

แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ
กรณีศึกษา การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

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

ชาคริต ทรัพย์เอนกนันต์

CHAKRIT SAP-ANEKNAN

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

วิทยาลัยการบริหารและจัดการ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2557

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

CHAKRIT SAP-ANEKNAN

**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**

2014

COPYRIGHT 2014

ADMINISTRATION AND MANAGEMENT COLLEGE

KING MONKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

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 นายชาคริต ทรัพย์เอนกนันต์

รหัสประจำตัว 55671512

ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชา บริหารธุรกิจ

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ รองศาสตราจารย์ศิริจรรยา เครือวิริยะพันธ์

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ	ลายมือชื่อ
รองศาสตราจารย์ศิริจรรยา เครือวิริยะพันธ์	
รองศาสตราจารย์อมรศรี ตันพิพัฒน์	
รองศาสตราจารย์ ดร.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.....เดือน.....พ.ศ.....

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

คือ ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านนโยบายและการบริหารงาน สำหรับผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ เนื่องจากลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย ประกอบกับนโยบายการบริหารงานและสวัสดิการที่มีการเปลี่ยนแปลงตามวิสัยทัศน์ของผู้ว่าการและคณะกรรมการที่แต่งตั้งโดยคณะรัฐมนตรี ดังนั้น ผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์หรืออายุงานที่แตกต่างกันจึงมีระดับแรงจูงใจแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ผู้ปฏิบัติงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่ำกว่า 15,000 บาท มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด เมื่อเทียบกับผู้ปฏิบัติงานที่มีรายได้มากกว่า

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

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.กุลกัญญา ณ ป้อมเพ็ชร กรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ ที่กรุณาให้คำแนะนำตลอดจนช่วยชี้แนะข้อบกพร่อง ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อผู้ศึกษาเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิระเสกข์ ตรีเมธสุนทร คณบดีวิทยาลัยการบริหารและจัดการ 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