



ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง



เปรมกมล กร่างสละ

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง



เปรมกมล กร่างสละ

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

FACTORS AFFECTING THE WORK EFFICIENCY OF EMPLOYEES AT A POWER PLANT IN
RAYONG PROVINCE



PREMKAMON KRANGSALA

AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF
THE REQUIREMENTS FOR MASTER DEGREE OF BUSINESS ADMINISTRATION

BURAPHA BUSINESS SCHOOL

BURAPHA UNIVERSITY

2025

COPYRIGHT OF BURAPHA UNIVERSITY

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณางาน
นิพนธ์ของ เปรมกมล กร่างสละ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

.....

(รองศาสตราจารย์ ดร.พรรณี พิมาพันธุ์ศรี)

..... ประธาน

(รองศาสตราจารย์ ดร.เพชรรัตน์ วิริยะสีบพงศ์)

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.พรรณี พิมาพันธุ์ศรี)

..... กรรมการ

(ดร.सानนท์ อนันตานนท์)

..... คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

(รองศาสตราจารย์ ดร. พรรณี พิมาพันธุ์ศรี)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิทวัส แจ่มเอียด)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

65920066: สาขาวิชา: -; บธ.ม. (-)

คำสำคัญ: ปัจจัยด้านความสามารถของตนเอง, การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร,
ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

เปรมกมล กร่างสละ : ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานโรงไฟฟ้า
แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง. (FACTORS AFFECTING THE WORK EFFICIENCY OF EMPLOYEES
AT A POWER PLANT IN RAYONG PROVINCE) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: พรรณี พิมา
พันธุ์ศรี ปี พ.ศ. 2568.

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยด้านความสามารถของตนเอง
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งใน
จังหวัด ระยอง 2) เพื่อวิเคราะห์ผลกระทบของปัจจัยด้านความสามารถของตนเอง และการรับรู้การ
สนับสนุนจากองค์กร ที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัด
ระยอง กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาได้แก่พนักงาน โรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัด ระยอง ทุกฝ่ายและทุก
แผนก การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม
จำนวน 152 ชุด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ
(Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสถิติการ
วิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) การทดสอบเครื่องมือ โดยการ
ตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหาและดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item Objective
Congruence) พบว่าค่าถามในเครื่องมือแบบสอบถามผ่านเกณฑ์ที่ยอมรับได้คือ $IOC > 0.5$ ในทุกข้อ
คำถาม และผลการทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test) พบว่าค่าอัลฟาครอนบาช
(Cronbach's alpha) มีค่าระหว่าง 0.751 - 0.963 โดยที่เกณฑ์ค่าอัลฟาครอนบาช (Cronbach's
alpha) ตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป ถือว่ามีความน่าเชื่อถือค่อนข้างสูง

ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยความสามารถของตนเองด้านประสบการณ์ที่ประสบ
ความสำเร็จ และ ด้านการมีโอกาask้าวหน้าในอาชีพงาน ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงาน
ของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2) ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้าน
การปฏิบัติงาน และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ส่งผลเชิงบวกต่อต่อประสิทธิภาพในการทำงาน
ของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

65920066: MAJOR: -; M.B.A. (-)

KEYWORDS: perceived self - efficacy, perceived organizational support, work efficiency

PREMKAMON KRANGSALA : FACTORS AFFECTING THE WORK EFFICIENCY OF EMPLOYEES AT A POWER PLANT IN RAYONG PROVINCE. ADVISORY COMMITTEE: PUNNEE PIMAPUNSRI, Ph.D. 2025.

This research aims to: (1) study the levels of perceived self - efficacy, perceived organizational support, and work efficiency of employees at a power plant in Rayong Province; and (2) analyze the impact of perceived self – efficacy and perceived organizational support on work efficiency of employees at the same power plant. The sample group in this study consisted of employees from all departments and divisions within the power plant located in Rayong Province. This research employed a quantitative research methodology. The data collection tool was a questionnaire, with a total of 152 sets collected. The statistical methods used to analyze the data included frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis.

For instrument testing, content validity and the Index of Item-Objective Congruence (IOC) were assessed. The IOC scores for all questionnaire items exceeded the acceptable threshold of 0.5. Reliability testing using Cronbach's alpha revealed values ranging from 0.751 to 0.963, which indicates a high level of reliability (a Cronbach's alpha of 0.70 or above is considered acceptable).

The research findings revealed that: perceived self - efficacy factors, specifically mastery experience and career advancement opportunities, had a positive and statistically significant effect on job performance at the 0.05 level ($p < 0.05$).

Perceived organizational support factors, particularly in terms of working condition and the work environment, also had a positive and statistically significant effect on job performance at the 0.05 level ($p < 0.05$).

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระเล่มนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดีโดยได้รับความกรุณาอย่างยิ่ง และการควบคุมดูแลจาก รศ.ดร.พรรณี พิมาพันธุ์ศรี รศ.ดร.เพชรรัตน์ วิริยะสีบพงศ์ และ ดร.सानนท์ อนันทานนท์ อาจารย์ที่ปรึกษาในโครงการศึกษาค้นคว้าอิสระ ที่กรุณาให้คำที่ปรึกษา ตลอดจนปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเอาใจใส่อย่างดียิ่งเสมอมา ผู้วิจัยตระหนักถึงความตั้งใจจริงและซาบซึ้งเป็นอย่างมากในความทุ่มเทของอาจารย์ ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ ด้วยความนับถืออย่างสูงไว้ ณ ที่นี้ด้วย และผู้วิจัยขอขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านและเจ้าหน้าที่ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกท่านในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ที่ได้ถ่ายทอดความรู้อันมีค่า แนะนำข้อคิดและประสบการณ์ต่างๆ ซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์ในการทำงานในสายงาน และการดำเนินชีวิตในสังคมได้เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิสอบงานนิพนธ์ที่กรุณาให้คำแนะนำ วิจารณ์ผลงานและให้แนวทางที่เป็นประโยชน์ในการแก้ไขงานวิจัยให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบ พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง การแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

สุดท้ายขอขอบคุณ ทุกท่านที่คอยให้คำปรึกษาและให้กำลังใจที่ดีกับผู้วิจัยเสมอมา ตลอดจนบูรพคณาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ได้ประสิทธิประสาทวิชาความรู้ให้กับผู้วิจัย อันนำมาสู่ความสำเร็จของการศึกษาปริญญามหาบัณฑิต

เปรมกมล กร่างสละ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฌ
สารบัญรูปภาพ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ในการศึกษา.....	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	3
ขอบเขตของการศึกษา.....	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย	5
สมมติฐานในการศึกษา	6
นิยามศัพท์.....	6
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านความสามารถของตนเอง.....	9
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	17
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน	23
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	26
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	50
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	50

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	51
การทดสอบเครื่องมือและการหาค่าความเชื่อมั่น.....	55
การเก็บรวบรวมข้อมูล	58
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	58
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ และบทวิจารณ์.....	59
ผลการวิเคราะห์.....	59
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	79
สรุปผลการวิจัย.....	79
อภิปรายผล.....	81
ข้อเสนอแนะ	84
ข้อเสนอแนะจากการวิจัย	84
ข้อเสนอแนะสำหรับองค์กร	84
ข้อเสนอแนะจากการวิจัยในครั้งต่อไป	85
บรรณานุกรม.....	87
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	92

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 ผลการศึกษาทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	35
ตารางที่ 2 จำนวนกลุ่มตัวอย่างของพนักงานโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัด ระยอง.....	51
ตารางที่ 3 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถของตนเอง	52
ตารางที่ 4 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร.....	53
ตารางที่ 5 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน.....	54
ตารางที่ 6 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน โรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัด ระยอง	57
ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	60
ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของระดับความคิดเห็นปัจจัยด้าน ความสามารถของตนเอง โดยรวมและแยกตามรายด้าน	63
ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของระดับความคิดเห็นด้านความสามารถ ของตนเองแยกตามรายข้อคำถาม.....	64
ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของระดับความคิดเห็นด้าน การรับรู้การ สนับสนุนจากองค์กร โดยรวมและแยกตามรายด้าน	66
ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของระดับความคิดเห็นด้าน การรับรู้ การสนับสนุนจากองค์กรแยกตามรายข้อคำถาม	67
ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของระดับความคิดเห็นด้าน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยรวมและแยกตามรายด้าน.....	70
ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของระดับความคิดเห็น ด้าน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานแยกตามรายข้อคำถาม.....	71
ตารางที่ 14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความสามารถของตนเอง.....	72
ตารางที่ 15 ผลของการวิเคราะห์การถดถอยพหุของ ปัจจัยความสามารถของตนเอง ส่งผลเชิงบวกต่อ ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน.....	73

ตารางที่ 16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร..... 75

ตารางที่ 17 ผลของการวิเคราะห์การถดถอยพหุของ ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ส่งผล
เชิงบวกต่อต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน..... 77



สารบัญรูปภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1 โครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสมาคมผู้ประกอบการซึ่งเป็นตัวกำหนดที่มีอิทธิพลเชิงเหตุผลซึ่งกันและกัน	13
ภาพที่ 2 ความแตกต่างการรับรู้ความสามารถตนเองและความคาดหวังในผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น	14
ภาพที่ 3 ความสัมพันธ์การรับรู้ความสามารถตนเองและความคาดหวังในผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น	15
ภาพที่ 4 ความผูกพัน: มุมมองขององค์กรและพนักงาน	23



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันผู้ประกอบการในหลากหลายอุตสาหกรรม จะต้องมีการปรับตัวทั้งด้านเทคโนโลยี การวิจัย และพัฒนาบุคลากร เพื่อเสริมสร้างความแข็งแกร่งในการแข่งขันให้กับองค์กรของตนเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์กรที่มุ่งเน้นกระบวนการผลิตสินค้าและบริการที่ใช้เทคโนโลยีระดับสูง ซึ่งการเลือกทำเลที่ตั้งขององค์กรก็เป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินธุรกิจ เนื่องจากการที่องค์กรมีสถานที่ทำเลที่ดีในการตั้งฐานการผลิต สิทธิประโยชน์ที่ดีย่อมทำให้องค์กรได้รับความได้เปรียบจากการแข่งขันไปด้วย ซึ่งในปัจจุบัน เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor : EEC) ที่ครอบคลุมพื้นที่ 3 จังหวัด อันได้แก่ ฉะเชิงเทรา ระยอง และชลบุรี ได้มีการเตรียมความพร้อมโดยประกาศเขตส่งเสริมเพื่อกิจการอุตสาหกรรมเป้าหมาย จำนวน 26 เขตนิคมอุตสาหกรรม (สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก, 2566) สำหรับเขตนิคมอุตสาหกรรมของจังหวัดระยองที่ถือว่าเป็นภาคเศรษฐกิจที่สำคัญของประเทศไทย โดยเป็นที่ตั้งของโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่จำนวนมาก โดยโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัด ระยอง บริษัทนี้ เป็นแหล่งพลังงานหลักสำหรับภาคอุตสาหกรรมในระยอง ช่วยให้โรงงานสามารถดำเนินกิจการได้อย่างมีประสิทธิภาพช่วยส่งเสริมการลงทุนในอุตสาหกรรม อีกทั้งยังเป็นองค์กรที่ช่วยสร้างความมั่นคงด้านพลังงานเป็นปัจจัยสำคัญในการดึงดูดการลงทุนจากต่างประเทศ

โรงไฟฟ้าที่ทำการศึกษาในครั้งนี้ เป็นบริษัทเอกชน ถือเป็นแหล่งผลิตไฟฟ้าที่มีขนาดใหญ่ โดยดำเนินธุรกิจผลิตและจำหน่ายกระแสไฟฟ้าและไอน้ำให้กับลูกค้าภาคอุตสาหกรรมและภาคธุรกิจ ในภาคตะวันออกตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา บริษัทได้ให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน เพื่อให้สามารถผลิตไฟฟ้าได้อย่างมีคุณภาพและปลอดภัย ส่งผลต่อความพึงพอใจของลูกค้าและความมั่นคงของระบบไฟฟ้าของประเทศ ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร พนักงานที่มีประสิทธิภาพการทำงานที่ดีจะสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในทางกลับกัน พนักงานที่มีประสิทธิภาพการทำงานไม่ดีอาจส่งผลให้องค์กรประสบปัญหาต่างๆ เช่น คุณภาพของผลิตภัณฑ์หรือบริการลดลง ประสิทธิภาพการผลิตลดลง ต้นทุนการผลิตสูงขึ้น และอาจส่งผลต่อความปลอดภัยของพนักงานและทรัพย์สินขององค์กร จากที่กล่าวมาข้างต้นทำให้มีผู้ที่สนใจที่จะศึกษาปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับกำการเพิ่มผลผลิต หรือการพัฒนาศักยภาพบุคคลมากมายหลายงานวิจัย ซึ่งพบว่าการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน มีส่วนสำคัญในการดำเนินธุรกิจของ

องค์การ อันสืบเนื่องมาจากกระแสโลกที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้การดำเนินธุรกิจในรูปแบบเดิมอาจไม่สามารถตอบสนองต่อการสนับสนุนการขยายตัวทางด้านเศรษฐกิจ และการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนได้เท่าที่ควร การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรในองค์การหรือที่เรียกกันว่า ทรัพยากรมนุษย์ นั้นจึงเป็นกุญแจสำคัญที่นำพาให้แต่ละองค์การประสบความสำเร็จได้ โดยประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานนั้น ก็คือ การปฏิบัติงานเพื่อสร้างผลงานหรือผลผลิตที่มีคุณภาพมากกว่าทรัพยากรที่ใช้ไป ซึ่งจะช่วยให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์เป้าหมายและความอยู่รอดขององค์การ (Thepho & Luengalongkot, 2020) อีกทั้งยังพบปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กันกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานนั้นก็คือ ความสามารถของตนเอง ซึ่งเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อของบุคคลเกี่ยวกับความสามารถในการปฏิบัติงาน ว่าตนมีความสามารถในระดับที่จะปฏิบัติงานต่างๆได้ (Bandura, 1997; Ishak, N., & Jamian, L., 2021; Ile, C., & Edokpolor, J., 2022; Damianus Abun et al., 2021; Zaki, W. et al., 2019; Ambarita, P. R. L. et al., 2022; ศศิวรรณ อินทรวงศ์, 2560; กฤษดา เขียววัฒนสุข, 2563) รวมถึงปัจจัยด้านรับรู้การสนับสนุนจากองค์การเช่นกัน ที่เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อหรือความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์การว่า องค์การรับรู้และตระหนักถึงคุณค่าความสำคัญในการทุ่มเททำงานของพนักงาน รับรู้ว่าองค์การมีความห่วงใยและความผูกพันต่อพนักงาน โดยที่องค์การให้การสนับสนุนในด้านต่างๆ ผ่านนโยบายหรือตัวแทนขององค์การ เพื่อให้พนักงานมีความเป็นอยู่ที่ดีในการทำงาน (Eisenberger et al., 1986; Riza Bahtiar Sulistyan., 2021; Sa'diya Ahmed Mohamed and Maimunah Ali, 2018; Sulistyawati, U. S., & Sufriadi, D., 2020; Amna Nawaz., 2017; มาริสสา อินทเรเกิด และวิโรจน์ เจริญลักษณ์, 2559; พงศกร เอี่ยมสอาด, 2562; ผกาทิพย์ บัวพงษ์, 2564)

จากการศึกษาวิจัยมากมายที่พบว่า ปัจจัยความสามารถตนเอง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน (กฤษดา เขียววัฒนสุข, 2563; ศศิวรรณ อินทรวงศ์, 2560; อนุกุล, ทรงกลิ่น, 2559) และยังพบว่า และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเช่นเดียวกัน (ญาณิศา เผื่อนเพาะ, 2562; พงศกร เอี่ยมสอาด, 2562; ผกาทิพย์ บัวพงษ์, 2564; Riza Bahtiar Sulistyan, 2021)

จากความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัด ระยอง ทั้งนี้เพื่อเป็นประโยชน์ในการบริหารและพัฒนาองค์การโดยรวม และนำผลการศึกษาดังกล่าวมาปรับปรุงพัฒนาเป็นแนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์การ รวมถึงองค์การอื่นๆที่มีความสนใจนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนงานบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดียิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยด้านความสามารถของตนเอง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัด ระยอง
2. เพื่อวิเคราะห์ผลกระทบของปัจจัยด้านความสามารถของตนเอง และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัด ระยอง

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

บริษัทได้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน เพื่อใช้เป็นข้อมูลให้ผู้บริหารใช้ในเชิงนโยบายเพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

1. ทำให้ทราบระดับของปัจจัยด้านความสามารถของตนเอง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัด ระยอง ซึ่งจะเป็นข้อมูลพื้นฐานสำคัญในการวางแผนและกำหนดกลยุทธ์ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร
2. ทำให้ทราบถึงผลกระทบของปัจจัยด้านความสามารถของตนเอง และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ซึ่งจะช่วยให้องค์กรสามารถกำหนดนโยบายและวางแผนในการพัฒนาและเสริมสร้างปัจจัยเหล่านี้ได้อย่างเหมาะสม เพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีประสิทธิภาพการทำงานที่ดียิ่งขึ้น
3. ผลการศึกษาจะเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรสามารถดึงดูด รักษา และเสริมสร้างศักยภาพของพนักงานได้ดียิ่งขึ้น

ขอบเขตของการศึกษา

งานวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัด ระยอง ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยได้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาโดยเลือกประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงาน โรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัด ระยอง ทุกฝ่ายและทุกแผนก รวมทั้งสิ้น 245 คน โดยที่หลังจากคำนวณขนาดตัวอย่างแล้วได้ 152 คน ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) โดยกระจายแบบสอบถาม 8 โรงงาน

และเก็บรวบรวมโดยนำแบบสอบถามที่ได้จัดเตรียมไว้ไปทำการจัดเก็บข้อมูลในการดำเนินการวิจัยต่อไป

2. ขอบเขตด้านเนื้อหาและตัวแปร การศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านความสามารถของตนเองการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัด ระยอง โดยมุ่งเน้น แนวคิดด้านความสามารถของตนเอง Bandura (1997) แนวคิดด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร Eisenberger et al., (1986) และแนวคิดด้านประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน Peterson and Plowman (1953)

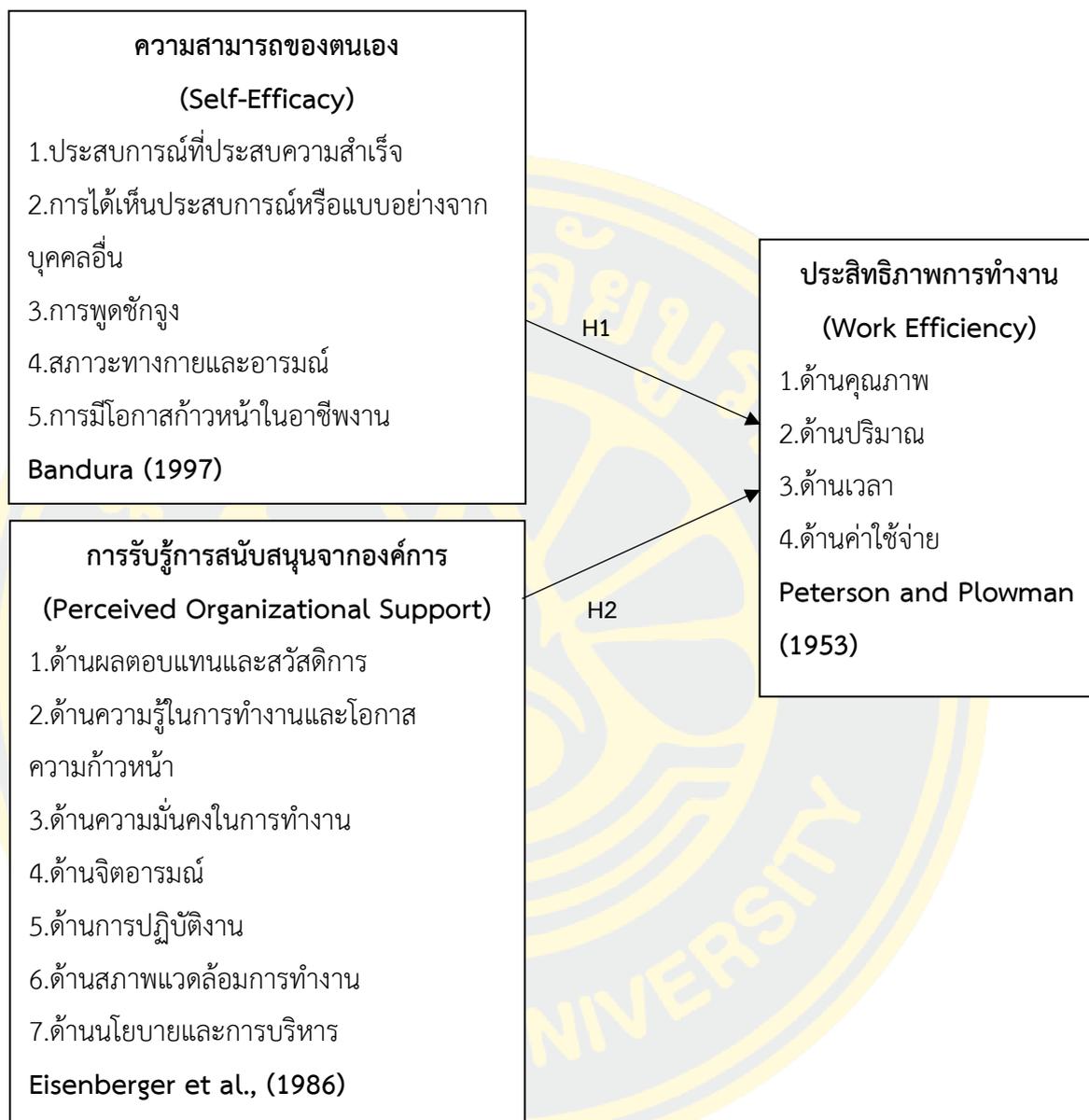
2.1 ปัจจัยด้านความสามารถของตนเอง (Perceived Self - Efficacy) ตามแนวคิดของ Bandura (1997) ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จ (Mastery Experience) ด้านการได้เห็นประสบการณ์หรือแบบอย่างจากบุคคลอื่น (Vicarious Experience) ด้านการพูดชักจูง (Verbal Persuasion) ด้านสภาวะทางกายและอารมณ์ (Somatic and Emotional States)

2.2 ด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Perceived Organizational Support) ตามแนวคิดของ Eisenberger et al., (1986) ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ (Wage Incentives) ด้านความรู้ในการทำงานและโอกาสความก้าวหน้า (Opportunity for Advancement) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) ด้านจิตอาารมณ์ (Social Psychology) ด้านการปฏิบัติงาน (Working Condition)

2.3 ด้านประสิทธิภาพการทำงาน (Work efficiency) ด้านประสิทธิภาพตามแนวคิดของ Plowman & Peterson (1953) ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน (Quality) ด้านปริมาณงาน (Quantity) ด้านเวลา (Time) และด้านค่าใช้จ่าย (Cost)

3. ขอบเขตด้านเครื่องมือการเก็บรวบรวมข้อมูล การศึกษาครั้งนี้ผู้ทำการวิจัยได้ใช้การแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล

กรอบแนวคิดในการวิจัย



สมมติฐานในการศึกษา

จากการทบทวนวรรณกรรมในข้างต้นจะเห็นได้ว่า การที่จะเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานให้สูงขึ้นได้นั้น เป็นผลมาจากความสามารถของตนเอง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร โดยพนักงานที่มีปัจจัยเหล่านี้ในระดับสูงย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับสูงเช่นกัน ผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ของความสามารถของตนเอง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน โดยใช้พนักงานโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัด ระยอง มาเป็นประชากรในการศึกษาครั้งนี้ โดยผู้วิจัยได้นำเสนอกรอบแนวความคิดของการวิจัย ได้ดังต่อไปนี้

สมมติฐาน (H1) ปัจจัยความสามารถของตนเอง ส่งผลเชิงบวกต่อต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัด ระยอง

สมมติฐาน (H2) ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัด ระยอง

นิยามศัพท์

งานวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัด ระยอง ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยในครั้งนี้ ดังนี้

ด้านความสามารถของตนเอง (Perceived Self - Efficacy) หมายถึง การรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการจัดการและการกระทำตามเป้าหมาย กำหนดไว้ให้สำเร็จโดยบุคคลที่มีการรับรู้ว่าจะมีความสามารถที่จะตัดสินใจกระทำในกิจกรรมนั้น ความเชื่อของบุคคลเกี่ยวกับความสามารถในการปฏิบัติงาน ว่าตนมีความสามารถในระดับที่จะปฏิบัติงานต่างๆได้

ด้านประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จ (Mastery Experience) หมายถึง การที่พนักงานกระทำและประสบความสำเร็จด้วยตนเองจะส่งผลให้พนักงานเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองเพิ่มมากขึ้น จนทำให้มีความพยายามในการปฏิบัติงานต่างๆ นอกจากนี้ยังสามารถเปลี่ยนสถานการณ์ให้เกิดความสำเร็จได้โดยพยายามและฝึกทักษะมากขึ้นเพื่อให้บรรลุผลตามที่คาดหวังไว้

ด้านการได้เห็นประสบการณ์หรือแบบอย่างจากบุคคลอื่น (Vicarious Experience) หมายถึง การที่พนักงานได้เห็นประสบการณ์หรือแบบอย่างจากบุคคลอื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับตน กระทำพฤติกรรมใด ๆ แล้วประสบความสำเร็จ ทำให้พนักงานรับรู้ว่าจะตนเองนั้นก็สมารถที่จะกระทำหรือประสบความสำเร็จได้เช่นกัน หากมีความพยายามจริงและไม่ย่อท้อ

ด้านการพูดชักจูง (Verbal Persuasion) หมายถึง การได้รับคำพูดชักจูงและโน้มน้าวให้บุคคลเชื่อมั่นว่าตนเองมีความสามารถที่จะปฏิบัติงานต่างๆได้สำเร็จ อาจเป็นคำพูดในลักษณะชักจูงแนะนำ อธิบาย ชื่นชม ทำให้เกิดกำลังใจและความมั่นใจ ว่าพวกเขาสามารถประสบความสำเร็จได้

ด้านสภาวะทางกายและอารมณ์ (Somatic and Emotional States) หมายถึง การมีสภาวะร่างกายแข็งแรง มีภาวะสุขภาพที่ดีจะทำให้บุคคลมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองเพิ่มขึ้น เช่น รู้สึกมีความสุข รู้สึกมีคุณค่าในตนเอง มีความพอใจ จะส่งผลให้มีความเชื่อในความสามารถแห่งตนเพิ่มขึ้น

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Perceived Organizational Support) หมายถึง ความเชื่อหรือความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กรว่า องค์กรรับรู้และตระหนักถึงคุณค่าความสำคัญในการทุ่มเททำงานของพนักงาน รับรู้อะไรบ้างที่มีความห่วงใยและความผูกพันต่อพนักงาน โดยที่องค์กรให้การสนับสนุนในด้านต่างๆ ผ่านนโยบายหรือตัวแทนขององค์กร เพื่อให้พนักงานมีความเป็นอยู่ที่ดีในการทำงาน

ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ (Wage Incentives) หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับค่าตอบแทน เงินเดือน นโยบายและสวัสดิการในด้านต่างๆ ที่ได้รับจากองค์กร เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานในองค์กรและครอบครัว

ด้านความรู้ในการทำงานและโอกาสความก้าวหน้า (Opportunity for Advancement) หมายถึง การรับรู้ว่าองค์กรให้โอกาสแก่พนักงานในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ความก้าวหน้าตามสายงาน การจัดให้มีการศึกษาอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะความสามารถต่างๆ ที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์แก่การทำงาน และความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ด้านความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) หมายถึง การรับรู้ว่าองค์กรให้โอกาสและจะยังคงจ้างพนักงานให้ทำงานต่อไป ไม่ปลดออกหรือเลิกจ้าง

ด้านจิตอารมณ์ (Social Psychology) หมายถึง การรับรู้ว่าองค์กรได้ให้การยอมรับ ให้ความสำคัญและเห็นคุณค่า ยกย่องให้เกียรติพนักงาน เมื่อเขาทำงานจนประสบความสำเร็จ และให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการทำงานในองค์กร ตลอดจนเข้าใจ เห็นใจเมื่อพนักงานตัดสินใจหรือทำงานผิดพลาด

ด้านการปฏิบัติงาน (Operational) หมายถึง การรับรู้ว่าฝ่ายบริหารและผู้บังคับบัญชาให้การส่งเสริมสนับสนุน สอนงาน ให้ความไว้วางใจและให้ความช่วยเหลือแก่พนักงานเมื่อมีปัญหา เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกในองค์กร เช่น เครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ต่างๆ เพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างสะดวกสบาย และสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี น่าพึงพอใจและปลอดภัย

ประสิทธิภาพการทำงาน (Work efficiency) หมายถึง การปฏิบัติงานที่ให้ความสำคัญกับประสิทธิผลของงาน มีเป้าหมายของงานเป็นหลัก ส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านคุณภาพของงาน (Quality) หมายถึง คุณภาพของงานที่ได้ต้องมีคุณภาพสูงได้มาตรฐานตามที่ต้องการ โดยคุณภาพของงานต้องก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ลูกค้า หรือผู้ใช้บริการ และเป็นประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรตามเป้าหมายที่กำหนด

ด้านปริมาณงาน (Quantity) หมายถึง ปริมาณงานที่เกิดขึ้นนั้นต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงานโดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงานหรือเป้าหมายที่องค์กรวางไว้ซึ่งองค์กรจะต้องวางแผนด้านระยะเวลาสอดคล้องกับปริมาณงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

ด้านเวลา (Time) หมายถึง ระยะเวลาที่ใช้ในการทำงานตามปริมาณงานที่กำหนดให้แล้วเสร็จตามช่วงเวลาที่มีความเหมาะสม ตามที่กำหนดในแผนงานการบริหารด้านเวลาหรือเป้าหมายที่องค์กรได้วางไว้

ด้านค่าใช้จ่าย (Costs) หมายถึง องค์กรต้องมีการใช้จ่ายที่สอดคล้องและเหมาะสมกับผลประโยชน์ที่จะได้โดยต้องให้ความสำคัญในการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่ามากที่สุด เพื่อช่วยลดต้นทุนค่าใช้จ่ายต่าง ๆ และเป็นการเพิ่มรายได้และกำไรให้แก่องค์กร

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัด ระยอง” ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าและตรวจสอบเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นแนวทางและกำหนดขอบเขตการวิจัย โดยได้นำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านความสามารถของตนเอง (Bandura, 1997)
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Eisenberger et al., 1986)
3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน (Peterson and Plowman, 1953)
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิด
6. สมมติฐานงานวิจัย

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านความสามารถของตนเอง

งานวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัด ระยอง” มีการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านความสามารถของตนเอง ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมไว้ ดังนี้

1. ความหมายของด้านความสามารถของตนเอง
2. การวัดระดับความสามารถของตนเอง
3. ทฤษฎีความสามารถของตนเอง

ความหมายของความสามารถของตนเอง (Perceived Self - Efficacy)

จากการศึกษาเกี่ยวกับความหมายของความสามารถของตนเอง (Perceived Self - Efficacy) นั้นได้มีผู้ให้ความหมายและคำจำกัดความไว้หลายท่านดังต่อไปนี้ Bandura (1986) ได้ให้ความหมายของความสามารถของตนเอง ไว้ว่า หมายถึง การที่บุคคลตัดสินใจเกี่ยวกับความสามารถของตนเองที่จะจัดการและดำเนินการกระทำพฤติกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ในสถานการณ์ที่บางครั้งอาจมีความคลุมเครือไม่ชัดเจนมีความแปลกใหม่ที่ไม่สามารถทำนายสิ่งที่เกิดขึ้นได้ ซึ่งความสามารถของตนเอง นี้มีได้ขึ้นอยู่กับทักษะที่บุคคลมีอยู่ในขณะนั้น หากแต่ยังขึ้นอยู่กับการตัดสินใจของบุคคลว่าเขาสามารถทำอะไรได้ด้วยทักษะที่เขา มีอยู่

Bandura (1997) กล่าวว่า ปัจจัยความสามารถของตนเอง หมายถึง ความเชื่อของบุคคลเกี่ยวกับความสามารถในการปฏิบัติงาน ว่าตนมีความสามารถในระดับที่จะปฏิบัติงานต่างๆได้

Cook and Hunsaker (2001) กล่าวว่า ปัจจัยความสามารถของตนเอง หมายถึง ความสามารถของตนเอง ในแต่ละบุคคลในการทำงานบางประเภทอย่างมั่นใจ โดยมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานและสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน.

Robbins and Coulter (2002) กล่าวว่า ปัจจัยความสามารถของตนเอง หมายถึง ความเชื่อของบุคคลว่าเขาหรือเธอมีความสามารถในการปฏิบัติงานได้สำเร็จ ดังนั้นในสถานการณ์ที่ยากลำบากจะพบว่าคนที่มีความสามารถในตนเองต่างจะมีแนวโน้มที่จะลดความพยายามหรือยอมแพ้ อย่างสิ้นเชิง ส่วนคนที่มีความสามารถในตนเองสูงจะมองว่าเป็นสิ่งที่ท้าทายและจะเกิดความพยายามในการทำให้สำเร็จ

Jones and George (2007) กล่าวว่า ปัจจัยความสามารถของตนเอง หมายถึง ความเชื่อของบุคคลเกี่ยวกับความสามารถของตนเองในการทำงานให้สำเร็จได้ โดยพนักงานจะไม่เกิดแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานหากคิดว่าตนเองไม่สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ แต่ในทำนองเดียวกันพนักงานแนวโน้มตั้งเป้าหมายที่ยากลำบากให้ตนเองเพื่อจะนำไปสู่ผลงานที่โดดเด่นและประสบความสำเร็จ ถ้าพนักงานนั้นมีความสามารถของตนเอง สูง

Lunenburg (2011) กล่าวว่า ปัจจัยความสามารถของตนเอง หมายถึง ความเชื่อของแต่ละบุคคลในการเผชิญหน้าและแก้ไขปัญหาที่ต้องเผชิญในสถานการณ์ต่าง ๆ และความสามารถในการกำหนดการกระทำในการทำภารกิจหรือปัญหาบางอย่างเพื่อให้บุคคลสามารถเอาชนะอุปสรรคและบรรลุเป้าหมายที่คาดหวังได้

สุทัตตา พานิชวัฒน์ (2560) กล่าวว่า ปัจจัยความสามารถของตนเอง หมายถึง ความเชื่อในทักษะความสามารถของพนักงานที่จะตัดสินใจกระทำ ควบคุมตนเองจัดระเบียบพฤติกรรมอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุผลตามที่ต้องการ ผู้ที่มีความสามารถของตนเอง จะมีแรงจูงใจ ทุ่มเท ยืนหยัดในการกระทำนั้นจนสำเร็จ

จากความหมายของความสามารถของตนเอง ที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยความสามารถของตนเอง หมายถึง การรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการจัดการและการกระทำตามเป้าหมาย กำหนดไว้ให้สำเร็จโดยบุคคลที่มีการรับรู้ว่าจะมีความสามารถที่จะตัดสินใจกระทำในกิจกรรมนั้น ความเชื่อของบุคคลเกี่ยวกับความสามารถในการปฏิบัติงาน ว่าตนมีความสามารถในระดับที่จะปฏิบัติงานต่างๆได้

การวัดระดับความสามารถของตนเอง

Bandura (1997) กล่าวว่า ปัจจัยความสามารถของตนเอง ในแต่ละบุคคลจะแตกต่างจากบุคคลอื่นได้นั้น ขึ้นอยู่กับ 3 ระดับ ดังนี้

1. ระดับความเชื่อมั่น (The level of confidence) องค์ประกอบนี้เกี่ยวข้องกับระดับความยากของงาน เมื่อบุคคลเผชิญกับงานที่จัดตามระดับความยากลำบาก ความสามารถของตนเองอาจจำกัดอยู่ที่งานง่าย ปานกลาง หรือแม้แต่งานที่ยากที่สุดก็ตาม

2. ระดับของความเชื่อของความหวัง (the level of belief of hope) องค์ประกอบนี้เกี่ยวข้องกับระดับความเข้มแข็งของความเชื่อของความคาดหวังในความสามารถของแต่ละบุคคล

3. ทศคติของความเชื่อในตนเอง (The attitude of self-belief) องค์ประกอบนี้เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมที่บุคคลรู้สึกมั่นใจในความสามารถของตนเอง บุคคลสามารถรู้สึกมั่นใจเกี่ยวกับความสามารถของตนเองไม่ว่าจะสถานการณ์ที่แตกต่างหรือสถานการณ์ที่หลากหลาย

Lunenberg (2011) กล่าวว่า องค์ประกอบของการวัดความสามารถของตนเอง ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ประสิทธิภาพการทำงานที่ผ่านมา (Past Performance) คือ ที่มาของปัจจัยด้านความสามารถของตนเอง ที่เกิดจากประสบการณ์การปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จ โดยประสิทธิภาพการทำงานที่ผ่านมาที่มีอิทธิพลมากที่สุดต่อความสามารถของตนเอง เนื่องจากเป็นประสบการณ์โดยตรง ซึ่งความสำเร็จทำให้เพิ่มความสามารถของตนเอง บุคคลจะเชื่อว่าเขาสามารถที่จะทำได้ ในขณะที่ประสบการณ์การผิดพลาดซ้ำ ๆ จะทำให้ความสามารถของตนเอง ลดลง ดังนั้น ในการทำงานที่จะพัฒนาความสามารถของตนเอง นั้น จำเป็นที่จะต้องฝึกให้เขามีทักษะเพียงพอที่จะประสบความสำเร็จได้พร้อม ๆ กับการทำให้เขารับรู้ว่า เขามีความสามารถจะกระทำเช่นนั้น โดยสิ่งใช้เป็นเกณฑ์มาตรฐานในองค์ประกอบนี้คือ (1) งานที่ทำหาย (2) การฝึกอบรม (3) ภาวะผู้นำที่สนับสนุน

2. การได้เห็นประสบการณ์หรือแบบอย่างจากบุคคลอื่น (Vicarious Experience) คือ ที่มาของความสามารถของตนเอง ที่เกิดจากประสบการณ์การปฏิบัติงานของบุคคลอื่น เป็นการสังเกตความสำเร็จของบุคคลอื่น ซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของตนเองได้ โดยบุคคลจะทำการโน้มน้าวใจตัวเองโดยบอกว่าถ้าบุคคลอื่นสามารถทำได้สำเร็จตนเองนั้นก็มีความสามารถในการทำให้สำเร็จเช่นกัน เช่น การแก้ปัญหาของบุคคลที่มีความกลัวต่อสิ่งต่าง ๆ โดยที่ให้บุคคลต้นแบบที่มีลักษณะคล้ายกับตนเองก็สามารถทำให้ลดความกลัวต่าง ๆ เหล่านั้นได้ โดยสิ่งใช้เป็นเกณฑ์มาตรฐานในองค์ประกอบนี้คือ (1) ความสำเร็จของเพื่อนร่วมงาน (2) ความสำเร็จของบริษัท

3. คำพูดชักจูง (Verbal persuasion) คือ การโน้มน้าวใจโดยการบอกว่าบุคคลนั้นมี ความสามารถที่จะประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายที่ต้องการได้ ในการโน้มน้าวด้วยวาจา นั้น บุคคลจะถูกชักจูงโดยคำแนะนำและแนวทางเพื่อเพิ่มความเชื่อเกี่ยวกับความสามารถที่พวกเขามีซึ่ง

สามารถช่วยให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการได้ ซึ่งควรใช้ผู้บังคับบัญชาในการชักจูง โดยสิ่งใช้เป็นเกณฑ์มาตรฐานในองค์ประกอบนี้คือ (1) ความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา (2) บทบาทของผู้นำ

4. สาเหตุของอารมณ์ (Emotional Cues) คือ ความสามารถของตนเอง ในสภาพที่มีความปั่นป่วนทางอารมณ์ มีความวิตกกังวล และความเครียด เป็นประสบการณ์ทางร่างกาย

Bandura (1986) ปัจจัยความสามารถของตนเอง หมายถึง การใช้ดุลยพินิจของบุคคลต่อกับความสามารถของตนเองในจัดระบบและการดำเนินการตามเส้นทางเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

Jones (1986) ปัจจัยความสามารถตนเอง หมายถึง การรับรู้ของตนเองที่ได้จากการประสบความสำเร็จในการจัดการกับสถานการณ์ในอดีต และมีความคาดหวังเกี่ยวกับความสำเร็จในอนาคต

Wood and Bandura (1989) ความสามารถของตนเอง หมายถึง ความเชื่อของคนในความสามารถของตนเอง ในการรวบรวมแรงจูงใจ สติปัญญา และวิธีการที่จำเป็นตามความต้องการเพื่อดำเนินการปฏิบัติงานในสถานการณ์ต่างๆที่ประเขิญ

Bandura (1982) ได้แบ่งมิติการวัดความสามารถของตนเอง ออกเป็น 3 มิติคือ (1) มิติตามขนาด (Magnitude) (2) มิติความเป็นสากล (Generality) และ (3) มิติความเข้มแข็งหรือความมั่นใจ (Strength)

Sherer et al. (1982) ได้พัฒนาเครื่องมือในการวัด ความสามารถของตนเอง ซึ่งแบ่งการวัดออกเป็น 2 มิติได้แก่ (1) การรับรู้ความสามารถทั่วไปของตนเอง (General Self-Efficacy) และ (2) การรับรู้ความสามารถทางสังคมของตนเอง (Social Self-Efficacy)

Newstrom and Davis (1997) การรับรู้ความสามารถตนเอง หมายถึง ความเชื่อที่ว่าคุณมีความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย หรืองานมีความท้าทายเพื่อที่จะทำให้ประสบความสำเร็จหรือบรรลุเป้าหมายตามที่คาดหวังไว้ ซึ่งพนักงานที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองในระดับสูงมีแนวโน้มที่จะเชื่อว่าความพยายามของตนจะส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานเป็นที่น่าพอใจ และยังช่วยเสริมสร้างการกำหนดความคาดหวังให้อยู่ในระดับสูงขึ้นอีกด้วย

Magni et al. (2009) การรับรู้ความสามารถตนเอง หมายถึง การที่พนักงานใช้ดุลยพินิจของตนเองว่ามีความสามารถในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งด้วยทักษะที่มี

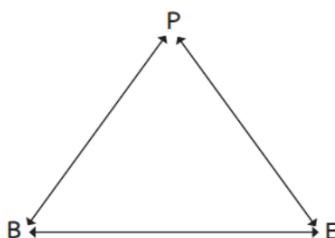
Locke (2009) ความสามารถของตนเอง หมายถึง ความเชื่อของคนในความสามารถใดหนึ่งในการจัดระเบียบเกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจและพฤติกรรมทางปัญญา และทำการดำเนินการตามกระบวนการที่จำเป็นในการผลิตผลลัพธ์ที่ต้องการในบริบทที่เฉพาะเจาะจงและในงานที่เฉพาะเจาะจง

จากการให้ความหมายของความสามารถของตนเอง ที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ความสามารถของตนเอง หมายถึง พนักงานได้ใช้ดุลยพินิจในการประเมินความรู้ ความสามารถของตนเองโดยการเปรียบเทียบกับงานที่ได้รับมอบหมาย ไม่ว่าจะเป็งานประจำหรืองานที่มีความท้าทายต่างๆ ว่าตนเองสามารถดำเนินการทำงานชิ้นนั้นให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

ทฤษฎีปัจจัยด้านความสามารถของตนเอง

ทฤษฎีการรับรู้ความสามารถตนเอง พัฒนามาจากทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาสังคม (Social Learning Theory: SCT) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อการพัฒนาเทคนิคการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ทฤษฎีนี้พัฒนาโดยนักจิตวิทยาชาวแคนาดา (Albert Bandura) โดย Bandura ได้ศึกษาความเชื่อของบุคคลเรื่องความสามารถในการกระทำให้สิ่งหนึ่งด้วยความสามารถตนเอง (Self-Efficacy) ซึ่งมีอิทธิพลที่จะช่วยให้บุคคลปฏิบัติตนเฉพาะอย่างได้พื้นฐานแนวคิดที่เกี่ยวกับความสามารถของตนเอง นั้น Bandura เชื่อว่าในการศึกษาพฤติกรรมของมนุษย์จะต้องวิเคราะห์เงื่อนไขและสิ่งเร้าที่จะมาเสริมแรงให้เงื่อนไขนั้นคงอยู่พฤติกรรมการเรียนรู้ของมนุษย์จึงเกิดจากกระบวนการเรียนรู้ขององค์ประกอบหลายอย่างโดยมีพันธุกรรม สภาพแวดล้อมสังคม ประสบการณ์ ความสามารถเฉพาะตัวของบุคคลผสมผสานกันซึ่งยากต่อการตัดสินว่าพฤติกรรมนั้นๆเกิดจากสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยเฉพาะซึ่งถ้าหากบุคคลมีการรับรู้ความสามารถตนเอง (Perceived self - efficacy) และคาดหวังในผลลัพธ์ของการปฏิบัติ (Outcome Expectations) เขาจะแสดงซึ่งพฤติกรรมนั้นให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด

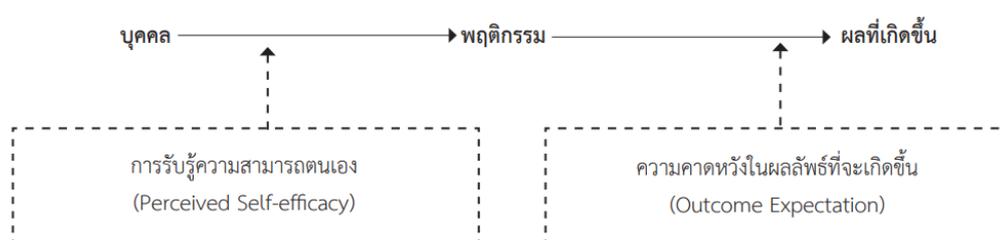
สาเหตุของพฤติกรรมที่เกิดขึ้นตามแนวคิดพื้นฐาน ของทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาสังคม นั้น Bandura มีความเชื่อว่าพฤติกรรมไม่ได้เกิดขึ้นและเปลี่ยนแปลงไปเนื่องจากปัจจัยทางสภาพแวดล้อมแต่เพียงอย่างเดียว หากแต่มีปัจจัยส่วนบุคคลร่วมด้วยและการร่วมของปัจจัยส่วนบุคคลนั้นจะต้องร่วมกันในลักษณะที่กำหนดซึ่งกันและกัน กับปัจจัยทางด้านพฤติกรรมและสิ่งแวดล้อม ซึ่งเรียกว่า Reciprocal Determinism ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 โครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสามองค์ประกอบซึ่งเป็นตัวกำหนดที่มีอิทธิพลเชิงเหตุผลซึ่งกันและกัน

ที่มา: Bandura, 1997

ปัจจัยทั้ง 3 ด้านได้แก่ B (Behavior) คือ พฤติกรรมด้านใดด้านหนึ่ง P (Person) คือ องค์ประกอบของแต่ละบุคคล และ E (Environment) คือองค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อมโดยทำหน้าที่กำหนดอิทธิพลซึ่งกันและกันนั้น แต่ไม่ได้กำหนดว่าปัจจัยทั้ง 3 ต้องเกิดขึ้นพร้อมกันหากต้องรอเวลาที่ปัจจัยหนึ่งมีผลต่ออีกปัจจัยอื่นๆ จากแนวคิดดังกล่าว Bandura ได้พัฒนาและทดสอบทฤษฎีการเรียนรู้ความสามารถตนเอง (Self-Efficacy) โดยมีสมมติฐานของทฤษฎีคือ ถ้าบุคคลมีการรับรู้และมีความเชื่อในความสามารถตนเองสูงและเมื่อได้ลงมือกระทำแล้วได้ผลลัพธ์ตามที่คาดหวังบุคคลนั้นก็จะมีแนวโน้มพร้อมจะปฏิบัติ ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 ความแตกต่างการรับรู้ความสามารถตนเองและความคาดหวังในผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น
ที่มา : Bandura, 1997

จากโครงสร้างของทฤษฎีแสดงให้เห็นองค์ประกอบความสัมพันธ์การเรียนรู้ความสามารถตนเองและความคาดหวังของผลลัพธ์ Bandura (1997)

1. การรับรู้ความสามารถตนเอง (Perceived Self-Efficacy) หมายถึง การที่บุคคลตัดสินใจในความสามารถของตนเองว่าสามารถทำงานได้ระดับใดระดับหนึ่งหรือเป็นความเชื่อของบุคคลเกี่ยวกับความสามารถในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการดำรงชีวิตความเชื่อในความสามารถตนเองพิจารณาจากปัจจัยด้าน ความรู้สึก ความคิด การตั้งใจ และพฤติกรรม

2. ความคาดหวังของผลลัพธ์ (Outcome Expectation) หมายถึง การที่บุคคลประเมินค่าพฤติกรรมเฉพาะอย่างที่จะปฏิบัติอันจะนำไปสู่ผลลัพธ์ตามที่คาดหวังไว้ กล่าวคือหากบุคคลมีการรับรู้ความสามารถตนเองและมีความคาดหวังของผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นสูงทั้งสองด้านทำให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมอย่างแน่นอน แต่ถ้ามีเพียงด้านใดสูงหรือต่ำ บุคคลนั้นมีแนวโน้มที่จะไม่แสดงพฤติกรรมออกมา ดังภาพที่ 3

		ความคาดหวังในผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น	
		สูง	ต่ำ
การรับรู้ ความสามารถตนเอง	สูง	มีแนวโน้มที่จะทำแน่นอน	มีแนวโน้มที่จะไม่ทำ
	ต่ำ	มีแนวโน้มที่จะไม่ทำ	มีแนวโน้มที่จะไม่ทำแน่นอน

ภาพที่ 3 ความสัมพันธ์การรับรู้ความสามารถตนเองและความคาดหวังในผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น
ที่มา : Bandura (1997)

Bandura (1997) ได้เสนอทฤษฎีปัจจัยด้านความสามารถของตนเอง (Self - efficacy theory) โดยกล่าวว่า ผู้คนสามารถพัฒนาความสามารถของตนเอง ได้จากอิทธิพลทั้ง 4 แหล่งที่สำคัญ

1. ประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จ (Mastery Experience) เป็นสิ่งที่ส่งผลมากที่สุดในการพัฒนาความสามารถของตนเอง เนื่องจากการที่พนักงานกระทำและประสบความสำเร็จด้วยตนเองจะส่งผลให้พนักงานเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองเพิ่มมากขึ้น จนทำให้มีความพยายามในการปฏิบัติงานต่างๆ แม้ว่าจะประสบกับอุปสรรคหรือพบกับสถานการณ์ที่ไม่เป็นไปตามความคาดหวังก็ไม่มีผลกระทบมากนัก เนื่องจากพนักงานจะไม่ได้มองว่าความล้มเหลวนั้นมาจากการที่ตนขาดความสามารถ แต่เป็นผลจากปัจจัยอื่น ๆ เช่น ยังพยายามไม่พอ สถานการณ์ไม่เอื้ออำนวย นอกจากนี้ยังสามารถเปลี่ยนสถานการณ์ให้เกิดความสำเร็จได้โดยพยายามและฝึกทักษะมากขึ้นเพื่อให้บรรลุผลตามที่คาดหวังไว้

2. การได้เห็นประสบการณ์หรือแบบอย่างจากบุคคลอื่น (Vicarious Experience) เกิดจากการที่พนักงานได้เห็นประสบการณ์หรือแบบอย่างจากบุคคลอื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับตน กระทำพฤติกรรมใด ๆ แล้วประสบความสำเร็จ ทำให้พนักงานรับรู้ว่าคุณนั้นก็สามารถที่จะกระทำหรือประสบความสำเร็จได้เช่นกัน หากมีความพยายามจริงและไม่ย่อท้อ ซึ่งตัวแบบนี้มีสองประเภทคือ ตัวแบบที่เป็นบุคคลจริง คือ ตัวแบบที่บุคคลได้มีโอกาสสังเกตและมีปฏิสัมพันธ์โดยตรง และตัวแบบสัญลักษณ์ คือ ตัวแบบที่ได้รับผ่านสื่อต่างๆ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.1 ตัวแบบที่มีชีวิต (Live model) ได้แก่ บุคคล ในครอบครัว เพื่อนหรือบุคคลทั่วไปที่ผู้สังเกตสามารถติดต่อสัมพันธ์ได้ การเสนอตัวแบบวิธีนี้ต้องระมัดระวังผลที่เกิดจาก พฤติกรรมของตัวแบบที่อาจจะทำให้มีการเรียนรู้จากตัวแบบที่ไม่ถูกต้อง

2.2 ตัวแบบสัญลักษณ์ (Symbol model) เป็นภาพตัวแบบในสื่อสารมวลชนทั้งหลาย เช่น ภาพยนตร์โทรทัศน์ วิทยุทัศน์หนังสือคอมพิวเตอร์เทปบันทึกเสียง หุ่นกระบอก หรือ การ์ตูน เป็นต้น ซึ่งเป็นการเตรียมเรื่องราวของตัวแบบไว้แล้ว ทำให้มีผลดีในการเน้นจุดสำคัญของการแสดง

พฤติกรรม และสิ่งที่สำคัญคือสามารถควบคุมพฤติกรรมและผลกระทบของตัว แบบได้นอกจากนี้ยังสามารถใช้ได้ทั้งกิจกรรมรายบุคคลหรือ กลุ่มบุคคล และใช้ได้หลายครั้งเท่าที่ต้องการ

3. การพูดชักจูง (Verbal Persuasion) เป็นแนวทางที่สามของการสร้างความสามารถของตนเอง โดยการได้รับคำพูดชักจูงและโน้มน้าวให้บุคคลเชื่อมั่นว่าตนเองมีความสามารถที่จะปฏิบัติงานต่างๆได้สำเร็จ อาจเป็นคำพูดในลักษณะชักจูง แนะนำ อธิบาย ชื่นชม ทำให้เกิดกำลังใจและความมั่นใจ ว่าพวกเขาสามารถประสบความสำเร็จได้ คำพูดชักจูงนั้นจะเพิ่มความสามารถของตนเอง ของพนักงานทำให้พนักงานเกิดความพยายามจนประสบความสำเร็จ

4. สภาวะทางกายและอารมณ์ (Somatic and Emotional States) การมีสภาวะร่างกายแข็งแรง มีภาวะสุขภาพที่ดีจะทำให้บุคคลมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองเพิ่มขึ้น ในทางกลับกัน หากบุคคลมีสภาวะร่างกายอ่อนแอหรือมีอาการเจ็บป่วย ย่อมจะส่งผลในทางตรงกันข้าม เช่นกันกับสภาวะด้านอารมณ์ ถ้ามีอาการบวก เช่น รู้สึกมีความสุข รู้สึกมีคุณค่าในตนเอง มีความพอใจ จะส่งผลให้มีความเชื่อในความสามารถแห่งตนเพิ่มขึ้น แต่หากสภาวะด้านอารมณ์เป็นลบ เช่น เครียด วิตกกังวล กลัว จะส่งผลให้ความเชื่อในความสามารถแห่งตนของบุคคลลดลง และอาจหลีกเลี่ยงการกระทำพฤติกรรมนั้น ๆ ได้

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยต้องการวัดความสามารถของตนเอง ของพนักงานในองค์การผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ซึ่งลักษณะการปฏิบัติงานของพนักงานประกอบด้วยฝ่ายต่างๆ ที่รับผิดชอบงานแตกต่างกันไป ซึ่งล้วนแต่เป็นงานที่ให้ความสำคัญกับคุณภาพและปริมาณ พนักงานจึงต้องปฏิบัติงานด้วยความระมัดระวังและรอบคอบมิให้งานเกิดความผิดพลาด พนักงานจึงต้องมีความมั่นใจในความสามารถของตนเองว่าจะสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายในแต่ละระดับความยากและซับซ้อนของงานให้สำเร็จให้ได้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงเลือกใช้องค์ประกอบในการความสามารถของตนเองตามทฤษฎีของ Bandura (1994) ซึ่งกล่าวว่า ผู้คนสามารถพัฒนาความสามารถของตนเอง ได้จากอิทธิพลทั้ง 4 แหล่งที่สำคัญ ได้แก่ (1) ประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จ (Mastery Experience) (2) การได้เห็นประสบการณ์หรือแบบอย่างจากบุคคลอื่น (Vicarious Experience) (3) การพูดชักจูง (Verbal Persuasion) และ (4) สภาวะทางกายและอารมณ์ (Somatic and Emotional States) โดยผู้วิจัยเห็นว่ามีความเหมาะสมเนื่องจากลักษณะของงานในองค์การผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ที่มีความหลากหลาย งานในแต่ละฝ่ายไม่ใช่งานประเภทเดียวกัน ดังนั้น การที่พนักงานจะสามารถพัฒนาความสามารถของตนเอง ได้ จึงเกิดจากหลายๆแหล่ง ซึ่งผู้วิจัยได้พิจารณาแล้วว่า การวัดความสามารถของตนเอง ตามทฤษฎีของ Bandura (1994) มีความเหมาะสมกับประชากรในการศึกษาครั้งนี้

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

งานวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัด ระยอง” มีการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมไว้ ดังนี้

1. ความหมายของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร
2. องค์ประกอบของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร
3. ทฤษฎีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

ความหมายของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Perceived Organization Support)

จากการศึกษาเกี่ยวกับความหมายของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Perceived Organization Support) ได้มีผู้ให้ความหมายและคำจำกัดความไว้หลายท่านดังต่อไปนี้

Eisenberger et al. (1986) กล่าวว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเป็นความเชื่อของพนักงานขององค์กรได้ให้คุณค่าต่อการทุ่มเทของพนักงานและห่วงใยในความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานจากนโยบายการปฏิบัติและการปฏิบัติก่อนหน้านี้ที่พนักงานได้รับจากองค์กร

Shore and Tetrick (1991) ได้ให้ความหมายของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรว่าเป็นความเชื่อของพนักงานที่ประเมินการรับรู้จากประสบการณ์ผ่านนโยบายองค์กร และกระบวนการทำงาน การได้รับทรัพยากรและปฏิกิริยาจากตัวแทนองค์กรว่าองค์กรให้ความห่วงใยให้รางวัลตอบแทนและการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างไร

Shore and Shore (1995) ได้ให้นิยามของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรวางเพื่อกำหนดความพร้อมขององค์กรในการตอบสนองความพยายามในการทำงานที่เพิ่มขึ้นและเพื่อตอบสนองความต้องการทางสังคมพนักงานพัฒนาความเชื่อระดับโลกเกี่ยวกับขอบเขตที่องค์กรให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมและใส่ใจในความเป็นอยู่ที่ดีของพวกเขา

จากความหมายของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร หมายถึง ความเชื่อหรือความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กรว่า องค์กรรับรู้และตระหนักถึงคุณค่าความสำคัญในการทุ่มเททำงานของพนักงาน รับรู้ว่าองค์กรมีความห่วงใยและความผูกพันต่อพนักงาน โดยที่องค์กรให้การสนับสนุนในด้านต่างๆ ผ่านนโยบายหรือตัวแทนขององค์กร เพื่อให้พนักงานมีความเป็นอยู่ที่ดีในการทำงาน สำหรับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านจิตอาารมณ์และด้านการปฏิบัติงาน (เปรมจิตร์ คล้ายเพชร, 2548)

องค์ประกอบของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร พบว่านักวิจัยแต่ละท่านได้ เสนอองค์ประกอบของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ไว้ดังนี้

ทฤษฎีสองปัจจัย ของ Herzberg (Dual Factor Theory)

Herzberg & Barbara (1959) นำเสนอทฤษฎีสองปัจจัย (Dual Factor Theory) เสนอโดย Frederick Herzberg นักจิตวิทยาชาวอเมริกัน อธิบายว่า พฤติกรรมของมนุษย์ในการทำงานนั้นขับเคลื่อนโดยปัจจัย 2 ประการ คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) และปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) เป็นปัจจัยภายในที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาของงาน ปัจจัยเหล่านี้กระตุ้นให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ตัวอย่างปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จ การได้รับการยอมรับ ความท้าทาย ความรับผิดชอบ และการเติบโต ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยภายนอกที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมการทำงาน ปัจจัยเหล่านี้ป้องกันความไม่พอใจ หากขาดปัจจัยเหล่านี้ พนักงานจะเกิดความไม่พอใจ แต่การมีปัจจัยเหล่านี้ ไม่ได้ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ ตัวอย่างปัจจัยสุขอนามัย ได้แก่ นโยบายของบริษัท สภาพการทำงาน เงินเดือน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และการควบคุมดูแลของหัวหน้างาน ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ขับเคลื่อนแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงาน องค์กรสามารถนำทฤษฎีนี้ไปประยุกต์ใช้ เพื่อพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงาน ส่งเสริมการมีส่วนร่วม และสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน ผลลัพธ์ที่ได้ คือ พนักงานที่มีความสุขทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และองค์กรที่ประสบความสำเร็จ ทฤษฎีนี้ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลายจากนักบริหาร มีชื่อเรียกหลายชื่อ ได้แก่ Motivation-Maintenance Theory, Dual Ractor Theory หรือ Motivation-Hygiene Theory แนวคิดตามทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg สรุปได้ดังนี้

มีมิติที่แตกต่างกันอยู่ 2 มิติ เกี่ยวกับปัญหาแรงจูงใจ ด้านหนึ่งเป็นองค์ประกอบที่เป็นไปได้ทั้งสาเหตุของความไม่พอใจ และสามารถป้องกันความไม่พอใจด้วย Herzberg เรียกองค์ประกอบเหล่านี้ว่าองค์ประกอบเสริมแรงหรือปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) องค์ประกอบนี้เป็นองค์ประกอบภายนอก (Extrinsic Factors) ซึ่งมีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมกับการทำงาน ส่วนอีกด้านหนึ่งเป็นปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ถ้าหากว่ามีองค์ประกอบของการจูงใจอยู่แล้วก็สามารถนำไปสู่การมีทัศนคติทางด้านบวก และการจูงใจที่แท้จริงได้ องค์ประกอบนี้เป็นองค์ประกอบภายใน (Intrinsic Factors)

1. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) หรือปัจจัยสุขอนามัย เป็นปัจจัยที่สามารถเป็นสาเหตุของความไม่พอใจ กล่าวคือ เป็นข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำอยู่เท่านั้น แต่มีได้เป็นแรงจูงใจแต่อย่างใด การให้ความสนใจหรือระมัดระวังต่อปัจจัยค้ำจุนนี้เป็นสิ่งที่จำเป็น แต่ก็ยังไม่เพียงพอจะใช้ในการจูงใจให้คนมีผลผลิตมากขึ้นได้ ปัจจัยค้ำจุนประกอบด้วย (ตัวสร้างความไม่พึงพอใจในงาน)

1.1. สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการดำเนินงานและการทำงานของบุคคลในสถานที่ทำงาน ซึ่งองค์ประกอบหลายประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและผลสัมฤทธิ์ของงานที่ทำ

1.2 นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน หมายถึง แนวทางและกลไกที่ใช้ในการจัดการและสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมสำหรับการทำงานในองค์การ โดยเน้นไปที่ด้านการจัดการและส่งเสริมความผูกพันของพนักงาน และส่งเสริมการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 การกำกับดูแล การบังคับบัญชาหรือการนิเทศ หมายถึง การกำกับดูแลมุ่งเน้นในการดูแลและสนับสนุนให้พนักงานปฏิบัติหน้าที่และภาระงานของตนได้อย่างถูกต้อง โดยประเมินและกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนให้แก่พนักงาน และให้คำแนะนำ การสอน และการฝึกอบรมในกรณีที่เป็น การบังคับบัญชาอาจเกี่ยวข้องกับการใช้กฎระเบียบ หรือนโยบายที่เกี่ยวข้องเพื่อให้พนักงานปฏิบัติตามเกณฑ์และมาตรฐานที่กำหนดไว้

1.4 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง ความสัมพันธ์และความสัมพันธ์ทางอารมณ์, ความเชื่อมั่น, และการมีส่วนร่วมกันระหว่างบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความเข้าใจและพฤติกรรมของผู้คนภายในสังคมหรือองค์การเดียวกัน เช่น ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา

1.5 เงินเดือนและสิ่งตอบแทน หมายถึง ผลตอบแทนทางการเงินและสิ่งอื่น ๆ ที่ผู้คนได้รับเป็นการตอบแทนจากการทำงานหรือการให้บริการที่สถานที่ทำงานหรือองค์การให้มาในลักษณะทางการเงินหรืออื่น ๆ

1.6 สถานภาพ หมายถึง สถานภาพหมายถึงตำแหน่งหรือฐานะทางสังคมที่บุคคลได้รับในชุมชนหรือสังคมที่ตนอยู่ ซึ่งสถานภาพสามารถเกี่ยวข้องกับตำแหน่งทางอาชีพ เช่น สถานภาพของคนที่เป็นผู้นำหรือผู้บริหารในองค์การ สถานภาพของคนที่มียาได้สูง หรือสถานภาพของคนที่มิตำแหน่งสังคมสูง

1.7 ความมั่นคงในชีวิต หมายถึง สภาวะที่บุคคลรู้สึกมั่นคงและมีความมั่นใจในด้านต่าง ๆ ของชีวิตของตนเอง ซึ่งสามารถเป็นผลมาจากการมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ เช่น การมีงานทำและรายได้ที่เพียงพอสำหรับการดำรงชีวิต การมีความมั่นคงทางสังคม เช่น การมีครอบครัวที่สนับสนุนและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้คนในสังคม การมีความมั่นคงทางสุขภาพ เช่น การดูแลสุขภาพที่ดี

และป้องกันโรค และการมีความมั่นคงทางอารมณ์ เช่น การมีความสุขและความพึงพอใจในชีวิตที่สูงขึ้น

1.8 ชีวิตส่วนตัว หมายถึงด้านของชีวิตที่เกี่ยวข้องกับตนเอง ซึ่งรวมถึงกิจวัตรประจำวัน ความสุขส่วนตัว ความพึงพอใจใน

เปรมจิตร์ คล้ายเพชร (2548) ได้เสนอองค์ประกอบของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ โดยแบ่งเป็น 5 ด้าน ดังนี้

1. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับค่าตอบแทน เงินเดือน นโยบายและสวัสดิการในด้านต่างๆ ที่ได้รับจากองค์การ เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานในองค์การและครอบครัว
2. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า หมายถึง การรับรู้ว่าองค์การให้โอกาสแก่พนักงานในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ความก้าวหน้าตามสายงาน การจัดให้มีการศึกษาอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะความสามารถต่างๆ ที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์แก่การทำงาน และความก้าวหน้าในสายอาชีพ
3. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ว่าองค์การให้โอกาสและจะยังคงจ้างพนักงานให้ทำงานต่อไป ไม่ปลดออกหรือเลิกจ้าง
4. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านจิตอารมณ์ หมายถึง การรับรู้ว่าองค์การได้ให้การยอมรับ ให้ความสำคัญและเห็นคุณค่า ยกย่องให้เกียรติพนักงาน เมื่อเขาทำงานจนประสบความสำเร็จ และให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการทำงานในองค์การ ตลอดจนเข้าใจ เห็นใจเมื่อพนักงานตัดสินใจหรือทำงานผิดพลาด
5. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านการปฏิบัติงาน หมายถึง การรับรู้ว่าฝ่ายบริหารและผู้บังคับบัญชาให้การส่งเสริมสนับสนุน สอนงาน ให้ความไว้วางใจและให้ความช่วยเหลือแก่พนักงานเมื่อมีปัญหา เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกในองค์การ เช่น เครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ต่างๆ เพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างสะดวกสบาย และสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี น่าพึงพอใจและปลอดภัย

Eisenberger et al. (1986) ได้แบ่ง องค์ประกอบของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการปฏิบัติงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคคลว่าผู้บริหารและหัวหน้างานให้คำแนะนำช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาในการทำงาน และจัดเตรียมสิ่งอำนวยความสะดวก รวมทั้งสร้างบรรยากาศเพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพการทำงานที่ดี

2. ด้านความรู้และโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคคลต่อองค์การ และหัวหน้าในการให้โอกาสในการแสดงผลงาน อบรม เพื่อความก้าวหน้าในสายงานและการปรับเปลี่ยนตำแหน่ง

3. ด้านการเอาใจใส่ขององค์การเกี่ยวกับความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน หมายถึงการรับรู้ขององค์การให้ความสนใจต่อความเป็นอยู่และช่วยแก้ไขปัญหาคือเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน

4. ด้านการเห็นคุณค่าในการปฏิบัติงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคคลว่า องค์การและหัวหน้าเห็นความสำคัญ ยกย่อง ยอมรับให้มีส่วนร่วมในการทำงานและเห็นใจเมื่อทำงานผิดพลาด ซึ่งภายหลังถัดมา ได้มีผู้สนใจได้ทำการศึกษา Rhoades & Eisenberger (2002) ได้สรุปถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การจากงานวิจัยจำนวน 73 ฉบับในช่วงปี 1999 แบ่งออกเป็น 3 ด้านหลัก ดังนี้

1. ความยุติธรรมในองค์การ (Fairness)
2. การสนับสนุนจากหัวหน้างาน (Supervisor support)
3. รางวัลและสภาพการทำงาน (Organizational reward and job condition) เป็นปัจจัยหนึ่งซึ่งส่งผลให้เกิดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ โดยรางวัล และสภาพในการทำงานได้มีการนำมาศึกษาในงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้การสนับสนุนขององค์การมากมาย สามารถแบ่งเป็น 6 ด้านย่อย คือ

3.1 ด้านการยอมรับ การเห็นคุณค่าของพนักงาน การจ่ายค่าตอบแทน และการเลื่อนตำแหน่ง (Recognition, Pay, and Promotions) ในทฤษฎีการสนับสนุนขององค์การ การให้รางวัลจะตอบสนองต่อเมื่อพนักงานนั้นมีผลงานที่ดี ซึ่งจะสะท้อนให้พนักงานเกิดการรับรู้การสนับสนุนขององค์การ

3.2 ด้านความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) คือ ความเชื่อมั่นว่าองค์การจะยังคงรักษาพนักงานไว้ให้เป็นสมาชิกขององค์การ แม้ว่าจะมีการลดขนาดขององค์การก็ตาม

3.3 ด้านการมีอิสระในการดำเนินงาน (Autonomy) คือ การที่พนักงานรับรู้ว่าคุณเองมีอำนาจในการควบคุมการทำงานของคุณได้ เช่น การจัดการตารางการทำงาน ขั้นตอนการทำงาน ความหลากหลายของงาน ในวัฒนธรรมตะวันตกให้ความสำคัญกับการมีอิสระในการทำงานอย่างยิ่ง เพราะเป็นการแสดงถึงความไว้วางใจขององค์การที่มีให้แก่พนักงาน

3.4 ความเครียดในบทบาทหน้าที่ “ความเครียด” (Role Stressors) หมายถึง สภาวะที่พนักงานเกิดความรู้สึกว่าไม่สามารถจัดการเรื่องดังกล่าวได้ เช่น การได้รับมอบหมายงานที่มากเกินไป การถูกกำหนดด้วยระยะเวลา การได้รับบทบาทหน้าที่ที่ไม่ชัดเจน ซึ่งความเครียดในบทบาทหน้าที่ส่งผลทางลบต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ

3.5 การฝึกอบรม (Training) การฝึกอบรมส่งผลให้พนักงานรับรู้ถึงการลงทุนที่องค์กรการมีให้แก่พนักงาน เพื่อให้พนักงานเกิดการพัฒนาตนเองและความก้าวหน้า กล่าวได้ว่า เป็นการสนับสนุนการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของพนักงาน

3.6 ขนาดขององค์กร (Organization Size) ในองค์กรขนาดใหญ่จะมีกระบวนการทำงาน และกฎเกณฑ์หรือระเบียบที่เป็นทางการ ทำให้ความยืดหยุ่นในการตอบสนองความต้องการของพนักงานน้อยลง ซึ่งอาจส่งผลทางลบต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

ทฤษฎีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

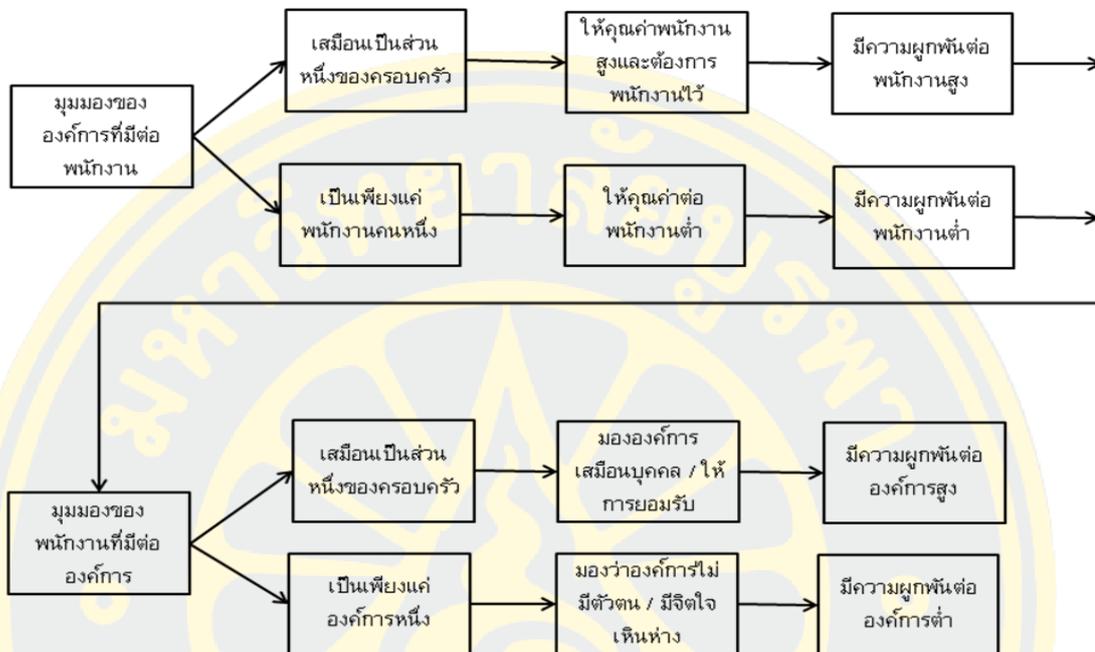
Eisenberger et al., (1986) เสนอว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร เกิดจากการพิจารณาของพนักงานว่าองค์กรเป็นเสมือนบุคคล การกระทำต่างๆ ที่ถูกกระทำโดยตัวแทนขององค์กร จะถูกมองว่าเป็นความตั้งใจขององค์กรมากกว่าเป็นการกระทำของตัวแทน การพิจารณาว่าองค์กรเป็นเสมือนบุคคลนั้น พนักงานจะพิจารณาการกระทำของตัวแทนขององค์กร เช่น นโยบาย กฎระเบียบ ศีลธรรม วัฒนธรรมองค์กร และอำนาจที่อยู่เหนือพนักงานของตัวแทนองค์กร ว่าเป็นสิ่งที่แสดงถึงองค์กรว่าเป็นเหมือนบุคคลที่มีลักษณะจิตใจมีเมตตากรุณาหรือมีเจตนาร้าย (Rhoades, Eisenberger and Armeli, 2001)

Eisenberger et al., (1986) ได้พัฒนาแบบสำรวจการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร เพื่อศึกษาความเชื่อโดยรวมของพนักงานต่อการปฏิบัติต่างๆ ที่พนักงานได้รับว่า องค์กรได้มองเห็นคุณค่าให้มีความสำคัญในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร และห่วงใยสวัสดิภาพของพนักงาน การศึกษาพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรได้รับอิทธิพลจากความถี่ ระดับ และความจริงจังของการได้รับการยอมรับและยกย่องจากองค์กรหรือตัวแทนขององค์กร นอกจากนั้นรางวัล เช่น ค่าตอบแทน ระดับตำแหน่งงาน การเพิ่มค่าจ้าง และอิทธิพลของกฎระเบียบขององค์กรจะมีผลต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ซึ่งการสนับสนุนจากองค์กรเป็นการสะท้อนถึงคุณภาพ ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์กร หากพนักงานรับรู้ว่าได้รับการสนับสนุนจากองค์กรก็จะประเมินองค์กรในทางบวก มีความผูกพันในการทำงานให้กับองค์กรเป็นการแลกเปลี่ยน พนักงานจะมีความพอใจที่จะมีปฏิสัมพันธ์ในการทำงานกับองค์กรต่อไป ซึ่ง Rhoades และ Eisenberger ได้กล่าวถึงกระบวนการทางจิตใจซึ่งเป็นผลจากการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ดังนี้

1. จากบรรทัดฐานของการแลกเปลี่ยนตอบแทน (Reciprocity Norm) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร จะสร้างความรู้สึกละอายใจที่หวั่นไหวเกี่ยวกับสวัสดิภาพขององค์กรและมีพฤติกรรมช่วยเหลือเพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2. ความห่วงใย การให้การยอมรับ การเคารพ โดยการสนับสนุนจากองค์กรจะสนองต่อความต้องการทางสังคมของพนักงาน ทำให้พนักงานเข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์กร และมีบทบาททางสังคมในองค์กร

3. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การจะส่งเสริมความคิดของพนักงานที่ว่าองค์การ
ตระหนักถึงและให้รางวัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน



ภาพที่ 4 ความผูกพัน: มุมมองขององค์การและพนักงาน

ที่มา : Winter and Schmuttermaier (2002)

กระบวนการทางจิตที่เกิดขึ้นกับพนักงานดังกล่าวจะส่งผลดีต่อทั้งพนักงานและองค์การ คือ พนักงานมีความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้นและมีอารมณ์ทางบวกมากขึ้น และฝ่ายองค์การ คือ พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การมากขึ้น การปฏิบัติงานดีขึ้น และสามารถลดอัตราการลาออกของพนักงาน

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงาน

งานวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัด ระยอง” มีการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมไว้ ดังนี้

1. ความหมายของประสิทธิภาพการทำงาน
2. องค์ประกอบแนวคิดประสิทธิภาพการทำงาน

ความหมายของประสิทธิภาพการทำงาน (Job Performance)

จากการศึกษาเกี่ยวกับความหมายของของประสิทธิภาพการทำงาน (Job Performance) ได้มีผู้ให้ความหมายและคำจำกัดความไว้หลายท่านดังต่อไปนี้

Groen, Wouters & Wilderom (2017) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนดไว้ทำงานที่ได้รับมอบหมาย ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และมาตรฐานการปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้มีผลต่อความสำเร็จขององค์กร และมีผลต่อความรู้สึกพึงพอใจต่อประสิทธิภาพการทำงานที่สามารถดำเนินการสำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด รวมถึงพนักงานเกิดความรู้สึกต้องการปฏิบัติงานให้ดีที่สุด และมีความรู้สึกยินดีอย่างยิ่งหากสามารถทำงานบรรลุทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพของงานก่อนระยะเวลาที่กำหนด

Yoder and Staudlhar (1982) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง ชิ้นงานของการประกอบการผลิต หรืออาจอยู่ในรูปของเชิงคุณภาพ เช่น ความถูกต้องเที่ยงตรงของการรายงานผลทางหนังสือพิมพ์ เป็นต้น

Bovee (1993) ได้ให้ความหมายของ ประสิทธิภาพการทำงานว่า หมายถึง ระดับที่แต่ละบุคคลและองค์การบรรลุเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

Borman and Motowidlo (1993) ได้ให้นิยามของประสิทธิภาพการทำงานในแง่ของการทำงานอย่างกระตือรือร้นร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานยอมรับกฎและสนับสนุนวัตถุประสงค์ขององค์การ

Van Scotter, Motowidlo, and Cross (2000) ได้ให้นิยามของประสิทธิภาพการทำงาน ว่าเป็นพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องโดยตรงในการผลิตบริการหรือสินค้าที่ให้ความช่วยเหลือทางอ้อมแก่องค์การในกระบวนการทางเทคนิค

จากการศึกษาเกี่ยวกับความหมายของของประสิทธิภาพการทำงานดังกล่าว ผู้ศึกษาได้สรุปความหมายของ ประสิทธิภาพการทำงาน (Job Performannce) ว่าหมายถึง การปฏิบัติงานที่ให้ความสำคัญกับประสิทธิผลของงาน มีเป้าหมายของงานเป็นหลัก ส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบแนวคิดประสิทธิภาพการทำงาน

Peterson and Plowman (1953) แบ่งองค์ประกอบแนวคิดประสิทธิภาพการทำงานเป็น 4 ส่วน ได้แก่ 1) คุณภาพ 2) ปริมาณ 3) เวลา และ 4) ค่าใช้จ่าย สอดคล้องกับแนวคิดของ United States Office of Personnel Management (2017) ที่ได้จัดทำคู่มือการวัดประสิทธิภาพการทำงาน เพื่อพัฒนาองค์ประกอบและมาตรฐานที่วัดความสำเร็จของพนักงานและหน่วยงาน โดยแบ่งองค์ประกอบแนวคิดประสิทธิภาพการทำงานเป็น 4 ส่วน ดังนี้

1. คุณภาพของงาน (Quality) หมายถึง การที่ผู้ผลิตหรือผู้ปฏิบัติงานและผู้ใช้ได้ประโยชน์ คุ่มค่าและได้รับความพึงพอใจทั้ง 2 ฝ่าย โดยที่ผลการทำงานถูกต้องเป็นไปตามมาตรฐาน มีความรวดเร็ว และก่อให้เกิดผลประโยชน์แก่องค์กร

2. ปริมาณของงาน (Quantity) เป็นปริมาณงานที่ผู้ปฏิบัติสามารถทำได้ตามมาตรฐานที่องค์กรคาดหวังไว้ โดยที่มาตรฐานนั้นจะต้องมีความเหมาะสมสามารถทำได้จริงและอยู่บนพื้นฐานของความเป็นไปได้

3. เวลา (Time) เป็นสิ่งสำคัญและเป็นหน้าที่ที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องวางแผนและบริหารเวลาด้วยตนเอง ไม่ว่าจะเป็นการใช้เทคนิคหรือวิธีการต่างๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติได้อย่างสะดวก รวดเร็ว ภายในระยะเวลาที่เหมาะสม

4. ค่าใช้จ่าย (Cost) ทุกองค์กรคาดหวังเป็นพื้นฐานเดียวกันว่า ต้นทุนการดำเนินงาน หรือการใช้ทรัพยากรต่างๆ ควรน้อยที่สุด ในขณะที่ได้ผลกำไรมากที่สุด แต่ทั้งนี้ในทางปฏิบัติองค์กรจึงต้องคำนึงถึงความเป็นไปได้ดังนั้นเพื่อให้มีประสิทธิผลในการดำเนินงานสูงสุด องค์กรจึงจำเป็นต้องหาจุดที่เหมาะสมมากที่สุด และอยู่บนพื้นฐานของความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ (Optimum) ซึ่ง ประสิทธิภาพในแง่ของค่าใช้จ่ายคือการใช้ทรัพยากรขององค์กร ไม่ว่าจะ เป็น แรงงาน เงิน วัสดุหรือ วัตถุดิบต่าง ๆ และเทคโนโลยีต่าง ๆ ได้อย่างคุ้มค่า เกิดประโยชน์มากที่สุด และเกิดการสูญเสียที่น้อยที่สุด

Welbourne, Johnson and Erez (1998) ได้เสนอทฤษฎีการวัดประสิทธิภาพการทำงานตามบทบาท (The Role - Based Performance) โดยประกอบด้วยบทบาทที่สำคัญ 5 บทบาทดังต่อไปนี้

1. บทบาทในงาน (Job) หมายถึงการทำงานที่เกี่ยวข้องกับรายละเอียดที่ระบุไว้ในคำบรรยายลักษณะงานเท่านั้น

2. บทบาทในอาชีพ (Career) หมายถึง การได้รับทักษะที่จำเป็นเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานในองค์กรหนึ่งๆ

3. บทบาทการเป็นผู้สร้างนวัตกรรม (Innovator) หมายถึง การมีความคิดสร้างสรรค์ มีวิธีการและมินวัตกรรมใหม่ๆ โดยไม่เฉพาะเจาะจงในงานที่ทำอยู่เท่านั้น แต่ยังรวมถึงการมินวัตกรรมวิธีการใหม่ๆ ที่เอื้อประโยชน์ต่อองค์กรโดยรวมด้วย

4. บทบาทการเป็นสมาชิกในทีม (Team) หมายถึงการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในทีม เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จขององค์กร

5. บทบาทการเป็นสมาชิกองค์กร (Organization) หมายถึง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร การปฏิบัติหน้าที่ที่แสดงถึงความกังวลและห่วงใยต่อองค์กร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัด ระยอง ผู้วิจัยได้ศึกษาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องหลากหลายงานวิจัย โดยพบงานวิจัยที่มความเกี่ยวข้อง ดังนี้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องภายในประเทศ

อัมพิกา สุนทรภักดี (2559) ทำการศึกษาเรื่อง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความสามารถของตนเอง ด้านอาชีพ และประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานชายในธุรกิจประเภทอาหารและเครื่องดื่มแห่งหนึ่ง ทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานชายในธุรกิจประเภทอาหารและเครื่องดื่มจำนวน 272 คน จากประชากรทั้งหมด 648 คน โดยใช้เครื่องมือในการศึกษา คือ แบบสอบถามการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร แบบสอบถามความสามารถของตนเอง ด้านอาชีพ แบบสอบถามการยึดมั่นต่อเป้าหมาย และแบบสอบถาม ประสิทธิภาพการทำงาน ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และสถิติการวิเคราะห์การถดถอย ผลการศึกษาในครั้งนี้สรุปได้ ดังนี้ 1. ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน 1.1 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ($r = .562$) และในรายด้านทั้ง 6 ด้าน คือการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านความยุติธรรม ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านโอกาสและการเติบโตในสายอาชีพ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ($r = .430, r = .388, r = .487, r = .473, r = .512$ และ $r = .463$ ตามลำดับ 1.2 ความสามารถของตนเอง ด้านอาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ($r = .570$) 1.3 การยึดมั่นต่อเป้าหมายมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ($r = .641$) 1.4 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการยึดมั่นต่อเป้าหมายอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ($r = .705$) และความสามารถของตนเอง ด้านอาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการยึดมั่นต่อเป้าหมายอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ($r = .693$) ผลจากการศึกษาครั้งนี้ แสดงให้เห็นว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความสามารถของตนเอง ด้านอาชีพ และการยึดมั่นต่อเป้าหมายล้วนเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานที่ดีขึ้น อีกทั้งการยึดมั่นต่อเป้าหมายเป็นตัวแปรสื่อบางส่วนในความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความสามารถของตนเอง ด้านอาชีพ และประสิทธิภาพการทำงานดังนั้น องค์กรจึงควรมุ่งสนับสนุนปัจจัยเหล่านี้เพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีประสิทธิภาพการทำงานที่สูงขึ้นและสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งใจการคาดหวัง

รพีพรรณ สมจิตรนิก (2557) ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถของตนเอง และคุณลักษณะของงาน ต่อความผูกพันในงานและประสิทธิภาพการทำงาน กรณีศึกษา:กลุ่ม

ธุรกิจบริษัทหลักทรัพย์ในเขตกรุงเทพมหานคร การศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถของตนเอง และคุณลักษณะของงาน ต่อความผูกพันในงานและประสิทธิภาพการทำงาน กรณีศึกษา: กลุ่มธุรกิจบริษัทหลักทรัพย์ในเขตกรุงเทพมหานครเป็นการวิจัยในเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้คือ พนักงานประจำในบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย กลุ่มธุรกิจหลักทรัพย์ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 414 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลประกอบด้วย แบบวัดความสามารถของตนเอง แบบวัดคุณลักษณะของงาน แบบวัดความผูกพันในงาน แบบวัดประสิทธิภาพการทำงานและแบบสอบถามข้อมูลบุคคล เมื่อเก็บข้อมูลเรียบร้อยแล้วผู้วิจัยมีการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปสำหรับวิจัยทางสังคมศาสตร์ (SPSS for Window) ในการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเพื่อสร้างสมการพยากรณ์ด้วยวิธี Multiple Regression Analysis ผลการศึกษาพบว่า พนักงานประจำในบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย กลุ่มธุรกิจหลักทรัพย์ในเขตกรุงเทพมหานครมีความสามารถของตนเอง คุณลักษณะของงานและความผูกพันในงานอยู่ในระดับมาก ส่วนประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับดี นอกจากนี้การทดสอบสมมติฐานเพื่อดูความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถของตนเอง และคุณลักษณะของงานต่อความผูกพันในงานนั้น พบว่า ความผูกพันในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ ทั้งความสามารถของตนเอง ($r = .549$) และคุณลักษณะของงาน ($r = .477$) อีกทั้งยังพบว่าตัวแปรความสามารถของตนเอง และตัวแปรคุณลักษณะของงานสามารถร่วมกันทำนายความผูกพันในงานได้ ต่อมาในส่วนของความสามารถของตนเอง และคุณลักษณะของงานต่อประสิทธิภาพการทำงาน พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับทั้งความสามารถของตนเอง ($r = .597$) และคุณลักษณะของงาน ($r = .497$) โดยตัวแปรความสามารถของตนเอง และตัวแปรคุณลักษณะของงานสามารถร่วมกันทำนายประสิทธิภาพการทำงานได้

กฤษฎา เขียววัฒนสุข (2563) ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ของความสามารถของตนเอง และแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยนี้ คือ พนักงานของธนาคารแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างจำนวน 385 ตัวอย่าง โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ค่าทางสถิติ ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานด้วยแบบจำลองสมการโครงสร้าง โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัยพบว่า แบบจำลองสมการโครงสร้างมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ความสามารถของตนเอง และ

แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.00 โดยมีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 74

ศศิวรรณ อินทรวงศ์ (2560) ทำการศึกษาเรื่อง อิทธิพลระหว่างการเรียนรู้ความสามารถในตนเอง การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติและคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในกรุงเทพฯ และปริมณฑล ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน จำนวน 400 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบนำเข้า และการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับ การรับรู้ความสามารถในตนเองของบุคลากร การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับ มาก 2) การรับรู้ความสามารถในตนเอง การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ และคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรโดยตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถทำนายตัวแปรตามในการวิเคราะห์ที่ร้อยละ 67.9 และพบว่า 3) การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม มีความแตกต่างกันในระหว่างบุคลากรสายวิชาการกับบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่

อนุกุล, ทรงกลั่น (2559) ทำการศึกษาเรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ ความสามารถของตนเอง และภาวะผู้ตามที่มีความกล้าหาญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ ปัจจัยการเรียนรู้ ความสามารถของตนเอง และปัจจัยภาวะผู้ตามที่มีความกล้าหาญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของพนักงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานของบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจำนวน 300 ชุด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมานประกอบด้วย การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ ปัจจัยความสามารถของตนเอง และปัจจัยภาวะผู้ตามที่มีความกล้าหาญ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

มาริสสา อินทรเกิด และวิโรจน์ เกษภูลักษ์ณ์ (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง โดยศึกษากลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรสายงานสนับสนุน ซึ่งปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย รวม

ทั้งสิ้น 165 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา คือ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในการอธิบายตัวแปร และใช้สถิติเชิงอนุมาน คือ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณในการหาอิทธิพลระหว่างตัวแปรที่ทำการศึกษา ผลจากการศึกษาพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีอิทธิพลต่อการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน และการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานมีลักษณะความเป็นตัวแปรกลางในความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและประสิทธิภาพการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

รัตนภัทร์ สุวรรณสิทธิ์ และ วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2558) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ผ่านสมรรถนะหลักของบุคลากร สำนักงานประกันสังคม” กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานประจำที่ปฏิบัติงานสำนักงานประกันสังคม จำนวน 267 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การอยู่ในระดับปานกลาง สมรรถนะหลักของบุคลากรอยู่ในระดับมาก ประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับมาก การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่มีอิทธิพลทางบวกต่อสมรรถนะหลักของบุคลากร คือ ด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน และด้านการสนับสนุนจิตอาสามณ์ ส่วนการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่ไม่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากร คือ ด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า ด้านปัจจัยเกื้อหนุนในการปฏิบัติงานและด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการและสมรรถนะหลักของบุคลากรที่มีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพการทำงาน คือ การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการทำงานเป็นทีม สมรรถนะหลักของบุคลากรที่มีอิทธิพลทางลบกับประสิทธิภาพการทำงาน คือ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม ส่วนสมรรถนะหลักของบุคลากรที่ไม่มีอิทธิพลกับประสิทธิภาพการทำงาน คือ การบริการที่ดี ซึ่งผลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ จะทำให้บุคลากรและผู้บริหารทราบถึงผลกระทบจากนโยบาย กฎระเบียบ ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ญาณิศา เผื่อนเพาะ (2562) ทำการศึกษาเรื่อง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ และประสิทธิภาพการทำงานในการแก้ปัญหาของพนักงาน : บทบาทการเป็นตัวแปรแทรกของบรรยากาศการมอบอำนาจและการมอบอำนาจด้านจิตใจ ของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบ้านหว้า (ไฮเทค) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ หัวหน้างาน และทีมงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในการแก้ปัญหาของพนักงาน : ในบทบาทของบรรยากาศการมอบอำนาจและการมอบอำนาจด้านจิตใจของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบ้าน

หว่า(ไฮเทค) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานในนิคมอุตสาหกรรม บ้านหว่า(ไฮเทค) จังหวัดพระนครศรีอยุธยาจำนวน 220 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการ วิจัยสถิติเชิงพรรณนาประกอบด้วย สถิติความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระโดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ทดสอบสมมติฐาน ด้วยการวิเคราะห์ความถดถอยอย่างง่าย โดยใช้เทคนิควิธีนำเข้า ผลการวิจัยพบว่า 1) การรับรู้การ สนับสนุนจากองค์กร หัวหน้างาน และทีมงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานในการ แก้ปัญหาของพนักงาน 2) การทดสอบความเป็นตัวแปรแทรกของบรรยากาศการมอบอำนาจและการ มอบอำนาจด้านจิตใจพบว่า บรรยากาศการมอบอำนาจ เป็นตัวแปรแทรกที่มีอิทธิพลระหว่างการรับรู้ การสนับสนุนจากองค์กรกับประสิทธิภาพในการแก้ปัญหาของพนักงาน และทำหน้าที่เป็นตัวแปร แทรกแบบบางส่วนระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน และ การรับรู้การสนับสนุนจาก ทีมงานกับประสิทธิภาพการทำงานในการแก้ปัญหาของพนักงาน 3) การมอบอำนาจด้านจิตใจ ทำ หน้าที่เป็นตัวแปรแทรกเพียงบางส่วนระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้การ สนับสนุนจากหัวหน้างานและ การรับรู้การสนับสนุนจากทีมงาน กับประสิทธิภาพการทำงานในการ แก้ปัญหาของพนักงาน ผลงานวิจัยนี้สามารถที่จะนำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุง แก้ไข นโยบาย หรือกลยุทธ์ขององค์กรอีกทั้งองค์กรสามารถสนับสนุนบรรยากาศการมอบอำนาจและการมอบ อำนาจด้านจิตใจเพื่อให้การแก้ปัญหาของพนักงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

พงศกร เอี่ยมสอาด (2562) ทำการศึกษาเรื่อง อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจาก องค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานตามบทบาทหน้าที่ ของพนักงานในกลุ่มธุรกิจขนาดกลาง และขนาดย่อม (SMEs) ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ผ่านความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงานในกลุ่มธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) โดยมีกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา ครั้งนี้ คือ พนักงานในกลุ่มธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 465 ราย เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์สมการ ถดถอยเชิงพหุ ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพัน องค์กร และความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานตามบทบาทหน้าที่ และพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรกลางในอิทธิพลระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจาก องค์กรและประสิทธิภาพการทำงานตามหน้าที่ และได้มีการอภิปราย สรุปผล รวมทั้งเสนอแนะการ วิจัยในอนาคต

ผกาทิพย์ บัวพงษ์ (2564) ทำการศึกษาเรื่อง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยีแห่งประเทศไทย การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ระดับการรับรู้การสนับสนุนจาก

องค์การของนักวิจัย และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ นักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ตำแหน่ง ผู้เชี่ยวชาญวิจัย นักวิจัยอาวุโส นักวิจัย และนักทดลองวิทยาศาสตร์วิจัย ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 213 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคมากกว่า .80 ทุกด้าน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า นักวิจัยที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 41 -50 ปีมีระดับ การศึกษาในระดับปริญญาตรีผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานเป็นนักวิจัย มีระยะเวลาในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 30,001 – 40,000 บาท ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การของนักวิจัย ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ทั้งด้านเวลา และด้านคุณภาพ สำหรับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในด้านความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จต่อเป้าหมายที่ทำหาย และด้านความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จเพื่อเป็นที่ยอมรับหรือชื่นชม ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ทั้งด้านเวลา ด้านคุณภาพ และด้านปริมาณ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างประเทศ

Ambarita, P. R. L., Hanafi, A., & Yuliani (2022). ทำการศึกษาเรื่อง อิทธิพลของความสามารถของตนเอง และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท PT Sarana Indoguna Lestari Surabaya ประเทศ Indonesia กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานบริษัท PT Sarana Indoguna Lestari Surabaya ประเทศ Indonesia จำนวน 200 คน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ค่าทางสถิติ ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ความสามารถของตนเองส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท PT Sarana Indoguna Lestari Surabaya ประเทศ Indonesia และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท PT Sarana Indoguna Lestari Surabaya ประเทศ Indonesia ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

Ishak, N., & Jamian, L. (2021). ทำการศึกษาเรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ การรับรู้ความสามารถในตนเอง และประสิทธิภาพการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย ในเซอลาโงร์ ประเทศมาเลเซีย กลุ่มตัวอย่างคืออาจารย์มหาวิทยาลัย จำนวน 140 ตัวอย่าง โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บ

รวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ค่าทางสถิติ ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานด้วย สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ การรับรู้ความสามารถในตนเอง มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกต่อ ประสิทธิภาพการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย ในเซอลาโจร์ ประเทศมาเลเซีย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

Ile, C., & Edokpolor, J. (2022). ทำการศึกษาเรื่อง การรับรู้ความสามารถในตนเอง และ ผลงานของนักศึกษาในมหาวิทยาลัยของรัฐกลุ่มตัวอย่างคือนักศึกษาในมหาวิทยาลัยของรัฐ จำนวน 142 ตัวอย่าง โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ค่าทางสถิติ ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานด้วย สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า การรับรู้ความสามารถในตนเอง มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพการทำงานของนักศึกษาในมหาวิทยาลัยของรัฐ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

Damianus Abun et al. (2021). ทำการศึกษาเรื่อง การรับรู้ความสามารถในตนเอง และ ผลการทำงานของพนักงานในวิทยาลัย โดยสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นสื่อกลาง กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานในวิทยาลัย ประเทศฟิลิปปินส์ จำนวน 207 ตัวอย่าง โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ค่าทางสถิติ ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานด้วย สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า การรับรู้ความสามารถในตนเอง มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกต่อ ผลการทำงานของพนักงานในวิทยาลัย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

Zaki, W., Ali, A., Bakar, A., & Sarwar, B. (2019). ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ ระหว่างการ ความสามารถของตนเอง การฝึกอบรม และประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงาน กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานประจำของภาคการธนาคารของประเทศปากีสถาน จำนวน 384 คน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ค่าทางสถิติ ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า การฝึกอบรม มีอิทธิพลต่อความสามารถของตนเอง ของพนักงานประจำของภาคการธนาคารของประเทศปากีสถาน และ ความสามารถของตนเอง มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

Amna Nawaz (2017) ทำการศึกษาเรื่อง ผลกระทบของ ความเครียดต่อการปฏิบัติงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานธนาคารของรัฐและเอกชนใน Okara ในประเทศปากีสถาน ผู้ตอบแบบสำรวจประกอบด้วยพนักงาน 107 คน จากธนาคารของรัฐและเอกชนใน Okara ในประเทศปากีสถาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความถี่ ร้อยละ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple regression) ผลการวิจัยพบว่า ความเครียดต่อการปฏิบัติงาน และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารของรัฐและเอกชนใน Okara ในประเทศปากีสถาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

Riza Bahtiar Sulistyan (2021) ทำการศึกษาเรื่อง ผลกระทบของ การรับรู้การสนับสนุน จากองค์กร ความเครียดต่อการปฏิบัติงาน ที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท PT. Mustika Buana Sejahtera ประเทศอินโดนีเซีย ผู้ตอบแบบสำรวจประกอบด้วยพนักงาน 400 คน จากบริษัท PT. Mustika Buana Sejahtera ประเทศอินโดนีเซียสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความถี่ ร้อยละ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple regression) ผลการวิจัยพบว่า ความเครียดต่อการปฏิบัติงาน และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท PT. Mustika Buana Sejahtera ประเทศอินโดนีเซีย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

Sa'diya Ahmed Mohamed and Maimunah Ali (2018). ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ของการรับรู้การสนับสนุนองค์กรต่อผลการทำงานของคณาจารย์ของคณะ วิศวกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ของมหาวิทยาลัย Tun Hussein On Malaysia กลุ่มตัวอย่างคือ คณาจารย์ของคณะวิศวกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ของมหาวิทยาลัย Tun Hussein On Malaysia โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ค่าทางสถิติ ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานด้วย สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า การรับรู้การสนับสนุนองค์กร มี ความสัมพันธ์ในเชิงบวกต่อ ผลการทำงานของคณาจารย์ของคณะวิศวกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ของมหาวิทยาลัย Tun Hussein On Malaysia ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

Sulistiyawati, U. S., & Sufriadi, D. (2020). ทำการศึกษาเรื่อง การรับรู้ถึงการสนับสนุน ขององค์กร การมีส่วนร่วมของพนักงานและผลกระทบต่อผลการทำงานของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานที่ รพ. Zainoel Abidin Banda Aceh โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล และ การวิเคราะห์ค่าทางสถิติ ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานด้วย การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการทดสอบ สมมติฐานพบว่า การรับรู้การสนับสนุนองค์กร มีอิทธิพลต่อผลการทำงานของพนักงานที่ รพ. Zainoel Abidin Banda Aceh และ การมีส่วนร่วมของพนักงาน มีอิทธิพลต่อผลการทำงานของ พนักงานที่ รพ. Zainoel Abidin Banda Aceh ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยความสามารถของตนเอง การรับรู้การ สนับสนุนจากองค์กร มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ผู้ศึกษาพบงานวิจัยของ

นักวิชาการหลายท่านที่ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยความสามารถของตนเอง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ซึ่งจากผลการศึกษาดังกล่าวผู้ศึกษาจึงได้สรุปมาเป็น สมมติฐานงานวิจัย ดังนี้

สมมติฐาน (H1) ปัจจัยความสามารถของตนเอง ส่งผลเชิงบวกต่อต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัด ระยอง

สมมติฐาน (H2) ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัด ระยอง



ตารางที่ 1 ผลการศึกษาทฤษฎีบทวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

หัวข้อการวิจัย	ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม	ผู้วิจัย	สถิติที่ใช้	ผลการวิจัย	
การรับรู้การสนับสนุน	การรับรู้การสนับสนุน	ประสิทธิภาพการ	อัมพิกา สุนทร	ค่าเฉลี่ย ค่า	การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ($r = .562$) และในรายด้านทั้ง 6 ด้าน คือการรับรู้	
จากองค์การ	จากองค์การ	ทำงาน	ภักดี (2559)	เบี่ยงเบน	มาตรฐาน	
ความสามารถของ				ความถี่ ร้อย		
ตนเอง ด้านอาชีพ	ความสามารถของ			ละ การ		
และประสิทธิภาพการ	ตนเอง ด้านอาชีพ			วิเคราะห์		
ทำงานของพนักงาน				สหสัมพันธ์		
ขายในธุรกิจประเภท				แบบเพียร์สัน		
อาหารและเครื่องดื่ม						
แห่งหนึ่ง						

ในโอกาสและการทำงานด้านอาชีพ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ($r = .430, r = .388, r = .487, r = .473, r = .512$ และ $r = .463$ ตามลำดับ

ตารางที่ 2 (ต่อ)

หัวข้อการวิจัย	ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม	ผู้วิจัย	สถิติที่ใช้	ผลการวิจัย
ความสัมพันธ์ของ	การรับรู้	ประสิทธิภาพการ	กฤษฎา เขียววัฒน	ค่าเฉลี่ย ค่า	แบบจำลองสมการโครงสร้างมีความ
ความสามารถของ	ความสามารถ	ปฏิบัติงานของ	สุข (2564)	เบี่ยงเบน	สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผล
ตนเอง และแรงจูงใจ	ของตนเอง	พนักงาน		มาตรฐาน	การทดสอบสมมติฐานพบว่า ความสามารถ
ในการทำงานกับ	ของตนเอง			ความถี่ ร้อย	ของตนเอง และแรงจูงใจในการทำงานมี
ประสิทธิภาพการ	แรงจูงใจ			ละ	ความสัมพันธ์ ทางตรงเชิง บวก ต่อ
ปฏิบัติงานของ	ในการทำงาน			แบบจำลอง	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน
พนักงานธนาคารแห่ง				สมการ	อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.00 โดยมี
หนึ่งในเขต				โครงสร้าง	อำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 74
กรุงเทพมหานคร					

ตารางที่ 2 (ต่อ)

หัวข้อการวิจัย	ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม	ผู้วิจัย	สถิติที่ใช้	ผลการวิจัย
ความสัมพันธ์ระหว่าง ความสามารถของ ตนเอง และ คุณลักษณะของงาน ต่อความผูกพันในงาน และประสิทธิภาพการ ทำงาน กรณีศึกษา: กลุ่มธุรกิจบริษัท หลักทรัพย์ในเขต กรุงเทพมหานคร	ตัวแปรต้น ความสามารถของตนเอง 1. ประสบการณ์ความสำเร็จ ของสถานการณ์เดียวกันกับ ในอดีต 2. การปรับปรุงประสบการณ์ของ ผู้อื่น 3. การจูงใจด้วยค่าตอบแทน 4. สถานะทางกายและ อารมณ์ คุณลักษณะของงาน 1. ความหลากหลายของ ทักษะในงาน 2. ความมีเอกลักษณ์ของงาน 3. ความสำคัญของงาน 4. ความมีอิสระในการทำงาน 5. ผลป้อนกลับของงาน	ตัวแปรตาม ประสิทธิภาพการ ทำงาน ความผูกพันใน งาน	รพีพรรณ สม จิตร์นีก (2557)	ค่าเฉลี่ย ค่า เบี่ยงเบน มาตรฐาน ความถี่ ร้อย ละ การ วิเคราะห์ ถดถอยพหุคูณ (Multiple regression)	ความผูกพันในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ ทั้งความสามารถของตนเอง ($r = .549$) และ คุณลักษณะของงาน ($r = .477$) อีกทั้งยัง พบว่าตัวแปรความสามารถของตนเอง และ ตัวแปรคุณลักษณะของงานสามารถร่วมกัน ทำนายความผูกพันในงานได้ ต่อมาในส่วน ของความสามารถของตนเอง และ คุณลักษณะของงานต่อประสิทธิภาพการ ทำงาน พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานมี ความสัมพันธ์เชิงบวกกับทั้งความสามารถ ของตนเอง ($r = .597$) และคุณลักษณะของ งาน ($r = .497$) โดยตัวแปรความสามารถของ ตนเอง และตัวแปรคุณลักษณะของงาน สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิภาพการ ทำงานได้

ตารางที่ 2 (ต่อ)

หัวข้อการวิจัย	ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม	ผู้วิจัย	สถิติที่ใช้	ผลการวิจัย
อิทธิพลระหว่างการเรียนรู้ความสามารถในตนเอง	การเรียนรู้ความสามารถในตนเอง	การปฏิบัติตนของบุคลากร	ศศิวรรณ อิศวรณ	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าร้อยละ	การเรียนรู้ความสามารถในตนเอง การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ และคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรโดยตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถทำนายตัวแปรตามในการวิเคราะห์ที่ร้อยละ 67.9 และพบว่า
ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติและคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน	การเรียนรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ			ถดถอยพหุคูณ (Multiple regression)	การเรียนรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม มีความแตกต่างกันในระหว่างบุคลากรสายวิชาการกับบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่

ตารางที่ 2 (ต่อ)

หัวข้อการวิจัย	ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม	ผู้วิจัย	สถิติที่ใช้	ผลการวิจัย
ความฉลาดทางอารมณ์	การรับรู้ความสามารถในตนเอง	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน	อนุภักดิ์, ทรงกลิน (2559)	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ ปัจจัยความสามารถของตนเอง และปัจจัยภาวะผู้
ความสามารถของตนเอง และภาวะผู้ตามที่มีความกล้า	ความฉลาดทางอารมณ์	พนักงาน		ความถี่ ร้อยละ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple regression)	ตามที่มีความกล้าหาญ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน
หาญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์	ภาวะผู้ตามที่มีความกล้าหาญ				ฝ่าย ปฏิบัติการในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ตารางที่ 2 (ต่อ)

หัวข้อการวิจัย	ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม	ผู้วิจัย	สถิติที่ใช้	ผลการวิจัย
การรับรู้การสนับสนุน	การรับรู้การสนับสนุน	ประสิทธิภาพการ	มาริสสา อินทร	ค่าเฉลี่ย ค่า	การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีอิทธิพล
จากองค์การและการ	จากองค์การ	ทำงาน	เกิด (2559)	เบี่ยงเบน	ต่อการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน
รับรู้การสนับสนุนจาก				มาตรฐาน	การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีอิทธิพล
หัวหน้างานที่ส่งผลต่อ	การรับรู้การสนับสนุน			ความถี่ ร้อย	ต่อประสิทธิภาพการทำงาน การรับรู้การ
ประสิทธิภาพการ	จากหัวหน้างาน			ละ การ	สนับสนุนจากหัวหน้างาน มีอิทธิพลต่อ
ทำงานของพนักงาน				วิเคราะห์	ประสิทธิภาพการทำงาน และการรับรู้การ
สายสนับสนุน				ถดถอยพหุคูณ	สนับสนุนจากหัวหน้างานมีลักษณะความเป็น
มหาวิทยาลัยเอกชน				(Multiple	ตัวแปรกลางในความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้
แห่งหนึ่ง				regression)	การสนับสนุนจากองค์การและประสิทธิภาพ
					การทำงาน

ตารางที่ 2 (ต่อ)

หัวข้อการวิจัย	ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม	ผู้วิจัย	สถิติที่ใช้	ผลการวิจัย
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน	การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร 1. ผลตอบแทนและสวัสดิการ 2. ความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า 3. ความมั่นคงในการทำงาน 4. การสนับสนุนจิตอาารมณณ์ 5. ปัจจัยเกื้อหนุนในการปฏิบัติงาน	ประสิทธิภาพการทำงาน	รัตนภัทร์ สุวรรณสิทธิ์ และ วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2558)	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความถี่ ร้อยละ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple regression)	การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีอิทธิพลทางบวกต่อสมรรถนะหลักของบุคลากร คือ ด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน และด้านการสนับสนุนจิตอาารมณณ์ ส่วนการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่ไม่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากร คือ ด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า ด้านปัจจัยเกื้อหนุนในการปฏิบัติงานและด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการและสมรรถนะหลักของบุคลากรที่มีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพการทำงาน คือ การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการทำงานเป็นทีม สมรรถนะหลักของบุคลากรที่มีอิทธิพลทางลบกับประสิทธิภาพประสิทธิภาพการทำงาน คือ การยึดมั่นในความถูกต้องของขอบรรณ ส่วนสมรรถนะหลักของบุคลากรที่ไม่มีอิทธิพลกับประสิทธิภาพประสิทธิภาพการทำงาน คือ การบริการที่ดี

ตารางที่ 2 (ต่อ)

หัวข้อการวิจัย	ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม	ผู้วิจัย	สถิติที่ใช้	ผลการวิจัย
การรับรู้การสนับสนุน จากองค์การ และ ประสิทธิภาพการ ทำงานในการ แก้ปัญหาของ พนักงาน	การรับรู้การสนับสนุน จากองค์การ	ประสิทธิภาพการ ทำงานในการ แก้ปัญหาของ พนักงาน	ญาณิศา เพื่อน เพาะ (2562)	ค่าเฉลี่ย ค่า เบี่ยงเบน มาตรฐาน ความถี่ ร้อย ละ การวิเคราะห์ สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน การวิเคราะห์ ความถดถอย อย่างง่าย)	การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ หัวหน้า งาน และทีมงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อ ประสิทธิภาพการทำงาน ในการแก้ปัญหา ของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05
พนักงาน : บทบาท การเป็นตัวแปรแทรก ของบรรยากาศการ มอบอำนาจและการ มอบอำนาจด้านจิตใจ ของพนักงานในนิคม อุตสาหกรรมบ้านหว้า (ไทรทอง) จังหวัด พระนครศรีอยุธยา					

ตารางที่ 2 (ต่อ)

หัวข้อการวิจัย	ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม	ผู้วิจัย	สถิติที่ใช้	ผลการวิจัย
อิทธิพลของการรับรู้ การสนับสนุนจาก องค์กรที่มีผลต่อการ ปฏิบัติงานตาม บทบาทหน้าที่ ของ พนักงานในกลุ่มธุรกิจ ขนาดกลางและขนาด ย่อม (SMEs) ใน จังหวัด	การรับรู้การสนับสนุน จากองค์กร	ประสิทธิภาพการ ทำงาน	พงศกร เอี่ยม สอาด (2562)	ค่าเฉลี่ย ค่า เบี่ยงเบน มาตรฐาน ความถี่ ร้อย ละ การวิเคราะห์ ถดถอยพหุคูณ (Multiple regression)	การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพล ทางบวกต่อความผูกพันองค์กร และความ ผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลทางบวกต่อ ประสิทธิภาพการทำงานตามบทบาทหน้าที่ และพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัว แปรกลางในอิทธิพลระหว่างการรับรู้การ สนับสนุนจากองค์กรและประสิทธิภาพการ ทำงานตามหน้าที่ และได้มีการอภิปราย สรุปผล รวมทั้งเสนอแนะการวิจัยในอนาคต
พระนครศรีอยุธยา					

ตารางที่ 2 (ต่อ)

หัวข้อการวิจัย	ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม	ผู้วิจัย	สถิติที่ใช้	ผลการวิจัย
การรับรู้การสนับสนุน จากองค์การและ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ที่ ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการ ทำงานในการทำงาน ของนักวิจัยใน สถาบันวิจัย วิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยีแห่ง ประเทศไทย	การรับรู้การสนับสนุน จากองค์การ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	ประสิทธิภาพการ ทำงานในการทำงาน (2564)	ผกาทิพย์ บัวพงษ์	ค่าเฉลี่ย ค่า เบี่ยงเบน มาตรฐาน ความถี่ ร้อย ละ การวิเคราะห์ ถดถอยพหุคูณ (Multiple regression)	การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การของ นักวิจัย ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในการ ทำงาน ทั้งด้านเวลา และด้านคุณภาพ สำหรับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในด้านความ ต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จต่อเป้าหมายที่ก้า ท่าย และด้านความต้องการที่จะบรรลุผล สำเร็จเพื่อเป็นที่ยอมรับหรือชื่นชม ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงานในการทำงาน ทั้ง ด้านเวลา ด้านคุณภาพ และด้านปริมาณ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 2 (ต่อ)

หัวข้อการวิจัย	ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม	ผู้วิจัย	สถิติที่ใช้	ผลการวิจัย
ผลกระทบของ ความเครียดต่อการ ปฏิบัติงาน การรับรู้ การสนับสนุนจาก องค์กร ที่มีต่อ ประสิทธิภาพการ ทำงานของพนักงาน ธนาคารของรัฐและ เอกชนใน Okara ใน ประเทศปากีสถาน	การรับรู้การสนับสนุน จากองค์กร ความเครียดต่อการ ปฏิบัติงาน	ประสิทธิภาพการ ทำงานของพนักงาน	Amna Nawaz (2017)	ค่าเฉลี่ย ค่า เบี่ยงเบน มาตรฐาน ความถี่ ร้อย ละ การวิเคราะห์ ถดถอยพหุคูณ (Multiple regression)	ความเครียดต่อการปฏิบัติงาน และการรับรู้ การสนับสนุนจากองค์กร มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ธนาคารของรัฐและเอกชนใน Okara ใน ประเทศปากีสถาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 2 (ต่อ)

หัวข้อการวิจัย	ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม	ผู้วิจัย	สถิติที่ใช้	ผลการวิจัย
ผลกระทบของ การ รับรู้การสนับสนุนจาก องค์การ ความเครียด ต่อการปฏิบัติงาน ที่มี ต่อประสิทธิภาพการ ทำงานของพนักงาน บริษัท PT. Mustika Buana Sejahtera ประเทศอินโดนีเซีย	การรับรู้การสนับสนุน จากองค์การ ความเครียดต่อการ ปฏิบัติงาน	ประสิทธิภาพการ ทำงานของพนักงาน	Riza Bahtiar Sulistyan (2021)	ค่าเฉลี่ย ค่า เบี่ยงเบน มาตรฐาน ร้อย ละ การวิเคราะห์ ถดถอยพหุคูณ (Multiple regression)	ความเครียดต่อการปฏิบัติงาน และการรับรู้ การสนับสนุนจากองค์การ มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท PT. Mustika Buana Sejahtera ประเทศ อินโดนีเซีย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 2 (ต่อ)

หัวข้อการวิจัย	ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม	ผู้วิจัย	สถิติที่ใช้	ผลการวิจัย
ความสัมพันธ์ระหว่าง การ ความสามารถ ของตนเอง การ ฝึกรวม และ ประสิทธิภาพการ ทำงานของพนักงาน	ความสามารถของ ตนเอง การฝึกรวม	ประสิทธิภาพการ ทำงานของพนักงาน	Zaki, W., Ali, A., Bakar, A., & Sarwar, B. (2019).	ค่าเฉลี่ย ค่า เบี่ยงเบน มาตรฐาน ความถี่ ร้อย ละ การวิเคราะห์ ถดถอยพหุคูณ (Multiple regression)	การฝึกรวม มีอิทธิพลต่อความสามารถของ ตนเอง ของพนักงานประจำของภาคการ ธนาคารของประเทศปาเกีสถาน และ ความสามารถของตนเอง มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ที่ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 2 (ต่อ)

หัวข้อการวิจัย	ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม	ผู้วิจัย	สถิติที่ใช้	ผลการวิจัย
อิทธิพลของ ความสามารถของ ตนเอง และ สภาพแวดล้อมในการ ทำงาน ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการ ทำงานของพนักงาน บริษัท PT Sarana Indoguna Lestari Surabaya ประเทศ Indonesia	ความสามารถของ ตนเอง สภาพแวดล้อมในการ ทำงาน	ประสิทธิภาพการ ทำงานของพนักงาน	Ambarita, P. R. L., Hanafi, A., & Yuliani (2022).	ค่าเฉลี่ย ค่า เบี่ยงเบน มาตรฐาน ความถี่ ร้อย ละ การวิเคราะห์ ถดถอยพหุคูณ	ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า การรับรู้การ สนับสนุนองค์กร มีอิทธิพลต่อผลการทำงาน ของพนักงานที่ รพ. Zainoel Abidin Banda Aceh และ การมีส่วนร่วมของพนักงาน มี อิทธิพลต่อผลการทำงานของพนักงานที่ รพ. Zainoel Abidin Banda Aceh ที่ระดับนัยสำคัญ ทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 2 (ต่อ)

หัวข้อการวิจัย	ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม	ผู้วิจัย	สถิติที่ใช้	ผลการวิจัย
การรับรู้ถึงการสนับสนุนขององค์กร การมีส่วนร่วมของพนักงานและ ผลกระทบต่อผลการทำงานของพนักงาน	การรับรู้ถึงการสนับสนุนขององค์กร การมีส่วนร่วมของพนักงาน	ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน	Sulistiyawati, U. S., & Sufriadi, D. (2020).	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์ และการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง	ความสามารถของตนเอง ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท PT Sarana Indoguna Lestari Surabaya ประเทศ Indonesia และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท PT Sarana Indoguna Lestari Surabaya ประเทศ Indonesia ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัด ระยอง” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถของตนเอง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร โดยใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากงานเอกสาร งานวิจัยต่าง ๆ ทั้งที่เป็นแนวคิด ทฤษฎีเพื่อสร้างเครื่องมือในการศึกษาโดยใช้การแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนสมบูรณ์และตรงตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาตามระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินงานดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือในการวิจัย
3. การทดสอบเครื่องมือและการหาค่าความเชื่อมั่น
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรเป้าหมาย ของการวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัด ระยอง ทุกฝ่ายและทุกแผนก รวมทั้งสิ้น 152 คน (ข้อมูลโดยฝ่ายทรัพยากรบุคคล ณ วันที่ 15 มกราคม 2567)

กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้ผู้วิจัยได้คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรที่ทราบจำนวนประชากรของ Taro Yamane (Yamane 1970 อ้างถึงใน ประสพชัย พสุนนท์ 2553) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และความคลาดเคลื่อน ± 5 และ ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling)

ขั้นตอนที่ 1: คำนวณขนาดตัวอย่างด้วยสูตรที่ทราบจำนวนประชากรของ Taro Yamane (Yamane 1970 อ้างถึงใน ประสพชัย พสุนนท์ 2553) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จากประชากรแผนก Software Development ทั้งหมด 412 คน ดังรายละเอียดดังนี้

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

เมื่อ

$$n = \text{ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง}$$

$$N = \text{ขนาดของประชากร}$$

$$e = \text{สัดส่วนของความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นได้} = 5\% (0.05)$$

$$= \frac{245}{1 + 245 (0.05)^2}$$

$$n = 152 \text{ คน}$$

ผลการคำนวณขนาดตัวอย่างจำนวนขั้นต่ำที่สุดที่ต้องทำการวิจัยคือ 152 คน
 หลังจากทำการคำนวณขนาดตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้รูปแบบการสุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง
 แบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) และจำแนกสัดส่วนตามโรงงาน ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 152
 เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน ตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนกลุ่มตัวอย่างของพนักงานโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัด ระยอง

โรงงาน	จำนวนพนักงาน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
1	30	19
2	28	17
3	35	22
4	25	16
5	40	25
6	32	20
7	27	17
8	28	16
รวมทั้งสิ้น	245	152

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ในการเก็บรวบรวม
 ข้อมูลทั้งหมดตามหลักการแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย โดย
 แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามด้านข้อมูลทั่วไปของพนักงานโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัด ระยอง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งงาน เป็นแบบสอบถามปลายปิดในลักษณะ เลือกตอบเพียงคำตอบเดียว (Check-List)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสามารถของตนเอง (Perceived Self - Efficacy) เลือกใช้ข้อคำถามประกอบ ตามแนวคิดและทฤษฎีของ Bandura (1997) แบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้าน ประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จ (Mastery Experience) ด้านการได้เห็นประสบการณ์หรือ แบบอย่างจากบุคคลอื่น (Vicarious Experience) ด้านการพูดชักจูง (Verbal Persuasion) ด้าน สภาวะทางกายและอารมณ์ (Somatic and Emotional States) แบบสอบถามเป็นมาตราส่วน ประมาณค่าแบบ Likert Scale โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบโดยแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ตารางที่ 3 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถของตนเอง

ระดับความคิดเห็น	เกณฑ์คะแนน
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

เมื่อรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 2 และทำการแจกแจงความถี่แล้วจะได้คะแนน เฉลี่ยจากกลุ่มตัวอย่าง แบ่งระดับความสามารถของตนเอง ออกเป็น 5 ระดับ โดยอาศัยเกณฑ์การหา ความกว้างของอันตรภาคชั้น (Class interval) (บุญชม ศรีสะอาด, 2542: 82) ซึ่งคำนวณจากสูตร

$$\begin{aligned} \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

จากนั้นกำหนดเกณฑ์ค่าเฉลี่ยการประเมินแบบสอบถามดังกล่าวสามารถแปลความหมาย ของระดับคะแนนได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00	มีความสามารถของตนเอง มากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20	มีความสามารถของตนเอง มาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40	มีความสามารถของตนเอง ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60	มีความสามารถของตนเอง น้อย
คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80	มีความสามารถของตนเอง น้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร (Perceived Organizational Support) เลือกใช้ข้อคำถามตามแนวคิดของ Eisenberger et al., (1986) ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ (Wage Incentives) ด้านความรู้ในการทำงานและโอกาสความก้าวหน้า (Opportunity for Advancement) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) ด้านจิตอาารมณ์ (Social Psychology) ด้านการปฏิบัติงาน (Working Condition) แบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่าแบบ Likert Scale โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบ โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ตารางที่ 4 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร

ระดับความคิดเห็น	เกณฑ์คะแนน
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

เมื่อรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 3 และทำการแจกแจงความถี่แล้วจะได้คะแนนเฉลี่ยจากกลุ่มตัวอย่าง แบ่งระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เป็น 5 ระดับ โดยอาศัยเกณฑ์การหาความกว้างของอันตรภาคชั้น (Class interval) (บุญชม ศรีสะอาด, 2542: 82) ซึ่งคำนวณจากสูตร

$$\begin{aligned} \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

จากนั้นกำหนดเกณฑ์ค่าเฉลี่ยการประเมินแบบสอบถามดังกล่าวสามารถแปลความหมายของระดับคะแนนได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00	มีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20	มีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมาก
คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40	มีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60	มีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรน้อย
คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80	มีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน (Work efficiency) ตามแนวคิดของ Plowman & Peterson (1953) ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน (Quality) ด้านปริมาณงาน (Quantity) ด้านเวลา (Time) ด้านค่าใช้จ่าย (Cost) แบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่าแบบ Likert Scale โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบโดยแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ตารางที่ 5 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน

ระดับความคิดเห็น	เกณฑ์คะแนน
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

เมื่อรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 4 และทำการแจกแจงความถี่แล้วจะได้คะแนนเฉลี่ยจากกลุ่มตัวอย่าง แบ่งระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เป็น 5 ระดับ โดยอาศัยเกณฑ์การหาความกว้างของอันตรภาคชั้น (Class interval) (บุญชม ศรีสะอาด, 2542: 82) ซึ่งคำนวณจากสูตร

$$\begin{aligned}
 \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

จากนั้นกำหนดเกณฑ์ค่าเฉลี่ยการประเมินแบบสอบถามดังกล่าวสามารถแปลความหมายของระดับคะแนนได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00	เห็นด้วยกับคำถาม มากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20	เห็นด้วยกับคำถาม มาก
คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40	เห็นด้วยกับคำถาม ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60	เห็นด้วยกับคำถาม น้อย
คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80	เห็นด้วยกับคำถาม น้อยที่สุด

การทดสอบเครื่องมือและการหาค่าความเชื่อมั่น

การทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity Test) ดำเนินการโดยนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วมอบให้กับผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา ภาษาและการวัดผลประเมินผลตรวจสอบ เพื่อตรวจสอบคุณภาพและความเที่ยงตรง และทำการแก้ไขตามข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่องานวิจัย โดยกำหนดเกณฑ์การพิจารณา คือ

ให้คะแนน +1	เห็นว่าสอดคล้อง
ให้คะแนน 0	ไม่แน่ใจ
ให้คะแนน -1	เห็นว่าไม่สอดคล้อง

1. ตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหาและดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item Objective Congruence) โดยเกณฑ์ที่ยอมรับได้คือ $IOC > 0.5$ ในทุกข้อคำถาม ดังนั้นถือว่าแบบสอบถามมีความเหมาะสมและสามารถนำไปใช้ต่อไปได้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2560) จากนั้น จึงนำผลคะแนนที่ได้นั้นมาคำนวณหาค่า IOC ตามสมการ

$$IOC = \frac{\sum R}{n}$$

เมื่อ IOC	คือ	ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์
$\sum R$	คือ	ผลรวมของคะแนนผู้เชี่ยวชาญ
N	คือ	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

2. ทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test) ของแบบสอบถาม (Questionnaire) เมื่อได้แก้ไขแบบสอบถามตามที่คุณวุฒิระบุเรียบร้อยแล้ว นำแบบสอบถามมาทำการทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test) โดยทำการแจกแจงกับกลุ่มตัวอย่างที่ใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา ได้แก่ บุคลากรในบริษัทอื่น จำนวน 30 ชุด เพื่อตรวจสอบความน่าเชื่อถือ โดยใช้สูตร Cronbach's Alpha Coefficient มาใช้เป็นเครื่องมือเพื่อหาความเชื่อมั่นเป็นรายข้อ (Reliability)

และเลือกเฉพาะข้อที่มีค่าความเชื่อมั่นสูง หากว่าค่าอัลฟาต่ำกว่าระดับนัยสำคัญ .05 จะมีความเชื่อถือได้น้อย แต่ถ้าหากค่าอัลฟาอยู่ระหว่าง .50 - .65 จะมีความน่าเชื่อถือระดับปานกลาง และหากว่าค่าอัลฟาตั้งแต่ .70 ขึ้นไป มีความน่าเชื่อถือค่อนข้างสูง (Rovinelli and Hambleton, 1977) โดยมีสูตรดังนี้

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right\}$$

เมื่อ	α	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ
	n	แทน	จำนวนข้อของแบบทดสอบ
	s_i^2	แทน	ความแปรปรวนของแบบทดสอบรายข้อ
	s_t^2	แทน	ความแปรปรวนของแบบทดสอบทั้งฉบับ

3. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม และจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

ผลการทดสอบเครื่องมือและการหาค่าความเชื่อมั่น

ผลการให้ผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถาม และวิเคราะห์ผลการตรวจสอบด้วยวิธีการหาค่าความสอดคล้องระหว่างคำถามกับวัตถุประสงค์กำหนดผู้เชี่ยวชาญ 3 คน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของเนื้อหา และพิจารณาว่าคำถามในแบบสอบถามนั้นสามารถใช้วัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์หรือไม่ โดยวัดผลโดยพิจารณาจากคะแนน IOC ดังนี้

1. ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ตั้งแต่ 0.50 – 1.00 มีค่าความเที่ยงตรงใช้ได้
2. ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ต่ำกว่า 0.50 ต้องปรับปรุง ยังใช้ไม่ได้

ผลการตรวจสอบด้วยวิธีการหาค่าความสอดคล้องระหว่างคำถามกับวัตถุประสงค์ พบว่าทุกข้อคำถามผ่านเกณฑ์การประเมินของ ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน โดยมีคะแนน IOC อยู่ในเกณฑ์ตั้งแต่ 0.50 – 1.00

การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability)

โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างจากประชากรอื่นที่มีคุณลักษณะคล้ายกับประชากรที่ศึกษาจำนวน 30 ชุด เพื่อทดสอบว่าคำถามแต่ละข้อในแบบสอบถามสามารถสื่อความหมายได้ตรงตามที่ผู้วิจัยกำหนดไว้หรือไม่จากนั้นจึงนำมาทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ในการหาความเชื่อมั่นโดยหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ที่ค่าระดับความเชื่อมั่นของแบบสอบถามมากกว่า 0.7 (Rovinelli and Hambleton, 1977) จึงจะถือได้ว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ และสามารถนำไปศึกษากับกลุ่มตัวอย่างได้

ตารางที่ 6 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน
โรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัด ระยอง

ส่วนข้อคำถามในแต่ละด้าน	Cronbach's Alpha
ด้านความสามารถของตนเอง	0.917
1. ประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จ	0.751
2. การได้เห็นประสบการณ์หรือแบบอย่างจากบุคคลอื่น	0.770
3. ด้านการพูดชักจูง	0.877
4. สภาวะทางกายและอารมณ์	0.883
5. การมีโอกาสดำเนินงานในอาชีพงาน	0.868
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	0.963
1. ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	0.844
2. ด้านความรู้ในงานและโอกาสดำเนินงาน	0.916
3. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	0.842
4. ด้านจิตอากรมณ์	0.820
5. ด้านการปฏิบัติงาน	0.901
6. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	0.893
7. ด้านนโยบายและการบริหาร	0.866
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	0.952
1. คุณภาพของงาน	0.883
2. ปริมาณงาน	0.933
3. เวลา	0.884
4. ค่าใช้จ่าย	0.859

จากตารางที่ 6 พบว่าค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน
ของพนักงานโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัด ระยอง โดยรวม มีค่าอยู่ระหว่าง 0.917 – 0.952 ถือ
ว่าอยู่ในเกณฑ์ที่สูง ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.70 ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่สูงสามารถนำข้อคำถามของ
แบบสอบถามทั้งหมดไปใช้ในการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของความสามารถของตนเอง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัด ระยอง ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยดำเนินการเป็นขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาจากแนวคิดและทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถของตนเอง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร จากนั้นนำข้อมูลมาสังเคราะห์และทำการกำหนดตัวแปรสร้างกรอบแนวความคิด สร้างเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล กำหนดค่าสถิติที่ใช้ในการวิจัย และวิเคราะห์ข้อมูล
2. จัดทำแผนในการเก็บข้อมูล โดยวางแผนด้านระยะเวลา รวมทั้งจัดทำเอกสารหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบประเมินจากทางมหาวิทยาลัยไปพบกรรมการผู้จัดการ โรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัด ระยอง เพื่อขอความร่วมมือในการประสานงานเก็บข้อมูล
3. ส่งแบบสอบถามพร้อมทั้งคำแนะนำวิธีการตอบแบบสอบถาม ผู้ศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยการแจกแบบประเมิน โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ประมาณ 60 วัน ซึ่งแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์จะนำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป
4. หลังจากรวบรวมแบบสอบถามครบถ้วนแล้ว ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบกลับ และนำมาคีย์ข้อมูลเข้าโปรแกรมวิเคราะห์ เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบในงานวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้ทั้งหมดมาทำการศึกษาข้อมูลด้วยโปรแกรมทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้อธิบายข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล เพื่อวิเคราะห์ เกี่ยวกับลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ในการทดสอบสมมติฐานที่ 1, 2

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ และบทวิจารณ์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัด ระยอง” ผู้ศึกษาได้นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 152 ชุด ที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อถือได้ของแบบสอบถามแล้ว มาทำการวิเคราะห์ทางสถิติและประมวลผลด้วยโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ วิเคราะห์ตามสมมติฐานของการวิจัยการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยผู้ศึกษาได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ออกเป็น 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็น ด้านความสามารถของตนเอง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัด ระยอง

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ ปัจจัยความสามารถของตนเอง ส่งผลเชิงบวกต่อต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัด ระยอง

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ส่งผลเชิงบวกต่อต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัด ระยอง

ผลการวิเคราะห์

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ศึกษาขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการสร้างและวิเคราะห์ตาราง แบบเชิงพรรณนา โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequencies) และค่าสถิติร้อยละ (Percentage) นำมาแจกแจงจำนวน (ความถี่) และหาค่าร้อยละของข้อมูล ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลลักษณะทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	120	78.95
หญิง	32	21.05
2. อายุ		
20 – 29 ปี	18	11.84
30 – 39 ปี	68	44.74
40 – 49 ปี	57	37.50
50 – 59 ปี	9	5.92
60 ปีขึ้นไป	0	0.00
3. อายุงาน		
ต่ำกว่า 1 ปี	2	1.32
1 – 5 ปี	29	19.08
6 – 10 ปี	59	38.82
11 – 15 ปี	51	33.55
15 ปีขึ้นไป	11	7.24
4. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	32	21.05
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	104	68.42
สูงกว่าปริญญาตรี	16	10.53
รวม	152	100.00

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ข้อมูลลักษณะทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
ต่ำกว่า 9000 บาท	0	0.00
9,000 –14,999 บาท	0	0.00
15,000 –20,999 บาท	2	1.32
21,000– 26,999บาท	2	1.32
27,000– 32,999 บาท	21	13.82
33,000–38,999 บาท	15	9.87
39,000–45,000 บาท	14	9.21
45,001 บาทขึ้นไป	98	64.47
รวม	152	100.00

จากตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 152 ราย โดยใช้การแจกแจงจำนวน (ความถี่) และหาค่าร้อยละ พบว่า

เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 120 ราย คิดเป็นร้อยละ 78.95 รองลงมาเป็นเพศหญิงจำนวน 32 รายคิดเป็นร้อยละ 21.05 ตามลำดับ

อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 30 – 39 ปี จำนวน 68 ราย คิดเป็นร้อยละ 44.74 รองลงมาอยู่ในช่วง 40 – 49 ปี จำนวน 57 ราย คิดเป็นร้อยละ 37.50 ลำดับถัดมามีอายุอยู่ในช่วง 20 – 29 ปี จำนวน 18 ราย คิดเป็นร้อยละ 11.84 และลำดับสุดท้ายมีระดับอายุ 50 – 59 ปีจำนวน 9 ราย คิดเป็นร้อยละ 5.92 ตามลำดับ

อายุงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุงานอยู่ในระดับ 6 – 10 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 38.82 รองลงมามีอายุงานอยู่ในระดับ 11 – 15 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 33.55 ลำดับถัดมามีอายุงานอยู่ในระดับ 1 – 5 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 19.08 ลำดับถัดมามีอายุงานอยู่ในระดับ 15 ปีขึ้นไป จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 7.24 และลำดับสุดท้ายมีอายุงานอยู่ในระดับ ต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 2 ราย คิดเป็นร้อยละ 1.32 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 104 ราย คิดเป็นร้อยละ 68.42 รองลงมา มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 32 ราย คิดเป็นร้อยละ 21.05 ลำดับถัดมามี และลำดับสุดท้ายมีระดับการศึกษาอยู่ในระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 16 ราย คิดเป็นร้อยละ 10.53 ตามลำดับ

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มี รายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในระดับ 45,001 บาทขึ้นไป จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 64.47 รองลงมา มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในระดับ 27,000– 32,999 บาท จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 13.82 ลำดับถัดมามีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในระดับ 33,000–38,999 บาท จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 9.87 ลำดับถัดมามีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในระดับ 39,000–45,000 บาท จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 9.21 ลำดับถัดมามีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในระดับ 15,000 –20,999 บาท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.32 และลำดับสุดท้ายมีอายุงานอยู่ในระดับ 21,000– 26,999 บาทจำนวน 2 ราย คิดเป็นร้อยละ 1.32 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็น ด้านความสามารถของตนเอง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งใน จังหวัด ระยอง

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านความสามารถของตนเอง สามารถจำแนกตัวแปรที่เกี่ยวข้องออกมาได้ 5 ด้าน ดังนี้ ด้านประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จ ด้านการได้เห็นประสบการณ์หรือแบบอย่างจากบุคคลอื่น ด้านการพูดคุยจูง ด้านสภาวะทางกายและอารมณ์ ด้านการมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพงาน ซึ่งสามารถแยกตามรายข้อคำถาม โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโดยใช้การแจกแจงจำนวน (ความถี่) การหาค่าร้อยละของข้อมูล การใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) จะแปลความหมายโดยใช้หลักเกณฑ์แต่ละช่วงคะแนน ดังนี้

ระดับคะแนน	ความหมาย
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00	เห็นด้วยกับคำถามมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20	เห็นด้วยกับคำถามมาก
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40	เห็นด้วยกับคำถามปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60	เห็นด้วยกับคำถามน้อย
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80	เห็นด้วยกับคำถามน้อยที่สุด

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของระดับความคิดเห็นปัจจัยด้าน
ความสามารถของตนเอง โดยรวมและแยกตามรายด้าน

ด้านความสามารถของตนเอง	n = 152		
	\bar{X}	SD	แปลผล
ประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จ	4.13	0.398	เห็นด้วยมาก
การได้เห็นประสบการณ์หรือแบบอย่างจากบุคคล อื่น	4.28	0.396	เห็นด้วยมากที่สุด
ด้านการพูดชักจูง	3.73	0.552	เห็นด้วยมาก
สภาวะทางกายและอารมณ์	3.88	0.507	เห็นด้วยมาก
การมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพงาน	3.93	0.530	เห็นด้วยมาก
ด้านความสามารถของตนเอง โดยรวม	3.99	0.354	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นด้านความสามารถของ
ตนเอง โดยรวม พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 ซึ่งหมายถึงระดับความคิดเห็นของพนักงาน อยู่ในเกณฑ์
เห็นด้วยมาก และเมื่อพิจารณาแยกตามรายด้านพบว่า ลำดับที่หนึ่ง คือ ด้านการได้เห็นประสบการณ์
หรือแบบอย่างจากบุคคลอื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 ซึ่งระดับความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยมาก
ที่สุด ลำดับถัดไป คือ ด้านประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จ พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 ซึ่งระดับ
ความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยมาก ลำดับถัดไป คือ การมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพงาน พบว่ามี
ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ซึ่งระดับความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยมาก ลำดับถัดไป คือ สภาวะทางกาย
และอารมณ์ พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ซึ่งระดับความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยมาก และลำดับ
สุดท้าย คือด้านการพูดชักจูงพบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 ซึ่งระดับความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์เห็นด้วย
มาก ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นด้านความสามารถของตนเอง สามารถ
แยกตามรายข้อคำถามซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของระดับความคิดเห็นด้านความสามารถของตนเองแยกตามรายข้อคำถาม

ด้านความสามารถของตนเอง	n = 152		การแปลผล
	\bar{X}	SD	
ประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จ			
1. ท่านมีประสบการณ์ในการทำงานที่ทำหายและประสบความสำเร็จ	4.10	0.638	เห็นด้วยมาก
2. ท่านสามารถใช้ประสบการณ์จากความล้มเหลวเป็นบทเรียนในการทำงาน	4.38	0.550	เห็นด้วยมากที่สุด
3. ผลงานของท่านได้รับคำชื่นชมจากเพื่อนร่วมงาน	3.87	0.583	เห็นด้วยมาก
4. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.05	0.561	เห็นด้วยมาก
5. ท่านมีความภาคภูมิใจในผลสำเร็จที่ได้รับจากการทำงาน	4.26	0.603	เห็นด้วยมากที่สุด
การได้เห็นประสบการณ์หรือแบบอย่างจากบุคคลอื่น			
6. ท่านได้รับแรงบันดาลใจจากการเห็นบุคคลอื่นประสบความสำเร็จในงาน	4.15	0.617	เห็นด้วยมาก
7. ท่านเรียนรู้วิธีการทำงานได้ดีจากการสังเกตบุคคลที่มีความสามารถ	4.26	0.581	เห็นด้วยมากที่สุด
8. มีบุคคลต้นแบบที่ประสบความสำเร็จ ทำให้ท่านเชื่อว่าท่านก็สามารถทำได้เช่นกัน	4.22	0.632	เห็นด้วยมากที่สุด
9. การเห็นคนอื่นล้มเหลว ทำให้ท่านตระหนักถึงข้อผิดพลาดที่ควรหลีกเลี่ยง	4.35	0.531	เห็นด้วยมากที่สุด
10. การมีพี่เลี้ยงหรือที่ปรึกษาที่ดี ช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นในการทำงานของท่าน	4.42	0.558	เห็นด้วยมากที่สุด

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ด้านความสามารถของตนเอง	n = 152		การ แปลผล
	\bar{X}	SD	
ด้านการพูดชักจูง			
11. ท่านมั่นใจว่าสามารถใช้ถ้อยคำที่เหมาะสมในการพูดชักจูงผู้อื่น	3.89	0.682	เห็นด้วย มาก
12. ท่านมีความมั่นใจในการโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วยกับจุดยืนของท่าน	3.74	0.603	เห็นด้วย มาก
13. เมื่อต้องพูดหน้าที่ประชุม ท่านสามารถพูดชักจูงได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.59	0.655	เห็นด้วย มาก
14. ท่านสามารถใช้หลักการพูดชักจูงที่ดีเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย	3.69	0.673	เห็นด้วย มาก
15. ท่านมีความมั่นใจในการพูดชักจูงแม้ต้องเผชิญกับการโต้แย้ง	3.71	0.687	เห็นด้วย มาก
สภาวะทางกายและอารมณ์			
16. ท่านสามารถรักษาสมาธิและประสิทธิภาพในการทำงานได้แม้จะรู้สึกเหนื่อยล้า	3.89	0.570	เห็นด้วย มาก
17. ถึงแม้จะรู้สึกหงุดหงิด ท่านก็ยังสามารถควบคุมอารมณ์และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.89	0.615	เห็นด้วย มาก
18. ถึงแม้ร่างกายอ่อนล้า ท่านก็ยังมีความมั่นใจในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.79	0.687	เห็นด้วย มาก
19. ท่านสามารถจัดการกับความวิตกกังวลและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.91	0.613	เห็นด้วย มาก
20. เมื่อท่านรู้สึกกดดันจากงาน ท่านสามารถรับมือและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.91	0.624	เห็นด้วย มาก
การมีโอกาสดำเนินงานในอาชีพงาน			
21. ท่านมั่นใจว่าความสามารถของท่านจะนำไปสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น	3.81	0.787	เห็นด้วย มาก
22. ท่านมีทักษะและความรู้ที่จำเป็นสำหรับการก้าวหน้าในอาชีพ	3.94	0.683	เห็นด้วย มาก
23. ท่านพร้อมที่จะรับผิดชอบหน้าที่การงานในระดับที่สูงขึ้น	4.00	0.728	เห็นด้วย มาก
24. ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองเพื่อให้ได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น	4.05	0.639	เห็นด้วย มาก
25. ท่านมีความมั่นใจว่าจะประสบความสำเร็จในการสมัครงานใหม่ที่ท้าทายมากขึ้น	3.87	0.716	เห็นด้วย มาก

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้าน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร สามารถจำแนกตัวแปรที่เกี่ยวข้องออกมาได้ 5 ด้าน ดังนี้ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความรู้ในการทำงานและโอกาสความก้าวหน้า ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านจิตอาารมณ์ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และด้านนโยบายและการบริหาร สามารถแยกตามรายข้อคำถาม โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโดยใช้การแจกแจงจำนวน (ความถี่) การหาค่าร้อยละของข้อมูล การใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) จะแปลความหมายโดยใช้หลักเกณฑ์แต่ละช่วงคะแนน ดังนี้

ระดับคะแนน	ความหมาย
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00	เห็นด้วยกับคำถามมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20	เห็นด้วยกับคำถามมาก
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40	เห็นด้วยกับคำถามปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60	เห็นด้วยกับคำถามน้อย
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80	เห็นด้วยกับคำถามน้อยที่สุด

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของระดับความคิดเห็นด้าน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร โดยรวมและแยกตามรายด้าน

ด้าน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	n = 152		
	\bar{X}	SD	แปลผล
ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	3.56	0.667	เห็นด้วยมาก
ด้านความรู้ในการทำงานและโอกาสความก้าวหน้า	3.89	0.583	เห็นด้วยมาก
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.82	0.626	เห็นด้วยมาก
ด้านจิตอาารมณ์	3.66	0.606	เห็นด้วยมาก
ด้านการปฏิบัติงาน	3.87	0.475	เห็นด้วยมาก
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	4.14	0.563	เห็นด้วยมาก
ด้านนโยบายและการบริหาร	3.68	0.606	เห็นด้วยมาก
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร โดยรวม	3.80	0.448	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นด้าน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร โดยรวม พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ซึ่งหมายถึงระดับความคิดเห็นของพนักงาน อยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยมาก และเมื่อพิจารณาแยกตามรายด้านพบว่า ลำดับที่หนึ่ง คือ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 ซึ่งระดับความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยมาก

ลำดับถัดไป คือ ด้านความรู้ในการทำงานและโอกาสความก้าวหน้า พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ซึ่งระดับความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยมาก ลำดับถัดไป คือ ด้านการปฏิบัติงาน พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ซึ่งระดับความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยมาก ลำดับถัดไป คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ซึ่งระดับความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยมาก ลำดับถัดไป คือ ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 ซึ่งระดับความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยมาก ลำดับถัดไป คือ ด้านจิตอาารมณ์ พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 ซึ่งระดับความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยมาก และลำดับสุดท้าย คือด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 ซึ่งระดับความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยมาก ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นด้าน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ สามารถแยกตามรายข้อคำถามซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของระดับความคิดเห็นด้าน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การแยกตามรายข้อคำถาม

ด้าน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ	n = 152		การแปลผล
	\bar{X}	SD	
ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ			
1. ท่านได้รับค่าจ้างและเงินเดือนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	3.61	0.814	เห็นด้วยมาก
2. องค์การของท่านมีนโยบายการจ่ายผลตอบแทนและสวัสดิการที่ยุติธรรม	3.58	0.858	เห็นด้วยมาก
3. เมื่อท่านทำงานหนัก ท่านจะได้รับการตอบแทนที่เหมาะสม	3.80	0.719	เห็นด้วยมาก
4. ผลประโยชน์และสวัสดิการต่างๆ ที่องค์การให้ถือว่าดีกว่าองค์การอื่นๆ	3.41	0.865	เห็นด้วยมาก
5. องค์การให้ความสำคัญกับสวัสดิการพนักงานอย่างเพียงพอ	3.37	0.961	เห็นด้วยมาก

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ด้าน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	n = 152		การ แปลผล
	\bar{X}	SD	
ด้านความรู้ในการทำงานและโอกาสความก้าวหน้า			
6. องค์กรของท่านจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	4.00	0.681	เห็นด้วยมาก
7. ท่านได้รับโอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน	4.00	0.651	เห็นด้วยมาก
8. องค์กรมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรมเพื่อพิจารณาการเลื่อนตำแหน่ง	3.55	1.009	เห็นด้วยมาก
9. องค์กรสนับสนุนให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับตำแหน่งงานที่สูงขึ้น	3.97	0.736	เห็นด้วยมาก
10. องค์กรจัดสรรงบประมาณสำหรับการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรอย่างเพียงพอ	3.90	0.726	เห็นด้วยมาก
ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ			
11. ท่านมั่นใจว่าจะได้รับการจ้างงานอย่างต่อเนื่องจากบริษัทแห่งนี้	3.82	0.870	เห็นด้วยมาก
12. องค์กรมีนโยบายการเลิกจ้างพนักงานที่เป็นธรรมและชัดเจน	3.85	0.812	เห็นด้วยมาก
13. องค์กรให้ความสำคัญกับการรักษาพนักงานไว้ในองค์กร	3.77	0.785	เห็นด้วยมาก
14. องค์กรมีเกณฑ์ที่ชัดเจนและเป็นธรรมในการพิจารณาเลิกจ้างพนักงาน	3.78	0.680	เห็นด้วยมาก
15. ท่านรู้สึกปลอดภัยที่จะทำงานในองค์กรนี้ในระยะยาว	3.86	0.713	เห็นด้วยมาก
ด้านจิตอาวมณ์			
16. องค์กรให้ความสำคัญกับสุขภาพจิตของพนักงาน	3.73	0.718	เห็นด้วยมาก
17. องค์กรจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพจิตที่ดีของพนักงาน	3.74	0.695	เห็นด้วยมาก
18. องค์กรสนับสนุนให้พนักงานมีสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	3.70	0.812	เห็นด้วยมาก
19. องค์กรจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อจิตใจที่ดีของพนักงาน	3.80	0.684	เห็นด้วยมาก
20. พนักงานสามารถปรึกษาปัญหาส่วนตัวกับผู้บริหารได้อย่างเปิดเผย	3.33	1.053	เห็นด้วยมาก

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ด้าน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	n = 152		การ แปลผล
	\bar{X}	SD	
ด้านการปฏิบัติงาน			
21. องค์กรจัดให้มีอุปกรณ์และเครื่องมือที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน	3.72	0.580	เห็นด้วยมาก
22. ท่านได้รับการสนับสนุนด้านทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับการทำงานอย่างเพียงพอ	3.78	0.653	เห็นด้วยมาก
23. สภาพแวดล้อมการทำงานเอื้ออำนวยต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	3.80	0.579	เห็นด้วยมาก
24. องค์กรมีการจัดการด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยอย่างเหมาะสม	4.13	0.634	เห็นด้วยมาก
25. องค์กรมีการจัดการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการทำงานอย่างเหมาะสม	3.91	0.690	เห็นด้วยมาก
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน			
26. พื้นที่ทำงานมีแสงสว่างและอากาศถ่ายเทเพียงพอ	4.08	0.768	เห็นด้วยมาก
27. สถานที่ทำงานมีความสะอาดและเป็นระเบียบเรียบร้อย	4.17	0.617	เห็นด้วยมาก
28. อุณหภูมิและระดับเสียงในสถานที่ทำงานอยู่ในระดับที่เหมาะสม	4.05	0.726	เห็นด้วยมาก
29. องค์กรมีมาตรการรักษาความปลอดภัยในสถานที่ทำงานอย่างเพียงพอ	4.24	0.648	เห็นด้วยมากที่สุด
30. องค์กรให้ความสำคัญกับการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม	4.16	0.662	เห็นด้วยมาก
ด้านนโยบายและการบริหาร			
31. องค์กรของท่านมีนโยบายและระเบียบปฏิบัติที่ชัดเจนเป็นธรรม	3.90	0.679	เห็นด้วยมาก
32. นโยบายการบริหารงานบุคคลขององค์กรมีความโปร่งใสและเป็นธรรม	3.74	0.770	เห็นด้วยมาก
33. ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงาน	3.59	0.879	เห็นด้วยมาก
34. นโยบายและแนวปฏิบัติขององค์กรส่งเสริมความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	3.62	0.813	เห็นด้วยมาก
35. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และสามารถสื่อสารทิศทางองค์กรได้อย่างชัดเจน	3.55	0.852	เห็นด้วยมาก

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน สามารถจำแนกตัวแปรที่เกี่ยวข้องออกมาได้ 4 ด้าน ดังนี้ ด้านคุณภาพ ด้านปริมาณ ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย สามารถแยกตามรายข้อคำถาม โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโดยใช้การแจกแจงจำนวน (ความถี่) การหาค่าร้อยละของข้อมูล การใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) จะแปลความหมายโดยใช้หลักเกณฑ์แต่ละช่วงคะแนน ดังนี้

ระดับคะแนน	ความหมาย
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00	เห็นด้วยกับคำถามมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20	เห็นด้วยกับคำถามมาก
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40	เห็นด้วยกับคำถามปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60	เห็นด้วยกับคำถามน้อย
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80	เห็นด้วยกับคำถามน้อยที่สุด

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของระดับความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยรวมและแยกตามรายด้าน

ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน	n = 152		
	\bar{X}	SD	แปลผล
ด้านคุณภาพ	4.04	0.531	เห็นด้วยมาก
ด้านปริมาณ	4.04	0.514	เห็นด้วยมาก
ด้านเวลา	4.12	0.501	เห็นด้วยมาก
ด้านค่าใช้จ่าย	3.96	0.538	เห็นด้วยมาก
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวม	4.04	0.460	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยรวม พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 ซึ่งหมายถึงระดับความคิดเห็นของพนักงาน อยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยมาก และเมื่อพิจารณาแยกตามรายด้านพบว่า ลำดับที่หนึ่ง คือ ด้านเวลามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 ซึ่งระดับความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยมาก ลำดับถัดไป คือ ด้านปริมาณ พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 ลำดับถัดไป คือ ด้านคุณภาพ พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 ซึ่งระดับความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยมาก ซึ่งระดับความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยมาก และลำดับสุดท้าย คือด้านค่าใช้จ่าย พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ซึ่งระดับความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยมากตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน สามารถแยกตามรายข้อคำถามซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของระดับความคิดเห็น ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานแยกตามรายข้อคำถาม

ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน	n = 152		การแปลผล
	\bar{X}	SD	
ปริมาณงาน			
1. สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายปริมาณงานที่กำหนดไว้	4.05	0.649	เห็นด้วยมาก
2. มีการจัดลำดับความสำคัญของงานเพื่อความสำเร็จ	4.03	0.661	เห็นด้วยมาก
3. มีการวางแผนและบริหารจัดการปริมาณงานอย่างเหมาะสม	4.08	0.615	เห็นด้วยมาก
4. สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานและจำนวนที่ลูกค้าหรือองค์กรต้องการ	4.04	0.629	เห็นด้วยมาก
5. จำนวนงานที่ผิดพลาดไม่เกินเกณฑ์มาตรฐานหรือเป้าหมายที่องค์กรกำหนด	4.02	0.676	เห็นด้วยมาก
คุณภาพงาน			
6. ผลงานมีความถูกต้อง ครบถ้วน น่าเชื่อถือ	4.11	0.582	เห็นด้วยมาก
7. มีการวางแผนการทำงานล่วงหน้าเสมอ	4.03	0.645	เห็นด้วยมาก
8. มีการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมอยู่เสมอเพื่อพัฒนาคุณภาพงาน	4.07	0.594	เห็นด้วยมาก
9. ผลงานที่ได้รับมอบหมายมีคุณภาพดี มีข้อผิดพลาดน้อย	4.08	0.558	เห็นด้วยมาก
10. ผลงานมีคุณภาพดี เป็นที่ยอมรับขององค์กรภายนอก	3.92	0.834	เห็นด้วยมาก
เวลา			
11. ตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการทำงานได้ดี	4.20	0.598	เห็นด้วยมาก
12. การทำงานมีการแบ่งเวลาอย่างชัดเจน	4.11	0.653	เห็นด้วยมาก
13. มีการพัฒนาทักษะใหม่ๆ เพื่อเพิ่มความสะดวกรวดเร็วในการทำงาน	4.05	0.634	เห็นด้วยมาก
14. สามารถทำงานให้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด	4.24	0.606	เห็นด้วยมากที่สุด
15. สามารถทำงานได้อย่างถูกต้อง แม่นยำ ครบถ้วน รวดเร็ว และเรียบร้อยตามกรอบเวลา	4.03	0.569	เห็นด้วยมาก
ค่าใช้จ่าย			
16. สามารถใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและประหยัด	4.00	0.681	เห็นด้วยมาก
17. สามารถควบคุมค่าใช้จ่ายให้เป็นไปตามงบประมาณที่องค์กรกำหนดได้อย่างคุ้มค่า	4.03	0.671	เห็นด้วยมาก
18. สามารถใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดเพื่อให้ได้ผลงานมีคุณภาพตามมาตรฐาน	4.01	0.641	เห็นด้วยมาก
19. สามารถช่วยลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็นจากการทำงาน	3.91	0.630	เห็นด้วยมาก
20. มีการวางแผนและคำนวณค่าใช้จ่ายได้อย่างแม่นยำทุกครั้ง	3.87	0.627	เห็นด้วยมาก

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ ปัจจัยความสามารถของตนเอง ส่งผลเชิงบวกต่อต่อ

ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัด ระยอง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน คือการวิเคราะห์ถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 ก็ต่อเมื่อค่า p-value ซึ่งน้อยกว่า 0.05 ผู้ศึกษาได้ทำการทดสอบตัวแปรตามเงื่อนไขหรือข้อตกลงเบื้องต้น สำหรับการวิเคราะห์ถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis) ดังนี้

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน ในส่วนของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านความสามารถของตนเอง ทั้งหมดจำนวน 5 ตัว ไม่มีตัวแปรใดที่ค่าความสัมพันธ์ระหว่างกันมีค่าเกิน 0.80 ซึ่งหมายถึง ตัวแปรทั้งหมดมีความสัมพันธ์เชิงเส้น และไม่เกิดสหสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปรอิสระ ดังนั้น ผู้ทำวิจัยสามารถนำตัวแปรอิสระไปทำการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) เพื่อหาตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรด้าน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ แสดงดังตารางที่ 13

ตารางที่ 14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความสามารถของตนเอง

ตัวแปร	PSE1	PSE2	PSE3	PSE4	PSE5
PSE1	1.000	.584**	.322**	.410**	.375**
PSE2		1.000	.567**	.516**	.508**
PSE3			1.000	.333**	.432**
PSE4				1.000	.477**
PSE5					1.000

หมายเหตุ ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

PSE1 หมายถึง ด้านประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จ

PSE2 หมายถึง ด้านการได้เห็นประสบการณ์หรือแบบอย่างจากบุคคลอื่น

PSE3 หมายถึง ด้านการพูดชักจูง

PSE4 หมายถึง ด้านสภาวะทางกายและอารมณ์

PSE5 หมายถึง ด้านการมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพงาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยความสามารถของตนเอง ส่งผลเชิงบวกต่อต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัด ระยอง

เนื่องจากค่าปัจจัยการขยายตัวของความแปรปรวน (Variance Inflation Factor) มีค่าอยู่ระหว่าง 1.404 - 2.023 มีค่าความทนต่อการยอมรับ (Tolerance) อยู่ระหว่าง 0.494 - 0.712 ไม่เกิด Multicollinearity และตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันและไม่เกิด Autocorrelation เนื่องจากค่า Durbin - Watson อยู่ที่ 2.313 แสดงถึงข้อมูลไม่มีความสัมพันธ์ภายในตัวเอง ดังตารางที่ 14

จากผลการทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นพบว่า ทุกข้อมูลอยู่ในเงื่อนไข ซึ่งเป็นไปตามข้อตกลงในการใช้วิเคราะห์ถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis) ผู้ศึกษาจึงได้ใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis) ในการทดสอบสมมติฐานต่อไปและเพื่อให้เกิดความสะดวกในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาจึงขอกำหนดการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis) ดังนี้

H0: ปัจจัยความสามารถของตนเอง ไม่ส่งผลเชิงบวกต่อต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัด ระยอง

H1: ปัจจัยความสามารถของตนเอง ส่งผลเชิงบวกต่อต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัด ระยอง

ตารางที่ 15 ผลของการวิเคราะห์การถดถอยพหุของ ปัจจัยความสามารถของตนเอง ส่งผลเชิงบวกต่อต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

ตัวแปร	b	SE _b	??	t	sig	Tolerance	VIF
ปัจจัยความสามารถของตนเอง (Constant)	1.000	.349		2.870	.005*		
ประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จ	.461	.102	.398	4.516	.000*	.494	2.023
การได้เห็นประสบการณ์หรือแบบอย่าง จากบุคคลอื่น	-.102	.090	-.088	-1.131	.260	.637	1.571
ด้านการพูดชักจูง	.084	.063	.101	1.336	.184	.667	1.498
สภาวะทางกายและอารมณ์	.033	.070	.036	.468	.641	.645	1.551
การมีโอกาสดำเนินงานในอาชีพงาน	.289	.064	.333	4.530	.000*	.712	1.404

SE_{est} = ±.35; Durbin-Watson = 2.313

R = 0.663; R² = 0.440; F = 22.913; DF = 5; sig = 0.000

หมายเหตุ: * หมายถึงนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคุณเพื่อพยากรณ์ตัวแปรด้านความสามารถของตนเอง 5 ตัวแปร จากตารางที่ 15 พบว่ามีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัวแปรที่มีผลต่อด้านประสิทธิภาพในการ

ทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 22.913$, $\text{sig} = 0.005$) และจากผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณสามารถอธิบาย ปัจจัยที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานพบว่าตัวแปรด้านความสามารถของตนเอง สามารถร่วมกันพยากรณ์ ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ของพนักงานได้ร้อยละ 66.30 ($R \text{ Square} = 0.663$) และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.440 โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.35

จากตารางที่ 15 สามารถแสดงความสัมพันธ์ของ ปัจจัยความสามารถของตนเอง ส่งผลเชิงบวกต่อต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ได้ดังนี้

ถ้าปัจจัยความสามารถของตนเอง ด้านประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลทำให้ ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน เพิ่มขึ้น 0.461 หน่วย

ถ้าปัจจัยความสามารถของตนเอง ด้านการมีโอกาสดำเนินงานในอาชีพงาน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลทำให้ ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน เพิ่มขึ้น 0.289 หน่วย

โดยสามารถสร้างสมการของความสัมพันธ์ ได้ดังนี้

สมการของความสัมพันธ์ ในรูปคะแนนดิบ

ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน = $1.000 + 0.461$ (ประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จ) + 0.289 (การมีโอกาสดำเนินงานในอาชีพงาน)

สมการของความสัมพันธ์ ในรูปคะแนนมาตรฐาน

ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน = 0.398 (ประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จ) + 0.333 (การมีโอกาสดำเนินงานในอาชีพงาน)

การวิเคราะห์ขนาดของอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน จึงสรุปได้ว่า ปัจจัยความสามารถของตนเองด้านประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จ ($\text{Beta} = 0.398$) มีผลต่อ ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน มากที่สุด รองลงมา คือ ปัจจัยความสามารถของตนเองด้านการมีโอกาสดำเนินงานในอาชีพงาน ($\text{Beta} = 0.333$) ซึ่งทั้ง 2 ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์เป็นบวก จึงสามารถอธิบาย ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ได้ว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ที่เพิ่มขึ้นเป็นผลมาจาก ปัจจัยความสามารถของตนเองด้านประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จ และด้านการมีโอกาสดำเนินงานในอาชีพงาน ที่เพิ่มขึ้น

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัด ระยอง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน คือการวิเคราะห์ถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 ก็ต่อเมื่อค่า p-value ซึ่งน้อยกว่า 0.05 ผู้ศึกษาได้ทำการทดสอบตัวแปรตามเงื่อนไขหรือข้อตกลงเบื้องต้น สำหรับการวิเคราะห์การถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis) ดังนี้

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน ในส่วนของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านความสามารถของตนเอง ทั้งหมดจำนวน 7 ตัว ไม่มีตัวแปรใดที่ค่าความสัมพันธ์ระหว่างกันมีค่าเกิน 0.80 ซึ่งหมายถึง ตัวแปรทั้งหมดมีความสัมพันธ์เชิงเส้น และไม่เกิดสหสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปรอิสระ ดังนั้น ผู้ทำวิจัยสามารถนำตัวแปรอิสระไปทำการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) เพื่อหาตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรด้าน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร แสดงดังตารางที่ 16

ตารางที่ 16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

ตัวแปร	POS1	POS2	POS3	POS4	POS5	POS6	POS7
POS1	1.000	.267**	.373**	.248**	.242**	.607**	.583**
POS2		1.000	.646**	.515**	.706**	.567**	.309**
POS3			1.000	.736**	.685**	.458**	.378**
POS4				1.000	.761**	.301**	.193**
POS5					1.000	.486**	.236**
POS6						1.000	.629**
POS7							1.000

หมายเหตุ ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

POS1 หมายถึง ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ

POS2 หมายถึง ด้านความรู้ในการทำงานและโอกาสความก้าวหน้า

POS3 หมายถึง ด้านความมั่นคงในการทำงาน

POS4 หมายถึง ด้านจิตอาารมณ์

POS5 หมายถึง ด้านการปฏิบัติงาน

POS6 หมายถึง ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

POS7 หมายถึง ด้านนโยบายและการบริหาร

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ส่งผลเชิงบวกต่อต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัด ระยอง

เนื่องจากค่าปัจจัยการขยายตัวของความแปรปรวน (Variance Inflation Factor) มีค่าอยู่ระหว่าง 1.842 - 4.070 มีค่าความคงทนต่อการยอมรับ (Tolerance) อยู่ระหว่าง 0.246 - 0.543 ไม่เกิด Multicollinearity และตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันและไม่เกิด Autocorrelation เนื่องจากค่า Durbin - Watson อยู่ที่ 2.208 แสดงถึงข้อมูลไม่มีความสัมพันธ์ภายในตัวเอง ดังตารางที่ 16

จากผลการทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นพบว่า ทุกข้ออยู่ในเงื่อนไข ซึ่งเป็นไปตามข้อตกลงในการใช้วิเคราะห์ถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis) ผู้ศึกษาจึงได้ใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis) ในการทดสอบสมมติฐานต่อไปและเพื่อให้เกิดความสะดวกในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาจึงขอกำหนดการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis) ดังนี้

H0: ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ไม่ส่งผลเชิงบวกต่อต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัด ระยอง

H1: ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ส่งผลเชิงบวกต่อต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัด ระยอง

ตารางที่ 17 ผลของการวิเคราะห์การถดถอยพหุของ ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

ตัวแปร	b	SE _b	??	t	sig	Tolerance	VIF
ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร							
(Constant)	1.251	.268		4.676	.000*		
ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	-.100	.067	-	-	.138	.391	2.557
ด้านความรู้ในการทำงานและโอกาส	.118	.085	.150	1.393	.166	.321	3.118
ความก้าวหน้า	.103	.082	.140	1.258	.210	.299	3.346
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	-.130	.093	-	-	.165	.246	4.070
ด้านจิตอาารมณ์			.171	1.397			
ด้านการปฏิบัติงาน	.462	.099	.476	4.639	.000*	.350	2.855
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	.229	.067	.280	3.395	.001*	.543	1.842
ด้านนโยบายและการบริหาร	.011	.068	.015	.165	.869	.462	2.163
SE_{est} = ±.34; Durbin-Watson = 2.208							
R = 0.684; R² = 0.468; F = 18.088; DF = 7; sig = 0.000							

หมายเหตุ: * หมายถึงนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคุณเพื่อพยากรณ์ตัวแปรด้านความสามารถของตนเอง 5 ตัวแปร จากตารางที่ 14 พบว่ามีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัวแปรที่มีผลต่อด้านประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 18.088$, $sig = 0.005$) และจากผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคุณสามารถอธิบาย ปัจจัยที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานพบว่าตัวแปรด้านความสามารถของตนเอง สามารถร่วมกันพยากรณ์ ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ของพนักงานได้ร้อยละ 68.40 (R Square = 0.684) และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคุณ (R) เท่ากับ 0.468 โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.34

จากตารางที่ 17 สามารถแสดงความสัมพันธ์ของ ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ได้ดังนี้

ถ้าปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ด้านการปฏิบัติงาน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผล ทำให้ ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน เพิ่มขึ้น 0.462 หน่วย

ถ้าปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลทำให้ ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน เพิ่มขึ้น 0.229 หน่วย

โดยสามารถสร้างสมการของความสัมพันธ์ ได้ดังนี้

สมการของความสัมพันธ์ ในรูปคะแนนดิบ

ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน = $1.251 + 0.462$ (ด้านการปฏิบัติงาน) + 0.229 (ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน)

สมการของความสัมพันธ์ ในรูปคะแนนมาตรฐาน

ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน = 0.476 (ด้านการปฏิบัติงาน) + 0.280 (ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน)

การวิเคราะห์ขนาดของอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน จึงสรุปได้ว่า ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านการปฏิบัติงาน ($Beta = 0.476$) มีผลต่อ ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน มากที่สุด รองลงมา คือ ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ($Beta = 0.280$) ซึ่งทั้ง 2 ตัวแปร มีค่าสัมประสิทธิ์เป็นบวก จึงสามารถอธิบาย ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ได้ว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ที่เพิ่มขึ้นเป็นผลมาจาก ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านการปฏิบัติงาน และด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่เพิ่มขึ้น

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัด ระยอง” โดยผู้ศึกษา ผู้วิจัยได้ทำการกำหนดวัตถุประสงค์หลักไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยด้านความสามารถของตนเอง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัด ระยอง
2. เพื่อวิเคราะห์ผลกระทบของปัจจัยด้านความสามารถของตนเอง และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัด ระยอง

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาโดยเลือกประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงาน โรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัด ระยอง ทุกฝ่ายและทุกแผนก รวมทั้งสิ้น 245 คน โดยที่หลังจากคำนวณขนาดตัวอย่างแล้วได้ 152 คน ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) โดยกระจายแบบสอบถาม 8 โรงงาน และเก็บรวบรวมโดยนำแบบสอบถามที่ได้จัดเตรียมไว้ไปทำการจัดเก็บข้อมูลในการดำเนินการวิจัยต่อไป

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 152 ราย โดยใช้การแจกแจงจำนวน (ความถี่) และหาค่าร้อยละ พบว่า เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 120 ราย อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 30 – 39 ปี จำนวน 68 ราย คิดเป็นร้อยละ 44.74 อายุงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุงานอยู่ในระดับ 6 – 10 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 38.82 ระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 104 ราย คิดเป็นร้อยละ 68.42 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มี รายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในระดับ 45,001 บาทขึ้นไป จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 64.47 ตามลำดับ
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นด้านความสามารถของตนเอง โดยรวมพบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (3.99) ซึ่งหมายถึงระดับความคิดเห็นของพนักงาน อยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยมาก และเมื่อพิจารณาแยกตามรายด้านพบว่า ลำดับที่หนึ่ง คือ ด้านการได้เห็นประสบการณ์หรือแบบอย่างจากบุคคลอื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (4.28) ซึ่งระดับความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยมากที่สุด ลำดับ

ถัดไป คือ ด้านประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จ พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (4.13) ซึ่งระดับความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยมาก ลำดับถัดไป คือ การมีโอกาสดำเนินงานในอาชีพงาน พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (3.93) ซึ่งระดับความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยมาก ลำดับถัดไป คือ สภาวะทางกายและอารมณ์ พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (3.88) ซึ่งระดับความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยมาก และลำดับสุดท้าย คือ ด้านการพูดชักจูงพบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (3.73) ซึ่งระดับความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยมาก ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นด้าน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร โดยรวม พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (3.80) ซึ่งหมายถึงระดับความคิดเห็นของพนักงาน อยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยมาก และเมื่อพิจารณาแยกตามรายด้านพบว่า ลำดับที่หนึ่ง คือ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (4.14) ซึ่งระดับความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยมาก ลำดับถัดไป คือ ด้านความรู้ในการทำงานและโอกาสความก้าวหน้า พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (3.89) ซึ่งระดับความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยมาก ลำดับถัดไป คือ ด้านการปฏิบัติงาน พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (3.87) ซึ่งระดับความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยมาก ลำดับถัดไป คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (3.82) ซึ่งระดับความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยมาก ลำดับถัดไป คือ ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (3.68) ซึ่งระดับความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยมาก ลำดับถัดไป คือ ด้านจิตอาารมณ์ พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (3.66) ซึ่งระดับความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยมาก และลำดับสุดท้าย คือ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (3.56) ซึ่งระดับความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยมาก ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยรวม พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (4.04) ซึ่งหมายถึงระดับความคิดเห็นของพนักงาน อยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยมาก และเมื่อพิจารณาแยกตามรายด้านพบว่า ลำดับที่หนึ่ง คือ ด้านเวลามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (4.12) ซึ่งระดับความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยมาก ลำดับถัดไป คือ ด้านปริมาณ พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (4.04) ซึ่งระดับความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยมาก ลำดับถัดไป คือ ด้านคุณภาพ พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (4.04) ซึ่งระดับความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยมาก และลำดับสุดท้าย คือ ด้านค่าใช้จ่าย พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (3.96) ซึ่งระดับความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยมาก ตามลำดับ

5. ผลของการวิเคราะห์การถดถอยพหุของ ปัจจัยความสามารถของตนเอง ส่งผลเชิงบวก ต่อต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน พบว่า ปัจจัยความสามารถของตนเองด้าน ประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จ มีผลต่อ ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน มากที่สุด รองลงมา คือ ปัจจัยความสามารถของตนเองด้านการมีโอกาสดำเนินงานในอาชีพงาน ซึ่งทั้ง 2 ตัวแปร มีค่าสัมประสิทธิ์เป็นบวก จึงสามารถอธิบาย ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ได้ว่า

ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ที่เพิ่มขึ้นเป็นผลมาจาก ปัจจัยความสามารถของตนเองด้าน ประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จ และด้านการมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพงาน ที่เพิ่มขึ้น

6. ผลของการวิเคราะห์การถดถอยพหุของ ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ส่งผล เชิงบวกต่อต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน พบว่า ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจาก องค์กรด้านการปฏิบัติงาน มีผลต่อ ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน มากที่สุด รองลงมา คือ ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ซึ่งทั้ง 2 ตัวแปรมีค่า สัมประสิทธิ์เป็นบวก จึงสามารถอธิบาย ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ได้ว่า ประสิทธิภาพ ในการทำงานของพนักงาน ที่เพิ่มขึ้นเป็นผลมาจาก ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านการ ปฏิบัติงาน และด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่เพิ่มขึ้น

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาตัวแปร 3 ตัว ดังนี้ ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้าน ความสามารถของตนเอง ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จ (Mastery Experience) ด้านการได้เห็นประสบการณ์หรือแบบอย่างจากบุคคลอื่น (Vicarious Experience) ด้านการพูดชักจูง (Verbal Persuasion) ด้านสภาวะทางกายและอารมณ์ (Somatic and Emotional States) 2. ตัวแปรด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ (Wage Incentives) ด้านความรู้ในการทำงานและโอกาส ความก้าวหน้า (Opportunity for Advancement) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) ด้านจิตอาารมณ์ (Social Psychology) ด้านการปฏิบัติงาน (Working Condition) และ 3. ตัวแปร ด้านแนวคิดด้านประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน (Quality) ด้านปริมาณงาน (Quantity) ด้านเวลา (Time) และด้านค่าใช้จ่าย (Cost)

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการใช้วิธีการเก็บ ข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 152 ชุด เพื่อบรรลุตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และเพื่อ ทดสอบสมมติฐาน 2 ข้อ ได้แก่ สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยความสามารถของตนเอง ส่งผลเชิงบวก ต่อต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัด ระยอง สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ส่งผลเชิงบวกต่อต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน โรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัด ระยอง

อภิปรายผล

1. จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยความสามารถของตนเองด้านประสบการณ์ที่ประสบ ความสำเร็จ และด้านการมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพงาน ส่งผลเชิงบวกต่อต่อประสิทธิภาพในการ ทำงานของพนักงาน ซึ่งสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1.1. ความสามารถของตนเองด้านประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จ ประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จในอดีตเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน เนื่องจากพนักงานที่เคยประสบความสำเร็จในงานที่ผ่านมา มักมีความมั่นใจในตนเองสูง และสามารถนำความรู้ ทักษะ รวมถึงบทเรียนที่ได้จากประสบการณ์เหล่านั้นมาประยุกต์ใช้ในการทำงานปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ประสบการณ์ที่ผ่านมาหรือ Learning Curve นี้มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาความสามารถของพนักงานในการแก้ไขปัญหา เมื่อเวลาผ่านไป พนักงานสามารถวิเคราะห์ปัญหาได้ดีขึ้น ลดข้อผิดพลาด และปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน ส่งผลให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพมากขึ้นเนื่องจากพวกเขามีความคุ้นเคยกับสถานการณ์ต่าง ๆ และรู้วิธีจัดการกับความท้าทายที่เกิดขึ้น นอกจากนี้ ความสำเร็จในอดีตยังส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจภายในตัวพนักงาน ทำให้พวกเขามีความมุ่งมั่นและตั้งใจที่จะทำงานให้ดีขึ้น ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม โดยผลการศึกษาสอดคล้องกับแนวคิดของ Albert Bandura ระบุว่า Self-efficacy หรือความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล ซึ่งหนึ่งในแหล่งที่มาของ Self-efficacy คือ "ประสบการณ์ความสำเร็จในอดีต (Mastery Experience)" โดยพนักงานที่เคยประสบความสำเร็จมาก่อนจะมีความมั่นใจมากขึ้นในการทำงาน และมีแนวโน้มที่จะสามารถเผชิญกับปัญหาต่างๆ ได้ดีขึ้น (Bandura, 1997)

1.2 การมีโอกาสดำเนินงานในอาชีพงาน การที่พนักงานมองเห็นโอกาสในการก้าวหน้าในอาชีพงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงาน เนื่องจากพนักงานที่มีความคาดหวังว่าจะได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองมักจะมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น พวกเขาจะพยายามทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ และแสดงศักยภาพของตนเองให้เป็นที่ประจักษ์ นอกจากนี้ การมีโอกาสดำเนินงานในอาชีพยังช่วยสร้างความรู้สึกมั่นคงและความผูกพันต่อองค์กร ทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าและมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร ซึ่งส่งผลให้พวกเขาทุ่มเทและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ทั้งสองปัจจัยดังกล่าวไม่เพียงแต่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในระดับบุคคลเท่านั้น แต่ยังมีผลกระทบต่อภาพรวมขององค์กรด้วย เมื่อพนักงานมีความมั่นใจในตนเองและมีแรงจูงใจในการทำงานสูง จะช่วยเพิ่มผลิตภาพและประสิทธิภาพขององค์กรโดยรวม นอกจากนี้ การที่พนักงานมีโอกาสดำเนินงานในอาชีพยังช่วยลดอัตราการลาออกและสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการพัฒนาตนเองและความสำเร็จในระยะยาว ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Frederick Herzberg ได้นำเสนอ Two-Factor Theory ซึ่งระบุว่า "ปัจจัยจูงใจ" (Motivators) เช่น โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง การพัฒนาความสามารถ และการได้รับความรับผิดชอบที่สูงขึ้น มีผลโดยตรงต่อความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน โดยพนักงานที่เห็นว่าองค์กรมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจนจะมีแรงจูงใจในการทำงานสูงขึ้น

และมีแนวโน้มที่จะพยายามพัฒนาตนเองเพื่อให้ได้รับโอกาสนั้น (Herzberg, 1959) รวมถึงยังสอดคล้องกับการศึกษาของ กฤษดา เขียววัฒนสุข (2563) ที่ทำการศึกษารื่อง ความสัมพันธ์ของความสามารถของตนเอง และแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร โดยผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยความสามารถของตนเอง มีความสัมพันธ์ทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 รวมถึง สอดคล้องกับการศึกษาของ Ambarita, P. R. L., Hanafi, A., & Yuliani (2022). ที่ทำการศึกษารื่อง อิทธิพลของปัจจัยความสามารถของตนเอง ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท PT Sarana Indoguna Lestari Surabaya ประเทศ Indonesia อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

2. จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านการปฏิบัติงาน และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ซึ่งสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านการปฏิบัติงาน การที่พนักงานรับรู้ว่าองค์กรให้การสนับสนุนในด้านการปฏิบัติงาน เช่น การจัดหาทรัพยากรที่จำเป็น การให้คำแนะนำหรือการฝึกอบรมที่เหมาะสม และการส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ส่งผลให้พนักงานรู้สึกว่าตนเองมีเครื่องมือและความช่วยเหลือที่เพียงพอในการทำงาน สิ่งนี้ช่วยลดความเครียดและความกดดันในการปฏิบัติงาน ทำให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้ การสนับสนุนจากองค์กรยังช่วยสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีมและองค์กร ทำให้พนักงานรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและได้รับการยอมรับ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมให้พนักงานทุ่มเทและทำงานอย่างเต็มศักยภาพ การสนับสนุนดังกล่าวยังช่วยเพิ่มความมั่นใจในการทำงาน และส่งผลให้พนักงานสามารถแก้ไขปัญหาและจัดการกับความท้าทายต่าง ๆ ได้ดีขึ้น

2.2 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้ออำนวยเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน การที่พนักงานรับรู้ว่าองค์กรให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมการทำงาน เช่น การจัดสถานที่ทำงานที่สะดวกสบาย มีความปลอดภัย และมีบรรยากาศที่ดี ส่งผลให้พนักงานรู้สึกผ่อนคลายและมีสมาธิในการทำงานมากขึ้น นอกจากนี้ การสนับสนุนด้านสภาพแวดล้อมการทำงานยังรวมถึงการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างและเป็นมิตร ซึ่งช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานและผู้บริหาร สภาพแวดล้อมดังกล่าวช่วยลดความขัดแย้งและสร้างความร่วมมือภายในทีม ทำให้พนักงานสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งสองปัจจัยดังกล่าวไม่เพียงแต่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในระดับบุคคลเท่านั้น แต่ยังส่งผลต่อภาพรวมขององค์กรด้วย เมื่อพนักงานรู้สึกว่าจะองค์กรให้การสนับสนุนทั้งด้านการปฏิบัติงานและสภาพแวดล้อมการทำงาน พวกเขาจะมี

แรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ส่งผลให้องค์กรมีผลิตภาพและประสิทธิภาพโดยรวมที่ดีขึ้น นอกจากนี้ การสนับสนุนจากองค์กรยังช่วยลดอัตราการลาออกและสร้างความมั่นคงในทีมงาน ทำให้องค์กรสามารถรักษาพนักงานที่มีความสามารถไว้ได้ และส่งเสริมการพัฒนาองค์กรในระยะยาว ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ญาณิศา เพื่อนเพาะ (2562) ที่ทำการศึกษาเรื่อง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และประสิทธิภาพการทำงานในการแก้ปัญหาของพนักงาน : บทบาทการเป็นตัวแปรแทรกของบรรยากาศการมอบอำนาจและการมอบอำนาจด้านจิตใจ ของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบ้านหว้า (ไฮเทค) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยผลการศึกษาพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร หัวหน้างาน และทีมงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 รวมถึงการศึกษาของ Riza Bahtiar Sulistyan (2021) ที่ทำการศึกษาเรื่อง ผลกระทบของ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความเครียดต่อการปฏิบัติงาน ที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท PT. Mustika Buana Sejahtera ประเทศอินโดนีเซีย โดยผลการศึกษาพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท PT. Mustika Buana Sejahtera ประเทศอินโดนีเซีย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัด ระยอง ผู้วิจัยจึงขอเสนอข้อเสนอแนะที่อาจจะเป็นประโยชน์สำหรับองค์กรในการที่จะนำไปพิจารณาเพื่อสร้างแนวทางให้กับทีมผู้บริหารและฝ่ายทรัพยากรบุคคลขององค์กรที่สนใจ นำไปปรับปรุงนโยบายขององค์กร ดังนี้

ข้อเสนอแนะสำหรับองค์กร

1. ส่งเสริมการพัฒนาประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จ
 - มอบหมายงานที่ทำทายและเหมาะสมกับระดับความสามารถของพนักงาน เพื่อให้พนักงานมีโอกาสประสบความสำเร็จในการทำงานของตนเอง
 - จัดให้มี ระบบพี่เลี้ยง (Mentorship) หรือ Coaching เพื่อให้พนักงานได้รับการสนับสนุนและคำแนะนำจากผู้ที่มีประสบการณ์ ทำให้พนักงานมีโอกาสพัฒนาทักษะและสร้างความมั่นใจในความสามารถของตนเอง

- สร้างวัฒนธรรมการให้ Feedback เชิงบวก และการยอมรับความสำเร็จของพนักงาน เพื่อเป็นแรงกระตุ้นให้พนักงานมีความมั่นใจและพยายามพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

2. สร้างเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจน

2.1 องค์กรควรออกแบบแผนพัฒนาอาชีพ (Career Path) ที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม เพื่อให้พนักงานมองเห็นโอกาสในการเติบโตและก้าวหน้าในองค์กร

2.2 จัดให้มีระบบการประเมินผลงานที่เป็นธรรมและเชื่อมโยงกับการเลื่อนตำแหน่งหรือการเพิ่มพูนทักษะ เพื่อสร้างแรงจูงใจให้พนักงานพัฒนาตนเอง

2.3 สนับสนุนการเรียนรู้ต่อหรือการเข้าร่วมหลักสูตรพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับงาน เพื่อเพิ่มโอกาสในการเติบโตในอาชีพ

3. สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้และความสำเร็จ

3.1 องค์กรควรส่งเสริมวัฒนธรรมที่ให้คุณค่ากับการเรียนรู้จากประสบการณ์ทั้งความสำเร็จและความล้มเหลว เพื่อให้พนักงานไม่กลัวที่จะลองสิ่งใหม่ ๆ

3.2 จัดกิจกรรมหรือโครงการที่เชิดชูความสำเร็จของพนักงาน เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ และเป็นแบบอย่างให้พนักงานคนอื่น ๆ

4. จัดระบบการให้รางวัลและแรงจูงใจ

4.1 จัดให้มีระบบการให้รางวัลทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน (เช่น การประกาศเกียรติคุณ โอกาสในการทำงานพิเศษ) เพื่อตอบแทนพนักงานที่ทำงานได้ดีและมีผลงานโดดเด่น

4.2 สร้างแรงจูงใจโดยเชื่อมโยงความสำเร็จของพนักงานกับเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้พนักงานรู้สึกว่าการประสบความสำเร็จของตนเองมีส่วนช่วยองค์กร

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยในครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน โรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัด ระยอง เพื่อที่จะสามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์มากขึ้น และเพื่อนำไปเป็นข้อมูลวิจัยด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะข้อแนะนำดังต่อไปนี้

1. ขยายกลุ่มตัวอย่างและระยะเวลาในการศึกษา เพื่อให้ผลการศึกษามีความน่าเชื่อถือมากขึ้น ควรมีการศึกษาต่อกับกลุ่มตัวอย่างที่ใหญ่ขึ้นและครอบคลุมหลายอุตสาหกรรม

2. ควรมีการศึกษาติดตามผลในระยะยาว เพื่อดูผลกระทบของปัจจัยเหล่านี้ต่อประสิทธิภาพการทำงานในระยะยาว

3. ศึกษาปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้อง ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นที่อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน เช่น แรงจูงใจภายใน สภาพแวดล้อมทางสังคมในที่ทำงาน หรือความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว

4. วิจัยเชิงลึกเกี่ยวกับกลไกการสนับสนุนจากองค์กร ควรมีการศึกษารูปแบบการสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อความสามารถของพนักงานและโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อให้องค์กรสามารถออกแบบนโยบายที่เหมาะสม



บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กฤษฎา เขียววัฒนสุข (2563). แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากร: กรณีศึกษา บริษัท บริดจสโตน จำกัด. *วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา* ปีที่ 7 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม - ธันวาคม 2561)
- ญาณิศา เพื่อนเพาะ (2562). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และประสิทธิภาพการทำงานในการแก้ปัญหาของพนักงาน : บทบาทการเป็นตัวแปรแทรกของบรรยากาศการมอบอำนาจและการมอบอำนาจด้านจิตใจ ของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบ้านหว้า (ไฮเทค) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. *Humanities, Social Sciences and arts. Volume 12 Number 5* September – October 2019.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2542). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ประสพชัย พสุนนท์ (2553), *สถิติธุรกิจ*, ศูนย์วิทยบริการ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น, กรุงเทพฯ
- เปรมจิตร์ คล้ายเพชร. (2548). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความยุติธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรและความตั้งใจลาออก. *วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*
- ผกาทิพย์ บั้วพงษ์ และกฤษฎา เขียววัฒนสุข. (2564). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย. *วารสารสมาคมนักวิจัย*, 26(1), 179-194.
- พงศกร เอี่ยมสะอาด (2562). อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงานในกลุ่มธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม(SMEs) ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. *Humanities, Social Sciences and arts. Volume 12 Number 6* November–December 2019.
- มาริสสา อินทรเกิด และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2559). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง. *วารสารธุรกิจปริทัศน์*, 8(2), 129-144.
- รัตนภัทร์ สุวรรณสิทธิ์ และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2558). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ผ่านสมรรถนะหลักของบุคลากร สำนักงานประกันสังคม. *Veridian E-Journal*, 8(2), 2217-2235.

- รพีพรรณ สมจิตรนีก (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถของตนเอง และคุณลักษณะของงาน ต่อความผูกพันในงานและประสิทธิภาพการทำงาน กรณีศึกษา: กลุ่มธุรกิจบริษัทหลักทรัพย์ ในเขตกรุงเทพมหานคร. ค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศศิวรรณ อินทรวงศ์. (2560). อิทธิพลระหว่างการเรียนรู้ความสามารถในตนเอง การรับรู้ลักษณะงานที่ ตนปฏิบัติและคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรใน สถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่. (วิทยานิพนธ์). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก. (2566). ความเป็นมาของ อีอีซี. Retrieved from <https://www.eeco.or.th/th/government-initiative>
- สุทัตตา พานิชวัฒนะ. (2560). ความสามารถของตนเอง ทรัพยากรในงาน และความผูกพันในงาน ของพนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคลของ บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อัมพิกา สุนทรภักดี. (2559). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความสามารถของตนเอง ด้านอาชีพ และประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานขายในธุรกิจประเภทอาหารและเครื่องดื่มแห่งหนึ่ง โดยมีการยึดมั่นต่อเป้าหมายเป็นตัวแปรสื่อ. (ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Ambarita, P. R. L., Hanafi, A., & Yuliani (2022). The Influence of Self-Efficacy and Work Environment on Employee Performance: Empirical Study on PT Sarana Indoguna Lestari Surabaya. *Open Journal of Business and Management*, 10, 263-280.
- Amna Nawaz (2017). Impact of Job Stress on Job Performance with Perceived Organizational Support as a Moderator. *Governance and Management Review*. Vol. 2, No.1, June 2017, pp.1-18
- Bandura, A. 1986. *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Bandura, A. 1997. Self-efficacy: The exercise of control. Page 22. New York: W.H. Freeman.
- Borman, W. C., and Motowidlo, S. M. (1993). "Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance." In N. Schmitt and W. C. Borman (Eds.), *Personnel Selection in Organizations*, 71–98. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

- Bovee, C. L. et al. (1993). *Management*. New York: McGraw-Hill.
- Cook, W. C., & Hunsaker, P. L. (2001). *Management and Organization Behavior*. 3rd ed. New York: McGraw-Hill.
- Damianus Abun, Marlene T Nicolas, Estrella Apollo, Theogenia Magallanes, Mary Joy Encarnacion. (2021). Employees' self-efficacy and work performance of employees as mediated by work environment. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147- 4478), 2021, 10, pp.01 - 15. [ff10.20525/ijrbs.v10i7.1470ff](https://doi.org/10.20525/ijrbs.v10i7.1470ff).
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived Organization Support. *Journal of Applied Psychology*, 500 -507.
- George, J. M., & Jones, G. R. (2007). *Understanding and Managing Organizational Behavior* (5th ed.). Upper Saddle river: Pearson Education.
- Gibson, J. L., Inancevich J. M., and Donnelly J.H. (1973). *Organization: Structure, Processes, Behavior*. 2nd ed. Texas: Business Publication Inc.
- Groen, B.A.C., Wouters, M.J.F. and Wilderom, C.P.M. (2017) Employee Participation, Performance Metrics, and Job Performance: A Survey Study Based on Self-Determination Theory. *Management Accounting Research*, 36, 51-66. <https://doi.org/10.1016/j.mar.2016.10.001>
- Ile, C., & Edokpolor, J. (2022). Work self-efficacy and job performance of business educators in public universities. *Insight: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 24(1), 01-12. doi: <https://doi.org/10.26486/psikologi.v24i1.2314>
- Ishak, N., & Jamian, L. (2021). Emotional Intelligence, Self-Efficacy and Job Performance of University Lecturers. *Social And Management Research Journal*, 18(1), 31-51. doi:10.24191/smrj.v18i1.13088
- Lunenburg, F. C. (2011). Self-efficacy in the Workplace: Implications for Motivation and Performance. *International Journal of Management, Business, and Administration*, 14(1), 1-6.
- Newstrom, J.W. and Davis, K. (1997). *Organizational behavior: Human behavior at work*. 10th ed. New York: McGraw-Hill.
- Peterson, E., and Plowman, E. G. (1953). *Business Organization and Management*. 3rd ed. Ill: Irwin.

- Riza Bahtiar Sulistyan (2021). Perceived Organizational Support on Employee Performance: The Mediating Effect of Job Stress. Proceedings of the 1st International Conference on Social Science, Humanities, Education and Society Development, ICONS 2020, 30 November, Tegal, Indonesia.
- Rovinelli, R. J., & Hambleton, R. K. (1977). On the use of content specialists in the assessment of criterion-referenced test item validity. *Dutch Journal of Educational Research*, 2, 49-60.
- Robbins, S. P. & Coulter, M. (2002). *Management*. (7th ed). Englewood Cliffs, NJ : Prentice-Hall.
- Sa'diya Ahmed Mohamed and Maimunah Ali (2018). The Influence of Perceived Organizational Support on Employees' Job Performance. *International Journal of Scientific and Research Publications*, Volume 5, Issue 4, April 2015 3 ISSN 2250-3153
- Schwirian, P. M. (1978). Evaluating the performance of nurse: A multidimensional approach. *Nursing Research*, 27, 347-351.
- Sherer, M., Muddux, J. E., Mercandante, B., Frentice-Dunn, S., Jacobs, B., & Rogers, R. W. (1982). The selfefficacy scale: Construction and Validation. *Psychological Reports*. 51: 663-671.
- Shore, L. M., and Tetrick, L. E. (1991). A construct validity study of the survey of perceived organization support. *Journal of Applied Psychology*, 76(9), 637-643.
- Shore, L. M., and Shore, T. H. (1995). Perceived organizational support and organizational justice. In R. S. Cropanzano and K. M. Kacmar (Eds.), *Organizational Politics, Justice, and Support: Managing the Social Climate of the Workplace* (pp. 149–164). Westport, CT: Quorum.
- Sulistyawati, U. S., & Sufriadi, D. (2020). Perceived Organization Support Towards Employee Engagement and The Impact of Employee Job Satisfaction. *International Journal of Social Science and Business*, 4(4), 513–518. H <https://doi.org/10.23887/ijssb.v4i4.28587>

- Thepho, C., & Luengalongkot, P. (2020). The Personnel Performance Efficiency Subdistrict Administrative Organization. *Journal of Humanities and Social Sciences Bansomdejchaopraya Rajabhat University*, 14(1), 251-265.
- Van Scotter, J. R. (2000). Relationships of task performance and contextual performance with turnover, job satisfaction, and affective commitment. *Human Resource Management Review*, 10(1), 79-95.
- Welbourne, T.; Johnson, D. and Erez, A. 1998. The Role-based Performance Scale: Validity Analysis of a Theory-based Measure. *Academy of Management Journal*. 41 (5):540-555.
- Wood, R., & Bandura, A. (1989). Impact of conceptions of ability on self-regulatory mechanisms and complex decision making. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56(3), 407-415. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.56.3.407>
- Yoder, D. and P.D. Staudlhar. 1982. *Personnel Management & Industrial Relations*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Zaki, W., Ali, A., Bakar, A., & Sarwar, B. (2019). Role of self-efficacy in the relationship of training and employee performance. *Paradigms*, 13(1), 67-74.

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	เปรมกมล กร่างสละ
วัน เดือน ปี เกิด	18 มิถุนายน 2535
สถานที่เกิด	จังหวัดตาก
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	289/58 ม.5 ต.บ่อวิน อ.ศรีราชา จ.ชลบุรี
ตำแหน่งและประวัติการทำงาน	Sr.Officer,CSR กลุ่มโรงไฟฟ้า อมตะ บี.กริม เพาเวอร์ (ระยอง)
ประวัติการศึกษา	เศรษฐศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร

