



# ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์กรที่ส่งเสริมความก้าวหน้าในงานและพฤติกรรมการทำงานของพนักงานวิศวกรการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

## Relationship Between Organizational Factor And Work Behavior Factor That Enhance The Job Progress Of Engineer In Electricity Generating Authority Of Thailand

นิธิภัทร ถาวรนาถ<sup>1</sup> อีรวัช บุญยโสภณ<sup>2</sup> และสุภัททา ปินทะแพทย์<sup>3</sup>

Nitipat Thavornnat<sup>1</sup> Teerawat Boonyasopon<sup>2</sup> and Supatta Pinthapataya<sup>3</sup>

<sup>1</sup> นักศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนารัฐกิจอุตสาหกรรมและทรัพยากรมนุษย์ คณะพัฒนารัฐกิจและอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

Master Student of Business Administration Department of Industrial Business and Human Resource Development Faculty of Business and Industry Development King Mongkut's University of Technology North Bangkok  
E-mail: himanucha@gmail.com

<sup>2-3</sup> รองศาสตราจารย์ ดร. ประจำหลักสูตร สาขาวิชาการพัฒนารัฐกิจอุตสาหกรรมและทรัพยากรมนุษย์ คณะพัฒนารัฐกิจและอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

Associate Professor. Dr. Lecturer of Department of Industrial Business and Human Resource Development Faculty of Business and Industry Development King Mongkut's University of Technology North Bangkok  
E-mail: teerawat.b@bid.kmutnb.ac.th, E-mail: supatta.pin@bid.kmutnb.ac.th

<sup>1</sup> Corresponding Author: E-mail: himanucha@gmail.com

Received: 20 เม.ย. 65 Revised: 6 มิ.ย. 65 Accepted: 18 ก.ค. 65

DOI: 10.14416/j.ted.2024.12.003

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยองค์กรและปัจจัยด้านพฤติกรรมการทำงานที่ส่งเสริมความก้าวหน้าในงาน 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์กรและปัจจัยด้านพฤติกรรมการทำงานที่ส่งเสริมความก้าวหน้าในงานของพนักงานวิศวกร การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย โดยจำแนกตามกลุ่มปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ได้แก่ พนักงานวิศวกรปฏิบัติการในการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จำนวน 589 ตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงปริมาณ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลวิจัย พบว่า ปัจจัยองค์กรที่ส่งเสริมความก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับได้แก่ การสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน ด้านการมอบหมาย การให้โอกาสในการพัฒนาและปัจจัยด้านพฤติกรรมการทำงานที่ส่งเสริมความก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ ด้านมีความพยายามในงาน อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน เรียงตามลำดับได้แก่ ด้านมีความรู้



ความสามารถในงาน มีจิตใจจดจ่อในงาน และความรักในงาน พนักงานวิศวกรที่มีเพศต่างกัน ให้ความสำคัญด้านปัจจัยองค์กรแตกต่างกัน แต่มีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานวิศวกรที่มีอายุแตกต่างกัน ให้ความสำคัญด้านปัจจัยองค์กรไม่แตกต่างกัน แต่มีพฤติกรรมในการทำงานแตกต่างกัน พนักงานที่มีระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน ให้ความสำคัญด้านปัจจัยองค์กรและมีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกันและปัจจัยองค์กรด้านการสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน ด้านการมอบหมายงานและด้านการให้โอกาสในการพัฒนามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการทำงานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

**คำสำคัญ:** ปัจจัยองค์กร ปัจจัยด้านพฤติกรรมการทำงาน ส่งเสริมความก้าวหน้าในงาน

## Abstract

The objectives of this research were 1) to study organizational factors and work behavior factors that promote job advancement 2) to study the relationship between organizational factors and work behavior factors. That promotes advancement in the work of engineers Electricity Generating Authority of Thailand Classified by personal factors, sex, age, educational level and work experience. The sample group used to collect data were 589 employees of Operational Engineers of the Electricity Generating Authority of Thailand. The tools used for data collection were questionnaires and statistics used for data analysis. is a quantitative statistics such as Frequency, Percentage, Mean and Standard Deviation.

The research found that organizational factors that promote job advancement were at a high level. Sorted in order are: colleague support Assignment providing development opportunities and work behavior factors that promote job progress At the highest level, 1 aspect was the effort in work. At a high level, there are 3 aspects, in order, as follows: Knowledge and ability in the job Concentrate on work and love at work Engineer employees of different genders Give importance to different organizational factors but has a working behavior no different As for the engineer staff of different ages The importance of organizational factors is not different. But there are different working behaviors. Employees with education and different work experiences Emphasis on organizational factors and work behavior no different and organizational factors in support of colleagues Assignment and in terms of providing opportunities for development There was a positive correlation with work behavior. at a significance level of 0.05

**Keywords:** Organizational Factors, Work Behavior Factors Promote Job Advancement

## 1. บทนำ

ในการบริหารองค์กรเพื่อให้ประสบความสำเร็จในการกิจและบรรลุผลตามนโยบายที่คาดหวังนั้น นอกจากจะต้องใช้กลยุทธ์ในการบริหารพัฒนาองค์กรแล้ว กลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลก็เป็นกลยุทธ์ที่สำคัญอีกประการหนึ่ง ซึ่งต้องใช้ควบคู่ไปกับการบริหารพัฒนาองค์กร เพื่อนำพาและขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ เนื่องจากการจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นการจัดการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับคนทำงานที่ต้อง

มีการกำหนดและดำเนินนโยบายในด้านการวางแผนกำลังคน การจัดหาและคัดเลือกคนเข้าทำงาน โดยมีระบบการจ่ายค่าตอบแทน และพัฒนาคนเพื่อให้คนทำงานได้ดีและเป็นส่วนสำคัญในความสำเร็จขององค์กร [1] และเพื่อการธำรงรักษา กำลังคน ดังนั้นในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์จะประสบความสำเร็จ ประกอบไปด้วย การบริหารปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายอย่าง เช่น การบริหารค่าตอบแทน การสรรหาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การบริหารจัดการคนดีคนเก่ง และความ



## บทความวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์กรที่ส่งเสริมความก้าวหน้าในงานและพฤติกรรมการทำงานของพนักงานวิศวกร  
การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

ก้าวหน้าในสายอาชีพ ฯลฯ ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า ความก้าวหน้าในสายอาชีพเป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ

ความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ เป็นปัจจัยทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อที่จะช่วยให้แต่ละคนได้มีแผนสำหรับงานอาชีพของตนในอนาคตภายในองค์กร และพยายามพัฒนาตนเองให้ได้สูงสุด ซึ่งการพัฒนาความก้าวหน้าในสายงานอาชีพนั้น เป็นส่วนงานการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในกระบวนการสรรหา และคัดเลือกให้ได้คนที่เหมาะสมตรงตามคุณสมบัติที่ต้องการข้อมูลทางตำแหน่งงานและความชอบพอในทางอาชีพ และอีกส่วนหนึ่งเกิดขึ้นจากปัจจัยที่องค์กรจะช่วยส่งเสริม สนับสนุนให้สามารถพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพด้วย พนักงานที่มีพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพน่าที่จะส่งผลให้มีความก้าวหน้าในงานและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่บุคคลตั้งความหวังไว้ นอกจากนี้ในการที่บุคคลจะมีความก้าวหน้าในงานอาชีพนั้น องค์ประกอบที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ การได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานซึ่งเกิดจากคุณสมบัติของบุคคลนั้นที่จะทำให้ผู้ร่วมงานมีความศรัทธาและให้การยอมรับ เช่น ความมีน้ำใจ ช่วยเหลือ สามารถสื่อสารได้ดี มีความรับผิดชอบ และมีความฉลาดทางอารมณ์ เป็นต้น [2]

การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เป็นองค์กรรัฐวิสาหกิจด้านกิจการพลังงานภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงพลังงาน กระทรวงการคลัง ดำเนินธุรกิจหลักในการผลิต จัดให้ได้มาและจำหน่ายพลังงานไฟฟ้าให้แก่ การไฟฟ้านครหลวง (กฟน.) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (กฟภ.) ผู้ใช้ไฟฟ้าตามกฎหมายกำหนดและประเทศใกล้เคียง พร้อมทั้งธุรกิจอื่น ๆ ที่เกี่ยวเนื่องกับกิจการไฟฟ้าภายใต้กรอบพระราชบัญญัติ กฟผ. และในปี 2561 กฟผ. ได้ดำเนินธุรกิจเพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์สร้างรายได้เพิ่มจากความสามารถและทรัพยากรที่ กฟผ. มีอยู่ให้บริการด้านธุรกิจอุตสาหกรรมไฟฟ้าอย่างมีคุณภาพแก่หน่วยงานภายนอก ได้แก่ งานวิศวกรรมและก่อสร้างโรงไฟฟ้า งานเดินเครื่องและบำรุงรักษาโรงไฟฟ้า แก่กลุ่มลูกค้าโรงไฟฟ้าของ กฟผ. โดยองค์กรมีนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มุ่งเน้นการทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจที่จะทำงานอยู่กับองค์กรในเรื่องการตอบสนองความต้องการ

พื้นฐาน เช่น เงินเดือน สวัสดิการ หรือเงินโบนัสประจำปี เป็นต้น รวมทั้งมีระบบการบริหารเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่พนักงานในองค์กรด้วยเช่นกัน โดยการให้การสนับสนุนและพัฒนาบุคลากรในด้านเทคโนโลยีซึ่งในปัจจุบันมีความก้าวหน้ามากและมีการใช้งานที่แพร่หลายมากขึ้น เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถมากยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ผู้บริหารการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ได้มีนโยบายที่มีคุณภาพเกี่ยวกับการจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ในเรื่องการสรรหา การคัดเลือก และรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ให้อยู่กับองค์กร [5] โดยการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรโดยการเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานให้หัวหน้างานและพนักงานให้ได้รับการฝึกอบรมพนักงาน เพื่อให้มีความรู้และทักษะในการสร้างความก้าวหน้าให้แก่ตนเองและพนักงานในความรับผิดชอบ เมื่อมีความตั้งใจที่จะทำงานนั้น ๆ พนักงานจะมีสมาธิจดจ่ออยู่กับงาน ความผิดพลาดก็น้อยลงหรือมีความผิดพลาดเกิดขึ้นก็สามารถแก้ไขได้และไม่ทำพลาดอีก และพฤติกรรมการทำงานก็จะมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งยังมีความต้องการที่จะทำทายงานใหม่ ๆ อีกด้วย กล่าวที่จะลองใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ มาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น ซึ่งจะเป็นการสร้างบรรยากาศ ที่ทำให้พนักงานมีแรงจูงใจที่จะแสดงความสามารถในการทำงานเพิ่มขึ้นมาได้ องค์กรก็จะสามารถก้าวไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนและมีประสิทธิภาพ [6]

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์กรที่ส่งเสริมความก้าวหน้าในงานและพฤติกรรมการทำงานของพนักงานวิศวกร การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย นอกจากองค์กรจะมีปัจจัยที่สามารถสร้างแรงจูงใจที่ดีให้กับพนักงานเพื่อให้พนักงานได้ก้าวไปสู่ความก้าวหน้าในงานแล้ว ยังส่งผลให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรและมีความสุขกับการทำงานรวมทั้งส่งผลให้พนักงานมีผูกพันกับองค์กรด้วย

## 2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยองค์กรและปัจจัยด้านพฤติกรรมการทำงานที่ส่งเสริมความก้าวหน้าในงานของพนักงานวิศวกรการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

2.2 เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยองค์กรที่ส่งเสริมความ



ก้าวหน้าในงานและพฤติกรรมการทำงานระหว่างกลุ่มที่จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานวิศวกร การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์กรและปัจจัยด้านพฤติกรรมการทำงานที่ส่งเสริมความก้าวหน้าในงานของพนักงานวิศวกร การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

### 3. สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยองค์กรที่ส่งเสริมความก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานวิศวกร การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

### 4. วิธีการดำเนินการวิจัย

4.1 การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1) ประชากรที่ศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานวิศวกรปฏิบัติการ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จำนวน 589 คน ประกอบด้วย ฝ่ายโรงงานและอะไหล่ จำนวน 36 คน ฝ่ายบำรุงรักษาโยธา จำนวน 18 คน ฝ่ายบำรุงรักษาไฟฟ้า จำนวน 76 คน ฝ่ายบำรุงรักษาเครื่องกลจำนวน 70 คน ฝ่ายธุรกิจ จำนวน 35 คน ฝ่ายวิศวกรรมโรงไฟฟ้า จำนวน 83 คน ฝ่ายพัฒนาโรงไฟฟ้าพลังน้ำและพลังงานหมุนเวียน จำนวน 75 คน ฝ่ายระบบสื่อสาร จำนวน 53 คน ฝ่ายควบคุมระบบกำลังไฟฟ้า จำนวน 72 คน ฝ่ายก่อสร้างระบบส่ง จำนวน 71 คน

2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้สุ่มจากกลุ่มประชากรพนักงานวิศวกรปฏิบัติการ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายและใช้ตารางของ Krejcie and Morgan ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% [3] ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำนวน 234 คน ในการนี้เพื่อป้องกันอัตราการตอบกลับที่สูญหายจึงส่งแบบสอบถามไปจำนวนทั้งสิ้น 300 ฉบับได้กลับมาจำนวน 300 ฉบับ

4.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม โดยมีการสร้างและตรวจสอบคุณภาพ ดังนี้

1) การสร้างเครื่องมือแบบสอบถาม โดยการทบทวนวรรณกรรมเพื่อนำมาจัดทำแบบสอบถาม (Questionnaire) เชิงปริมาณ เพื่อใช้ในการวิจัย

2) การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ การศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยจะดำเนินการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

2.1) การทดสอบความตรงต่อเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 4 ท่าน จากการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จำนวน 3 ท่าน และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ จำนวน 1 ท่าน

2.2) การทดสอบความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยแบบสอบถามทั้งชุดมีค่าความเที่ยงของแบบสอบถามเท่ากับ 0.962 [4]

4.3 เก็บรวบรวมข้อมูล โดยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์จากคณะพัฒนารัฐกิจและอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เพื่อเข้าทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองที่การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ด้วยแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 ฉบับ

4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามที่รวบรวมได้ 300 ฉบับ นำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลคำตอบในแบบสอบถาม พบว่ามีความสมบูรณ์ทุกฉบับ จากนั้นนำข้อมูลจากแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้มาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1) วิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคล การหาค่าความถี่ และร้อยละ

2) วิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยองค์กรและปัจจัยด้านพฤติกรรมการทำงานที่ส่งเสริมความก้าวหน้าในงานของพนักงานวิศวกร การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

3) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์กรกับปัจจัยด้านพฤติกรรมการทำงานที่ส่งเสริมความก้าวหน้าในงานของพนักงานวิศวกร การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation of Coefficient)

### 5. ผลการวิจัย

5.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยองค์กรที่ส่งเสริมความก้าวหน้าในงาน



## บทควาณวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์กรที่ส่งเสริมความก้าวหน้าในงานและพฤติกรรมการทำงานของพนักงานวิศวกร  
การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยองค์กรที่ส่งเสริมความก้าวหน้าในงานของพนักงานวิศวกร  
การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ในภาพรวมทุกด้าน

| ปัจจัยองค์กรที่ส่งเสริมความก้าวหน้าในงานของพนักงาน<br>วิศวกร การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับความสำคัญ |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|----------------|
| 1. ด้านการมอบหมายงาน                                                                       | 3.72      | 0.68 | มาก            |
| 2. การให้โอกาสในการพัฒนา                                                                   | 3.70      | 0.77 | มาก            |
| 3. การสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน                                                             | 4.17      | 0.67 | มาก            |
| รวม                                                                                        | 3.87      | 0.71 | มาก            |

จากตารางที่ 1 พบว่า ปัจจัยองค์กรที่ส่งเสริมความ  
ก้าวหน้าในงานของพนักงานวิศวกร การไฟฟ้าฝ่ายผลิต  
แห่งประเทศไทย ภาพรวมมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก  
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานให้ความสำคัญ  
ต่อปัจจัยองค์กรในระดับมากที่สุดทั้ง 3 ด้าน เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย

ได้แก่ ด้านการสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน ด้านการมอบ  
หมายงาน และการให้โอกาสในการพัฒนา ตามลำดับ  
5.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านพฤติกรรมการทำงาน  
ที่ส่งเสริมความก้าวหน้าในงาน

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านพฤติกรรมการทำงานที่ส่งเสริมความก้าวหน้าในงานของพนักงาน  
วิศวกร การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ในภาพรวมทุกด้าน

| พฤติกรรมการทำงานที่ส่งเสริมความก้าวหน้าของพนักงานวิศวกร | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับความสำคัญ |
|---------------------------------------------------------|-----------|------|----------------|
| 1. ความรักในงาน                                         | 4.00      | 0.73 | มาก            |
| 2. มีจิตใจจดจ่อในงาน                                    | 4.12      | 0.64 | มาก            |
| 3. มีความพยายามในงาน                                    | 4.27      | 0.51 | มากที่สุด      |
| 4. มีความรู้ความสามารถในงาน                             | 4.13      | 0.52 | มาก            |
| รวม                                                     | 4.13      | 0.60 | มาก            |

จากตารางที่ 2 พบว่า ด้านพฤติกรรมการทำงานที่ส่งเสริม  
ความก้าวหน้าในงานของพนักงานวิศวกร การไฟฟ้าฝ่ายผลิต  
แห่งประเทศไทย ภาพรวมมีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อ  
พิจารณาเป็นรายด้านก็พบว่า มีความสำคัญในระดับมากที่สุด  
1 ด้าน คือ ด้านมีความพยายามในงาน อยู่ในระดับมากที่สุดเป็น

3 ด้าน เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยคือ ด้านมีความรู้ความสามารถ  
ในงาน มีจิตใจจดจ่อในงาน และความรักในงาน ตามลำดับ  
5.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย  
องค์กรและปัจจัยด้านพฤติกรรมการทำงานที่ส่งเสริมความ  
ก้าวหน้าในงาน





ตารางที่ 3 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์กรส่งเสริมความก้าวหน้ากับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานวิศวกร การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

| ตัวแปร                           |                     | ปัจจัยองค์กร<br>ส่งเสริม<br>ความก้าวหน้า | ปัจจัยพฤติกรรม<br>การทำงานของ<br>พนักงาน |
|----------------------------------|---------------------|------------------------------------------|------------------------------------------|
| ปัจจัยองค์กรส่งเสริมความก้าวหน้า | Pearson Correlation | 1                                        | .639**                                   |
|                                  | Sig. (2-tailed)     |                                          | .000                                     |
|                                  | N                   | 300                                      | 300                                      |
| ปัจจัยพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน | Pearson Correlation | .639**                                   | 1                                        |
|                                  | Sig. (2-tailed)     | .000                                     |                                          |
|                                  | N                   | 300                                      | 300                                      |

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

จากตารางที่ 3 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์กรส่งเสริมความก้าวหน้ากับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานวิศวกร การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่าตัวแปรทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์ทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 (ค่า Sig. = 0.000) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation หรือค่า  $r$ ) ที่ 0.639 ซึ่งทำให้เห็นว่ามีความสัมพันธ์กันกับสัมประสิทธิ์ที่เกิดขึ้นระหว่างปัจจัยด้านองค์กรส่งเสริมความก้าวหน้ากับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานวิศวกร การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

## 6. สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

### 6.1 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล

6.1.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พนักงานวิศวกร การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ด้านเพศ พบว่า ส่วนมากเพศชายมากกว่าเพศหญิง มีเพศชายจำนวน 246 คน เพศหญิงจำนวน 54 คน ด้านอายุพบว่า ส่วนมากอยู่ในช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี และช่วงอายุ 30-39 ปี จำนวน 114 คน ช่วงอายุ 40-49 ปี จำนวน 39 คน และช่วงอายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 33 คน ด้านระดับการศึกษา พบว่า ส่วนมากมีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 196 คน ระดับการศึกษา

สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 101 คน และระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 3 คน ด้านประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ส่วนมากมีประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี จำนวน 118 คน ประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี จำนวน 89 คน ประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 87 คน และประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 6 คน [7]

6.1.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการจัดการองค์กรทั้ง 3 ด้าน พบว่า ปัจจัยองค์กรที่ส่งเสริมความก้าวหน้าของพนักงานวิศวกร การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อปัจจัยองค์กรของพนักงานวิศวกร การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยมากที่สุด ด้านการสนับสนุนของเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านการมอบหมายงานอยู่ในระดับมาก และการให้โอกาสในการพัฒนาอยู่ในระดับมาก [8]

6.1.3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยพฤติกรรมพนักงานที่ส่งเสริมความก้าวหน้าของพนักงานวิศวกร การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ทั้ง 4 ด้าน พบว่า ปัจจัยพฤติกรรมพนักงานที่ส่งเสริมความก้าวหน้าของพนักงานวิศวกร การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยพฤติกรรมพนักงานที่ส่งเสริมความก้าวหน้าของพนักงานวิศวกร การไฟฟ้า



## บทควาณวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์กรที่ส่งเสริมความก้าวหน้าในงานและพฤติกรรมการทำงานของพนักงานวิศวกร  
การไฟฟ้าผลิตแห่งประเทศไทย

ฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยมากที่สุด ในด้านมีความพยายาม  
ในงานอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือด้านมีความรู้ความ  
สามารถในงานอยู่ในระดับมาก มีจิตใจจดจ่อในงานอยู่ใน  
ระดับมาก และความรักในงานอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

6.1.4 ผลการวิเคราะห์ทดสอบสมมติฐานปัจจัย  
องค์กร พบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันให้ระดับความสำคัญ  
ปัจจัยองค์กรที่ส่งเสริมความก้าวหน้าในงานของพนักงาน  
วิศวกร การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย แตกต่างกัน อย่าง  
มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่มีผลต่อ  
ปัจจัยองค์กร สำหรับการทดสอบสมมติฐานด้านพฤติกรรม  
การทำงาน พบว่า พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ  
ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน  
ให้ความสำคัญกับปัจจัยองค์กร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ  
ทางสถิติที่ระดับ 0.05

6.1.5 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ  
ตัวแปรอิสระระหว่างปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย  
องค์กรและปัจจัยด้านพฤติกรรมการทำงานที่ส่งเสริมความ  
ก้าวหน้าในงานของพนักงานวิศวกร การไฟฟ้าฝ่ายผลิต  
แห่งประเทศไทย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมด  
มีความสัมพันธ์กันและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่า  
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทางบวก

### 6.2 ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่าง  
ปัจจัยองค์กรที่ส่งเสริมความก้าวหน้าในงานและปัจจัยด้าน  
พฤติกรรมการทำงานของพนักงานวิศวกร การไฟฟ้าฝ่ายผลิต  
แห่งประเทศไทย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1) งานวิจัยนี้เหมาะสำหรับการไฟฟ้าฝ่ายผลิต  
แห่งประเทศไทย และกลุ่มประชากรในระดับแรงงานปฏิบัติการ  
สถานประกอบการจึงควรนำปัจจัยการจัดการองค์กรและ  
ปัจจัยด้านพฤติกรรมการทำงานที่ส่งเสริมความก้าวหน้า  
ในงานของพนักงานวิศวกร ไปวางทิศทางองค์กรและประกอบ  
การตัดสินใจกับแผนองค์กรให้เหมาะสม

2) สถานประกอบการสามารถนำผลการศึกษาวินิจฉัย  
ไปประกอบกับข้อมูลของหน่วยงานได้ ซึ่งจะช่วยให้สถาน  
ประกอบการสามารถรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ

## เอกสารอ้างอิง

- [1] เพ็ญศรี วายวานนท์. (2537). การจัดการทรัพยากรคน  
(พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- [2] เพ็ญภา สันธุวรรณ. (2547). การพัฒนาแบบทดสอบ  
วัดคุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์ของนักเรียน ชั้นประถม  
ศึกษาปีที่ 6 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา  
จังหวัดสุราษฎร์ธานี.วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต  
สงขลา : คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการศึกษา  
มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- [3] ธาณินทร์ ศิลปจารุ. (2557). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูล  
ทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS. พิมพ์ครั้งที่ 15.  
กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนสามัญปิซิเนสอาร์แอนด์ดี.
- [4] ละเอียด ศิลาณ้อย. (2558). การทดสอบเครื่องมือ  
(แบบสอบถาม) ที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ ด้วย IOC และ  
Reliability Analysis กรุงเทพมหานคร: บางกอกบุฟฟี่.
- [5] สุกัญญา สิงห์การ. (2562). ความก้าวหน้าเทคโนโลยี  
สำหรับงานความมั่นคงปลอดภัย. [ออนไลน์]. [สืบค้นเมื่อวันที่  
12 มีนาคม 2565]. จาก <https://publication.npru.ac.th>.
- [6] ธาดา ราชกิจ. (2562). POLC-ทฤษฎีการจัดการที่สร้าง  
ประสิทธิภาพให้กับองค์กร. [ออนไลน์]. [สืบค้นเมื่อวันที่  
16 พฤษภาคม 2563]. จาก [https://th.hrnote.asia/  
orgdevelopment/190619-polc-managementconcept/](https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/190619-polc-managementconcept/).
- [7] เทียนศรี บางม่วงงาม. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์  
ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ผ่านโครงการ  
อบรมวิศวกรใหม่กรณีศึกษา : บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง  
ในเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่ง  
ของการศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารจัดการองค์การ คณะศิลปศาสตร  
มหาวิทยาลัยเกริก.
- [8] นลพรรณ บุญฤทธิ์. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ  
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด  
ชลบุรี. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชา  
การจัดการสาธารณะ วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์  
มหาวิทยาลัยบูรพา.