

การรับรู้และทัศนคติของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยต่อ  
การเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์และค่านิยมขององค์กร



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต  
วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล  
พ.ศ. 2561

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

สารนิพนธ์

เรื่อง

การรับรู้และทัศนคติของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยต่อ  
การเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์และค่านิยมขององค์กร

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

วันที่ 7 มกราคม พ.ศ.2561



.....  
นายเสฐียรพงศ์ บริรักษ์ภูสิฐ  
ผู้วิจัย

.....  
ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรเกษม กันตามระ,  
Ed.D.  
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....  
ศิริสุข รักถิ่น,  
Ph.D.  
ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์

.....  
ดวงพร อภาศิลป์,  
Ph.D.  
คณบดีวิทยาลัยการจัดการ  
มหาวิทยาลัยมหิดล

.....  
รองศาสตราจารย์จุฑามาศ แก้วพิจิตร,  
Ph.D.  
กรรมการสอบสารนิพนธ์

## กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความกรุณาจากบุคคลหลายฝ่าย ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณทุกท่าน ในการชี้แนะที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งจากอาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วย ศาสตราจารย์พรเกษม กันตมระ ที่กรุณาแนะนำแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ รวมทั้งได้ตรวจสอบแก้ไขสารนิพนธ์ฉบับนี้ และให้ความรู้เกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎีที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์ ตลอดจนเสียสละเวลา ในการชี้แนะให้คำปรึกษา รวมถึงคณาจารย์ของวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล ที่ได้ให้ความรู้ในด้านต่างๆ ตลอดหลักสูตรการศึกษาที่เป็นพื้นฐานความรู้สำคัญ ที่สามารถนำมา ประยุกต์ใช้ในการทำ สารนิพนธ์ฉบับนี้ และขอขอบคุณคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ที่ให้คำชี้แนะ จนทำให้วิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จโดยสมบูรณ์

ผู้ศึกษาขอขอบคุณกัลยาณมิตรของผู้เขียนทุกท่าน ที่ได้ให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจให้ผู้ศึกษาตลอดมา เพื่อนๆ BM รุ่น 19A ทุกท่านที่ได้ร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ตลอดเวลาการเรียน ความเอื้ออาทร มิตรภาพที่จริงใจ ความเป็นกันเอง และช่วยสร้างบรรยากาศในการศึกษาให้เป็นไปอย่างสนุกสนาน ตลอดจนผู้บังคับบัญชาที่องค์กร รวมถึงทุกๆ ท่านที่คอย แนะนำและช่วยเหลือในการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้ โดยเฉพาะรุ่นพี่ BM 18C คุณ อริสรา เพชรานนท์ที่ เป็นที่ปรึกษาด้านการเรียนปริญญาโทตลอดระยะเวลา 18 เดือน ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี สุดท้ายนี้ผู้ศึกษา

ขอขอบพระคุณครอบครัว มารดา และสมาชิกในครอบครัวทุกท่านที่ให้การสนับสนุนในการศึกษา ตลอดจนเป็นกำลังใจและให้คำแนะนำที่ดีมีคุณค่า ทำให้ผู้ศึกษาสามารถจัดทำการศึกษาสารนิพนธ์นี้สำเร็จลุล่วงได้ดี คุณค่าทั้งหมดที่เกิดขึ้นจากการศึกษาสารนิพนธ์นี้ ผู้ศึกษาขอน้อมรำลึกและบูชาพระคุณแก่บุพการีของผู้ศึกษา และบูรพาจารย์ทุกท่าน ที่อยู่เบื้องหลังในการวางรากฐานการศึกษาให้กับผู้ศึกษา และขอขอบพระคุณเจ้าของเอกสารและงานวิจัยทุกท่าน ที่ผู้ศึกษาค้นคว้าได้นำมาอ้างอิงในการทำวิจัย จนกระทั่งงานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

เสฐียรพงศ์ บริรักษ์ภูสิฐ

การรับรู้และทัศนคติของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยต่อการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์  
และค่านิยมขององค์กร

PERCEPTIONS AND ATTITUDES OF THE ELECTRICITY GENERATING AUTHORITY OF  
THAILAND TO CHANGE THE VISION AND VALUES OF THE ORGANIZATION

เสฐียรพงศ์ บริรักษ์ภูสิฐ 5950004

กจ.ม.

คณะกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์: ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรเกษม กันตามระ, Ed.D, ศิริสุข รักษิณ, Ph.D.,  
รองศาสตราจารย์จุฑามาศ แก้วพิจิตร, Ph.D.

#### บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่องการรับรู้และทัศนคติของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย  
ต่อการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์และค่านิยมขององค์กร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการรับรู้และทัศนคติ  
ของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานใหญ่ กฟผ. อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ที่มีต่อการเปลี่ยนแปลง  
วิสัยทัศน์องค์กรและค่านิยมองค์กร และเพื่อเป็นการสร้างแนวทางการรับรู้และทัศนคติที่ถูกต้องและ  
เป็นไปได้ในทิศทางเดียวกันหลังมีการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์องค์กรและค่านิยมองค์กรให้กับพนักงาน  
ที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานใหญ่ กฟผ. อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี

จากการศึกษาลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งต่อการรับรู้และทัศนคติของพนักงานการไฟฟ้า  
ฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยต่อการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์และค่านิยมขององค์กร พบว่า ลักษณะปัจจัยส่วน  
บุคคล ด้าน อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ระดับตำแหน่งงาน สายงานการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน  
ปัจจุบัน และการที่ได้เข้าทำงานที่ กฟผ. เป็นที่แรก ที่แตกต่างกันมีผลต่อปัจจัยด้านการรับรู้ที่แตกต่างกัน  
กันไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แต่ลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ ที่แตกต่างกัน ไม่มีต่อปัจจัยด้าน  
การรับรู้ ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล ทุกๆ ด้านที่แตกต่างกันมีผลต่อปัจจัยด้านทัศนคติที่แตกต่างกันตาม  
ไปด้วย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

คำสำคัญ: การรับรู้/ ทัศนคติ/ วิสัยทัศน์/ ค่านิยมองค์กร

## สารบัญ

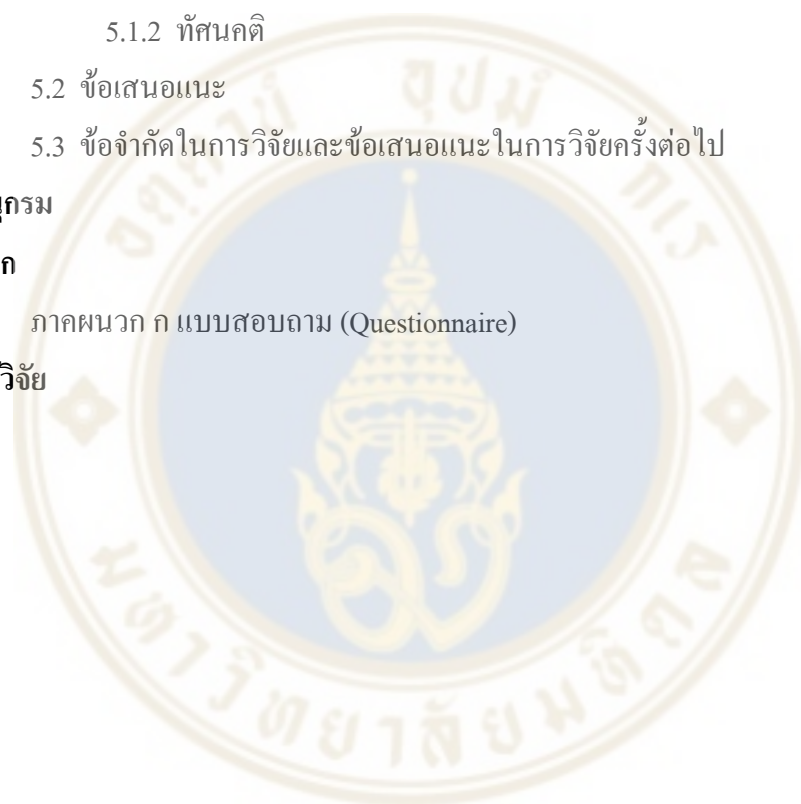
	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ข
บทคัดย่อ	ค
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ฉ
<b>บทที่ 1</b> บทนำ	<b>1</b>
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 คำถามในการวิจัย	5
1.3 วัตถุประสงค์	5
1.4 ขอบเขตการวิจัย	6
1.4.1 ขอบเขตด้านประชากร	6
1.4.2 ประเด็นที่ศึกษา	6
1.4.3 ระยะเวลาในการทำวิจัย	6
1.5 คำจำกัดความในการวิจัย	6
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
<b>บทที่ 2</b> แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	<b>8</b>
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้	8
2.1.1 ความหมายของการรับรู้	8
2.1.2 ปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้	9
2.1.3 กระบวนการรับรู้	9
2.1.4 การเปิดรับข่าวสาร (Media exposure)	10
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับทัศนคติ	11
2.2.1 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดทัศนคติ	12
2.2.2 ลักษณะของทัศนคติ	12
2.2.3 รูปแบบของทัศนคติ	13
2.2.4 การวัดทัศนคติ	15

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
	17
	23
<b>บทที่ 3</b>	<b>24</b>
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	17
2.4 กรอบแนวคิดการวิจัย	23
<b>ระเบียบวิธีการวิจัย</b>	<b>24</b>
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	24
3.1.1 ประชากร (Population)	24
3.1.2 ขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size)	24
3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา	25
3.2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)	25
3.2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables)	25
3.3 สมมติฐาน	26
3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	26
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล	27
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล	27
3.6.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic)	28
3.6.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)	28
3.7 ระยะเวลาในการศึกษา	29
<b>บทที่ 4</b>	<b>30</b>
<b>ผลการวิจัย</b>	<b>30</b>
4.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	30
4.2 ปัจจัยด้านการรับรู้ที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์องค์กรและค่านิยมองค์กร	33
4.3 ปัจจัยด้านทัศนคติที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์องค์กรและค่านิยมองค์กร	35
4.4 การทดสอบสมมติฐาน	36
4.4.1 ปัจจัยด้านการรับรู้ที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์องค์กรและค่านิยมองค์กร	36
4.4.2 ปัจจัยด้านทัศนคติที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์องค์กรและค่านิยมองค์กร	46
4.4.3 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	73

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
<b>บทที่ 5</b>	
<b>สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ</b>	<b>74</b>
5.1 อภิปรายผลการศึกษา	74
5.1.1 การรับรู้	74
5.1.2 ทักษะคติ	76
5.2 ข้อเสนอแนะ	79
5.3 ข้อจำกัดในการวิจัยและข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	80
<b>บรรณานุกรม</b>	<b>81</b>
<b>ภาคผนวก</b>	<b>84</b>
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม (Questionnaire)	85
<b>ประวัติผู้วิจัย</b>	<b>89</b>



## สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า	
1.1	คำจำกัดความและพฤติกรรมที่มุ่งเน้นของค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร กฟผ. SPEED	4
2.1	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	20
3.1	แนวทางการตั้งคำถาม	27
4.1	ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	30
4.2	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นของปัจจัยด้านการรับรู้	33
4.3	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นของทัศนคติ	35
4.4	การทดสอบสมมติฐานในการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการรับรู้วิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ	37
4.5	ทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุกับการรับรู้วิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงของพนักงานที่ปฏิบัติงาน	37
4.6	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับการรับรู้วิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงของพนักงานที่ปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ	38
4.7	ทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษากับการรับรู้วิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงของพนักงานที่ปฏิบัติงาน	38
4.8	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับการรับรู้วิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงของพนักงานที่ปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา	39
4.9	ทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุการทำงานกับการรับรู้วิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงของพนักงานที่ปฏิบัติงาน	40
4.10	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับการรับรู้วิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงของพนักงานที่ปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุการทำงาน	40
4.11	ทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับตำแหน่งงานกับการรับรู้วิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงของพนักงานที่ปฏิบัติงาน	41



## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า	
4.12	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับการรับรู้วิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงของพนักงานที่ปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน	41
4.13	ทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้านสายงานการปฏิบัติงานกับการรับรู้วิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงของพนักงานที่ปฏิบัติงาน	42
4.14	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับการรับรู้วิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงของพนักงานที่ปฏิบัติงาน จำแนกตามสายงานการปฏิบัติงาน	43
4.15	ทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานปัจจุบันกับการรับรู้วิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงของพนักงานที่ปฏิบัติงาน	44
4.16	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับการรับรู้วิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงของพนักงานที่ปฏิบัติงาน จำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบัน	45
4.17	การทดสอบสมมติฐานในการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการรับรู้วิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงของพนักงานที่ปฏิบัติงานจำแนกตามการทำงานกับ กฟผ. เป็นที่แรกหรือไม่	46
4.18	การทดสอบสมมติฐานในการเปรียบเทียบความแตกต่างด้านทัศนคติที่มีต่อวิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ	47
4.19	ทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุกับทัศนคติที่มีต่อวิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงของพนักงานที่ปฏิบัติงาน	47
4.20	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยทัศนคติต่อวิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงของพนักงานที่ปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ	49
4.21	ทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษากับทัศนคติที่มีต่อวิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงของพนักงานที่ปฏิบัติงาน	50
4.22	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยทัศนคติต่อวิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงของพนักงานที่ปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา	52

## สารบัญตาราง (ต่อ)

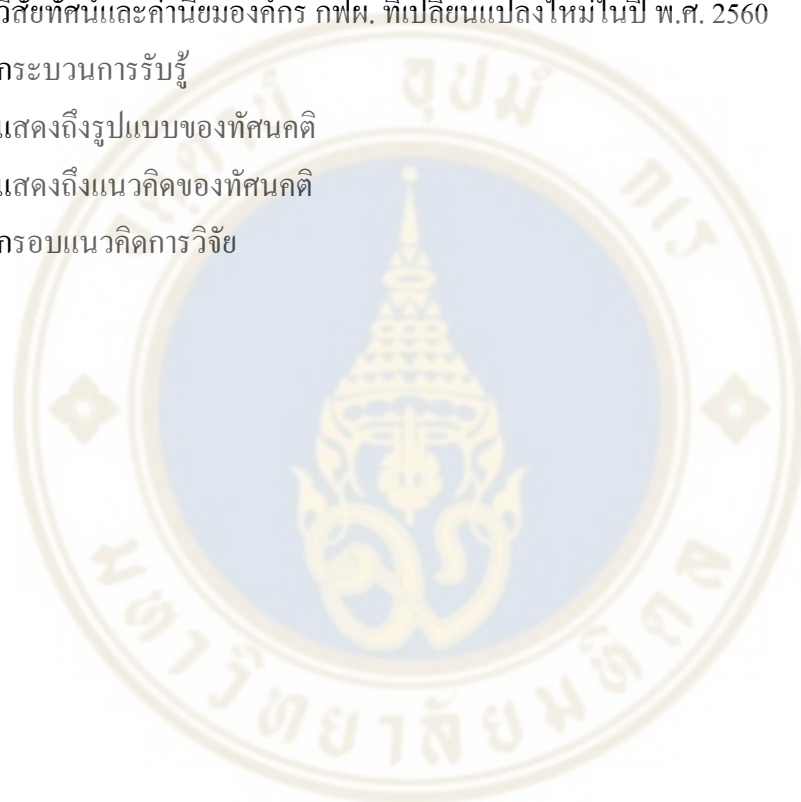
ตาราง	หน้า
4.23 ทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุการทำงานกับทัศนคติที่มีต่อวิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงของพนักงานที่ปฏิบัติงาน	53
4.24 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยทัศนคติต่อวิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงของพนักงานที่ปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุการทำงาน	54
4.25 ทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับตำแหน่งงานกับทัศนคติ ที่มีต่อวิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงของพนักงานที่ปฏิบัติงาน	56
4.26 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยทัศนคติต่อวิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงของพนักงานที่ปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน	57
4.27 ทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้านสายงานการปฏิบัติงานกับทัศนคติที่มีต่อวิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงของพนักงานที่ปฏิบัติงาน	59
4.28 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยทัศนคติด้านความเข้าใจที่มีต่อวิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กร ที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงของพนักงานที่ปฏิบัติงานจำแนกตามสายงานการปฏิบัติงาน	60
4.29 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยทัศนคติด้านพฤติกรรมที่มีต่อวิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กร ที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงของพนักงานที่ปฏิบัติงานจำแนกตามสายงานการปฏิบัติงาน	61
4.30 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยทัศนคติด้านความรู้สึกที่มีต่อวิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กร ที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงของพนักงานที่ปฏิบัติงานจำแนกตามสายงานการปฏิบัติงาน	63
4.31 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยทัศนคติในภาพรวมต่อวิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กร ที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงของพนักงานที่ปฏิบัติงานจำแนกตามสายงานการปฏิบัติงาน	65

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.32 ทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานปัจจุบัน กับทัศนคติที่มีต่อวิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงของพนักงานที่ปฏิบัติงาน	66
4.33 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยทัศนคติด้านความเข้าใจที่มีต่อวิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กร ที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงของพนักงานที่ปฏิบัติงาน จำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบัน	68
4.34 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยทัศนคติด้านพฤติกรรมที่มีต่อวิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กร ที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงของพนักงานที่ปฏิบัติงาน จำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบัน	69
4.35 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยทัศนคติด้านความรู้สึกที่มีต่อวิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กร ที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงของพนักงานที่ปฏิบัติงาน จำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบัน	70
4.36 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยทัศนคติภาพรวมที่มีต่อวิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงของพนักงานที่ปฏิบัติงาน จำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบัน	71
4.37 การทดสอบสมมติฐานในการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยทัศนคติที่มีต่อวิสัยทัศน์ และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงของพนักงานที่ปฏิบัติงาน จำแนกตามการทำงาน กับ กฟผ. เป็นที่แรกหรือไม่	72
4.38 สรุปผลทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อการรับรู้และทัศนคติของ พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยต่อการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์และค่านิยมขององค์กร	73

## สารบัญภาพ

ภาพ		หน้า
1.1	วิสัยทัศน์องค์กร ในปี พ.ศ. 2556	2
1.2	วิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กร กฟผ.ในปี พ.ศ. 2556	2
1.3	วิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กร กฟผ. ที่เปลี่ยนแปลงใหม่ในปี พ.ศ. 2560	3
2.1	กระบวนการรับรู้	10
2.2	แสดงถึงรูปแบบของทัศนคติ	14
2.3	แสดงถึงแนวคิดของทัศนคติ	16
2.4	กรอบแนวคิดการวิจัย	23



## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ตั้งแต่ 1 พฤษภาคม พ.ศ. 2512 รัฐบาลได้ร่วมกับรัฐวิสาหกิจที่รับผิดชอบในการจัดหาไฟฟ้า ซึ่งได้แก่ การลิกไนท์ (กลน.) การไฟฟ้าอันธิ (กฟย.) และการไฟฟ้าตะวันออกเฉียงเหนือ (กฟ. อน.) รวมเป็นงานเดียวกันคือ “การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย” มีชื่อย่อว่า “กฟผ.” มีนายเกษม จาติกวณิช เป็นผู้ว่าการคนแรก การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เป็นรัฐวิสาหกิจด้านกิจการพลังงานภายใต้ การกำกับดูแลของกระทรวงพลังงาน กระทรวงการคลัง ดำเนินธุรกิจหลักในการผลิต จัดให้ได้มา และจำหน่ายพลังงานไฟฟ้าให้แก่การไฟฟ้านครหลวง (กฟน.) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (กฟภ.) ผู้ใช้ไฟฟ้า ตามกฎหมายกำหนดและประเทศใกล้เคียง พร้อมทั้งธุรกิจอื่นๆ ที่เกี่ยวเนื่องกับกิจการไฟฟ้าภายใต้ กรอบพระราชบัญญัติ กฟผ. (การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย, ม.ป.ป.)

นับได้ว่าการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ถือเป็นเป็นองค์กรขนาดใหญ่ซึ่งมีพนักงาน กระจายตัวอยู่ทุกจังหวัด ดังนั้นการควบคุมดูแลบริหารจัดการจึงจำเป็นต้องมีการระเบียบแบบแผน หรือ แนวทางปฏิบัติ เพื่อให้พนักงานทุกคนยึดถือและปฏิบัติตามให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีการ ปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ วิธีการปฏิบัติ ไปตามผู้บริหาร หรือยุคสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาเพื่อ เป็นพัฒนาองค์กรให้เป็นที่น่าเชื่อถือและเป็นที่ยอมรับในระดับสากล ซึ่งในปี พ.ศ. 2556 การไฟฟ้าฝ่าย ผลิตแห่งประเทศไทย ได้มีการกำหนดวิสัยทัศน์ ในองค์กรการ ไฟฟ้าขึ้นเป็นองค์กรชั้นนำระดับสากล และรวมถึงมีการกำหนดค่านิยมองค์กร กฟผ. ขึ้น โดยใช้ชื่อว่า FIRM-C ปี เพื่อให้พนักงานทุกๆ ยึดถือ และปฏิบัติตามให้เป็นวิถีการทำงานร่วมกัน เพื่อพัฒนาไปสู่วัฒนธรรมองค์กรชั้นนำในกิจการไฟฟ้า ในระดับสากล ซึ่งสามารถอธิบายความหมายได้ดังภาพที่ 1.1 และ ภาพ 1.2

## วิสัยทัศน์

กฟผ. “เป็นองค์กรชั้นนำในกิจการไฟฟ้าในระดับสากล” โดยกำหนดให้ กฟผ. เป็นเลิศในการดำเนินงานทุกด้าน ตั้งเป้าให้ กฟผ. มีความสามารถอยู่ในกลุ่มระดับยอดเยี่ยม (Top Quartile) เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ประกอบการไฟฟ้าอื่น ๆ ในโลก โดยมีเป้าหมายของการเป็นองค์กรชั้นนำรวม 5 ด้าน ประกอบด้วย



1. Good Corporate Governance
  - เป็นองค์กรที่มีธรรมาภิบาล
2. High Performance Organization
  - เป็นองค์กรที่มีการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพสูง
3. Operational Excellence
  - เป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นเลิศ
4. National Pride
  - เป็นองค์กรที่สังคมไว้วางใจและเป็นความภูมิใจของชาติ
5. Financial Viability
  - เป็นองค์กรที่มีฐานะการเงินมั่นคงเพียงพอต่อการขยายงาน

ภาพที่ 1.1 วิสัยทัศน์องค์กร ในปี พ.ศ. 2556



ภาพที่ 1.2 วิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กร กฟผ. ในปี พ.ศ. 2556

ค่านิยม FIRM - C อันที่จริงเป็นสิ่งดีและเป็นตัวขับเคลื่อนที่ทำให้วัฒนธรรมองค์กรที่ว่า “รักองค์กร มุ่งงานเลิศ เทิดคุณธรรม” มีความแข็งแกร่ง แต่เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ใหม่ ฝ่ายบริหารจึงมีการทบทวนค่านิยมใหม่ด้วย โดยเริ่มพิจารณาจากวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งคน กฟผ. มีความคุ้นเคยและรู้จักเป็นอย่างดี คือ “รักองค์กร มุ่งงานเลิศ เทิดคุณธรรม” ฝ่ายบริหาร ได้พิจารณาว่าเมื่อ Disruptive Technology มากระทบกีดกันการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สิ่งที่การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เคยทำจนประสบความสำเร็จมาจนถึงวันนี้ อาจไม่พอสำหรับการจะพาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ให้บรรลุเป้าหมายในอนาคต การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จำเป็นต้องมีนวัตกรรมเพื่อคงความเป็นผู้นำในกิจการไฟฟ้า จึงได้เพิ่มเติมจากวัฒนธรรมเดิมว่านำด้วยนวัตกรรม อีกทั้ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ยังมีความปรารถนาที่จะทำภารกิจที่ดีเพื่อมวลมนุษยชาติ จึงเพิ่มคำว่า ทำประโยชน์เพื่อสังคม เพื่อมุ่งเน้นการให้ความสำคัญต่อการให้ข้อมูลสู่สาธารณะ และการมีจิตสาธารณะ สำหรับภาษาอังกฤษที่กำหนดไว้สำหรับการสื่อสารกับสากลและแสดงถึงความทันสมัยขององค์กร คือ SPEED โดยให้เป็นที่ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร กฟผ. ต่อมาในปี พ.ศ. 2560 ทางการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยเล็งเห็นถึงความจำเป็นที่ต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารจัดการใหม่ เพราะหากยังใช้รูปแบบเดิมอยู่ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยอาจจะไม่ใช่องค์กรหลักของประเทศอีกต่อไป เห็นได้จากรายได้ที่แนวโน้มลดลง ดังนั้น จึงได้มีการปรับเปลี่ยน วิสัยทัศน์ ทิศทางกลยุทธ์ และค่านิยมองค์กร กฟผ. (ดังภาพที่ 1.3) เพื่อรองรับให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจในยุคปัจจุบัน ดังนี้ ฝ่ายสื่อสารองค์กร กฟผ., 2560)



ภาพที่ 1.3 วิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กร กฟผ. ที่เปลี่ยนแปลงใหม่ในปี พ.ศ. 2560 ที่มา: ฝ่ายสื่อสารองค์กร (2560)

การที่การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เปลี่ยนแปลงค่านิยมนั้น ไม่ใช่เพราะว่าค่านิยม FIRM - C ไม่ดี แต่เพราะค่านิยม FIRM - C เหมาะสมกับบริบทเดิมขององค์กร และเมื่อบริบทเปลี่ยนแปลงไปทั้งนโยบายประเทศไทย 4.0 ความมั่นคงทางพลังงาน การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี (Disruptive Technology) รวมถึงการแข่งขันจากภาคเอกชน ทำให้การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ต้องมีการพัฒนานวัตกรรมและนำเทคโนโลยีมาใช้ ในทุกกระบวนการทำงาน และจากเทคโนโลยี Smart Grid ทำให้บทบาทของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เริ่มเปลี่ยนแปลงไป โดยพื้นที่ต่างๆ หรือแม้แต่หน่วยครัวเรือนสามารถผลิตไฟฟ้าใช้ได้เอง เมื่อเหลือใช้ก็สามารถขายได้หรือที่เรียกว่าเป็น Prosumer ทำให้โรงไฟฟ้าขนาดใหญ่สร้างได้ยากขึ้น ส่งผลให้การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยต้องเร่งปรับปรุงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ดังนั้น การเปลี่ยนแปลงค่านิยมองค์กร กฟผ. เป็น SPEED มุ่งให้พนักงานทำงานอย่างรวดเร็วและทันต่อการเปลี่ยนแปลง โดยอิงจากวัฒนธรรมองค์กร กฟผ. คือ รักองค์กร มุ่งงานเลิศ เกิดคุณธรรม (ดังรายละเอียดในตารางที่ 1.1) เพื่อให้เกิดความคุ้นเคย และสอดคล้องกับพฤติกรรม ของคน กฟผ. และได้เพิ่มเรื่องของการนำนวัตกรรมมาใช้ในการทำงาน และการทำประโยชน์เพื่อสังคม เพื่อให้เกิดความชัดเจนในตัวตนของคน กฟผ. ในสถานการณ์ที่องค์กรต้องการคนที่ผลักดันองค์กรให้ยืนอยู่แถวหน้าของประเทศอย่างมั่นคงและยั่งยืน (ฝ่ายสื่อสารองค์กร กฟผ., 2560)

**ตารางที่ 1.1** คำจำกัดความและพฤติกรรมที่มุ่งเน้นของค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร กฟผ.SPEED

ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร กฟผ. SPEED	คำจำกัดความ	พฤติกรรมที่มุ่งเน้น
รักองค์กร S-Sense of Belonging	มีความรัก ความผูกพัน และรู้สึก เป็นเจ้าขององค์กร	- ปกป้อง รักษาผลประโยชน์และ ชื่อเสียงขององค์กร - เสียสละ ท่วมเท อุทิศตน - มีความสามัคคี
มุ่งมั่น P-Performance Excellence	ทำงานอย่างมืออาชีพ มีความเก่งในงานหลายด้าน	- มุ่งมั่นสร้างผลงาน - มีเป้าหมายที่ท้าทาย - รับผิดชอบสูง
เกิดคุณธรรม E-Ethic & Integrity	มีแนวทางประพฤติปฏิบัติ สอดคล้องกับจริยธรรมและหลัก ธรรมาภิบาล	- ซื่อสัตย์สุจริต - ปฏิบัติตามกฎระเบียบวินัย - ต่อต้านการทุจริต - ไม่เอาเปรียบผู้อื่น ไม่เลือกปฏิบัติ



**ตารางที่ 1.1** คำจำกัดความและพฤติกรรมที่มุ่งเน้นของค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร กฟผ. SPEED  
(ต่อ)

ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร กฟผ. SPEED	คำจำกัดความ	พฤติกรรมที่มุ่งเน้น
นำด้วยนวัตกรรม E-Enthusiasm for Innovation	แสวงหาวิธีการใหม่เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่มีประโยชน์เชิงพาณิชย์หรือเชิงสังคมตลอดจนการปรับปรุงพัฒนางานเพื่อให้เกิดกระบวนการใหม่	- กล้าที่จะลองทำ - คิดใหม่ ทำใหม่ - นำเทคโนโลยีใหม่มาใช้
ทำประโยชน์เพื่อสังคม D-Devotion to Society	มีจิตสำนึกในความรับผิดชอบต่อประเทศชาติ สังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อม	- มีจิตสาธารณะ - สร้างความเข้าใจอันดีกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ที่มา: (ฝ่ายสื่อสารองค์กร กฟผ., 2560)

แต่เนื่องจาก วิสัยทัศน์ ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร กฟผ. ที่เพิ่งมีประกาศออกมาเมื่อวันที่ 20 กรกฎาคม 2560 พนักงานหลายคนอาจยังไม่ได้ศึกษา หรือทำความเข้าใจเกี่ยวกับ วิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กร กฟผ. จึงอาจทำให้มีความรู้ความเข้าใจ รวมถึงทัศนคติที่ยังไม่ตรงกันหรือไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้นเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยในระยะยาวจึงจำเป็นต้องให้พนักงานทุกคนมีการรับรู้และมีทัศนคติที่ดี ที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรในครั้งนี้

## 1.2 คำถามในการวิจัย

พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่มีการรับรู้และทัศนคติอย่างไรต่อการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์และค่านิยมขององค์กร

## 1.3 วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับการรับรู้และทัศนคติของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานใหญ่ กฟผ. อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์องค์กรและค่านิยมองค์กร

2. เพื่อเป็นการสร้างแนวทางการรับรู้และทัศนคติที่ถูกต้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน หลังมีการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์องค์กรและค่านิยมองค์กรให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานใหญ่ กฟผ. อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี

## 1.4 ขอบเขตการวิจัย

### 1.4.1 ขอบเขตด้านประชากร

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาเป็นพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานใหญ่ กฟผ. อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี จำนวน 9,856 คน (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล กันยายน 2560) จากการคำนวณโดยใช้สูตรของยามานะ (Yamane, 1967) ทำให้สามารถกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บข้อมูลในครั้งนี้คือ 390 คน

### 1.4.2 ประเด็นที่ศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ที่ต่อวิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลง
2. เพื่อศึกษาทัศนคติที่มีต่อวิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลง

### 1.4.3 ระยะเวลาในการทำวิจัย

การศึกษานี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามในช่วงเดือน ตุลาคม 2560 ถึง เดือนพฤศจิกายน 2560

## 1.5 คำจำกัดความในการวิจัย

ในการศึกษานี้ผู้วิจัยได้กำหนดศัพท์เฉพาะในการศึกษาไว้ดังนี้

องค์กร หมายถึง สำนักงานใหญ่ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.)

วิสัยทัศน์ หมายถึง สิ่งที่ผู้บริหารของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยมุ่งหวังที่อยากให้เกิดขึ้นในอนาคต โดยให้พนักงานทุกคนในหน่วยงานมีส่วนร่วมช่วยกันผลักดันแนวคิดนั้นให้เกิดขึ้นจริง

ค่านิยมองค์กร หมายถึง หลักการและพฤติกรรมที่ชี้นำที่สื่อถึงความคาดหวังให้พนักงาน การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยปฏิบัติซึ่งจะสะท้อนและหนุนเสริมวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ขององค์กร

**การรับรู้** หมายถึง การรับทราบเกี่ยวกับวิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงมาใช้เมื่อวันที่ 20 กรกฎาคม พ.ศ. 2560 ว่ามีพฤติกรรมที่มุ่งเน้นแนวทางหรือทิศทางในการนำไปปฏิบัติอย่างไรบ้าง

**ทัศนคติ** หมายถึง ความเข้าใจของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยที่มีต่อวิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กร

## 1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างความรู้และทัศนคติที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของวิสัยทัศน์องค์กรและค่านิยมองค์กร โดยที่พนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานใหญ่ กฟผ. อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี สามารถนำสิ่งเหล่านั้นไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามวิสัยทัศน์องค์กรและค่านิยมองค์กรในปัจจุบัน



## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษา การรับรู้และทัศนคติของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยต่อการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์และค่านิยมขององค์กรนั้น ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารที่เกี่ยวข้องที่ใช้ในการวิจัยต่างๆ ดังนี้

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับทัศนคติ
- 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้

การรับรู้เป็นการเปิดโอกาสสู่การเรียนรู้ โดยจะนำไปสู่ทัศนคติ ความเชื่อ ซึ่งจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ทำการรวบรวมแนวความคิดเกี่ยวกับการรับรู้จากผู้ทรงคุณวุฒิต่างๆ ดังต่อไปนี้

##### 2.1.1 ความหมายของการรับรู้

กมลวัฒน์ ยะสารวรรณ (2547) การรับรู้ หมายถึง ขบวนการแปลความหมายของสิ่งเร้าที่มาจากกระทบประสาทสัมผัสของเราและแปลความหมายอย่างไรนั้น ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ในอดีตของแต่ละบุคคล

กันยา สุวรรณแสง (2542 อ้างถึงใน บัณฑิต ผนวฒนา, 2548, หน้า 7) ได้ให้ความหมายของการรับรู้ คือ กระบวนการที่เกิดภายในตัวของแต่ละบุคคล และการรับรู้เกิดขึ้นกับสิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัว โดยการสัมผัส การเห็น การได้ยิน การรู้สึกรู้กลิ่น การสัมผัส ซึ่งสิ่งเร้าเหล่านี้ จะผ่านทางประสาทสัมผัส แล้วแปลออกมาโดยการอาศัยประสบการณ์เดิม

ณัฐสรุต นนทธี (2544 อ้างถึงใน เปรมมิกา ปลาสุวรรณ, 2549, หน้า 8) กล่าวว่า ความหมายของการรับรู้ หมายถึง การแสดงออกถึงความรู้ ความเห็นซึ่งเกิดขึ้นจากการตีความ การสัมผัสระหว่างอวัยวะต่างๆ ของร่างกายกับสิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นสิ่งเร้า โดยมีการใช้ประสบการณ์เดิมช่วยในการให้ความหมายแห่งการสัมผัสนั้นๆ

### 2.1.2 ปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้

พัชรวัต พันธศิลาโรจน์ (2551) ปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ แบ่งเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

- ปัจจัยที่เกี่ยวกับตัวผู้รับรู้ แบ่งได้ 2 ด้าน คือ

1. ด้านกายภาพ หมายถึง ภาวะสัมผัส ถ้าภาวะสัมผัสสมบูรณ์ก็จะรับรู้ได้ดี ถ้าหย่อนสมรรถภาพ เช่น หูตึง ตาสั้น ก็จะรับรู้ได้ไม่ดี
2. ด้านสติปัญญา คือ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ มีหลายประการ เช่น ความจำอารมณ์ สติปัญญา ความพร้อม การสังเกตพิจารณา เป็นต้น

- ปัจจัยทางด้านจิตวิทยา ได้แก่

1. ความรู้เดิม หมายถึง กระบวนการรับรู้เมื่อสัมผัสแล้ว ต้องแปลเป็นสัญลักษณ์โดยอาศัยความรู้เดิมที่เกี่ยวข้องกับสิ่งที่เราจะรับรู้ ฉะนั้น หากไม่มีความรู้เดิมมาก่อนก็จะทำให้การรับรู้ผิดไปจากความเป็นจริง
2. ลักษณะของสิ่งเร้า หมายถึง คุณสมบัติซึ่งเป็นปัจจัยภายนอกที่使人สนใจที่จะรับรู้ หรือทำให้การรับรู้เกิดการคลาดเคลื่อน เช่น ความคล้ายคลึง ความต่อเนื่องของสิ่งเร้า และสภาพพื้นฐานของการรับรู้ เป็นต้น

บัณฑิต เผ่าวัฒนา (2548) สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ แบ่งออกได้ดังนี้

- ปัจจัยทางกายภาพของผู้รับรู้ ได้แก่ ระบบประสาทสัมผัส เช่น หู ตา จมูก ลิ้น ผิวหนัง เป็นต้น
- ปัจจัยทางด้านบุคลิกภาพของผู้รับรู้ ได้แก่ ทักษะสติ อารมณ์ ค่านิยม ความต้องการ ความสนใจ ความพอใจ ความรู้ และประสบการณ์ เป็นต้น
- ปัจจัยทางด้านสิ่งเร้าภายนอก ได้แก่ ลักษณะของสิ่งเร้า ความแตกต่างของสิ่งเร้า เช่น สิ่งเร้าที่มีความเข้มกว่า สิ่งเร้าที่มีความชัดเจน สิ่งเร้าที่มีการกระทำซ้ำบ่อยๆ เป็นต้น

### 2.1.3 กระบวนการรับรู้

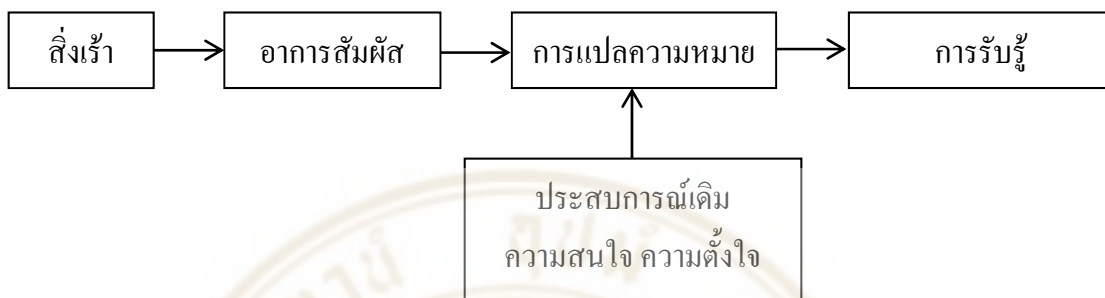
สมัย จิตหมวด (2521, อ้างถึงใน บัณฑิต เผ่าวัฒนา, 2548, หน้า 8) กล่าวว่า กระบวนการรับรู้ ประกอบด้วย

2.1.3.1 อาการสัมผัส หมายถึง อาการที่อวัยวะสัมผัสกับสิ่งเร้าที่ผ่านมา และเข้ากระทบกับอวัยวะที่รับสัมผัสกับสิ่งต่างๆ เพื่อให้คนเราได้รับรู้ภาวะแวดล้อมที่อยู่รอบตัวแล้ว เกิดปฏิกิริยาตอบสนองขึ้น

2.1.3.2 การแปลความหมายจากอาการสัมผัส สิ่งสำคัญที่จะช่วยแปลความหมายได้ดีและถูกต้องนั้น คือ สติปัญญา การสังเกต การพิจารณา ความสนใจ ความตั้งใจ และคุณภาพของจิตใจในขณะนั้น

2.1.3.3 ความรู้หรือประสบการณ์เดิม ได้แก่ ความคิด ความรู้ ความเข้าใจ และการกระทำของผู้รับรู้ในอดีตที่จะต้องประกอบด้วยความถูกต้อง ความแน่นอน ความชัดเจน รวมทั้งมีปริมาณข้อมูลมากพอ หรือมีความรอบรู้ในหลายๆ ด้าน

ซึ่งสามารถแสดงได้ด้วยแผนภูมิกระบวนการรับรู้อย่างภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 กระบวนการรับรู้

ที่มา: สมัย จิตหมวด (2521, อ้างถึงใน บัณฑิต เผ่าวัฒนา, 2548, หน้า 8)

#### 2.1.4 การเปิดรับข่าวสาร (Media exposure)

ข่าวสารเป็นปัจจัยสำคัญที่ใช้ในการประกอบการตัดสินใจในกิจกรรมต่างๆ ของมนุษย์ ความต้องการข่าวสารจะเพิ่มมากขึ้น เมื่อบุคคลนั้นต้องการข้อมูลในการตัดสินใจหรือไม่แน่ใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

อัญชิสา สรรพาวตฺร (2544) กล่าวว่า การเปิดรับข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา ประกอบด้วยการเปิดรับข่าวสาร 2 ลักษณะ คือ

- การเปิดรับข่าวสารจากสื่อมวลชน
- การเปิดรับข่าวสารจากสื่อบุคคล

McCombs and Becker (1979 อ้างถึงใน อัญชิสา สรรพาวตฺร, 2544) ได้ให้ความเห็นว่า บุคคลเปิดรับข่าวสารจากสื่อเพื่อตอบสนองความต้องการ 4 ประการ คือ

- ต้องการรู้เหตุการณ์ (Surveillance) โดยการติดตามความเคลื่อนไหวและสังเกตการณ์สิ่งต่างๆ รอบตัวจากสื่อ เพื่อจะได้รู้ทันเหตุการณ์ ทันสมัย และรู้ว่าอะไรเป็นสิ่งสำคัญที่ควรรู้
- ต้องการช่วยตัดสินใจ (Decision) โดยเฉพาะการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวกับชีวิตประจำวัน การเปิดรับข่าวสาร ทำให้บุคคลสามารถกำหนดความเห็นของตนต่อสภาวะหรือเหตุการณ์ต่างๆ รอบตัวได้
- เพื่อการพูดคุยสนทนา (Discussion) การเปิดรับข่าวสารจากสื่อ ทำให้บุคคลมีข้อมูลที่จะนำไปใช้ในการพูดคุยกับคนอื่นได้

- เพื่อต้องการมีส่วนร่วม (Participation) เพื่อรับรู้และมีส่วนร่วมในเหตุการณ์ความเป็นไปต่างๆ ที่เกิดขึ้นในสังคมและรอบๆ ตัว

เสรีย์ วงษ์มณฑา (2548) กล่าวถึงขั้นตอนของการรับรู้ข่าวสาร มีดังนี้

- การเปิดรับข้อมูลที่ได้เลือกสรร (Selective exposure) เกิดขึ้นเมื่อผู้บริโภคเปิดโอกาสให้ข้อมูลเข้ามาสู่ตัวเองเช่น การชมโฆษณาโดยไม่เปลี่ยนไปชมช่องอื่น เป็นต้น

- การตั้งใจรับข้อมูลที่ได้เลือกสรร (Selective attention) เกิดขึ้นเมื่อผู้บริโภคเลือกที่จะตั้งใจรับสิ่งกระตุ้นอย่างใดอย่างหนึ่ง

- ความเข้าใจในข้อมูลที่ได้เลือกสรร (Selective comprehension) ถึงแม้ว่าผู้บริโภคจะตั้งใจรับข่าวสาร แต่ไม่ได้หมายความว่าข่าวสารนั้นถูกตีความไปในทางที่ถูกต้อง ในขั้นตอนนี้จึงเป็นการตีความหมายข้อมูลที่ได้รับเข้ามาว่า มีความเข้าใจตามที่นักการตลาดกำหนดไว้หรือไม่ ถ้าเข้าใจก็จะนำไปสู่ขั้นตอนต่อไป การตีความขึ้นอยู่กับทัศนคติ ความเชื่อ และประสบการณ์

- การเก็บรักษาข้อมูลที่ได้เลือกสรร (Selective retention) หมายถึงการที่ผู้บริโภคจดจำข้อมูลบางส่วนที่ได้เห็น ได้อ่าน ได้ยิน หลังจากเกิดการเปิดรับและเกิดความเข้าใจแล้ว

## 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับทัศนคติ

ทัศนคติ หมายถึง แนวความคิดที่เกี่ยวข้องกับจิตวิทยาสังคมที่แสดงออกมาซึ่งสามารถวัดการเปลี่ยนแปลงด้านความรู้สึกที่ส่งผลต่ออารมณ์และพฤติกรรม ทางลักษณะภายนอกของตัวบุคคล และมีความสัมพันธ์กับช่วงเวลา นอกจากนี้ที่กล่าวไปนั้นยังมีนักวิชาการอีกหลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่าทัศนคติว่าเป็นแนวโน้มที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมใด ๆ ขึ้นมา ซึ่งเกิดจากการรวมกันของความรู้สึก ความรู้ ความเชื่อ ความคิดเห็นจนความรู้สึกของบุคคลที่ส่งผลต่อสิ่งหนึ่งหรือคนหนึ่งแล้วผลออกมาในทางยอมรับหรือปฏิเสธก็เป็นไปได้ (สร้อยตระกูล อรรถมานะ, 2541, หน้า 64) หรือความรู้สึกนึกคิดที่มีผลต่อแนวโน้มของพฤติกรรมบุคคลที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ รอบตัวในทิศทางเดียวกันทั้งนี้สภาวะความพร้อมทางจิตจำเป็นต้องใช้เวลา (ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร, 2545, หน้า 138) ในความหมายของ (พงค์ หรดาล, 2540, หน้า 42) ทัศนคติคือ ความรู้สึกพฤติกรรม ความคิดเห็นการแสดงออกที่มีต่อองค์กร กลุ่มคนรวมไปถึงสภาพแวดล้อมต่างๆ ในทางยอมรับหรือว่าปฏิเสธ ทั้งนี้นักวิชาการชาวต่างชาติเองก็ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับทัศนคติไว้ดังนี้

Oppenheim (1966) กล่าวว่าไว้ว่ารูปแบบสภาวะความพร้อมในการเผชิญหน้าต่อสิ่งเร้าที่จะแสดงออกมาในรูปแบบต่างๆ ตามความพอใจ

Allport (1967) กล่าวว่า ความพร้อมด้านจิตใจที่มาจากการตอบสนองโดยตรงหรือประสบการณ์ของตัวบุคคลที่มีต่อสิ่งต่างๆ หรือวัตถุ

Doob (1967) กล่าวว่าคือ การตอบสนองที่เกิดจากแรงขับภายในของแต่ละบุคคลที่มีต่อสิ่งเร้ารูปแบบต่าง ๆ อันเป็นผลทำให้บุคคลนั้นแสดงพฤติกรรมออกมาในภายหลัง

Thurstone (1974) กล่าวว่า ความรู้สึก อคติหรือความกลัวของมนุษย์ที่มีต่อสิ่งหนึ่งส่งผลให้เกิดทัศนคติ

Ajzen (1988) ได้ให้ความหมายว่า อารมณ์ความรู้สึกที่ตอบสนองต่อบุคคล วัตถุ เหตุการณ์ หรือสถาบันในเชิงบวกหรือลบนั่นเอง

Newstrom & Davis (2002, p. 207) กล่าวว่าคือ การใช้ความรู้สึกหรือความเชื่อส่วนใหญ่ในตัดสินว่า บุคคลรับรู้สภาวะแวดล้อม ความผูกพันหรือแนวโน้มของการกระทำของพวกเขาได้อย่างไรและมีการแสดงพฤติกรรมอย่างไร

จากความหมายของทัศนคติด้านบนที่กล่าวมาแล้วนั้นจะเห็นได้ว่าการให้ความหมายในหลายบทบาท ไม่ว่าจะเป็นด้านของจิตใจ ด้านสติปัญญาและด้านการกระทำจะเห็นได้ว่าทั้งสามอย่างที่กล่าวมานั้นล้วนเป็นองค์ประกอบของทัศนคติที่ก่อให้เกิดปฏิกริยาในทางสนับสนุนหรือปฏิเสธและเป็นสิ่งที่ไม่สามารถมองเห็นได้อย่างชัดเจน

### 2.2.1 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดทัศนคติ

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดทัศนคตินั้นมาจากค่านิยมและประสบการณ์ซึ่งสามารถแจกแจงรายละเอียดได้ดังนี้ (วีระพล สุทธิพรพลากร และเจลิยว เก่นจันทร์, 2538)

#### 2.2.1.1 ประสบการณ์ Experience แบ่งได้เป็น

- ประสบการณ์ทางตรง (Direct Experience) คือ การที่บุคคลได้พบเห็น คุ้นเคย หรือทดลองสิ่งใดโดยตนเอง
- ประสบการณ์ทางอ้อม (Indirect Experience) คือ การที่บุคคลได้ฟัง ได้ยิน ได้อ่านเรื่องได้หรือสิ่งใดโดยไม่ได้พบเจอด้วยตนเอง

2.2.1.2 ค่านิยม Value แต่ละบุคคลมีค่านิยมและการตัดสินค่านิยมที่แตกต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสภาวะการณ์โดยรอบของสิ่งแวดล้อมในแต่ละบุคคล

ทั้งนี้ค่านิยมและประสบการณ์ในแต่ละบุคคลส่งผลให้มีทัศนคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งแตกต่างกันไป

### 2.2.2 ลักษณะของทัศนคติ

รุ่งนภา บุญคุ้ม (2536, อ้างถึงใน ทิตยา สุวรรณชฎ, 2550) ได้กล่าวถึงลักษณะของทัศนคติไว้ 4 ลักษณะ ดังนี้

- สภาวะก่อนที่พฤติกรรมจะแสดงการตอบโต้ต่อเหตุการณ์ต่อสิ่งเร้าต่างๆ โดยเฉพาะ



- ความคงอยู่ตัวในช่วงระยะเวลาต่อเหตุการณ์นั้น ซึ่งอาจจะเกิดการเปลี่ยนแปลงหรือไม่มีการเปลี่ยนแปลง เป็นไปได้ทั้งสองทาง
- ความสอดคล้องระหว่างความรู้สึกกับพฤติกรรมที่เป็นตัวแปรแฝง โดยผ่านทาง การแสดงออกทางด้านวาจาหรือด้านความรู้สึกที่มีผลต่อการเลือกที่จะเผชิญหน้าหรือหลีกเลี่ยงต่อสิ่งนั้น ๆ
- คุณสมบัติที่สามารถจูงใจในตัวบุคคลที่จะสามารถพิจารณาเลือกสิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งสามารถกำหนดทิศทางของพฤติกรรมได้

นอกจากนี้ วีระพล สุทธิพรพลางกูร และเฉลิม แก่นจันทร์ (2538) ยังได้ให้ลักษณะของทัศนคติไว้ 5 ลักษณะ ดังนี้

- ทิศทางของทัศนคติ (Direction) ที่มักแสดงออกไปในด้านความรู้สึก เช่น ชอบ ไม่ชอบ, ดี ไม่ดี เป็นต้น ซึ่งมักเป็นการแสดงออกของทัศนคติในเชิงบวกหรือลบ
- ปริมาณของทัศนคติ (Magnitude) ที่มีผลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เช่น ชอบหรือไม่ชอบ มากน้อยแค่ไหน เป็นตัววัดว่ามีความรุนแรงมากน้อยเท่าใด
- ความเข้มของทัศนคติ (Intensity) ต้องอาศัยความสำคัญของสิ่งใด ๆ ซึ่งประกอบด้วย ความมั่นใจ เช่น ทัศนคติที่มีต่อครอบครัวนั้นจะมีความเข้มข้นมากกว่าทัศนคติต่อคนทั่วไป
- ความตรงข้ามของทัศนคติ (Ambivalence) นั้น จะมีลักษณะกำกวมที่มีความขัดแย้ง อยู่ภายในตนเองระหว่างชอบและไม่ชอบ
- ความเด่นของทัศนคติ (Salience) ที่พร้อมจะแสดงออกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในทันที เช่น คนที่เรียนจบโรงเรียนเอกชน พบเจอคนที่จบจากรัฐบาลแล้วพูดว่าโรงเรียนเอกชนในทางที่ไม่ดี ทำให้คนที่เรียนเอกชนมีปฏิกิริยาโต้ตอบทันที

### 2.2.3 รูปแบบของทัศนคติ

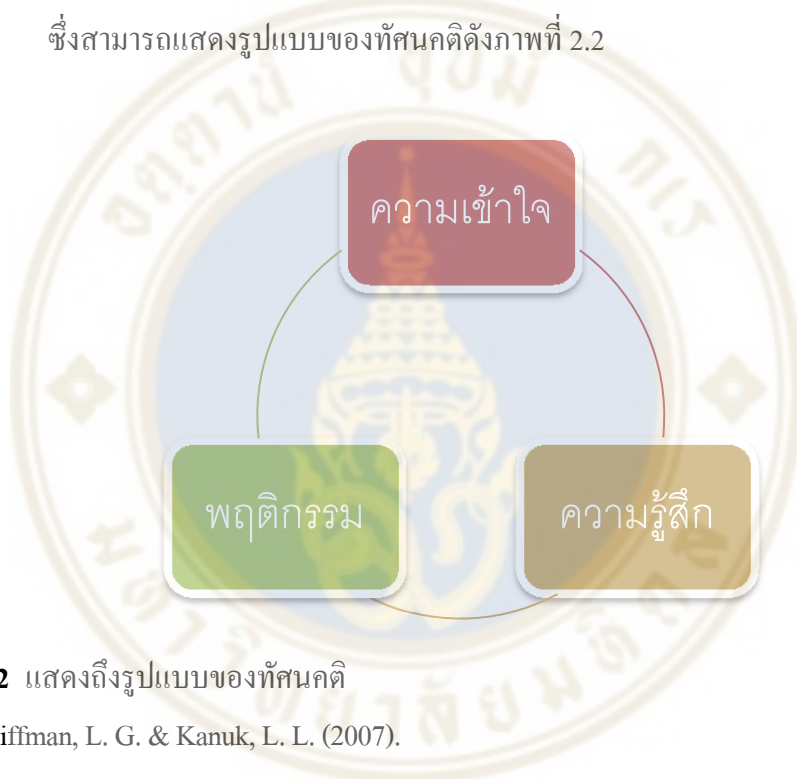
รูปแบบโครงสร้างของทัศนคติ (Structural Model Of Attitudes) เกี่ยวกับการทำความเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมและทัศนคติ นักจิตวิทยาได้สร้างรูปแบบของทัศนคติเพื่อศึกษาถึงส่วนประกอบที่จะสามารถอธิบายพฤติกรรมที่สามารถคาดคะเนได้ ในรูปแบบของโมเดลทัศนคติที่มีความสัมพันธ์กันซึ่งประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

- ส่วนความเข้าใจ (Cognitive Component) ซึ่งประกอบไปด้วยความรู้ (Knowledge) และการรับรู้ (Perception) นั้นมีผลต่อกำหนดความเชื่อถือ (Beliefs) ที่บุคคลมีต่อสิ่งใดในด้านสภาพจิตใจที่สะท้อนออกมาพร้อมทั้งประเมินในด้านความคิดต่อสิ่งใดเพียงสิ่งหนึ่งหรือ การที่บุคคลมีทัศนคติคุณสมบัติต่อสิ่งหนึ่งหรือพฤติกรรมเฉพาะอย่างจนนำไปสู่ผลลัพธ์เฉพาะ (Schiffman & Kanuk, 2007, p. 236)

- ส่วนของความรู้สึก (Affective Component) ประกอบด้วยอารมณ์ (Emotion) หรือความรู้สึก (Feeling) ของบุคคลที่มีการค้นพบเบื้องต้นโดยผู้วิจัยผู้บริโภค โดยมีการให้คะแนนทัศนคติ เช่น ความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ เห็นด้วยหรือโต้แย้ง ดีหรือไม่ดี โดยการวิจัยนี้สามารถระบุสภาพอารมณ์จากประสบการณ์ที่เข้ามามีผลต่อสภาพจิตใจ โดยใช้วิธีการวัดประเมินผล (Schiffman & Kanuk, 2007, p. 236)

- ส่วนของพฤติกรรม (Conative Component) คือ แนวโน้มที่จะเกิดพฤติกรรมขึ้นของตัวบุคคลหรือพฤติกรรมที่เกิดขึ้นแล้วนั้นที่เกิดขึ้นจากตัวของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่สามารถประเมินถึงความตั้งใจ ความน่าจะเป็นได้ต่อสิ่งใด ๆ สิ่งหนึ่ง (Schiffman & Kanuk, 2007, p. 237)

ซึ่งสามารถแสดงรูปแบบของทัศนคติดังภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 แสดงถึงรูปแบบของทัศนคติ

ที่มา: Schiffman, L. G. & Kanuk, L. L. (2007).

นอกจากนี้ รุ่งนภา บุญคุ้ม (2536, อ้างถึงโดย ทิตยา สุวรรณชฎ, 2550) ได้แบ่งองค์ประกอบของทัศนคติเป็น 3 องค์ประกอบ ดังนี้

- ส่วนของสติและเหตุผล (Cognitive Component) จะเกี่ยวข้องกับการใช้เหตุผลในการแยกความแตกต่างระหว่างดีและเลว เช่น การที่บุคคลได้นำเอาผลจากการถูกรบกวนสั่งสอนมาใช้ประกอบการพิจารณาข้อแตกต่างระหว่างส่วนนี้กับความรู้สึกคือการพิจารณาของบุคคลในส่วนที่จะมีลักษณะปลอดภัยจากอารมณ์ แต่จะเป็นเรื่องของเหตุผลอันสืบเนื่องมาจากความเชื่อของบุคคล

- ส่วนของความรู้สึก (Affective Component) คือส่วนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับภายในจิตใจ เช่น ความรู้สึกชอบหรือเกลียด ความรู้สึกรักหรือไม่รัก ความรู้สึกกลัวหรือกลัว ซึ่งความรู้สึกเหล่านี้เป็นการแสดงออกของอารมณ์ในแต่ละบุคคล

- ส่วนของแบบพฤติกรรม (Behavioral Component) คือแนวโน้มที่จะมีพฤติกรรมสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องกับความรู้สึก สติ เหตุผล ซึ่งรูปแบบพฤติกรรมนี้เป็นความพร้อมของส่วนบุคคลที่พร้อมจะแสดงออกมาต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่งเท่านั้น ไม่สามารถเกิดขึ้นพร้อมๆ กันได้

- การวัดทัศนคติ การวัดทัศนคติเป็นการวัดภาวะ โน้มเอียงของความรู้สึกก่อนที่จะเกิดเป็นการจะแสดงออกทางการกระทำ ซึ่งมีลักษณะอัตนัย (Subjective) ซึ่งตัวบุคคลนั้นจะไม่แสดงออกถึงความจริงใจถ้าเป็นเรื่องส่วนตัว ด้วยข้อเท็จจริงนั้นทำให้ก่อนการที่จะแสดงออกนั้นมีการคิดไตร่ตรองด้านสถานการณ์ความเหมาะสมทางสังคมแล้วจึงจะแสดงออกในรูปแบบใดใด เช่น การแสดงออกทางคำพูดหรือการเขียน ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นไปตามค่านิยมหรือปกติวิสัยของกลุ่มคนส่วนใหญ่ในสังคมที่ว่า เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย ยอมรับหรือไม่ยอมรับ (รุ่งนภา บุญคุ้ม, 2536)

เพราะเหตุนี้เอง การที่จะวัดทัศนคติหรือความรู้สึกของบุคคล โดยตรงนั้นยังไม่มีบุคคลใดค้นพบถึงวิธีการอันจะเป็นวิธีที่สามารถนำมาเปรียบเทียบกันได้อย่างชัดเจน นอกจากการวัดทัศนคติทางการบันทึกคำพูดและความพยายามที่จะหาสิ่งที่เชื่อมโยงหรือความสัมพันธ์ระหว่างคำพูดของตัวบุคคลนั้น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติ ซึ่งตัวบุคคลที่ทำการวัดนั้นจะสามารถเห็นได้ทั้งหมดนี้ล้วนเป็นการคาดคะเนหรือประมาณ (Estimate) ทัศนคติของตัวบุคคลนั้น ๆ เท่านั้น

#### 2.2.4 การวัดทัศนคติ

การวัดทัศนคติที่ปฏิบัติกันในปัจจุบันมีวิธีการต่าง ๆ ดังนี้

- การสังเกตจากพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งวิธีการนี้กระทำได้ยากและผลลัพธ์นั้นไม่อาจสร้างความมั่นใจได้ว่าจะถูกต้อง ทั้งนี้เนื่องมาจากการแสดงออกของบุคคลนั้นๆ จะแสดงเป็นอาการปฏิกิริยาทำทางซึ่งอาจจะไม่สะท้อนหรือแสดงออกให้เราทราบถึงทัศนคติที่แท้จริงของเขาได้

- วิธีการรายงานด้วยคำพูด (Verbal Report) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) หรือการสัมภาษณ์ (Interview) หรือทั้งสองอย่างที่มีลักษณะเป็นแบบปรนัย (Objective)

- วิธีแปลความ (Interpretive Method) เป็นวิธีการหาทัศนคติของบุคคลแบบอัตนัย โดยที่บุคคลที่ถูกถามส่วนมากมักไม่รู้ถึงวัตถุประสงค์ของผู้ทำการศึกษา ไม่มีความระแวงสงสัยหรือรู้สึกหวั่นเกรงที่จะตอบคำถามหรือการแสดงความรู้สึกนึกคิด และไม่ถูกจำกัดในการตอบคำถาม ทั้งในด้านเวลาและขอบเขตของเนื้อหาซึ่งเป็นวิธีที่สามารถวัดทัศนคติของบุคคลได้ชัดเจนละเอียดและ

ถูกต้องที่สุดแต่มีข้อจำกัดอยู่ที่ว่า ต้องใช้บุคคลที่ศึกษาที่มีความสามารถ มีความชำนาญทางจิตวิทยา อย่างลึกซึ้งและใช้เวลามากจึงเหมาะสำหรับใช้กับคนจำนวนน้อย

นอกจากนี้ยังมีการรวบรวมการวัดทัศนคติว่ามีอยู่ 4 วิธี คือ (ระพล สุทธิพรพลางกูร และ เฉลียว แก่นจันทร์, 2538)

- มาตรการวัดแบบของเธอร์สโตน (Thurstone's Type Scale) เป็นการกำหนดโครงสร้าง นำข้อความไปตัดสิน แจกแจงความถี่และความถี่สะสม เพื่อหาความแปรปรวนเพื่อนำแบบวัดชุดเดิม ให้คัดเลือกอีกครั้ง
- มาตรการวัดแบบของลิเคิร์ต (Likert Scale) เป็นการวัดที่ใช้กันอย่างกว้างขวางกว่าแบบอื่นๆ สามารถวัดได้เกือบทุกเรื่องและยังมีความเที่ยงตรงสูงกว่าแบบอื่นอีกด้วย แต่ละมาตรวัดห่างเท่ากัน เป็น [ 0 1 2 3 4 ] ซึ่งมีผลเป็นผลบวกหรือว่าผลลบ
- มาตรการวัดแบบของกัตต์แมน (Guttman Scale) มีใช้วิธีสร้างและพัฒนาทัศนคติแต่เป็นวิธีประเมินหรือวิเคราะห์มาตราส่วน
- มาตรการวัดแบบออสกู๊ด (Osgood's Scale) ใช้วัดทัศนคติและวัดบุคลิกภาพ ความคิดเห็นความเชื่อและความรู้สึกที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ โดยแยกความแตกต่างของมโนทัศน์ แนวคิดของทัศนคติสามารถสรุปออกมาได้ตามภาพที่ 2.3 ดังนี้



ภาพที่ 2.3 แสดงถึงแนวคิดของทัศนคติ

ที่มา: Oppenheim, A.N. (1966)

สำหรับเทคนิควิธีที่ใช้วัดทัศนคติ นักจิตวิทยาได้พยายามศึกษาและพัฒนามาตั้งแต่สมัยเริ่มต้นที่มีความสนใจในเรื่องนี้โดยเฉพาะอย่างยิ่ง วิธีหนึ่งที่เป็นที่รู้จักและถูกนำมาใช้อย่างแพร่หลาย ก็คือ มาตรการวัดทัศนคติ (Oppenheim, 1966) แต่ความจริงแล้วการวัดทัศนคติอาจทำได้หลายวิธี ซึ่งจะขอยกมาเป็นตัวอย่างพอสังเขป ดังนี้

- การสังเกต (Observation) เป็นวิธีการหนึ่งที่ใช้ศึกษาทัศนคติโดยใช้ประสาทหูและตาเป็นสำคัญ การสังเกตเป็นวิธีการศึกษาพฤติกรรมที่แสดงออกของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด แล้วนำข้อมูลที่สังเกตนั้นไปอนุมานว่าบุคคลนั้นมีทัศนคติต่อสิ่งนั้นอย่างไร (สก็ดส์ สุนทรเสณี, 2531 อ้างถึงใน จรรยา สิทธิपालวัฒน์, 2539)

- การสัมภาษณ์ (Interview) เป็นวิธีการที่ผู้ศึกษาจะต้องออกไปสอบถามบุคคลนั้น ๆ ด้วยตนเอง โดยอาศัยการพูดคุย ผู้สัมภาษณ์จะต้องเตรียมวางแผนล่วงหน้าว่าจะสัมภาษณ์ในเรื่องใด เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นจริงมากที่สุดในการสัมภาษณ์นี้ สก็อตต์ (Scott, 1975) ได้ให้ความเห็นไว้ว่าเป็นการวัด ทัศนคติโดยอาศัยการตอบสนองทางคำพูด (Verbal Responses) และเป็นวิธีวัดที่ถูกนำมาใช้บ่อยครั้ง เพราะมีความสะดวกและง่ายต่อการวัด เช่น การใช้คำถามปลายเปิด (Open-Ended Question) ผู้สัมภาษณ์อาจตั้งคำถามว่า “คุณรู้สึกทำงานที่ท่านประธานาธิบดีกำลังดำเนินการอยู่เป็นอย่างไร” หรือ “คุณคิดว่าการเสียภาษีเป็นสิ่งที่ดีหรือไม่ เพราะอะไร” จะเห็นได้ว่า การใช้คำถามปลายเปิดนี้ ผู้สัมภาษณ์จะได้ข้อมูลมากมาย แต่มีข้อเสียก็คือว่า ผู้ตอบอาจไม่ตอบตามความเป็นจริง เพราะไม่กล้าเปิดเผย หรือตอบตามความคาดหวังของสังคม ดังนั้น การวัดทัศนคติโดยอาศัยการสัมภาษณ์จึงควรใช้วิธีการอื่น ๆ ร่วมด้วย

- แบบรายงานตนเอง (Self-Report) เป็นวิธีการศึกษาทัศนคติของบุคคลโดยให้บุคคลนั้นเล่าความรู้สึกที่มีต่อสิ่งนั้นออกมาว่า รู้สึกชอบหรือไม่ชอบ ดีหรือไม่ดี ซึ่งผู้เล่าจะบรรยายความรู้สึกนึกคิดของตัวเองออกมาตามประสบการณ์และความสามารถที่มีอยู่ ซึ่งจะแตกต่างกันออกไปในแต่ละบุคคล วิธีการศึกษาทัศนคติโดยใช้แบบรายงานตัวเองนี้ มักจะถูกสร้างขึ้นในรูปแบบของเครื่องมือวัดที่เรียกว่า มาตรวัด (Scale) เช่น มาตรวัดทัศนคติของเทอร์สโตน (Thurstone) มาตรวัดทัศนคติของลิเคอร์ท (Likert) มาตรวัดทัศนคติของออสกู๊ด (Osgood) มาตรวัดความห่างทางสังคมของโบการ์ดัส (Bogardus) มาตรวัดความคงที่ของทัศนคติตามวิธีของกัทท์แมน (Guttman) และมาตรหน้ายิ้มสำหรับเด็ก (The Smiling Faces Scales) เป็นต้น

## 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชิดชนก ทองไทย (2556) ศึกษาเรื่อง การรับรู้ และทัศนคติที่มีผลต่อความต้องการในการเข้าสู่ตลาดแรงงานประชมชมาอาเซียนของนักศึกษาปริญญาโท มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผลการศึกษาพบว่า ด้านการรับรู้ของนักศึกษาปริญญาโท มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประกอบด้วย แหล่งข้อมูลส่วนบุคคล และแหล่งข้อมูลสื่อมวลชน มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับความพร้อมในการเข้าสู่ตลาดแรงงาน ประชาคมอาเซียน ส่วนด้านทัศนคติในการทำงานประกอบด้วย ความเชื่อเกี่ยวกับ

งานในประชาคมอาเซียน ความรู้สึกที่มีต่อประชาคมอาเซียน และความตั้งใจในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับความพร้อมในการเข้าสู่ตลาดแรงงานประชาคมอาเซียนของ นักศึกษาปริญญาโท มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

วุฒิชัย อารักษ์โพชนงค์ (2554) ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของการรับรู้ทัศนคติและการมีส่วนร่วมที่มีต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐตามระบบคุณภาพภายใน ผลการศึกษาพบว่า ระดับการรับรู้ทัศนคติและการมีส่วนร่วมในระบบคุณภาพภายในในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และระดับการดำเนินงานหรือประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรสายสนับสนุนโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด การรับรู้ด้านการทำความเข้าใจทัศนคติด้านความเข้าใจและความรู้สึกมีอิทธิพลในทางบวกต่อการมีส่วนร่วม การรับรู้ด้านการรับทราบทัศนคติด้านพฤติกรรมมีอิทธิพลในทางบวกต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรสายสนับสนุน และการมีส่วนร่วมด้านการสนับสนุนข้อมูลและด้านการติดตามประเมินผลมีอิทธิพลในทางบวกต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรสายสนับสนุน

อรอุมา พัทธวรภาส (2547) ศึกษาเรื่อง ความรู้ความเข้าใจและทัศนคติของข้าราชการพลเรือนเกี่ยวกับการปฏิรูประบบราชการ: กรณีศึกษาข้าราชการพลเรือนในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 26-30 ปี มีสถานภาพโสด จบการศึกษาระดับปริญญาตรี และมีระยะเวลาในการทำงานหรืออายุราชการตั้งแต่ 6-10 ปี ซึ่งข้าราชการได้รับทราบข้อมูลข่าวสารและเข้ามามีส่วนร่วมหรือมีประสบการณ์ในการปฏิรูประบบราชการอย่างต่อเนื่อง โดยจะรับรู้ข้อมูลจากากรคู่มือททัศน์ และอ่านหนังสือพิมพ์ จึงทำให้ข้าราชการส่วนใหญ่มีระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิรูประบบราชการอยู่ในระดับมากและมีทัศนคติที่ค่อนข้างดีต่อการปฏิรูประบบราชการ โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิรูประบบราชการคือ การรับรู้การมีส่วนร่วมหรือการมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการปฏิรูประบบราชการ คือ ระยะเวลาการทำงาน หรืออายุราชการ หน่วยงานต้นสังกัด และการรับรู้ การมีส่วนร่วมประสบการณ์หรือการมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการปฏิรูประบบราชการ

หทัยรัตน์ บัวมณี (2550) ศึกษาเรื่อง การรับรู้และทัศนคติของพนักงานธนาคารออมสิน สาขาในสังกัดภาค 12 ที่มีต่อการบริหารด้วยระบบบาลานซ์สกอร์การ์ด ผลการศึกษาพบว่า 1) พนักงานมีการรับรู้ต่อการบริหารด้วยระบบบาลานซ์สกอร์การ์ดโดยรวม ด้านความหมายและด้านหลักการของการบริหารด้วยระบบบาลานซ์สกอร์การ์ด ส่วนด้านองค์ประกอบและด้านประโยชน์อยู่ในระดับไม่แน่ใจ พนักงานมีทัศนคติต่อการบริหารด้วยระบบบาลานซ์สกอร์การ์ดโดยรวมและมุมมองด้านการเงิน มุมมองด้านลูกค้า มุมมองด้านกระบวนการภายใน และมุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนา อยู่ในระดับเห็นด้วย 2) พนักงานที่มีระดับการศึกษา และตำแหน่งต่างกันมีการรับรู้ต่อการบริหารด้วยระบบ

บาลานซ์สกอร์การ์ด ทั้ง โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีอายุและประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีการรับรู้ต่อการบริหารด้วยระบบบาลานซ์สกอร์การ์ดด้านความหมายแตกต่างกัน 3) พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีทัศนคติต่อการบริหารด้วยระบบบาลานซ์สกอร์การ์ดโดยรวม มุมมองด้านลูกค้า ด้านกระบวนการภายใน และด้านการเรียนรู้และการพัฒนาแตกต่างกัน พนักงานเพศชายและเพศหญิง มีทัศนคติต่อการบริหารด้วยระบบบาลานซ์สกอร์การ์ดมุมมองด้านการเงินแตกต่างกัน พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีทัศนคติต่อการบริหารด้วยระบบบาลานซ์สกอร์การ์ดโดยรวม มุมมองด้านการเงินแตกต่างกัน 4) การรับรู้กับทัศนคติของพนักงานที่มีต่อการบริหารด้วยระบบบาลานซ์สกอร์การ์ดมาใช้ในการบริหารงาน มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1

ปิยาภรณ์ ละอองจันทร์ (2556) ศึกษาเรื่อง ทัศนคติ การรับรู้ และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงาน การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานใหญ่ จำนวน 385 คน มีทัศนคติด้านพฤติกรรมมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมด้านการวางแผน, การมีส่วนร่วมด้านการปฏิบัติ และการมีส่วนร่วมด้านการติดตามประเมินผล ส่วนทัศนคติด้านความเข้าใจ, การรับรู้ด้านวัตถุประสงค์, การรับรู้ด้านกิจกรรม, การรับรู้ด้านการร่วมพัฒนาชุมชน และการรับรู้ด้านการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมด้านการปฏิบัติ

โชติกา วารนิช (2556) ศึกษาเรื่อง การรับรู้ ทัศนคติ และพฤติกรรมของผู้บริโภคต่อบริการ KTB Netbank ของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า เพศและรายได้ต่อเดือนไม่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ในขณะที่ยุ่ ระดับการศึกษาอาชีพและสถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์ ส่วน เพศ อายุ อาชีพ และสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีทัศนคติไม่แตกต่างกัน ในขณะที่ระดับการศึกษาและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีทัศนคติแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านการรับรู้ด้านการจดจำบริการ ที่แตกต่างกันมีทัศนคติที่แตกต่างกัน ในขณะที่ด้านเปิดรับและด้านสนใจบริการมีทัศนคติแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และด้านทัศนคติที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมด้านประเภทของธุรกรรมและการใช้บริการในอนาคตไม่แตกต่างกัน แต่พฤติกรรมด้านประเภทของบริการ ช่องทางการให้บริการ สิ่งทีอิทธิพลในการใช้บริการ และการแนะนำบุคคลมาใช้บริการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งหมดที่กล่าวมาสามารถนำมาสรุปได้ตามตารางที่ 2.1 ดังนี้

ตารางที่ 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชื่อผู้ศึกษา	ชื่องานวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการศึกษา
ชิตชนก ทองไทย (2556)	การรับรู้ และทัศนคติที่มีผลต่อความต้องการในการเข้าสู่ตลาดแรงงานประชมชมอาเซียนของนักศึกษาปริญญาโทมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	นักศึกษาปริญญาโทมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 209 คน	1. ลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อความพร้อมในการเข้าสู่ตลาดแรงงานประชาคมอาเซียน 2. ด้านการรับรู้มีความสัมพันธ์ด้านความพร้อมในการเข้าสู่ตลาดแรงงานประชาคมอาเซียนในระดับปานกลาง และต่ำในทิศทางเดียวกันตามลำดับ 3. ทัศนคติในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับพร้อมในการเข้าสู่ตลาดแรงงานประชาคมอาเซียนในระดับปานกลาง และต่ำในทิศทางเดียวกันตามลำดับ
วุฒิชัย อารักษ์โพชนงค์ (2554)	อิทธิพลของการรับรู้ทัศนคติและการมีส่วนร่วมที่มีต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐตามระบบคุณภาพภายใน	บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา จำนวน 364 คน	ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ด้านการทำความเข้าใจ ทัศนคติด้านความเข้าใจและความรู้ศึกษามีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วม การรับรู้ด้านการรับทราบ ทัศนคติด้านพฤติกรรมมีอิทธิพลในทางบวกต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรสายสนับสนุน และการมีส่วนร่วมด้านการสนับสนุนข้อมูลและด้านการติดตามประเมินผลมีอิทธิพลในทางบวกต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรสายสนับสนุน
อรอุมา พัชรวรภาส (2547)	ความรู้ความเข้าใจและทัศนคติของข้าราชการพลเรือนเกี่ยวกับการปฏิรูประบบราชการ: กรณีศึกษาข้าราชการพลเรือนในเขตกรุงเทพมหานคร	ข้าราชการพลเรือนในเขตกรุงเทพมหานคร ตั้งแต่ ซี 3 – ซี 9 ที่สังกัดกระทรวงต่างประเทศ จำนวน 400 คน	กลุ่มตัวอย่างมีระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิรูประบบข้าราชการอยู่ในระดับมากและมีทัศนคติที่ค่อนข้างดีต่อการปฏิรูประบบราชการ โดยปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิรูประบบราชการ คือ การรับรู้ การมีประสบการณ์หรือการมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการปฏิรูประบบราชการ ส่วนปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อระดับทัศนคติต่อการปฏิรูประบบราชการ คือ ระยะเวลาการทำงานหรืออายุราชการ หน่วยงานต้นสังกัด และการรับรู้ การมีประสบการณ์หรือการมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการปฏิรูประบบราชการ



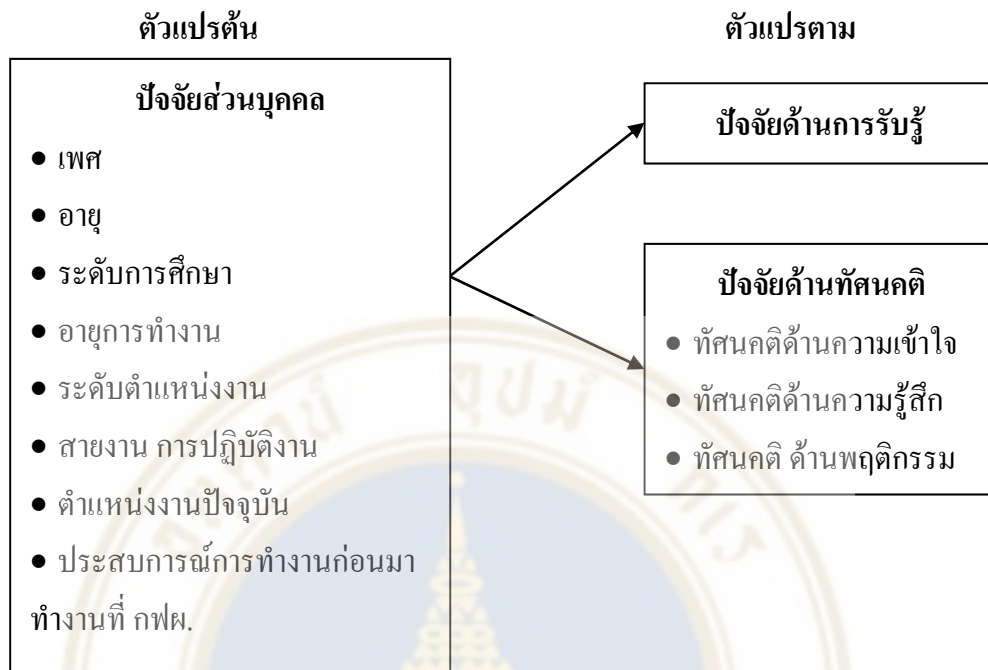
ตารางที่ 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ชื่อผู้ศึกษา	ชื่องานวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการศึกษา
หทัยรัตน์ บัวมณี (2550)	การรับรู้และทัศนคติ ของพนักงานธนาคาร ออมสิน สาขาในสังกัด ภาค 12 ที่มีต่อการ บริหารด้วยระบบ บาลานซ์สกอร์การ์ด	พนักงานธนาคารออมสิน สาขาในสังกัดภาค 12 จำนวน 81 คน และ พนักงานปฏิบัติการ จำนวน 194 คน	1. พนักงานที่มีระดับการศึกษา และตำแหน่ง ต่างกันมีการรับรู้ต่อการบริหารด้วยระบบ บาลานซ์สกอร์การ์ด ทั้งโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีอายุและ ประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีการรับรู้ ต่อการบริหารด้วยระบบบาลานซ์สกอร์การ์ด ด้านความหมายแตกต่างกัน 2. พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มี ทัศนคติต่อการบริหารด้วยระบบบาลานซ์ สกอร์การ์ดโดยรวม มุมมองด้านลูกค้า ด้าน กระบวนการภายใน และด้านการเรียนรู้และ การพัฒนาแตกต่างกัน พนักงานเพศชายและ เพศหญิง มีทัศนคติต่อการบริหารด้วยระบบบา ลานซ์สกอร์การ์ดมุมมองด้านการเงินแตกต่าง กัน พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกัน มีทัศนคติต่อการบริหารด้วยระบบบา ลานซ์สกอร์การ์ดโดยรวม มุมมองด้านการเงิน แตกต่างกัน
ปิยาภรณ์ ละอองจันทร์ (2556)	ทัศนคติ การรับรู้ และ การมีส่วนร่วมใน กิจกรรมความ รับผิดชอบต่อสังคม ของพนักงาน การ ไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่ง ประเทศไทย (กฟผ.)	พนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานใหญ่ จำนวน 385 คน	ทัศนคติด้านความเข้าใจ, การรับรู้ด้าน วัตถุประสงค์, การรับรู้ด้านกิจกรรม, การรับรู้ ด้านการร่วมพัฒนาชุมชน และการรับรู้ด้าน การดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม มีความสัมพันธ์ กับ การมีส่วนร่วมด้านการปฏิบัติ
โชติกา วารนิช (2556)	การรับรู้ ทัศนคติ และ พฤติกรรมของผู้บริโภค ต่อบริการ KTB Netbank ของธนาคาร กรุงไทย จำกัด (มหาชน)	ผู้บริโภคทั้งเพศหญิง และเพศชายที่เคยใช้ บริการ KTB Netbank ของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) จำนวน 415 คน	1) เพศและรายได้ต่อเดือนไม่มีความสัมพันธ์ กับการรับรู้ในขณะที่อายุ ระดับการศึกษา อาชีพและสถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์ 2) เพศ อายุ อาชีพ และสถานภาพสมรสที่ แตกต่างกันมีทัศนคติไม่แตกต่างกัน ในขณะที่ ระดับการศึกษาและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมี ทัศนคติแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยในอดีตที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้นั้น จากผลการศึกษาของ อรุมา พัทธวรภาส (2547) พบว่า การมีประสบการณ์ในการทำงานส่งผลต่อระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิรูประบบราชการ ส่วนหทัยรัตน์ บัวมณี (2550) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา และตำแหน่งงานที่ต่างกันมีระดับการรับรู้ต่อการบริหารด้วยระบบบาลานซ์สกอร์การ์ด ทั้งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีอายุ และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีการรับรู้ต่อการบริหารด้วยระบบบาลานซ์สกอร์การ์ดด้านความหมายแตกต่างกัน และโชติกา วารนิช (2556) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ และรายได้ต่อเดือนไม่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ในขณะที่ยัง อายุ ระดับการศึกษาอาชีพและสถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์

ส่วนด้านทัศนคติ จากผลการศึกษาของ ปิยาภรณ์ ละอองจันทร์ (2556); ชิดชนก ทองไทย (2556); อรุมา พัทธวรภาส (2547) และ วุฒิชัย อารักษ์โพชนงค์ (2554) พบว่า การเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้น จากสิ่งที่เคยปฏิบัติเป็นจํา ไม่ว่าจะเป็นกฎระเบียบ หรือข้อบังคับต่างๆ รวมถึงการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงระบบงาน หัวหน้างาน เป็นต้น ล้วนส่งผลต่อทัศนคติ ในการปฏิบัติงานทั้งสิ้น จากการศึกษาข้างต้นสามารถแบ่งทัศนคติที่จะใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้ออกเป็น 3 ด้าน ด้วยกันคือ ด้านความเข้าใจ ด้านความรู้สึกรู้สึก ด้านพฤติกรรม และจากการศึกษาของ วุฒิชัย อารักษ์โพชนงค์ (2554) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ อาชีพ และสถานภาพบุคคลากรที่แตกต่างกันผู้บริโภคมักจะมีทัศนคติไม่แตกต่างกัน ส่วนระดับการศึกษาและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนผู้บริโภคจะมีทัศนคติแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนการศึกษาของหทัยรัตน์ บัวมณี (2550) พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน พนักงานจะมีทัศนคติต่อการบริหาร โดยรวม มุมมองด้านลูกค้า ด้านกระบวนการภายใน และด้านการเรียนรู้และการพัฒนาแตกต่างกัน พนักงานเพศชายและเพศหญิง มีทัศนคติต่อการบริหารมุมมองด้านการเงินแตกต่างกัน พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีทัศนคติต่อการบริหาร โดยรวม มุมมองด้านการเงินแตกต่างกัน

## 2.4 กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 2.4 กรอบแนวคิดการวิจัย

จากภาพที่ 2.4 แสดงถึงกรอบแนวคิดในการวิจัยในครั้งนี้ โดยตัวแปรต้นคือ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ระดับตำแหน่งงาน สายงานการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงานปัจจุบัน และประสบการณ์การทำงานก่อนมาทำงานที่ กฟผ. ส่วนตัวแปรตามประกอบด้วย การรับรู้ที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์องค์กรและค่านิยมองค์กรในภาพรวม และทัศนคติที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์องค์กรและค่านิยมองค์กร โดยแบ่งออกเป็น 3 ข้อหัวคือ ทัศนคติด้านความเข้าใจ, ทัศนคติด้านความรู้สึกรู้สึก และทัศนคติด้านพฤติกรรม

### บทที่ 3 ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาการรับรู้และทัศนคติของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยต่อการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์และค่านิยมขององค์กร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และทำการนำเสนอทางสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Research) ซึ่งเก็บข้อมูลแบบปฐมภูมิ (Primary Source) โดยผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าและดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา
- 3.3 สมมติฐาน
- 3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.7 ระยะเวลาในการศึกษา

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### 3.1.1 ประชากร (Population)

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือ พนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานใหญ่ กฟผ. อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี โดยผู้วิจัยได้ข้อมูลรายงานจำนวนพนักงานจากกองทรัพยากรบุคคล ทั้งหมด 9,856 คน ข้อมูล ณ เดือน กันยายน 2560

##### 3.1.2 ขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างซึ่งคำนวณโดยใช้สูตรการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจาก ยามาเน่ (Yamane, 1967) ตามสูตรการคำนวณ ดังต่อไปนี้

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

โดยที่  $n$  = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$N$  = จำนวนรวมทั้งหมดของประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย (จำนวนพนักงานทั้งหมด 9,856 คน)

$e$  = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง ( $e = .05$ )

$$\begin{aligned} n &= \frac{9,856}{1+9,856(0.05)^2} \\ &= 384.40 \approx 385 \text{ คน} \end{aligned}$$

จากการคำนวณข้างต้น พบว่าขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ได้รับคือ 385 คน คน ผู้วิจัยได้เพิ่มจำนวนตัวอย่างอีก 5 ตัวอย่าง รวมขนาดตัวอย่างทั้งหมด 390 ตัวอย่าง

### 3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ประกอบด้วยตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม โดยมีรายละเอียดดังนี้

#### 3.2.1 ตัวแปรอิสระ(Independent Variables)

ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ระดับตำแหน่งงาน สายงาน การปฏิบัติงาน ตำแหน่งงานปัจจุบัน และประสบการณ์การทำงานก่อนมาทำงานที่ กฟผ.

#### 3.2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables)

1. การรับรู้ที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์องค์กรและค่านิยมองค์กรในภาพรวม
2. ทักษะคิดที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์องค์กรและค่านิยมองค์กร ประกอบด้วย ทักษะคิดด้านความเข้าใจ, ทักษะคิดด้านความรู้สึก และทักษะคิด ด้านพฤติกรรม

### 3.3 สมมติฐาน

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับการรับรู้ของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานใหญ่ กฟผ. อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ต่อการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์และค่านิยมขององค์กร
2. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อทัศนคติของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานใหญ่ กฟผ. อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ต่อการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์และค่านิยมขององค์กร

### 3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามปลายปิดแบบเลือกตอบ (Multiple Choice Question) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ระดับตำแหน่งงาน และสายงาน การปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 ด้านความคิดเห็นของการรับรู้ของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยต่อการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์และค่านิยมขององค์กร แบบสอบถามส่วนนี้ เป็นการวัดข้อมูลแบบอัตราภาคชั้น (Interval Scale) โดยกำหนดเกณฑ์สำหรับแปลความหมายชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบ Likert's Scale โดยกำหนดระดับดังนี้

มากที่สุด	ให้คะแนน	5 คะแนน
มาก	ให้คะแนน	4 คะแนน
ปานกลาง	ให้คะแนน	3 คะแนน
น้อย	ให้คะแนน	2 คะแนน
น้อยที่สุด	ให้คะแนน	1 คะแนน

ส่วนที่ 3 ด้านความคิดเห็นทัศนคติของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยต่อการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์และค่านิยมขององค์กร ประกอบด้วย ด้านความเข้าใจ, ทัศนคติด้านความรู้สึกรู้สึก และทัศนคติ ด้านพฤติกรรม แบบสอบถามส่วนนี้เป็นการวัดข้อมูลแบบอัตราภาคชั้น (Interval Scale) โดยกำหนดเกณฑ์สำหรับแปลความหมายชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบ Likert's Scale โดยกำหนดระดับดังนี้

มากที่สุด	ให้คะแนน	5 คะแนน
มาก	ให้คะแนน	4 คะแนน
ปานกลาง	ให้คะแนน	3 คะแนน
น้อย	ให้คะแนน	2 คะแนน
น้อยที่สุด	ให้คะแนน	1 คะแนน

ซึ่งแนวคำถามในส่วนต่างๆ ได้มีการอ้างอิงจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ได้มีการศึกษาในบทที่ 2 ซึ่งสามารถนำเสนอสรุปได้ออกมาเป็นหัวข้อได้ตามตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 แนวทางการตั้งคำถาม

แบบสอบถาม	ชื่อผู้วิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการตั้งคำถาม
ส่วนที่ 1 ด้านประชากรศาสตร์	จิตชนก ทองไทย (2556), หทัยรัตน์ บัวมณี (2550) และ โชติกา วารนิช (2556)
ส่วนที่ 2 ด้านการรับรู้	บัณฑิต เฝ้าวัฒนา (2548) และพัชราวัต พันธศิลาโรจน์ (2551)
ส่วนที่ 2 ด้านความคิดเห็นทัศนคติ	Schiffman & Kanuk (2007), วุฒิชัย อารักษ์โพชนงค์ (2554) และอรอุมา พ็ชรวรภาส (2547)

### 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานใหญ่ กฟผ. อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี โดยทำเป็นในรูปแบบของแบบสอบถามออนไลน์
2. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม
3. นำแบบสอบถามมาบันทึกและตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

### 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจนครบตามจำนวนที่ได้กำหนดไว้แล้ว ก่อนการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องก่อนแล้วจึงนำข้อมูลไปคำนวณด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS

(Statistical Package for Social Science for Window version 20) และใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูลประเภทต่างๆ ดังนี้

### 3.6.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic)

แบบสอบถามส่วนที่ 1 ศึกษาข้อมูลทางด้านประชากรศาสตร์ ทำการวิเคราะห์โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

แบบสอบถามส่วนที่ 2 ศึกษาด้านการรับรู้ที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงวิถีทัศนองค์กรและค่านิยมองค์กร ทำการวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยกำหนดเกณฑ์สำหรับแปลความหมายสำหรับคะแนนเฉลี่ย โดยอาศัยหลักการแบ่งอัตรภาคชั้นตามวิธีการคำนวณทางคณิตศาสตร์ ไว้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00	หมายถึง	ระดับการรับรู้มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20	หมายถึง	ระดับการรับรู้มาก
ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40	หมายถึง	ระดับการรับรู้ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60	หมายถึง	ระดับการรับรู้น้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80	หมายถึง	ระดับการรับรู้น้อยที่สุด

แบบสอบถามส่วนที่ 3 ศึกษาด้านทัศนคติที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงวิถีทัศนองค์กรและค่านิยมองค์กร ทำการวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยกำหนดเกณฑ์สำหรับแปลความหมายสำหรับคะแนนเฉลี่ย โดยอาศัยหลักการแบ่งอัตรภาคชั้นตามวิธีการคำนวณทางคณิตศาสตร์ ไว้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นมาก
ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

### 3.6.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

โดยนำข้อมูลตัวอย่างมาอธิบายส่วนรวม เป็นการอ้างอิงหรือการอนุมาน โดยใช้โปรแกรม SPSS (Statistical Package for Social Science for Window version 20) รายละเอียดการวิเคราะห์ในแต่ละด้านเป็นดังต่อไปนี้



1. ค่า t-test เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม กรณีทราบความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม แบบกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม เป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2545: 135)
2. การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) เพื่อหาความแตกต่างระหว่าง ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2546: 144) กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ในระดับนัยสำคัญ 0.05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้สูตรตามวิธี (Least Significant Difference) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ประชากร (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2545: 161)

### 3.7 ระยะเวลาในการศึกษา

กำหนดระยะเวลาเก็บข้อมูลประมาณ 2 เดือน ระหว่างตุลาคม ถึง เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2560



## บทที่ 4 ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง การรับรู้และทัศนคติของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยต่อการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์และค่านิยมขององค์กร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ทำการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานใหญ่ กฟผ. อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี จำนวน 390 คน ซึ่งได้ผลวิจัย ดังนี้

### 4.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 390 คน ซึ่งแบ่งข้อมูลทั่วไปตามตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	231	59.23
หญิง	159	40.77
2. อายุ		
21-30 ปี	162	41.54
31-40 ปี	135	34.62
41-50 ปี	56	14.36
มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	37	9.49
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	59	15.13
ปริญญาตรี	193	49.49
สูงกว่าปริญญาตรี	138	35.38

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
4. อายุการทำงาน		
1-5 ปี	145	37.18
5-10 ปี	130	33.33
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	115	29.49
5. ระดับตำแหน่งงาน		
ระดับ 1-7	297	76.15
ระดับ 8-10	58	14.87
ระดับ 10 ปีขึ้นไป	35	8.97
6. สายงานการปฏิบัติงาน		
สายงานรองผู้ว่าการประจำสำนักผู้ว่าการ (ผวก.)	6	1.54
สายงานรองผู้ว่าการกฎหมายและธรรมาภิบาล (รวกม.)	6	1.54
สายงานรองผู้ว่าการนโยบายและแผน (รวผ.)	17	4.36
สายงานรองผู้ว่าการบัญชีและการเงิน (รวบ.)	23	5.90
สายงานรองผู้ว่าการบริหาร (รวห.)	48	12.31
สายงานรองผู้ว่าการกิจการสังคม (รวค.)	79	20.26
สายงานรองผู้ว่าการพลังงานหมุนเวียนและพลังงานใหม่ (รวพม.)	25	6.41
สายงานรองผู้ว่าการพัฒนาโรงไฟฟ้า (รวพฟ.)	34	8.72
สายงานรองผู้ว่าการพัฒนาระบบส่ง (รวพส.)	22	5.64
สายงานรองผู้ว่าการผลิตไฟฟ้า (รวฟ.)	41	10.51
สายงานรองผู้ว่าการพัฒนาธุรกิจ (รวธ.)	27	6.92
สายงานรองผู้ว่าการเชื้อเพลิง (รวช.)	17	4.36
สายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง (รวส.)	45	11.54

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
7. ตำแหน่งงานปัจจุบัน		
วิศวกร	121	31.03
วิทยากร	89	22.82
นิติกร	6	1.54
นักคอมพิวเตอร์	10	2.56
เศรษฐกร	10	2.56
นักวิทยาศาสตร์	12	3.08
นักบัญชี	16	4.10
สถาปนิก	2	.51
ผู้ตรวจสอบภายใน	3	.77
ช่าง	72	18.46
พนักงานวิชาชีพ	46	11.79
อื่นๆ	3	.77
8. ทำงานร่วมกับ กฟผ. เป็นที่แรกหรือไม่		
ใช่	180	46.15
ไม่ใช่	210	53.85

จากตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 390 คน เป็นเพศชาย จำนวน 231 คน คิดเป็นร้อยละ 59.23 และเพศหญิง 159 คน คิดเป็นร้อยละ 40.77

ด้านอายุส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 21 – 30 ปี จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 41.54 รองลงมา มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 33.85 อายุระหว่าง 41 – 50 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 15.13 และน้อยที่สุดมีอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 9.49

ด้านระดับการศึกษาส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 49.23 รองลงมาคือจบการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 35.64 และจบการศึกษาดำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 15.13

ด้านอายุการทำงาน ส่วนใหญ่ทำงานมาแล้วประมาณ 1 – 5 ปี จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 37.18 รองลงมาคือ ทำงานมาแล้วประมาณ 5 – 10 ปี จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 และทำงานมาแล้วมากกว่า 10 ปี จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 29.49

ด้านระดับตำแหน่งงาน ส่วนใหญ่ตำแหน่งงานจะอยู่ในระดับ 1 – 7 จำนวน 297 คน คิดเป็นร้อยละ 76.15 รองลงมาคือ ตำแหน่งงานระดับ 8 – 10 จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 14.87 และตำแหน่งงานมากกว่าระดับ 10 ขึ้นไป จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 8.97

ด้านสายงานการปฏิบัติงานจากทั้ง 13 สายงาน ส่วนใหญ่จะปฏิบัติงานสายงานรองผู้ว่าการกิจการสังคม (รวก.) จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 20.26 รองลงมาคือปฏิบัติงานสายงานรองผู้ว่าการบริหาร (รพห.) จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 12.31 และน้อยที่สุดมีเท่ากัน 2 สายงานคือ สายงานรองผู้ว่าการประจำสำนักผู้ว่าการ (ผวก.) และสายงานรองผู้ว่าการกฎหมายและธรรมาภิบาล (รวกม.) มีจำนวนสายงานละ 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.54

ด้านตำแหน่งงานปัจจุบัน จาก 14 ตำแหน่งงาน ส่วนใหญ่จะทำงานในตำแหน่งวิศวกร จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 31.03 รองลงมาคือทำงานในตำแหน่งวิทยากร จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 22.82 และน้อยที่สุดคือทำงานในตำแหน่งสถาปนิก จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.051

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เคยทำงานที่อื่นก่อนจะมาทำงานกับ กฟผ. จำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 53.85 และเป็นผู้ที่ทำงานกับ กฟผ. เป็นที่แรก จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 46.15

## 4.2 ปัจจัยด้านการรับรู้ที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์องค์กรและค่านิยมองค์กร

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นของปัจจัยด้านการรับรู้

ปัจจัยด้านการรับรู้	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านทราบวัตถุประสงค์หลักที่ กฟผ. เปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์องค์กรและค่านิยมองค์กร	3.34	1.04	ปานกลาง
2. ท่านได้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานถึง การเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์องค์กรและค่านิยมองค์กร	3.03	1.13	ปานกลาง
3. ท่านทราบเนื้อหาสาระเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์องค์กรและค่านิยมองค์กร	3.26	1.04	ปานกลาง
4. ท่านทราบถึงความหมายของค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร กฟผ. SPEED	3.26	1.09	ปานกลาง
5. ท่านทราบถึงความสำคัญของการปฏิบัติงานภายใต้ วิสัยทัศน์องค์กรและค่านิยมองค์กร	3.29	1.07	ปานกลาง
6. ท่านทราบถึงความแตกต่างระหว่าง “ค่านิยมองค์กร กฟผ. FIRM-C” กับ “ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร กฟผ. SPEED”	3.11	1.07	ปานกลาง

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นของปัจจัยด้านการรับรู้ (ต่อ)

ปัจจัยด้านการรับรู้	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
7. ท่านทราบถึงแนวทางการพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง วิสัยทัศน์องค์กรและค่านิยมองค์กร	3.23	1.04	ปานกลาง
8. ท่านทราบถึงแผนการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์องค์กรและค่านิยมองค์กรภายในสายงานของท่าน	3.09	1.02	ปานกลาง
9. ท่านทราบถึงกิจกรรมที่ทำประโยชน์เพื่อสังคม โดยทาง กฟผ. ได้วางแผนจัดขึ้นให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์องค์กรและค่านิยมองค์กร	3.07	1.03	ปานกลาง
10. ท่านทราบถึงข้อมูลประชาสัมพันธ์การเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์องค์กรและค่านิยมองค์กร	3.36	1.08	ปานกลาง
รวม	3.20	0.92	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับการรับรู้ของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยต่อการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์และค่านิยมขององค์กร มีระดับการรับรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.92 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ระดับการรับรู้มากที่สุดเป็นเรื่อง การทราบถึงข้อมูลประชาสัมพันธ์การเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์องค์กรและค่านิยมองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.08 อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือ ทราบวัตถุประสงค์หลักที่ กฟผ. เปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์องค์กรและค่านิยมองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.04 อยู่ในระดับปานกลาง และน้อยที่สุดเท่ากับ 2 ข้อ คือ ได้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานถึงการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์องค์กรและค่านิยมองค์กร และทราบถึงกิจกรรมที่ทำประโยชน์เพื่อสังคม โดยทาง กฟผ. ได้วางแผนจัดขึ้นให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์องค์กรและค่านิยมองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.03 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.13 อยู่ในระดับปานกลาง

#### 4.3 ปัจจัยด้านทัศนคติที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์องค์กรและค่านิยมองค์กร

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นของทัศนคติ

ปัจจัยด้านทัศนคติ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
<b>ด้านความเข้าใจ</b>			
1. ท่านเข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์องค์กรและค่านิยมองค์กร	3.24	1.02	ปานกลาง
2. ท่านคิดว่าการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์องค์กรและค่านิยมองค์กรในครั้งนี้จะทำให้องค์กรของท่านมีการพัฒนาไปในทางที่ดี	3.08	1.10	ปานกลาง
3. ท่านคิดว่าการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์องค์กรและค่านิยมองค์กร มีผลต่อการปฏิบัติงานที่ท่านรับผิดชอบ	3.13	1.07	ปานกลาง
4. ท่านคิดว่าการปฏิบัติตามค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร กฟผ. SPEED จะเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของท่าน	3.15	1.09	ปานกลาง
<b>รวมด้านความเข้าใจ</b>	<b>3.15</b>	<b>0.97</b>	<b>ปานกลาง</b>
<b>ด้านพฤติกรรม</b>			
5. ท่านเห็นว่าการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์องค์กรและค่านิยมองค์กรมีผลกระทบต่อสายงานปฏิบัติงานในปัจจุบัน	3.01	1.01	ปานกลาง
6. ท่านเห็นด้วยกับการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์องค์กรและค่านิยมองค์กร	3.19	1.08	ปานกลาง
7. ท่านเห็นด้วยกับกิจกรรมต่างๆ ที่ทำประโยชน์เพื่อสังคม ภายใต้การเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์องค์กรและค่านิยมองค์กร	3.15	1.08	ปานกลาง
8. ท่านเห็นว่าบุคลากรภายในสายงานของท่านมีความกระตือรือร้นต่อการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์องค์กรและค่านิยมองค์กร	2.73	1.05	ปานกลาง
<b>รวมด้านพฤติกรรม</b>	<b>3.02</b>	<b>0.91</b>	<b>ปานกลาง</b>
<b>ด้านความรู้สึก</b>			
9. ท่านรู้สึกว่ “ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร กฟผ. SPEED” เป็นเรื่องสำคัญกับการปฏิบัติงานภายในองค์กร	3.23	1.06	ปานกลาง
10. ท่านรู้สึกว่ การเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์องค์กรและค่านิยมองค์กรมีส่วนช่วยพัฒนาตัวท่านหรือสายงานของท่านได้	3.08	1.06	ปานกลาง
11. ท่านรู้สึกว่เปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์องค์กรและค่านิยมองค์กร ไม่ใช่เรื่องน่าเบื่อหรือเพิ่มภาระให้กับทำงานของท่าน	3.16	1.03	ปานกลาง
12. ท่านรู้สึกว่ภายในองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์องค์กรและค่านิยมองค์กร	3.02	1.00	ปานกลาง
<b>รวมด้านความรู้สึก</b>	<b>3.12</b>	<b>0.93</b>	<b>ปานกลาง</b>
<b>ภาพรวมด้านทัศนคติ</b>	<b>3.10</b>	<b>0.89</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทัศนคติของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยต่อการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กร ภาพรวมของทัศนคติ มีระดับความคิดเห็นโดยรวมทั้งหมดอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.89 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านความเข้าใจ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.97 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นสูงสุดคือ ท่านเข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์องค์กรและค่านิยมองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.02 อยู่ในระดับระดับปานกลาง และความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ ท่านคิดว่าการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์องค์กรและค่านิยมองค์กรในครั้งนี้จะทำให้องค์กรของท่านมีการพัฒนาไปในทางที่ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.10 อยู่ในระดับปานกลาง

ด้านพฤติกรรม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.02 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.91 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นมากที่สุดคือ ท่านเห็นด้วยกับกิจกรรมต่างๆ ที่ทำประโยชน์เพื่อสังคมภายใต้การเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์องค์กรและค่านิยมองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.08 อยู่ในระดับปานกลาง และความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ ท่านเห็นว่าบุคลากรภายในสายงานของท่านมีความกระตือรือร้นต่อการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์องค์กรและค่านิยมองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.73 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.05 อยู่ในระดับปานกลาง

ด้านความรู้สึก มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.93 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นมากที่สุดคือ ท่านรู้สึกว่าการ “ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร กฟผ. SPEED” เป็นเรื่องสำคัญกับการปฏิบัติงานภายในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.06 และความคิดเห็นน้อยที่สุดคือท่านรู้สึกว่าการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์องค์กรและค่านิยมองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.02 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.00 อยู่ในระดับปานกลาง

#### 4.4 การทดสอบสมมติฐาน

##### 4.4.1 ปัจจัยด้านการรับรู้ที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์องค์กรและค่านิยมองค์กร

ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับการรับรู้ของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานใหญ่ กฟผ. อ.บางกรวย จ.นนทบุรี ต่อการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กร



H0: ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับการรับรู้ของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานใหญ่ กฟผ. อ.บางกรวย จ.นนทบุรี ต่อการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์และค่านิยมขององค์กร ไม่แตกต่างกัน

H1: ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับการรับรู้ของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานใหญ่ กฟผ. อ.บางกรวย จ.นนทบุรี ต่อการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์และค่านิยมขององค์กร แตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.4** การทดสอบสมมติฐานในการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการรับรู้วิสัยทัศน์ และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ

ปัจจัยด้านการรับรู้	เพศชาย			เพศหญิง			t	P
	N	$\bar{X}$	S.D	N	$\bar{X}$	S.D		
รวม	231	3.13	0.97	159	3.30	0.83	-1.587	0.064

หมายเหตุ \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างระดับการรับรู้วิสัยทัศน์ และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงของพนักงานที่ปฏิบัติงาน จำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้านเพศ พบว่า ระดับการรับรู้วิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงของพนักงานที่ปฏิบัติงานในภาพรวมไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตารางที่ 4.5** ทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุกับการรับรู้วิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงของพนักงานที่ปฏิบัติงาน

ปัจจัยด้านการรับรู้	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
	ระหว่างกลุ่ม	58.21	3	19.40		
	ภายในกลุ่ม	269.67	386	0.70		
	รวม	327.87	389			

หมายเหตุ \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.5 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่าง ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านอายุกับการรับรู้วิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงของพนักงานที่ปฏิบัติงาน พบว่า ค่า  $F - test = 27.77$ ,  $Sig. = 0.00 < 0.05$  สรุปผลการทดสอบได้ว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านอายุที่ต่างกัน มีระดับการรับรู้วิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงของพนักงานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 จึงนำมาทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ (Multiple Comparison) โดยวิธีการทดสอบ Least Square Difference (LSD Method) ดังตารางที่ 4.6

**ตารางที่ 4.6** เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับการรับรู้วิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงของพนักงานที่ปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ

อายุ	$\bar{X}$	21 – 30 ปี	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	มากกว่า 50 ปีขึ้นไป
		3.26	2.78	3.44	4.12
21 – 30 ปี	3.26	-	0.48*	0.17	0.85*
31 – 40 ปี	2.78	-	-	0.65*	1.33*
41 – 50 ปี	3.44	-	-	-	0.68*
มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	4.12	-	-	-	-

หมายเหตุ \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.6 เมื่อทดสอบความแตกต่างการรับรู้วิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงของพนักงานที่ปฏิบัติงานจำแนกตามอายุเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มอายุต่างๆ มีการรับรู้วิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงของพนักงานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 5 คู่ ได้แก่ กลุ่มอายุ มากกว่า 50 ปีขึ้นไป มีระดับการรับรู้วิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลง มากกว่ากลุ่มอายุ 21-30 ปี, 31-40 ปี และ 41-50 ปี กลุ่มอายุ 41 – 50 ปี มีระดับการรับรู้วิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลง มากกว่ากลุ่มอายุ 31-40 ปี และกลุ่มอายุ 31 – 40 ปี มีระดับการรับรู้วิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลง น้อยกว่ากลุ่มอายุ 21-30 ปี

**ตารางที่ 4.7** ทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษากับการรับรู้วิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงของพนักงานที่ปฏิบัติงาน

ปัจจัยด้านการรับรู้	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
	ระหว่างกลุ่ม	97.94	2	48.97	82.42	0.00*
	ภายในกลุ่ม	229.93	387	0.59		
	รวม	327.87	389			

หมายเหตุ \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.7 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่าง ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษากับการรับรู้วิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงของพนักงานที่ปฏิบัติงาน พบว่า ค่า  $F - test = 82.42$ ,  $Sig. = 0.00 < 0.05$  สรุปผลการทดสอบได้ว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีระดับการรับรู้วิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงของพนักงานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 จึงนำมาทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ (Multiple Comparison) โดยวิธีการทดสอบ Least Square Difference (LSD Method) ดังตารางที่ 4.8

**ตารางที่ 4.8** เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับการรับรู้วิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงของพนักงานที่ปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		2.16	3.17	3.70
ต่ำกว่าปริญญาตรี	2.16	-	1.00*	1.53*
ปริญญาตรี	3.17	-	-	0.53*
สูงกว่าปริญญาตรี	3.70	-	-	-

หมายเหตุ \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.8 เมื่อทดสอบความแตกต่าง การรับรู้วิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงของพนักงานที่ปฏิบัติงานจำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มระดับการศึกษาต่างๆ มีการรับรู้วิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงของพนักงานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 3 คู่ ได้แก่ กลุ่มระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีระดับการรับรู้วิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลง มากกว่ากลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรี และกลุ่มปริญญาตรี และกลุ่มปริญญาตรี มีระดับการรับรู้วิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลง มากกว่ากลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรี

**ตารางที่ 4.9** ทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุการทำงานกับการรับรู้  
วิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงของพนักงานที่ปฏิบัติงาน

ปัจจัยด้านการรับรู้	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
	ระหว่างกลุ่ม	46.65	2	23.32	32.10	0.00*
	ภายในกลุ่ม	281.23	387	0.73		
	รวม	327.87	389			

หมายเหตุ \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.9 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่าง ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านอายุการทำงานกับการรับรู้วิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงของพนักงานที่ปฏิบัติงาน พบว่า ค่า  $F - test = 32.10$ ,  $Sig. = 0.00 < 0.05$  สรุปผลการทดสอบได้ว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุการทำงานที่ต่างกัน มีระดับการรับรู้วิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงของพนักงานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 จึงนำมาทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ (Multiple Comparison) โดยวิธีการทดสอบ Least Square Difference (LSD Method) ดังตารางที่ 4.10

**ตารางที่ 4.10** เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับการรับรู้วิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการ  
เปลี่ยนแปลงของพนักงานที่ปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุการทำงาน

อายุการทำงาน	$\bar{X}$	1-5 ปี	6-10 ปี	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป
		3.29	2.75	3.61
1-5 ปี	3.29	-	0.53*	0.33*
6-10 ปี	2.75	-	-	0.86*
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	3.61	-	-	-

หมายเหตุ \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.10 เมื่อทดสอบความแตกต่างการรับรู้วิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงของพนักงานที่ปฏิบัติงานจำแนกตามอายุการทำงานเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มอายุการทำงานต่างๆ มีการรับรู้วิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงของพนักงานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 3 คู่ ได้แก่ กลุ่มอายุการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีระดับการรับรู้วิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลง มากกว่ากลุ่มอายุการ

ทำงาน 1-5 ปี และ กลุ่มอายุการทำงาน 6-10 ปี และกลุ่มอายุการทำงาน 6 – 10 ปี มีระดับการรับรู้วิสัยทัศน์ และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลง น้อยกว่ากลุ่มอายุการทำงาน 1-5 ปี

**ตารางที่ 4.11** ทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับตำแหน่งงานกับการรับรู้วิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงของพนักงานที่ปฏิบัติงาน

	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ปัจจัยด้านการรับรู้	ระหว่างกลุ่ม	58.56	2	29.28	42.08	0.00*
	ภายในกลุ่ม	269.31	387	0.70		
	รวม	327.87	389			

หมายเหตุ \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.11 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่าง ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านระดับตำแหน่งงานกับการรับรู้วิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงของพนักงานที่ปฏิบัติงาน พบว่า ค่า  $F - test = 42.08$ ,  $Sig. = 0.00 < 0.05$  สรุปผลการทดสอบได้ว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านระดับตำแหน่งงานที่ต่างกัน มีระดับการรับรู้วิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงของพนักงานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 จึงนำมาทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ (Multiple Comparison) โดยวิธีการทดสอบ Least Square Difference (LSD Method) ดังตารางที่ 4.12

**ตารางที่ 4.12** เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับการรับรู้วิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงของพนักงานที่ปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ระดับตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	ระดับ 1-7	ระดับ 8-10	ระดับ 10 ขึ้นไป
		3.00	3.62	4.22
ระดับ 1-7	3.00	-	0.62*	1.22*
ระดับ 8-10	3.62	-	-	0.60*
ระดับ 10 ขึ้นไป	4.22	-	-	-

หมายเหตุ \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.12 เมื่อทดสอบความแตกต่างการรับรู้วิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงของพนักงานที่ปฏิบัติงานจำแนกตามระดับตำแหน่งงานเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มระดับตำแหน่งงานต่างๆ มีการรับรู้วิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงของพนักงานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 3 คู่ ได้แก่ กลุ่มระดับตำแหน่งงาน ระดับ 10 ขึ้นไป มีระดับการรับรู้วิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลง มากกว่ากลุ่มระดับตำแหน่งงานระดับ 1-7 และระดับตำแหน่งงานระดับ 8-10 และกลุ่มระดับตำแหน่งงานระดับ 8-10 มีระดับการรับรู้วิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงมากกว่ากลุ่มระดับตำแหน่งงานระดับ 1-7

**ตารางที่ 4.13** ทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้านสายงานการปฏิบัติงานกับการรับรู้วิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงของพนักงานที่ปฏิบัติงาน

	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ปัจจัยด้านการรับรู้	ระหว่างกลุ่ม	34.18	12	2.85	3.66	0.00*
	ภายในกลุ่ม	293.70	377	0.78		
	รวม	327.87	389			

หมายเหตุ \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.13 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่าง ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านสายงานการปฏิบัติงานกับการรับรู้วิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงของพนักงานที่ปฏิบัติงาน พบว่า ค่า F – test = 3.66, Sig. = 0.00 < 0.05 สรุปผลการทดสอบได้ว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านสายงานการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีระดับการรับรู้วิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงของพนักงานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 จึงนำมาทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ (Multiple Comparison) โดยวิธีการทดสอบ Least Square Difference (LSD Method) ดังตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับการรับรู้ทัศนคติและค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงของพนักงานที่ปฏิบัติงาน จำแนกตามสายงานการปฏิบัติงาน

สายงานการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	ผวก.	รวกม.	รวผ.	รวบ.	รวห.	รวค.	รวพม.	รวพฟ.	รวพส.	รวฟ.	รวธ.	รวช.	รวส.	
		3.82	3.13	3.84	3.19	2.78	3.03	3.76	3.40	2.86	3.30	3.06	3.16	3.39	
ผวก.	3.82	-	0.683	0.018	0.625	1.035*	0.791*	0.060	0.417	0.953*	0.519	0.753	0.658	0.423	
รวกม.	3.13	-	-	0.702	0.058	0.352	0.108	0.623	0.267	0.270	0.164	0.070	0.025	0.260	
รวผ.	3.84	-	-	-	0.644*	1.054*	0.810*	0.079	0.435	0.972*	0.538*	0.772*	0.676*	0.442	
รวบ.	3.19	-	-	-	-	0.410	0.166	0.565*	0.209	0.328	0.106	0.128	0.032	0.202	
รวห.	2.78	-	-	-	-	-	0.244	0.975*	0.619*	0.082	0.516*	0.282	0.378	0.612*	
รวค.	3.03	-	-	-	-	-	-	0.731*	0.375*	0.162	0.272	0.038	0.134	0.368*	
รวพม.	3.76	-	-	-	-	-	-	-	0.356	0.892*	0.458*	0.693*	0.597*	0.363	
รวพฟ.	3.40	-	-	-	-	-	-	-	-	0.536*	0.102	0.337	0.241	0.007	
รวพส.	2.86	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.434	0.199	0.295	0.530*	
รวฟ.	3.30	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.235	0.139	0.096	
รวธ.	3.06	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-0.284	-0.586	-0.616
รวช.	3.16	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.096	0.33
รวส.	3.39	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.235

หมายเหตุ \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.14 เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างการรับรู้ทัศนคติและค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงของพนักงานที่ปฏิบัติงานจำแนกตามสายงานการปฏิบัติงานเป็นรายคู่พบว่า กลุ่มสายงานการปฏิบัติงานต่างๆ มีการรับรู้ทัศนคติและค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงของพนักงานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 23 คู่ ได้แก่

กลุ่มสายงานการปฏิบัติงาน กลุ่ม รวส. มีระดับการรับรู้ทัศนคติและค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลง มากกว่ากลุ่มสายงานการปฏิบัติงาน กลุ่ม รวห. กลุ่ม รวค. และ กลุ่ม รวพส.

กลุ่มสายงานการปฏิบัติงาน กลุ่ม รวช. มีระดับการรับรู้ทัศนคติและค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลง น้อยกว่ากลุ่มสายงานการปฏิบัติงาน กลุ่ม รวผ. และ กลุ่ม รวพม.

กลุ่มสายงานการปฏิบัติงาน กลุ่ม รวธ. มีระดับการรับรู้ทัศนคติและค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลง น้อยกว่ากลุ่มสายงานการปฏิบัติงาน กลุ่ม รวผ. และกลุ่ม รวพม.

กลุ่มสายงานการปฏิบัติงาน กลุ่ม รวพส. มีระดับการรับรู้ทัศนคติและค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลง น้อยกว่ากลุ่มสายงานการปฏิบัติงาน กลุ่ม รวผ. และ กลุ่ม รวพม. ซึ่งกลุ่มสายงานการปฏิบัติงาน กลุ่ม รวฟ. มีระดับการรับรู้ทัศนคติและค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลง มากกว่ากลุ่มสายงานการปฏิบัติงาน กลุ่ม รวห.

กลุ่มสายงานการปฏิบัติงาน กลุ่ม รวธ. มีระดับการรับรู้วิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลง น้อยกว่ากลุ่มสายงานการปฏิบัติงาน กลุ่ม รวผ. กลุ่ม รวพม. และกลุ่ม รวพฟ.

กลุ่มสายงานการปฏิบัติงาน กลุ่ม รวพฟ. มีระดับการรับรู้วิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลง มากกว่ากลุ่มสายงานการปฏิบัติงาน กลุ่ม รวธ. และกลุ่ม รวค.

กลุ่มสายงานการปฏิบัติงาน กลุ่ม รวพม. มีระดับการรับรู้วิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลง มากกว่ากลุ่มสายงานการปฏิบัติงาน กลุ่ม รวธ. กลุ่ม รวห. และกลุ่ม รวค.

กลุ่มสายงานการปฏิบัติงาน กลุ่ม รวค. มีระดับการรับรู้วิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลง น้อยกว่ากลุ่มสายงานการปฏิบัติงาน กลุ่ม รวผ. และกลุ่ม รวผ.

กลุ่มสายงานการปฏิบัติงาน กลุ่ม รวห. มีระดับการรับรู้วิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลง น้อยกว่ากลุ่มสายงานการปฏิบัติงาน กลุ่ม รวผ. และกลุ่ม รวผ.

กลุ่มสายงานการปฏิบัติงาน กลุ่ม รวธ. มีระดับการรับรู้วิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลง น้อยกว่ากลุ่มสายงานการปฏิบัติงาน กลุ่ม รวผ.

**ตารางที่ 4.15** ทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานปัจจุบันกับการรับรู้วิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงของพนักงานที่ปฏิบัติงาน

	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ปัจจัยด้านการรับรู้	ระหว่างกลุ่ม	92.48	11	8.41	13.50	0.00*
	ภายในกลุ่ม	235.39	378	0.62		
	รวม	327.87	389			

หมายเหตุ \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่าง ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านตำแหน่งงานปัจจุบันกับการรับรู้วิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงของพนักงานที่ปฏิบัติงาน พบว่า ค่า F – test = 13.50, Sig. = 0.00 < 0.05 สรุปผลการทดสอบได้ว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านตำแหน่งงานปัจจุบันที่ต่างกัน มีระดับการรับรู้วิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงของพนักงานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 จึงนำมาทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ (Multiple Comparison) โดยวิธีการทดสอบ Least Square Difference (LSD Method) ดังตารางที่ 4.16



ตารางที่ 4.16 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับการรับรู้วิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงของพนักงานที่ปฏิบัติงาน จำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบัน

ตำแหน่งงานปัจจุบัน	$\bar{X}$	วิศวกร	วิทยาการ	นิติกร	นักคอมพิวเตอร์	เศรษฐกร	นักวิทยาศาสตร์	นักบัญชี	สถาปนิก	ผู้ตรวจสอบภายใน	ช่าง	พนักงานวิชาชีพ	อื่นๆ
		3.61	3.51	2.93	3.66	3.34	3.46	3.16	3.00	3.13	2.50	2.48	3.63
วิศวกร	3.61	-	0.106	0.680*	0.046	0.274	0.156	0.452*	0.614	0.481	1.117*	1.129*	0.019
วิทยาการ	3.51	-	-	0.575	0.152	0.168	0.05	0.345	0.508	0.375	1.011*	1.023*	0.125
นิติกร	2.93	-	-	-	0.727	0.407	0.525	0.229	0.067	0.2	0.436	0.449	0.7
นักคอมพิวเตอร์	3.66	-	-	-	-	0.32	0.202	0.498	0.66	0.527	1.162*	1.175*	0.027
เศรษฐกร	3.34	-	-	-	-	-	0.118	0.178	0.34	0.207	0.843*	0.855*	0.293
นักวิทยาศาสตร์	3.46	-	-	-	-	-	-	0.296	0.458	0.325	0.961*	0.974*	0.175
นักบัญชี	3.16	-	-	-	-	-	-	-	0.163	0.029	0.665*	0.678*	0.471
สถาปนิก	3.00	-	-	-	-	-	-	-	-	0.133	0.503	0.515	0.633
ผู้ตรวจสอบภายใน	3.13	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.636	0.649	0.5
ช่าง	2.50	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.012	1.136*
พนักงานวิชาชีพ	2.48	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1.149*
อื่นๆ	3.63	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

หมายเหตุ \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 เมื่อทดสอบความแตกต่างการรับรู้วิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงของพนักงานที่ปฏิบัติงานจำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบันเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มตำแหน่งงานปัจจุบันต่างๆ มีการรับรู้วิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงของพนักงานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 16 คู่ ได้แก่

กลุ่มตำแหน่งงานอื่นๆ มีระดับการรับรู้วิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงมากกว่ากลุ่มตำแหน่งงานช่าง และกลุ่มตำแหน่งงานพนักงานวิชาชีพ

กลุ่มตำแหน่งงานพนักงานวิชาชีพ มีระดับการรับรู้วิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลง น้อยกว่ากลุ่มตำแหน่งงานวิศวกร, กลุ่มตำแหน่งงานวิทยาการ, กลุ่มตำแหน่งงานนักคอมพิวเตอร์, กลุ่มตำแหน่งงานเศรษฐกร, กลุ่มตำแหน่งงานนักวิทยาศาสตร์ และกลุ่มตำแหน่งงานนักบัญชี

กลุ่มตำแหน่งงานช่าง มีระดับการรับรู้วิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลง น้อยกว่ากลุ่มตำแหน่งงานวิศวกร, กลุ่มตำแหน่งงานวิทยาการ, กลุ่มตำแหน่งงานนักคอมพิวเตอร์, กลุ่มตำแหน่งงานเศรษฐกร, กลุ่มตำแหน่งงานนักวิทยาศาสตร์ และกลุ่มตำแหน่งงานนักบัญชี

กลุ่มตำแหน่งงานนักบัญชี มีระดับการรับรู้วิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงน้อยกว่ากลุ่มตำแหน่งงานวิศวกร

กลุ่มตำแหน่งงานนิติกร มีระดับการรับรู้วิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงน้อยกว่ากลุ่มตำแหน่งงานวิศวกร

**ตารางที่ 4.17** การทดสอบสมมติฐานในการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการรับรู้วิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงของพนักงานที่ปฏิบัติงานจำแนกตามการทำงานกับ กฟผ. เป็นที่แรกหรือไม่

ปัจจัยด้านการรับรู้	ใช่			ไม่ใช่			t	P
	N	$\bar{X}$	S.D	N	$\bar{X}$	S.D		
รวม	180	2.97	0.98	210	3.41	0.81	-4.806	0.000*

หมายเหตุ \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างระดับการรับรู้วิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงของพนักงานที่ปฏิบัติงาน จำแนกตามข้อมูลการทำงานกับ กฟผ. เป็นที่แรกหรือไม่ พบว่าระดับการรับรู้วิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงของพนักงานที่ปฏิบัติงานในภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้ที่เคยทำงานที่อื่นก่อนมาทำงานกับ กฟผ. มีระดับการรับรู้มากกว่ากลุ่มผู้ที่ทำงานกับ กฟผ. เป็นที่แรก

#### 4.4.2 ปัจจัยด้านทัศนคติที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์องค์กรและค่านิยมองค์กร

ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีผลต่อทัศนคติของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานใหญ่ กฟผ. อ.บางกรวย จ.นนทบุรี ต่อการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์และค่านิยมขององค์กร

H0: ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีผลต่อทัศนคติของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานใหญ่ กฟผ. อ.บางกรวย จ.นนทบุรี ต่อการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์และค่านิยมขององค์กรไม่แตกต่างกัน

H1: ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีผลต่อทัศนคติของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานใหญ่ กฟผ. อ.บางกรวย จ.นนทบุรี ต่อการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์และค่านิยมขององค์กรแตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.18** การทดสอบสมมติฐานในการเปรียบเทียบความแตกต่างด้านทัศนคติที่มีต่อวิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ

ปัจจัยด้านทัศนคติ	เพศชาย		เพศหญิง		t	P
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
ด้านความเข้าใจ	3.08	1.01	3.24	0.89	-1.69	0.09
ด้านพฤติกรรม	3.24	0.89	2.93	0.94	-2.40	0.02*
ด้านความรู้สึก	2.93	0.94	3.15	0.86	-2.46	0.01*
ภาพรวมปัจจัยด้านทัศนคติ	3.15	0.86	3.03	0.96	-2.31	0.02*

หมายเหตุ \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างด้านทัศนคติที่มีต่อวิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงของพนักงานที่ปฏิบัติงาน จำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้านเพศ พบว่าภาพรวมปัจจัยด้านทัศนคติมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเพศชายมีทัศนคติที่ดีมากกว่าเพศหญิง สำหรับรายด้านพบว่าด้านความเข้าใจไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนอีก 2 ด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยด้านพฤติกรรม เพศชายมีทัศนคติที่ดีกว่าเพศหญิง และด้านความรู้สึก เพศหญิงมีทัศนคติที่ดีกว่าเพศชาย

**ตารางที่ 4.19** ทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุกับทัศนคติที่มีต่อวิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงของพนักงานที่ปฏิบัติงาน

ปัจจัยทัศนคติ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความเข้าใจ	ระหว่างกลุ่ม	48.21	3	16.07	19.65	0.00*
	ภายในกลุ่ม	315.70	386	0.82		
	รวม	363.91	389			
ด้านพฤติกรรม	ระหว่างกลุ่ม	27.79	3	9.26	12.08	0.00*
	ภายในกลุ่ม	296.05	386	0.77		
	รวม	323.84	389			

**ตารางที่ 4.19** ทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุกับทัศนคติที่มีต่อวิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงของพนักงานที่ปฏิบัติงาน (ต่อ)

ปัจจัยทัศนคติ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความรู้สึก	ระหว่างกลุ่ม	35.66	3	11.89	15.35	0.00*
	ภายในกลุ่ม	298.81	386	0.77		
	รวม	334.47	389			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	36.24	3	12.08	17.08	0.00*
	ภายในกลุ่ม	272.97	386	0.71		
	รวม	309.21	389			

หมายเหตุ \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่าง ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านอายุกับทัศนคติที่มีต่อวิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงของพนักงานที่ปฏิบัติงาน พบว่าภาพรวมของปัจจัยทัศนคติ และรายด้านทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านความเข้าใจ ด้านพฤติกรรม และด้านด้านความรู้สึก มีค่า Sig. = 0.00 < 0.05 สรุปผลการทดสอบได้ว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านอายุที่ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นด้านทัศนคติทั้งภาพรวม และรายด้านทั้ง 3 ด้าน ต่อวิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงของพนักงานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 จึงนำมาทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ (Multiple Comparison) โดยวิธีการทดสอบ Least Square Difference (LSD Method) ดังตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.20 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่มของปัจจัยทัศนคติต่อวิชาชีพและค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงของพนักงานที่ปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ

ปัจจัยทัศนคติ	อายุ	$\bar{x}$	21 – 30 ปี	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	มากกว่า 50 ปีขึ้นไป
			3.24	2.73	3.37	3.90
ด้านความเข้าใจ	21 – 30 ปี	3.24	-	0.51*	0.12	0.65*
	31 – 40 ปี	2.73	-	-	0.63*	1.17*
	41 – 50 ปี	3.37	-	-	-	0.53*
	มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	3.90	-	-	-	-
ด้านพฤติกรรม	21 – 30 ปี	3.11	3.11	2.68	3.29	3.46
	31 – 40 ปี	2.68	-	0.43*	0.18	0.35*
	41 – 50 ปี	3.29	-	-	0.61*	0.78*
	มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	3.46	-	-	-	0.17
ด้านความรู้สึกรัก	21 – 30 ปี	3.16	3.16	2.79	3.38	3.80
	31 – 40 ปี	2.79	-	0.37*	0.22	0.64*
	41 – 50 ปี	3.38	-	-	0.59*	1.01*
	มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	3.80	-	-	-	0.42*
ภาพรวม	21 – 30 ปี	3.17	3.17	2.74	3.34	3.72
	31 – 40 ปี	2.74	-	0.44*	0.17	0.55*
	41 – 50 ปี	3.34	-	-	0.61*	0.98*
	มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	3.72	-	-	-	0.37*

หมายเหตุ \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยทัศนคติที่มีต่อวิชาชีพและค่านิยมองค์กร ที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงของพนักงานที่ปฏิบัติงานจำแนกตามอายุเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มอายุต่างๆ มีทัศนคติในภาพรวมต่อวิชาชีพและค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงของพนักงานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 5 คู่ ได้แก่ กลุ่มอายุ มากกว่า 50 ปีขึ้นไป มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพและค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลง มากกว่ากลุ่มอายุ 21-30 ปี, 31-40 ปี และ 41-50 ปี ส่วนกลุ่มอายุ 41 – 50 ปี ทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพและค่านิยมองค์กร

ที่ได้มีการเปลี่ยนแปลง มากกว่ากลุ่มอายุ 31-40 ปี และกลุ่มอายุ 31 – 40 ปี มีทัศนคติที่ดีต่อวิสัยทัศน์ และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลง น้อยกว่ากลุ่มอายุ 21-30 ปี โดยแต่ละด้านมีรายละเอียดดังนี้

กลุ่มอายุต่างๆ มีความคิดเห็นด้านปัจจัยทัศนคติด้านความเข้าใจต่อวิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงของพนักงานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 5 คู่ ได้แก่ กลุ่มอายุ มากกว่า 50 ปีขึ้นไป มีทัศนคติที่ดีต่อวิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลง มากกว่ากลุ่มอายุ 21-30 ปี, 31-40 ปี และ 41-50 ปี ส่วนกลุ่มอายุ 41 – 50 ปี ทัศนคติที่ดีต่อวิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลง มากกว่ากลุ่มอายุ 31-40 ปี และกลุ่มอายุ 31 – 40 ปี มีทัศนคติที่ดีต่อวิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลง น้อยกว่ากลุ่มอายุ 21-30 ปี

กลุ่มอายุต่างๆ มีความคิดเห็นด้านปัจจัยทัศนคติด้านพฤติกรรมต่อวิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงของพนักงานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 5 คู่ ได้แก่ กลุ่มอายุ มากกว่า 50 ปีขึ้นไป มีทัศนคติที่ดีต่อวิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลง มากกว่ากลุ่มอายุ 21-30 ปี, 31-40 ปี และ 41-50 ปี ส่วนกลุ่มอายุ 41 – 50 ปี ทัศนคติที่ดีต่อวิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลง มากกว่ากลุ่มอายุ 31-40 ปี และกลุ่มอายุ 31 – 40 ปี มีทัศนคติที่ดีต่อวิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลง น้อยกว่ากลุ่มอายุ 21-30 ปี

กลุ่มอายุต่างๆ มีความคิดเห็นด้านปัจจัยทัศนคติด้านความรู้สึต่อวิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงของพนักงานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 5 คู่ ได้แก่ กลุ่มอายุ มากกว่า 50 ปีขึ้นไป มีทัศนคติที่ดีต่อวิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลง มากกว่ากลุ่มอายุ 21-30 ปี, 31-40 ปี และ 41-50 ปี ส่วนกลุ่มอายุ 41 – 50 ปี ทัศนคติที่ดีต่อวิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลง มากกว่ากลุ่มอายุ 31-40 ปี และกลุ่มอายุ 31 – 40 ปี มีทัศนคติที่ดีต่อวิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลง น้อยกว่ากลุ่มอายุ 21-30 ปี

**ตารางที่ 4.21** ทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษากับทัศนคติที่มีต่อวิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงของพนักงานที่ปฏิบัติงาน

ปัจจัยทัศนคติ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความเข้าใจ	ระหว่างกลุ่ม	99.89	2	49.94	73.21	0.00*
	ภายในกลุ่ม	264.02	387	0.68		
	รวม	363.91	389			

ตารางที่ 4.21 ทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษากับทัศนคติที่มีต่อวิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงของพนักงานที่ปฏิบัติงาน (ต่อ)

ปัจจัยทัศนคติ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านพฤติกรรม	ระหว่างกลุ่ม	66.22	2	33.11	49.74	0.00*
	ภายในกลุ่ม	257.62	387	0.67		
	รวม	323.84	389			
ด้านความรู้สึกรัก	ระหว่างกลุ่ม	79.53	2	39.76	60.36	0.00*
	ภายในกลุ่ม	254.94	387	0.66		
	รวม	334.47	389			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	81.27	2	40.63	68.99	0.00*
	ภายในกลุ่ม	227.94	387	0.59		
	รวม	309.209	389			

หมายเหตุ \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษากับทัศนคติที่มีต่อวิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงของพนักงานที่ปฏิบัติงาน พบว่าภาพรวมของปัจจัยทัศนคติ และรายด้านทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านความเข้าใจ ด้านพฤติกรรม และด้านความรู้สึกรัก มีค่า Sig. = 0.00 < 0.05 สรุปผลการทดสอบได้ว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นด้านทัศนคติทั้งภาพรวม และรายด้านทั้ง 3 ด้าน ต่อวิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงของพนักงานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงนำมาทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ (Multiple Comparison) โดยวิธีการทดสอบ Least Square Difference (LSD Method) ดังตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.22 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่มของปัจจัยทัศนคติต่อวิชาชีพและค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงของพนักงานที่ปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยทัศนคติ	ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	ต่ำกว่า	ปริญญาตรี	สูงกว่า
			ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาตรี
			2.10	3.10	3.65
ด้านความเข้าใจ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	2.10	-	1.00*	1.55*
	ปริญญาตรี	3.10	-	-	0.55*
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.65	-	-	-
ด้านพฤติกรรม	ต่ำกว่าปริญญาตรี	2.15	2.15	3.01	3.41
	ปริญญาตรี	3.01	-	0.86*	1.26*
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.41	-	-	0.41*
ด้านความรู้สึกรัก	ต่ำกว่าปริญญาตรี	2.18	2.18	3.10	3.56
	ปริญญาตรี	3.10	-	0.92*	1.38*
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.56	-	-	0.47*
ภาพรวม	ต่ำกว่าปริญญาตรี	2.14	2.14	3.07	3.54
	ปริญญาตรี	3.07	-	0.93*	1.40*
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.54	-	-	0.47*

หมายเหตุ: \* มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยทัศนคติที่มีต่อวิชาชีพและค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงของพนักงานที่ปฏิบัติงานจำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่พบว่า กลุ่มระดับการศึกษาต่างๆ มีความคิดเห็นด้านปัจจัยทัศนคติในภาพรวมต่อวิชาชีพและค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงของพนักงานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 3 คู่ ได้แก่ กลุ่มระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพและค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลง มากกว่ากลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรี และกลุ่มปริญญาตรี และกลุ่มปริญญาตรี มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพและค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลง มากกว่ากลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรี โดยแต่ละด้านมีรายละเอียดดังนี้

กลุ่มระดับการศึกษาต่างๆ มีความคิดเห็นด้านปัจจัยทัศนคติด้านความเข้าใจต่อวิชาชีพและค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลง ของพนักงานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง



สถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 3 คู่ ได้แก่ กลุ่มระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีทัศนคติที่ดีต่อวิสัยทัศน์ และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลง มากกว่ากลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรี และกลุ่มปริญญาตรี และกลุ่มปริญญาตรีมีทัศนคติที่ดีต่อวิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลง มากกว่ากลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรี

กลุ่มระดับการศึกษาต่างๆ มีความคิดเห็นด้านปัจจัยทัศนคติด้านพฤติกรรมต่อวิสัยทัศน์ และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลง ของพนักงานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 3 คู่ ได้แก่ กลุ่มระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีทัศนคติที่ดีต่อวิสัยทัศน์ และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลง มากกว่ากลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรี และกลุ่มปริญญาตรี และกลุ่มปริญญาตรีมีทัศนคติที่ดีต่อวิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลง มากกว่ากลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรี

กลุ่มระดับการศึกษาต่างๆ มีความคิดเห็นด้านปัจจัยทัศนคติด้านความรู้สึกรู้สึกต่อวิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลง ของพนักงานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 3 คู่ ได้แก่ กลุ่มระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีทัศนคติที่ดีต่อวิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลง มากกว่ากลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรี และกลุ่มปริญญาตรี และกลุ่มปริญญาตรีมีทัศนคติที่ดีต่อวิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลง มากกว่ากลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรี

**ตารางที่ 4.23** ทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุการทำงานกับทัศนคติที่มีต่อวิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงของพนักงานที่ปฏิบัติงาน

ปัจจัยทัศนคติ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความเข้าใจ	ระหว่างกลุ่ม	39.78	2	19.89	23.75	0.00*
	ภายในกลุ่ม	324.13	387	0.84		
	รวม	363.91	389			
ด้านพฤติกรรม	ระหว่างกลุ่ม	34.89	2	17.44	23.36	0.00*
	ภายในกลุ่ม	288.95	387	0.75		
	รวม	323.84	389			
ด้านความรู้สึกรู้สึก	ระหว่างกลุ่ม	33.63	2	16.81	21.63	0.00*
	ภายในกลุ่ม	300.84	387	0.78		
	รวม	334.47	389			

**ตารางที่ 4.23** ทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุการทำงานกับทัศนคติที่มีต่อวิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงของพนักงานที่ปฏิบัติงาน (ต่อ)

ปัจจัยทัศนคติ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	35.98	2	17.99	25.48	0.00*
	ภายในกลุ่ม	273.23	387	0.71		
	รวม	309.209	389			

หมายเหตุ \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านอายุการทำงานกับทัศนคติที่มีต่อวิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงของพนักงานที่ปฏิบัติงาน พบว่าภาพรวมของปัจจัยทัศนคติ และรายด้านทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านความเข้าใจ ด้านพฤติกรรม และด้านด้านความรู้สึกรู้สึก มีค่า Sig. = 0.00 < 0.05 สรุปผลการทดสอบได้ว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุการทำงานที่ต่างกัน มีทัศนคติทั้งภาพรวม และรายด้านทั้ง 3 ด้าน ต่อวิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงของพนักงานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงนำมาทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ (Multiple Comparison) โดยวิธีการทดสอบ Least Square Difference (LSD Method) ดังตารางที่ 4.23

**ตารางที่ 4.24** เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยทัศนคติต่อวิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงของพนักงานที่ปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุการทำงาน

ปัจจัยทัศนคติ	อายุการทำงาน	$\bar{X}$	1-5 ปี	6-10 ปี	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป
			3.24	2.72	3.51
ด้านความเข้าใจ	1-5 ปี	3.24	-	0.52*	0.26*
	6-10 ปี	2.72	-	-	0.79*
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	3.51	-	-	-
ด้านพฤติกรรม	1-5 ปี	3.13	3.13	2.62	3.34
	6-10 ปี	2.62	-	0.51*	0.21
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	3.34	-	-	0.73*

ตารางที่ 4.24 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่มของปัจจัยทัศนคติต่อวิชาชีพและค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงของพนักงานที่ปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุการทำงาน (ต่อ)

ปัจจัยทัศนคติ	อายุการทำงาน	$\bar{x}$	1-5 ปี	6-10 ปี	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป
			3.19	2.74	3.47
ด้านความรู้สึก	1-5 ปี	3.19	-	0.45*	0.28*
	6-10 ปี	2.74	-	-	0.73*
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	3.47	-	-	-
ภาพรวม	1-5 ปี	3.19	-	0.49*	0.25*
	6-10 ปี	2.69	-	-	0.75*
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	3.44	-	-	-

หมายเหตุ: \* มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยทัศนคติที่มีต่อวิชาชีพและค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงของพนักงานที่ปฏิบัติงานจำแนกตามอายุการทำงานเป็นรายกลุ่มพบว่า กลุ่มอายุการทำงานต่างๆ มีความคิดเห็นปัจจัยทัศนคติในภาพรวมต่อวิชาชีพและค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงของพนักงานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มอายุการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพและค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลง มากกว่ากลุ่มอายุการทำงาน 1-5 ปี และกลุ่มอายุการทำงาน 6-10 ปี และกลุ่มอายุการทำงาน 6 – 10 ปี มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพและค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลง น้อยกว่ากลุ่มอายุการทำงาน 1-5 ปี โดยแต่ละด้านมีรายละเอียดดังนี้

กลุ่มอายุการทำงานต่างๆ มีความคิดเห็นด้านปัจจัยทัศนคติด้านความเข้าใจที่ดีต่อวิชาชีพและค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงของพนักงานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มอายุการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพและค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลง มากกว่ากลุ่มอายุการทำงาน 1-5 ปี และกลุ่มอายุการทำงาน 6-10 ปี และกลุ่มอายุการทำงาน 6 – 10 ปี มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพและค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลง น้อยกว่ากลุ่มอายุการทำงาน 1-5 ปี

กลุ่มอายุการทำงานต่างๆ มีความคิดเห็นด้านปัจจัยทัศนคติด้านพฤติกรรมต่อวิชาชีพและค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลง ของพนักงานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มอายุการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพและค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลง มากกว่ากลุ่มอายุการทำงาน 1-5 ปี และกลุ่มอายุการทำงาน 6-10 ปี

และกลุ่มอายุการทำงาน 6 – 10 ปี มีทัศนคติที่ดีต่อวิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงน้อยกว่ากลุ่มอายุการทำงาน 1-5 ปี

กลุ่มอายุการทำงานต่างๆ มีความคิดเห็นด้านปัจจัยทัศนคติด้านความรู้สึที่ดีต่อวิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงของพนักงานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 3 คู่ ได้แก่ กลุ่มอายุการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีทัศนคติที่ดีต่อวิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลง มากกว่ากลุ่มอายุการทำงาน 1-5 ปี และกลุ่มอายุการทำงาน 6-10 ปี และกลุ่มอายุการทำงาน 6 – 10 ปี มีทัศนคติที่ดีต่อวิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลง น้อยกว่ากลุ่มอายุการทำงาน 1-5 ปี

**ตารางที่ 4.25** ทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับตำแหน่งงานกับทัศนคติที่มีต่อวิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงของพนักงานที่ปฏิบัติงาน

ปัจจัยทัศนคติ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความเข้าใจ	ระหว่างกลุ่ม	43.08	2	21.54	25.98	0.00*
	ภายในกลุ่ม	320.83	387	0.83		
	รวม	363.91	389			
ด้านพฤติกรรม	ระหว่างกลุ่ม	27.71	2	13.86	18.11	0.00*
	ภายในกลุ่ม	296.12	387	0.77		
	รวม	323.84	389			
ด้านความรู้สึ	ระหว่างกลุ่ม	38.50	2	19.25	25.17	0.00*
	ภายในกลุ่ม	295.96	387	0.76		
	รวม	334.47	389			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	35.83	2	17.91	25.36	0.00*
	ภายในกลุ่ม	273.38	387	0.71		
	รวม	309.21	389			

หมายเหตุ \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่าง ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านระดับตำแหน่งงานกับทัศนคติที่มีต่อวิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงของพนักงานที่ปฏิบัติงาน พบว่าภาพรวมของปัจจัยทัศนคติ และรายด้านทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านความเข้าใจ ด้านพฤติกรรม

และด้านด้านความรู้สึก มีค่า Sig. = 0.00 < 0.05 สรุปผลการทดสอบได้ว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านระดับตำแหน่งงานที่ต่างกัน มีทัศนคติทั้งภาพรวม และรายด้านทั้ง 3 ด้าน ต่อวิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงของพนักงานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงนำมาทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ (Multiple Comparison) โดยวิธีการทดสอบ Least Square Difference (LSD Method) ดังตารางที่ 4.26

**ตารางที่ 4.26** เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยทัศนคติต่อวิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงของพนักงานที่ปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ปัจจัยทัศนคติ	ระดับตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	ระดับ 1-7	ระดับ 8-10	ระดับ 10 ขึ้นไป
			2.97	3.51	4.01
ด้านความเข้าใจ	ระดับ 1-7	2.97	-	0.52*	0.26*
	ระดับ 8-10	3.51	-	-	0.79*
	ระดับ 10 ขึ้นไป	4.01	-	-	-
ด้านพฤติกรรม	ระดับ 1-7	2.87	-	0.51*	0.21
	ระดับ 8-10	3.43	-	-	0.73*
	ระดับ 10 ขึ้นไป	3.59	-	-	-
ด้านความรู้สึก	ระดับ 1-7	2.96	-	0.45*	0.28*
	ระดับ 8-10	3.50	-	-	0.73*
	ระดับ 10 ขึ้นไป	3.91	-	-	-
ภาพรวม	ระดับ 1-7	2.93	-	0.50*	0.25*
	ระดับ 8-10	3.48	-	-	0.75*
	ระดับ 10 ขึ้นไป	3.84	-	-	-

หมายเหตุ: \* มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยทัศนคติที่มีต่อวิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงของพนักงานที่ปฏิบัติงานจำแนกตามระดับตำแหน่งงานเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มระดับตำแหน่งงานต่างๆ มีความคิดเห็นปัจจัยทัศนคติในภาพรวมต่อวิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลง ของพนักงานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 3 คู่ ได้แก่ กลุ่มระดับตำแหน่งงาน ระดับ 10 ขึ้นไป มีทัศนคติที่ต่อวิสัยทัศน์และค่านิยม



ตารางที่ 4.27 ทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้านสายงานการปฏิบัติงานกับทัศนคติที่มีต่อวิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงของพนักงานที่ปฏิบัติงาน

ปัจจัยทัศนคติ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความเข้าใจ	ระหว่างกลุ่ม	35.99	12	3.00	3.45	0.00*
	ภายในกลุ่ม	327.92	377	0.87		
	รวม	363.91	389			
ด้านพฤติกรรม	ระหว่างกลุ่ม	23.50	12	1.96	2.46	0.00*
	ภายในกลุ่ม	300.33	377	0.80		
	รวม	323.84	389			
ด้านความรู้สึกรัก	ระหว่างกลุ่ม	30.26	12	2.52	3.12	0.00*
	ภายในกลุ่ม	304.21	377	0.81		
	รวม	334.47	389			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	28.45	12	2.37	3.18	0.00*
	ภายในกลุ่ม	280.76	377	0.74		
	รวม	309.21	389			

หมายเหตุ \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่าง ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านสายงานการปฏิบัติงานกับทัศนคติที่มีต่อวิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงของพนักงานที่ปฏิบัติงาน พบว่าภาพรวมของปัจจัยทัศนคติ และรายด้านทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านความเข้าใจ ด้านพฤติกรรม และด้านด้านความรู้สึกรัก มีค่า Sig. = 0.00 < 0.05 สรุปผลการทดสอบได้ว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้านสายงานการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีทัศนคติทั้งภาพรวม และรายด้านทั้ง 3 ด้าน ต่อวิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงของพนักงานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงนำมาทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ (Multiple Comparison) โดยวิธีการทดสอบ Least Square Difference (LSD Method) ดังตารางที่ 4.28-4.31

ตารางที่ 4.28 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยทัศนคติด้านความเข้าใจที่มีต่อวิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กร ที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงของพนักงานที่ปฏิบัติงานจำแนกตามสายงานการปฏิบัติงาน

สายงานการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	ผวก.	รวกม.	รวผ.	รวบ.	รวท.	รวค.	รวพม.	รวพฟ.	รวพส.	รวฟ.	รวธ.	รวช.	รวส.
		4.17	3.17	3.59	3.05	2.74	2.97	3.83	3.36	2.92	3.27	2.96	3.09	3.21
ผวก.	4.17	-	1.00	0.58	1.11*	1.42*	1.19*	0.34	0.81	1.25*	0.89*	1.20*	1.08*	0.96*
รวกม.	3.17	-	-	0.42	0.11	0.42	0.19	0.66	0.19	0.25	0.11	0.20	0.08	0.04
รวผ.	3.59	-	-	-	0.53	0.84*	0.61*	0.24	0.23	0.68*	0.31	0.63*	0.50	0.38
รวบ.	3.05	-	-	-	-	0.31	.008	0.78*	0.31	0.13	0.22	0.09	0.03	0.15
รวท.	2.74	-	-	-	-	-	0.23	1.09*	0.62*	0.18	0.53*	0.22	0.34	0.47*
รวค.	2.97	-	-	-	-	-	-	0.86*	0.39*	0.05	0.30	0.01	0.11	0.23
รวพม.	3.83	-	-	-	-	-	-	-	0.47	0.91*	0.56*	0.87*	0.74*	0.62*
รวพฟ.	3.36	-	-	-	-	-	-	-	-	0.44	0.09	0.40	0.27	0.15
รวพส.	2.92	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.35	0.04	0.17	0.29
รวฟ.	3.27	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.31	0.19	0.07
รวธ.	2.96	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.13	0.24
รวช.	3.09	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.12
รวส.	3.21	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

จากตารางที่ 4.28 เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยทัศนคติด้านความเข้าใจที่มีต่อวิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงของพนักงานที่ปฏิบัติงานจำแนกตามระดับตำแหน่งงานเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มระดับตำแหน่งงานต่างๆ มีความคิดเห็นปัจจัยทัศนคติด้านความเข้าใจต่อวิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลง ของพนักงานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 24 คู่ ได้แก่

กลุ่มสายงานการปฏิบัติงาน กลุ่ม รวส. มีความคิดเห็นด้านปัจจัยทัศนคติด้านความเข้าใจต่อวิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลง น้อยกว่ากลุ่มสายงานการปฏิบัติงาน กลุ่ม ผวก. และกลุ่ม รวพม. แต่มีความคิดเห็นปัจจัยทัศนคติด้านความเข้าใจต่อวิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลง มากกว่ากลุ่มสายงานการปฏิบัติงาน กลุ่ม รวท.

กลุ่มสายงานการปฏิบัติงาน กลุ่ม รวช. มีความคิดเห็นด้านปัจจัยทัศนคติด้านความเข้าใจต่อวิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลง น้อยกว่ากลุ่มสายงานการปฏิบัติงาน กลุ่ม ผวก. และกลุ่ม รวพม.

กลุ่มสายงานการปฏิบัติงาน กลุ่ม รวธ. มีความคิดเห็นด้านปัจจัยทัศนคติด้านความเข้าใจต่อวิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลง น้อยกว่ากลุ่มสายงานการปฏิบัติงาน กลุ่ม ผวก. กลุ่ม รวผ. และกลุ่ม รวพม.



กลุ่มสายงานการปฏิบัติงาน กลุ่ม รวฟ. มีความคิดเห็นด้านปัจจัยทัศนคติด้านความเข้าใจต่อวิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลง น้อยกว่ากลุ่มสายงานการปฏิบัติงาน กลุ่ม ผวก. และกลุ่ม รวพม. แต่มีความคิดเห็นปัจจัยทัศนคติด้านความเข้าใจต่อวิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลง มากกว่ากลุ่มสายงานการปฏิบัติงาน กลุ่ม รวห.

กลุ่มสายงานการปฏิบัติงาน กลุ่ม รวพส. มีความคิดเห็นด้านปัจจัยทัศนคติด้านความเข้าใจต่อวิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลง น้อยกว่ากลุ่มสายงานการปฏิบัติงาน กลุ่ม ผวก. กลุ่ม รวผ. และกลุ่ม รวพม.

กลุ่มสายงานการปฏิบัติงาน กลุ่ม รวฟฟ. มีความคิดเห็นด้านปัจจัยทัศนคติด้านความเข้าใจต่อวิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลง มากกว่ากลุ่มสายงานการปฏิบัติงาน กลุ่ม รวห. และกลุ่ม รวค.

กลุ่มสายงานการปฏิบัติงาน กลุ่ม รวพม. มีความคิดเห็นด้านปัจจัยทัศนคติด้านความเข้าใจต่อวิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลง มากกว่ากลุ่มสายงานการปฏิบัติงาน กลุ่ม รวบ. กลุ่ม รวห. และกลุ่ม รวค.

กลุ่มสายงานการปฏิบัติงาน กลุ่ม รวค. มีความคิดเห็นด้านปัจจัยทัศนคติด้านความเข้าใจต่อวิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลง น้อยกว่ากลุ่มสายงานการปฏิบัติงาน กลุ่ม ผวก. และกลุ่ม รวผ.

กลุ่มสายงานการปฏิบัติงาน กลุ่ม รวห. มีความคิดเห็นด้านปัจจัยทัศนคติด้านความเข้าใจต่อวิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลง น้อยกว่ากลุ่มสายงานการปฏิบัติงาน กลุ่ม ผวก. และกลุ่ม รวผ.

กลุ่มสายงานการปฏิบัติงาน กลุ่ม รวบ. มีความคิดเห็นด้านปัจจัยทัศนคติด้านความเข้าใจต่อวิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลง น้อยกว่ากลุ่มสายงานการปฏิบัติงาน กลุ่ม ผวก.

**ตารางที่ 4.29** เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยทัศนคติด้านพฤติกรรมที่มีต่อวิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กร ที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงของพนักงานที่ปฏิบัติงานจำแนกตามสายงานการปฏิบัติงาน

สายงานการ ปฏิบัติงาน	$\bar{x}$	ผวก.	รวกม.	รวผ.	รวบ.	รวห.	รวค.	รวพม.	รวฟฟ.	รวพส.	รวฟ.	รวข.	รวช.	รวส.
		3.54	3.17	3.13	2.84	2.69	2.90	3.68	3.22	2.84	3.11	2.90	3.00	3.13
ผวก.	3.54	-	0.38	0.41	0.70	0.85*	0.65	0.14	0.32	0.70	0.43	0.64	0.54	0.41
รวกม.	3.17	-	-	0.03	0.33	0.48	0.27	0.51	0.05	0.33	0.06	0.27	0.17	0.04
รวผ.	3.13	-	-	-	0.30	0.44	0.24	0.55	0.09	0.29	0.02	0.23	0.13	0.00
รวบ.	2.84	-	-	-	-	0.15	0.06	0.84*	0.38	0.00	0.27	0.06	0.16	0.29
รวห.	2.69	-	-	-	-	-	0.21	0.99*	0.53*	0.15	0.42*	0.21	0.31	0.44*
รวค.	2.90	-	-	-	-	-	-	0.78*	0.33	0.05	0.21	0.00	0.10	0.23

ตารางที่ 4.29 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยทัศนคติด้านพฤติกรรมที่มีต่อวิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กร ที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงของพนักงานที่ปฏิบัติงานจำแนกตามสายงานการปฏิบัติงาน (ต่อ)

สายงานการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	ผวก.	รวกม.	รวค.	รวบ.	รวห.	รวค.	รวพม.	รวพฟ.	รวพส.	รวฟ.	รวธ.	รวช.	รวส.
		3.54	3.17	3.13	2.84	2.69	2.90	3.68	3.22	2.84	3.11	2.90	3.00	3.13
รวพม.	3.68	-	-	-	-	-	-	-	0.46	0.84*	0.57*	0.78*	0.68*	0.55*
รวพฟ.	3.22	-	-	-	-	-	-	-	-	0.38	0.11	0.32	0.22	0.09
รวพส.	2.84	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.27	0.06	0.16	0.29
รวฟ.	3.11	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.21	0.11	0.02
รวธ.	2.90	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.10	0.23
รวช.	3.00	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.13
รวส.	3.13	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

จากตารางที่ 4.29 เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยทัศนคติด้านพฤติกรรมที่มีต่อวิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงของพนักงานที่ปฏิบัติงานจำแนกตามระดับตำแหน่งงานเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มระดับตำแหน่งงานต่างๆ มีความคิดเห็นปัจจัยทัศนคติด้านพฤติกรรมต่อวิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลง ของพนักงานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 12 คู่ ได้แก่

กลุ่มสายงานการปฏิบัติงาน กลุ่ม รวส. มีความคิดเห็นด้านปัจจัยทัศนคติด้านพฤติกรรมต่อวิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลง น้อยกว่ากลุ่มสายงานการปฏิบัติงาน กลุ่ม รวห. แต่มีความคิดเห็นปัจจัยทัศนคติด้านพฤติกรรมต่อวิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงมากกว่ากลุ่มสายงานการปฏิบัติงาน กลุ่ม รวพม.

กลุ่มสายงานการปฏิบัติงาน กลุ่ม รวช. มีความคิดเห็นด้านปัจจัยทัศนคติด้านพฤติกรรมต่อวิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลง น้อยกว่ากลุ่มสายงานการปฏิบัติงาน กลุ่ม รวพม.

กลุ่มสายงานการปฏิบัติงาน กลุ่ม รวธ. มีความคิดเห็นด้านปัจจัยทัศนคติด้านพฤติกรรมต่อวิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลง น้อยกว่ากลุ่มสายงานการปฏิบัติงาน กลุ่ม รวช

กลุ่มสายงานการปฏิบัติงาน กลุ่ม รวฟ. มีความคิดเห็นด้านปัจจัยทัศนคติด้านพฤติกรรมต่อวิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลง น้อยกว่ากลุ่มสายงานการปฏิบัติงาน กลุ่ม รวห. แต่มีความคิดเห็นปัจจัยทัศนคติด้านพฤติกรรมต่อวิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงมากกว่ากลุ่มสายงานการปฏิบัติงาน กลุ่ม รวพม.

กลุ่มสายงานการปฏิบัติงาน กลุ่ม รวพส. มีความคิดเห็นด้านปัจจัยทัศนคติด้านพฤติกรรมต่อวิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลง น้อยกว่ากลุ่มสายงานการปฏิบัติงาน กลุ่ม รวพม.

กลุ่มสายงานการปฏิบัติงาน กลุ่ม รวพฟ. มีความคิดเห็นด้านปัจจัยทัศนคติด้านพฤติกรรมต่อวิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลง มากกว่ากลุ่มสายงานการปฏิบัติงาน กลุ่ม รวห.

กลุ่มสายงานการปฏิบัติงาน กลุ่ม รวพม. มีความคิดเห็นด้านปัจจัยทัศนคติด้านพฤติกรรมต่อวิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลง มากกว่ากลุ่มสายงานการปฏิบัติงาน กลุ่ม รวบ. กลุ่ม รวห. และกลุ่ม รวค.

กลุ่มสายงานการปฏิบัติงาน กลุ่ม รวห. มีความคิดเห็นด้านปัจจัยทัศนคติด้านพฤติกรรมต่อวิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลง มากกว่ากลุ่มสายงานการปฏิบัติงาน กลุ่ม รวบ. กลุ่ม ผวก.

**ตารางที่ 4.30** เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยทัศนคติด้านความรู้สึกที่มีต่อวิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กร ที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงของพนักงานที่ปฏิบัติงานจำแนกตามสายงานการปฏิบัติงาน

สายงานการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	ผวก.	รวกม.	รวผ.	รวบ.	รวห.	รวค.	รวพม.	รวพฟ.	รวพส.	รวฟ.	รวธ.	รวช.	รวส.
		3.96	3.38	3.34	3.02	2.84	2.98	3.72	3.46	2.88	3.29	2.82	2.82	3.17
ผวก.	3.96	-	0.58	0.62	0.94*	1.11*	0.98*	0.24	0.50	1.08*	0.67	1.13*	1.13*	0.79*
รวกม.	3.38	-	-	0.04	0.35	0.53	0.40	0.35	0.08	0.50	0.08	0.55	0.55	0.20
รวผ.	3.34	-	-	-	0.32	0.49	0.36	0.38	0.12	0.46	0.05	0.51	0.51	0.17
รวบ.	3.02	-	-	-	-	0.18	0.04	0.70*	0.43	0.15	0.27	0.20	0.20	0.15
รวห.	2.84	-	-	-	-	-	0.13	0.88*	0.61*	0.03	0.45*	0.02	0.02	0.33
รวค.	2.98	-	-	-	-	-	-	0.74*	0.48*	0.10	0.31	0.15	0.15	0.19
รวพม.	3.72	-	-	-	-	-	-	-	0.26	0.85*	0.43	0.90*	0.90*	0.55*
รวพฟ.	3.46	-	-	-	-	-	-	-	-	0.59*	0.16	0.63*	0.63*	0.28
รวพส.	2.88	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.42	0.05	0.05	-0.30
รวฟ.	3.29	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.47*	0.47	0.12
รวธ.	2.82	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.00	0.35
รวช.	2.82	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.35
รวส.	3.17	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

จากตารางที่ 4.30 เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยทัศนคติด้านความรู้สึกที่มีต่อวิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงของพนักงานที่ปฏิบัติงานจำแนกตามระดับตำแหน่งงานเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มระดับตำแหน่งงานต่างๆ มีความคิดเห็นปัจจัยทัศนคติด้านความรู้สึกต่อวิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลง ของพนักงานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 21 คู่ ได้แก่



ตารางที่ 4.31 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยทัศนคติในภาพรวมต่อวิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กร  
ที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงของพนักงานที่ปฏิบัติงานจำแนกตามสายงานการปฏิบัติงาน

สายงานการ ปฏิบัติงาน	$\bar{x}$	ผวก.	รวกม.	รวผ.	รวบ.	รวท.	รวค.	รวพม.	รวพฟ.	รวพส.	รวฟ.	รวธ.	รวช.	รวส.
		3.89	3.24	3.35	2.97	2.76	2.95	3.74	3.35	2.88	3.23	2.90	2.97	3.17
ผวก.	3.89	-	0.65	0.54	0.92*	1.13*	0.94*	0.15	0.54	1.01*	0.66	0.99*	0.92*	0.72
รวกม.	3.24	-	-	0.12	0.27	0.48	0.29	0.51	0.11	0.36	0.01	0.34	0.27	0.07
รวผ.	3.35	-	-	-	0.38	0.59*	0.40	0.39	0.01	0.47	0.13	0.46	0.38	0.18
รวบ.	2.97	-	-	-	-	0.21	0.02	0.77*	0.37	0.09	0.25	0.08	0.00	0.20
รวท.	2.76	-	-	-	-	-	0.19	0.98*	0.57*	0.12	0.47*	0.14	0.21	0.41*
รวค.	2.95	-	-	-	-	-	-	0.79*	0.40*	0.07	0.28	0.05	0.02	0.22
รวพม.	3.74	-	-	-	-	-	-	-	0.40	0.86*	0.52*	0.85*	0.77*	0.57*
รวพฟ.	3.35	-	-	-	-	-	-	-	-	0.47*	0.12	0.45*	0.37	0.18
รวพส.	2.88	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.35	0.02	0.09	0.29
รวฟ.	3.23	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.33	0.26	0.06
รวธ.	2.90	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.08	0.27
รวช.	2.97	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.20
รวส.	3.17	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

จากตารางที่ 4.31 เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยทัศนคติภาพรวมที่มีต่อวิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงของพนักงานที่ปฏิบัติงานจำแนกตามระดับตำแหน่งงานเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มระดับตำแหน่งงานต่างๆ มีความคิดเห็นปัจจัยทัศนคติภาพรวมต่อวิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลง ของพนักงานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 21 คู่ ได้แก่

กลุ่มสายงานการปฏิบัติงาน กลุ่ม รวส. มีความคิดเห็นด้านปัจจัยทัศนคติภาพรวมที่มีต่อวิสัยทัศน์ และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลง น้อยกว่ากลุ่มสายงานการปฏิบัติงาน กลุ่ม รวพม. แต่มีความคิดเห็นปัจจัยทัศนคติภาพรวมต่อวิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลง มากกว่ากลุ่มสายงานการปฏิบัติงาน กลุ่ม รวท.

กลุ่มสายงานการปฏิบัติงาน กลุ่ม รวช. มีความคิดเห็นด้านปัจจัยทัศนคติภาพรวมที่มีต่อวิสัยทัศน์ และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลง น้อยกว่ากลุ่มสายงานการปฏิบัติงาน กลุ่ม ผวก. กลุ่ม และกลุ่ม รวพม.

กลุ่มสายงานการปฏิบัติงาน กลุ่ม รวธ. มีความคิดเห็นด้านปัจจัยทัศนคติภาพรวมที่มีต่อวิสัยทัศน์ และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลง น้อยกว่ากลุ่มสายงานการปฏิบัติงาน กลุ่ม ผวก. กลุ่ม รวพม. กลุ่ม รวพฟ. และกลุ่ม รวพส.

กลุ่มสายงานการปฏิบัติงาน กลุ่ม รวฟ. มีความคิดเห็นด้านปัจจัยทัศนคติภาพรวมที่มีต่อวิสัยทัศน์ และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลง มากกว่ากลุ่มสายงานการปฏิบัติงาน กลุ่ม รวห.

กลุ่มสายงานการปฏิบัติงาน กลุ่ม รวพส. มีความคิดเห็นด้านปัจจัยทัศนคติภาพรวมที่มีต่อวิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลง น้อยกว่ากลุ่มสายงานการปฏิบัติงาน กลุ่ม ผวก. กลุ่ม รวพม. และกลุ่ม รวพฟ.

กลุ่มสายงานการปฏิบัติงาน กลุ่ม รวพฟ. มีความคิดเห็นด้านปัจจัยทัศนคติภาพรวมที่มีต่อวิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลง มากกว่ากลุ่มสายงานการปฏิบัติงาน กลุ่ม รวห. และกลุ่ม รวค.

กลุ่มสายงานการปฏิบัติงาน กลุ่ม รวพม. มีความคิดเห็นด้านปัจจัยทัศนคติภาพรวมที่มีต่อวิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลง มากกว่ากลุ่มสายงานการปฏิบัติงาน กลุ่ม รวบ. กลุ่ม รวห. และกลุ่ม รวค.

กลุ่มสายงานการปฏิบัติงาน กลุ่ม รวค. มีความคิดเห็นด้านปัจจัยทัศนคติภาพรวมที่มีต่อวิสัยทัศน์ และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลง น้อยกว่ากลุ่มสายงานการปฏิบัติงาน กลุ่ม ผวก.

กลุ่มสายงานการปฏิบัติงาน กลุ่ม รวห. มีความคิดเห็นด้านปัจจัยทัศนคติภาพรวมที่มีต่อวิสัยทัศน์ และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลง น้อยกว่ากลุ่มสายงานการปฏิบัติงาน กลุ่ม ผวก.

กลุ่มสายงานการปฏิบัติงาน กลุ่ม รวบ. มีความคิดเห็นด้านปัจจัยทัศนคติภาพรวมที่มีต่อวิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลง น้อยกว่ากลุ่มสายงานการปฏิบัติงาน กลุ่ม ผวก.

**ตารางที่ 4.32** ทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานปัจจุบันกับทัศนคติที่มีต่อวิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงของพนักงานที่ปฏิบัติงาน

ปัจจัยทัศนคติ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความเข้าใจ	ระหว่างกลุ่ม	97.95	11	8.90	12.66	0.00*
	ภายในกลุ่ม	265.96	378	0.70		
	รวม	363.91	389			
ด้านพฤติกรรม	ระหว่างกลุ่ม	71.57	11	6.51	9.75	0.00*
	ภายในกลุ่ม	252.27	378	0.67		
	รวม	323.84	389			

**ตารางที่ 4.32** ทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานปัจจุบันกับทัศนคติที่มีต่อวิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงของพนักงานที่ปฏิบัติงาน (ต่อ)

ปัจจัยทัศนคติ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความรู้สึกรู้สึก	ระหว่างกลุ่ม	72.61	11	6.60	9.53	0.00*
	ภายในกลุ่ม	261.86	378	0.69		
	รวม	334.47	389			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	79.38	11	7.22	11.87	0.00*
	ภายในกลุ่ม	229.83	378	0.61		
	รวม	309.21	389			

หมายเหตุ \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.32 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านตำแหน่งงานปัจจุบันกับทัศนคติที่มีต่อวิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงของพนักงานที่ปฏิบัติงาน พบว่าภาพรวมของปัจจัยทัศนคติ และรายด้านทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านความเข้าใจ ด้านพฤติกรรม และด้านด้านความรู้สึกรู้สึก มีค่า Sig. = 0.00 < 0.05 สรุปผลการทดสอบได้ว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานปัจจุบันที่ต่างกัน มีทัศนคติทั้งภาพรวม และรายด้านทั้ง 3 ด้าน ต่อวิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงของพนักงานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงนำมาทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ (Multiple Comparison) โดยวิธีการทดสอบ Least Square Difference (LSD Method) ดังตารางที่ 4.33-4.36

ตารางที่ 4.33 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยทัศนคติด้านความเข้าใจที่มีต่อวิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กร ที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงของพนักงานที่ปฏิบัติงาน จำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบัน

ตำแหน่งงานปัจจุบัน	$\bar{X}$	วิศวกร	วิทยากร	นิตិกร	นักคอมพิวเตอร์	เศรษฐกร	นักวิทยาศาสตร์	นักบัญชี	สถาปนิก	ผู้ตรวจสอบภายใน	ช่าง	พนักงานวิชาชีพ	อื่นๆ
		3.29	3.38	3.00	3.68	2.95	3.38	2.91	2.63	3.17	2.46	2.33	3.08
วิศวกร	3.29	-	0.09	0.54	0.11	0.37	0.02	0.40	0.54	0.04	1.10*	1.20*	0.12
วิทยากร	3.38	-	-	0.46	0.19	0.28	0.06	0.32	0.46	0.13	1.01*	1.11*	0.21
นิติกร	3.00	-	-	-	0.65	0.18	0.52	0.14	0.00	0.58	0.55	0.65	0.67
นักคอมพิวเตอร์	3.68	-	-	-	-	0.48	0.13	0.51	0.65	0.07	1.20*	1.30*	0.02
เศรษฐกร	2.95	-	-	-	-	-	0.35	0.03	0.18	0.41	0.73*	0.83*	0.49
นักวิทยาศาสตร์	3.38	-	-	-	-	-	-	0.38	0.52	0.06	1.07*	1.17*	0.15
นักบัญชี	2.91	-	-	-	-	-	-	-	0.14	0.44	0.69*	0.79*	0.53
สถาปนิก	2.63	-	-	-	-	-	-	-	-	0.58	0.55	0.65	0.67
ผู้ตรวจสอบภายใน	3.17	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1.14*	1.24*	0.08
ช่าง	2.46	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.10	1.22*
พนักงานวิชาชีพ	2.33	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1.32*
อื่นๆ	3.08	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

หมายเหตุ: \* มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.33 เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยทัศนคติด้านความเข้าใจที่มีต่อวิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงของพนักงานที่ปฏิบัติงานจำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบันเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มระดับตำแหน่งงานต่างๆ มีความคิดเห็นปัจจัยทัศนคติด้านความเข้าใจต่อวิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลง ของพนักงานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 16 คู่ ได้แก่

กลุ่มตำแหน่งงานอื่นๆ มีความคิดเห็นด้านปัจจัยทัศนคติด้านความเข้าใจต่อวิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลง มากกว่ากลุ่มตำแหน่งงานช่าง และกลุ่มตำแหน่งงานพนักงานวิชาชีพ

กลุ่มตำแหน่งงานพนักงานวิชาชีพ มีความคิดเห็นด้านปัจจัยทัศนคติด้านความเข้าใจที่มีต่อวิสัยทัศน์ และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลง น้อยกว่ากลุ่มตำแหน่งงานวิศวกร, กลุ่มตำแหน่งงานวิทยากร, กลุ่มตำแหน่งงานนักคอมพิวเตอร์, กลุ่มตำแหน่งงานเศรษฐกร, กลุ่มตำแหน่งงานนักวิทยาศาสตร์, กลุ่มตำแหน่งงานนักบัญชี และกลุ่มตำแหน่งงานผู้ตรวจสอบภายใน



กลุ่มตำแหน่งงานช่าง มีความคิดเห็นด้านปัจจัยทัศนคติด้านความเข้าใจที่มีต่อวิสัยทัศน์ และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลง น้อยกว่ากลุ่มตำแหน่งงานวิศวกร, กลุ่มตำแหน่งงานวิทยากร, กลุ่มตำแหน่งงานนักคอมพิวเตอร์, กลุ่มตำแหน่งงานเศรษฐกร, กลุ่มตำแหน่งงานนักวิทยาศาสตร์, กลุ่มตำแหน่งงานนักบัญชี และกลุ่มตำแหน่งงานผู้ตรวจสอบภายใน

ตารางที่ 4.34 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยทัศนคติด้านพฤติกรรมที่มีต่อวิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กร ที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงของพนักงานที่ปฏิบัติงาน จำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบัน

ตำแหน่งงานปัจจุบัน	$\bar{X}$	วิศวกร	วิทยากร	นักคิด	นักคอมพิวเตอร์	เศรษฐกร	นักวิทยาศาสตร์	นักบัญชี	สถาปนิก	ผู้ตรวจสอบภายใน	ช่าง	พนักงานวิชาชีพ	อื่นๆ
		3.41	3.40	3.17	3.78	3.18	3.67	3.05	3.00	3.67	2.51	2.46	3.33
วิศวกร	3.41	-	0.09	0.29	0.39	0.34	0.09	0.38	0.66	0.12	0.83*	0.96*	0.21
วิทยากร	3.40	-	-	0.38	0.30	0.43	0.00	0.47*	0.75	0.21	0.92*	1.05*	0.30
นักคิด	3.17	-	-	-	0.68	0.05	0.38	0.09	0.38	0.17	0.54	0.67	0.08
นักคอมพิวเตอร์	3.78	-	-	-	-	0.73*	0.30	0.77*	1.05	0.51	1.22*	1.35*	0.59
เศรษฐกร	3.18	-	-	-	-	-	0.43	0.04	0.33	0.22	0.49	0.62*	0.13
นักวิทยาศาสตร์	3.67	-	-	-	-	-	-	0.47	0.75	0.21	0.92*	1.05*	0.29
นักบัญชี	3.05	-	-	-	-	-	-	-	0.28	0.26	0.45*	0.58*	0.18
สถาปนิก	3.00	-	-	-	-	-	-	-	-	0.54	0.17	0.30	0.46
ผู้ตรวจสอบภายใน	3.67	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.71	0.84	0.08
ช่าง	2.51	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.13	0.63
พนักงานวิชาชีพ	2.46	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.76
อื่นๆ	3.33	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

หมายเหตุ: \* มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.34 เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยทัศนคติด้านพฤติกรรมที่มีต่อวิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงของพนักงานที่ปฏิบัติงานจำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบันเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มระดับตำแหน่งงานต่างๆ มีความคิดเห็นปัจจัยทัศนคติด้านพฤติกรรมต่อวิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลง ของพนักงานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 14 คู่ ได้แก่

กลุ่มตำแหน่งงานพนักงานวิชาชีพ มีความคิดเห็นด้านปัจจัยทัศนคติด้านพฤติกรรมที่มีต่อวิสัยทัศน์ และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลง น้อยกว่ากลุ่มตำแหน่งงานวิศวกร, กลุ่ม

ตำแหน่งงานวิทยากร, กลุ่มตำแหน่งงานนักคอมพิวเตอร์, กลุ่มตำแหน่งงานเศรษฐกร, กลุ่มตำแหน่งงานนักวิทยาศาสตร์ และกลุ่มตำแหน่งงานนักบัญชี

กลุ่มตำแหน่งงานช่าง มีความคิดเห็นด้านปัจจัยทัศนคติด้านพฤติกรรมที่มีต่อวิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลง น้อยกว่ากลุ่มตำแหน่งงานวิศวกร, กลุ่มตำแหน่งงานวิทยากร, กลุ่มตำแหน่งงานนักคอมพิวเตอร์, กลุ่มตำแหน่งงานนักวิทยาศาสตร์ และกลุ่มตำแหน่งงานนักบัญชี

กลุ่มตำแหน่งงานนักบัญชี มีความคิดเห็นด้านปัจจัยทัศนคติด้านพฤติกรรมที่มีต่อวิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลง น้อยกว่ากลุ่มตำแหน่งงานวิทยากร และกลุ่มตำแหน่งงานนักคอมพิวเตอร์

กลุ่มตำแหน่งงานเศรษฐกรมีความคิดเห็นด้านปัจจัยทัศนคติด้านพฤติกรรมที่มีต่อวิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลง น้อยกว่ากลุ่มตำแหน่งงานนักคอมพิวเตอร์

**ตารางที่ 4.35** เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยทัศนคติด้านความรู้สึกรู้สึกที่มีต่อวิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กร ที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงของพนักงานที่ปฏิบัติงาน จำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบัน

ตำแหน่งงานปัจจุบัน	$\bar{X}$	วิศวกร	วิทยากร	นิติกร	นักคอมพิวเตอร์	เศรษฐกร	นักวิทยาศาสตร์	นักบัญชี	สถาปนิก	ผู้ตรวจสอบภายใน	ช่าง	พนักงานวิชาชีพ	อื่นๆ
		3.41	3.41	3.06	3.70	3.10	3.52	3.03	2.88	3.47	2.47	2.38	3.36
วิศวกร	3.41	-	0.00	0.24	0.37	0.23	0.26	0.36	0.41	0.26	0.89*	0.95*	0.07
วิทยากร	3.41	-	-	0.24	0.37	0.23	0.26	0.36	0.40	0.26	0.89*	0.94*	0.07
นิติกร	3.06	-	-	-	0.61	0.01	0.50	0.12	0.17	0.50	0.65	0.70	0.17
นักคอมพิวเตอร์	3.70	-	-	-	-	0.60	0.11	0.73*	0.78	0.11	1.26*	1.31*	0.44
เศรษฐกร	3.10	-	-	-	-	-	0.49	0.13	0.18	0.49	0.66*	0.71*	0.16
นักวิทยาศาสตร์	3.52	-	-	-	-	-	-	0.62	0.67	0.00	1.15*	1.20*	0.33
นักบัญชี	3.03	-	-	-	-	-	-	-	0.05	0.62	0.53*	0.58*	0.29
สถาปนิก	2.88	-	-	-	-	-	-	-	-	0.67	0.49	0.54	0.33
ผู้ตรวจสอบภายใน	3.47	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1.15*	1.20*	0.33
ช่าง	2.47	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.05	0.82
พนักงานวิชาชีพ	2.38	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.87
อื่นๆ	3.36	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

หมายเหตุ: \* มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.35 เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยทัศนคติด้านความรู้สึกรู้สึกที่มีต่อวิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงของพนักงานที่ปฏิบัติงานจำแนกตามตำแหน่งงาน

ปัจจุบันเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มระดับตำแหน่งงานต่างๆ มีความคิดเห็นปัจจัยทัศนคติด้านความรู้สึกต่อวิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลง ของพนักงานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 15 คู่ ได้แก่

กลุ่มตำแหน่งงานพนักงานวิชาชีพ มีความคิดเห็นด้านปัจจัยทัศนคติด้านความรู้สึกที่มีต่อวิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลง น้อยกว่ากลุ่มตำแหน่งงานวิศวกร, กลุ่มตำแหน่งงานวิทยากร, กลุ่มตำแหน่งงานนักคอมพิวเตอร์, กลุ่มตำแหน่งงานเศรษฐกร, กลุ่มตำแหน่งงานนักวิทยาศาสตร์, กลุ่มตำแหน่งงานนักบัญชี และกลุ่มตำแหน่งงานผู้ตรวจสอบภายใน

กลุ่มตำแหน่งงานช่าง มีความคิดเห็นด้านปัจจัยทัศนคติด้านความรู้สึกที่มีต่อวิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลง น้อยกว่ากลุ่มตำแหน่งงานวิศวกร, กลุ่มตำแหน่งงานวิทยากร, กลุ่มตำแหน่งงานนักคอมพิวเตอร์, กลุ่มตำแหน่งงานเศรษฐกร, กลุ่มตำแหน่งงานนักวิทยาศาสตร์, กลุ่มตำแหน่งงานนักบัญชี และกลุ่มตำแหน่งงานผู้ตรวจสอบภายใน

กลุ่มตำแหน่งงานนักบัญชี มีความคิดเห็นด้านปัจจัยทัศนคติด้านพฤติกรรมที่มีต่อวิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลง น้อยกว่ากลุ่มตำแหน่งงานนักคอมพิวเตอร์

**ตารางที่ 4.36** เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยทัศนคติภาพรวมที่มีต่อวิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงของพนักงานที่ปฏิบัติงาน จำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบัน

ตำแหน่งงานปัจจุบัน	$\bar{X}_i$	วิศวกร	วิทยากร	นิติกร	นักคอมพิวเตอร์	เศรษฐกร	นักวิทยาศาสตร์	นักบัญชี	สถาปนิก	ผู้ตรวจสอบภายใน	ช่าง	พนักงานวิชาชีพ	อื่นๆ
		3.54	3.46	3.00	3.65	3.18	3.52	3.14	3.00	3.58	2.45	2.35	3.67
วิศวกร	3.54	-	0.00	0.36	0.29	0.31	0.11	0.38	0.54	0.06	0.94*	1.03*	0.05
วิทยากร	3.46	-	-	0.36	0.29	0.31	0.11	0.38	0.54	0.06	0.94*	1.04*	0.05
นิติกร	3.00	-	-	-	0.64	0.04	0.47	0.02	0.18	0.42	0.58	0.68*	0.31
นักคอมพิวเตอร์	3.65	-	-	-	-	0.60	0.18	0.67*	0.83	0.23	1.23*	1.32*	0.34
เศรษฐกร	3.18	-	-	-	-	-	0.42	0.07	0.23	0.37	0.63*	0.72*	0.26
นักวิทยาศาสตร์	3.52	-	-	-	-	-	-	0.49	0.65	0.05	1.05*	1.14*	0.16
นักบัญชี	3.14	-	-	-	-	-	-	-	0.16	0.44	0.56*	0.65*	0.33
สถาปนิก	3.00	-	-	-	-	-	-	-	-	0.60	0.40	0.50	0.49
ผู้ตรวจสอบภายใน	3.58	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1.00*	1.09*	0.11
ช่าง	2.45	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.09	0.89
พนักงานวิชาชีพ	2.35	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.98*
อื่นๆ	3.67	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

หมายเหตุ: \* มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.36 เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยทัศนคติภาพรวมที่มีต่อวิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงของพนักงานที่ปฏิบัติงานประจำตามตำแหน่งงานปัจจุบันเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มระดับตำแหน่งงานต่างๆ มีความคิดเห็นปัจจัยทัศนคติภาพรวมที่มีต่อวิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลง ของพนักงานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 17 คู่ ได้แก่

กลุ่มตำแหน่งงานอื่นๆ มีความคิดเห็นด้านปัจจัยทัศนคติภาพรวมที่มีต่อวิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลง มากกว่ากลุ่มตำแหน่งงานพนักงานวิชาชีพ

กลุ่มตำแหน่งงานพนักงานวิชาชีพ มีความคิดเห็นด้านปัจจัยทัศนคติภาพรวมที่มีต่อวิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลง น้อยกว่ากลุ่มตำแหน่งงานวิศวกร, กลุ่มตำแหน่งงานวิทยากร, กลุ่มตำแหน่งงานนิติกร, กลุ่มตำแหน่งงานนักคอมพิวเตอร์, กลุ่มตำแหน่งงานเศรษฐกร, กลุ่มตำแหน่งงานนักวิทยาศาสตร์, กลุ่มตำแหน่งงานนักบัญชี และกลุ่มตำแหน่งงานผู้ตรวจสอบภายใน

กลุ่มตำแหน่งงานช่าง มีความคิดเห็นด้านปัจจัยทัศนคติภาพรวมที่มีต่อวิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลง น้อยกว่ากลุ่มตำแหน่งงานวิศวกร, กลุ่มตำแหน่งงานวิทยากร, กลุ่มตำแหน่งงานนิติกร, กลุ่มตำแหน่งงานนักคอมพิวเตอร์, กลุ่มตำแหน่งงานเศรษฐกร, กลุ่มตำแหน่งงานนักวิทยาศาสตร์, กลุ่มตำแหน่งงานนักบัญชี และกลุ่มตำแหน่งงานผู้ตรวจสอบภายใน

กลุ่มตำแหน่งงานนักบัญชี มีความคิดเห็นปัจจัยทัศนคติภาพรวมที่มีต่อวิสัยทัศน์ และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลง น้อยกว่ากลุ่มตำแหน่งงานนักคอมพิวเตอร์

**ตารางที่ 4.37** การทดสอบสมมติฐานในการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยทัศนคติที่มีต่อวิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงของพนักงานที่ปฏิบัติงานประจำตามการทำงานกับ กฟผ. เป็นที่แรกหรือไม่

ปัจจัยด้านทัศนคติ	ใช่		ไม่ใช่		t	P
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
ด้านความเข้าใจ	2.93	1.03	3.33	0.87	-4.16	0.00*
ด้านพฤติกรรม	3.33	0.87	2.73	0.92	-6.20	0.00*
ด้านความรู้สึกรัก	2.73	0.92	3.27	0.83	-3.74	0.00*
<b>ภาพรวมปัจจัยด้านทัศนคติ</b>	<b>3.27</b>	<b>0.83</b>	<b>2.94</b>	<b>0.98</b>	<b>-487</b>	<b>0.00*</b>

หมายเหตุ \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.37 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยทัศนคติที่มีต่อวิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงของพนักงานที่ปฏิบัติงาน จำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามข้อมูลการทำงานกับ กฟผ. เป็นที่แรกหรือไม่ พบว่าทัศนคติด้านความเข้าใจ ด้านพฤติกรรม ด้านความรู้สึกรวม และภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยทัศนคติด้านความเข้าใจ และด้านความรู้สึกรวมที่เคยทำงานที่อื่นก่อนมาทำงานกับ กฟผ. มีทัศนคติที่ดีกว่าผู้ที่ทำงานกับ กฟผ. เป็นที่แรก ส่วนทัศนคติด้านพฤติกรรม และภาพรวม ปัจจัยด้านทัศนคติ ผู้ที่ทำงานกับ กฟผ. เป็นที่แรก มีทัศนคติที่ดีกว่า ผู้ที่เคยทำงานที่อื่นก่อนมาทำงานกับ กฟผ.

#### 4.4.3 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

**ตารางที่ 4.38** สรุปผลทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อการรับรู้และทัศนคติของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยต่อการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์และค่านิยมขององค์กร

ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล	ปัจจัยด้านการรับรู้	ปัจจัยด้านทัศนคติ
1. เพศ	✗	✓
2. อายุ	✓	✓
3. ระดับการศึกษา	✓	✓
4. อายุการทำงาน	✓	✓
5. ระดับตำแหน่งงาน	✓	✓
6. สายงานการปฏิบัติงาน	✓	✓
7. ตำแหน่งงานปัจจุบัน	✓	✓
8. ท่านทำงานกับ กฟผ. เป็นที่แรกหรือไม่	✓	✓

หมายเหตุ: เครื่องหมาย ✓ หมายถึง สอดคล้องกับสมมติฐาน H1 (มีความแตกต่างกัน)

เครื่องหมาย ✗ หมายถึง ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน H1 (ไม่มีความแตกต่างกัน)

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องการรับรู้และทัศนคติของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยต่อการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์และค่านิยมขององค์กร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ พนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานใหญ่ กฟผ. อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี จำนวน 390 คน ใช้วิธีเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามออนไลน์ โดยใช้แนวคิดและทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้องมาประกอบและเชื่อมโยงความสัมพันธ์ในแต่ละส่วน ซึ่งสามารถสรุปผลวิจัยได้ดังนี้

#### 5.1 อภิปรายผลการศึกษา

จากการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้และทัศนคติของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยต่อการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์และค่านิยมขององค์กร สามารถสรุปประเด็นสำคัญมาอภิปรายได้ ดังนี้

##### 5.1.1 การรับรู้

ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ระดับตำแหน่งงาน สายงานการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงานปัจจุบัน และประสบการณ์การทำงานก่อนมาทำงานที่ กฟผ. ที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับการรับรู้ของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานใหญ่ กฟผ. อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ต่อการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์และค่านิยมขององค์กร แตกต่างกัน

5.1.1.1 พนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานใหญ่ กฟผ. อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี เพศที่ต่างกัน มีระดับการรับรู้ต่อการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์และค่านิยมขององค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถอธิบายได้ว่าเพศหญิงและเพศชายมีระดับการรับรู้หรือความสนใจไม่ได้แตกต่างกัน โดยเพศหญิงจะมีระดับการรับรู้มากกว่าเพศชาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ โชติการ วารนิช (2556) ที่ว่าเพศที่ต่างกัน ไม่มีผลต่อความสัมพันธ์กับระดับการรับรู้ของผู้บริโภค

5.1.1.2 พนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานใหญ่ กฟผ. อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับการรับรู้ต่อการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์และค่านิยมขององค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถอธิบายได้ว่า ช่วงอายุที่แตกต่างกันทำให้เกิดความสนใจในแต่ละเรื่องที่แตกต่างกันตามไปด้วย โดยกลุ่มที่มีระดับการรับรู้มากที่สุดคือกลุ่มที่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ โชติการ วารนิช (2556) ที่ว่าอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อความสัมพันธ์กับระดับการรับรู้ของผู้บริโภค และหทัยรัตน์ บัวมณี (2550) ที่ว่าอายุของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการรับรู้ในการบริหารด้วยระบบแตกต่างกัน

5.1.1.3 พนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานใหญ่ กฟผ. อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับการรับรู้ต่อการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์และค่านิยมขององค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่าพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานใหญ่ กฟผ. ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี มีระดับการรับรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์และค่านิยมขององค์กรมากกว่ากลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรี และกลุ่มปริญญาตรี และพนักงานที่ปฏิบัติงาน ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีมีระดับการรับรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์และค่านิยมขององค์กรมากกว่ากลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรี จึงอธิบายได้ว่าระดับการศึกษาของคนที่สูงขึ้นย่อมมีผลต่อระดับการรับรู้ข่าวสารหรือเรื่องราวต่างๆ ที่มีผลกระทบหรือเกี่ยวข้องกับตนเองมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ โชติการ วารนิช (2556) ที่ว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อความสัมพันธ์กับระดับการรับรู้ของผู้บริโภค และหทัยรัตน์ บัวมณี (2550) ที่ว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่ต่างกันจะมีระดับการรับรู้ต่อการบริหารโดยรวมและในแต่ละด้านที่แตกต่างกัน

5.1.1.4 พนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานใหญ่ กฟผ. อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ที่มีอายุการทำงานที่แตกต่างกันมีระดับการรับรู้ต่อการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์และค่านิยมขององค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่าพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานใหญ่ กฟผ. ที่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีระดับการรับรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์และค่านิยมขององค์กรมากกว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานมีอายุการทำงาน 1-5 ปี และพนักงานที่ปฏิบัติงานมีอายุการทำงาน 6-10 ปี แต่พนักงานที่ปฏิบัติงานที่อายุการทำงาน 6 – 10 ปี มีระดับการรับรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์และค่านิยมขององค์กรน้อยกว่ากลุ่มอายุการทำงาน 1-5 ปี จึงอธิบายได้ว่าอายุการทำงานหรือประสบการณ์ในการทำงานยิ่งมากก็ย่อมจะมีวิธีเฉพาะข่าวสาร หรือรับข้อมูลข่าวสารต่างๆ ได้หลายช่องทาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ หทัยรัตน์ บัวมณี (2550) ที่ว่าประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีการรับรู้ต่อการบริหารระบบงานด้านความหมายแตกต่างกัน ที่ต่างกันจะมีระดับการรับรู้ต่อการบริหารโดยรวมและในแต่ละด้านที่แตกต่างกัน

5.1.1.5 พนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานใหญ่ กฟผ. อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ที่มีระดับตำแหน่งงาน สายงานการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงานปัจจุบัน ที่แตกต่างกันมีระดับการรับรู้ต่อการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์และค่านิยมขององค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่าพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานใหญ่ กฟผ. ที่มีระดับตำแหน่งงาน ระดับ 10 ขึ้นไป มีระดับการรับรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์และค่านิยมขององค์กรมากกว่าพนักงานปฏิบัติงานที่มีตำแหน่งงานระดับ 1-7 และพนักงานปฏิบัติงานที่มีตำแหน่งงานระดับ 8-10 และพนักงานปฏิบัติงานที่มีตำแหน่งงานระดับ 8-10 มีระดับการรับรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์และค่านิยมขององค์กรมากกว่ากลุ่มระดับตำแหน่งงานระดับ 1-7 จึงอธิบายได้ว่ายิ่งระดับตำแหน่งงานยิ่งสูงขึ้น หน้าที่ความรับผิดชอบยิ่งมีมากขึ้นตามไปด้วย เพราะฉะนั้นจึงมีความจำเป็นที่ต้องคอยหมั่นศึกษาหาข้อมูลต่างๆ เพื่อให้เป็นปัจจุบันเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงาน นอกจากระดับตำแหน่งงานแล้ว สายงานการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงานปัจจุบัน ไม่ว่าจะทำงานอยู่ส่วนไหนหรือหน่วยไหนขององค์กร ไม่ว่าจะเล็กหรือใหญ่ จะมีความสนใจหรือการรับข้อมูลสารต่างๆ ที่แตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับหน้าที่การงาน หน่วยงานหรือต้นสังกัด ที่ปฏิบัติงานอยู่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ หทัยรัตน์ บัวมณี (2550) ที่ว่าตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีระดับการรับรู้ต่อการบริหารด้วยระบบ บาลานซ์สกอ์การ์ดทั้งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

5.1.1.6 พนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานใหญ่ กฟผ. อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ที่มีประสบการณ์การทำงานก่อนมาทำงานที่ กฟผ. แตกต่างกันมีระดับการรับรู้ต่อการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์และค่านิยมขององค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถอธิบายได้ว่า พนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานใหญ่ กฟผ. ที่เคยทำงานที่อื่นก่อนมาทำงานกับ กฟผ. มีระดับการรับรู้มากกว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานที่ กฟผ. เป็นที่แรก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ โชติการ วารนิช (2556) ที่ว่าอาชีพที่แตกต่างกันมีผลต่อความสัมพันธ์กับระดับ การรู้ของผู้บริโภค

## 5.1.2 ทักษะ

ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ระดับตำแหน่งงาน สายงานการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงานปัจจุบัน และประสบการณ์การทำงานก่อนมาทำงานที่ กฟผ. ที่แตกต่างกันมีผลต่อทัศนคติของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานใหญ่ กฟผ. อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ต่อการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์และค่านิยมขององค์กร แตกต่างกัน

5.1.2.1 พนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานใหญ่ กฟผ. อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี เพศที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติต่อการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์และ



ค่านิยมขององค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถอธิบายได้ว่า ภาพรวมของทัศนคติ และด้านพฤติกรรมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเพศชายมีทัศนคติที่ดีมากกว่าเพศหญิง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ หทัยรัตน์ บัวมณี (2550) ที่ว่าเพศชายและหญิงที่แตกต่างกันมีผลต่อทัศนคติต่อการบริหารแตกต่างกัน และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ วุฒิชัย อารักษ์โพชนงค์ (2544) ที่ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ที่แตกต่างกันผู้บริโภคมมีทัศนคติไม่แตกต่างกัน

5.1.2.2 พนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานใหญ่ กฟผ. อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติต่อการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์และค่านิยมขององค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถอธิบายได้ว่า ช่วงอายุที่แตกต่างกันทำให้เกิดมุมมอง แนวคิดที่แตกต่างกันไป ตามวัยของแต่ละคน โดยทัศนคติที่ดีส่วนใหญ่มาจากพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานใหญ่ กฟผ. ที่มีอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ วุฒิชัย อารักษ์โพชนงค์ (2554) ที่ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกันผู้บริโภคจะมีทัศนคติไม่แตกต่างกัน

5.1.2.3 พนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานใหญ่ กฟผ. อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติต่อการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์และค่านิยมขององค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่าพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานใหญ่ กฟผ. ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี มีทัศนคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์และค่านิยมขององค์กร มากกว่ากลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรี และกลุ่มปริญญาตรี และพนักงานที่ปฏิบัติงานที่จบการศึกษาระดับปริญญาทัศนคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์และค่านิยมขององค์กร มากกว่ากลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรี จึงอธิบายได้ว่าคนที่มีความรู้ระดับการศึกษาที่สูงย่อมมีวุฒิภาวะในการคิดวิเคราะห์ ศึกษาหาข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อประกอบแนวคิดนั้นๆ และนำไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ หทัยรัตน์ บัวมณี (2550) ที่ว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน พนักงานจะมีทัศนคติต่อการบริหารโดยรวม มุมมองด้านลูกค้า ด้านกระบวนการภายใน และด้านการเรียนรู้ และการพัฒนาแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วุฒิชัย อารักษ์โพชนงค์ (2544) ที่ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาของผู้บริโภคที่แตกต่างกันจะมีผลต่อทัศนคติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

5.1.2.4 พนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานใหญ่ กฟผ. อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ที่มีอายุการทำงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติต่อการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์และค่านิยมขององค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่าพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานใหญ่ กฟผ. ที่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีทัศนคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์

และค่านิยมขององค์กร มากกว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานมีอายุการทำงาน 1-5 ปี และพนักงานที่ปฏิบัติงานมีอายุการทำงาน 6-10 ปี จึงอธิบายได้ว่าอายุการทำงานหรือประสบการณ์ในการทำงานยิ่งมาก ยิ่งมีความผูกพันกับองค์กรหรือหน่วยงานนั้นๆ ถึงแม้องค์กรจะมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารจัดการภายในรวมถึงการปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ตามนโยบายการหารของผู้บริหารระดับสูงก็ตาม พนักงานที่ทำงานมานานย่อมคุ้นชินกับรูปแบบการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้ทันยุค ทันสมัย ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจในยุคปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ททัยรัตน์ บัวมณี (2550) ที่ว่าประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อทัศนคติการบริหาร โดยรวมแตกต่างกัน

5.1.2.5 พนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานใหญ่ กฟผ. อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ที่มีระดับตำแหน่งงาน สายงานการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงานปัจจุบัน ที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติต่อการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์และค่านิยมขององค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่าพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานใหญ่ กฟผ. ที่มีระดับตำแหน่งงานระดับ 10 ขึ้นไป มีทัศนคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์และค่านิยมขององค์กรมากกว่าพนักงานปฏิบัติงานที่มีตำแหน่งงานระดับ 1-7 และพนักงานปฏิบัติงานที่มีตำแหน่งงานระดับ 8-10 และพนักงานปฏิบัติงานที่มีตำแหน่งงานระดับ 8-10 มีทัศนคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์และค่านิยมขององค์กร มากกว่ากลุ่มระดับตำแหน่งงานระดับ 1-7 จึงอธิบายได้ว่า ยิ่งตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้น ต้องมีวุฒิภาวะ ความคิดที่มีเหตุผลมากยิ่งขึ้น หากฝ่ายบริหารมีการปรับเปลี่ยนนโยบายการบริหารหรือปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ขององค์กร ผู้ที่มีตำแหน่งหน้าที่การงานในระดับสูงหรือระดับหัวหน้างาน ต้องสามารถปรับเปลี่ยนแนวคิด รวมถึงแนวทางในการปฏิบัติ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและความสุขในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วุฒิชัย อารักษ์โพชนงค์ (2550) ที่ว่าสถานภาพบุคลากรที่แตกต่างกัน ผู้บริโภคจะมีทัศนคติไม่ต่างกัน นอกจากระดับตำแหน่งงานแล้ว สายงานการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงานปัจจุบัน ที่มีมุมมองแนวคิดที่แตกต่างกันไป ตามลักษณะงานที่ตนเองรับผิดชอบ หากบางส่วนในองค์กรยังไม่เห็นถึงความสำคัญหรือประโยชน์จากการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์และค่านิยมขององค์กรในครั้ง ซึ่งถือว่าเป็นข้อมูลใหม่สำหรับหลายๆ คน ทำให้พนักงานที่ปฏิบัติงาน บางส่วนยังไม่เข้าใจ ถึงหลักการหรือเหตุผลในการเปลี่ยนแปลง ในครั้งนี้จึงทำให้มีแนวคิดและทัศนคติต่อการเปลี่ยนแปลงในครั้งนี้อยู่ในระดับปานกลาง

5.1.2.6 พนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานใหญ่ กฟผ. อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ที่มีประสบการณ์การทำงานก่อนมาทำงานที่ กฟผ. แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติต่อการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์และค่านิยมขององค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถอธิบายได้ว่า ในภาพรวมของทัศนคติ และองค์ประกอบอีก 3 ด้าน คือ ด้านความเข้าใจ ด้านพฤติกรรม และด้านความรู้ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ 0.05 โดยทัศนคติด้านความเข้าใจ และด้านความรู้สึกผู้ที่เคยทำงานที่อื่นก่อนมาทำงานกับ กฟผ. มีทัศนคติต่อการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์และค่านิยมขององค์กรที่ดีกว่าผู้ที่ทำงานกับ กฟผ. เป็นที่แรก ส่วนทัศนคติด้านพฤติกรรม และภาพรวมของทัศนคติ ผู้ที่ทำงานกับ กฟผ. เป็นที่แรก มีทัศนคติต่อการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์และค่านิยมขององค์กรที่ดีกว่า ผู้ที่เคยทำงานที่อื่นก่อนมาทำงานกับ กฟผ.

## 5.2 ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษา แสดงให้เห็นถึงระดับการรับรู้และความคิดเห็นของทัศนคติในด้านต่างๆ ของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยต่อการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์และค่านิยมขององค์กร ผู้ศึกษาขอเสนอแนะเพิ่มเติมจากผลการวิเคราะห์ในงานวิจัย ดังนี้

1. ด้านการรับรู้ จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ณ สำนักงานใหญ่ กฟผ. พนักงานผู้ปฏิบัติงานส่วนมากยังไม่เข้าค้อยเข้าใจเนื้อหาหรือข้อมูลเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์และค่านิยมขององค์กร ผู้บริหารควรมีการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อช่องทาง กฟผ. ทุกช่องทาง ไม่ว่าจะเป็น ข่าวประชาสัมพันธ์ ที่มีถึงพนักงานเป็นประจำทุกเดือนผ่านทาง E-mail เว็บไซต์ช่องทาง กฟผ. รวมถึงการจัดทำคู่มือหรือแผ่นพับประชาสัมพันธ์ เพราะยังมีพนักงานบางส่วนที่ไม่ได้ติดตามข่าวสารผ่านโซเชียลเน็ตเวิร์ค ดังนั้นจึงควรจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ออกมาให้หลายมากขึ้นเพื่อให้พนักงานทุกคนได้รับข่าวสารทั่วถึงกันหมด

2. การประชาสัมพันธ์ข้อมูลต่างๆ เกี่ยวกับวิสัยทัศน์และค่านิยมขององค์กร อาจมีการวางเป้าหมายการประชาสัมพันธ์ให้พนักงานรับรู้และเข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงในเวลา 3 – 6 เดือน ในรูปแบบข่าวสารประชาสัมพันธ์ ที่พนักงานจะได้รับในแต่ละเดือน โดยจัดทำเป็นคอลัมน์พิเศษ ในคอลัมน์นี้ก็จะกล่าวถึงเนื้อหาสาระต่างๆ ที่พนักงานควรทราบเกี่ยวกับ วิสัยทัศน์และค่านิยมขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของ ความหมาย วัตถุประสงค์ แผนการดำเนินการ แผนการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในแต่ละส่วน แต่ละสายงานว่าจะต้องปฏิบัติอย่างไร รวมไปถึงการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับกิจกรรมที่ทำประโยชน์เพื่อสังคม โดยทาง กฟผ. ได้วางแผนจัดขึ้นให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์องค์กรและค่านิยมองค์กร เพื่อให้พนักงานได้มีส่วนร่วมและรับรู้ถึงในกิจกรรมต่างๆ ที่ทาง กฟผ. จัดขึ้น

3. จากการศึกษาทัศนคติของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยต่อการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์และค่านิยมขององค์กรในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งการศึกษาเกี่ยวกับทัศนคติออกเป็น 3 ด้าน ด้วยกันคือ ด้านความเข้าใจ ด้านพฤติกรรม และด้านความรู้สึก จากผลการศึกษาจะเห็นได้ว่าระดับความคิดเห็นทั้งภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งชี้ให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่

ยังไม่เข้าใจถึงแนวทางการปฏิบัติ หรืออาจมองเรื่องนี้เป็นเรื่องที่ไกลตัว และยังไม่ให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงครั้งนี้ สังกัดได้จากการตอบแบบสอบถามในข้อหนึ่งที่ถามว่า “ท่านเห็นว่าบุคลากรภายในสายงานของท่านมีความกระตือรือร้นต่อการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์องค์กรและค่านิยมองค์กร” ซึ่งข้อนี้ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด จึงสะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรหรือพนักงานในองค์กรยังไม่เห็นถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์และค่านิยมขององค์กร ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรจัดอบรม หรือสัมมนา เพื่อเพิ่มความรู้ ความเข้าใจ มุมมองแง่คิดต่างๆ ให้กับพนักงาน อาทิเช่น การจัดอบรมในหัวข้อ “ทำไมต้อง SPEED” หรือ “SPEED คืออะไร สำคัญกับครอบครัว กฟผ. อย่างไร” เป็นต้น โดยอาจเริ่มจัดกิจกรรมนี้กับกลุ่มที่มีอายุ ระหว่าง 31 – 40 ปี ทำงานในตำแหน่งพนักงานวิชาชีพ และช่างที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี โดยมุ่งไปที่กลุ่มสายงานปฏิบัติในส่วนของสายงานรองผู้ว่าการบริหาร (รพห.) ก่อน เนื่องจากกลุ่มนี้เป็นกลุ่มที่มีระดับทัศนคติที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์และค่านิยมขององค์กรน้อยที่สุด เพื่อผลักดันให้พนักงานมีกระบวนการคิด และทัศนคติที่ดีในการทำงาน รวมถึงการสร้างความสำเร็จและแนวทางในการนำไปปฏิบัติ เพื่อให้เป็นองค์กรที่มีการเจริญเติบโตอย่างยั่งยืน (Growth for Sustainability) ตามนโยบายความเป็นเลิศขององค์กรที่ได้กำหนดไว้

### 5.3 ข้อจำกัดในการวิจัยและข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยที่อยู่ในขอบเขตที่จำกัด คือ ศึกษาเฉพาะพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานใหญ่ กฟผ. อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี จึงเห็นว่า ควรมีการศึกษาวิจัยในจังหวัดอื่นๆ เพื่อให้ทราบถึงข้อแตกต่าง หรืออาจเป็นข้อเปรียบเทียบของระดับการรับรู้ และทัศนคติที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์และค่านิยมขององค์กร
2. การศึกษางานวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาระดับการรับรู้ ซึ่งเป็นลักษณะการเก็บข้อมูลในภาพรวม ทำให้ไม่มีความความหลากหลายของข้อมูล ดังนั้นงานวิจัยในอนาคตควรลงรายละเอียดในส่วนปลีกย่อยของการรับรู้เพิ่มเติม เช่น การรับรู้ด้านวัตถุประสงค์ การรับรู้ด้านกิจกรรม เป็นต้น เพื่อข้อมูลที่ได้อีกกลับมาจะได้ทราบถึงการรับรู้ในประเด็นนั้นเพิ่มมากขึ้น
3. ควรมีการศึกษาเป็นข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth Interviews) เป็นเครื่องมือหลักในการเก็บข้อมูลกับกลุ่มเป้าหมายดังกล่าว เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่เกี่ยวกับการรับรู้และทัศนคติที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์และค่านิยมขององค์กรกับกลุ่มเป้าหมายอย่างสูงสุด

## บรรณานุกรม

- กมลวัฒน์ ยะสารวรรณ. (2547). การรับรู้ภาวะเบียดของพนักงานท่าเรือแหลมฉบัง. ปัญหาพิเศษ รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาบริหารงาน, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กัลยา วาณิชย์ปัญญา. (2545). การใช้ SPSS for windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. (ม.ป.ป.). ประวัติการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. สืบค้น จาก [https://www.egat.co.th/index.php?option=com\\_content&view=article&id=10&Itemid=151](https://www.egat.co.th/index.php?option=com_content&view=article&id=10&Itemid=151)
- จรรยา สิทธิपालวัฒน์. (2539). การพัฒนามาตรวัดทัศนคติต่อวิชาสุศึกษาสำหรับนักเรียนมัธยมศึกษา ตอนปลาย. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชิดชนก ทองไทย. (2556). การรับรู้ และทัศนคติที่มีผลต่อความต้องการในการเข้าสู่ตลาด แรงงาน ประชุมชมอาเซียนของนักศึกษาปริญญาโท มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- โชติกา วารนิช. (2556). การรับรู้ ทัศนคติ และพฤติกรรมของผู้บริโภคต่อบริการ KTB Netbank ของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ทิตยา สุวรรณชฎ. (2550). แนวคิดทฤษฎีสังคม. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- บัณฑิต เผ่าวัฒนา. (2548). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการปัญหาน้ำเสียในคลองแม่ข่า ตำบลช้างคลาน เทศบาลนครเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ปิยาภรณ์ ละอองจันทร์. (2556). ทัศนคติ การรับรู้ และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อ สังคมของพนักงาน การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.). สารนิพนธ์การจัดการ มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- เปรมมิกา ปลาสุวรรณ. (2549). การรับรู้และปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ต่อการจัดการขยะพลาสติกของ ประชาชนเขตตำบลน้ำแพร่ อำเภอหางดง. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ฝ่ายสื่อสารองค์กร กฟผ. (2560). Special Report. ข่าวประชาสัมพันธ์ กฟผ. ฉบับที่ 161
- พัชรวัล พันธ์ศิลาโรจน์. (2551). ปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ดอกหญ้า.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- รุ่งนภา บุญคุ้ม. (2536). ความพึงพอใจของผู้รับบริการงานบำบัดประจำตัวประชาชน อำเภอ จังหวัดมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมหาสารคาม.
- วีระพล สุทธิพรพลากร และ เฉลียว แก่นจันทร์. (2538). ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความสำเร็จของ องค์กรชุมชน โครงการวนศาสตร์ชุมชนบนพื้นที่สูง จังหวัดเชียงใหม่. กรุงเทพฯ: สำนักอนุรักษ์ภูมิชัย อารักษ์โพชนงค์. (2554). อิทธิพลของการรับรู้ทัศนคติและการมีส่วนร่วมที่มีต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ตามระบบคุณภาพภายใน. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2545). จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- สร้อยตระกูล อรรถมานะ. (2541). พฤติกรรมองค์กร: ทฤษฎีและการประยุกต์. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- เสรีย์ วงษ์มณฑา. (2548). กลยุทธ์การตลาด: การวางแผนการตลาด. กรุงเทพฯ: ซีระฟิล์มและโซเฟ็กซ์
- หทัยรัตน์ บัวมณี. (2550). การรับรู้และทัศนคติของพนักงานธนาคารออมสิน สาขาในสังกัดภาค 12 ที่มีต่อการบริหารด้วยระบบบาลานซ์สกอร์การ์ด. เพชรบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- อรอุมา พัชวรภาส. (2547). ความรู้ความเข้าใจและทัศนคติของข้าราชการพลเรือนเกี่ยวกับการปฏิรูประบบราชการ: กรณีศึกษาข้าราชการพลเรือนในเขตกรุงเทพมหานคร. รายงานการวิจัยมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- อัญชิสรา สรรพาวัตร. (2544). การเปิดรับข่าวสาร ความรู้ ทัศนคติ และการมีส่วนร่วมในโครงการ "หนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์" ของเจ้าหน้าที่ อบต. วิทยานิพนธ์นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Ajzen Icek. (1988). *Attitudes, Personality and Behavior*. Chicago : The Dorsey Press.
- Allport, G. W. (1967). *Readings in Attitude Theory and Measurement*. New York : John Wiley & Sons.
- Doob, L. W. (1967). The Behavior of Attitudes. In Martin Fishbein (ed.), *Readings in Attitude Theory and Measurement*. New York : John Wiley & Sons.
- Newstrom, John, W. and Davis, Keith (2002). *Organizational Behavior at Work*. 11<sup>th</sup> ed. New York. Mc Graw – Hill.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

Oppenheim, A.N. (1966). *Questionnaire Design and Attitudes Measurement*. 2nd ed. New York : Basic Books.

Schiffman, L. G. & Kanuk, L. L. (2007). *Consumer Behavior*. 9th ed. New York: Prantice-Hall.

Thurstone, L.L. (1974). *The Measurement of Values*. Chicago : Midway Reprint.

Yamane. (1967). *Taro Statistic : An Introductory Analysis*. New York: Harper &row.





ภาคผนวก



## ภาคผนวก ก

## แบบสอบถาม (Questionnaire)

เรื่อง การรับรู้และทัศนคติของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยต่อการเปลี่ยนแปลง  
วิสัยทัศน์และค่านิยมขององค์กร

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต  
วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล จัดทำขึ้นเพื่อการศึกษาการรับรู้และทัศนคติของพนักงานการ  
ไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยต่อการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์และค่านิยมขององค์กร

แบบสอบถามทุกฉบับจะไม่มี การเผยแพร่ข้อมูลส่วนบุคคลของท่าน ทั้งทางตรงและ  
ทางอ้อม ซึ่งผู้ทำวิจัยขอขอบพระคุณอย่างสูงที่ท่านได้สละเวลาอันมีค่าในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

## ส่วนที่ 1 ด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย  ลงใน  หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

## 1. เพศ

- 1) ชาย  2) หญิง

## 2. อายุ

- 1) 21-30 ปี  2) 31-40 ปี  
 3) 41-50 ปี  4) มากกว่า 50 ปีขึ้นไป

## 3. ระดับการศึกษา

- 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี  2) ปริญญาตรี  3) สูงกว่าปริญญาตรี

## 4. อายุการทำงาน

- 1) 1-5 ปี  2) 5-10 ปี  3) มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

## 5. ระดับตำแหน่งงาน

- 1) ระดับ 1-7  2) ระดับ 8-10  3) ระดับ 10 ปีขึ้นไป

## 6. สายงานการปฏิบัติงาน

- 1) สายงานรองผู้ว่าการประจำสำนักผู้ว่าการ (ผวก.)
- 2) สายงานรองผู้ว่าการกฎหมายและธรรมาภิบาล (รวกม.)
- 3) สายงานรองผู้ว่าการนโยบายและแผน (รวผ.)
- 4) สายงานรองผู้ว่าการบัญชีและการเงิน (รวบ.)
- 5) สายงานรองผู้ว่าการบริหาร (รวห.)
- 6) สายงานรองผู้ว่าการกิจการสังคม (รวค.)
- 7) สายงานรองผู้ว่าการพลังงานหมุนเวียนและพลังงานใหม่ (รวพม.)
- 8) สายงานรองผู้ว่าการพัฒนาโรงไฟฟ้า (รวพฟ.)
- 9) สายงานรองผู้ว่าการพัฒนาระบบส่ง (รวพส.)
- 10) สายงานรองผู้ว่าการผลิตไฟฟ้า (รวฟ.)
- 11) สายงานรองผู้ว่าการพัฒนาธุรกิจ (รวธ.)
- 12) สายงานรองผู้ว่าการเชื้อเพลิง (รวช.)
- 13) สายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง (รวส.)

## 7. ตำแหน่งงานปัจจุบัน

- |   |                                     |   |
|---|-------------------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> 1) วิศวกร                  | <input type="checkbox"/> 2) วิทยากร | <input type="checkbox"/> 3) นิติกร          |
| <input type="checkbox"/> 4) นักคอมพิวเตอร์          | <input type="checkbox"/> 5) เศรษฐกร | <input type="checkbox"/> 6) นักวิทยาศาสตร์  |
| <input type="checkbox"/> 7) นักบัญชี                | <input type="checkbox"/> 8) สถาปนิก | <input type="checkbox"/> 9) พยาบาลปริญญา    |
| <input type="checkbox"/> 10) ผู้ตรวจสอบภายใน        | <input type="checkbox"/> 11) ช่าง   | <input type="checkbox"/> 12) พนักงานวิชาชีพ |
| <input type="checkbox"/> 13) นักวิทยาศาสตร์การแพทย์ | <input type="checkbox"/> 14) อื่นๆ  |   |

## 8. ท่านทำงานกับ กฟผ. เป็นที่แรกหรือไม่

- 1) ใช่
- 2) ไม่ใช่

**ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านการรับรู้ที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์องค์กรและค่านิยมองค์กร**

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในตาราง โดยพิจารณาระดับความรู้ที่มีต่อการเปลี่ยนแปลง

วิสัยทัศน์องค์กรและค่านิยมองค์กร ของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

(5 = มากที่สุด/ 4 = มาก/ 3 = ปานกลาง/ 2 = น้อย/ 1 = น้อยที่สุด)

ปัจจัยด้านการรับรู้ที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์องค์กร และค่านิยมองค์กร	ระดับการรับรู้				
	5	4	3	2	1
1. ท่านทราบวัตถุประสงค์หลักที่ กฟผ. เปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์องค์กร และค่านิยมองค์กร					
2. ท่านได้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานถึง การ เปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์องค์กรและค่านิยมองค์กร					
3. ท่านทราบเนื้อหาสาระเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์องค์กร และค่านิยมองค์กร					
4. ท่านทราบถึงความหมายของค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร กฟผ. SPEED					
5. ท่านทราบถึงความสำคัญของการปฏิบัติงานภายใต้ วิสัยทัศน์องค์กร และค่านิยมองค์กร					
6. ท่านทราบถึงความแตกต่างระหว่าง “ค่านิยมองค์กร กฟผ. FIRM-C” กับ “ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร กฟผ. SPEED”					
7. ท่านทราบถึงแนวทางการพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง วิสัยทัศน์องค์กรและค่านิยมองค์กร					
8. ท่านทราบถึงแผนการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง วิสัยทัศน์องค์กรและค่านิยมองค์กรภายในสายงาน ของท่าน					
9. ท่านทราบถึงกิจกรรมที่ทำประโยชน์เพื่อสังคม โดยทาง กฟผ. ได้ วางแผนจัดขึ้นให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์องค์กรและ ค่านิยมองค์กร					
10. ท่านทราบถึงข้อมูลประชาสัมพันธ์การเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ องค์กรและค่านิยมองค์กร					

**ส่วนที่ 3 ปัจจัยด้านทัศนคติที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์องค์กรและค่านิยมองค์กร**

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในตาราง โดยพิจารณาระดับความคิดเห็นที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์องค์กรและค่านิยมองค์กรของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

(5 = มากที่สุด/ 4 = มาก/ 3 = ปานกลาง/ 2 = น้อย/ 1 = น้อยที่สุด)

ปัจจัยด้านทัศนคติที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์องค์กร และค่านิยมองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
<b>ด้านความเข้าใจ</b>					
1. ท่านเข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์องค์กรและค่านิยมองค์กร					
2. ท่านคิดว่าการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์องค์กรและค่านิยมองค์กรในครั้งนี้จะทำให้องค์กรของท่านมีการพัฒนาไปในทางที่ดี					
3. ท่านคิดว่าการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์องค์กรและค่านิยมองค์กร มีผลต่อการปฏิบัติงานที่ท่านรับผิดชอบ					
4. ท่านคิดว่าการปฏิบัติตามค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร กฟผ. SPEED จะเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของท่าน					
<b>ด้านพฤติกรรม</b>					
5. ท่านเห็นว่าการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์องค์กรและค่านิยมองค์กรมีผลกระทบต่อสายงานปฏิบัติงานในปัจจุบัน					
6. ท่านเห็นด้วยกับการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์องค์กรและค่านิยมองค์กร					
7. ท่านเห็นด้วยกับกิจกรรมต่างๆ ที่ทำประโยชน์เพื่อสังคม ภายใต้การเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์องค์กรและค่านิยมองค์กร					
8. ท่านเห็นว่าบุคลากรภายในสายงานของท่านมีความกระตือรือร้นต่อการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์องค์กรและค่านิยมองค์กร					
<b>ด้านความรู้สึก</b>					
9. ท่านรู้สึกว่ “ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร กฟผ. SPEED” เป็นเรื่องสำคัญกับการปฏิบัติงานภายในองค์กร					
10. ท่านรู้สึกว่ การเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์องค์กรและค่านิยมองค์กรมีส่วนช่วยพัฒนาตัวท่านหรือสายงานของท่านได้					
11. ท่านรู้สึกว่เปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์องค์กรและค่านิยมองค์กร ไม่ใช่เรื่องน่าเบื่อหรือเพิ่มภาระให้กับทำงานของท่าน					
12. ท่านรู้สึกว่ภายในองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์องค์กรและค่านิยมองค์กร					