ดังนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยด้านประชากรศาสตร์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง
2. เพื่อศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง
3. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง

ความสำคัญของการวิจัย

ผลจากการวิจัยสามารถทำให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ผู้บริหารองค์กรหรือหัวหน้างานของรัฐวิสาหกิจสามารถนำผลการวิจัยที่ได้นำไปพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ตลอดจนเป็นประโยชน์ทางด้านวิชาการ และเป็นแนวทางในการศึกษาแก่ผู้สนใจศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงานและปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ไปใช้ในการค้นคว้าและอ้างอิงต่อไป

สมมติฐานในการวิจัย

1. ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน
2. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง
3. ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง มีจำนวนพนักงานทั้งสิ้น 18,882 คน (แหล่งที่มา: ฝ่ายทรัพยากรบุคคล องค์การรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2562)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ซึ่งผู้ทำวิจัยทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงกำหนดตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ร้อยละ 5 จากการคำนวณได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 391.70 คน เพื่อป้องกันความผิดพลาดจึงเก็บข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างเพิ่มเป็น 400 คน

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง สามารถสรุปผลได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุต่ำกว่า 30 ปี สถานภาพโสด/หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ การศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป ประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี ทำงานภายนอกสำนักงาน อยู่ในสายงานผลิต
2. การวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ สภาพแวดล้อมการทำงานด้านสังคม รองลงมาคือ สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ สภาพแวดล้อมการทำงานด้านจิตใจ ตามลำดับ
3. การวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านความสำเร็จในงานและด้านการได้รับการยอมรับนับ

ถือมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามลำดับ

4. การวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านกระบวนการบริหาร และ ด้านผลผลิตและผลลัพธ์ ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน

สมมติฐานที่ 1 พนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งที่มีปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน พื้นที่ที่ทำงาน สายงานที่ทำงาน แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งที่มี ระดับการศึกษา แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มี ระดับการศึกษา แตกต่างกันมีประสิทธิภาพด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิตในการทำงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มี ระดับการศึกษา แตกต่างกันมีประสิทธิภาพด้านกระบวนการบริหาร ในการทำงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มี ระดับการศึกษา แตกต่างกันมีประสิทธิภาพด้านผลผลิตและผลลัพธ์ ในการทำงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งที่มี ประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มี ประสบการณ์ทำงาน แตกต่างกันมีประสิทธิภาพด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต ในการทำงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มี ประสบการณ์ทำงาน แตกต่างกันมีประสิทธิภาพด้านกระบวนการบริหาร ในการทำงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มี ประสบการณ์ทำงาน แตกต่างกันมีประสิทธิภาพด้านผลผลิตและผลลัพธ์ ในการทำงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งที่มี พื้นที่ที่ทำงาน แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มี พื้นที่ที่ทำงาน แตกต่างกันมีประสิทธิภาพด้านค่าใช้จ่ายหรือ ต้นทุนการผลิต ในการทำงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มี พื้นที่ที่ทำงาน แตกต่างกันมีประสิทธิภาพด้านกระบวนการ บริหาร ในการทำงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มี พื้นที่ที่ทำงาน แตกต่างกันมีประสิทธิภาพด้านผลผลิตและ ผลลัพธ์ ในการทำงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งที่มี สายงานที่ทำงาน แตกต่างกันมี ประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มี สายงานที่ทำงาน แตกต่างกันมีประสิทธิภาพด้านค่าใช้จ่าย หรือต้นทุนการผลิต ในการทำงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มี สายงานที่ทำงาน แตกต่างกันมีประสิทธิภาพด้าน กระบวนการบริหาร ในการทำงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มี สายงานที่ทำงาน แตกต่างกันมีประสิทธิภาพด้านผลผลิต และผลลัพธ์ ในการทำงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง

สมมติฐานที่ 2.1 ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการ ทำงานด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิตของผู้ตอบแบบสอบถามที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ผลการทดสอบพบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงานรายด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิตของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ สภาพแวดล้อมการทำงานด้าน กายภาพ สภาพแวดล้อมการทำงานด้านจิตใจ ในส่วนปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงานรายชื่อที่ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิตของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ หน่วยงานมีการจัดบริการหรือสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น น้ำดื่ม ห้องพัก ห้องน้ำ ได้อย่างเพียงพอ พื้นที่ทำงานมีความสะอาดเพียงพอ ที่ทำงานมี แสงสว่าง และอากาศถ่ายเทได้สะดวก เพื่อน ร่วมงานให้ความช่วยเหลือหรือสนับสนุนในการปฏิบัติงาน การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้างาน การทำงานเป็นทีมกับเพื่อนร่วมงานได้ หัวหน้างานชี้แจงให้นโยบายและแนวทางการปฏิบัติงาน ต่างๆ ได้อย่างชัดเจน หัวหน้ามีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอยู่บ่อยครั้ง สวัสดิการในปัจจุบันมี

ความเหมาะสม หน่วยงานมีกฎระเบียบควบคุมพนักงานอย่างเหมาะสม และหัวหน้างานให้อำนาจในการตัดสินใจสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

สมมติฐานที่ 2.2 ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านกระบวนการการบริหารของผู้ตอบแบบสอบถามที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ผลการทดสอบพบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงานรายด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านกระบวนการการบริหาร ได้แก่ สภาพแวดล้อมการทำงานด้านกายภาพ สภาพแวดล้อมการทำงานด้านสังคม สภาพแวดล้อมการทำงานด้านจิตใจ ในส่วนปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงานรายชื่อที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านกระบวนการการบริหาร ได้แก่ หน่วยงานมีการจัดบริการหรือสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น น้ำดื่ม ห้องพัก ห้องน้ำ ได้อย่างเพียงพอ พื้นที่ทำงานมีความสะอาดเพียงพอ ที่ทำงานมีแสงสว่าง และอากาศถ่ายเทได้สะดวก หน่วยงานมีการจัดสถานที่ในการทำงาน เป็นสัดส่วน และเป็นระเบียบเรียบร้อยเหมาะสม เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือหรือสนับสนุนในการปฏิบัติงาน การทำงานเป็นทีมกับเพื่อนร่วมงานได้ เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือหรือสนับสนุนในการปฏิบัติงาน การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้างาน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับงานมีระบบงานที่เหมาะสม สวัสดิการในปัจจุบันมีความเหมาะสม เงินเดือนในปัจจุบันมีความเหมาะสมและหัวหน้างานให้อำนาจในการตัดสินใจสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

สมมติฐานที่ 2.3 ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลผลิตและผลลัพธ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ผลการทดสอบพบว่าปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงานรายด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลผลิตและผลลัพธ์ ได้แก่ สภาพแวดล้อมการทำงานด้านกายภาพ สภาพแวดล้อมการทำงานด้านสังคม สภาพแวดล้อมการทำงานด้านจิตใจ ในส่วนปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงานรายชื่อที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลผลิตและผลลัพธ์ ได้แก่ หน่วยงานมีการจัดบริการหรือสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น น้ำดื่ม ห้องพัก ห้องน้ำ ได้อย่างเพียงพอ พื้นที่ทำงานมีความสะอาดเพียงพอ ที่ทำงานมีแสงสว่างและอากาศถ่ายเทได้สะดวก หน่วยงานมีการจัดสถานที่ในการทำงาน เป็นสัดส่วน และเป็นระเบียบเรียบร้อยเหมาะสม เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือหรือสนับสนุนในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานเป็นทีมกับเพื่อนร่วมงานได้ เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือหรือสนับสนุนในการปฏิบัติงาน การมีความสัมพันธ์กับหัวหน้างานเป็นอย่างไร หัวหน้ามีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอยู่บ่อยครั้ง หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับงานมีระบบงานที่เหมาะสม สวัสดิการในปัจจุบันมีความเหมาะสม เงินเดือนในปัจจุบันมีความเหมาะสม หน่วยงานมี

กฎระเบียบควบคุมพนักงานอย่างเหมาะสมและหัวหน้างานให้อำนาจในการตัดสินใจสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยแรงจูงใจการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง

สมมติฐานที่ 3.1 ปัจจัยแรงจูงใจการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิตของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ผลการทดสอบพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจการทำงานส่งรายด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิตของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน แรงจูงใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ แรงจูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบในงาน แรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ในส่วนปัจจัยแรงจูงใจการทำงานส่งรายข้อที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต ได้แก่ การหาวิธีปรับปรุงแก้ไขงานที่ปฏิบัติอยู่ให้ดีขึ้นเสมอ การคิดค้นวิธีการใหม่ๆ เพื่อให้งานที่ปฏิบัติอยู่ดีขึ้นอยู่เสมอ การได้รับความยอมรับนับถือจากผู้ร่วมงาน รางวัลที่ได้รับจากองค์กร หน้าที่ความรับผิดชอบในปัจจุบัน การมีอิสระในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ ปริมาณงานที่ได้รับในปัจจุบัน หลักสูตรอบรมในหน่วยงาน ความก้าวหน้างานเป็นผู้เชี่ยวชาญ ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ งานในปัจจุบันมีความท้าทาย เทคโนโลยีเข้ามาสนับสนุนงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน และเครื่องมือและอุปกรณ์ต่างๆ

สมมติฐานที่ 3.2 ปัจจัยแรงจูงใจการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านกระบวนการการบริหารของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ผลการทดสอบพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจการทำงานรายด้านส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านกระบวนการการบริหาร ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน แรงจูงใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ แรงจูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบในงาน แรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพ แรงจูงใจในการทำงานด้านลักษณะการปฏิบัติงาน ในส่วนปัจจัยแรงจูงใจการทำงานรายข้อส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านกระบวนการการบริหาร ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ภูมิใจในงานที่ได้รับมอบหมาย การทำงานให้เสร็จภายในเวลาที่กำหนด การหาวิธีปรับปรุงแก้ไขงานที่ปฏิบัติอยู่ให้ดีขึ้นเสมอ การคิดค้นวิธีการใหม่ๆ เพื่อให้งานที่ปฏิบัติอยู่ดีขึ้นอยู่เสมอ การได้รับความยอมรับนับถือจากผู้ร่วมงาน การได้รับความยอมรับจากหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้และความสามารถ หน้าที่

ความรับผิดชอบในปัจจุบัน ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายอยู่มีความเหมาะสม การมีอิสระในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ ปริมาณงานที่ได้รับในปัจจุบัน การได้รับความก้าวหน้าเป็น ผู้บริหาร นโยบายการพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาทั้งในและนอกประเทศ หลักสูตรอบรมใน หน่วยงาน ความก้าวหน้างานเป็นผู้เชี่ยวชาญ ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ เทคโนโลยีเข้ามาสนับสนุนงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน

สมมติฐานที่ 3.3 ปัจจัยแรงจูงใจการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านผลผลิตและผลลัพธ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ผลการทดสอบ พบว่าปัจจัยแรงจูงใจการทำงานรายด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลผลิตและ ผลลัพธ์ ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน แรงจูงใจในการทำงานด้านความ รับผิดชอบในงาน แรงจูงใจในการทำงานลักษณะงานที่ปฏิบัติ ในส่วนปัจจัยแรงจูงใจการทำงาน รายข้อที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลผลิตและผลลัพธ์ ได้แก่ การหาวิธีปรับปรุง แก้ไขงานที่ปฏิบัติอยู่ให้ดีขึ้นเสมอ การคิดค้นวิธีการใหม่ๆ เพื่อให้งานที่ปฏิบัติอยู่ดีขึ้นอยู่เสมอ การ ได้รับความยอมรับนับถือจากผู้ร่วมงาน การได้รับความยอมรับจากหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ยอมรับในความรู้และความสามารถ ปริมาณงานที่ได้รับในปัจจุบัน การได้รับความก้าวหน้าเป็น ผู้บริหาร นโยบายการพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาทั้งในและนอกประเทศ หลักสูตรอบรมใน หน่วยงาน ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ และงานในปัจจุบันมีความท้าทาย

การอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน รัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 พนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งที่มีปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ ระดับ การศึกษา ประสบการณ์การทำงาน พื้นที่ที่ทำงาน สายงานที่ทำงาน ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพ การทำงานแตกต่างกัน

ระดับการศึกษา

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพ การทำงาน ด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต ด้านกระบวนการการบริหาร ด้านผลผลิตและ ผลลัพธ์ไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องจากการคัดเลือกบุคลากรที่จะเข้ามาทำงานในองค์กรรัฐวิสาหกิจ และราชการ ได้นำวุฒิการศึกษามาเป็นตัวแปรหนึ่งสำหรับการกำหนดตำแหน่งงานและลักษณะ งาน เพื่อให้เหมาะสมกับระดับการศึกษาของพนักงานแต่ละคน อีกทั้งพนักงานมีแผนฝึกอบรมเพื่อ พัฒนาศักยภาพอยู่ตลอดทำให้พนักงานมีความเชี่ยวชาญในงานที่รับผิดชอบ ซึ่งสอดคล้องกับ

งานวิจัยของ นิ่มนวน ทองแสน (2559) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ประสบการณ์ทำงาน

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงาน ด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต ด้านกระบวนการการบริหาร ด้านผลผลิตและผลลัพธ์ ไม่แตกต่างกัน เนื่องจาก องค์กรได้นำระบบ Knowledge management เข้ามาอยู่ในแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กร เพื่อให้พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานสูงนำความรู้ และทักษะต่างๆ ที่ได้สะสมมาถ่ายทอดให้กับพนักงานที่มีประสบการณ์น้อย เพื่อเป็นการพัฒนาความรู้และทักษะของพนักงานให้มีความใกล้เคียงกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยณัฐพร ฉายประเสริฐ (2560) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี พบว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน

พื้นที่ที่ทำงาน

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีพื้นที่ที่ทำงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงาน ด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต ด้านกระบวนการการบริหาร ด้านผลผลิตและผลลัพธ์ ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากเทคโนโลยีที่ทันสมัยสามารถทำให้พนักงานสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารต่างๆ ที่ต้องการได้ทุกพื้นที่ อีกทั้งองค์กรมีการพัฒนาระบบฐานข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ ทำให้พื้นที่การทำงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริศา จักรบุญมา (2557) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายบำรุงรักษาในรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่าพนักงานที่มีสถานที่ที่ทำงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน

สายงานที่ทำงาน

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสายงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงาน ด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต ด้านกระบวนการการบริหาร ด้านผลผลิตและผลลัพธ์ ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากองค์กรรัฐวิสาหกิจมีการบริหารงานตามหลักการของสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ ทำให้แต่ละสายงานมีการบริหารงาน กฎเกณฑ์และระเบียบต่างๆ ใกล้เคียงกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พนมพร ชมภู (2557) ได้ศึกษาอิทธิพลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์และบรรยากาศองค์การต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจใน

เขตอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า พนักงานที่มีสายงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง

สภาพแวดล้อมการทำงานด้านกายภาพ

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต ด้านกระบวนการการบริหาร ด้านผลผลิตและผลลัพธ์ ของผู้ตอบแบบสอบถาม เนื่องจากเมื่อบุคคลเกิดความพึงพอใจกับสภาพแวดล้อมการทำงาน เช่น สถานที่ทำงานมีแสงสว่างเพียงพอ อากาศถ่ายเทได้สะดวก มีการจัดบริการหรือสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น น้ำดื่ม ห้องพัก ห้องน้ำ ได้อย่างเพียงพอ ทำให้มีความสะดวกสบายในการทำงาน ตรงกับความต้องการก็จะส่งผลให้เกิดการผ่อนคลาย มีความสุขกับการทำงาน ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานดีขึ้น แต่การนำเครื่องมือ เครื่องจักร และอุปกรณ์ที่มีความทันสมัยมาใช้ในหน่วยงาน อาจทำให้เกิดความกังวลในการทำงานเพราะขาดความชำนาญในการใช้อุปกรณ์นั้นๆ ส่งผลให้ไม่สามารถใช้งานอุปกรณ์ดังกล่าวได้อย่างเต็มที่ จนเกิดความเบื่อหน่ายในการทำงาน ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธรินทร์ มาลา (2559) ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานในองค์กร พบว่าสิ่งแวดล้อมทางกายภาพมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงาน

สภาพแวดล้อมการทำงานด้านสังคม

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสังคมส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต ด้านกระบวนการการบริหาร ด้านผลผลิตและผลลัพธ์ เนื่องจากเมื่อบุคคลเกิดความเข้าใจถึงเป้าหมาย นโยบาย และแนวทางการปฏิบัติงานขององค์กรอย่างชัดเจน ทำให้สามารถตั้งเป้าหมายในการทำงานของตนเองเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายขององค์กรได้ สามารถสื่อสารเป้าหมายต่างๆ ให้คนอื่นได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิมนวน ทองแสน (2559) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงาน

สภาพแวดล้อมการทำงานด้านจิตใจ

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านจิตใจส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านค่าใช้จ่ายและต้นทุนการผลิต ด้านกระบวนการการบริหาร ด้านผลผลิตและผลลัพธ์ เนื่องจากการที่บุคคลรู้สึกผ่อนคลาย ไม่ถูกกดดัน จากกฎระเบียบและภาระหน้าที่ที่ได้รับ ทำให้มีสมาธิกับการทำงาน เมื่อบุคคลรู้สึกว่ากฎเกณฑ์ต่างๆ ขององค์กรไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน อีกทั้งองค์กรมีการปรับฐานเงินเดือนในปัจจุบันอย่างเหมาะสม ทำให้มีกำลังใจในการทำงาน ส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น ปัจจุบันองค์กรมีการปรับลดสวัสดิการบางส่วนลดลงตามนโยบายของรัฐบาลทำให้เกิดความกังวล ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานทำงานลดลง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐวรพ ฝั่งสุวรรณ (2559) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการส่วนกลางของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานราชการส่วนกลาง กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน

จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต ด้านกระบวนการการบริหาร ด้านผลผลิตและผลลัพธ์ เนื่องจากเมื่อบุคคลทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จบุคคลจะเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง ก่อให้เกิดกำลังใจในการทำงาน และตั้งใจปฏิบัติงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิมนวน ทองแสน (2559) เรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี พบว่าแรงจูงใจในการทำงานมีส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต ด้านกระบวนการการบริหาร ด้านผลผลิตและผลลัพธ์ เนื่องจากการได้รับความยอมรับนับถือจากผู้ร่วมงานและหัวหน้างาน ทำให้บุคคลเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง มีความกระตือรือร้นในการศึกษาหาความรู้ เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองให้ดีขึ้น ส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานของคุณค่าสูงขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริศา จักรบุญมา (2557) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายบำรุงรักษาในรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง พบว่าแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบในงาน

จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบในงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต ด้านกระบวนการการบริหาร ด้านผลลัพธ์และผลผลิต เนื่องจากปริมาณงานในปัจจุบันมีความเหมาะสม ทำให้สามารถจัดสรรเวลาในการทำงานได้ ทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น แต่หน้าที่ความรับผิดชอบในปัจจุบันทำให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลง อาจเป็นไปได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามไม่พอใจกับงานที่รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน เนื่องจากปัจจุบันมีการลดขนาดองค์กร ทำให้มีการโยกย้ายพนักงานบางส่วนไปทำงานในส่วนที่ขาดอยู่ ทำให้หน้าที่ความรับผิดชอบงานไม่ตรงกับความต้องการของตนเอง ส่งผลให้เกิดความเครียด และความกังวล ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลง สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิ่งฉัตร โอฟารวัตร (2562) ได้ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจการทำงานเป็นทีมและสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่าแรงจูงใจมีผลต่อระดับการทำงาน of พนักงาน

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต ด้านกระบวนการการบริหาร ด้านผลลัพธ์และผลผลิต เนื่องจากบุคคลจะรู้สึกมีกำลังใจในการทำงานเมื่อได้รับความก้าวหน้าในอาชีพ ได้รับผลตอบแทนที่คุ้มค่า ทำให้รู้สึกมีความมั่นคงในอาชีพการงาน อีกทั้งองค์กรมีนโยบายที่ช่วยให้สามารถเติบโตในหน้าที่การงานเป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านได้ ทำให้ผู้ตอบแบบสอบถามเกิดความพึงพอใจ ทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน และนโยบายการพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาทั้งในและนอกประเทศที่เหมาะสม ทำให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถพัฒนาความรู้และความชำนาญของตนเอง ส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานสูงขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐวรพ ่องสุวรรณ (2559) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการส่วนกลางของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พบว่าแรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานราชการส่วนกลาง กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต ด้านกระบวนการการบริหาร ด้านผลลัพธ์และผลผลิต เนื่องจากว่าลักษณะงานในปัจจุบันมีความท้าทายและตรงกับความต้องการ ทำให้เกิดความตั้งใจทำงาน กระตือรือร้นทำงานอย่างมีความสุข ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มสูงขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของกิ่งฉัตร โอฟารวัตร (2562) ได้ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจการทำงานเป็นทีมและ

สภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนใน จังหวัดสมุทรปราการ พบว่าแรงจูงใจมีผลต่อระดับการทำงานของพนักงาน

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการวิจัยครั้งนี้พบว่า มีหลายปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยจึงได้เสนอแนะผลที่ได้จากการวิจัย ดังนี้

1. จากผลการวิจัยเชิงพรรณนา พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงานด้านจิตใจมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับสภาพแวดล้อมด้านอื่นๆ ผู้บริหารจึงควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมด้านจิตใจในการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งสภาพแวดล้อมการทำงานด้านจิตใจที่เกี่ยวกับกฎระเบียบควบคุมพนักงานและการให้อำนาจในการตัดสินใจในการทำงาน ซึ่งผู้บริหารสามารถทราบปัญหาของพนักงานได้จากการจัดกิจกรรมผู้บริหารพบปะพนักงานเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและรับฟังข้อคิดเห็นเกี่ยวกับกฎระเบียบที่เป็นปัญหาในการทำงานของพนักงาน อีกทั้งยังสามารถลดช่องว่างระหว่างพนักงานกับผู้บริหาร ทำให้ผู้บริหารใกล้ชิดกับพนักงานมากยิ่งขึ้น

2. จากผลการวิจัยเชิงพรรณนาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในการทำงานน้อยที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านอื่นๆ ผู้บริหารควรปรับปรุงแรงจูงใจในการทำงานด้านลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านลักษณะงานที่เกี่ยวกับเทคโนโลยีที่นำเข้ามาสนับสนุนงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน โดยผู้บริหารควรนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับระดับความสามารถของพนักงานมาช่วยในการทำงาน ซึ่งเทคโนโลยีดังกล่าวควรเป็นเทคโนโลยีที่พนักงานมีความคุ้นเคยและไม่ซับซ้อนมาก เพื่อไม่ให้เทคโนโลยีดังกล่าวมาเป็นภาระของพนักงานเพิ่มขึ้น อีกทั้งควรจัดฝึกอบรมและทดสอบ ก่อนนำเทคโนโลยีดังกล่าวเข้ามาใช้งานจริง เพื่อให้พนักงานเกิดความคุ้นเคย และเข้าใจเทคโนโลยีดังกล่าว ทำให้สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. จากผลการวิจัยเชิงพรรณนาของประสิทธิภาพการทำงาน พบว่าประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานด้านผลผลิตและผลลัพธ์ มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยน้อยที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับประสิทธิภาพด้านอื่นๆ เมื่อนำผลการวิจัยเชิงอนุมานของปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงานและปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านผลผลิตและผลลัพธ์มาพิจารณาพบว่า การมีความสัมพันธ์กับหัวหน้างานเป็นอย่างดี หน่วยงานที่ทำงานมี แสงสว่าง และ

อากาศถ่ายเทได้สะดวก นโยบายการพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาทั้งในและนอกประเทศ การคิดค้นวิธีการใหม่ๆ เพื่อให้งานที่ปฏิบัติอยู่ดีขึ้นอยู่เสมอ มีค่าสัมประสิทธิ์มากที่สุดสองอันดับแรกที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานด้านผลผลิตและผลลัพธ์ของพนักงานผู้บริหารจึงควรปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานด้านผลผลิตและผลลัพธ์ โดยการส่งเสริมกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานและพนักงาน ผ่านกิจกรรมต่างๆ เช่น กิจกรรมกีฬา กิจกรรมสังสรรค์นอกสถานที่ เป็นต้น พัฒนาหน่วยงานให้มีแสงสว่างและการถ่ายเทอากาศที่เหมาะสม ผลักดันนโยบายการพัฒนาบุคลากรทั้งในและนอกประเทศ และควรมีกิจกรรมการทบทวนการทำงาน (Action After Review) เพื่อให้พนักงานสามารถแก้ไขวิธีการทำงานที่ผิดพลาดและพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้น เพื่อให้ประสิทธิภาพการทำงานด้านผลผลิตและผลลัพธ์สูงขึ้น

4. จากผลการวิจัยเชิงอนุมานของปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงานรายด้าน พบว่าสภาพแวดล้อมด้านกายภาพส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านค่าใช้จ่ายและต้นทุนการผลิต ด้านกระบวนการการบริหาร ด้านผลผลิตและผลลัพธ์มากที่สุด ทางผู้บริหารจึงควรพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานด้านกายภาพให้ดียิ่งขึ้น เช่น ความสะอาดของที่ทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวก รวมถึงเครื่องมือต่างๆ เพื่อให้พนักงานมีความสุขในการทำงานและมีประสิทธิภาพการทำงานที่สูงขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยอื่นๆที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการพนักงานรัฐวิสาหกิจเพิ่มเติม เช่น ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยด้านความเครียด เป็นต้น เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ

2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความภักดีของพนักงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ เพื่อนำผลที่ได้มาวางนโยบาย และแผนการพัฒนาบุคลากรในอนาคต

บรรณานุกรม

- กัญญาณัฐ ปิ่นเกษ. (2561). การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัย ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ระดับปฏิบัติการการทำเรือ กรุงเทพ.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2560). การ ใช้ SPSS for windows ใน การ วิเคราะห์ ข้อมูล (ฉบับปรับปรุง): ภาควิชาสถิติคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- กิงฉัตร โอฟารวัตร. (2562). ปัจจัยแรงจูงใจการทำงานเป็นทีมและสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนในจังหวัดสมุทรปราการ.
- เกษมพันธ์ สุทธิโร. (2561). แนวคิดการยอมรับของมนุษย์ในทัศนะของ อัลแบร์กา มูส. Liberal Arts Review, 13(25), 131-140.
- ชำเลื่องสุข ประวิทย์. (2559). ลักษณะบุคคลและความสัมพันธ์กระบวนการการทำงานและจิตวิทยาในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขต ปทุมวัน กรุงเทพมหานคร. รายงานการประชุม วิชาการ และ นำ เสนอ ผล การ วิจัย ระดับ ชาติ และ นานาชาติ กลุ่ม ระดับ ด้าน บริหารธุรกิจ และ รัฐประศาสนศาสตร์, 1(1), 998-1006.
- ณัฐวรท ฝ่องสุวรรณ. (2559). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการส่วนกลางของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย.
- ดร. มนตรี พิริยะกุล. (2563). อิทธิพลนวัตกรรมธรรมนุญครอบครัวยุคใหม่ต่อความสำเร็จของธุรกิจครอบครัว. Journal of the Association of Researchers, 20(1), 46-61.
- ธรินทร์, ม. (2559). การศึกษาด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมใน การทำงานและด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อ คุณภาพชีวิตการ ทำงานของพนักงาน บริษัท เอกชน เขต สาทร กรุงเทพมหานคร. รายงานการประชุมวิชาการและนำเสนอผลการวิจัย ระดับ ชาติและนานาชาติ กลุ่มระดับด้านบริหารธุรกิจและรัฐประศาสนศาสตร์, 1(1), 1195-1205.
- ธีรน้อย ศิริเลขอนันต์. (2550). การศึกษาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อม ในที่ทำงาน และระดับความเครียดกับประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของพนักงาน.

- นฤมล เองมหัสสกุล. (2560). ปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัท ฮิวแมนิก้า จำกัด. *Journal of Rangsit Graduate Studies in Business and Social Sciences*, 3(1-2), 99-111.
- ปัทมา สุวรรณภักดี. (2561). พฤติกรรมการเปิดรับทัศนคติและแรงจูงใจของประชาชนที่มีต่อการเปิดรับข่าวสารผ่านสื่อออนไลน์: กรณีศึกษาเว็บไซต์ 77 ข่าวเด็ด. *Journal of Communication Arts of STOU*, 9(2).
- ปัทมาวรรณ จินดารักษ์. (2560). การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา. *Journal of Graduate Studies Valaya Alongkorn Rajabhat University*, 11(1), 221-233.
- พนมพร ชมภู. (2557). อิทธิพลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์และบรรยากาศ องค์การต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ใน เขตอำเภอเมือง จังหวัด นครสวรรค์. *UMT-POLY Journal*, 49-57.
- พรชัย กาญจนทอง. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรกันทรลักษ์ จังหวัด ศรีสะเกษ. *Research and Development Journal, Loei Rajabhat University*, 15(52), 42-52.
- พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์. (2543). มาตราที่ 6 รัฐวิสาหกิจ. สืบค้นเมื่อ 20 มีนาคม 2562, จาก <http://www.sepo.go.th/api>
- ภารณ์ อินทร์เล็ก. (2563). ส่วนประสมการตลาดเพื่อการขยายธุรกิจของฝากสำหรับการท่องเที่ยวสู่กลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน: กรณีศึกษาบริษัท เตีย หง่ ฮีแยง (เจ้าสัว) จำกัด. *Journal of Liberal Art of Rajamangala University of Technology Suvarnabhumi*, 2(1), 367-367.
- ภูมรินทร์ ทิวศิศรี. (2554). ความคาดหวังและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บริษัทพรอคเตอร์ แอนด์ แกมเบล แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- มัทรี บุญเจริญ. (2560). การศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลลักษณะภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมของผู้นำที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่นในการทำงานของพนักงานองค์กรในเขตกรุงเทพมหานคร. *Graduate School Journal Chiang Rai Rajabhat University*, 10(1), 135-148.

- ยิ่งยศ เปรมฤดี (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสหวิทยาเขต
ชลบุรี 1 สังกัด สำนักงาน เขต พื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 18. Journal of
Graduate Research, 10(1), 137-152.
- ศักดิ์ เกรียงไกร (2560). การ ศึกษาคุณภาพ ชีวิตการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงานของ
พนักงาน ในเครือบริษัทบางพระก่อสร้าง จังหวัดบุรีรัมย์. มหาวิทยาลัย ราชภัฏ บุรีรัมย์
- สถาบันพระปกเกล้า. (2560). รัฐวิสาหกิจ. สืบค้นเมื่อ 20 มีนาคม 2560 จาก <http://wiki.kpi.ac.th>
- สาวิตรี สองศรี. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากร สำนักงาน
เศรษฐกิจการคลัง. Paper presented at the Rangsit Graduate Research
Conference: RGRC.
- สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ. (2560). ผลการประเมินผลการดำเนินการ
รัฐวิสาหกิจ ประจำปี 2560.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2561). แผนปฏิรูปองค์การตามมาตรฐานการ
ปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ.
- สำนักงานราชบัณฑิตยสภา. (2554). พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน. สืบค้นเมื่อ 20 มีนาคม
2562 จาก <http://www.royin.go.th/dictionary/>
- สิทธิพล, ป. (2560). ความพึงพอใจของกำลังพลนายสิบต่อโครงการพัฒนา คุณภาพชีวิตตามหลัก
เศรษฐกิจพอเพียงกองพันทหารสื่อสาร.
- สิริศา จักรบุญมา และ ถวัลย์ เนียมทรัพย์. (2557). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของ
พนักงาน ฝ่ายบำรุงรักษาในรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง. วารสาร สังคมศาสตร์ และ
มนุษยศาสตร์, 40(1), 180-193.
- สุนิศา ศรีอุทัย. (2562). การศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมกระบวนการทำงานและแรงจูงใจในการ
ทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในบริษัท คาลบี้ธนาวัฒน์ จำกัด.
- นัยชนก ขวัญเจริญศรี. (2562). สภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กรที่มีผลต่อการเพิ่ม
ผลผลิตในการปฏิบัติ งาน กรณีศึกษา: บริษัท อิช ปาล คอร์ปอเรชั่น จำกัด. วารสารวิจัย
วิชาการ, 3(3), 115-124
- Bouphan, P. (2017). Community participation in health
care services for type 2 diabetes mellitus patients: A Case Study of A Sub-
district Health Promoting Hospital in Northeast Thailand. Journal of Public Health
and Development, 15(2), 69-85.

- ชาญศิริ เดชา (2563). การพัฒนาสภาพแวดล้อมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานสำหรับ
แรงงานผู้ สูงวัยในสถานประกอบการ. Rajamangala University of Technology
Tawan-ok Social Science Journal, 9(1), 50-59.
- Gordon, K. A. (1995). *Self-concept and motivational patterns of resilient African American
high school students*. Journal of Black Psychology, 21(3), 239-255.
- Herzberg, F. M., & Mausner, B. (1959). B. & Snyderman, B.(1959). *The motivation to
work*, 2, 49-58.
- Jackson Behfar, K., Peterson, R. S., Hu, X., Lynch, J., & Ginena, K. (2018). *Leaders'
theories of effective conflict management in face honor, and dignity cultures*.
- Linge, T. K. (2019). *Job Rotation And Employee Motivation: A Case Of Small ICT Firms
In Nairobi Kenya*. Journal of Language, Technology & Entrepreneurship in Africa,
10(1), 133-138.
- Nikezic, S., & Dzeletovic, M. (2016). Chester Barnard: *Organisational-management code
for the 21st century*. Procedia-Social and Behavioral Sciences, 221, 126-134.
- Paulus, K., & Marhamah, M. (2020). *The Relationship between Personality and
Managerial Ability of School Principals with Work Motivation of Elementary
School Teachers*. Journal of Educational and Social Research, 10(4), 94-94.
- Prasertdhanakul, K. (2020) *Personnel satisfaction, Institute Development Library National
Development Administration*. Journal of Academic Information and Technology,
1(1), 15-27.
- Reeve, J., & Lee, W. (2019). Motivational neuroscience. *The Oxford handbook of human
motivation*.
- Silva, F. J., & Machado, A. (2019). *The evolution of the behavior systems framework and
its connection to interbehavioral psychology*. Behavioural processes, 158, 117-
125.
- Singh, S. K. (2016). *Authentic leadership, work engagement and organizational
citizenship behaviors in petroleum company*. International Journal of Productivity
and Performance Management.

- Wentzel, K. R., & Miele, D. B. (2016). *Parental Involvement and Children's Motivation and Achievement: A Domain-Specific Perspective*. In Handbook of Motivation at School (pp. 471-488): Routledge.
- Woodcock, M. (2017). *Team development manual*: Routledge.
- Yamane, T. (1967). *Statistics: An introductory analysis*.
- Yusof, H. S. M., & Munap, R. (2017). *The relationship between organizational culture and employee motivation as moderated by work attitude*. *Journal of Administrative and Business Studies*, 3(1), 21-25.





ภาคผนวก ก
แบบสอบถามที่ใช้ในงานวิจัย





แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประกอบการศึกษาของนิสิตปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยจะศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามนี้ และขอขอบคุณทุกท่านที่กรุณาเสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามชุดนี้จะแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ประชากรศาสตร์

ส่วนที่ 2 สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ

ส่วนที่ 3 แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ

ส่วนที่ 4 ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ

ส่วนที่ 1 ประชากรศาสตร์

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุด

1. เพศ ชาย หญิง
2. อายุ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี 21-30 ปี 31-40 ปี
 41-50 ปี 51-60 ปี
3. สถานภาพ โสด สมรส/อยู่ด้วยกัน
 หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่
4. ระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี
 ตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไป
5. ประสบการณ์ทำงาน
 ต่ำกว่า 3 ปี 3-5 ปี
 6-8 ปี 9-11 ปี
 11 ปีขึ้นไป
6. พื้นที่ที่ท่านทำงาน
 ภายในอาคารสำนักงาน ภายนอกอาคารสำนักงาน
7. สายงานที่ท่านทำงาน
 สายงานผู้ว่าการ สายงานบริหาร สายงานยุทธศาสตร์
 สายงานการเงินและบัญชี สายงานผลิต สายงานธุรกิจเกี่ยวเนื่อง
 สายงานพัฒนาพลังงานหมุนเวียน สายงานระบบส่ง สายงานเชื้อเพลิง

ส่วนที่ 2 สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง □ ที่ตรงกับความคิดเห็นท่านมากที่สุด

สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ปาน กลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง
สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน					
1. หน่วยงานของท่านมีการจัดบริการหรือสิ่งอำนวยความสะดวก สะดวก เช่น น้ำดื่ม ห้องพัก ห้องน้ำ ได้อย่างเพียงพอ					
2. พื้นที่ทำงานของท่าน มีความสะอาด เพียงพอ					
3. ที่ทำงานของท่านมี แสงสว่าง และอากาศถ่ายเทได้ สะดวก					
4. เครื่องมือ เครื่องจักร และอุปกรณ์ที่ใช้ในหน่วยงานของ ท่านมีความทันสมัย					
5. การจัดสถานที่ในการทำงานของหน่วยงานท่าน ถูก แบ่งเป็นสัดส่วน เป็นระเบียบเรียบร้อยเหมาะสม					
สภาพแวดล้อมด้านสังคม					
6. เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือหรือสนับสนุน ท่านในการปฏิบัติงาน					
7. เพื่อนร่วมงานของท่านมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานกับท่าน					
8. ท่านสามารถปรึกษาปัญหาการทำงานกับหัวหน้างานได้					
9. ท่านมีความสัมพันธ์กับหัวหน้างานเป็นอย่างดี					
10. ท่านสามารถทำงานเป็นทีมกับเพื่อนร่วมงานของท่านได้					
11. หัวหน้างานของท่านชี้แจงให้ท่านเข้าใจในนโยบายและ แนวทางการปฏิบัติงานต่างๆอย่างชัดเจน					
12. หัวหน้างานของท่านมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับท่าน บ่อยครั้ง					

สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ปาน กลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง
สภาพแวดล้อมด้านจิตใจในการทำงาน					
13. สวัสดิการของท่านที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสม					
14. เงินเดือนของท่านที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสม					
15. หัวหน้างานของท่าน ให้อิสระในการทำงาน					
16. หัวหน้างานของท่านให้อำนาจท่านในการตัดสินใจสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน					
17. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับงานของท่าน มีระบบงานที่เหมาะสม					
18. หน่วยงานของท่านมีกฎระเบียบควบคุมพนักงานอย่างเหมาะสม					

ส่วนที่ 3 แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่อง ที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุด

แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ	ระดับแรงจูงใจ				
	จูงใจมากที่สุด	จูงใจมาก	จูงใจปานกลาง	จูงใจน้อย	จูงใจน้อยที่สุด
ความสำเร็จในงาน					
19. ท่านรู้สึกภูมิใจในงานที่ได้รับมอบหมาย					
20. ท่านพยายามทำงานให้เสร็จภายในเวลาที่กำหนด					
21. ท่านพยายามหาวิธีปรับปรุงแก้ไขงานที่ปฏิบัติอยู่ให้ดีขึ้นเสมอ					
22. ท่านพยายามคิดค้นวิธีการใหม่ๆ เพื่อให้งานที่ปฏิบัติอยู่ดีขึ้นอยู่เสมอ					
การได้รับการยอมรับนับถือ					
23. การได้รับความยอมรับนับถือจากผู้ร่วมงาน จูงใจให้ท่านเกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน					
24. การได้รับความยอมรับนับถือจากหัวหน้างาน จูงใจให้ท่านเกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน					
25. หัวหน้างานไว้วางใจให้ท่านทำงานที่มีความสำคัญ					
26. เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้และความสามารถของท่าน					
27. รางวัลที่ได้รับจากองค์กร					
ความรับผิดชอบในงาน					
28. หน้าที่ความรับผิดชอบในปัจจุบัน					
29. ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายอยู่ มีความเหมาะสม					
30. ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่					

แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ	ระดับความจูงใจ				
	จูงใจมากที่สุด	จูงใจมาก	จูงใจปานกลาง	จูงใจน้อย	จูงใจน้อยที่สุด
31. ปริมาณงานที่ท่านได้รับในปัจจุบัน จูงใจให้ท่านเกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน					
ความก้าวหน้าในอาชีพ					
32. การได้รับความก้าวหน้าเป็นผู้บริหาร					
33. นโยบายการพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาทั้งในและนอกประเทศ					
34. หลักสูตรอบรมในหน่วยงานของท่าน					
35. ความก้าวหน้างานเป็นผู้เชี่ยวชาญ จูงใจให้ท่านเกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน					
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ					
36. ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการของท่าน					
37. งานในปัจจุบันมีความท้าทาย					
38. เทคโนโลยีเข้ามาสนับสนุนงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน					
39. เครื่องมือ และอุปกรณ์ต่างๆ					

ส่วนที่ 4 ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุด

ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ	ระดับประสิทธิภาพในการทำงาน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต					
40. ท่านปฏิบัติงานด้วยความคุ้มค่าและประหยัดทรัพยากรขององค์กร					
41. ท่านมีการนำทรัพยากรที่ใช้แล้ว มาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน					
42. ท่านมีการประเมินความเสี่ยงด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงานก่อนเริ่มทำงานเสมอ					
43. ท่านมีการคิดหาแนวทางใหม่ ๆ เพื่อมาปรับปรุงการปฏิบัติงานเพื่อลดค่าใช้จ่ายเสมอ					
ด้านกระบวนการการบริหาร					
44. ท่านปฏิบัติตามนโยบายขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ					
45. ท่านเข้าใจค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร					
46. ท่านสามารถสื่อสารนโยบายขององค์กรให้ผู้อื่นได้					
47. ท่านเคยนำเทคโนโลยีหรือคิดค้นนวัตกรรมใหม่เพื่อสนับสนุนการบริหารให้รวดเร็วและทั่วถึงมากขึ้น					
ด้านผลผลิตและผลลัพธ์					
48. ผลงานของท่านมีคุณภาพงานถูกต้องภายใต้มาตรฐานที่กำหนด					
49. ท่านปฏิบัติงานได้ที่รับมอบหมาย เสร็จภายในเวลาที่กำหนด					
50. ผลงานของท่านไม่ได้รับคำร้องเรียนจากลูกค้าหรือหัวหน้างาน					
51. ท่านปฏิบัติงานโดยมีจิตสำนึก และดูแลสังคมอย่างสม่ำเสมอ					

ขอขอบคุณที่กรุณาใช้เวลาในการตอบแบบสอบถาม



ภาคผนวก ข

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

รายนามผู้ตรวจแบบสอบถามงานวิจัย

รายชื่อ	ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน
1. รศ. สุพาดา สิริกุตตา	อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. ดร. ณัฐยา ประดิษฐ์สุวรรณ	อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ





ภาคผนวก ค
หนังสือขอความอนุเคราะห์



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน งานบริหารและธุรการ บัณฑิตวิทยาลัย โทร. 15644

ที่ อว 8718.1/1050

วันที่ 19 พฤษภาคม 2563

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน รองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุตตา

เนื่องด้วย นายวิษณุ กิตติพงษ์วรการ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชวัลลักษณ์ คุณาธิกรกิจ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป และสามารถสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่ โทร. 086 176 3237

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายวิษณุ กิตติพงษ์วรการ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย





บันทึกข้อความ

ส่วนงาน งานบริหารและธุรการ บัณฑิตวิทยาลัย โทร. 15644

ที่ อว 8718.1/1050

วันที่ 19 พฤษภาคม 2563

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน อาจารย์ ดร.ณัฐยา ประดิษฐ์สุวรรณ

เนื่องด้วย นายวิชฌ กิตติพงษ์วรการ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชวัลลักษณ์ คุณาธิกรกิจ เป็นอาจารย์ ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม ทั้งนี้ นิสิต ได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป และสามารถ สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่ โทร. 086 176 3237

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายวิชฌ กิตติพงษ์วรการ และ ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



บรรณานุกรม



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	วิษณุ กิตติพงษ์วรการ
วัน เดือน ปี เกิด	8 สิงหาคม 2527
สถานที่เกิด	กรุงเทพฯ
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2553 วิศวกรรมศาสตร์ (เครื่องกล) จาก มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
ที่อยู่ปัจจุบัน	71 ซอยสุขุมวิท 21 ถนนอโศกมนตรี แขวงคลองเตยเหนือ เขตวัฒนา กทม.

