

สำนักหอสมุดกลาง พระจอมเกล้าลาดกระบัง

แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ
กรณีศึกษา การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

MOTIVATION AFFECTING ON PERFORMANCE OF
STATE ENTERPRISE EMPLOYEES, A CASE STUDY OF
ELECTRICITY GENERATING AUTHORITIES OF THAILAND



เลขหมู่.....
เลขทะเบียน.....134522
วัน,เดือน,ปี..... 11 พ.ย. 2557

b. 10656951
i.....

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ
วิทยาลัยการบริหารและจัดการ
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
พ.ศ. 2557

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ศาสตราจารย์ ดร. คุณหญิงลาภ
กระทรวงศึกษาธิการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**MOTIVATION AFFECTING ON PERFORMANCE OF
STATE ENTERPRISE EMPLOYEES, A CASE STUDY OF
ELECTRICITY GENERATING AUTHORITIES OF THAILAND**



**AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENT FOR THE DEGREE OF
MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
IN BUSINESS MANAGEMENT
ADMINISTRATION AND MANAGEMENT COLLEGE
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG**

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
2014



COPYRIGHT 2014

ADMINISTRATION AND MANAGEMENT COLLEGE

KING MONKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ใบรับรองการค้นคว้าอิสระ
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ

แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ
กรณีศึกษา การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย
MOTIVATION AFFECTING ON PERFORMANCE
OF STATE ENTERPRISE EMPLOYEES, A CASE
STUDY OF ELECTRICITY GENERATING
AUTHORITIES OF THAILAND

นักศึกษา

นายชากริต ทรัพย์เอนกนันต์

รหัสประจำตัว

55671512

ปริญญา

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชา

บริหารธุรกิจ

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

รองศาสตราจารย์ศิริจรรยา เครือวิริยะพันธ์

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ	ลายมือชื่อ
รองศาสตราจารย์ศิริจรรยา เครือวิริยะพันธ์	
รองศาสตราจารย์อมรศรี ตันพิพัฒน์	
รองศาสตราจารย์ ดร.กุลกัญญา ณ ป้อมเพ็ชร	กุลกัญญา ณ ป้อมเพ็ชร

วัน/เดือน/ปีที่สอบ 26 มีนาคม 2557 เวลา 09.00 - 09.30 น.

สถานที่สอบ วิทยาลัยการบริหารและจัดการ ชั้น 4 ห้อง AMC Training Center

วิทยาลัยรับรองแล้ว



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิระเสกข์ ตรีเมธสุนทร)

คณบดีวิทยาลัยการบริหารและจัดการ

วันที่ 22 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2557

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ชื่อเรื่อง	แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน รัฐวิสาหกิจ กรณีศึกษา การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่ง ประเทศไทย
นักศึกษา	นายชาคริต ทรัพย์เอนกนันต์
รหัสนักศึกษา	55671512
ปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	บริหารธุรกิจ
พ.ศ.	2557
อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ	รองศาสตราจารย์ศิริจรรยา เครือวิริยะพันธ์
อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระร่วม	รองศาสตราจารย์อมรรศรี ต้นพิพัฒน์

บทคัดย่อ

ธุรกิจการผลิตไฟฟ้าในปัจจุบันนับว่าเป็นธุรกิจที่มีการเติบโตอย่างต่อเนื่องตามความต้องการใช้พลังงานไฟฟ้าของประชาชน เมื่อกิจการมีการเติบโตมากขึ้นความรับผิดชอบและหน้าที่ในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานจึงมีปริมาณที่เพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย ฉะนั้นการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานจึงเป็นสิ่งจำเป็น เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความกระตือรือร้น เกิดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ และค่าเฉลี่ย พร้อมทั้งทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 25-30 ปี ระดับการศึกษาสูงสุดคือปริญญาตรี มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 15,000-20,000 บาท และมีตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานเป็นวิศวกร ส่วนผลการศึกษาด้านปัจจัยจูงใจ โดยรวมให้ระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ สำหรับผลการศึกษาแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ โดยรวมให้ระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด คือด้านความมั่นคงในการทำงาน และอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับ 5 ด้าน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คือ ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านนโยบายและการบริหารงาน สำหรับผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงงูใจในการปฏิบัติงานพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีแรงงูใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ เนื่องจากลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย ประกอบกับนโยบายการบริหารงานและสวัสดิการที่มีการเปลี่ยนแปลงตามวิสัยทัศน์ของผู้ว่าการและคณะกรรมการที่แต่งตั้งโดยคณะรัฐมนตรี ดังนั้น ผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์หรืออายุงานที่แตกต่างกันจึงมีระดับแรงงูใจแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาด้ำนรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ผู้ปฏิบัติงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่ำกว่า 15,000 บาท มีระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด เมื่อเทียบกับผู้ปฏิบัติงานที่มีรายได้มากกว่า

การศึกษาครั้งนี้มีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างแรงงูใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นคือ องค์กรควรมีการจัดสรรและดำเนินการเรื่องการเพิ่มรายได้และสวัสดิการให้ทันกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน พิจารณาผลตอบแทนและการเลื่อนระดับในแต่ละตำแหน่งอย่างเป็นธรรม โดยให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงานที่เป็นช่างหรือหัวหน้างานมากขึ้น เนื่องจากเป็นตำแหน่งที่ต้องใช้ความรับผิดชอบสูงแต่มีผลตอบแทนต่ำ รวมถึงควรมีการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลให้มากขึ้น เพื่อลดค่านิยมที่เน้นผลงานมากกว่าการทำงานร่วมกัน และสำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท องค์กรและผู้บังคับบัญชาควรรักษาอิสระในการทำงาน ไม่บังคับให้มีการทำงานล่วงเวลา และมอบหมายงานที่สามารถทำได้เสร็จจริงตามกำหนด ประกอบกับมีการออกนโยบายบังคับให้มีการลงทุนในหุ้นของสหกรณ์ออมทรัพย์ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกมีความมั่นคงและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงานอยู่ระหว่าง 5-10 ปี ควรมีการผลักดันผลงานที่มีความโดดเด่นและมีผลกระทบมากต่อระบบไฟฟ้า เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกเกิดความภาคภูมิใจและช่วยให้มีผลงานสำหรับการเลื่อนระดับในอนาคต

Title	Motivation Affecting on Performance of State Enterprise Employee, A Case Study of Electricity Generating Authorities of Thailand
Student	Mr. Chakrit Sap-aneknan
Student ID	55671512
Degree	Master in Business Administration
Major	Business Administration
Year	2014
Advisor	Associate Professor Sirijanya Kuawiriyapan
Co-Advisor	Associate Professor Amornsri Tanpipat

ABSTRACT

Nowadays, electric power industries are growing continuously as demand of electric power for the people. When the business is growing more and more the responsibilities and duties of the employee will increasing the volume accordingly. Therefore, strengthening the motivation of the employee is essential and allows the employees to perform well as an effective operation, be enthusiastic and motivated to perform with their best. This study focuses on the motivation affecting on performance of state enterprise employee. There were 400 samples, employees from the Electricity Generating Authorities of Thailand. The statistical analysis are used in this study include frequency, percentage, and average. And testing the difference between the averages of sample by one-way analysis of variance method.

The results showed that most of the employees were male, aged between 25-30 years, Education level is Bachelor's Degree, having work experience less than 5 years, having average income between 15,000-20,000 bath per month and have a responsible for operating as engineer. According to the results of the study of the main motivation factor. Overall, the samples have the motivation in an important high level. When considering it was found that, the samples were motivated to work at a high level in all 5 sides, the success of work, responsibility, job description, the progress in the job and to be respected. For the sustaining motivation factor. Overall, the samples have the motivation in an important high level too. But when considering inside it was found that the samples have the most important level in the security of work. For rest

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

of sustaining motivation factor are personal life, environment of work, income and welfare, the personal relationship and policy, the samples have the motivation in an important high level. For the analysis of the relationship between personal factors and motivation affect was found, the samples with gender, work experience, monthly income of different incentives have a different performance significantly. Because of the work that has been assigned. The management policy and welfare changes as a vision of the Governor. And when considering the average income per month. Workers with average income of less than 15,000 baht with an incentive to workless compared to workers with incomes over.

The recommendation of this study, for the strengthening incentives for operational efficiency is greater. Organization should be allocated and processed to increase the income and welfare faster because currently salary rates or other benefits are low rate when compare with another organization. And considering remuneration and promote in each position equally. By giving priority to the worker much more because in this position have the higher in responsibility but low return. Should be included to strengthen in personal relationship to lower values that emphasize performance rather than working together. For specific recommendation, the samples with average monthly income is less than 15,000 baht organizations and supervisors should be free to work. Do not force the overtime. And assignments can actually completed on schedule. Moreover, the policy is forced to be invested in shares of the EGAT saving and credit cooperative. So that workers feel more secure and become part of the organization. And sample with work experience between 5-10 years should have pushed the work is outstanding and has a large impact on the power system, to feel the pride and help with promotion in the future.

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้เสร็จสมบูรณ์ได้ ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจากอาจารย์ที่ปรึกษา การค้นคว้าอิสระ รองศาสตราจารย์ศิริจรรยา เครือวิริยะพันธ์ ที่ได้สละเวลาให้คำปรึกษา แก้ไขและช่วยเหลือเป็นอย่างดีตลอดระยะเวลาที่ทำการศึกษา จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้ และขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์อมรศรี ดันพิพัฒน์ อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระร่วม และรองศาสตราจารย์ ดร.กมลกัญญา ณ ป้อมเพ็ชร กรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ ที่กรุณาให้คำแนะนำตลอดจนช่วยชี้แนะข้อบกพร่อง ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อผู้ศึกษาเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิระเสกข์ ตรีเมธสุนทร คณบดีวิทยาลัยการบริหาร และจัดการ และคณาจารย์ทุกท่านที่ให้คำปรึกษาเป็นอย่างดีตลอดระยะเวลาที่ศึกษา

นอกจากนี้ขอขอบคุณ พี่ ๆ เพื่อน ๆ และน้อง ๆ ที่ร่วมชั้นเรียนในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต และเพื่อน ๆ พี่ ๆ น้อง ๆ ที่โรงเรียนบางปะกอกวิทยาคม ที่คอยให้คำแนะนำ ให้กำลังใจ และให้ความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาตลอดมา รวมถึงเจ้าหน้าที่ของวิทยาลัยการบริหารและจัดการ ที่อำนวยความสะดวกในการติดต่อประสานงานและให้คำแนะนำ

ท้ายที่สุดขอขอบพระคุณ คุณแม่ เพื่อน ๆ พี่ ๆ และพนักงานของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ที่เป็นกำลังใจและสนับสนุนการศึกษาจนสามารถทำได้สำเร็จลุล่วงเป็นอย่างดี

ชาคริต ทรัพย์เอนกนันต์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา v ต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	I
ABSTRACT	III
กิตติกรรมประกาศ	V
สารบัญ	VI
สารบัญตาราง	VIII
สารบัญภาพ	X
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา	3
1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
1.4 ขอบเขตการศึกษา	3
1.5 นิยามศัพท์	4
บทที่ 2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	5
2.1 ความหมายของแรงจูงใจ	5
2.2 องค์ประกอบของแรงจูงใจ	6
2.3 ประเภทของแรงจูงใจ	8
2.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจของกลุ่มทฤษฎีเนื้อหา	10
2.5 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจของกลุ่มทฤษฎีกระบวนการ	14
2.6 กรอบแนวความคิด	16
2.7 วรรณกรรมหรืองานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	16
2.8 วิธีการดำเนินงานวิจัย	20
บทที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับการผลิตพลังงานไฟฟ้า การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย	24
3.1 ระบบการผลิตพลังงานไฟฟ้า	24
3.2 ประวัติความเป็นมาของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย	31
3.3 การดำเนินธุรกิจหลักของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย	33
3.4 บริษัทในเครือของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย	37

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.5 โครงสร้างองค์กรของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย	39
3.6 หน้าที่และลักษณะการทำงานของหน่วยงานในการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย	40
บทที่ 4 ผลการศึกษา	43
4.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	43
4.2 แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง	47
4.3 ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน..	56
บทที่ 5 สรุปและข้อเสนอแนะ	62
5.1 สรุป	62
5.2 ข้อเสนอแนะ	63
5.3 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป	64
บรรณานุกรม	66
ภาคผนวก	68
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	69
ภาคผนวก ข เปรียบเทียบความแตกต่างรายด้านของแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานกับ ประสบการณ์และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง	76
ภาคผนวก ค ระเบียบการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ว่าด้วยอัตราจ้างแรกเข้าทำงาน	79
ประวัติผู้เขียน	83

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และ **vii**อ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1.1 สถิติจำนวนพนักงานของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ย้อนหลัง 5 ปี.....	1
1.2 สัดส่วนและกำลังการผลิตพลังงานไฟฟ้าในประเทศไทย ปี พ.ศ. 2556	2
2.1 กำหนดสัดส่วนและแบ่งกลุ่มตัวอย่างตามสายงาน.....	22
4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ	43
4.2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ	44
4.3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา	44
4.4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน	45
4.5 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (บาท)	46
4.6 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน	46
4.7 ภาพรวมของแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ	47
4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน	48
4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ	48
4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ.....	49
4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	50
4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	50
4.13 ภาพรวมของแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ.....	51
4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยจูงใจ ด้านความมั่นคงในการทำงาน	53
4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยจูงใจ ด้านชีวิตส่วนตัว.....	53
4.16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยจูงใจ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	54

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยค่าจ้าง ด้านรายได้และสวัสดิการ.....	54
4.18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยค่าจ้าง ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	55
4.19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยค่าจ้าง ด้านนโยบายและการบริหารงาน.....	55
4.20 ความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานรวมทุกด้าน	56
4.21 เปรียบเทียบความแตกต่างรายด้านของแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานกับ เพศของกลุ่มตัวอย่าง	57
4.22 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานรวมทุกด้าน แยกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....	58
4.23 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานรวมทุกด้าน แยกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	60
ก เปรียบเทียบความแตกต่างรายด้านของแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานกับประสบการณ์ ในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง.....	78
ข เปรียบเทียบความแตกต่างรายด้านของแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานกับรายได้เฉลี่ย ต่อเดือนของกลุ่มตัวอย่าง.....	79

สารบัญญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1 ภาวะอินทรีย์ภายในร่างกายของบุคคลเมื่อกระตุ้นด้วยสิ่งจูงใจ	6
2.2 องค์ประกอบของแรงจูงใจ	7
2.3 ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์	11
2.4 กรอบแนวความคิด	17
3.1 เครื่องกักหน้ไอน้ำและเครื่องกำเนิดพลังงานไฟฟ้า	25
3.2 เชื้อนภูมิพลมีการออกแบบเป็นเชื่อนคอนกรีตโค้ง	28
3.3 เครื่องกำเนิดไฟฟ้าดีเซลที่โรงไฟฟ้าพระนครเหนือ	29
3.4 กังหันลมโรงไฟฟ้าลำตะคอง จังหวัดนครราชสีมา	30
3.5 เซลล์แสงอาทิตย์ที่เชื่อนสิรินธร จังหวัดอุบลราชธานี	31
3.6 สัดส่วนเชื้อเพลิงที่ใช้ผลิตไฟฟ้า	36
3.7 ความยาวของสายส่งไฟฟ้าแยกตามระดับแรงดันไฟฟ้า	36
3.8 สัดส่วนลูกค้ำของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย	37
3.9 โครงสร้างองค์กรของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย	40

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

หน่วยงานรัฐวิสาหกิจในประเทศไทย เป็นหน่วยงานประเภทหนึ่งของรัฐบาล ที่มีสถานะเป็นองค์การที่รัฐเป็นเจ้าของ เป็นบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคล ที่ส่วนราชการ องค์กร หรือหน่วยงานธุรกิจที่รัฐเป็นเจ้าของอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งมีทุนรวมมากกว่าครึ่งหนึ่งของทุนทั้งหมดที่มีอยู่ในบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนจำกัดนั้น โดยที่รัฐวิสาหกิจของไทยจะอยู่ในความดูแลของคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ กระทรวงการคลัง ทั้งนี้รัฐวิสาหกิจที่มีขนาดใหญ่และมีความสำคัญต่อสาธารณชน คือ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สังกัดกระทรวงพลังงาน มีหน้าที่ในการผลิตและจำหน่ายพลังงานไฟฟ้าให้แก่การไฟฟ้านครหลวง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค และผู้ใช้พลังงานไฟฟ้ารายอื่นตามที่กฎหมายกำหนด รวมทั้งประเทศใกล้เคียง และดำเนินการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องทางด้านพลังงานไฟฟ้า ตลอดจนงานอื่น ๆ ที่ส่งเสริมกิจการของการไฟฟ้าฝ่ายผลิต โดยมีนโยบายหลักคือการผลิตไฟฟ้าให้เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน มีระบบไฟฟ้าที่มั่นคง เชื่อถือได้ และราคาเหมาะสม

ดังนั้น การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จึงประกอบด้วยผู้ปฏิบัติงานเป็นจำนวนมาก ซึ่งการดูแลเอาใจใส่ผู้ปฏิบัติงานถือได้ว่าเป็นเรื่องที่มีความท้าทายและมีความสำคัญ เมื่อพิจารณาจากอัตราการเปลี่ยนแปลงของจำนวนพนักงานที่มีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่องในช่วง 5 ปี ย้อนหลัง (ตารางที่ 1.1)

ตารางที่ 1.1 สถิติจำนวนพนักงานของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยย้อนหลัง 5 ปี

ปี พ.ศ.	จำนวนพนักงานทั้งหมด	อัตราการเปลี่ยนแปลง ร้อยละ เพิ่มขึ้น / (ลดลง)
2552	22,457	(4.19)
2553	22,591	0.60
2554	22,981	1.73
2555	22,460	(2.27)
2556	22,908	1.99

ที่มา : การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. 2556

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากข้อมูลข้างต้นจึงเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงการเจริญเติบโตของกิจการ รวมไปถึงความจำเป็นในการดูแลเอาใจใส่พนักงานมากยิ่งขึ้น ทั้งในด้านสวัสดิการของพนักงาน และบทบาททางหน้าที่การงานที่ชัดเจนในแต่ละสายงาน เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งถือได้ว่าเป็นประเด็นสำคัญอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้พนักงานเกิดความรู้สึกเป็นไปในทิศทางบวกต่อองค์กร เกิดความผูกพันและรักองค์กรมากยิ่งขึ้น แต่ถึงกระนั้นเนื่องจากการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยเป็นองค์กรที่อยู่ในการควบคุมและดูแลของรัฐ ทำให้ระบบงานต่าง ๆ มีขั้นตอนและการตรวจสอบเป็นแบบลำดับขั้น มีความล่าช้าและไม่คล่องตัวเท่าที่ควร กระทั่งการสอนงานจากรุ่นสู่รุ่นที่มีปัญหาด้านการสื่อสาร ทักษะคติของบุคลากรรุ่นเก่าที่มีต่อรุ่นน้อง โดยมองว่ายังไม่สามารถจะแบกรับหน้าที่ที่จะนำพางองค์กรให้ดำเนินต่อไปได้ ขาดความเชื่อใจ และด้วยความที่เป็นองค์กรที่ขึ้นกับรัฐบาล ทำให้นโยบายในการดำเนินกิจการหรือการปรับปรุงระบบงาน เปลี่ยนไปตามรัฐบาลในแต่ละชุด ระบบที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรเป็นไปด้วยความล่าช้าและไม่ต่อเนื่อง อีกทั้งปัญหาทางด้านพลังงานในปัจจุบัน นับได้ว่าเป็นอีกสาเหตุหนึ่งซึ่งส่งผลกระทบต่อให้การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ต้องตระหนักถึงการปรับเปลี่ยนรูปแบบการผลิตและการจัดหาพลังงานไฟฟ้า การต่อต้านจากภาคประชาชนในการก่อสร้างโรงไฟฟ้าและเขื่อน อีกทั้งด้วยนโยบายของรัฐที่ส่งเสริมให้ภาคเอกชนเข้ามามีบทบาทในการผลิตพลังงานไฟฟ้ามากขึ้นในปัจจุบัน ทำให้ความมั่นคงขององค์กรการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยเริ่มลดลง จากเดิมที่เคยเป็นผู้ผลิตและจำหน่ายรายใหญ่ถือสัดส่วนการผลิตแต่เพียงผู้เดียว แต่ในปัจจุบันได้ถือสัดส่วนกำลังการผลิตเพียงร้อยละ 45 ของพลังงานไฟฟ้าทั้งหมดในประเทศ (ตารางที่ 1.2) ประกอบกับระบบฐานเงินเดือนขององค์กรที่มีค่าต่ำเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรเอกชนในอุตสาหกรรมผลิตไฟฟ้าอื่น ๆ ซึ่งเหตุผลต่าง ๆ ดังกล่าว ข้อมส่ง ผลกระทบถึงความมั่นคงและทิศทางการดำเนินงานขององค์กรในอนาคต เพื่อที่จะรักษาผลประโยชน์ให้กับภาคประชาชน และสามารถจัดหาพลังงานไฟฟ้ามาใช้ได้อย่างพอเพียง สิ่งที่สำคัญในการขับเคลื่อนคือความสามารถของบุคลากรในองค์กร

ตารางที่ 1.2 สัดส่วนและกำลังการผลิตพลังงานไฟฟ้าในประเทศไทย ปี พ.ศ. 2556

ผู้ผลิต	กำลังการผลิต	สัดส่วนการผลิต (ร้อยละ)
การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย	15,010.12 MW	45.29
โรงไฟฟ้าภาคเอกชน	18,130.90 MW	54.71

ที่มา : การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. 2556

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จะเห็นว่าด้วยสถานะแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร ได้ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน จัดได้ว่าเป็นเรื่องที่สำคัญมาก ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาถึงแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ กรณีศึกษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ทั้งนี้เพื่อให้ภารกิจของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยบรรลุตามวัตถุประสงค์ และเพื่อนำข้อมูลและผลงานวิจัยมาเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารในการวางแผนการสร้างแรงจูงใจเพื่อให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ กรณีศึกษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ กรณีศึกษา การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ กรณีศึกษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย
2. ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ กรณีศึกษา การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

1.4 ขอบเขตการศึกษา

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ศึกษาจากพนักงานรัฐวิสาหกิจ กรณีศึกษา การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เนื่องจากเป็นองค์กรรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่ และเป็นอุตสาหกรรมการผลิตหลักที่มีความสำคัญต่อความมั่นคงด้านต่าง ๆ ของประเทศ ไม่ว่าจะเป็นด้านอุปโภคหรือ บริโภคในทุก ๆ ภาคส่วนย่อมต้องมีการใช้พลังงานไฟฟ้า โดยใช้หลักการและแนวคิด 2 ปัจจัย ตามทฤษฎีของเฮอริชเบอร์ก

2. ขอบเขตด้านประชากร ได้แก่ พนักงานของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

3. ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา ระหว่างเดือน พฤศจิกายน 2556 ถึงเดือน มีนาคม 2557

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.5 นิยามศัพท์

รัฐวิสาหกิจ หมายถึง หน่วยงานประเภทหนึ่งของรัฐบาลไทย ที่มีสถานะเป็นองค์กรหรือหน่วยงานธุรกิจที่รัฐเป็นเจ้าของ เป็นบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลส่วนราชการ องค์กร หรือ อย่งใดอย่างหนึ่ง เป็นหน่วยงานที่รัฐบาลเข้าไปมีทุนรวมอยู่ในบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนจำกัดนั้น โดยทุนดังกล่าวรวมกันแล้วต้องมากกว่าครึ่งหนึ่งของทุนทั้งหมดของบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนั้น ซึ่งรัฐวิสาหกิจของไทยจะอยู่ในความดูแลของคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ กระทรวงการคลัง มีจุดมุ่งหมายทางด้านธุรกิจซึ่งเกี่ยวข้องกับกิจการที่เป็นสาธารณูปโภค หรือกิจกรรมทางเศรษฐกิจ ในการผลิตสินค้าหรือบริการ ที่มีความสำคัญหรือจำเป็นต่อการดำรงชีพของประชาชน

พนักงานรัฐวิสาหกิจ หมายถึง พนักงานที่ทำงานในองค์กรรัฐวิสาหกิจ เป็นพนักงานของรัฐ ซึ่งสังกัดกระทรวงตามที่องค์กรสังกัด

แรงจูงใจ หมายถึง พลังผลักดันให้คนมีพฤติกรรม ซึ่งกำหนดทิศทางและเป้าหมายของพฤติกรรมนั้น ๆ ด้วย คนที่มีแรงจูงใจสูงจะ ใช้ความพยายามในการกระทำไปสูเป้าหมายโดยไม่ลดละ แต่คนที่มีแรงจูงใจต่ำจะไม่แสดงพฤติกรรมหรือล้มเลิกการกระทำก่อนบรรลุเป้าหมาย

การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย หมายถึง องค์กรรัฐวิสาหกิจ สังกัดกระทรวงพลังงาน ที่มีหน้าที่ในการผลิต จัดหาให้ได้มา จัดส่ง จำหน่ายพลังงานไฟฟ้า และประกอบธุรกิจที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการผลิตและจำหน่ายลิกไนต์ เป็นองค์กรรัฐวิสาหกิจที่มีรายได้สูงเป็นลำดับต้น ๆ ของประเทศ จัดตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ.2511 โดยการรวมหน่วยงานการไฟฟ้าอันธิ การลิกไนท์ และการไฟฟ้าตะวันออกเฉียงเหนือเข้าไว้ด้วยกัน โดยมีฐานะเป็นนิติบุคคลตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม พ.ศ. 2512

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 2

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

2.1 ความหมายของแรงจูงใจ

จากการศึกษาความหมายของแรงจูงใจ พบว่า มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีความแตกต่างกันออกไป ผู้วิจัยจึงได้เลือกความหมายของแรงจูงใจในส่วนที่เกี่ยวข้องดังนี้

พูลสุข สังข์รุ่ง (2550: 143) กล่าวถึงแรงจูงใจ (Motivation) หมายถึง การที่บุคคลแสดงออกซึ่งความต้องการในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งสามารถอาศัยปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ การทำให้ตื่นตัว (Arousal) การคาดหวัง (Expectancy) การใช้เครื่องล่อใจ (Incentives) และการลงโทษ (Punishment) มาเป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทางเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือเงื่อนไขตามที่ต้องการ

จารุวรรณ กมลสินธุ์ (2548: 12) สรุปว่าแรงจูงใจ หมายถึงพลังที่อยู่ในตัวบุคคลแต่ละคนซึ่งทำหน้าที่กระตุ้นหรือเร้าให้บุคคลนั้น ๆ กระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งออกมา ซึ่งอาจเกิดปัจจัยทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคลก็ได้

ปัญญา จันทร์อด (2548: 18) กล่าวว่าแรงจูงใจ หมายถึงพฤติกรรมในตัวบุคคลซึ่งถูกกระตุ้นโดยสิ่งเร้า ให้แสดงพฤติกรรม ความสามารถ หรือทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งออกมาเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ แรงจูงใจจะมีทั้งแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก บุคคลที่มีแรงจูงใจภายในจะมีความสุขในการกระทำสิ่งต่าง ๆ เพราะมีความพึงพอใจโดยตัวเอง ไม่ได้หวังรางวัลหรือคำชม ส่วนบุคคลที่มีแรงจูงใจภายนอกจะทำสิ่งใดต้องได้รับการยอมรับจากผู้อื่น โดยหวังรางวัลหรือผลตอบแทน

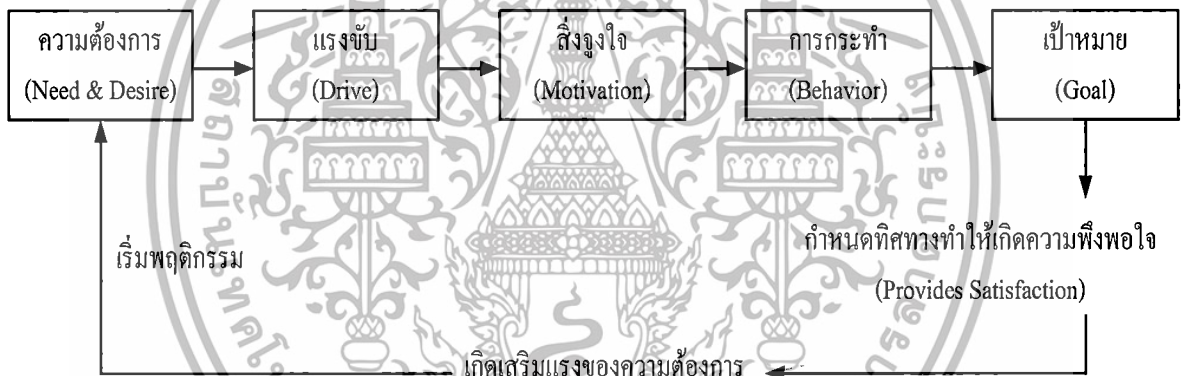
กุสุมา จ้อยช้างเนียม (2547: 9) กล่าวว่าแรงจูงใจคือความต้องการของมนุษย์ในการที่จะดิ้นรนและไขว่คว้า พยายามค้นพบซึ่งจุดหมายที่ตั้งไว้

สุชาติ จรประดิษฐ์ (2547: 9) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึงอาการของการกระตุ้นให้เกิดการกระทำหรือไม่ให้กระทำ เป็นกำลังหรือพลังใจที่จะทำให้นักปฏิบัติงานหรือภาระหน้าที่ให้สำเร็จ โดยได้ผลผลิตที่ดีที่สุด เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ทั้งในส่วนของบุคคลและในส่วนขององค์กรเป็นเป้าหมายสำคัญ

วิไลวรรณ ศรีสงคราม (2547: 2) ได้สรุปความหมายของแรงจูงใจ (Motivation) ไว้ว่า มีรากศัพท์มาจากภาษาละติน คือ Movere มีความหมายว่า เคลื่อนที่ (to move) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าแรงจูงใจมีความเกี่ยวข้องกับพลังงาน (Energy) ทิศทาง (Direction) ที่จะนำไปสู่เป้าหมายและการดำรงไว้ (Sustenance) ซึ่งอธิบายได้ว่า เมื่อใดก็ตามที่บุคคลมีแรงจูงใจ บุคคลจะมีพลังเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มากพอที่จะนำตนเองไปสู่เป้าหมายอย่างมีทิศทางที่ชัดเจน และมีการธำรงไว้ให้กิจกรรมนั้นยังคงอยู่ต่อไป

ยงยุทธ เกษสาคร (2545: 126) กล่าวว่าแรงจูงใจ หมายถึง ภาวะอินทรีย์ภายในร่างกายของบุคคลที่ถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าที่เรียกว่า สิ่งจูงใจ (Motive) ซึ่งก่อให้เกิดความต้องการอันจะนำไปสู่แรงขับภายใน (Internal Drive) ที่จะแสดงพฤติกรรมการทำงานที่มีค่าในทิศทางที่ถูกต้องตรงเป้าหมายขององค์การ ดังนั้นการจูงใจจึงเป็นการกระทำทุกวิถีทางที่จะกระตุ้นให้พนักงานในองค์การประพฤติปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตามเป้าประสงค์ขององค์การ ซึ่งพื้นฐานสำคัญในการกระตุ้นให้พนักงานดังกล่าวแสดงพฤติกรรมตามที่องค์การคาดหวังไว้ด้วยการสร้างภาวะอินทรีย์ของพนักงานเหล่านี้ให้เกิดความต้องการ (Desire) ขึ้นก่อนเป็นอันดับแรก จากนั้นบุคคลจะเกิดความพยายามสืบเสาะแสวงหาสิ่งที่ต้องการ นั่นคือการเกิดแรงขับภายใน (Drives) ถ้าหากมีสิ่งจูงใจที่เหมาะสม บุคคลจะตอบสนองด้วยการกระทำหรือแสดงพฤติกรรมทุกอย่าง (Behavior) ให้ได้มาซึ่งความสำเร็จอันเป็นเป้าหมาย (Goal) โดยมีกระบวนการ ดังนี้ (ภาพที่ 2.1)

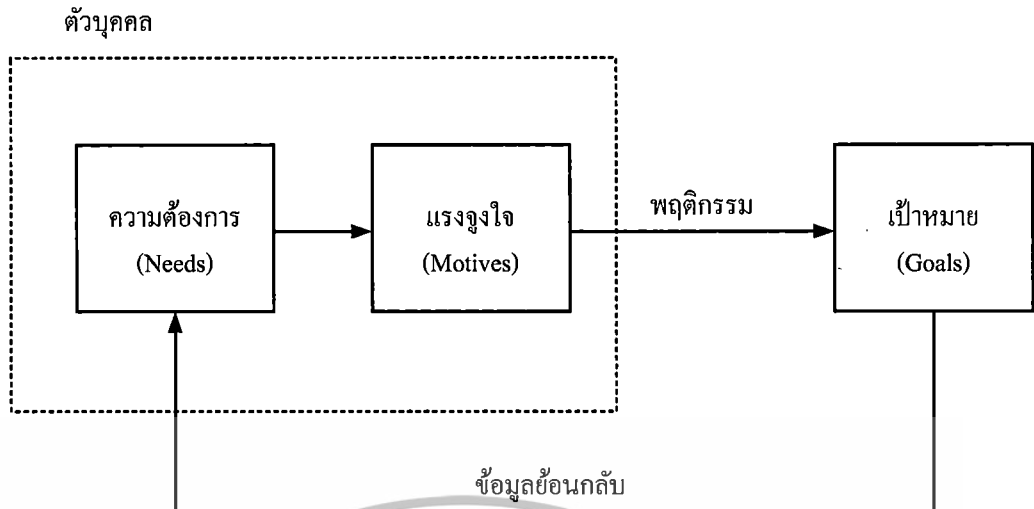


ภาพที่ 2.1 ภาวะอินทรีย์ภายในร่างกายของบุคคลเมื่อกระตุ้นด้วยสิ่งจูงใจ
ที่มา: ยงยุทธ เกษสาคร. 2545

2.2 องค์ประกอบของแรงจูงใจ

พงศ์ หรดาล (2540: 66) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นกระบวนการที่เกิดได้ตลอดเวลา เพราะมนุษย์มีความต้องการ (Needs) ซึ่งทำให้เกิดความไม่สมดุลทางร่างกายและจิตใจ ก่อให้เกิดแรงขับ (Drives) หรือแรงจูงใจ (Motives) ที่จะทำให้พฤติกรรมและการกระทำไปสู่เป้าหมาย (Goals) ที่สามารถสนองความต้องการนั้น ๆ เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองแรงขับหรือแรงจูงใจจะลดพลังลงทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน (ภาพที่ 2.2)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาพที่ 2.2 องค์ประกอบของแรงจูงใจ

ที่มา: พงศ์ ทรดาล. 2540

2.2.1 ความต้องการ (Needs)

ความต้องการของมนุษย์เกิดจากการขาดสิ่งใดสิ่งหนึ่งในตัวของบุคคล ซึ่งเป็นการขาดดุลย ทั้งร่างกายและสภาพแวดล้อมภายนอก ทุกคนมีความต้องการหลายระดับและความต้องการของ บุคคลสามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่มคือ

ความต้องการทางด้านกายภาพ (Physiological Needs) เป็นแรงผลักดันที่เกิดขึ้นผสมกับ ความต้องการที่จะมีชีวิตและการดำรงชีวิต ได้แก่ ความหิว ความกระหาย ความต้องการทางเพศ ความต้องการอุณหภูมิที่เหมาะสม การหลีกเลี่ยงความเจ็บปวด ความต้องการพักผ่อนนอนหลับ ความต้องการอากาศที่บริสุทธิ์ และความต้องการขับถ่าย เป็นต้น

ความต้องการทางจิตใจและสังคม (Psychological and Social Needs) แรงจูงใจประเภทนี้ ค่อนข้างสลับซับซ้อน เกิดขึ้นจากสภาพของสังคม วัฒนธรรม การเรียนรู้และประสบการณ์ที่บุคคล นั้นได้รับ โดยแยกออกได้เป็นความต้องการที่เกิดจากสังคม และความต้องการทางสังคมที่เกิดจาก การเรียนรู้

2.2.2 แรงจูงใจ (Motive) หรือแรงขับ (Drive)

แรงจูงใจ (Motive) หมายถึง สิ่งที่มากระตุ้นให้เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลไปยังเป้าหมาย พฤติกรรมที่กระตุ้นนี้เรียกว่าพฤติกรรมที่ถูกจูงใจ (Motivated Behavior) พฤติกรรมที่ถูกจูงใจมี 2 ลักษณะคือ จะต้องมีการกระทำอย่างหนึ่งออกมาในลักษณะที่เพิ่มพลัง และจะต้องมุ่งไปสู่ ทิศทางใดทิศทางหนึ่ง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แรงขับ (Drive) หมายถึง แรงผลักดันที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลมีความต้องการ ถ้าความต้องการมีพลังสูง แรงขับจะสูง ทำให้บุคคลเกิดความพยายามอย่างแรงกล้าที่จะกระทำการต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ แรงขับสามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ แรงขับปฐมภูมิ (Primary Drive) เป็นแรงขับที่เกิดขึ้นมาพร้อมกับวุฒิภาวะของคน ไม่จำเป็นต้องเรียนรู้ และแรงขับทุติยภูมิ (Secondary Drive) เป็นแรงขับที่ค่อนข้างสลับซับซ้อน ซึ่งส่วนใหญ่เกิดจากการเรียนรู้ หรือบางทีเรียกว่าแรงกระตุ้นทางสังคม เช่น การยอมรับทางสังคม สถานะทางสังคมหรือความผูกพันกับผู้อื่น เป็นต้นว่า ตำแหน่งการงานหรือเกียรติยศชื่อเสียง

2.2.3 เป้าหมาย (Goals)

จุดหมายของพฤติกรรมซึ่งเมื่อบรรลุเป้าหมายแล้ว จะทำให้บุคคลรู้สึกพึงพอใจ (ลดแรงขับและลดความต้องการ) หรือรู้สึกไม่พอใจ (เพิ่มแรงขับและเพิ่มความต้องการ) จากการศึกษาองค์ประกอบของแรงจูงใจทำให้ทราบว่าหลักการจูงใจเพื่อทำให้มนุษย์ทำงานประกอบด้วย 3 ประการคือ

1. ผู้รับการจูงใจ เป็นบุคคลหรือกลุ่มเป้าหมายที่ผู้จูงใจต้องการจะใช้กระบวนการจูงใจเข้ามาดำเนินการให้ปฏิบัติในสิ่งที่ผู้จูงใจต้องการด้วยความสมัครใจ
2. วิธีการจูงใจ เป็นกระบวนการทั้งศาสตร์และศิลป์ และเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของผู้ถูกจูงใจให้สามารถคล้อยตาม และสามารถกระทำตามจนบรรลุวัตถุประสงค์
3. เป้าหมายของการจูงใจ เป็นพฤติกรรมที่ผู้จูงใจหวังจะให้เกิดขึ้นในขั้นสุดท้ายภายหลังจากการใช้วิธีการจูงใจ

2.3 ประเภทของแรงจูงใจ

จากการศึกษางานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ พบว่า มีการแบ่งประเภทของแรงจูงใจตามลักษณะของการแสดงออกทางพฤติกรรมและตามที่มาของแรงจูงใจไว้ดังนี้

จารุวรรณ กมลสินธุ์ (2548: 14) ได้แบ่งแรงจูงใจเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. แบ่งตามที่มาของแรงจูงใจ มี 2 ประเภท คือ

1.1 แรงจูงใจทางกาย (Physiological Motive) คือแรงจูงใจที่เกิดขึ้นตามความต้องการทางร่างกาย ถือเป็นแรงจูงใจขั้นพื้นฐานที่มีความสำคัญต่อการดำรงชีวิต ซึ่งเกิดจากร่างกายต้องการสร้างความสมดุลให้เกิดขึ้นตามธรรมชาติ เช่น เมื่อร่างกายขาดน้ำ จะเกิดแรงจูงใจคือ กระหายที่จะดื่มน้ำ และแสวงหาน้ำดื่ม เป็นต้น ซึ่งลักษณะของแรงจูงใจทางกายมีดังนี้

1.1.1 แรงจูงใจทางบวก หรือการแสวงหา (Positive Supply Motive) เป็นแรงจูงใจเพื่อให้ร่างกายมีชีวิตอยู่รอด ชดเชยต่อสิ่งที่ร่างกายขาดไป เช่น ความหิว ความกระหายและการพักผ่อน เป็นต้น

1.1.2 แรงจูงใจทางลบ หรือการหลีกเลี่ยง (Negative or Avoid Motive) เป็นแรงจูงใจเพื่อให้ร่างกายหลีกเลี่ยงสิ่งที่จะเป็นอันตราย หรือสิ่งที่ไม่เป็นที่ต้องการ เช่น ความเจ็บปวด ความเสียใจ หรือความสกปรก เป็นต้น

1.1.3 แรงจูงใจที่จะดำรงเผ่าพันธุ์ (Species Maintaining Motive) เป็นแรงจูงใจทางธรรมชาติที่ทำให้มีการสืบพันธุ์ เพื่อการสร้างสมาชิกสืบทอดในสังคมต่อไป

1.2 แรงจูงใจทางสังคม (Social Motive) คือแรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับบุคคลหรือสังคม เช่น การต้องการความรัก การยกย่อง การมีชื่อเสียง ความก้าวหน้าในชีวิต ความภาคภูมิใจ ซึ่งแรงจูงใจทางสังคมแบ่งได้ดังนี้

1.2.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการที่จะดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้ประสบผลสำเร็จสูงสุดโดยมีความมานะพยายาม อดทนในการเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อก้าวไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักจะตั้งความมุ่งหวังหรือเป้าหมายไว้สูง และมีความพยายามมากกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ

1.2.2 แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ (Affiliation Motive) เป็นแรงจูงใจที่ต้องการเป็นที่ยอมรับของผู้อื่นหรือสังคม บุคคลที่มีแรงจูงใจประเภทนี้สูงมักจะเป็นผู้ที่ชอบเข้าสังคม เป็นที่พึ่งพาอาศัยของบุคคลอื่น ให้ความช่วยเหลือและร่วมมือกับผู้อื่น มีความเมตตาโอบอ้อมอารีเห็นใจผู้อื่นเสมอ ซึ่งแรงจูงใจด้านนี้จะทำให้ผู้อื่นรักใคร่ยอมรับนับถือ

1.2.3 แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive) เป็นแรงจูงใจที่ต้องการเป็นผู้นำของบุคคล ต้องการมีอำนาจเหนือบุคคลอื่นทั่วไป โดยวิธีที่ชอบธรรมและไม่ชอบธรรม เช่น การขยันทำงาน ใช้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้ได้รับการยอมรับให้เป็นผู้นำ ถือเป็น การได้อำนาจอย่างเป็นธรรม แต่ถ้าได้มาโดยการแย่งชิงคดโกง หรือทำลายล้างถือเป็นการได้มาซึ่งอำนาจที่ไม่เป็นธรรม

2. แบ่งตามลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออก สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ

2.1 แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motive) คือแรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากภายในตัวของบุคคลที่มองเห็นคุณค่าของการทำกิจกรรมต่าง ๆ ว่ามีประโยชน์และมุ่งมั่นตั้งใจ เพื่อมุ่งหวังความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ความสำเร็จในการทำกิจกรรมหรือทำงาน จะก่อให้เกิดความภาคภูมิใจ เช่น ความอยากรู้อยากเห็น ความสุข อุดมการณ์ ซึ่งเป็นแรงจูงใจที่สร้างขึ้นหรือกระทำได้อย่างมาก แต่มีความคงทนถาวร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.2 แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motive) คือแรงจูงใจที่เกิดจากการคาดหวังสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบข้างตัวบุคคล เช่น รางวัลเกียรติยศ คำชมเชย หรือสิ่งล่อใจอื่น ๆ โดยไม่ได้กระทำเพื่อความสำเร็จในสิ่งนั้น แรงจูงใจภายนอกอาจเป็นแรงผลักดันในการแสดงพฤติกรรมอย่างมีเป้าหมาย และมีทิศทางโดยกระบวนการใด ๆ จากภายนอกตัวบุคคล เช่น การแข่งขันที่หวังชัยชนะและรางวัล การเสริมแรงจากการได้รับความพอใจ การลงโทษ เป็นต้น

กุสุมา จ้อยช้างเนียม (2547: 14) ได้แบ่งประเภทของแรงจูงใจออกเป็น แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) และแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) โดยอธิบายว่า ภายใต้มุมมองที่เข้าใจกันว่าทำไมบุคคลจึงทำงาน ความแตกต่างจะอยู่ที่แหล่งที่มาของแรงจูงใจ โดยมุมมองบางมุมมองเชื่อว่า บุคคลจะถูกจูงใจด้วยปัจจัยต่าง ๆ ภายในสภาวะแวดล้อมภายนอก เช่น การบังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด หรือรายได้ ในขณะที่มุมมองบางมุมมองเชื่อว่า บุคคลจะถูกจูงใจด้วยตัวเองโดยปราศจากปัจจัยภายนอกเหล่านี้ บุคคลอาจจะระลึกรถึงงานบางอย่างที่ปฏิบัติอย่างกระตือรือร้นเพียงเพื่ออยากจะทำ และงานบางอย่างที่บุคคลปฏิบัติเพียงเพื่อจะรักษางานไว้เท่านั้น

พิมลจรีย์ นามวัฒน์ (2544: 17) ได้สรุปแรงจูงใจเป็น 2 ลักษณะคือ

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) เกิดจากการที่บุคคลมีความสัมพันธ์โดยตรงกับงานที่ทำ จึงเป็นแรงจูงใจที่บุคคลสร้างขึ้นในตัวเอง
2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอกของงานจึงเป็นแรงจูงใจที่บุคคลอื่นสร้างขึ้น

2.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจของกลุ่มทฤษฎีเนื้อหา (Content Theory)

ทฤษฎีกลุ่มนี้จะศึกษาถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวบุคคลที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจของตัวบุคคล โดยพยายามที่จะกำหนดความต้องการที่เฉพาะเจาะจงที่จะจูงใจบุคคล ซึ่ง ได้แก่

2.4.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ มาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs)

สุรางค์ ไคว้ตะกุล (2544: 116) ได้กล่าวถึงทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ หรือที่เรียกว่า ทฤษฎีทั่วไปเกี่ยวกับแรงจูงใจ (Maslow's General Theory of Human Motivation) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่มีชื่อเสียงมากที่สุดและถูกนำมาอ้างอิงถึงมากที่สุดในการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจ มาสโลว์ได้ตั้งสมมติฐานแห่งสิ่งจูงใจจากความต้องการของมนุษย์ไว้ว่า มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอ ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ใช่เป็นสิ่งจูงใจอีกต่อไป แต่ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองนั้นจะเป็นสิ่งจูงใจแทน และมาสโลว์ได้จัดลำดับขั้นของความต้องการของมนุษย์จากระดับต่ำถึงระดับสูง โดยมาสโลว์ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ได้เป็น 5 ชั้น ตั้งแต่ขั้นต่ำสุด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ไปจนถึงขั้นสูงสุด ดังนี้ 1) ความต้องการทางด้านร่างกาย 2) ความต้องการความปลอดภัย 3) ความต้องการทางด้านสังคม 4) ความต้องการการยอมรับนับถือ 5) ความต้องการความสำเร็จ (ภาพที่ 2.3)



ภาพที่ 2.3 ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์
ที่มา: สุรางค์ ไคว้ตะกุล. 2544

2.4.2 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory)

สิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545: 46) ได้กล่าวถึงทฤษฎีของเฮร์ซเบิร์กว่า ได้ศึกษาเกี่ยวกับเจตคติในการทำงานของคนงาน โดยทำการวิเคราะห์ถึงแรงจูงใจที่เน้นถึงตัวกระตุ้นอันเกิดจากความรับผิดชอบเป็นสำคัญ เพื่อให้บุคคลเหล่านั้นได้แสดงความรู้สึที่ดีและไม่ดีต่อการทำงาน ทฤษฎีนี้ทำให้ทราบว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นของแต่ละบุคคล ไม่ได้ขึ้นอยู่กับผู้บริหารโดยตรง และพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานมีอยู่ 2 ประการ คือ

1. ปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ (Motivator Factors) เป็นแรงจูงใจภายในที่ถูกกระตุ้นจากลักษณะของงาน มีสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องโดยทั่วไป ได้แก่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.1 ความสำเร็จในงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดี และเมื่อผลงานสำเร็จจึงจะเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มใจในผลสำเร็จของงานนั้น

1.2 การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยกย่องยอมรับ ทั้งโดยทางวาจาหรือโดยทางอื่น ว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในกิจการที่รับผิดชอบ คือ บุคคลผู้ปฏิบัติงานเมื่อได้ทำงานที่ได้รับมอบหมายประสบผลสำเร็จที่น่าพอใจ ย่อมต้องการได้รับการยอมรับนับถือได้รับเกียรติ ได้รับการยกย่องและชมเชยจากผู้บังคับบัญชา ตลอดจนจากเพื่อนร่วมงานว่าเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และเป็นผู้มีคุณค่าแก่หน่วยงาน

1.3 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ประเภทหรือชนิดของงานที่รับผิดชอบ ตลอดจนปริมาณและคุณลักษณะของงานที่เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานอยู่ตามหน้าที่ต่าง ๆ

1.4 ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจจากการที่ได้รับมอบหมายความรับผิดชอบในงานที่ปฏิบัติ หรือในงานของผู้อื่น รวมทั้งการพึงพอใจที่ได้รับความรับผิดชอบใหม่ ๆ

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีการเปลี่ยนแปลงสถานะหรือตำแหน่งสูงขึ้นในองค์กร รวมถึงการปรับเงินเดือนและค่าจ้างให้สูงขึ้น

2. ปัจจัยค่าจูนหรือปัจจัยที่เกี่ยวกับการบำรุงรักษาจิตใจ (Hygiene or Maintenance Factors) ปัจจัยนี้ถือเป็นแรงจูงใจภายนอก ซึ่งไม่ได้เป็นแรงจูงใจที่จะทำให้เกิดผลผลิตเพิ่มขึ้น สภาพของปัจจัยนี้ถือเป็นแรงจูงใจเพื่อรลองไว้ซึ่งความสัมพันธ์ที่ดี และความมั่นคงขององค์กร ชำรงไว้ซึ่งความก้าวหน้าและรักษาทรัพยากรที่มีอยู่ให้ยาวนาน มีปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร เทคนิคและวิธีให้ค่าปรึกษา เงินเดือนและค่าจ้าง ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน สภาพทั่วไปของการทำงาน ชีวิตส่วนตัว

เฮิร์ซเบิร์กเสนอว่า ผู้บริหารส่วนมากให้ความสำคัญกับปัจจัยค่าจูน เช่น เมื่อเกิดปัญหาผู้ปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพในการทำงาน มักแก้ไขโดยการปรับปรุงสภาพในการทำงาน หรือปรับเงินเดือนให้สูงขึ้น การปฏิบัติดังนี้เป็นการแก้ไขที่ไม่ได้ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน เช่น มอบหมายงานที่มีความรับผิดชอบมากขึ้น หรือการส่งเสริมความก้าวหน้าของคณงานจะเป็นการกระตุ้นให้ทำงานได้ดีกว่าที่จะให้ทำงานในตำแหน่งเดิมแต่เพิ่มเงินเดือนให้ อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารต้องพยายามรักษาปัจจัยค่าจูนให้อยู่ในระดับที่น่าพอใจ เพื่อป้องกันไม่ให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความไม่พอใจในการทำงาน

2.4.3 ทฤษฎีความต้องการของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's ERG Needs Theory)

ทวนรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2547: 304) ได้กล่าวถึงทฤษฎีความต้องการของอัลเดอร์เฟอร์ว่าเป็นทฤษฎีความต้องการซึ่งมีการกำหนดลำดับขั้นตอนความต้องการ อัลเดอร์เฟอร์ ได้ชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างความต้องการในระดับต่ำและความต้องการในระดับสูงซึ่งเกี่ยวข้องกับความต้องการของมาสโลว์ 5 ประเภท โดยคงเหลือไว้ 3 ประเภท ดังนี้

1. ความต้องการในการอยู่รอด (Existence needs: E) เป็นความต้องการในระดับต่ำสุดและมีลักษณะเป็นรูปธรรม ประกอบด้วยความต้องการตามทฤษฎีมาสโลว์ คือ ความต้องการของร่างกายและความต้องการความปลอดภัย ซึ่งสามารถพิสูจน์ได้

2. ความต้องการความสัมพันธ์ (Related need: R) มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลง ประกอบด้วยความต้องการทางด้านสังคมตามทฤษฎีของมาสโลว์ บวกด้วยความต้องการความปลอดภัยและความต้องการการยอมรับนับถือ

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth: G) เป็นความต้องการในระดับสูงสุดตามขั้นตอนของอัลเดอร์เฟอร์ และมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุด ประกอบด้วยส่วนที่เป็นความต้องการการยอมรับนับถือ บวกด้วยความต้องการประสบความสำเร็จตามทฤษฎีของมาสโลว์ ซึ่งอัลเดอร์เฟอร์ไม่เชื่อว่าบุคคลต้องตอบสนองความพึงพอใจอย่างสมบูรณ์ในระดับความต้องการนั้น ๆ ก่อนที่จะก้าวหน้าไปสู่ระดับอื่น โดยพบว่าบุคคลจะได้รับการกระตุ้นด้วยความต้องการมากกว่าหนึ่งระดับ ตัวอย่างเช่น ความต้องการที่จะได้รับเงินเดือนที่เพียงพอ (ความต้องการการอยู่รอด)

2.4.4 ทฤษฎีความต้องการของแมคคิลแลนด์ (McClelland's AAP Needs Theory)

กุสุมา จ้อยช้างเนียม (2547: 22) ได้กล่าวถึงทฤษฎีความต้องการของแมคคิลแลนด์ว่าแมคคิลแลนด์ได้มีการนำเสนอทฤษฎี เอ เอ พี (AAP) ซึ่งอธิบายว่ามนุษย์มีความต้องการที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1. ความต้องการความสำเร็จ (Achievement Needs) มนุษย์มีความต้องการความสำเร็จ จึงกำหนดเป้าหมายในการทำงาน มีการวางแผน สร้างวิสัยทัศน์ ใช้ยุทธศาสตร์ในการทำงานหรือมีอิทธิบาท 4 ในการทำงาน คือ มีฉันทะ (รักในงาน) มีจิตตะ (สนใจในงาน) มีวิริยะ (ความเพียรพยายาม) และวิมังสา (เพื่อบรรลุความสำเร็จในงาน)

2. ความต้องการความผูกพัน (Needs for Affiliation) มนุษย์เป็นสัตว์สังคม จึงต้องการรู้จักและมีความผูกพันกับเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน มีความรักความเข้าใจ ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลและเอื้ออาทรต่อกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. ความต้องการอำนาจบารมี (Needs for Power) มนุษย์ชอบอยู่เป็นหมู่ เป็นพวก เป็นคณะ จึงต้องการอำนาจบารมีและมีอิทธิพลเหนือเพื่อนมนุษย์อื่น

จากการศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในกลุ่มเนื้อหา ที่มุ่งเน้นการศึกษาในด้านของ ปัจจัยต่าง ๆ ที่บุคคลต้องการจากองค์กร ซึ่งการสร้างแรงจูงใจตามทฤษฎีกลุ่มนี้ องค์กรควรมอง ในด้านการตอบสนองความต้องการของพนักงานในด้านต่าง ๆ เมื่อความต้องการของพนักงาน ได้รับการตอบสนองจึงจะทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน

2.5 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจของกลุ่มทฤษฎีกระบวนการ (Process Theory)

ทฤษฎีกลุ่มนี้จะศึกษาถึงปัจจัยด้านพฤติกรรมอันเกิดขึ้นจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย ภายในและปัจจัยภายนอก ซึ่งมีผลกระทบต่อแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่

2.5.1 ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Vroom's Expectancy Theory)

ชเลีย ด้านทิพารักษ์ (2543: 28) กล่าวถึงทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (The Vroom Expectancy Theory) ซึ่งทฤษฎีความคาดหวังนี้เสนอว่า บุคคลไม่เพียงแต่จะถูกผลักดันด้วยความต้องการเท่านั้น แต่จะตัดสินใจเลือกในสิ่งที่ต้องการกระทำหรือไม่กระทำด้วย ซึ่งวรูม ชี้ให้เห็นว่า แรงจูงใจขึ้นอยู่กับ ปัจจัย 3 ประการคือ ความคาดหวัง คุณค่าหรือความสำคัญของ ผลลัพธ์ ความสัมพันธ์ระหว่างผลระดับแรกกับผลระดับที่สองหรือกลไก

ความคาดหวัง (Expectancy) ตามความหมายของวรูม คือ ความน่าจะเป็น (Probability) ที่การกระทำอย่างหนึ่งจะมีโอกาสที่จะทำให้เกิดผลลัพธ์ในระดับแรกมาน้อยเพียงใด เช่น ถ้าพนักงานทำงานอย่างหนัก และตั้งใจเต็มที่ โอกาสหรือความน่าจะเป็นจากการทุ่มเททำงานหนัก ของพนักงาน ที่จะทำให้เกิดผลผลิตในปริมาณสูงจะเป็นเท่าใด โอกาสหรือความน่าจะเป็นนี้จะอยู่ ระหว่าง 0 (คือ ไม่มีโอกาสหรือไม่มีทางเลย) ถึง 1 (คือ มีโอกาสเต็มที่) ดังนั้น ถ้าพนักงานเชื่อว่าการทำงานเต็มที่จะสามารถทำผลผลิตได้ในปริมาณสูงอย่างแน่นอน ความคาดหวังจะมีค่าเท่ากับ 1 ในทางตรงข้าม ถ้าเชื่อว่าแม้จะพยายามทำงานหนักและยังไม่สามารถทำผลงานออกมาในปริมาณสูง ได้เลย ความคาดหวังจะมีค่าเท่ากับ 0

คุณค่าหรือความสำคัญของผลลัพธ์ เป็นความรู้สึกของแต่ละบุคคลที่มีต่อผลลัพธ์ระดับ ที่สอง คุณค่าของผลลัพธ์หรือความพอใจต่อผลลัพธ์นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับความปรารถนาของคนนั้น ๆ เช่น ถ้าพนักงานปรารถนาอย่างมากที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง คุณค่าของผลลัพธ์หรือความพอใจ ของบุคคลนั้นจะมีค่าเป็นบวก แต่ถ้าไม่รู้สึกระไรต่อการได้เลื่อนตำแหน่ง คุณค่าของผลลัพธ์นั้นจะ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มีค่าเป็นศูนย์ และถ้ารู้สึกไม่ชอบหรือไม่ต้องการที่จะได้เลื่อนตำแหน่ง คุณค่าของผลลัพธ์จะมีค่าเป็นลบ

ความสัมพันธ์ระหว่างผลระดับแรกกับผลระดับที่สอง แรงจูงใจของแต่ละบุคคลจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับผลที่ได้รับหรือที่คิดว่าสมควรจะได้รับ เมื่อกระทำการนั้นสำเร็จตามเป้าหมายแล้ว เช่น ถ้าพนักงานมีความเชื่อว่าถ้าผลผลิตมีปริมาณสูง จึงจะได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรืออีกนัยหนึ่งคือ ผลงานมีความสัมพันธ์โดยตรงกับการได้เลื่อนตำแหน่ง ดังนั้น ผลลัพธ์ของการทำงานของพนักงานผู้นี้จะเป็น 2 ระดับ คือ ระดับแรก ได้แก่ ปริมาณผลผลิต และระดับที่สอง ได้แก่การได้เลื่อนตำแหน่ง จึงอาจกล่าวได้ว่าส่วนหนึ่งของแรงจูงใจที่พนักงานมีหรือไม่มีหรือมีมากหรือน้อย ขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ระหว่างผลระดับแรกกับผลระดับที่สองดังที่กล่าว

วิลเวอร์ธ คริสตกราม (2547: 22) กล่าวว่า ทัศนคตินี้เป็นทัศนคติแรงจูงใจที่ได้ให้สมมติฐานตามความต้องการ เป็นสาเหตุที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมในมนุษย์ และความเข้มแข็งของแรงจูงใจนั้นจะขึ้นอยู่กับระดับของความปรารถนาของแต่ละบุคคล วูมเชื่อว่าบุคคลจะทำการเลือกกระทำพฤติกรรมซึ่งขึ้นอยู่กับความคาดหวังในการรับรู้คุณค่าของผลลัพธ์ หรือรางวัลจากการกระทำ โดยมีการรับรู้ความเป็นไปได้ว่า พฤติกรรมที่จะเป็นสาเหตุให้ได้ผลลัพธ์ที่มีคุณค่านั้น พนักงานจะได้รับการจูงใจเพื่อที่จะทำงานอย่างหนัก และถ้าพนักงานมีความคาดหวังว่าความพยายามนี้จะนำไปสู่ผลลัพธ์ทางบวก เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้น ซึ่งทำให้สามารถจะนำมาใช้เป็นเครื่องมือที่นำพาบุคคลไปสู่ผลลัพธ์ที่เป็นความปรารถนาทางบวกอื่น ๆ ได้

2.5.2 ทฤษฎีความคาดหวังของพอร์ตเตอร์และลอว์เลอร์ (Porter and Lawler's Expectancy Theory)

สมยศ นาวิการ (2531: 117) ได้กล่าวเกี่ยวกับทฤษฎีความคาดหวังของพอร์ตเตอร์และลอว์เลอร์ว่าเป็นรูปแบบประสิทธิภาพในการผลิตและการตอบสนองความพอใจ โดยพอร์ตเตอร์และลอว์เลอร์ได้พัฒนารูปแบบของทฤษฎีนี้ขึ้นมา เพื่อศึกษาเกี่ยวกับปัญหาการจูงใจ โดยเฉพาะรูปแบบการจูงใจของพอร์ตเตอร์และลอว์เลอร์จะตั้งอยู่บนข้อสมมติฐานว่า ผลตอบแทนเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความพอใจ และการปฏิบัติงานย่อมจะก่อให้เกิดผลตอบแทน โดยแบ่งผลตอบแทนเป็น 2 แบบ คือ ผลตอบแทนภายใน และผลตอบแทนภายนอก ผลตอบแทนหรือรางวัลภายในนั้นบุคคลใดบุคคลหนึ่งจะได้รับด้วยตัวเองสำหรับผลการปฏิบัติงานที่ดี เช่น ความรู้สึกที่เกี่ยวกับความสำเร็จของงานและการตอบสนองความต้องการระดับสูงตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผลตอบแทนภายในจะเกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงานที่ดี เมื่องานดังกล่าวมีความท้าทายที่บุคคลนั้น มีความรู้สึกว่าจะตนเองสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ ซึ่งโดยส่วนมากองค์การจะให้ผลตอบแทนหรือรางวัล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภายนอกและตอบสนองความต้องการในระดับต่ำเป็นส่วนใหญ่ เช่น เงินเดือนและความมั่นคงในงาน อีกทั้งพอร์เตอร์และลอว์เลอร์มีความคิดเห็นว่า ผลตอบแทนภายนอกจะได้รับการพิจารณาโดยองค์การเป็นผู้ให้เป็นรางวัล เมื่อเห็นว่าบุคคลนั้น ๆ ได้ให้คุณค่าของงานเป็นไปในทิศทางบวกเท่านั้น

จากการศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจกลุ่มกระบวนการนั้น มุ่งเน้นการศึกษาในด้านของกระบวนการ ทิศทาง หรือการเลือกแบบแผนของการสร้างพฤติกรรม โดยการกระตุ้น การรักษาการยับยั้งพฤติกรรมต่าง ๆ ที่ต้องการให้เกิด ซึ่งการสร้างแรงจูงใจตามทฤษฎีในกลุ่มกระบวนการนี้คือการทำให้การรับรู้ของพนักงานในองค์การสอดคล้องกับความพยายามและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน รวมทั้งกระตุ้นพฤติกรรมเมื่อต้องการให้เกิด และระงับพฤติกรรมที่ไม่ต้องการให้เกิด

2.6 กรอบแนวความคิด

ในการศึกษางานวิจัยนี้ได้กำหนดกรอบแนวความคิดโดยอาศัยทฤษฎีของเฮอรัชเบอร์เกอร์ โดยทำการวิเคราะห์ถึงแรงจูงใจ ซึ่งทฤษฎีนี้ทำให้ทราบว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นของแต่ละบุคคล ไม่ได้ขึ้นอยู่กับผู้บริหารโดยตรง แต่พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานมีอยู่ 2 ประการ คือ

ปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ (Motivator Factors) เป็นแรงจูงใจภายในที่ถูกกระตุ้นจากลักษณะของงาน

ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยที่เกี่ยวกับการบำรุงรักษาจิตใจ (Hygiene or Maintenance Factors) ปัจจัยนี้ถือเป็นแรงจูงใจภายนอก สภาพของปัจจัยนี้ถือเป็นแรงจูงใจเพื่อจรรโลงไว้ซึ่งความสัมพันธ์ที่ดี และความมั่นคงขององค์การ ดังนี้ (ภาพที่ 2.4)

2.7 วรรณกรรมหรืองานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

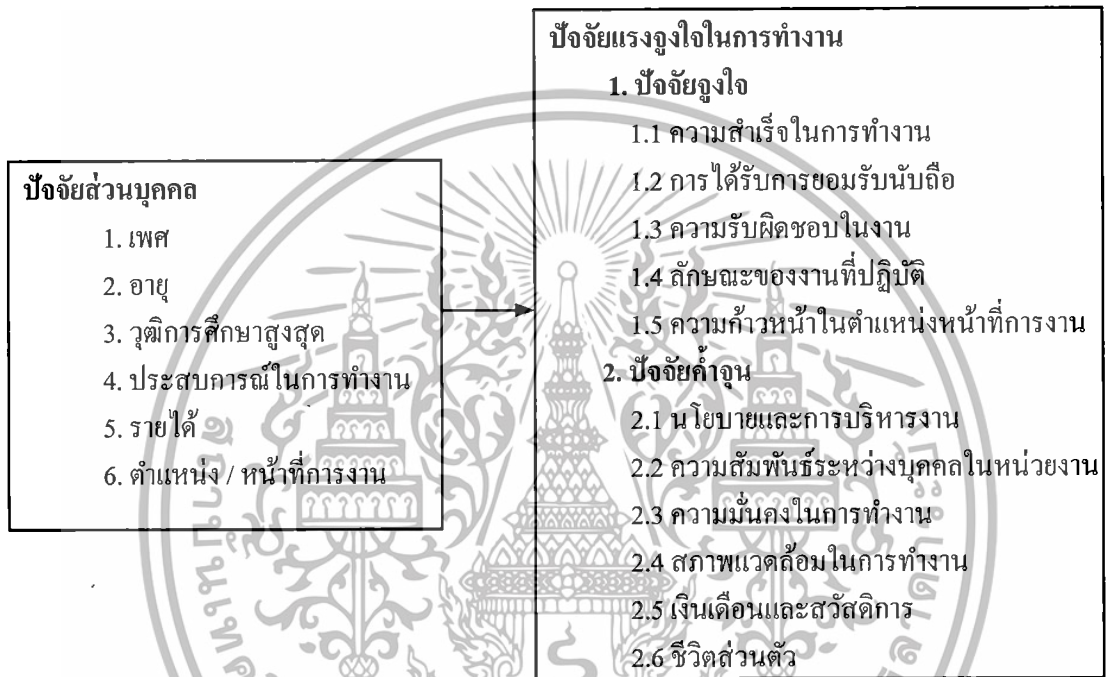
มณฑล รอยตระกูล (2546) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขา ผลการศึกษาพบว่า ระดับการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ งานบริหารงานทั่วไป งานรับชำระและคืนภาษี และงานสำรวจและเร่งรัดภาษีอากรต่าง ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า สรรพากรพื้นที่สาขามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากเกือบทุกด้าน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ นโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่าง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บุคคล สภาพการทำงาน และความมั่นคงในงาน ส่วนแรงจูงใจในด้านความก้าวหน้า และด้านเงินเดือน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานในภาพรวม มี 5 ด้าน ได้แก่ ความมั่นคงในงาน ความสำเร็จของงาน นโยบายและการบริหาร ความก้าวหน้า และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 2.4 กรอบแนวความคิด

กุสุมา จ้อยช้างเนียม (2547) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานใหญ่ บมจ.ธนาคารกสิกรไทย โดยใช้จำนวนตัวอย่างทั้งหมด 370 คน ซึ่งผลการศึกษาพบว่า พนักงานสำนักงานใหญ่ บมจ.ธนาคารกสิกรไทย มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านงาน อันเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมีความแตกต่างกันเมื่อเปรียบเทียบตามอายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ แต่เมื่อเปรียบเทียบตามเพศ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษาพบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยด้านงาน 5 ด้าน คือด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านสัมพันธ์ภาพในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในรายได้และสวัสดิการ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานใหญ่ บมจ.ธนาคารกสิกรไทย

จารุวรรณ กมลสินธุ์ (2548) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรมนวนคร มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อต้องการทราบความต้องการ และข้อเสนอแนะสำหรับการใช้ในการยกระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน ซึ่งผลการศึกษาพบว่า พนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรมนวนครโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน และด้านความก้าวหน้า และได้รับข้อเสนอแนะในการสร้างเสริมแรงจูงใจจากผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ทั้ง 5 ด้าน ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานอย่างเหมาะสมตามความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน

ปัญญา จันรอด (2548) ศึกษาและเปรียบเทียบปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 กลุ่มประชากร ได้แก่ ข้าราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 จำนวน 78 คน เครื่องมือที่ใช้ศึกษาเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบความแตกต่าง Effect Size (E.S.) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแล้วปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขอนามัยแตกต่างกันในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านความรู้สึกรับนับ แตกต่างกันในระดับมาก นอกจากนั้นแตกต่างกันในระดับปานกลาง และเมื่อจำแนกตามคุณวุฒิการศึกษา โดยรวมแล้วด้านปัจจัยจูงใจ ปัจจัยสุขอนามัยแตกต่างกันในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปัจจัยจูงใจด้านความรู้สึกรับนับ และด้านความรับผิดชอบ แตกต่างกันในระดับมาก ปัจจัยสุขอนามัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน แตกต่างกันในระดับน้อย นอกจากนั้นแตกต่างกันในระดับปานกลาง

ชาลิตา สุคนธ์พงศ์ (2553) ได้ทำการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสำนักงานพลังงาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อทำการเปรียบเทียบแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในสำนักงานพลังงาน โดยจำแนกตามเพศ อายุ การศึกษา และรายได้ ฝ่ายที่ปฏิบัติงาน ตลอดจนอายุงาน โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง พนักงานในสำนักงานพลังงานภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 132 คน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสำนักงานพลังงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการยอมรับนับถือ และผลของการเปรียบเทียบแรงจูงใจของพนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สถานภาพสมรส ฝ่ายที่ปฏิบัติงานและอายุงานที่แตกต่างกัน พบว่า ภาพรวมและรายด้าน 4 ด้านคือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า .
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน โดยผลที่ได้อยู่ในระดับปานกลาง

นาวาวิ ยามา (2553) ทำการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เพื่อทำการศึกษเปรียบเทียบแรงจูงใจในการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา ตามทฤษฎี 2 ปัจจัยของ เฮอชเบอร์ก จำแนกตาม ตำแหน่ง เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน และขนาดของโรงเรียน เพื่อทำการรวบรวมปัญหาและข้อเสนอแนะ เปรียบเทียบแรงจูงใจ โดยใช้จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำนวน 210 คน จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับแรงจูงใจในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนและหัวหน้ากลุ่มงานบุคคล เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นรายได้ และเมื่อจำแนกตาม ตำแหน่ง ประสบการณ์ ระดับการศึกษา และระดับเงินเดือน พบว่าในภาพรวมมีความแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยค่าจูงต่าง ๆ ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน โดยสรุปเมื่อสอบถามถึงความต้องการพบว่า เน้นในด้านการเพิ่มเงินเดือนและเปลี่ยนเกณฑ์ในการเลื่อนระดับวิทยฐานะให้สูงขึ้น

นันทน์ภัส สว่างการ (2555) ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยเซาท์อีสต์บางกอก โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อลดอัตราการลาออกจากงาน โดยใช้การศึกษาจากกลุ่มบุคลากรจำนวน 142 คน ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยเซาท์อีสต์บางกอก ผลการศึกษาแรงจูงใจพบว่า ด้านปัจจัยจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก เพื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ได้ปฏิบัติงานที่เพิ่มพูนจนเกิดความชำนาญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนปัจจัยค่าจูงในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรมีระดับความผูกพันมากที่สุดคือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์กร ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความสัมพันธ์ขององค์กร พบว่า ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเกือบทั้งหมด ยกเว้นด้านความเต็มใจที่จะทำเพื่อความสำเร็จขององค์กร คือ พอใจจะทำงานล่วงเวลาแม้ว่าผลตอบแทนที่ได้จะไม่คุ้มค่า และด้านความจงรักภักดีที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ ส่วนปัจจัยค่าจูงมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทุกด้าน

ชาติรี พวงพันธ์ (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในงานดอกเส้าเข็ม กรณีศึกษา บริษัท ปันจัน ไทย จำกัด เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อสภาพการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา บริษัท ปันจัน ไทย จำกัด โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 204 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ และค่าเฉลี่ย ซึ่งผลการศึกษาค้นคว้าความคิดเห็น ด้านรายได้ ค่าตอบแทน และความมั่นคง ความปลอดภัยและงานที่ได้รับมอบหมาย โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง มี 3 รายการที่พนักงานมีความคิดเห็นในระดับมาก คือ การจ่ายค่าตอบแทนทุก 15 วัน ทำให้สามารถวางแผนการใช้จ่ายได้ ส่วนการศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า ปัจจัยที่มีผลอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ลักษณะของงาน และงานที่ได้รับมอบหมาย สำหรับด้านปัจจัยสุขภาพอนามัยที่มีผลมากที่สุด ได้แก่ ด้านชีวิตส่วนตัว และระดับมากในด้านรายได้และสภาพการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านการบังคับบัญชา

2.8 วิธีการดำเนินงานวิจัย

2.8.1 วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ ได้มีการดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูล แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ กรณีศึกษา การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย โดยการแจกแบบสอบถามให้พนักงานที่ทำงานอยู่ในการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย
2. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการศึกษาค้นคว้าข้อมูลที่มีผู้รวบรวมไว้ในงานวิจัยเรื่องต่าง ๆ รวมทั้งข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต บทความ สารนิพนธ์ หรือ วิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้อง

2.8.2 เครื่องมือสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ กรณีศึกษา การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าตามแบบของลิเคอร์ท (Likert's Scale) มี 5 ระดับคือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ซึ่งประกอบด้วยคำถามที่แบ่งเป็น 2 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ ลักษณะงาน ซึ่งเป็นแบบสอบถามเลือกตอบ (Checklist)

ส่วนที่ 2 ข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ กรณีศึกษา การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ใน 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยค่าจ้าง

2.8.3 ประชากรและขนาดตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานที่ทำงานอยู่ในการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ซึ่งมีจำนวนประชากรที่แน่นอน ณ ปี พ.ศ. 2556 คือ 22,908 คน ดังนั้นการเลือกกลุ่มตัวอย่าง จะใช้สูตรการคำนวณหาขนาดตัวอย่าง จากสูตรของ Taro Yamane (1970: 886) ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

โดย n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้กำหนดให้มีค่า = 0.05

แทนค่า

$$n = \frac{22908}{1 + 22908(0.05)^2}$$

$$n = 393.13$$

ดังนั้น จึงได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณเท่ากับ 394 คน

2.8.4 วิธีการสุ่มตัวอย่าง

จากการกำหนดขนาดตัวอย่างที่จะทำการศึกษาทั้งหมด โดยทำการเลือกสุ่มตัวอย่างของพนักงานแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) ตามสัดส่วนสายงาน เพื่อให้ได้ตัวแทนของประชากรทั้งหมด ดังนี้

$$\text{จำนวนตัวอย่างในแต่ละสายงาน} = \frac{\text{จำนวนตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนพนักงานในแต่ละสายงาน}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

จะได้จำนวนตัวอย่างเท่ากับ 400 คน (ตารางที่ 2.1)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 2.1 กำหนดสัดส่วนและแบ่งกลุ่มตัวอย่างตามสายงาน

ลำดับ	สายงาน	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
1	สำนักผู้ว่าการ	142	3
2	รองผู้ว่าการนโยบายและแผน	368	7
3	รองผู้ว่าการบัญชีและการเงิน	1,153	21
4	รองผู้ว่าการบริหาร	2,017	35
5	รองผู้ว่าการกิจการสังคม	471	9
6	รองผู้ว่าการพัฒนาโรงไฟฟ้า	1,939	34
7	รองผู้ว่าการพัฒนาระบบส่ง	1,251	22
8	รองผู้ว่าการผลิตไฟฟ้า	8,084	138
9	รองผู้ว่าการพัฒนาธุรกิจ	1,990	35
10	รองผู้ว่าการเชื้อเพลิง	1,992	35
11	รองผู้ว่าการระบบส่ง	3,501	61
	รวม	22,908	400

2.8.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ทำการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม และทำการประมวลผล โดยใช้สถิติวิเคราะห์ ดังนี้ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) โดยใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และการแจกแจงความถี่ (Frequency)

ส่วนที่ 2 ข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ กรณีศึกษา การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ใช้มาตรวัดแบบเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ในการแบ่งระดับแรงจูงใจออกเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง มากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง มาก

คะแนน 3 หมายถึง ปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง น้อย

คะแนน 1 หมายถึง น้อยที่สุด

สำหรับการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในแต่ละด้าน โดยนำข้อมูลไปใช้วิเคราะห์ ใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เทียบกับลำดับชั้นของคะแนนดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{(5 - 1)}{5}$$

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = 0.8$$

จากการคำนวณ สามารถกำหนดช่วงค่าเฉลี่ยของแต่ละระดับความสำคัญได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง แรงจูงใจมีผลต่อการปฏิบัติงานระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง แรงจูงใจมีผลต่อการปฏิบัติงานระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง แรงจูงใจมีผลต่อการปฏิบัติงานระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง แรงจูงใจมีผลต่อการปฏิบัติงานระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง แรงจูงใจมีผลต่อการปฏิบัติงานระดับน้อยที่สุด

2.8.6 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง ที่มีตัวแปรตามเป็นตัวแปรเชิงปริมาณ และตัวแปรอิสระเป็นตัวแปรคุณภาพที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One way ANOVA)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 3

ข้อมูลเกี่ยวกับการผลิตพลังงานไฟฟ้า

การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

ในบทนี้จะขอกล่าวถึงข้อมูลเกี่ยวกับการผลิตพลังงานไฟฟ้าโดยแยกตามเชื้อเพลิงที่ใช้ในกระบวนการผลิต ซึ่งเป็น โรงไฟฟ้าที่อยู่ในการควบคุมและดูแลกระบวนการผลิตโดยการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย รวมทั้งเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ดังนี้

3.1 ระบบการผลิตพลังงานไฟฟ้า

โรงไฟฟ้าของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยมีระบบการผลิตพลังงานไฟฟ้าหลักทั้งหมด 5 ประเภท ดังนี้ (การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย: 2556)

1. โรงไฟฟ้าพลังความร้อน (Steam Power Plants) เป็นโรงไฟฟ้าที่ใช้เครื่องกังหันไอน้ำเป็นเครื่องต้นกำลังหมุนเครื่องกำเนิดไฟฟ้า โดยไอน้ำที่มีความดันและอุณหภูมิสูงนี้ได้จากการเปลี่ยนสถานะของน้ำในหม้อน้ำ เมื่อได้รับพลังความร้อนจากการเผาไหม้ของเชื้อเพลิงในเตาเผา (Furnace) ไอน้ำจะถูกส่งไปขับเคลื่อนกังหันไอน้ำซึ่งมีเพลาคู่กับเครื่องกำเนิดไฟฟ้า หลังจากนั้นจึงผ่านไปก้อนตัวเป็นน้ำที่เครื่องควบแน่น (Condenser) และถูกส่งกลับมาได้รับความร้อนใหม่ในหม้อน้ำ เนื่องจากไม่สามารถเปลี่ยนสถานะของน้ำให้เป็นไอได้อย่างรวดเร็ว เมื่อเริ่มเดินเครื่องแต่ละครั้งจนใช้งานได้ จะใช้เวลาอย่างน้อยประมาณ 2 – 3 ชั่วโมง ดังนั้นจึงเหมาะที่จะใช้เป็นโรงไฟฟ้าฐาน (Base Load Plant) ซึ่งทำหน้าที่ผลิตพลังงานไฟฟ้าตลอดเวลา เป็นระยะเวลานานก่อนการหยุดเครื่องแต่ละครั้ง โดยทั่วไปโรงไฟฟ้าพลังไอน้ำมีขนาดประมาณ 1 – 1,300 เมกะวัตต์สามารถใช้เชื้อเพลิงได้หลายชนิด เช่น ถ่านหิน น้ำมันเตา ก๊าซธรรมชาติ ขยะ เป็นต้น และมีประสิทธิภาพประมาณร้อยละ 30 – 35 และมีอายุการใช้งานประมาณ 25 ปี มีส่วนประกอบที่สำคัญ คือ หม้อน้ำ (Boiler) เป็นอุปกรณ์ที่ทำหน้าที่เปลี่ยนพลังงานจากเชื้อเพลิงชนิดต่าง ๆ ให้เป็นพลังงานความร้อนในรูปของไอน้ำที่มีความดันและอุณหภูมิสูง เพื่อนำไปหมุน กังหันไอน้ำ (Steam Turbine) สำหรับผลิตกระแสไฟฟ้า

2. โรงไฟฟ้าพลังความร้อนร่วม (Combine Cycle Power Plants) ระบบความร้อนร่วม คือ การรวมระหว่างเครื่องกังหันก๊าซและกังหันไอน้ำเข้าไว้เป็นระบบเดียวกัน โดยการนำเอาก๊าซร้อนที่ออกจากเครื่องกังหันก๊าซป้อนเข้าสู่เตาของหม้อน้ำ เพื่อต้มน้ำให้เกิดไอน้ำ แล้วนำเอาไอน้ำนั้นไปขับเคลื่อนกังหันไอน้ำเพื่อให้เกิดการทำงานขึ้น (ภาพที่ 3.1) ซึ่งลักษณะการใช้เชื้อเพลิงของ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หม้อน้ำชนิดต่าง ๆ ของโรงไฟฟ้าพลังความร้อนร่วมจะมีความแตกต่างกันออกไปตามชนิดของหม้อน้ำ ดังนี้

2.1 โรงไฟฟ้าพลังความร้อนร่วมชนิดหม้อน้ำแบบ Unfired เป็นชนิดที่ไม่มีการใช้เชื้อเพลิง เพื่อการเผาไหม้ในหม้อน้ำ แต่ใช้ไอเสียจากกังหันก๊าซเพียงอย่างเดียว โรงไฟฟ้าประเภทนี้กำลังผลิตประมาณร้อยละ 70 จะเป็นกำลังผลิตจากเครื่องกังหันก๊าซและอีกประมาณร้อยละ 30 จะเป็นกำลังผลิตจากเครื่องกังหันไอน้ำ

2.2 โรงไฟฟ้าพลังความร้อนร่วมชนิดหม้อน้ำแบบ Supplementary Fired มีการใช้เชื้อเพลิงเผาไหม้ในหม้อน้ำเพื่อเพิ่มกำลังการผลิตของกังหันไอน้ำประมาณร้อยละ 50 ของกำลังผลิตทั้งหมด

2.3 โรงไฟฟ้าพลังความร้อนร่วมชนิดหม้อน้ำแบบ Exhaust Fired เพิ่มระบบเชื้อเพลิงและการเผาไหม้ให้มากขึ้นอีก เพื่อใช้ประโยชน์จากการเผาไหม้ออกซิเจนที่เหลืออยู่ในไอเสียจากเครื่องกังหันก๊าซให้เต็มที่ ซึ่งจะเพิ่มกำลังผลิตจากกังหันไอน้ำให้สูงถึงประมาณร้อยละ 80 ของกำลังผลิตทั้งหมด



ภาพที่ 3.1 เครื่องกังหันไอน้ำและเครื่องกำเนิดพลังงานไฟฟ้า

ที่มา : การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. 2556

คุณสมบัติเด่นของโรงไฟฟ้าพลังงานความร้อนร่วม คือ สามารถประหยัดค่าเชื้อเพลิงในหน่วยผลิตไฟฟ้ากังหันไอน้ำลงได้ ทำการก่อสร้างได้เร็วกว่าโรงไฟฟ้าชนิดอื่น มีความเหมาะสมในการเพิ่มกำลังผลิตไฟฟ้า และเสริมความมั่นคงต่อระบบไฟฟ้า สามารถออกแบบให้ใช้เชื้อเพลิงได้ทั้งก๊าซธรรมชาติและน้ำมันเตา มีประสิทธิภาพรวมของโรงไฟฟ้าพลังความร้อนร่วมสูงถึง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ของกรมการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เมื่อผู้ดูแลเห็นการใช้เอกสารนี้โดยไม่ได้รับอนุญาต
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ร้อยละ 50 เมื่อเปรียบเทียบกับโรงไฟฟ้าพลังความร้อนทั่วไปซึ่งมีค่าเพียงร้อยละ 40 มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมน้อย เพราะหน่วยผลิตไฟฟ้ากังหันไอน้ำไม่ได้ใช้เชื้อเพลิงจากภายนอก

3. โรงไฟฟ้าพลังงานน้ำ (Hydro Power Plants) โรงไฟฟ้าพลังงานน้ำ เป็นแหล่งผลิตไฟฟ้าที่สำคัญอีกชนิดหนึ่งของประเทศไทย โรงไฟฟ้าชนิดนี้ใช้น้ำในลำน้ำธรรมชาติเป็นพลังงานในการเดินเครื่อง โดยวิธีสร้างเขื่อนปิดกั้นแม่น้ำไว้เป็นอ่างเก็บน้ำให้มีระดับอยู่ในที่สูง จนมีปริมาณน้ำและแรงดันเพียงพอที่จะนำมาหมุนเครื่องกังหันน้ำและเครื่องกำเนิดไฟฟ้าซึ่งอยู่ในโรงไฟฟ้าทำynnน้ำที่มีระดับต่ำกว่าได้ กำลังผลิตติดตั้งและพลังงานไฟฟ้าที่ผลิตได้จากโรงไฟฟ้าชนิดนี้ จะเพิ่มเป็นสัดส่วนโดยตรงกับแรงดันและปริมาณน้ำที่ไหลผ่านเครื่องกังหันน้ำ โรงไฟฟ้าพลังงานน้ำแบ่งตามลักษณะการบังคับน้ำเพื่อผลิตไฟฟ้าได้ 4 แบบ คือ

3.1 โรงไฟฟ้าแบบมีน้ำไหลผ่านตลอดปี (Run-of-river Hydro Plant) โรงไฟฟ้าแบบนี้ไม่มีอ่างเก็บน้ำ โรงไฟฟ้าจะผลิตไฟฟ้าโดยการใช้น้ำที่ไหลตามธรรมชาติของลำน้ำ หากน้ำมีปริมาณมากเกินไปที่โรงไฟฟ้าจะรับไว้ได้จะต้องทิ้งไป ส่วนใหญ่โรงไฟฟ้าแบบนี้จะอาศัยติดตั้งอยู่กับเขื่อนผันน้ำชลประทานซึ่งมีน้ำไหลผ่านตลอดปี จากการกำหนดกำลังผลิตติดตั้งมักจะคิดจากอัตราการไหลของน้ำประจำปีช่วงต่ำสุดเพื่อที่จะสามารถเดินเครื่องผลิตไฟฟ้าได้อย่างสม่ำเสมอตลอดทั้งปี ตัวอย่างของโรงไฟฟ้าชนิดนี้ได้แก่ โรงไฟฟ้าที่ กฟผ. กำลังศึกษาเพื่อก่อสร้างที่เขื่อนผันน้ำเจ้าพระยา จังหวัดชัยนาท และเขื่อนผันน้ำชีราดงกรณ์ จังหวัดกาญจนบุรี

3.2 โรงไฟฟ้าแบบมีอ่างเก็บน้ำขนาดเล็ก (Regulating Pond Hydro Plant) โรงไฟฟ้าแบบมีอ่างเก็บน้ำขนาดเล็กที่สามารถบังคับการไหลของน้ำได้ในช่วงสั้น ๆ เช่น ประจำวันหรือประจำสัปดาห์ การผลิตไฟฟ้าจะสามารถควบคุมให้สอดคล้องกับความต้องการได้ดีกว่าโรงไฟฟ้าแบบ Run-of-river แต่อยู่ในช่วงเวลาที่จำกัดตามขนาดของอ่างเก็บน้ำ ตัวอย่างของโรงไฟฟ้าประเภทนี้ได้แก่ โรงไฟฟ้าเขื่อนท่าทุ่งนา จังหวัดกาญจนบุรี และโรงไฟฟ้าขนาดเล็กบ้านสันติ จังหวัดยะลา

3.3 โรงไฟฟ้าแบบมีอ่างเก็บน้ำขนาดใหญ่ (Reservoir Hydro Plant) โรงไฟฟ้าแบบนี้มีเขื่อนกั้นน้ำขนาดใหญ่และสูงกั้นขวางลำน้ำไว้ ทำให้เกิดเป็นทะเลสาบใหญ่ ซึ่งสามารถเก็บกักน้ำในฤดูฝนและนำไปใช้ในฤดูแล้งได้ โรงไฟฟ้าแบบนี้มีประโยชน์มาก เพราะสามารถควบคุมการใช้น้ำในการผลิตกระแสไฟฟ้าเสริม ในช่วงที่มีความต้องการใช้ไฟฟ้าสูงได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดปี โรงไฟฟ้าพลังน้ำขนาดใหญ่ส่วนมากในประเทศไทยจัดอยู่ในโรงไฟฟ้าประเภทนี้

3.4 โรงไฟฟ้าแบบสูบน้ำกลับ (Pumped Storage Hydro Plant) โรงไฟฟ้าแบบนี้มีเครื่องสูบน้ำที่สามารถสูบน้ำที่ปล่อยจากอ่างเก็บน้ำลงมาแล้ว นำกลับขึ้นไปเก็บไว้ในอ่างเก็บน้ำเพื่อใช้ผลิตกระแสไฟฟ้าได้อีก ประโยชน์ของโรงไฟฟ้าชนิดนี้เกิดจากการแปลงพลังงานที่เหลือใช้ในช่วงที่มีความต้องการใช้ไฟฟ้าต่ำ เช่น เวลาเที่ยงคืน นำไปสะสมไว้ในรูปของการเก็บน้ำในอ่างน้ำ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เพื่อที่จะสามารถใช้ผลิตกระแสไฟฟ้าได้อีกครั้งหนึ่งในช่วงที่มีความต้องการใช้ไฟฟ้าสูง เช่น เวลาหัวค่ำ ตัวอย่างของโรงไฟฟ้าแบบนี้ ได้แก่ โรงไฟฟ้าเขื่อนศรีนครินทร์

การจำแนกประเภทของเขื่อนเก็บกักน้ำ ซึ่งทำหน้าที่เก็บกักน้ำในลำน้ำไว้เป็นอ่างเก็บน้ำให้มีปริมาณและระดับน้ำสูงพอที่จะใช้ในการเดินเครื่องผลิตไฟฟ้า แบ่งออกเป็นประเภทใหญ่ 5 ประเภท คือ

1. เขื่อนหิน เขื่อนชนิดนี้ไม่จำเป็นต้องมีดินฐานรากที่แข็งแรงมาก วัสดุที่ใช้ทำเป็นตัวเขื่อนประกอบด้วยหินถมที่หาได้จากบริเวณใกล้เคียงกับสถานที่ก่อสร้างเป็นส่วนใหญ่ มีผนังสำหรับกั้นน้ำซึมอยู่ตรงกลางแกนเขื่อน หรือด้านหน้าหัวเขื่อนโดยวัสดุที่ใช้ทำผนังกั้นน้ำซึมอาจจะเป็นดินเหนียว คอนกรีตหรือวัสดุกันซึมอื่น ๆ เช่น ยางแอสฟัลท์ก็ได้ ตัวอย่างเขื่อนชนิดนี้ในประเทศไทย ได้แก่ เขื่อนศรีนครินทร์ เขื่อนวชิราลงกรณ์ และเขื่อนบางลาง เป็นต้น

2. เขื่อนดิน มีคุณสมบัติและลักษณะในการออกแบบคล้ายคลึงกับเขื่อนหิน แต่วัสดุที่ใช้ถมตัวเขื่อนมีดินเป็นส่วนใหญ่ ตัวอย่างเขื่อนชนิดนี้ในประเทศไทย ได้แก่ เขื่อนสิริกิติ์ เขื่อนแก่งกระจาน และเขื่อนแม่งัด เป็นต้น

3. เขื่อนคอนกรีตแบบกราวด์ เขื่อนชนิดนี้ใช้ก่อสร้างในที่ตั้งที่มีหินฐานรากเป็นหินที่ดีมีความแข็งแรง การออกแบบตัวเขื่อนเป็นคอนกรีตที่มีความหนาและน้ำหนักมากพอที่จะต้านทานแรงดันของน้ำ หรือแรงดันอื่น ๆ ได้ โดยอาศัยน้ำหนักของตัวเขื่อนเอง รูปตัดของตัวเขื่อนมักจะเป็นรูปสามเหลี่ยมเป็นแนวตรงตลอดความยาวของตัวเขื่อน

4. เขื่อนคอนกรีตแบบโค้ง มีคุณสมบัติที่จะต้านแรงดันของน้ำและแรงภายนอกอื่น ๆ โดยความโค้งของตัวเขื่อน เขื่อนแบบนี้เหมาะที่จะสร้างในบริเวณหุบเขาที่มีลักษณะเป็นรูปตัว U และมีหินฐานรากที่แข็งแรง เมื่อเปรียบเทียบเขื่อนแบบนี้กับเขื่อนแบบกราวด์ เขื่อนแบบนี้มีรูปร่างแบบบางกว่ามากทำให้ราคาค่าก่อสร้างถูกกว่า แต่ข้อเสียของเขื่อนแบบนี้คือการออกแบบและการดำเนินการก่อสร้างค่อนข้างยุ่งยาก มักจะต้องปรับปรุงฐานรากให้มีความแข็งแรงขึ้นด้วยเขื่อนภูมิพลซึ่งเป็นเขื่อนขนาดใหญ่แห่งแรกในประเทศไทย (ภาพที่ 3.2) มีลักษณะผสมระหว่างแบบกราวด์และแบบโค้ง ซึ่งให้ทั้งความแข็งแรงและประหยัด

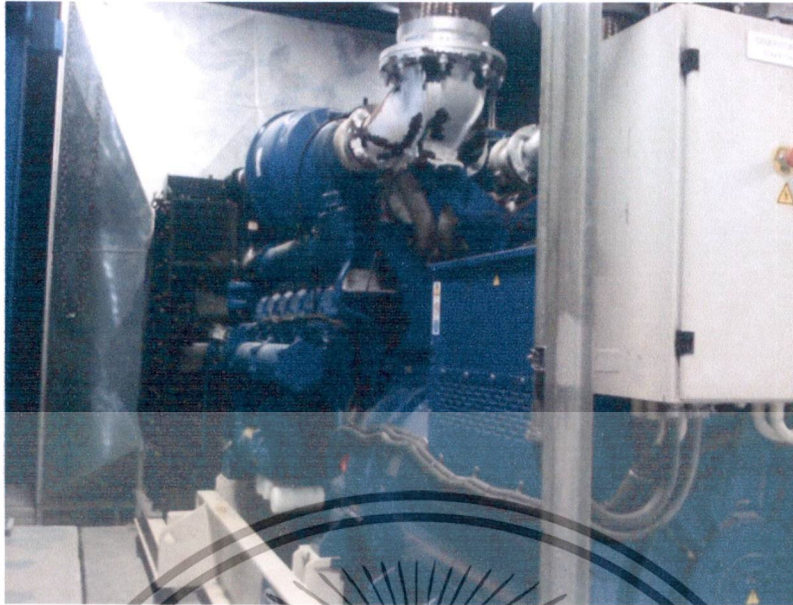
5. เขื่อนกลวงหรือเขื่อนคريب เขื่อนกลวงมีโครงสร้างซึ่งรับแรงภายนอก เช่น แรงดันของน้ำ ที่กระทำต่อผนังกั้นน้ำที่เป็นแผ่นเรียบหรือคريب (Buttress) ที่รับผนังกั้นน้ำและถ่ายแรงไปยังฐานราก เขื่อนประเภทนี้มักจะเป็นเขื่อนคอนกรีตเสริมเหล็ก ใช้วัสดุก่อสร้างน้อย โดยทั่วไปแล้วเป็นเขื่อนที่ประหยัดมาก แต่ความปลอดภัยของเขื่อนประเภทนี้มีน้อยกว่าเขื่อนกราวด์ เนื่องจากมีความแข็งแรงน้อยกว่า ด้วยเหตุนี้จึงไม่ค่อยมีผู้นิยมสร้างเขื่อนประเภทนี้มากนัก



ภาพที่ 3.2 เขื่อนภูมิพลมีการออกแบบเป็นเขื่อนคอนกรีตโค้ง
ที่มา : การไฟฟ้าผลิตแห่งประเทศไทย. 2556

4. โรงไฟฟ้าดีเซล (Diesel Engine Power Plants) โรงไฟฟ้าเครื่องยนต์ดีเซล เป็นโรงไฟฟ้าขนาดเล็กเหมาะสำหรับชนบทที่ระบบส่งจ่ายไฟฟ้ายังเข้าไปไม่ถึง หรือใช้ผลิตไฟฟ้าในช่วงที่ต้องการกำลังไฟฟ้ามักขึ้น มีหลักการทำงาน โดยการเปลี่ยนพลังงานจากการเผาไหม้ของน้ำมันเชื้อเพลิง ให้เป็นพลังงานกลไปหมุน โรเตอร์ของเครื่องกำเนิดไฟฟ้าที่ติดต่อกับเครื่องยนต์ดีเซล ซึ่งเครื่องยนต์ดีเซลที่ใช้มี 2 ชนิด คือเครื่องยนต์ชนิด 4 จังหวะ จะใช้ในโรงไฟฟ้าขนาดเล็กจนถึงประมาณ 5,000 กิโลวัตต์ เครื่องยนต์ชนิดนี้ใช้เชื้อเพลิงน้อย เครื่องยนต์เดินเรียบและมีอายุการใช้งานยาวนาน และ เครื่องยนต์ชนิด 2 จังหวะ จะใช้ในโรงไฟฟ้าขนาดตั้งแต่ 5,000 กิโลวัตต์ ขึ้นไป มีประสิทธิภาพมากกว่าแต่ใช้เชื้อเพลิงมากกว่าแบบแรก โรงไฟฟ้าประเภทนี้มีไม่นิยมใช้ในกระบวนการผลิตกระแสไฟฟ้า เนื่องจากมีข้อเสียหลายประการ ดังนี้ เครื่องยนต์มีราคาแพง ขณะทำงานเครื่องยนต์มีการสั่นสะเทือนและมีเสียงดังมาก เมื่อเกิดการสึกหรอ หรือเครื่องยนต์เก่าที่บำรุงรักษาไม่ดีจะติดเครื่องยาก เกิดควันดำ และก๊าซไอเสียมีกลิ่นเหม็นมาก เป็นปัญหาทางด้านมลพิษอย่างหนึ่ง ระบบน้ำมันเชื้อเพลิงมีราคาแพง ต้องบำรุงรักษาปั๊มน้ำมันเชื้อเพลิงและหัวฉีดสตาร์ทเครื่องยาก โดยเฉพาะเมื่ออากาศเย็นจัด เพราะต้องใช้ความร้อนจากการอัดอากาศในกระบอกสูบเป็นตัวจุดระเบิดและน้ำมันเชื้อเพลิง มีจุดติดไฟสูง กำลังการผลิตมีขีดจำกัดต้องใช้พื้นที่เพิ่มมากขึ้น ค่าใช้จ่ายในระบบหล่อลื่นมีราคาสูง (ภาพที่ 3.3)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาพที่ 3.3 เครื่องกำเนิดไฟฟ้าดีเซลที่โรงไฟฟ้าพระนครเหนือ
ที่มา: การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย, 2556

5. โรงไฟฟ้าพลังงานทดแทน (Renewable Energy Power Plants) โรงไฟฟ้ากังหันลม ลำตะคอง จัดได้ว่าเป็นโรงไฟฟ้าพลังงานทดแทนที่ใช้พลังงานจากลม ซึ่งจากการเก็บสถิติความเร็วลมที่ระดับความสูง 45 เมตร ของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เพื่อตรวจวัดศักยภาพพลังงานลมสำหรับผลิตไฟฟ้าทั่วประเทศมาตั้งแต่ปี พ.ศ.2547 พบว่าที่บริเวณอ่างพักน้ำตอนบน โรงไฟฟ้าลำตะคองชลภาวัฒนา ตำบลคลองไผ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมาแห่งนี้ มีศักยภาพพลังงานลมดีที่สุดในหนึ่งของประเทศไทย มีลมพัดถึง 2 ช่วง คือช่วงฤดูลมมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือ (ระหว่างเดือนพฤศจิกายนถึงปลายเดือนมีนาคม) และลมมรสุมตะวันตกเฉียงใต้ (ระหว่างเดือนพฤษภาคม ถึงกลางเดือนตุลาคม) มีความเร็วลมเฉลี่ยทั้งปีประมาณ 5-6 เมตรต่อวินาที ซึ่งสามารถนำมาผลิตไฟฟ้าได้ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จึงได้ดำเนิน โครงการติดตั้งกังหันลม ขนาดกำลังผลิต 1,250 กิโลวัตต์ จำนวน 2 ชุด รวมกำลังผลิต 2,500 กิโลวัตต์ ที่บริเวณอ่างพักน้ำตอนบน โรงไฟฟ้าลำตะคองชลภาวัฒนา ตำบลคลองไผ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา ติดตั้งแล้วเสร็จพร้อมทั้งเชื่อมโยงเข้าสู่ระบบการจำหน่ายของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (กฟภ.) ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน พ.ศ.2552 เป็นต้นมา ซึ่งโครงการนี้ได้ใช้งบประมาณประมาณ 145 ล้านบาท และเป็นกังหันลมที่ใหญ่ที่สุดของ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สามารถผลิตไฟฟ้าได้ประมาณปีละ 4.60 ล้านหน่วย ทดแทนการใช้น้ำมันเชื้อเพลิงได้ 1.1 ล้านลิตรต่อปี ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกที่เป็นสาเหตุภาวะโลกร้อนได้ถึง 2,300 ตันต่อปี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โรงไฟฟ้ากังหันลมแห่งนี้ นอกจากจะตอบสนองนโยบายภาครัฐ โดยนำพลังงานหมุนเวียนที่มีอยู่ในประเทศมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการผลิตไฟฟ้าสู่ประชาชนในพื้นที่แล้ว ยังจะเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ด้านการพัฒนาพลังงานลมสำหรับผลิตไฟฟ้าให้กับ นักเรียน นิสิต นักศึกษา และประชาชนทั่วไป รวมทั้งความโดดเด่นของกังหันลมจะดึงดูดนักท่องเที่ยวมาเยือนพื้นที่นี้ และช่วยสร้างรายได้ให้ชาวบ้านในพื้นที่ต่อไป (ภาพที่ 3.4)



ภาพที่ 3.4 กังหันลมโรงไฟฟ้าลำตะคอง จ.นครราชสีมา
ที่มา : การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. 2556

สำหรับโรงไฟฟ้าพลังงานทดแทนอีกรูปแบบหนึ่งคือ เซลล์แสงอาทิตย์ (Solar Cell) เป็นสิ่งประดิษฐ์กรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ ที่สร้างขึ้นเพื่อเป็นอุปกรณ์สำหรับเปลี่ยนพลังงานแสงอาทิตย์ให้เป็นพลังงานไฟฟ้า โดยการนำสารกึ่งตัวนำ เช่น ซิลิคอน ซึ่งมีราคาถูกที่สุดและมีมากที่สุดบนพื้นโลก มาผ่านกระบวนการทางวิทยาศาสตร์เพื่อผลิตให้เป็นแผ่นบางบริสุทธิ์และทันทีที่แสงตกกระทบบนแผ่นเซลล์ รังสีของแสงที่มีอนุภาคของพลังงานประกอบที่เรียกว่า โฟตอน (Photon) จะถ่ายเทพลังงานให้กับอิเล็กตรอน (Electron) ในสารกึ่งตัวนำจนมีพลังงานมากพอที่จะกระโดดออกมาจากแรงดึงดูดของอะตอม (Atom) และเคลื่อนที่ได้อย่างอิสระ ดังนั้นเมื่ออิเล็กตรอนเคลื่อนที่ครบวงจรจะทำให้เกิดไฟฟ้ากระแสตรงขึ้น เมื่อพิจารณาลักษณะการผลิตไฟฟ้าจากเซลล์แสงอาทิตย์พบว่า เซลล์แสงอาทิตย์จะมีประสิทธิภาพการผลิตไฟฟ้าสูงสุดในช่วงเวลากลางวัน ซึ่งสอดคล้องและเหมาะสมในการนำเซลล์แสงอาทิตย์มาใช้ผลิตไฟฟ้า เพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนพลังงานไฟฟ้าในช่วงเวลากลางวัน ตัวอย่างโครงการ โรงไฟฟ้าเซลล์แสงอาทิตย์ของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ได้แก่ โรงไฟฟ้าเซลล์แสงอาทิตย์เขื่อนสิรินธร จังหวัดอุบลราชธานี (ภาพที่ 3.5) โรงไฟฟ้าเซลล์แสงอาทิตย์ผาบ่อง จังหวัดแม่ฮ่องสอน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาพที่ 3.5 เซลล์แสงอาทิตย์ที่เขื่อนสิรินธร จังหวัดอุบลราชธานี
ที่มา : การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย, 2556

3.2 ประวัติความเป็นมาของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

เมื่อวันที่ 1 พฤษภาคม พ.ศ.2512 รัฐบาลได้ร่วมกับรัฐวิสาหกิจที่รับผิดชอบในการจัดหาไฟฟ้า ซึ่งได้แก่ การลิกไนท์ (กลน.) การไฟฟ้าอันนอ (กฟย.) และการไฟฟ้าตะวันออกเฉียงเหนือ (กฟ.อน.) รวมเป็นองค์กรเดียวกันคือ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย โดยใช้ชื่อย่อว่า กฟผ. มีนายเกษม จาติกวณิช เป็นผู้จัดการคนแรก โดยมีอำนาจหน้าที่ในการผลิตและส่งไฟฟ้าให้แก่การไฟฟ้านครหลวงและการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เพื่อจัดจำหน่ายให้แก่ประชาชนต่อไป

ปี พ.ศ.2512 ได้ก่อสร้างหน่วยผลิตไฟฟ้า โรงไฟฟ้าพระนครใต้โดยใช้พลังงานความร้อนขนาดใหญ่ 200 เมกะวัตต์ จังหวัดสมุทรปราการ เมื่อเข้าสู่ปี พ.ศ.2513 ในเขตนครหลวง กฟผ. ได้ติดตั้งเครื่องผลิตไฟฟ้ากังหันก๊าซขนาด 15 เมกะวัตต์ ที่โรงไฟฟ้าพระนครเหนือ จังหวัดนนทบุรี จำนวน 2 เครื่องและที่โรงไฟฟ้าพระนครใต้จำนวน 2 เครื่องมีการเชื่อมโยงสายส่งไฟฟ้าแรงสูงระหว่างภาคกลางและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สายอ่างทอง-สระบุรี-ปากช่อง-นครราชสีมา อีกทั้งยังเชื่อมโยงสายส่งระหว่างจังหวัดหนองคายกับเวียงจันทน์ เมืองหลวงของลาว และดำเนินการส่งไฟฟ้าให้ลาวใน พ.ศ.2514 เพื่อใช้ในการก่อสร้างเขื่อนน้ำงึม ซึ่งเขื่อนน้ำงึมเสร็จแล้วจึงผลิตกระแสไฟฟ้าคืนไทยและจำหน่ายกระแสไฟฟ้าให้ไทยมาจนถึงปัจจุบัน

ปี พ.ศ.2514 ได้สร้างเขื่อนสิรินธร ที่จังหวัดอุบลราชธานีแล้วเสร็จและในปี พ.ศ.2515 ได้สร้างเขื่อนจุฬาภรณ์ ที่จังหวัดชัยภูมิแล้วเสร็จ ส่วนทางภาคใต้ พ.ศ.2514 ได้สร้างโรงไฟฟ้าเอกชนเป็นเอกสารทสงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนุญตให้ไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กักหน้ำก้ำชนนาคใหญ่ จังหวัตสงขลา ในปี พ.ศ.2516 สร้างโรงไฟฟ้าพลังงานความร้อนจังหวัตสุราษฎร์ธานี และปี พ.ศ.2516 เช่นกันได้มีการย้ายเครื่องกำเนิดไฟฟ้าดีเซลไปตั้งที่จังหวัตนครศรีธรรมราชพร้อมทั้งขยายระบบส่งไฟฟ้าด้วย

ปี พ.ศ.2517 ในการสร้างเขื่อนสิริกิติ์ ที่จังหวัตอุตรดิตถ์ แล้วเสร็จ และดำเนินการติดตั้งหน่วยผลิตไฟฟ้าพลังน้ำที่เขื่อนแก่งกระจาน ของชลประทานที่จังหวัตเพชรบุรี รวมทั้งย้ายเครื่องกักหน้ำก้ำชและเครื่องดีเซลจากภาคกลางไปภาคเหนือและใต้เพื่อเสริมกำลังผลิต โดยหลังจากปี พ.ศ. 2517 จะมีการแบ่งยุคของการพัฒนาระบบไฟฟ้าได้เป็น 6 ยุค ดังนี้

3.2.1 ยุคของการพัฒนาแหล่งผลิตเสริม

การพัฒนาแหล่งผลิตของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย มีการพัฒนาแบบตามลำดับ ดังนี้ การขยายหน่วยผลิตไฟฟ้าที่โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัตลำปาง ก่อสร้างโรงไฟฟ้าพลังน้ำเขื่อนศรีนครินทร์ จังหวัตกาญจนบุรี ก่อสร้างโรงไฟฟ้าพลังน้ำเขื่อนบางลาง จังหวัตยะลา และเมื่อมีการพัฒนาระบบก้ำชธรรมชาติที่อ่าวไทย ได้นำก้ำชธรรมชาติมาผลิตไฟฟ้าที่โรงไฟฟ้าบางปะกง จังหวัตฉะเชิงเทรา และดัดแปลงเครื่องผลิตไฟฟ้าที่โรงไฟฟ้าพระนครใต้ให้ใช้ก้ำชธรรมชาติในการผลิตไฟฟ้า การขยายแหล่งผลิตไฟฟ้าดำเนินไปตามความต้องการ ไฟฟ้าที่เพิ่มขึ้น เช่น เขื่อนท่าทุ่งนา จังหวัตกาญจนบุรี เขื่อนห้วยกุ่ม จังหวัตชัยภูมิ เขื่อนเขาแหลม จังหวัตกาญจนบุรี

นอกจากนั้น ยังได้ดำเนินการพัฒนาแหล่งผลิตไฟฟ้าเพิ่มเติม เช่น โรงไฟฟ้าพลังน้ำเขื่อนแม่งัดสมบูรณ์ชล จังหวัตเชียงใหม่ เขื่อนรัชชประภา จังหวัตสุราษฎร์ธานี ติดตั้งเครื่องกำเนิดไฟฟ้าแบบสูบน้ำกลับที่เขื่อนศรีนครินทร์ จังหวัตกาญจนบุรี โรงไฟฟ้าพลังน้ำเขื่อนศิรินทร จังหวัตจันทบุรี และเพิ่มหน่วยผลิตที่โรงไฟฟ้าบางปะกง โรงไฟฟ้าแม่เมาะ โรงไฟฟ้าขนอม จังหวัตนครศรีธรรมราช และโรงไฟฟ้าระยอง

3.2.2 ยุคเกิดวิกฤติการณ์น้ำมัน

ปี พ.ศ.2514-2525 เป็นช่วงที่ราคาน้ำมันเพิ่มขึ้นถึง 10 เท่าตัว จากลิตรละ 40 สตางค์ เป็น 4 บาทซึ่งส่งผลกระทบต่อกิจการไฟฟ้า เพราะมีสัดส่วนในการใช้น้ำมันเตาในขณะนั้นถึงร้อยละ 70 วิกฤติการณ์นี้เป็นจุดเริ่มต้นของการปรับตัวและวางแผนการใช้เชื้อเพลิงในการผลิตไฟฟ้าเพื่อลดการใช้น้ำมันลงให้มากที่สุด

นับเป็นโชคคิของประเทศไทยที่ได้พบก้ำชธรรมชาติในอ่าวไทย และมีการเปิดการใช้ก้ำชธรรมชาติเป็นครั้งแรก ซึ่งการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยได้เป็นผู้ใช้ก้ำชธรรมชาติในการผลิตไฟฟ้าเป็นรายแรก โดยรับซื้อก้ำชธรรมชาติทั้งหมดจาก ปตท. โดยได้ก่อสร้างโรงไฟฟ้าบางปะกง จังหวัตฉะเชิงเทรา ขึ้นเพื่อใช้ก้ำชธรรมชาติและปรับปรุงโรงไฟฟ้าพระนครใต้ จังหวัต

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมุทรปราการ และก่อสร้างโรงไฟฟ้าระยอง หลังจากนั้นได้ค้นพบก๊าซธรรมชาติที่แหล่งน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น และที่ลานกระบือ จังหวัดกำแพงเพชร การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จึงได้ทำการก่อสร้างโรงไฟฟ้าขึ้นที่ทั้งสองแหล่งดังกล่าวด้วย

ในอีกด้านหนึ่งของการลดการใช้น้ำมันในการผลิตไฟฟ้านั้นคือ การพัฒนาถ่านลิกไนต์ ที่เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ซึ่งเป็นเชื้อเพลิงที่มีราคาถูก การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยได้ขยายกำลังผลิตของโรงไฟฟ้าแม่เมาะจากเดิม 2 เครื่องมาเป็น 13 เครื่อง นอกจากนี้การพัฒนาไฟฟ้าพลังน้ำยังมีบทบาทที่สำคัญต่อแนวทางการลดการพึ่งพาน้ำมันลง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยได้สำรวจและก่อสร้างโรงไฟฟ้าพลังน้ำมาอย่างต่อเนื่อง คือ เขื่อนเขาแหลม จังหวัดกาญจนบุรี เขื่อนรัชชประภา จังหวัดสุราษฎร์ธานี เป็นต้น

3.2.3 ยุคการเสริมสร้างความแข็งแกร่งและความมั่นคงของระบบไฟฟ้า

ระบบไฟฟ้าที่มั่นคงและมีประสิทธิภาพจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีทั้งโรงไฟฟ้าและสายส่งไฟฟ้าที่เพียงพอ และที่สำคัญระบบไฟฟ้าของประเทศต้องเป็นเอกภาพและเป็นระบบที่เป็นหนึ่งเดียวกัน การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยจึงได้ก่อสร้างระบบสายส่งไฟฟ้าแรงสูงเชื่อมโยกันหมดทั่วทั้งประเทศด้วยสายส่งไฟฟ้าแรงสูงขนาด 230,000 โวลต์ 115,000 โวลต์ และได้นำระบบส่งไฟฟ้าขนาด 500,000 โวลต์ ซึ่งเป็นขนาดแรงดันที่สูงที่สุดมาใช้ในเส้นทางระหว่างโรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง มายังกรุงเทพมหานคร ระยะทาง 550 กิโลเมตร เมื่อปี 2525 และหลังจากนั้นยังได้สร้างสายส่งขนาด 500,000 โวลต์ในเส้นทางหลัก ๆ อีกหลายวงจร จากการเชื่อมโยงทุกภาคภายในประเทศไปสู่การเชื่อมโยงกับประเทศเพื่อนบ้าน คือ ประเทศลาวที่เดิมได้เชื่อมโยกันที่จังหวัดหนองคาย นครพนม และมุกดาหาร ได้เปิดการเชื่อมโยงเพิ่มขึ้นที่ จังหวัดอุบลราชธานี สำหรับการเชื่อมโยงกับมาเลเซีย ได้เชื่อมโยงที่จังหวัดสงขลา สถานีไฟฟ้าแรงสูงสะเดา ซึ่งต่อมาได้เพิ่มวงจรการเชื่อมโยงแบบไฟฟ้ากระแสตรงแรงดันสูง (HVDC : High Voltage Direct Current) ระหว่างสถานีไฟฟ้าแรงสูงคลองแงะ จังหวัดสงขลา กับสถานีกูรูน ประเทศมาเลเซีย

3.2.4 ยุคการจัดการด้านการใช้ไฟฟ้าและการพัฒนาอย่างยั่งยืน

หลังจากผ่านพ้นช่วงการเร่งรัดพัฒนากิจการไฟฟ้าให้ทันต่อความต้องการที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วในช่วงเศรษฐกิจเติบโตในอัตราสูงมากมาแล้วนั้น ในเวลาไม่นานนักในปี พ.ศ.2540 สิ่งที่ไม่มีการคาดคิดได้เกิดขึ้นและเป็นผลกระทบไปทั่วโลก นั่นคือวิกฤติการณ์ภาวะเศรษฐกิจตกต่ำอย่างรุนแรงที่สุดและการลดค่าเงินบาท ซึ่งประวัติศาสตร์ต้องบันทึกไว้ว่านับเป็นครั้งแรกที่เกิดภาวะความต้องการไฟฟ้าลดลงและการขาดสภาพคล่องทางการเงิน ผลกระทบดังกล่าวเกิดขึ้นโดยตรงต่อกิจการไฟฟ้าไทย ที่ทำให้ต้องปรับแผนการดำเนินงานใหม่ นำมาตรการประหยัด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พลังงานมาใช้อย่างเคร่งครัดเพื่อประหยัดประคองให้กิจการไฟฟ้าดำเนินการอยู่ได้เพื่อให้บริการประชาชนด้วยมาตรฐานและความมั่นคง

งานบริหารการใช้ไฟฟ้าและรักษาสิ่งแวดล้อม เป็นภารกิจที่น่าภาคภูมิใจของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ในการริเริ่มรณรงค์และดำเนินการด้านการอนุรักษ์พลังงานของประเทศ จนประสบความสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม ด้วยการจุดประกายจิตสำนึกในการใช้ไฟฟ้าอย่างรู้คุณค่า ตามโครงการการจัดการด้านการใช้ไฟฟ้า (Demand Side Management – DSM)

3.2.5 ยุคของภาคเอกชนในการผลิตไฟฟ้า

รัฐบาลได้มีนโยบายเพิ่มบทบาทของภาคเอกชนในการผลิตไฟฟ้า เพื่อเปิดโอกาสให้กับการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยสามารถร่วมลงทุนกับภาคเอกชนดำเนินธุรกิจที่เกี่ยวข้องได้ ซึ่งในปี พ.ศ.2535 ได้มีการจัดตั้งบริษัท ผลิตไฟฟ้า จำกัด (มหาชน) เกิดขึ้นและมีกระจายหุ้นเข้าสู่ตลาดหลักทรัพย์ รวมทั้งซื้อโรงไฟฟ้าระยองและโรงไฟฟ้าขนอมไปจากการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ซึ่งถือได้ว่าเป็นโรงไฟฟ้าเอกชนโรงแรกของประเทศไทย

ในปี พ.ศ.2543 ได้มีการจัดตั้งบริษัท ผลิตไฟฟ้าราชบุรีโฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) ซึ่งได้ซื้อโรงไฟฟ้าราชบุรีไปจากการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยอีกครั้ง ซึ่งบทบาทของภาคเอกชนในการผลิตไฟฟ้า คือ เป็นการลงทุนสร้างโรงไฟฟ้า ทั้งในรูปแบบผู้ผลิตไฟฟ้าเอกชนขนาดใหญ่ (Independent Power Producer) และผู้ผลิตไฟฟ้าเอกชนขนาดเล็ก (Small Power Producer) นอกจากนี้ ยังมีการส่งเสริมให้มีการใช้พลังงานนอกกรอบแบบ อาทิ ถ่านหรือเศษวัสดุที่เหลือใช้จากการเกษตรอีกด้วย

จากการพัฒนากิจการไฟฟ้าของประเทศไทย จนมีระบบที่มั่นคงมีประสิทธิภาพอันเป็นที่ยอมรับและเชื่อถือในระดับสากล ประกอบกับโดยลักษณะภูมิศาสตร์นั้น ประเทศไทยตั้งอยู่เป็นศูนย์กลางของกลุ่มประเทศอาเซียนที่เอื้ออำนวยต่อโอกาสของการเป็นศูนย์กลางในการเชื่อมโยงเครือข่ายระบบไฟฟ้าในภูมิภาคอาเซียนได้เป็นอย่างดี อันจะก่อให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนาระบบไฟฟ้าของอาเซียนเพื่อแบ่งปันการใช้ทรัพยากรพลังงานในการผลิตไฟฟ้าร่วมกันและสร้างระบบส่งไฟฟ้าเชื่อมโยงถึงกันในกลุ่มประเทศอาเซียนอันจะนำมาสู่ความแข็งแกร่งและความสามารถในการแข่งขันของกลุ่มประเทศอาเซียนยิ่งขึ้น

3.2.6 ยุคของพลังงานทดแทนเพื่อความยั่งยืน

การผลิตไฟฟ้าในปัจจุบันนี้ส่วนใหญ่ใช้เชื้อเพลิงฟอสซิล อาทิ น้ำมัน ก๊าซธรรมชาติ และถ่านหิน เป็นต้น ซึ่งเชื้อเพลิงดังกล่าวมีปริมาณจำกัด มีแต่จะหมดไปจากโลก การแสวงหาวิธีการผลิตไฟฟ้าโดยใช้พลังงานทดแทนหรือพลังงานทางเลือกจึงเป็นแนวทางที่ประเทศไทยได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทำการศึกษาอย่างจริงจังมาโดยตลอดพร้อม ๆ กับการพัฒนากิจการไฟฟ้าในประเทศ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ได้ศึกษาค้นคว้าพลังงานทดแทนที่มีแนวโน้มของความเป็นไปได้ในประเทศหลายชนิด อาทิ พลังงานลม พลังงานแสงอาทิตย์ พลังงานความร้อนจากใต้ดิน มาทดลองผลิตไฟฟ้าอีกทั้งยังได้ศึกษาค้นคว้าพลังงานทดแทนของต่างประเทศเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในประเทศไทย

จากการศึกษามาเป็นระยะเวลาอันยาวนานทำให้เกิด โรงไฟฟ้าพลังงานทดแทนต้นแบบ เช่น โรงไฟฟ้าเซลล์แสงอาทิตย์ต้นแบบคลองช่องกล้า จังหวัดสระแก้ว โรงไฟฟ้าเซลล์แสงอาทิตย์ต้นแบบ และโรงไฟฟ้าพลังงานลมต้นแบบ ที่แหลมพรหมเทพ จังหวัดภูเก็ต โรงไฟฟ้าพลังความร้อนใต้พิภพต้นแบบที่ อำเภอลำปาง จังหวัดเชียงใหม่ จนมาสู่การก่อสร้างโรงไฟฟ้าเซลล์แสงอาทิตย์เพื่อผลิตไฟฟ้าจ่ายเข้าสู่ระบบในเชิงพาณิชย์แห่งแรกของประเทศไทย คือ โรงไฟฟ้าเซลล์แสงอาทิตย์ผาบ่อง จังหวัดแม่ฮ่องสอน ขนาด 500 กิโลวัตต์ แล้วเสร็จในปี พ.ศ.2547

การพัฒนาไฟฟ้าของประเทศไทยนอกเหนือจากการตระหนักถึงการสนองความต้องการใช้ไฟฟ้าให้เพียงพอแล้ว ยังให้ความสำคัญต่อการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ทั้งก่อนการก่อสร้างโครงการ ระหว่างการก่อสร้างและเมื่อโรงไฟฟ้าเดินเครื่องจ่ายไฟฟ้าแล้ว ยังคงมีกระบวนการติดตามตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อมตามที่กฎหมายกำหนด นอกจากนี้ การพัฒนากิจการไฟฟ้าไทยยังให้ความสำคัญต่อการดำเนินงานด้านการพัฒนาคุณภาพตามมาตรฐานสากลมาใช้เพื่อยกระดับการให้บริการและการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่เป็นไปตามมาตรฐานสากล อาทิ ISO 9000 ISO 14001 และมอก.18000

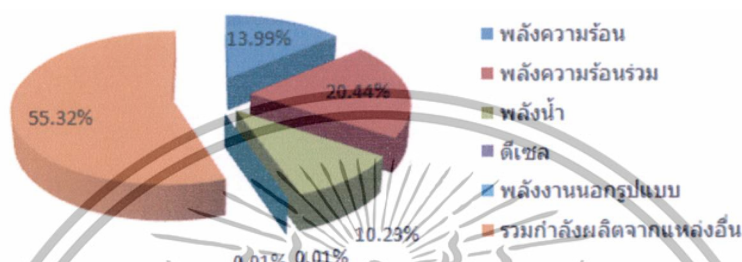
โดยแนวทางในการพัฒนาไฟฟ้าของประเทศไทย เน้นการพัฒนาอย่างยั่งยืน มุ่งประสิทธิภาพสูงสุดทั้งด้านการจัดหาพลังงานไฟฟ้า และการจัดการด้านการใช้ไฟฟ้า เสริมสร้างการมีส่วนร่วมกับประชาชนในการดำเนินงาน โดยมีเป้าหมายหลักคือ การประหยัดทรัพยากรพลังงานและการลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม อันเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางทั่วโลกว่าเป็นแนวทางที่เหมาะสมที่สุดอันจะส่งผลให้การพัฒนาพลังไฟฟ้าเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของประชากรโลกอย่างยั่งยืนในสภาวะสมดุลของธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

3.3 การดำเนินธุรกิจหลักของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

การดำเนินธุรกิจหลักของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ดำเนินธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับระบบไฟฟ้าทั้งหมดภายในประเทศ โดยสามารถแบ่งได้ดังนี้

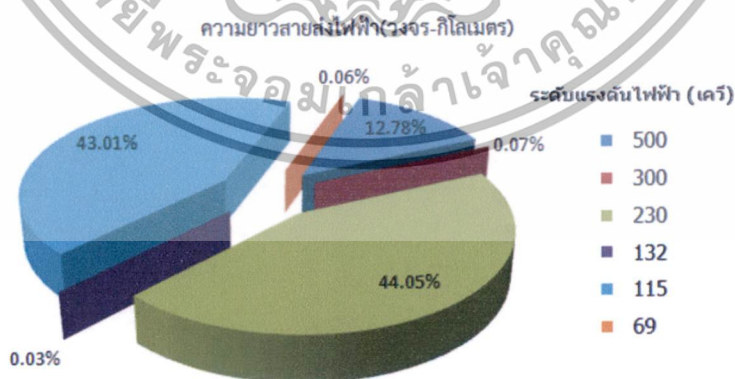
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. ระบบผลิตไฟฟ้า ระบบผลิตไฟฟ้าของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย มีโรงไฟฟ้าทั้งหมด 5 ประเภทคือ โรงไฟฟ้าพลังความร้อน โรงไฟฟ้าพลังความร้อนร่วม โรงไฟฟ้าพลังน้ำ โรงไฟฟ้าดีเซล และโรงไฟฟ้าพลังงานนอกรูปแบบหรือโรงไฟฟ้าพลังงานทดแทน มีจำนวนทั้งสิ้น 39 โรง กระจายอยู่ทั่วทุกภูมิภาคของประเทศ โดยการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย มีกำลังผลิตรวมทั้งสิ้นราว 15,010 เมกะวัตต์ (ภาพที่ 3.6)



ภาพที่ 3.6 สัดส่วนเชื้อเพลิงที่ใช้ผลิตไฟฟ้า
ที่มา : การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย, 2556

2. ระบบส่งไฟฟ้า เนื่องจาก การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยมีการคิดในการเป็นผู้ควบคุมระบบไฟฟ้า (System Operator) รวมทั้งเป็นเจ้าของโครงข่ายระบบส่งไฟฟ้าของประเทศ (National Transmission Grid) และสถานีไฟฟ้าแรงสูงที่กระจายอยู่ทั่วประเทศ ทำให้มีขอบเขตการดูแลระบบส่งไฟฟ้าแบ่งตามระดับแรงดันไฟฟ้าได้เป็น 5 ระดับ (ภาพที่ 3.7)



ภาพที่ 3.7 ความยาวของสายส่งไฟฟ้าแยกตามระดับแรงดันไฟฟ้า
ที่มา : การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย, 2556

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. การรับซื้อไฟฟ้า การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย มุ่งพัฒนาเพื่อการเป็นศูนย์กลางของโครงข่ายระบบส่งไฟฟ้าระหว่างประเทศ รองรับการส่งผ่าน และการซื้อขายพลังงานไฟฟ้ากับประเทศเพื่อนบ้านเพื่อเป็นการส่งเสริมความมั่นคงทางพลังงานและเศรษฐกิจร่วมกันในภูมิภาค นอกจากนี้รัฐบาลยังมีนโยบายส่งเสริมให้เอกชนเข้ามาลงทุนดำเนินธุรกิจผลิตไฟฟ้า ทั้งในรูปแบบของผู้ผลิตไฟฟ้าเอกชนรายใหญ่ (Independent Power Producer-IPP) ผู้ผลิตไฟฟ้าเอกชนขนาดเล็ก (Small Power Plant- SPP) โดยการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยเป็นผู้รับซื้อไฟฟ้า โดยการดำเนินงาน ได้พิจารณาประโยชน์ที่ประชาชนจะได้รับในด้านอัตราค่าไฟฟ้า การใช้ทรัพยากรพลังงานของประเทศอย่างมีประสิทธิภาพ และความเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย

4. ระบบจำหน่ายไฟฟ้า การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย มีภารกิจในการจัดหาพลังงานไฟฟ้าให้แก่ประชาชน โดยการผลิต จัดส่ง และจำหน่ายพลังงานไฟฟ้าให้แก่การไฟฟ้านครหลวง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค และผู้ใช้ไฟฟ้าย่อยอื่น ๆ ตามที่กฎหมายกำหนด รวมทั้งประเทศไทยใกล้เคียง โดยสัดส่วนการจำหน่ายพลังงานไฟฟ้าหลัก ๆ อยู่ที่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีความต้องการพลังงานไฟฟ้ากระจายอยู่ทั่วประเทศ ดังนี้ (ภาพที่ 3.8)



ภาพที่ 3.8 สัดส่วนลูกค้าของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

ที่มา : การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. 2556

3.4 บริษัทในเครือของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

การดำเนินงานบริษัทในเครือของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย มุ่งเน้นการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยมอบหมายให้บริษัทในเครือ พิจารณาลงทุนด้านพลังงานที่มีผลตอบแทนคุ้มค่าทั้งในประเทศและต่างประเทศ นับเป็นอีกแนวทางหนึ่งเพื่อสนับสนุนให้องค์กรสามารถเติบโตในระดับสากลประกอบด้วย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. บริษัท การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (EGAT International Co., Ltd.) มีวัตถุประสงค์ในการจัดตั้ง 2 ประการคือ

1.1 เป็นตัวแทนของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เพื่อลงทุนในโครงการต่าง ๆ ในการจัดหาพลังงานไฟฟ้าส่งเข้าประเทศ ทั้งนี้เพื่อความมั่นคงของระบบพลังงานไฟฟ้า และให้สอดคล้องกับนโยบายพลังงานของประเทศ ไม่ว่าจะเป็นการลงทุนในธุรกิจผลิตไฟฟ้า หรือธุรกิจที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ

1.2 เป็นตัวแทนของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เพื่อลงทุนในโครงการต่าง ๆ ในต่างประเทศที่เกี่ยวกับพลังงานไฟฟ้า และธุรกิจอื่นที่เกี่ยวข้องหรือต่อเนื่องกับกิจการของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ที่สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์กร เป็นประโยชน์แก่ธุรกิจขององค์กรและประเทศโดยรวม พร้อมทั้งเป็นการสนับสนุนรัฐวิสาหกิจไทยให้ก้าวสู่องค์กรนานาชาติ และเป็น National Champion ของประเทศไทย ให้สามารถส่งรายได้กลับสู่ประเทศ

2. บริษัท อีแกท ไดมอนด์ เซอร์วิส จำกัด (EGAT Diamond Service Co., Ltd.) จัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 15 ธันวาคม 2552 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อดำเนินการให้บริการซ่อมชิ้นส่วน Hot Gas Turbine Parts ของเครื่องกังหันก๊าซที่ผลิตโดยบริษัท Mitsubishi Heavy Industries, Ltd. และเครื่องกังหันก๊าซที่ผลิตโดยผู้ผลิตรายอื่น จัดตั้งอยู่ที่จังหวัดปทุมธานี

3. บริษัท ผลิตไฟฟ้าและน้ำเย็น จำกัด เป็นบริษัทร่วมทุนระหว่าง 3 องค์กร คือ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย บริษัท ปตท. จำกัด มหาชน และการไฟฟ้านครหลวง ในอัตราส่วน 35:35:30 เพื่อประกอบกิจการผลิตและจำหน่ายไฟฟ้าให้แก่พื้นที่ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ และผลิตจำหน่ายน้ำเย็นสำหรับระบบปรับอากาศให้แก่อาคารต่าง ๆ ในบริเวณท่าอากาศยานฯ มีการผลิตไฟฟ้าและน้ำเย็น ด้วยระบบ Co-Generation โดยใช้ก๊าซธรรมชาติเป็นเชื้อเพลิงเผาให้เกิดการสันดาบ เพื่อนำก๊าซร้อนพลังงานสูงระดับเครื่องกังหันก๊าซ และเครื่องกำเนิดไฟฟ้าขนาดประมาณ 20 เมกะวัตต์ จำนวน 2 เครื่อง ก๊าซไอเสียจากเครื่องกังหันก๊าซยังมีความร้อนสูงมากเพียงพอที่จะส่งไปเข้าเครื่องผลิตไอน้ำ (Heat Recovery Steam Generator-HRSG) โดยแลกเปลี่ยนความร้อนกับน้ำและผลิตไอน้ำความร้อนและความดันสูง ส่งต่อใช้เป็นต้นกำลังในการขับเคลื่อนเครื่องกังหันไอน้ำและเครื่องกำเนิดไฟฟ้าขนาด 13.5 เมกะวัตต์ จำนวน 1 เครื่อง ไอน้ำที่ผ่านการขับเคลื่อนเครื่องกังหันก๊าซแล้วจะมีความร้อนและความดันลดลงแต่ยังคงมีพลังงานเหลืออยู่และถูกนำไปใช้ เป็นต้นกำลังในระบบผลิตน้ำเย็น (Absorption Chiller) โดยในปัจจุบันมีการผลิตน้ำเย็นรวมประมาณ 13,500 ตัน ซึ่งความเย็นนี้ใช้สำหรับจ่ายให้แก่อาคารผู้โดยสาร อาคารเทียบอากาศยาน อาคารสำนักงานของ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) (ทอท.), บริษัท โรงแรมท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ จำกัด (รทส.) และอาคารครัวการบินไทย เพื่อใช้ทำความเย็นให้แก่ระบบปรับอากาศของอาคารข้างต้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. บริษัท ผลิตไฟฟ้าราชบุรีโฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) มีสถานะเป็นบริษัทมหาชนและจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้วยสัญลักษณ์ RATCH มีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยถือหุ้นใหญ่ในอัตราส่วนร้อยละ 45 มุ่งเน้นการลงทุนและการพัฒนาและดำเนินงานใน 3 ธุรกิจหลักเป็นสำคัญได้แก่ ธุรกิจผลิตไฟฟ้า ธุรกิจพลังงานทดแทน และธุรกิจที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ เช่น เหมืองแร่ ธุรกิจซ่อมบำรุง ธุรกิจกักเก็บก๊าซโรงไฟฟ้า ทั้งนี้รูปแบบการลงทุนมีลักษณะเป็นการร่วมลงทุนกับพันธมิตรทางธุรกิจทั้งใน และต่างประเทศ โดยเป้าหมายการลงทุนกระจายอยู่ในประเทศและภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก เช่นลาว และออสเตรเลีย ซึ่งยังมีศักยภาพในการขยายกำลังการผลิตไฟฟ้าอีกเป็นจำนวนมาก เพราะความต้องการใช้ไฟฟ้าในประเทศอยู่ในระดับสูง อีกทั้งยังมีโครงสร้างการกระจายเชื้อเพลิงคล้ายคลึงกับประเทศไทย คือใช้ถ่านหิน ก๊าซธรรมชาติ และพลังงานทดแทนในการผลิตไฟฟ้า

5. บริษัท ผลิตไฟฟ้า จำกัด (มหาชน) หรือ EGCO เป็นผู้ผลิตไฟฟ้าเอกชนรายใหญ่รายแรก of ประเทศไทย ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 12 พฤษภาคม พ.ศ.2535 โดยการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ตามนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของรัฐบาล เพื่อสร้างต้นแบบของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจด้านพลังงานไฟฟ้าด้วยการบริหารงานแบบเอกชนและเพื่อลดภาระการลงทุนของภาครัฐ ต่อมาเมื่อวันที่ 23 มีนาคม พ.ศ.2537 ได้จดทะเบียนแปรสภาพเป็นบริษัทมหาชน โดยในวันที่ 16 มกราคม 2538 ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ได้รับหุ้นบริษัทเป็นหลักทรัพย์จดทะเบียนเพื่อดำเนินธุรกิจ ด้วยการถือหุ้นในบริษัทต่างๆ โดยประกอบธุรกิจหลักในการผลิตไฟฟ้าในรูปแบบครบวงจร ครอบคลุมธุรกิจผลิต จำหน่ายกระแสไฟฟ้า และธุรกิจการให้บริการด้านพลังงาน ทั้งในส่วนของการเดินเครื่อง บำรุงรักษา วิศวกรรม การก่อสร้างแก้ไข โรงไฟฟ้า และโรงงานอุตสาหกรรมต่าง ๆ ทั้งในและต่างประเทศ นอกจากนั้นยังได้แสวงหาแหล่งการลงทุนที่เกี่ยวข้องและเกี่ยวเนื่องกับธุรกิจหลักทางด้านพลังงาน เพื่อรักษาความเป็นบริษัทชั้นนำในธุรกิจผลิตไฟฟ้า โดยคำนึงถึงผลตอบแทนที่มั่นคง และการเพิ่มมูลค่าสูงสุดแก่ผู้ถือหุ้น

3.5 โครงสร้างองค์กรของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

เนื่องจากเป็นองค์กรรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่ ลักษณะโครงสร้างองค์กรของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จะมีลักษณะเป็นแบบลำดับชั้น (Hierarchy) และมีจำนวนชั้นของสายงานการบังคับบัญชาจำนวนมาก ทำให้มีขั้นตอนและกระบวนการทำงานที่สลับซับซ้อน แต่มีการแบ่งกลุ่มงานที่ชัดเจนและในแต่ละกลุ่มงานมีการทำงานที่สอดคล้องและสัมพันธ์กัน โดยมีคณะกรรมการที่แต่งตั้งโดยคณะรัฐมนตรีเป็นคณะกรรมการดูแลกิจการขององค์กร มีผู้ว่าการการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยเป็นผู้บริหารสูงสุดและมีรองผู้ว่าการทั้งหมด 11 สายรอง และ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในแต่ละสายรองยังสามารถแบ่งหน่วยงานออกได้เป็น หน่วยงานระดับฝ่าย หน่วยงานระดับกอง และหน่วยงานระดับแผนก (ภาพที่ 3.9)



ภาพที่ 3.9 โครงสร้างองค์กรของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย
ที่มา : การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย, 2556

3.6 หน้าที่และลักษณะการทำงานของหน่วยงานในการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยประกอบด้วยหน่วยงานในการดำเนินธุรกิจหลักทั้งหมด 11 หน่วยงาน แบ่งเป็นหน่วยงานผู้ว่าการ 1 หน่วยงาน และสายรองทั้งหมด 10 หน่วยงาน ซึ่งมีหน้าที่และลักษณะการทำงานที่แตกต่างกัน โดยมีรายละเอียดดังนี้ (การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย: 2556)

1. สายรอนโยบายและแผน มีหน้าที่ในการวางแผนยุทธศาสตร์และแผนพัฒนาระบบไฟฟ้า เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงเชื่อถือได้ของระบบผลิตและระบบส่งไฟฟ้า โดยคำนึงถึงผลกระทบต่อชุมชนและสิ่งแวดล้อม พร้อมทั้งเจรจาอัตราค่าไฟฟ้าที่เหมาะสมเพื่อส่งเสริมความสามารถในการแข่งขันของประเทศและเพียงพอต่อการขยายกิจการของ กฟผ. รวมถึงการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและสนับสนุนงานวิจัยต่าง ๆ
2. สายรองการบัญชีและการเงิน มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการรับจ่ายเงิน การรับจ่ายเงินทางอิเล็กทรอนิกส์ งานจ่ายเงินค่าทดแทนทรัพย์สิน งานบริหารควบคุมการจัดการหาเงินทุนให้เพียงพอต่อการดำเนินงาน และดูแลสภาพคล่องทางการเงิน ตรวจสอบเอกสารการเบิกจ่ายเงิน เอกสารนี้เป็นเอกสารที่ส่งมอบไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ค่าใช้จ่ายทั้งในและต่างประเทศ การจัดทำบัญชีรายได้ บัญชีต้นทุนงานจากการรับทำงาน บุคคลภายนอก ควบคุมการจัดทำบัญชีและงบการเงินของบริษัทในเครือของ กฟผ. รวมถึงการบริหารจัดการ และกำกับดูแลการตั้งเบิกเงินเดือนหรือค่าจ้าง เงินโบนัสและเงินพึงได้อื่น ๆ ของผู้ปฏิบัติงานทั้ง กฟผ.

3. สายรองการบริหาร มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการกำหนดทิศทางและกำกับดูแลในการบริหารงานทรัพยากรบุคคล การพัฒนาบุคคล งานพัสดุจัดหา การกำหนดมาตรฐานงานจัดซื้อและพัสดุ งานด้านกฎหมาย บริหารงานคุณภาพและความปลอดภัย รวมทั้งกำหนดแนวทางปฏิบัติงานให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน ตลอดจนให้บริการ งานต่าง ๆ ที่จะใช้เป็นส่วนกลางร่วมกัน เช่น งานการแพทย์และอนามัย งานรักษาความปลอดภัย งานยานพาหนะ งานพัสดุและจัดหา งานขนส่ง งานเอกสารและอาคารสถานที่ โดยมีหน่วยงานระดับผู้ช่วยผู้ว่าการและหน่วยงานระดับฝ่ายอยู่ในความรับผิดชอบ

4. สายรองกิจการสังคม มีหน้าที่ในการบริหารจัดการและให้ความสำคัญในเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคม ชุมชน สิ่งแวดล้อม เพื่อให้ กฟผ. เป็นองค์กรแห่งความภาคภูมิใจของคนไทย ด้วยการเสริมสร้างวัฒนธรรมแห่งความรับผิดชอบต่อสังคมในองค์กร

5. สายรองพัฒนาโรงไฟฟ้า มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการกำหนดทิศทาง และกำกับดูแลในการกำหนดนโยบายแผนงาน และกำกับดูแลงานพัฒนาชุมชนสัมพันธ์และสิ่งแวดล้อม งานสำรวจ งานศึกษาความเหมาะสมของ โครงการพัฒนาแหล่งผลิตไฟฟ้า งานวิศวกรรมและงานก่อสร้างโรงไฟฟ้า

6. สายรองพัฒนาระบบส่ง มีหน้าที่เกี่ยวกับ งานสำรวจรังวัด จัดหาที่ดิน และการได้มาซึ่งสิทธิในที่ดิน เพื่อใช้ในการสร้างโรงไฟฟ้า ระบบส่งไฟฟ้า เหมือง เขื่อน อ่างเก็บน้ำหรือเพื่อประโยชน์อื่น ๆ ในกิจการ กฟผ. รวมทั้งทำความเข้าใจกับประชาชนหรือส่วนราชการและจัดการป้องกันแก้ไขปัญหาเพื่อการใช้ที่ดินในกิจการของ กฟผ. มีการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลระบบไฟฟ้าเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์ในการออกแบบ ดำเนินการออกแบบ จัดทำแบบและกำหนดรายละเอียดทางเทคนิคของอุปกรณ์ สำหรับระบบส่งไฟฟ้าของ กฟผ. รวมถึงจัดทำแผนงานและแผนการใช้งบลงทุน กำหนดขอบเขตของงาน จัดทำเอกสารประกวดราคา และบริหารงานโครงการระบบส่งไฟฟ้าของ กฟผ. มีการบริหารสัญญาก่อสร้างและงบลงทุนของ โครงการระบบส่งไฟฟ้าของ กฟผ. รับงานพัฒนาระบบส่งไฟฟ้าจากบริษัทในเครือ กฟผ. และบุคคลภายนอกทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ

7. สายรองผลิตไฟฟ้า มีความรับผิดชอบในการผลิตไฟฟ้าให้มีความพร้อมจ่ายสูง โดยมีต้นทุนที่เหมาะสม ด้วยการใช้กระบวนการทำงานที่มีคุณภาพและความปลอดภัย โดยให้ความสำคัญกับสังคมและสิ่งแวดล้อม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

8. สายรองพัฒนาธุรกิจ มีหน้าที่ในการให้บริการชั้นนำในธุรกิจอุตสาหกรรมไฟฟ้าระดับภูมิภาคอาเซียน ให้บริการด้านธุรกิจอุตสาหกรรมไฟฟ้าอย่างมีคุณภาพ ความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมตามมาตรฐานสากล ในราคาที่เหมาะสมมีการกำกับดูแลการเติบโตของบริษัทในเครือให้สอดคล้องกับนโยบาย กฟผ. พัฒนาความเชี่ยวชาญและสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเพื่อยกระดับความสามารถในการแข่งขันให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

9. สายรองงานเชื้อเพลิง มีหน้าที่หลักเกี่ยวกับการผลิต และจัดหาเชื้อเพลิงให้โรงไฟฟ้าของ กฟผ. อย่างเพียงพอด้วยคุณภาพที่เชื่อถือได้ในราคาที่เหมาะสม

10. สายรองระบบส่ง มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหาร ควบคุม กำกับดูแล งานวางแผน และควบคุมการรับและจ่ายพลังงานไฟฟ้าให้สอดคล้องกับแผนการจ่ายไฟฟ้าของ กฟผ. รวมทั้งการปรับปรุงพัฒนาสถานีไฟฟ้าแรงสูง การซ่อมบำรุงรักษาอุปกรณ์ต่าง ๆ ตามกำหนดระยะเวลาและการตรวจซ่อมใหญ่ รวมทั้งการออกแบบก่อสร้างและติดตั้งบำรุงรักษาอุปกรณ์สื่อสาร ให้เหมาะสมกับการผลิตและจ่ายไฟฟ้า



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 4

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ กรณีศึกษา การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน ประกอบด้วยผลการศึกษา 3 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 2 ข้อมูลแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง

4.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

4.1.1 เพศ

กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ปฏิบัติงานของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยส่วนมากเป็นเพศชาย จำนวน 261 คน คิดเป็นร้อยละ 65.3 ส่วนเพศหญิงมีจำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 34.8 เนื่องจากเป็นองค์กรที่ดำเนินธุรกิจหลักทางด้านกระบวนการผลิตและส่งผ่านพลังงานไฟฟ้า ซึ่งงานส่วนมากเป็นงานประเภทเดินเครื่องโรงไฟฟ้าและซ่อมบำรุงอุปกรณ์ใช้ในการผลิตพลังงานไฟฟ้า รวมถึงอุปกรณ์ในระบบส่งพลังงานไฟฟ้า ทำให้กลุ่มตัวอย่างส่วนมากเป็นเพศชายซึ่งมีความเหมาะสมกว่าเพศหญิง (ตารางที่ 4.1)

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	261	65.3
หญิง	139	34.8
รวม	400	100.0

4.1.2 อายุ

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 25-30 ปี มีจำนวนมากที่สุดคือ 134 คน คิดเป็นร้อยละ 33.5 เนื่องจากเป็นช่วงอายุของวัยทำงาน นอกจากนั้นจะเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุกระจายไปในทุกช่วงอายุในจำนวนใกล้เคียงกัน ประกอบด้วยช่วงอายุสูงกว่า 45 ปี มีจำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 15.8

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้ภายในเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อผู้ผู้ใดเห็นจำเป็นต้องใช้ในการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อายุระหว่าง 36-40 ปี มีจำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 14.0 อายุระหว่าง 31-35 ปี และ 41-45 ปี มีจำนวนเท่ากันคือ 50 คน คิดเป็นร้อยละ 12.5 (ตารางที่ 4.2)

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 25 ปี	47	11.8
25 - 30 ปี	134	33.5
31 - 35 ปี	50	12.5
36 - 40 ปี	56	14.0
41 - 45 ปี	50	12.5
สูงกว่า 45 ปี	63	15.8
รวม	400	100.0

4.1.3 ระดับการศึกษา

กลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ซึ่งมีจำนวน 256 คน คิดเป็นร้อยละ 64.0 รองลงมาคือระดับปริญญาโท จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 19.3 ซึ่งงานที่เกี่ยวข้องจำเป็นต้องใช้ความรู้และความเชี่ยวชาญในการทำงานเป็นพิเศษ เนื่องจากเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับสาธารณูปโภคที่ประชาชนเป็นผู้ใช้งาน ดังนั้นเพื่อให้เกิดความผิดพลาดน้อยที่สุด จึงมีความจำเป็นต้องมีผู้ปฏิบัติงานที่มีการศึกษา มีความรู้และมีความรับผิดชอบ (ตารางที่ 4.3)

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	66	16.5
ปริญญาตรี	256	64.0
ปริญญาโท	77	19.3
ปริญญาเอก	1	0.3
รวม	400	100.0

4.1.4 ประสบการณ์ในการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างมีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีจำนวนมากที่สุดคือ 154 คน คิดเป็นร้อยละ 38.5 สอดคล้องกับข้อมูลช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 25-30 ปี รองลงมาคือเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มีประสบการณ์มากกว่า 15 ปี และ 5-10 ปี มีจำนวนใกล้เคียงกัน คือมีจำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 25.3 และจำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 24.5 ตามลำดับ เนื่องจากองค์กรไม่มีนโยบายที่จะปลดผู้ปฏิบัติงานออก ทำให้มีจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงานสูงอยู่เป็นจำนวนมาก ประกอบกับมีการรับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ปฏิบัติงานใหม่จำนวนมาก เพื่อเข้ามาชดเชยกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุเข้าใกล้ช่วงเกษียณ (ตารางที่ 4.4)

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5 ปี	154	38.5
5 - 10 ปี	98	24.5
11 - 15 ปี	47	11.8
มากกว่า 15 ปี	101	25.3
รวม	400	100.0

4.1.5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (บาท)

กลุ่มตัวอย่างมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 15,000-20,000 บาท มีจำนวนมากที่สุดคือ 84 คน คิดเป็นร้อยละ 21.0 รองลงมาคือมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 20,001-25,000 บาท มีจำนวนใกล้เคียงกับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนสูงกว่า 55,000 บาท คือจำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 16.8 และจำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 15.8 ตามลำดับ สอดคล้องกับข้อมูลทางด้านช่วงอายุและข้อมูลประสบการณ์ในการทำงาน เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างส่วนมากเป็นผู้ปฏิบัติงานใหม่ และกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ปฏิบัติงานที่เข้าใกล้ช่วงเกษียณอายุ (ตารางที่ 4.5)

4.1.6 ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน

กลุ่มตัวอย่างมีตำแหน่งหน้าที่เป็นวิศวกร มีจำนวนมากที่สุดคือ 149 คน คิดเป็นร้อยละ 37.3 รองลงมาคือตำแหน่งวิทยากร จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 22.0 ลำดับต่อมาคือตำแหน่ง ช่างหรือหัวหน้างาน มีจำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 17.3 ซึ่งงานที่ปฏิบัติและตำแหน่งงานที่จำเป็นส่วนมากเน้นไปทำงานทางด้านเทคนิคที่ต้องอาศัยความรู้ ความสามารถในการควบคุมระบบไฟฟ้าให้มีความมั่นคง (ตารางที่ 4.6)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (บาท)

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (บาท)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 15,000 บาท	45	11.3
15,000 - 20,000 บาท	84	21.0
20,001 - 25,000 บาท	67	16.8
25,001 - 30,000 บาท	43	10.8
30,001 - 35,000 บาท	46	11.5
35,001 - 40,000 บาท	17	4.3
40,001 - 45,000 บาท	11	2.8
45,001 - 50,000 บาท	10	2.5
50,001 - 55,000 บาท	14	3.5
สูงกว่า 55,000 บาท	63	15.8
รวม	400	100.0

ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน

ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
วิศวกร	149	37.3
วิทยาการ	88	22.0
ช่าง / หัวหน้างาน	69	17.3
นักบัญชี	17	4.3
ธุรการ	39	9.8
นักคอมพิวเตอร์	21	5.3
นักบัญชี	17	4.3
เศรษฐกร	7	1.8
นักวิทยาศาสตร์	5	1.3
นิติกร	4	1.0
นายแพทย์ / ทันตแพทย์	1	0.3
รวม	400	100.0

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.2 แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง

4.2.1 ภาพรวมของแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ

จากการศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจพบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ระดับความสำคัญ ของปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน โดยรวมในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง การงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยมีค่าเฉลี่ยรวมในแต่ละด้านคือ 4.19, 4.06, 3.95, 3.85 และ 3.83 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.7)

ตารางที่ 4.7 ภาพรวมของแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ

ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ยรวม	S.D.	ระดับความสำคัญ
ด้านความสำเร็จของงาน	4.19	0.58	มาก
ด้านความรับผิดชอบ	4.06	0.63	มาก
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.95	0.63	มาก
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	3.85	0.83	มาก
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.83	0.72	มาก

4.2.2 ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงาน

จากการศึกษา พบว่าปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงานมีระดับความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.19) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความสำคัญระดับมากที่สุดในเรื่องงานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่สามารถทำได้เสร็จภายในเวลาที่กำหนด ส่วนเรื่องงานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความถนัดของผู้ปฏิบัติงานและสามารถทำให้สำเร็จได้จริง มีความสำคัญในระดับมาก (ตารางที่ 4.8)

4.2.3 ปัจจัยจูงใจด้านความความรับผิดชอบ

จากการศึกษา พบว่าปัจจัยจูงใจด้านความความรับผิดชอบมีระดับความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.06) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญในระดับมากทุกรายการ ประกอบด้วย ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้เต็มเวลาตามแผนงานที่กำหนด และงานที่ได้รับมอบหมายมีปริมาณที่เหมาะสม เป็นไปตามนโยบายและกฎระเบียบขององค์กร (ตารางที่ 4.9)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยเชิงจิต ด้านความสำเร็จของงาน

(N=400)

ด้านความสำเร็จของงาน	ค่าเฉลี่ยรวม	S.D.	ระดับ ความสำคัญ
งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่สามารถ ทำได้เสร็จภายในเวลาที่กำหนด	4.29	0.60	มากที่สุด
งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความถนัดของ ผู้ปฏิบัติงาน และสามารถทำให้สำเร็จได้จริง	4.09	0.75	มาก
รวม	4.19	0.58	มาก

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยเชิงจิต ด้านความรับผิดชอบ

(N=400)

ด้านความรับผิดชอบ	ค่าเฉลี่ยรวม	S.D.	ระดับ ความสำคัญ
ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้เต็มเวลาตาม แผนงานที่กำหนด	4.15	0.62	มาก
งานที่ได้รับมอบหมายมีปริมาณที่เหมาะสม เป็นไปตามนโยบาย และกฎระเบียบของ องค์กร	3.97	0.88	มาก
รวม	4.06	0.62	มาก

4.2.4 ปัจจัยเชิงจิตด้านความลักษณะงานที่ปฏิบัติ

จากการศึกษา พบว่าปัจจัยเชิงจิตด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีระดับความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.95) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญในระดับมาก ทุกรายการ ประกอบด้วย 1) ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการลงมือปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ 2) งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถ 3) งานที่ปฏิบัติอยู่สามารถใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ด้วยตนเองอย่างอิสระ 4) ได้มีส่วนในการสร้างสรรค์ สิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร และ 5) ได้ปฏิบัติงานใหม่ๆ ที่ไม่จำเจน่าเบื่อ (ตารางที่ 4.10)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยเชิงจิต
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

(N=400)

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ค่าเฉลี่ยรวม	S.D.	ระดับ ความสำคัญ
ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการลงมือปฏิบัติงาน อย่างเต็มที่	4.14	0.66	มาก
งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ ความสามารถ	4.01	0.77	มาก
งานที่ปฏิบัติอยู่สามารถใช้ความรู้ความสามารถ อย่างเต็มที่ด้วยตนเองอย่างอิสระ	3.99	0.79	มาก
ได้มีส่วนในการสร้างสรรค์ สิ่งที่เป็นประโยชน์ ต่อองค์กร	3.97	0.81	มาก
ได้ปฏิบัติงานใหม่ๆ ที่ไม่จำเจน่าเบื่อ	3.63	1.01	มาก
รวม	3.95	0.63	มาก

4.2.5 ปัจจัยเชิงจิตด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

จากการศึกษา พบว่าปัจจัยเชิงจิตด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานมีระดับความสำคัญ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.85) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญในระดับมากทุกรายการ ประกอบด้วย 1) ผู้ปฏิบัติงานได้รับการสนับสนุนในเรื่องการศึกษาต่อการเข้าร่วมประชุมสัมมนา หรือการฝึกอบรม 2) ผู้ปฏิบัติงานได้รับการพิจารณาความดีความชอบหรือการเลื่อนระดับอย่างเป็นธรรม และ 3) งานที่ได้รับมอบหมาย มีโอกาสที่จะช่วยส่งเสริมให้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น (ตารางที่ 4.11)

4.2.6 ปัจจัยเชิงจิตด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

จากการศึกษา พบว่าปัจจัยเชิงจิตด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีระดับความสำคัญ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.83) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญในระดับมากทุกรายการ ประกอบด้วย 1) ผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ยาวนานจะได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 2) ผู้ปฏิบัติงานที่ปฏิบัติงานสำเร็จล่วงหน้าและมีผลงานที่ดีจะมีรางวัลหรือได้รับการชมเชย และ 3) ผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานดีจะได้รับการยกย่องและประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีต่อองค์กร (ตารางที่ 4.12)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยเชิงจิต
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

(N=400)

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	ค่าเฉลี่ยรวม	S.D.	ระดับ ความสำคัญ
ผู้ปฏิบัติงาน ได้รับการสนับสนุนในเรื่อง การศึกษาต่อ การเข้าร่วมประชุม สัมมนา หรือ การฝึกอบรม	3.87	0.97	มาก
ผู้ปฏิบัติงาน ได้รับการพิจารณาความดี ความชอบ หรือ การเลื่อนระดับอย่างเป็นธรรม	3.86	0.91	มาก
งานที่ได้รับมอบหมาย มีโอกาสที่จะช่วย ส่งเสริมให้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.80	0.93	มาก
รวม	3.85	0.83	มาก

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยเชิงจิต
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

(N=400)

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ค่าเฉลี่ยรวม	S.D.	ระดับ ความสำคัญ
ผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ยาวนาน จะได้รับ การยอมรับนับถือจากผู้ปฏิบัติงานที่มี ประสบการณ์น้อยกว่า	4.04	0.77	มาก
ผู้ปฏิบัติงานที่ปฏิบัติงานสำเร็จล่วงหน้า และ มีผลงานที่ดีจะมีรางวัลหรือ ได้รับการชมเชย	3.76	0.90	มาก
ผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานดีจะได้รับการยกย่อง และประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็น ตัวอย่างที่ดีต่อองค์กร	3.69	0.97	มาก
รวม	3.83	0.72	มาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.2.7 ภาพรวมของแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค่าจ้าง

จากการศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค่าจ้างพบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญระดับมากที่สุดในด้านความมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยรวม 4.24 และให้ความสำคัญระดับมาก ในด้านชีวิตส่วนตัว ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายและการบริหารงาน โดยมีค่าเฉลี่ยรวมในแต่ละด้านคือ 4.03, 3.95, 3.86, 3.75 และ 3.65 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.13)

ตารางที่ 4.13 ภาพรวมของแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค่าจ้าง

ปัจจัยค่าจ้างที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ยรวม	ระดับ ความสำคัญ
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.24	มากที่สุด
ด้านชีวิตส่วนตัว	4.03	มาก
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.95	มาก
ด้านรายได้และสวัสดิการ	3.86	มาก
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.75	มาก
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.65	มาก

4.2.8 ปัจจัยค่าจ้างด้านความมั่นคงในการทำงาน

จากการศึกษา พบว่าปัจจัยค่าจ้างด้านความมั่นคงในการทำงาน มีระดับความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.24) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญระดับมากที่สุดในเรื่อง องค์กรมีความมั่นคงและไม่มีปัญหาด้านการเงิน ไม่มีการเลิกจ้างหรือให้ออกกะทันหัน และให้ความสำคัญในระดับมากในเรื่อง องค์กรดำเนินการให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้ปฏิบัติงานในพื้นที่ที่เหมาะสม ไม่โยกย้ายให้ปฏิบัติงานในพื้นที่อื่นที่ไม่เหมาะสม (ตารางที่ 4.14)

4.2.9 ปัจจัยค่าจ้างด้านชีวิตส่วนตัว

จากการศึกษา พบว่าปัจจัยค่าจ้างด้านชีวิตส่วนตัว มีระดับความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.03) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญระดับมากที่สุดในเรื่อง ผู้ปฏิบัติงานสามารถใช้ชีวิตอยู่กับครอบครัวได้อย่างอบอุ่น นอกนั้นให้ความสำคัญในระดับมาก ประกอบด้วย 1) ผู้ปฏิบัติงานสามารถแบ่งเวลาส่วนตัวและเวลางานได้อย่างเหมาะสม 2) ผู้ปฏิบัติงานมีเวลาว่างเพียงพอในการทำกิจกรรมอื่น ๆ เช่นการออกกำลังกาย ทำงานอดิเรก หรืออ่านหนังสือ 3) ผู้ปฏิบัติงานสามารถมีเงินออมสำหรับการวางแผนในอนาคตของตนเอง หรืออนาคต

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ของครอบครัว และ 4) ผู้ปฏิบัติงานสามารถมีสิ่งอำนวยความสะดวก ที่จำเป็นในการดำเนินชีวิตอย่างสมบูรณ์ (ตารางที่ 4.15)

4.2.10 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

จากการศึกษา พบว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีระดับความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.95) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญในระดับมากทุกรายการ ประกอบด้วย 1) สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความปลอดภัยและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน 2) ผู้ปฏิบัติงานมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน และ 3) บรรยากาศในการทำงานเป็นแบบประชาธิปไตย (ตารางที่ 4.16)

4.2.11 ปัจจัยด้านรายได้และสวัสดิการ

จากการศึกษา พบว่าปัจจัยด้านรายได้และสวัสดิการ มีระดับความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.86) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญในระดับมากทุกรายการ ประกอบด้วย 1) องค์กรมีการจัดสรรรายได้และสวัสดิการให้เหมาะสมต่อภาระหน้าที่และภาระงานที่รับผิดชอบ 2) องค์กรมีการจัดสรรรายได้และสวัสดิการของผู้ปฏิบัติงานให้มีมาตรฐานทัดเทียมกับองค์กรอื่น 3) องค์กรมีการจัดสรรรายได้และสวัสดิการให้เพียงพอต่อค่าครองชีพในปัจจุบัน และ 4) องค์กรมีการตระหนักถึงการจ่ายค่าทำงานล่วงเวลาอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม (ตารางที่ 4.17)

4.2.12 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

จากการศึกษา พบว่าปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีระดับความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.75) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญในระดับมากทุกรายการ ประกอบด้วย 1) ผู้บังคับบัญชาวางตัวเป็นมิตร เป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา 2) เพื่อนร่วมงานมีความสามัคคี ไม่แบ่งพรรค แบ่งฝ่ายในการปฏิบัติงาน 3) องค์กรมีกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน และผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ และ 4) หลังเวลาปฏิบัติงาน มีการแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นและให้คำปรึกษาหารือกัน (ตารางที่ 4.18)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยค่าจ้าง
ด้านความมั่นคงในการทำงาน

(N=400)

ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ค่าเฉลี่ยรวม	S.D.	ระดับ ความสำคัญ
องค์กรมีความมั่นคงและไม่มีปัญหาด้าน การเงิน ไม่มีการเลิกจ้างหรือให้ออกกะทันหัน	4.50	0.68	มากที่สุด
องค์กรดำเนินการให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้ปฏิบัติงาน ในพื้นที่ที่เหมาะสม ไม่โยกย้ายให้ปฏิบัติงาน ในพื้นที่อื่นที่ไม่เหมาะสม	3.98	0.88	มาก
รวม	4.24	0.62	มากที่สุด

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยค่าจ้าง
ด้านชีวิตส่วนตัว

(N=400)

ด้านชีวิตส่วนตัว	ค่าเฉลี่ยรวม	S.D.	ระดับ ความสำคัญ
ผู้ปฏิบัติงานสามารถใช้ชีวิตอยู่กับครอบครัวได้ อย่างอบอุ่น	4.22	0.94	มากที่สุด
ผู้ปฏิบัติงานสามารถแบ่งเวลาส่วนตัวและเวลา งาน ได้อย่างเหมาะสม	4.16	0.82	มาก
ผู้ปฏิบัติงานมีเวลาว่างเพียงพอในการทำ กิจกรรมอื่นๆ เช่นการออกกำลังกาย ทำงาน อดิเรก หรืออ่านหนังสือ	4.12	0.88	มาก
ผู้ปฏิบัติงานสามารถมีเงินออมสำหรับการ วางแผนในอนาคตของตัวเอง หรืออนาคตของ ครอบครัว	3.89	0.94	มาก
ผู้ปฏิบัติงานสามารถมีสิ่งอำนวยความสะดวก ที่จำเป็นในการดำเนินชีวิตอย่างสมบูรณ์ เช่น บ้าน หรือ รถยนต์ เป็นต้น	3.77	0.93	มาก
รวม	4.03	0.73	มาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยค่าจูน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

(N=400)

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ค่าเฉลี่ยรวม	S.D.	ระดับ ความสำคัญ
สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความปลอดภัย และเอื้อต่อการปฏิบัติงาน	4.08	0.75	มาก
ผู้ปฏิบัติงานมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ในการปฏิบัติงาน ที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน	3.96	0.84	มาก
บรรยากาศในการทำงานเป็นแบบ ประชาธิปไตย	3.82	0.93	มาก
รวม	3.95	0.70	มาก

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยค่าจูน ด้านรายได้และสวัสดิการ

(N=400)

ด้านรายได้และสวัสดิการ	ค่าเฉลี่ยรวม	S.D.	ระดับ ความสำคัญ
องค์กรมีการจัดสรรรายได้และสวัสดิการให้ เหมาะสมต่อภาระหน้าที่และภาระงานที่ รับผิดชอบ	3.94	1.00	มาก
องค์กรมีการจัดสรรรายได้และสวัสดิการของ ผู้ปฏิบัติงานให้มีมาตรฐานทัดเทียมกับองค์กร อื่น	3.90	0.99	มาก
องค์กรมีการจัดสรรรายได้และสวัสดิการให้ เพียงพอต่อค่าครองชีพในปัจจุบัน	3.88	0.98	มาก
องค์กรมีการตระหนักถึงการจ่ายค่าทำงาน ล่วงเวลา อย่างเหมาะสมและเป็นธรรม	3.72	1.02	มาก
รวม	3.86	0.90	มาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยคำจูน
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

(N=400)

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ค่าเฉลี่ยรวม	S.D.	ระดับ ความสำคัญ
ผู้บังคับบัญชาวางตัวเป็นมิตร เป็นกันเองกับ ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.94	0.90	มาก
เพื่อนร่วมงานมีความสามัคคี ไม่แบ่งพรรค แบ่งฝ่ายในการปฏิบัติงาน	3.76	1.00	มาก
องค์กรมีกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ ระหว่างหน่วยงาน และผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ	3.76	0.93	มาก
หลังเวลาปฏิบัติงาน มีการแลกเปลี่ยน ข้อคิดเห็น และให้คำปรึกษาหารือระหว่างกัน	3.53	1.05	มาก
รวม	3.75	0.83	มาก

4.2.13 ปัจจัยคำจูนด้านนโยบายและการบริหารงาน

จากการศึกษา พบว่าปัจจัยคำจูนด้านนโยบายและการบริหารงาน มีระดับความสำคัญ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญในระดับมากทุกรายการ ได้แก่ องค์กรมีนโยบายในการดำเนินงานที่ชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้จริง และผู้ปฏิบัติงานทุกระดับมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและข้อบังคับต่าง ๆ (ตารางที่ 4.19)

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยคำจูน
ด้านนโยบายและการบริหารงาน

(N=400)

ด้านนโยบายและการบริหารงาน	ค่าเฉลี่ยรวม	S.D.	ระดับ ความสำคัญ
องค์กรมีนโยบายในการดำเนินงานที่ชัดเจน และสามารถปฏิบัติได้จริง	3.77	0.85	มาก
ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับมีส่วนร่วมในการ กำหนดนโยบายและข้อบังคับต่าง ๆ	3.54	1.09	มาก
รวม	3.65	0.89	มาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง

จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานรวมทุกด้าน พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 (ตารางที่ 4.20)

ตารางที่ 4.20 ความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานรวมทุกด้าน

(N=400)

ปัจจัยส่วนบุคคล	ระดับความสำคัญ	
	F	Sig.
เพศ	4.26	0.04*
อายุ	0.89	0.49
ระดับการศึกษา	2.56	0.06
ประสบการณ์ในการทำงาน	3.70	0.01*
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	3.19	0.00*
ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน	5.20	0.06

หมายเหตุ * กำหนดค่านัยสำคัญ (Significance) = 0.05

เนื่องจากเพศเป็นปัจจัยส่วนบุคคลที่มีกลุ่มตัวอย่าง 2 สถานภาพคือ เพศชายและเพศหญิง ทำให้ทราบว่าเพศชายและเพศหญิง มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยจะพิจารณาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแยกตามรายด้านเพิ่มเติม และนำปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มาทำการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD

ตารางที่ 4.23 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานรวมทุกด้าน แยกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ย ต่อเดือน		ต่ำกว่า	15,000 –	20,001 –	25,001 –	30,001 –	35,001 –	40,001 –	45,001 –	50,001 –	สูงกว่า
		15,000 บาท	20,000 บาท	25,000 บาท	30,000 บาท	35,000 บาท	40,000 บาท	45,000 บาท	50,000 บาท	55,000 บาท	55,000 บาท
	\bar{x}	3.62	4.07	3.93	3.98	3.97	4.06	3.77	4.19	4.11	3.90
ต่ำกว่า 15,000 บาท	3.62	-	0.44* (0.00)	0.32* (0.00)	0.36* (0.00)	0.35* (0.00)	0.43* (0.00)	0.14 (0.40)	0.56* (0.00)	0.49* (0.00)	0.28* (0.00)
15,000 – 20,000 บาท	4.07			0.13 (0.13)	0.08 (0.38)	0.09 (0.32)	0.01 (0.92)	0.29 (0.07)	0.12 (0.48)	0.05 (0.73)	0.16 (0.59)
20,001 – 25,000 บาท	3.93				0.04 (0.66)	0.03 (0.72)	0.11 (0.41)	0.17 (0.32)	0.25 (0.18)	0.18 (0.15)	0.03 (0.09)
25,001 – 30,000 บาท	3.98					0.01 (0.63)	0.07 (0.15)	0.21 (0.22)	0.21 (0.25)	0.14 (0.39)	0.08 (0.44)
30,001 – 35,000 บาท	3.97						0.08 (0.59)	0.20 (0.24)	0.22 (0.23)	0.15 (0.36)	0.07 (0.49)

หมายเหตุ * กำหนดค่านัยสำคัญ (Significance) = 0.05

ตารางที่ 4.23 (ต่อ)

รายได้เฉลี่ย ต่อเดือน	\bar{x}	ต่ำกว่า	15,000 –	20,001 –	25,001 –	30,001 –	35,001 –	40,001 –	45,001 –	50,001 –	สูงกว่า
		15,000 บาท	20,000 บาท	25,000 บาท	30,000 บาท	35,000 บาท	40,000 บาท	45,000 บาท	50,000 บาท	55,000 บาท	55,000 บาท
		3.62	4.07	3.93	3.98	3.97	4.06	3.77	4.19	4.11	3.90
35,001 – 40,000 บาท	4.06							0.28 (0.56)	0.13 (0.16)	0.06 (0.73)	0.15 (0.29)
40,001 – 45,000 บาท	3.77	0.13 (0.13)						-	0.42 (0.06)	0.35 (0.09)	0.13 (0.43)
45,001 – 50,000 บาท	4.19	0.13 (0.13)							-	0.07 (0.74)	0.29 (0.10)
50,001 – 55,000 บาท	4.11	0.13 (0.13)								-	0.21 (0.08)
สูงกว่า 55,000 บาท	3.90	0.13 (0.13)									-

หมายเหตุ * กำหนดค่านัยสำคัญ (Significance) = 0.05

บทที่ 5

สรุปและข้อเสนอแนะ

5.1 สรุป

จากการศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ กรณีศึกษา การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ รวมทั้งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ กรณีศึกษา การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จำนวน 400 คน สามารถสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างพบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 25-30 ปี ระดับการศึกษาสูงสุดคือปริญญาตรี มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระหว่าง 15,000-20,000 บาท และมีตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานเป็นวิศวกร

ผลการศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจพบว่า โดยรวมให้ระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ สำหรับผลการศึกษาแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ โดยรวมให้ระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด คือด้านความมั่นคงในการทำงาน และอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับ 5 ด้าน คือ ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านนโยบายและการบริหารงาน สะท้อนให้เห็นว่าผู้ปฏิบัติงานของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยรู้สึกมีความเชื่อมั่นในความมั่นคงขององค์กร ประกอบกับงานที่ตนปฏิบัติอยู่สามารถทำได้เสร็จทันเวลาและสามารถปฏิบัติได้จริง อีกทั้งยังมีเวลาว่างเพียงพอที่จะสามารถใช้เวลาส่วนตัวในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ได้

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศหญิง มีแรงจูงใจในการทำงานมากกว่ากลุ่มตัวอย่างเพศชาย สามารถทำงานได้เสร็จตามที่ได้รับมอบหมายและภายในเวลาที่กำหนด เนื่องจากลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายมีความแตกต่างกัน โดยส่วนมากเพศชายจะได้รับ

มอบหมายให้ดำเนินงานในด้านที่เกี่ยวกับธุรกิจหลักคือ การบำรุงรักษาและเดินเครื่องระบบไฟฟ้า เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ซึ่งเป็นงานทางด้านเทคนิคที่มีความท้าทาย ต้องอาศัยความสามารถและสภาพร่างกายที่เหมาะสม สำหรับเพศหญิงลักษณะงานส่วนมากจะเป็นในเรื่องของกิจกรรมสนับสนุนธุรกิจหลักขององค์กร โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เนื่องจากนโยบายการบริหารงานและสวัสดิการจะมีการเปลี่ยนแปลงตามวิสัยทัศน์ของผู้ว่าการและคณะกรรมการที่แต่งตั้งโดยคณะรัฐมนตรี ซึ่งเป็นผู้ควบคุมกิจการในการดำเนินธุรกิจ ดังนั้น ผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์หรืออายุงานที่แตกต่างกันจึงมีระดับแรงจูงใจแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ผู้ปฏิบัติงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่ำกว่า 15,000 บาท มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด เมื่อเทียบกับผู้ปฏิบัติงานที่มีรายได้มากกว่า

5.2 ข้อเสนอแนะ

เพื่อเป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จากผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง พบว่าควรมีการปรับปรุงและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตามข้อเสนอแนะดังนี้

1. จากผลการศึกษายปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีรายได้เฉลี่ยอยู่ระหว่าง 15,000 – 20,000 บาทต่อเดือน ในขณะที่มีอายุเฉลี่ยอยู่ในช่วง 25-30 ปี จะเห็นได้ว่าผลตอบแทนนั้นมีค่าค่อนข้างต่ำ เมื่อเปรียบเทียบกับอายุของผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นองค์กรควรมีการจัดสรรและดำเนินเรื่องการเพิ่มรายได้และสวัสดิการให้สูงขึ้น โดยการเสนอเรื่องกับทางรัฐบาลให้เป็นวาระเร่งด่วนในที่ประชุม โดยยื่นข้อร้องเรียนผ่านทางสหภาพแรงงานของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เนื่องจากสภาพในปัจจุบันการปรับอัตราเงินเดือนหรือสวัสดิการต่าง ๆ มีความล่าช้าไม่ทันเทียมกับองค์กรรัฐวิสาหกิจอื่น อีกทั้งองค์กรควรพิจารณาผลตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่งอย่างเป็นธรรม และมีการจ่ายเงินชดเชยย้อนหลังอย่างน้อย 5 ปีให้กับผู้ปฏิบัติงานที่เข้าทำงานก่อนปี พ.ศ. 2552 เนื่องจากผลของการปรับฐานเงินเดือนในช่วงนั้น ทำให้ผลตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานที่เข้าทำงานก่อนปี พ.ศ. 2552 น้อยกว่าผู้ปฏิบัติงานที่เข้ามาใหม่ โดยมีการชดเชยในอัตราร้อยละ 7 ต่อปี โดยให้ชดเชยสูงสุดได้ไม่เกิน 5 ปี

2. จากผลการศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ พบว่า องค์กรควรพิจารณาการแต่งตั้งผู้บังคับบัญชาในแต่ละหน่วยงานอย่างเหมาะสม โดยพิจารณาจากผลงานและการเป็นที่ยอมรับของคนในหน่วยงาน ซึ่งผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งควรมาจากการเสนอชื่อของผู้ปฏิบัติงานในแผนกมากกว่าที่จะเป็นคำสั่งจากผู้บริหารโดยตรง และสำหรับการพิจารณาเรื่องความก้าวหน้าในงานหรือการเลื่อนระดับ องค์กรควรให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงานที่ทำงานใน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตำแหน่งช่างหรือหัวหน้างานมากขึ้น เพราะผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งนี้ทำงานที่ใช้ความรับผิดชอบสูง แต่ไม่ได้รับอัตราในการเลื่อนระดับเทียบเท่ากับตำแหน่งอื่น ๆ อีกทั้งผู้บังคับบัญชาในแต่ละหน่วยงานควรออกนโยบายบังคับให้ผู้ปฏิบัติงานในสังกัด ของตนทุกคนเข้าร่วมกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เช่น การจัดกิจกรรม Walk Rally ซึ่งมีการจัดกิจกรรมนอกสถานที่ ปีละ 1 ครั้ง เพื่อให้สามารถสื่อสารกันได้อย่างเข้าใจและไม่ยึดติดกับค่านิยมที่เน้นผลงานมากกว่าความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งจากการศึกษาสถิติการให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรมพบว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุและประสบการณ์ในการทำงานสูงจะไม่เข้าร่วมกิจกรรม ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างรุ่นพี่กับรุ่นน้องไม่ใกล้ชิดเท่าที่ควร

3. พิจารณากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท มีแรงจูงใจในการทำงานน้อยที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน ซึ่งจากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจกับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนพบว่า ด้านที่กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญในระดับมาก และมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานคือด้านความสำเร็จของงาน ด้านชีวิตส่วนตัว และด้านความมั่นคงในการทำงาน ดังนั้น องค์กรและผู้บังคับบัญชาควรให้อิสระในการทำงาน ไม่บังคับให้มีการทำงานล่วงเวลา และมอบหมายงานที่สามารถทำได้เสร็จจริงตามกำหนด ประกอบกับมีการออกนโยบายส่งเสริมให้มีการลงทุนในหุ้นของสหกรณ์ออมทรัพย์ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกมีความมั่นคงและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

4. สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงานอยู่ระหว่าง 5-10 ปี มีแรงจูงใจในการทำงานน้อยที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงานต่าง ๆ กัน และมีความสัมพันธ์แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี ซึ่งมีแรงจูงใจในการทำงานสูงที่สุด โดยผลการศึกษาพบว่าด้านที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานคือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาควรมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงาน อีกทั้งผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 5-10 ปี เป็นช่วงที่ต้องมีการทำผลงานเพื่อการเลื่อนระดับเป็นหัวหน้างานในอนาคต ซึ่งหัวหน้าแผนกต้องมีการผลักดันผลงานที่มีความโดดเด่นและมีความสำคัญอย่างมากต่อระบบไฟฟ้า เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกเกิดความภาคภูมิใจและมีแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มขึ้น

5.3 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน โดยมีการแยกผลการศึกษาสำหรับทุก ๆ สายงานอย่างละเอียด ไม่มองแต่ภาพรวมขององค์กร เพื่อให้สามารถสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และตอบสนองต่อความต้องการของผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ ได้มากขึ้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ควรมีการศึกษาแรงงูใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ในองค์กรรัฐวิสาหกิจอื่น ๆ เพื่อทำการเปรียบเทียบระดับแรงงูใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน และสามารถนำไปปรับใช้สำหรับเสริมสร้างแรงงูใจ โดยเฉพาะด้านรายได้และสวัสดิการ



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม

การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. 2556. รายงานประจำปี 2556. [Online]. Available :

www.egat.co.th

_____. 2556. โครงสายบังคับบัญชา. [Online]. Available : www.egat.co.th

_____. 2556. ข้อมูลโรงไฟฟ้าและเขื่อน. [Online]. Available : www.egat.co.th

_____. 2556. ข้อมูลหน่วยงาน. [Online]. Available : www.hr.egat.co.th

กุสุมา จ้อยช้างเนียม. 2547. แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานใหญ่ บมจ.ธนาคาร
กสิกรไทย. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์.

จารุวรรณ กมลสินธุ์. 2548. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม
นวนคร.” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธุรกิจ
บัณฑิตย.

ชาลิสตา สุคนธ์พงศ์. 2553. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสำนักงานพลังงานภาคตะวันออกเฉียง
เหนือ”. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป,
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

ชนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. 2547. การจัดการสมัยใหม่. กรุงเทพมหานคร: เสมาธรรม.

ชาติรี พวงพันธ์. 2555. แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในงานดอก
เส้าเข็ม กรมศึกษา บริษัท บันจันไทย จำกัด. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

นันทน์ภัต สว่างการ. 2555. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
วิทยาลัยเซาธ์อีสบางกอก. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

นาวาวิ ยามา. 2553. “แรงจูงใจในการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบางนาตราธิวาส.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการ
บริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

ปัญญา จันรอด. 2548. “ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาชลบุรี เขต 3.” วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
มหาวิทยาลัยบูรพา.

พลสุข สังข์รุ่ง. 2550. มนุษย์สัมพันธ์ในองค์การ. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ : บริษัท บี เค
อินเตอร์ ปรีนธ์ จำกัด.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พิมลจรรยา นามวัฒน์. 2544. การบริหาร. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาชิราช.
พงส์ หรดาล. 2540. จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร: ม.ป.ท.
มณฑล รอยตระกูล. 2546. “แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขา.”

วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันราชภัฏนครปฐม.

ขงยุทธ เกษสาคร. 2545. ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม. กรุงเทพมหานคร: เอส. แอนด์. จี.
กราฟฟิค.

วิไลวรรณ ศรีสงคราม. 2547. แรงจูงใจ: รากฐานการพัฒนาศักยภาพของบุคคล.

คณะศิลปศาสตร์, สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์. 2545. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร: ชรรรมสาร.

สุชาติ จรประดิษฐ์. 2547. “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการฝ่าย
ผลิต บริษัท ฟิลิปส์ เซมิคอนดักเตอร์ จำกัด.” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการตลาด, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

สุรางค์ ไควตระกูล. 2544. จิตวิทยาการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.

สมยศ นาวิกาน. 2531. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ดวงกมล.

สมยศ นาวิกาน. 2547. การบริหารการพัฒนาองค์กรและการจูงใจ. กรุงเทพมหานคร: บริษัท
สำนักพิมพ์ บรรณกิจ 1991 จำกัด

Alderfer, Clayton P. 1979. **A New Theory of Human Needs: Organizational Behavior and
Human Performance.** New York : McGraw-Hill Book Co.

Herzberg, F. Mausner, B. and Synderman, B. 1959. **The Motivation to Work.** (2nd ed.) New
York: John Wiley and Sons.Inc.

John W. Best. 1970. **Research in Education.** Eaglewood Cliffo N.J. Prentice Hall.

McClelland, David C. 1962. **Business Drive and National Achievement.** New York: D. Van
Nostrand.

Maslow, A.H. 1970. **Motivation and Personality.** (2nd ed.). New York: Harper and Row,
Publisher.

Gibson, J.L., J.M. Iranewich and J.H. Ponnely, Jr. 1997. **Organization : Structure Processes,
Behavior.** (7th ed.). Boston: Richard D. Irwing Inc.

Yamane,Taro. 1970. **Statistics:An Introductory Analysis.** Tokyo:Harper Enternational Edition.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภาคผนวก



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานรัฐวิสาหกิจ
กรณีศึกษา การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

คำชี้แจง

1. ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้ปฏิบัติงานรัฐวิสาหกิจ องค์การการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย
2. แบบสอบถามฉบับนี้มี 2 ตอนคือ
 - ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ส่วนที่ 2 ข้อมูลแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานรัฐวิสาหกิจกรณีศึกษา การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย แบ่งเป็น 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน และปัจจัยค้ำจุน 6 ด้าน
3. กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามระดับแรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงาน
4. การตอบแบบสอบถามฉบับนี้ จะไม่มีผลกระทบใดๆต่อการปฏิบัติงาน ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามนี้ใช้สำหรับในการวิจัยเท่านั้น

ขอขอบพระคุณอย่างสูงในความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

นาย ชاکริต ทรัพย์เอนกนันต์

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () หน้าข้อความที่เป็นจริงมากที่สุด

1. เพศ

- () ชาย () หญิง

2. อายุ

- () ต่ำกว่า 25 ปี () 25-30 ปี () 31-35 ปี
 () 36-40 ปี () 41-45 ปี
 () สูงกว่า 45 ปี

3. ระดับการศึกษาสูงสุด

- () ต่ำกว่าปริญญาตรี
 () ปริญญาตรี
 () ปริญญาโท
 () ปริญญาเอก

4. ประสบการณ์ในการทำงาน

- () ต่ำกว่า 5 ปี () 5-10 ปี
 () 11-15 ปี () มากกว่า 15 ปี

5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (เงินเดือน รวมค่ากะปฏิบัติงาน ค่าประจำตำแหน่ง และสวัสดิการ)

- () ต่ำกว่า 15,000 บาท () 15,000 บาท – 20,000 บาท
 () 20,001 บาท – 25,000 บาท () 25,001 บาท – 30,000 บาท
 () 30,001 บาท – 35,000 บาท () 35,001 บาท – 40,000 บาท
 () 40,001 บาท – 45,000 บาท () 45,001 บาท – 50,000 บาท
 () 50,001 บาท – 55,000 บาท () สูงกว่า 55,000 บาท

6. ตำแหน่ง / หน้าที่ในการปฏิบัติงาน

- () วิศวกร () นักบัญชี () เศรษฐกร
 () วิทยากร () นักคอมพิวเตอร์ () นิติกร
 () นักวิทยาศาสตร์ () นักธรณีวิทยา () พยาบาล
 () ช่าง / หัวหน้างาน () นายแพทย์ / ทันตแพทย์ () เกษัชกร
 () อื่นๆ โปรดระบุ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 2 แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง โปรดพิจารณาส่วนที่ 2 แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานที่มีผลต่อตัวท่านมากที่สุด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับแรงจูงใจของท่านมากที่สุด โดยแบ่งช่วงของน้ำหนักคะแนน 5 ระดับ ซึ่งมีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง มีระดับความสำคัญมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีระดับความสำคัญมาก
- 3 หมายถึง มีระดับความสำคัญปานกลาง
- 2 หมายถึง มีระดับความสำคัญน้อย
- 1 หมายถึง มีระดับความสำคัญน้อยที่สุด

ข้อที่	แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน	ระดับความสำคัญ				
		5	4	3	2	1
1	ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่สามารถทำได้เสร็จภายในเวลาที่กำหนด					
	งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความถนัดของผู้ปฏิบัติงาน และสามารถทำให้สำเร็จได้จริง					
1	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ยาวนาน จะได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์น้อยกว่า					
	ผู้ปฏิบัติงานที่ปฏิบัติงานสำเร็จล่วงหน้า และมีผลงานที่ดีจะมีรางวัลหรือได้รับการชมเชย					
3	ผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานดีจะได้รับการยกย่อง และประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีต่อองค์กร					
1	ด้านความรับผิดชอบ ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงาน ได้เต็มเวลาตามแผนงานที่กำหนด					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อที่	แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน	ระดับความสำคัญ				
		5	4	3	2	1
2	งานที่ได้รับมอบหมายมีปริมาณที่เหมาะสม และเป็นไปตามนโยบาย และกฎระเบียบขององค์กร					
	ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ					
1	งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถ					
2	ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการลงมือปฏิบัติงานอย่างเต็มที่					
3	งานที่ปฏิบัติอยู่สามารถใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ด้วยตนเองอย่างอิสระ					
4	ได้ปฏิบัติงานใหม่ๆ ที่ไม่จำเจน่าเบื่อ					
5	ได้มีส่วนในการสร้างสรรค์ สิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร					
	ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน					
1	ผู้ปฏิบัติงานได้รับการพิจารณาความดีความชอบ หรือ การเลื่อนระดับ อย่างเป็นธรรม					
2	งานที่ได้รับมอบหมาย มีโอกาสที่จะช่วยส่งเสริมให้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น					
3	ผู้ปฏิบัติงานได้รับการสนับสนุนในเรื่องการศึกษาต่อ การเข้าร่วมประชุม สัมมนา หรือการฝึกอบรม					
	ปัจจัยค้ำจุน					
	ด้านนโยบายและการบริหารงาน					
1	องค์กรมีนโยบายในการดำเนินงานที่ชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้จริง					
2	ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และข้อบังคับต่างๆ ขององค์กร					
	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล					
1	ผู้บังคับบัญชาวางตัวเป็นมิตร เป็นกันเองกับ ผู้ใต้บังคับบัญชา					
2	เพื่อนร่วมงานมีความสามัคคี ไม่แบ่งพรรค แบ่งฝ่ายในการปฏิบัติงาน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อที่	แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน	ระดับความสำคัญ				
		5	4	3	2	1
3	องค์กรมีกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน และผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ					
4	หลังเวลาปฏิบัติงาน มีการแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็น และให้คำปรึกษาระหว่างกัน					
	ด้านความมั่นคงในการทำงาน					
1	องค์กรมีความมั่นคงและไม่มีปัญหาด้านการเงิน ไม่มีการเลิกจ้าง หรือให้ออกกะทันหัน					
2	องค์กรดำเนินการให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้ปฏิบัติงานในพื้นที่ที่เหมาะสม ไม่โยกย้ายให้ไปปฏิบัติงานในพื้นที่อื่นที่ไม่เหมาะสม					
	ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน					
1	บรรยากาศในการทำงานเป็นแบบประชาธิปไตย					
2	ผู้ปฏิบัติงานมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน					
3	สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความปลอดภัยและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน					
	ด้านรายได้และสวัสดิการ					
1	องค์กรมีการจัดสรรรายได้และสวัสดิการของผู้ปฏิบัติงานให้มีมาตรฐานทัดเทียมกับองค์กรอื่น					
2	องค์กรมีการจัดสรรรายได้และสวัสดิการให้เพียงพอต่อค่าครองชีพในปัจจุบัน					
3	องค์กรมีการจัดสรรรายได้และสวัสดิการให้เหมาะสมต่อภาระหน้าที่และภาระงานที่รับผิดชอบ					
4	องค์กรมีการตระหนักถึงการจ่ายค่าทำงานล่วงเวลา อย่างเหมาะสมและเป็นธรรม					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อที่	แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน	ระดับความสำคัญ				
		5	4	3	2	1
1	ด้านชีวิตส่วนตัว ผู้ปฏิบัติงานสามารถใช้ชีวิตอยู่กับครอบครัวได้อย่างอบอุ่น					
2	ผู้ปฏิบัติงานสามารถแบ่งเวลาส่วนตัวและเวลางานได้อย่างเหมาะสม					
3	ผู้ปฏิบัติงานมีเวลาว่างเพียงพอในการทำกิจกรรมอื่นๆ เช่น การออกกำลังกาย ทำงานอดิเรก หรืออ่านหนังสือ					
4	ผู้ปฏิบัติงานสามารถมีเงินออมสำหรับการวางแผนในอนาคตของตัวเอง หรืออนาคตของครอบครัว					
5	ผู้ปฏิบัติงานสามารถมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นในการดำเนินชีวิตอย่างสมบูรณ์ เช่น บ้าน หรือ รถยนต์ เป็นต้น					

ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นอื่นๆ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

**** ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ ****

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาคผนวก ข

**เปรียบเทียบความแตกต่างรายด้านของแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานกับ
ประสบการณ์และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง**

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ ก เปรียบเทียบความสัมพันธ์รายด้านของแรงงูใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานกับ
ประสบการณ์ในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง

(N=400)

แรงงูใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน	ระดับความสำคัญ	
	F	Sig.
ด้านความสำเร็จของงาน	1.60	0.19
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	2.34	0.07
ด้านความรับผิดชอบ	2.09	0.10
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	5.20	0.00*
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	6.64	0.00*
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	2.42	0.07
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.67	0.01*
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	1.46	0.23
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.23	0.02*
ด้านรายได้และสวัสดิการ	2.90	0.04*
ด้านชีวิตส่วนตัว	0.53	0.66

หมายเหตุ * กำหนดค่านัยสำคัญ (Significance) = 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ ข เปรียบเทียบความสัมพันธ์รายด้านของแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานกับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของกลุ่มตัวอย่าง

(N=400)

แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน	ระดับความสำคัญ	
	F	Sig.
ด้านความสำเร็จของงาน	2.45	0.01*
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	2.32	0.01*
ด้านความรับผิดชอบ	1.49	0.15
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.27	0.00*
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	3.57	0.00*
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	2.97	0.00*
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	1.90	0.05*
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	2.51	0.01*
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	1.59	0.11
ด้านรายได้และสวัสดิการ	4.44	0.00*
ด้านชีวิตส่วนตัว	2.18	0.02*

หมายเหตุ * กำหนดค่านัยสำคัญ (Significance) = 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ระเบียบการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

ฉบับที่ ๑๓๗

ว่าด้วย อัตราค่าจ้างแรกเข้าทำงาน

อนุสนธิมติคณะกรรมการการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ในคราวประชุม ครั้งที่ ๑๓/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๖ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๕ ได้เห็นชอบให้ปรับปรุงอัตราค่าจ้างแรกเข้าทำงาน ผู้ว่าการการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยออกระเบียบไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ฉบับที่ ๑๓๗ ว่าด้วย อัตราค่าจ้างแรกเข้าทำงาน”

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๖ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกข้อกำหนด กฟผ. ที่ ๑๖/๒๕๕๑ ว่าด้วย อัตราค่าจ้างแรกเข้าทำงาน บรรดาระเบียบปฏิบัติอื่นใดในส่วนที่กำหนดไว้แล้วในระเบียบนี้ หรือที่ขัดหรือแย้งกับระเบียบนี้ ให้ใช้ระเบียบนี้แทน

ข้อ ๔ ในระเบียบนี้

“คณะกรรมการคัดเลือก” หมายความว่า คณะกรรมการคัดเลือกตามระเบียบ กฟผ. ฉบับที่ ๕๓ ว่าด้วย การจ้างผู้ปฏิบัติงาน

ข้อ ๕ ให้ผู้ที่ได้รับการจ้างได้รับค่าจ้างในอัตราค่าจ้างแรกเข้าทำงานขั้นต่ำ ตามบัญชีอัตราค่าจ้างแรกเข้าทำงานที่แนบท้ายระเบียบนี้

ข้อ ๖ คณะกรรมการคัดเลือกอาจพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างแรกเข้าทำงาน ให้สูงขึ้นจากอัตราขั้นต่ำได้ แต่ต้องไม่เกินอัตราขั้นสูงจากปัจจัย ดังต่อไปนี้

(๑) ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ในการทำงาน หรือ ความเชี่ยวชาญพิเศษที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นๆ และจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อ กฟผ.

(๒) เป็นตำแหน่งที่หาบุคลากรยากและมีการแข่งขันในตลาดสูง

ข้อ ๗ อัตราค่าจ้างแรกเข้าทำงานของผู้ที่เคยเป็นผู้ปฏิบัติงาน กฟผ. มาก่อน ให้คณะกรรมการคัดเลือกใช้อัตราเงินเดือนสุดท้ายก่อนออกจาก กฟผ. เป็นอัตราค่าจ้างแรกเข้าทำงาน

กรณีที่มีความจำเป็นต้องปรับอัตราค่าจ้างแรกเข้าทำงานให้สูงกว่าอัตราตามวรรคหนึ่ง ให้ดำเนินการตามข้อ ๖ โดยอนุโลม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๘ ผู้ที่มีสถานภาพเป็นผู้ปฏิบัติงาน กฟผ. ณ วันที่ ๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๖ ที่มีอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างต่ำกว่าอัตราค่าจ้างแรกเข้าทำงานขั้นต่ำ ให้ปรับอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างเท่ากับอัตราค่าจ้างแรกเข้าทำงานขั้นต่ำ ตามบัญชีแนบท้ายระเบียบนี้

ข้อ ๙ ผู้ปฏิบัติงานที่อยู่ในข่ายได้รับการชดเชยผลกระทบจากการปรับอัตราแรกเข้าทำงานจะได้รับการชดเชยผลกระทบ เมื่อคณะรัฐมนตรีได้ให้ความเห็นชอบแล้ว

ข้อ ๑๐ บรรดาเรื่องต่างๆที่อยู่ระหว่างดำเนินการ ถ้าได้ระบุอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างเดิมและอยู่ในข่ายที่จะได้รับการเปลี่ยนอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้าง ให้เปลี่ยนเป็นอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างใหม่ ทั้งนี้ โดยไม่ต้องถอนเรื่องนั้นๆ กลับคืนไปดำเนินการใหม่

ให้ไว้ ณ วันที่ ๔ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๖

(นายสุทัศน์ ปัทมสิริวัฒน์)

ผู้อำนวยการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย



รับรองสำเนาถูกต้อง ✓

รับวันที่ ๘ ม.ค. ๕๖ / ๓๓.๐๐๕

ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
กลุ่มงานบริหารงานสารบรรณ กฟผ.

ฝ่ายทรัพยากรบุคคล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
โทร. ๖๕๓๕๐
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บัญชีอัตราค่าจ้างแรกเข้าทำงาน
(แนบท้ายระเบียบ กพพ. ฉบับที่ ๑๓๓)

หน่วย : บาท

ลำดับ ที่	คุณวุฒิ/ตำแหน่งงาน	อัตราค่าจ้างแรกเข้าทำงาน	
		ขั้นต่ำ	ขั้นสูง
๑	ตำแหน่งงานประเภททั่วไป		
	(๑) คนชำนาญงาน	๙,๐๐๐	๙,๙๐๐
	(๒) พนักงานรักษาความปลอดภัย	๙,๐๐๐	๙,๙๐๐
	(๓) พนักงานขับรถ	๙,๐๐๐	๙,๙๐๐
	(๔) พนักงานขับเรือ	๙,๐๐๐	๙,๙๐๐
	(๕) พนักงานขับเครื่องจักรกล	๙,๐๐๐	๑๒,๔๐๐
๒	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ หรือเทียบเท่า (ปวช.)	๑๐,๕๐๐	๑๖,๕๐๐
๓	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง หรือเทียบเท่า (ปวส.)	๑๒,๕๐๐	๑๙,๕๐๐
๔	ปริญญาตรี (หลักสูตร ๔ ปี) หรือเทียบเท่า	๑๗,๐๐๐	๓๘,๕๐๐
๕	ปริญญาตรี (หลักสูตร ๕ ปี) หรือเทียบเท่า	๑๘,๘๐๐	๔๑,๗๐๐
๖	ปริญญาตรี (หลักสูตร ๖ ปี) หรือเทียบเท่า	๒๐,๖๐๐	๔๔,๘๐๐
๗	ปริญญาตรีทางวิศวกรรมศาสตร์	๒๑,๘๐๐	๔๖,๙๐๐
๘	ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	๒๐,๖๐๐	๔๔,๘๐๐
๙	ปริญญาโททางวิศวกรรมศาสตร์	๒๕,๔๐๐	๔๘,๗๐๐
๑๐	ปริญญาเอก	๒๙,๐๐๐	๕๑,๐๐๐
๑๑	ปริญญาเอกทางวิศวกรรมศาสตร์	๓๓,๘๐๐	๕๘,๒๐๐
๑๒	ปริญญาทางทันตแพทยศาสตร์/ปริญญาทางแพทยศาสตร์ และมีใบอนุญาตให้ประกอบวิชาชีพตามกฎหมาย	๓๒,๐๐๐	๔๘,๐๐๐
๑๓	ปริญญาทางแพทยศาสตร์ (เฉพาะทาง) และมีใบอนุญาตให้ ประกอบวิชาชีพตามกฎหมาย	๓๗,๐๐๐	๕๕,๕๐๐
๑๔	ปริญญาทุกสาขา และมีประกาศนียบัตรวิชานักบินพาณิชย์ตรี หรือเทียบเท่า	๓๐,๐๐๐	๖๐,๐๐๐

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล	นายชาคริต ทรัพย์เอนกนันต์
วัน เดือน ปีเกิด	15 เมษายน 2533
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	112/347 ซ.เอกชัย 18 ถ.เอกชัย แขวงบางขุนเทียน เขตจอมทอง กรุงเทพฯ 10150 โทร. 0-2416-5030
ประวัติการศึกษา	2554 วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมไฟฟ้า (เกียรตินิยม อันดับ 1) สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ความชำนาญเฉพาะด้าน	ระบบพาวเวอร์อิเล็กทรอนิกส์, คุณภาพพลังงานไฟฟ้า การออกแบบเครื่องชาร์จแบตเตอรี่
ประสบการณ์ทำงานและผลงานวิจัย	พ.ศ. 2554 เครื่องชาร์จแบตเตอรี่สำหรับจักรยานยนต์ไฟฟ้ารับจ้างประเภท เทียบปลั๊ก รางวัลทุนวิจัยจากสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน กระทรวง พลังงาน พ.ศ. 2555 – ปัจจุบัน ตำแหน่งวิศวกรระดับ 4 การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่ง ประเทศไทย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้