

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน กองติดตั้งอุปกรณ์ไฟฟ้า
ฝ่ายก่อสร้างระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย¹

FACTORS AFFECTING PERFORMANCE EFFECTIVENESS OF PERSONNEL OF
ELECTRICAL EQUIPMENT INSTALLATION DEPARTMENT
TRANSMISSION SYSTEM CONSTRUCTION DIVISION
ELECTRICITY GENERATING AUTHORITY OF THAILAND

ณัฐ สุภาพ²

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. เพื่อศึกษาประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน กองติดตั้งอุปกรณ์ไฟฟ้า ฝ่ายก่อสร้างระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย 2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของแรงจูงใจและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน กองติดตั้งอุปกรณ์ไฟฟ้า ฝ่ายก่อสร้างระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย 3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของความผูกพันและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน กองติดตั้งอุปกรณ์ไฟฟ้า ฝ่ายก่อสร้างระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานกองติดตั้งอุปกรณ์ไฟฟ้าทั้งหมดจำนวน 150 คน โดยวิธีการเก็บข้อมูลกับประชากรทั้งหมด 100% ด้วยการใช้แบบสอบถาม และใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้จากการเก็บข้อมูลของพนักงาน โดยการใช้การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานงานวิจัยด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของแต่ละตัวแปรที่ทำการศึกษาของสมมติฐานที่ 1 และ 2 ที่ระดับนัยยะสำคัญทางสถิติ (Significant level) เท่ากับ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 31-40 ปี ระดับการศึกษาาระดับอนุปริญญาหรือ ปวส. ตำแหน่งพนักงานรัฐวิสาหกิจ อายุงาน 10-20 ปี คิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานในภาพรวม โดยที่ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ในด้านความต้องการทางสังคม ด้านความต้องการยกย่องและยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าและความสำเร็จ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน คิด

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน กองติดตั้งอุปกรณ์ไฟฟ้า ฝ่ายก่อสร้างระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโทหลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดจันทบุรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง

เป็นร้อยละ 85.6 และปัจจัยด้านความผูกพัน ในด้านความผูกพันด้านการคงอยู่ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน คิดเป็นร้อยละ 79.8

Abstract

This research study aims to 1. To study the effectiveness of employees' work performance. Electrical Equipment Installation Division Transmission system construction department, Electricity Generating Authority of Thailand (EGAT) 2. To study the relationship between motivation and efficiency in employee performance. Electrical Equipment Installation Division Transmission system construction department, Electricity Generating Authority of Thailand (EGAT) 3. To study the relationship between employee engagement and work performance. Electrical Equipment Installation Division Transmission system construction department, Electricity Generating Authority of Thailand (EGAT). The sample group used in the research was a total of 150 employees in the electrical equipment installation department. Data was collected with 100% of the population using questionnaires. And use the Statistics Package Program to process and analyze data from questionnaires obtained from employee data collection. By using frequency distribution, percentage, mean, standard deviation. And test the research hypotheses using the Multiple Linear Regression analysis method to study the relationship of each study variable of Hypotheses 1 and 2 at the statistical significance level equal to 0.05.

The results of the study found that Most of the respondents were male. Aged between 31-40 years. Education level: Associate's degree or Vocational Certificate. Position: State enterprise employee. Work experience: 10-20 years. Opinions are at the highest level regarding the overall effectiveness of employees' work performance. The test results of the hypothesis found that Motivational factors in terms of social needs, The need for praise and respect and progress and success influences the effectiveness of employees' work performance for 85.6 percent and engagement factors in terms of retention and commitment influences the effectiveness of employees work performance for 79.8 percent

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารจัดการงานในปัจจุบันของทั้งหน่วยงานภาครัฐและหน่วยงานรัฐวิสาหกิจได้ให้ความสำคัญในเรื่องของ “ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน” เพื่อให้ปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งประสิทธิผลเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรภาครัฐสามารถขับเคลื่อนไปข้างหน้า ภายใต้บริบทความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมในยุคปัจจุบัน ประสิทธิผลจึงเป็นค่านิยมที่การบริหารงานภาครัฐให้ความสำคัญ และองค์กรภาครัฐนั้นจะให้ความสำคัญในเรื่องของ

ประสิทธิผลมากกว่าประสิทธิภาพ โดยปกติแล้วในการบริหารงานหลายหน่วยงานนำเอาประสิทธิผลเข้ามาใช้เพื่อสร้างตัวชี้วัดให้บรรลุเป้าประสงค์ โดยหากมีการกำหนดวัตถุประสงค์ไว้ 4 ข้อ หากมีการบรรลุ 3 ข้อก็ถือว่าได้มีการบริหารงานที่บรรลุวัตถุประสงค์ หรือมองเชิงปริมาณก็คือมีการบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย 75% ซึ่งก็ถือได้ว่าหน่วยงานนั้นมี ประสิทธิภาพ

ปัจจุบันภาระงานของพนักงานของกองติดตั้งอุปกรณ์ไฟฟ้า ฝ่ายก่อสร้างระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ต้องดูแลงานครอบคลุมพื้นที่ทั้งประเทศ เพื่อสร้างความมั่นคงด้านพลังงานให้กับคนไทย ซึ่งมีจำนวนมากและมีแนวโน้มมากขึ้นเรื่อยๆ ซึ่งเป็นไปตามเป้าหมายที่ทาง กฟผ. ได้ตั้งไว้ว่าจะเป็ศูนย์กลางการซื้อขายแลกเปลี่ยนพลังงานไฟฟ้าของภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ การปฏิบัติงานของพนักงานนั้นต้องนำเอาเป้าหมายขององค์กรมาเป็นเป้าหมายในการทำงานของตนเอง โดยมีการกำหนดวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายเพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายนั้นประสบความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือที่เรียกว่า “มีประสิทธิภาพ” ดังนั้นเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพเป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ กฟผ. ได้ตั้งไว้ นอกจากนโยบาย กลยุทธ์ การบริหารจัดการ และสถานะทางการเงินขององค์กรที่คืบหน้า ผู้วิจัยเองมองว่าพนักงานเป็นกลไกสำคัญที่จะช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จ ในส่วนของพนักงานนั้นจะต้องมีประสิทธิภาพ มีความรู้ความสามารถและความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะพัฒนาตนเองเพื่อให้สามารถทำงานในส่วนที่รับผิดชอบได้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย ในส่วนของ กฟผ. จะต้องทราบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน กองติดตั้งอุปกรณ์ไฟฟ้า ฝ่ายก่อสร้างระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เพื่อที่จะพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานกองติดตั้งอุปกรณ์ไฟฟ้า ฝ่ายก่อสร้างระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ผู้วิจัยปฏิบัติงานอยู่ โดยหลังจากผู้วิจัยได้ศึกษาหลักแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานแล้ว มีความสนใจในเรื่องแรงจูงใจและความผูกพันของพนักงานที่คาดว่าจะเป็ปัจจัยที่ทำให้พนักงานเกิดความตั้งใจในการทำงาน โดยนำมาใช้ในการวิจัยเพื่อหาความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน กองติดตั้งอุปกรณ์ไฟฟ้า ฝ่ายก่อสร้างระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ทั้งนี้จากการศึกษาผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งจากงานวิจัยนี้จะทำให้ทราบระดับของแรงจูงใจและความผูกพันของพนักงาน นอกจากนี้ยังทราบถึงความสัมพันธ์กับประสิทธิผล โดยที่จะสามารถนำผลที่ได้จากการศึกษาเพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร ด้านแรงจูงใจและความผูกพัน เสริมสร้างบุคลากรให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลในการทำงานเพิ่มมากยิ่งขึ้นต่อไป

คำถามในการวิจัย

1. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กองติดตั้งอุปกรณ์ไฟฟ้า ฝ่ายก่อสร้างระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เป็นอย่างไร
2. แรงจูงใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กองติดตั้งอุปกรณ์ไฟฟ้า ฝ่ายก่อสร้างระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย หรือไม่
3. ความผูกพันมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กองติดตั้งอุปกรณ์ไฟฟ้า ฝ่ายก่อสร้างระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย หรือไม่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กองติดตั้งอุปกรณ์ไฟฟ้า ฝ่ายก่อสร้างระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กองติดตั้งอุปกรณ์ไฟฟ้า ฝ่ายก่อสร้างระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของความผูกพันและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กองติดตั้งอุปกรณ์ไฟฟ้า ฝ่ายก่อสร้างระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

สมมุติฐานงานวิจัย

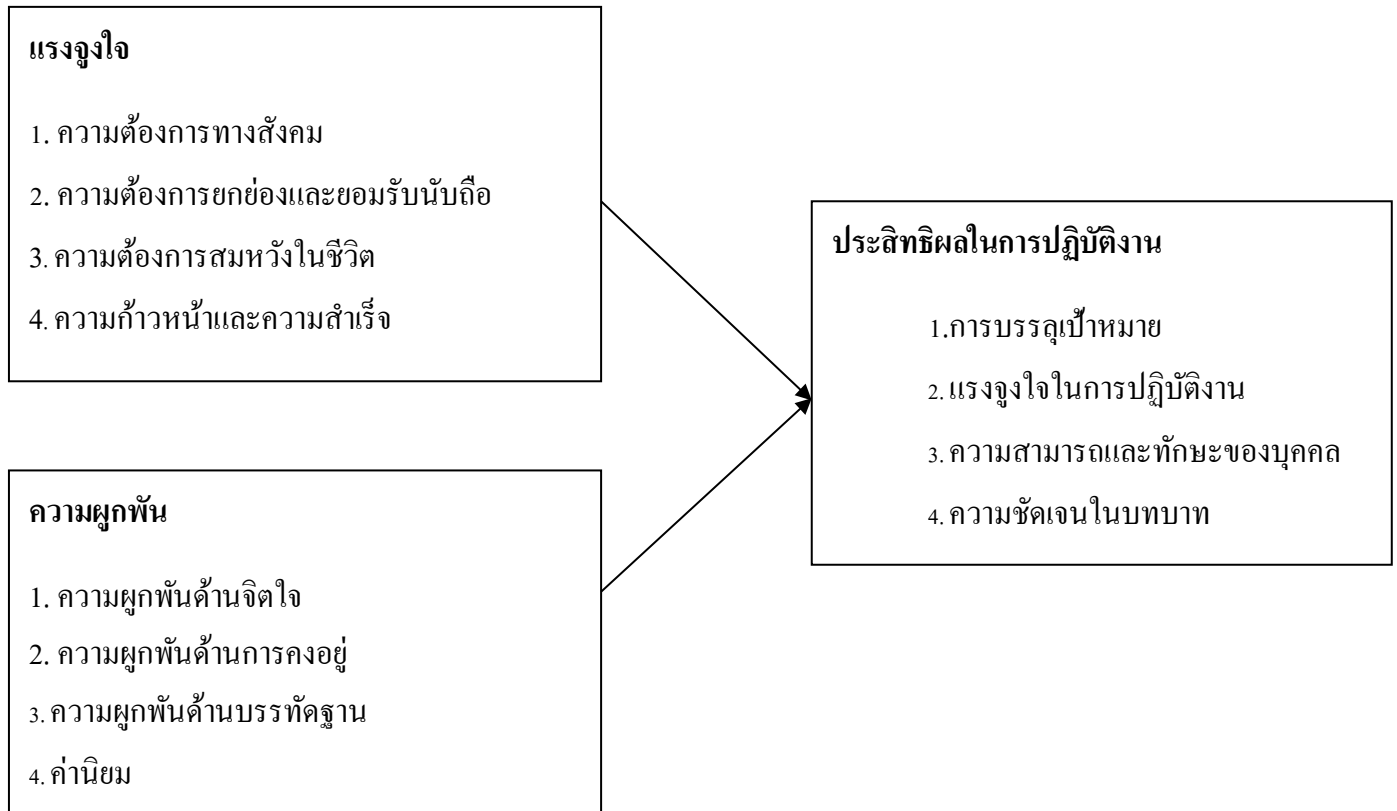
1. แรงจูงใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กองติดตั้งอุปกรณ์ไฟฟ้า ฝ่ายก่อสร้างระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย
2. ความผูกพันมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กองติดตั้งอุปกรณ์ไฟฟ้า ฝ่ายก่อสร้างระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กองติดตั้งอุปกรณ์ไฟฟ้า ฝ่ายก่อสร้างระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ผู้วิจัยได้ รวบรวมแนว ความคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยรายละเอียดมีดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพ
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ
3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพัน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน กองติดตั้งอุปกรณ์ไฟฟ้า ฝ่ายก่อสร้างระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย มีวิธีการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานทั้งหมดของกองติดตั้งอุปกรณ์ไฟฟ้า ฝ่ายก่อสร้างระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จำนวน 150 คน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย การศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยมีตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ประกอบไปด้วย 2 ปัจจัย

1) ปัจจัยแรงจูงใจ แบ่งออกเป็น 4 ข้อ

- 1.1) ความต้องการทางสังคม
- 1.2) ความต้องการยกย่องและยอมรับนับถือ
- 1.3) ความต้องการสมหวังในชีวิต
- 1.4) ความก้าวหน้าและความสำเร็จ

2) ปัจจัยความผูกพัน แบ่งออกเป็น 4 ด้าน

- 2.1) ความผูกพันด้านจิตใจ
- 2.2) ความผูกพันด้านการคงอยู่
- 2.3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน
- 2.4) ค่านิยม

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่

1) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 4 ด้าน

- 1.1) การบรรลุเป้าหมาย
- 1.2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
- 1.3) ความสามารถและทักษะของบุคคล
- 1.4) ความชัดเจนในบทบาท

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวความคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัย และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง นำมาสู่การสร้างกรอบแนวคิด และสร้างแบบสอบถามให้เหมาะสมกับการศึกษาในครั้งนี้ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ทั้งนี้แบบทดสอบแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และอายุงาน โดยเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด ซึ่งเป็นแบบสอบถามลักษณะจำนวนทั้งสิ้น 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน จำนวน 20 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านความผูกพันในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน จำนวน 20 ข้อ

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน จำนวน 20 ข้อ

ส่วนที่ 5 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะทั่วไปเพื่อพัฒนาประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน กองติดตั้งอุปกรณ์ไฟฟ้า ฝ่ายก่อสร้างระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย โดยเป็นแบบสอบถามปลายเปิดที่ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถออกความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมได้

โดยแบบสอบถามส่วนที่ 2,3,4 แต่ละข้อคำถาม ได้ออกแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) สร้างขึ้นตามวิธีของลิเคอร์สเกล (Likert Scale)

4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

4.1 ความถูกต้องเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) เป็นการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา แนวคิด สำนวนภาษา และการใช้ข้อความที่ถูกต้องเหมาะสม ผู้วิจัยได้ทำการปรึกษาและสอบถามความคิดเห็นจากอาจารย์ที่ปรึกษาเกี่ยวกับคำถามแต่ละข้อ หลังจากนั้นจึงทำการแก้ไขปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้เหมาะสม ก่อนนำไปทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือกับกลุ่มทดสอบ

4.2 ความน่าเชื่อถือได้ (Reliability) หลังจากปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วนั้น ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือ (Pilot test) กับกลุ่มทดสอบจำนวน 30 คน โดยใช้เทคนิคการวัดความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Internal Consistency Method) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha ซึ่งจะยอมรับการทดสอบเมื่อมีค่า Alpha มากกว่าหรือเท่ากับ 0.8 เพื่อสามารถสื่อสารให้ผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยจึงได้นำแบบสอบถามมาคำนวณหาค่าความน่าเชื่อถือด้วยวิธีการดังกล่าวได้ค่าดังนี้

1. ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับ แรงจูงใจ มีค่าความเชื่อมั่น = 0.971
2. ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับ ความผูกพัน มีค่าความเชื่อมั่น = 0.980
3. ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีความเชื่อมั่น = 0.981
4. ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กองติดตั้งอุปกรณ์ไฟฟ้า ฝ่ายก่อสร้างระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย มีความเชื่อมั่น = 0.991

ซึ่งค่าระดับความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งหมดมีค่าเกินกว่า 0.800 ขึ้น ไปซึ่งถือได้ว่าอยู่ในระดับดีหมายถึงแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปศึกษากับกลุ่มตัวอย่างจริงได้

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพในการเก็บข้อมูลโดยทำการแจกแบบสอบถาม ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการเก็บข้อมูลมี จำนวน 150 คน ซึ่งจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

5.1 ผู้วิจัยจะมีการแจ้งพนักงานทุกคนของกองติดตั้งอุปกรณ์ไฟฟ้า ฝ่ายก่อสร้างระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยที่จะเข้าร่วมงานประชุมสัมมนาประจำปี 2566 ที่จัดขึ้นในเดือน สิงหาคมของทุกปีว่าจะมีการให้ทำแบบสอบถามงานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กองติดตั้งอุปกรณ์ไฟฟ้า ฝ่ายก่อสร้างระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

5.2 ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามงานวิจัยในที่ประชุมสัมมนาประจำปี วันที่ 7 สิงหาคม 2566 จำนวน 150 ชุดและอธิบายวิธีการทำแบบสอบถามทั้ง 5 ตอน โดยละเอียด เพื่อให้พนักงานลงข้อมูลได้อย่างถูกต้อง

5.3 หลังจากพนักงานกรอกแบบสอบถามแล้วเสร็จ ผู้วิจัยจะเก็บรวบรวมแบบสอบถาม และทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลในการกรอกแบบสอบถามทุกชุด

5.4 ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากกลุ่มประชากรทั้งหมดจำนวน 150 คน นำข้อมูลที่ได้นำมาสรุปและวิเคราะห์ผลตามแนวทางของการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

6. การวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลได้ครบและมีการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกชุดเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อหาค่าสถิติและวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

1) วิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย

1.1) การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และอายุงาน โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ โดยหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

1.2) การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้แก่ ความต้องการทางสังคม ความต้องการยกย่องและยอมรับนับถือ ความต้องการสมหวังในชีวิต ความก้าวหน้าและความสำเร็จ โดยหาค่าเฉลี่ยประชากร (μ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประชากร (σ)

1.3) การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านความผูกพันในการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ค่านิยม โดยหาค่าเฉลี่ยประชากร (μ) และ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประชากร (σ)

1.4) การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้แก่ การบรรลุเป้าหมาย แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความสามารถและทักษะของบุคคล ความชัดเจนในบทบาท โดยหาค่าเฉลี่ยประชากร (μ) และ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประชากร (σ)

การวัดระดับตัวแปรพิจารณาจากค่าเฉลี่ยคะแนนผู้ตอบแบบประเมิน แล้วนำค่าเฉลี่ยดังกล่าวมาแปลผลกับระดับของคะแนนที่ได้จากการหาจำนวนชั้นที่เท่า ๆ กัน โดยการนำค่าคะแนนคำถามที่สูงที่สุดในแบบประเมินลบกับค่าคะแนนที่น้อยที่สุดในแบบประเมิน และนำมาหารด้วยจำนวนชั้น จากนั้นแบ่งกลุ่มออกเป็น 5 กลุ่ม ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 จัดอยู่ในกลุ่มระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 จัดอยู่ในกลุ่มระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 จัดอยู่ในกลุ่มระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 จัดอยู่ในกลุ่มระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 จัดอยู่ในกลุ่มระดับน้อยที่สุด

2) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน

ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ(Multiple Regression) โดยวิธีนำตัวแปรเข้าทั้งหมด (Enter Regression) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของแต่ละตัวแปรที่ทำการศึกษาของสมมุติฐานที่ 1 และ 2 โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% หรือระดับนัยยะสำคัญทางสถิติ(Significant level) เท่ากับ 0.05 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรในแต่ละปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน กองติดตั้งอุปกรณ์ไฟฟ้า ฝ่ายก่อสร้างระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน กองติดตั้งอุปกรณ์ไฟฟ้า ฝ่ายก่อสร้างระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สรุปผลการศึกษา ได้ดังนี้

1. จากการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายร้อยละ 94 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 38.7 ระดับการศึกษาระดับอนุปริญญาหรือ ปวส. ร้อยละ 59.3 ตำแหน่งพนักงานรัฐวิสาหกิจ ร้อยละ 94.0 อายุงาน 10-20ปี ร้อยละ 32.0

2. จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กองติดตั้งอุปกรณ์ไฟฟ้า ฝ่ายก่อสร้างระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าใน ด้านความต้องการสมหวังในชีวิตมีระดับความคิดเห็นสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความต้องการทางสังคมและความก้าวหน้าและความสำเร็จ โดยที่ ด้านความต้องการยกย่องและยอมรับนับถือ มีระดับความคิดเห็นต่ำที่สุด

3. จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ความผูกพันในการปฏิบัติงานของพนักงาน กองติดตั้งอุปกรณ์ไฟฟ้า ฝ่ายก่อสร้างระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าใน ด้านความผูกพันด้านจิตใจ และความผูกพันด้านการคงอยู่มีระดับความคิดเห็นสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน โดยที่ ด้านค่านิยม มีระดับความคิดเห็นต่ำที่สุด

4. จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กองติดตั้งอุปกรณ์ไฟฟ้า ฝ่ายก่อสร้างระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าใน ด้านการบรรลุเป้าหมายมีระดับความคิดเห็นสูงสุด รองลงมาคือ ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และ ความชัดเจนในบทบาท โดยที่ ด้านความสามารถและทักษะของบุคคล มีระดับความคิดเห็นต่ำที่สุด

5. ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 แรงจูงใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน กองติดตั้งอุปกรณ์ไฟฟ้า ฝ่ายก่อสร้างระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

ผลการทดสอบสมมติฐาน จากการนำตัวแปรย่อยของตัวแปรอิสระทุกตัวนำไปทดสอบกับภาพรวมของตัวแปรตาม เพื่อหาตัวแปรย่อยที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตามในภาพรวม พบว่า ตัวแปรย่อยของแรงจูงใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน กองติดตั้งอุปกรณ์ไฟฟ้า ฝ่ายก่อสร้างระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 มี 3 ตัวแปรย่อย เนื่องจากมีค่า Sig น้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติ ($Sig < \alpha$) ได้แก่ ความต้องการทางสังคม ความต้องการยกย่องและยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าและความสำเร็จ ส่วนตัวแปรที่ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน กองติดตั้งอุปกรณ์ไฟฟ้า ฝ่ายก่อสร้างระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 มี 1 ปัจจัย เนื่องจากมีค่า Sig มากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติ ($Sig \geq \alpha$) ได้แก่ ความต้องการความสมหวังในชีวิต โดยที่ตัวแปรด้านแรงจูงใจทั้ง 3 ตัวแปรนี้สามารถพยากรณ์ได้ว่ามีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน กองติดตั้งอุปกรณ์ไฟฟ้า ฝ่ายก่อสร้างระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ได้ร้อยละ 85.6 ($Adj R^2 = 0.856$) อีกร้อยละ 14.4 เป็นอิทธิพลจากตัวแปรอื่นที่ไม่ใช่ ความต้องการความสมหวังในชีวิต

ผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลมากที่สุดคือ $X_4 =$ ความก้าวหน้าและความสำเร็จเนื่องจากมีค่าสัมประสิทธิ์มากที่สุดคือ 0.471 และ $X_2 =$ ความต้องการยกย่องและยอมรับนับถือ เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลรองลงมา โดยมีค่าสัมประสิทธิ์คือ 0.310 และ ตัวแปรที่มีอิทธิพลน้อยที่สุดคือ $X_1 =$ ความต้องการทางสังคม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์คือ 0.207

6. ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ความผูกพันมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน กองติดตั้งอุปกรณ์ไฟฟ้า ฝ่ายก่อสร้างระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

ผลการทดสอบสมมติฐาน จากการนำตัวแปรย่อยของตัวแปรอิสระทุกตัวนำไปทดสอบกับภาพรวมของตัวแปรตาม เพื่อหาตัวแปรย่อยที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตามในภาพรวม พบว่า ตัวแปรย่อยของความผูกพันมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน กองติดตั้งอุปกรณ์ไฟฟ้า ฝ่ายก่อสร้างระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 มี 1 ตัวแปรย่อย เนื่องจากมีค่า Sig น้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติ ($Sig < \alpha$) ได้แก่ ความผูกพันด้านการคงอยู่ ส่วนตัวแปรที่ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน กองติดตั้งอุปกรณ์ไฟฟ้า ฝ่ายก่อสร้างระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 มี 3 ปัจจัย เนื่องจากมีค่า Sig มากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติ ($Sig \geq \alpha$) ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน และ ค่านิยม โดยที่ตัวแปรด้านความผูกพันทั้ง 1 ตัวแปรนี้สามารถพยากรณ์ได้ว่ามีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน กองติดตั้งอุปกรณ์ไฟฟ้า ฝ่ายก่อสร้างระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ได้ร้อยละ 79.8 ($Adj R^2 =$

0.798) อีกร้อยละ 20.2 เป็นอิทธิพลจากตัวแปรอื่นที่ไม่ใช่ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านบรรทัดฐานและ ค่านิยม

ผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลอยู่เพียงตัวเดียวคือ X_6 = ความผูกพันด้านการคงอยู่ และมีค่าสัมประสิทธิ์คือ 0.900

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน กอจัดตั้งอุปกรณ์ไฟฟ้า ฝ่ายก่อสร้างระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ตามที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากผลการวิจัยที่สรุปว่า แรงจูงใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน กอจัดตั้งอุปกรณ์ไฟฟ้า ฝ่ายก่อสร้างระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย โดยที่ด้านความก้าวหน้าและความสำเร็จ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานมากที่สุด ผู้บริหารควรมีการกำหนดนโยบายในการสร้างกิจกรรมยกย่องบุคลากรดีเด่นประจำในแต่ละเดือนเพื่อให้เป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน สร้างแรงจูงใจให้กับผู้ปฏิบัติงานโดย ยึดหลักความเสมอภาคในการบริหารงาน ให้การเลื่อนระดับและขึ้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรมและเหมาะสมกับงานที่ได้รับ สร้างกิจกรรมให้พนักงานพัฒนาตนเอง เพื่อให้พนักงานพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น มอบหมายงานท้าทายให้ดำเนินการ ปลูกฝังการรับผิดชอบในการทำงาน เพิ่มสวัสดิการให้พนักงานอยู่ดีกินดีให้มีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้พนักงานมีความก้าวหน้าในงานและทำงานบรรลุความสำเร็จตามที่ได้ตั้งไว้

จากผลการวิจัยที่สรุปว่า ความผูกพันมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน กอจัดตั้งอุปกรณ์ไฟฟ้า ฝ่ายก่อสร้างระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย โดยที่ความผูกพันด้านการคงอยู่ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานมากที่สุด ผู้บริหารควรมีการกำหนดนโยบายในการให้ความสำคัญในด้านความผูกพันด้านการคงอยู่ของพนักงานให้มากขึ้น โดยสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี และการสื่อสารภายในองค์กรที่ดี เพื่อที่จะคงพนักงานให้อยู่ปฏิบัติงานให้กับองค์กรต่อไป ด้วยความจงรักภักดีกับองค์กร เพราะการที่จะรับพนักงานใหม่เข้ามาจะต้องลงทุนทั้งเงินและเวลาในการเสริมสร้างประสบการณ์ในการทำงานให้กับองค์กรเป็นอย่างมาก นอกจากนี้ควรจัดกิจกรรมส่งเสริมความพึงพอใจในอาชีพ ให้เข้าใจในลักษณะงานและคุณค่าในงาน และจัดกิจกรรมเพื่อประสานพลัง (Synergy) ทั้งนี้เพื่อให้พนักงานมีความผูกพันด้านการคงอยู่ สนับสนุนและมีความผูกพันกัน ทำให้มีความสุขในการทำงานและคงอยู่เพื่อที่จะทำงานให้กับองค์กรต่อไป

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ด้านความก้าวหน้าและความสำเร็จ เนื่องจากปัจจัยนี้เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลมากที่สุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และปัญหาในปัจจุบันจะเห็นได้ว่ายังมีการเลื่อนตำแหน่งตามอาวุโส และขึ้นเงินเดือนเฉลี่ยเท่ากันทุกคน แม้บางคนได้รับการงานที่มากก็ตาม โดยผู้วิจัยมีความเห็นว่าควรมีการปรับปรุงให้ทางหน่วยงานเลื่อนตำแหน่งและขึ้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม โดยไม่มองแต่พรรคพวกเพื่อนฝูง ให้คนที่ปฏิบัติงานได้ผลสัมฤทธิ์เป็นไปตามเป้าหมายได้รับการขึ้นเงินเดือนและเลื่อนตำแหน่งที่ดีกว่าคนที่ทำงานไม่ตรงเป้าหมาย โดยไม่ใช้การเฉลี่ยให้ทุกคนเท่ากัน และมองที่ความสามารถมากกว่าความอาวุโส เพราะจะทำให้คนขาดความพยายามอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ถ้าพนักงานได้มีความก้าวหน้าและมีความสำเร็จในชีวิตก็จะทำให้งานนั้นมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นไปตามผลของงานวิจัยนี้ และเป็นแบบอย่างให้คนอื่นปฏิบัติตาม ทำให้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางไว้

ปัจจัยด้านความผูกพัน ความผูกพันด้านการคงอยู่ เนื่องจากเป็นปัจจัยเดียวที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน และมีอิทธิพลต่อทั้ง 4 ตัวแปรย่อยของประสิทธิผลในการปฏิบัติงานที่ได้นำมาศึกษาประกอบด้วย ในด้านการบรรลุเป้าหมาย แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความสามารถและทักษะของบุคคล ความชัดเจนในบทบาท โดยในปัจจุบันยังพบว่ามีการลาออกจากงานไปบริษัทอื่นและการลาออกไปทำธุรกิจส่วนตัวอยู่บ้าง ทำให้องค์การบริหารงานได้ไม่ต่อเนื่องส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยผู้วิจัยมีความเห็นว่าการสร้างความผูกพันที่มีต่องานและคนในองค์กร หรือ Employee Engagement หน่วยงานควรมีการทดสอบ Employee Engagement เพื่อแยกว่าบุคลากรคนไหนที่ไม่มีความทุ่มเทให้กับงานและไม่ผูกพันในงาน ให้นำมาเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาบุคลากรเสริมสร้างให้มีความรู้สึกเป็นเจ้าของและมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร เสริมสร้างพัฒนาศักยภาพให้ทำงานได้ดียิ่งขึ้น ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในการทำงาน สร้างการเป็นผู้นำให้มีอำนาจในการตัดสินใจโดยที่ทางองค์กรให้การสนับสนุน ทำให้พนักงานมีความรู้สึกคุณค่า เห็นคุณค่าในตนเอง สร้างการสื่อสารที่ดีระหว่างผู้บริหารและพนักงาน นอกจากนี้สร้างบรรยากาศที่ดีโดยสร้างการสื่อสารระหว่างพนักงานด้วยกันให้มีประสิทธิภาพ จะทำให้งานไหลลื่น แก้ปัญหาด้วยความเข้าใจซึ่งกันและกัน สร้างการทำงานระบบที่มีการร่วมกันวางแผนงาน สร้างสัมพันธ์อันดีภายในองค์กรให้เกิดการรับรู้ความสำเร็จร่วมกัน สุดท้ายสร้างความยุติธรรมในทุกระดับทำให้เกิดความสบายใจในการทำงาน ทั้งหมดนี้จะทำให้พนักงานเกิดความจงรักภักดี และอยากที่จะอยู่ทำงานร่วมกับองค์กรต่อไป ถ้าแม้ว่าจะมีบริษัทอื่นให้ข้อเสนอที่ดีกว่า ทำให้พนักงานที่เราพัฒนาขึ้นมา นำเอาประสบการณ์และศักยภาพที่มีอยู่ร่วมสร้างความสำเร็จให้กับองค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ ทั้งนี้เพื่อที่จะทำให้ประสิทธิผลขององค์กรดียิ่งขึ้นซึ่งเป็นไปตามผลของงานวิจัยนี้

3. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป จากงานวิจัยนี้พบว่า ความผูกพันมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน กองติดตั้งอุปกรณ์ไฟฟ้า ฝ่ายก่อสร้างระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย แต่มีเฉพาะปัจจัยความผูกพันด้านการคงอยู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์คือ 0.900 ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งเป็นตัวแปรย่อยที่น่าสนใจเนื่องจากมีค่าสัมประสิทธิ์สูงกว่าตัวอื่นๆ ที่ศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เสนอให้นำไปใช้เป็นตัวแปรอิสระในการวิจัยต่อยอดในครั้งต่อไปเพื่อหาตัวแปรย่อยที่ทำให้เกิดความผูกพันด้านการคงอยู่ และนำตัวแปรย่อยไปทดสอบกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อหาอิทธิพลและความสัมพันธ์ต่อกัน จะสามารถทำให้เห็นมุมมองในปัจจัยอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- ชานนท์ อภิชัยณรงค์(2556) แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร:ศึกษากรณี สำนักงาน
อำนวยการประจำศาลอาญา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก
- ณรงค์ ศรีเกรียงทอง(2558) ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการสร้างประสิทธิผลในงานขายของพนักงานที่ปรึกษางานขาย (PC)และพนักงาน ที่ปรึกษาความงาม (BA)ของบริษัท โมเดิร์นคาสอินเตอร์เนชั่นแนลคอสเมติกส์ จำกัด วารสารวิชาการ ฉบับภาษาไทย มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ (พฤษภาคม - สิงหาคม 2558) มหาวิทยาลัยศิลปากร
- รัชชัช เอ็บศรี(2563) ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลนครนนทบุรี อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี1 งานวิจัยค้นคว้าอิสระ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- นลัทศิร นิธิศุกโชค(2564) ตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- นิชานันท์ วรรณกุล(2565) อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- นุชริญา สายเนตร์(2562) ความผูกพันองค์กรกับประสิทธิผลองค์กรของกระทรวงการต่างประเทศ ปีที่ 1 ฉบับที่ 2 (2018) วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ปพิชญา ศรีจันทร์(2563) แรงจูงใจและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบริษัทขนส่งแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- ประภาพรรณ พนันแก้ว. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานประมาณ กรุงเทพมหานคร. วารสารวิชาการ Veridian E-Journal, 7(1), 712-725

ปิยนากู บุตรราช(2558) ความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน ธนาคาร
กรุงเทพ จำกัด (มหาชน) เขตภาคกลาง 3 ปีที่ 4 ฉบับที่ 4 (2015): วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับ
บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

มลฤดี ทับพรม(2560) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

มาฆพร กรานต์เจริญ(2561) ปัจจัยภาวะผู้ตามแบบมีประสิทธิผลและแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรธุรกิจด้านเทคโนโลยีสารสนเทศขนาดใหญ่ คณะ
พาณิชยศาสตร์และการบัญชีมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ระวีวรรณ ศรีคต(2558) ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานตามมาตรฐาน
การศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ ปีที่ 10 ฉบับที่ 2 (2015): กรกฎาคม-ธันวาคม บทความวิจัย คณะ
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร พระราชวังสนามจันทร์

สมบัติ อ่ำสุด(2561) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ในที่ว่าการอำเภอ
จังหวัดนครปฐม ปีที่ 7 ฉบับที่ 1 (2018): วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา, คณะ
สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สมฤทัย คมสัน (2564) ผลของความผูกพันที่มีต่อประสิทธิผลขององค์กร: กรณีศึกษาพนักงานมหาวิทยาลัย
เงินรายได้ สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ปีที่ 36 ฉบับที่ 1 (2564): วารสาร
ศึกษาศาสตร์ปริทัศน์ ปีที่ 36 ฉบับที่ 1 ปีที่ 2564 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สุภารัตน์ กุลโชติ(2564) แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดเทศบาลนคร
หาดใหญ่ จังหวัดสงขลา หลักสูตรปริญญาตรีวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสน
ศาสตร์, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

อัญชญา กลิ่นเจริญ (2558) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของพนักงาน
เทศบาลเมืองบางกรวย, งานวิจัยค้นคว้าอิสระ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Alderfer, C. P. (1972). Existence, relatedness, and growth: Human needs in organizational settings. Free
Press.

Becker, P. and Neuhauser, D. (1960). The Efficient Organization. New York, NY: Macmillan

Buchanan, Bruce. 1974. Building Organizational Commitment - The Socialization of Managers in Work
Organizations. Administrative Science Quarterly.

Campbell, J.P. (1977). On the Nature of Organizational Effectiveness. In P.S.

Chester Barnard (1938) The Function of Executive. Cambridge: Harvard University Press.

- Cohen , J.M. and Uphoff, N.T. (1981). Rural Development Participation : Concept and Measures for Project Design Implementation and Evaluation. Rural Development Committee Center for International Studies. Cornell University.
- Cumming and Schwab (1973) Performance in Organizations: Determinants & Appraisal. Glenview, IL: Scott, Foresman.
- Cyert & March (1963) A behaviour theory of the firm. Englewood Cliffs,NJ:Prentice-Hall.
- David C. McClelland. The Achieving Society. (New York : Van Nostrand,1961), 100-112. David E. Nadler and Edward E. Lawler III, Motivation : A Diagnostic Approach,"
- Douglas McGregor (1960) The Human Side of Enterprise. New York : McGraw–Hill Book Company, Inc.english as a second language. In: Reid, J. (Ed.), Learning Styles in the ESL/EFL Classroom.
- Etzioni (1964) Modern Organization. Englewood Cliffs, New York : Prentice – Hall, Inc.
- Etzioni, A. (1975). A Comparative Analysis of Complex Organizations. New York : The Free Press.
- Freud, Sigmund.* (1920). A General Introduction to Psychoanalysis. New York: Boni and Liveright
- Herzberg, F. (1959). The Motivation to work. New York: John Wiley & Son.
- James L. Gibson (2000) Organizations: Behavior Structure Process. Boston: McGraw-Hill.
- Kanter, R.M. (1968). Commitment and Social Organization : A Study of Commitment Mechanisms in Utopian Communities. American Sociological Review. 33(4), 499-517
- Maslow, Abraham H. (1943). A Theory of Human Motivation. (Psychological
- Mowday, R. T., Steers, R. M., Porter, L. W. (1982). Employee Turnover and Post Decision Accommodation Processes. Univ Oregon Eugene Graduate School of Management and Business.
- Murray, Henry H.* (1938). Explorations in Personality. New York: Oxford University. Press.
- Porter and Lawler (1975) Behavior in Organization (4thed.). New York: McGraw-Hill
- Porter, L. and Lawler, E. (1968). Managerial Attitude and Performance, Home- Wood, I11: Richard D Review. 50: 394-395.).
- Robbins (1990) Management. Ontario: Prentice Hall. Rost, C. J
- Sheldon, M. E. (1971). Investments and Involvement as Mechanisms Producing Commitment to the Organization. Administrative Science Quarterly. 16, 2 (June): 143-150.
- Stebbins, C. (1995). Culture-specific perceptual-learning style preferences of postsecondary
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. Administrative Science Quarterly, 22, pp. 46-56.
- Vroom, V.H. (1964). Work and motivation. New York: Wiley.