

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาความพึงพอใจต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการทำงานของวิศวกร ในการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย อำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง มีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษามูลเหตุจูงใจของวิศวกร ที่เลือกปฏิบัติงานในการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย อำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง

2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการทำงานของวิศวกร ในการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย อำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง

ผลการศึกษสามารถสรุปได้ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของวิศวกร

2. ข้อมูลเกี่ยวกับมูลเหตุจูงใจของวิศวกร ที่เลือกปฏิบัติงานในการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย อำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง

3. ข้อมูลเกี่ยวกับ ความพึงพอใจของวิศวกร ต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการทำงาน

#### ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของวิศวกร

วิศวกรส่วนใหญ่ เป็นเพศชายร้อยละ 97.3 เป็นเพศหญิง ร้อยละ 2.7 มีอายุ 26 - 35 ปี ร้อยละ 48.6 มีอายุ 35 - 45 ปี ร้อยละ 43.8 มีอายุ 46 ปีขึ้นไป และต่ำกว่า 26 ปี ร้อยละ 6.2 และ 1.4 ตามลำดับ

ด้านการศึกษา วิศวกรส่วนใหญ่ จบการศึกษาปริญญาตรีวิศวกรรมศาสตร์ ร้อยละ 78.8 ปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์ ร้อยละ 10.3 ปริญญาโททางบริหารธุรกิจ ร้อยละ 7.5 และ ปริญญาโททางวิศวกรรมศาสตร์ ร้อยละ 3.4 ทางด้านสถานภาพสมรส วิศวกรส่วนใหญ่สมรสแล้ว ร้อยละ 80.8 และมีสถานภาพโสด ร้อยละ 17.8 โดยมีวิศวกรที่เป็นม่าย ร้อยละ 1.4 พบว่า วิศวกรส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัด ร้อยละ 58.9 และมีภูมิลำเนาอยู่จังหวัดลำปาง ร้อยละ 41.1 ด้านลักษณะงานในความรับผิดชอบ พบว่า วิศวกรมีลักษณะงานที่เป็นงานด้านปฏิบัติและนโยบาย ร้อยละ 47.3 งานด้านปฏิบัติ ร้อยละ 45.2 และ งานด้านนโยบายร้อยละ 7.5

ด้านระยะเวลาการทำงานใน กฟผ.แม่เมาะ มีวิศวกรที่มีอายุงานใน กฟผ.แม่เมาะ 6 ปี - 10 ปี ร้อยละ 37.7 มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 15 ปี ร้อยละ 26.8 ส่วนวิศวกรที่มีระยะเวลาการทำงานใน กฟผ.แม่เมาะ 11 ปี - 15 ปี และ ต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.3 และ 10.3 ตามลำดับ โดยวิศวกรส่วนใหญ่ ได้รับเงินเดือนปัจจุบัน 15,001 - 25,000 บาท ร้อยละ 45.8 ได้รับเงินเดือน

35,001 - 45,000 บาท ร้อยละ 20.5 ได้รับเงินเดือน 25,001 - 35,000 บาท ร้อยละ 17.8 ส่วนวิศวกรที่ได้รับเงินเดือน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท 45,001 - 55,000 บาท และ มากกว่า 55,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 9.5 4.1 และ 2.0 ตามลำดับ สำหรับ รายได้ปัจจุบัน พบว่าวิศวกรมีรายได้ปัจจุบัน 15,001 - 25,000 บาท ร้อยละ 32.8 มีรายได้ปัจจุบัน 25,001 - 35,000 บาท ร้อยละ 28.0 มีรายได้ปัจจุบัน 35,001 - 45,000 บาท ร้อยละ 16.4 ส่วนวิศวกรที่มีรายได้ปัจจุบัน 45,001 - 55,000 บาท มากกว่า 55,000 บาท และ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาทคิดเป็นร้อยละ 13.6 5.4 และ 3.4 ตามลำดับ

ทั้งนี้พบว่า ก่อนที่จะมาทำงานกับ กฟผ. แม่เมาะ มีวิศวกรที่เคยทำงานที่อื่นมาก่อน ร้อยละ 56.8 และ มีวิศวกรที่ไม่เคยทำงานที่อื่น ก่อนที่จะมาทำงานใน กฟผ. แม่เมาะ ร้อยละ 43.2 เมื่อพิจารณาประเภทงานที่วิศวกรเคยทำมาก่อนที่จะมาทำงานกับ กฟผ. แม่เมาะ พบว่าส่วนใหญ่เคยเป็นวิศวกรบริษัทเอกชน ร้อยละ 38.4 รองลงมาเคยเป็นวิศวกรหน่วยงานราชการ และอาจารย์ ร้อยละ 11.6 และ 7.5 ตามลำดับ ส่วนวิศวกรที่เคยทำงานบริษัทส่วนตัวทางด้านวิศวกรรม ร้อยละ 0.7 และ ไม่มีวิศวกรรายใด ที่เคยทำงานบริษัทส่วนตัวที่ไม่ใช่งานทางด้านวิศวกรรม

สำหรับสาเหตุที่ออกจากที่ทำงานเดิม มีวิศวกรร้อยละ 15.8 ที่ออกจากที่ทำงานเดิมเพราะสาเหตุ ไม่พอใจลักษณะการทำงาน มีวิศวกรร้อยละ 15.1 ที่ออกจากที่ทำงานเดิมเพราะสถานที่ทำงานอยู่ไกลบ้าน วิศวกรร้อยละ 13.0 ที่ออกจากที่ทำงานเดิมเพราะ ไม่พอใจระบบการบริหาร ส่วนสาเหตุที่ออกจากที่ทำงานเดิมเพราะ ในที่ทำงานเดิมโอกาสก้าวหน้าน้อยคิดเป็นร้อยละ 11 และ มีวิศวกรร้อยละ 8.9 ลาออกจากที่ทำงานเดิมเนื่องจาก ได้รับเงินเดือนที่มากขึ้น โดยมีวิศวกรร้อยละ 0.7 ย้ายติดตามครอบครัวจึงต้องลาออกจากที่ทำงานเดิม ส่วนวิศวกรที่ออกจากที่ทำงานเดิมเนื่องจากสาเหตุอื่นๆ มีร้อยละ 10.3 และ ไม่มีวิศวกรรายใดเลย ที่ออกจากที่ทำงานเดิมเนื่องจาก ได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับมูลเหตุจูงใจในการเลือกปฏิบัติงานในการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย อำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง

โดยรวมวิศวกร มีมูลเหตุจูงใจในการเลือกทำงานใน กฟผ. แม่เมาะ ตามลำดับดังนี้ ความมั่นคง ลักษณะของงานที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถตรงกับที่เรียนมาและมีรูปแบบการทำงานที่กำหนดแน่นอน สวัสดิการ อยู่ใกล้ภูมิลำเนา เป็นงานที่มีเกียรติและคนให้การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า ค่าจ้าง ระบบการบริหารของ กฟผ. และ สาเหตุอื่น ๆ โดยเมื่อพิจารณาตามอายุ พบว่าวิศวกรที่มีอายุต่ำกว่า 26 ปี มีเหตุผลที่เลือกทำงานในกฟผ. แม่เมาะ แบ่งเป็น 2 ระดับดังนี้ ความมั่นคง และ สวัสดิการ ในระดับร้อยละที่เท่ากัน รองลงมาได้แก่ เป็นงานที่มีเกียรติและคนให้การยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถตรงกับที่เรียนมาและมีรูปแบบการทำงานที่กำหนด

แน่นอน ความก้าวหน้า รวมทั้งอยู่ใกล้ภูมิปัญญา ในระดับร้อยละที่เท่ากัน สำหรับวิศวกรที่มีอายุระหว่าง 26-35 ปี มีเหตุผลที่เลือกทำงานใน กฟผ.แม่เมาะ ตามลำดับดังนี้ ความมั่นคง อยู่ใกล้ภูมิปัญญา ลักษณะของงานที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถตรงกับที่เรียนมาและมีรูปแบบการทำงานที่กำหนดแน่นอน สวัสดิการ เป็นงานที่มีเกียรติและคนให้การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า อื่น ๆ ค่าจ้าง และ ระบบการบริหารของ กฟผ. วิศวกรที่มีอายุ 36-45 ปี มีเหตุผล ตามลำดับดังนี้ ความมั่นคง ลักษณะของงานที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถตรงกับที่เรียนมาและมีรูปแบบการทำงานที่กำหนดแน่นอน สวัสดิการ เป็นงานที่มีเกียรติและคนให้การยอมรับนับถือ อยู่ใกล้ภูมิปัญญา ความก้าวหน้า ระบบการบริหารของ กฟผ. ค่าจ้าง และอื่น ๆ สำหรับวิศวกรที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป มีเหตุผลตามลำดับดังนี้ ลักษณะของงานที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถตรงกับที่เรียนมาและมีรูปแบบการทำงานที่กำหนดแน่นอน ค่าจ้าง ความมั่นคง สวัสดิการ ระบบการบริหารของ กฟผ. เป็นงานที่มีเกียรติและคนให้การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า และอยู่ใกล้ภูมิปัญญา โดยความมั่นคงและสวัสดิการอยู่ในระดับร้อยละที่เท่ากัน เช่นเดียวกับเป็นงานที่มีเกียรติและคนให้การยอมรับนับถือ และความก้าวหน้าก็อยู่ในระดับร้อยละที่เท่ากัน

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจของวิศวกรต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการทำงาน

พบว่า วิศวกรมีความพึงพอใจต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการทำงาน คือ

1. ปัจจัยบำรุงรักษา ได้แก่ นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ความมั่นคง ค่าตอบแทน สวัสดิการ สภาพการทำงาน และเรื่องราวส่วนตัว อยู่ในระดับปานกลาง
2. ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ตังงาน ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และโอกาสความก้าวหน้า อยู่ในระดับปานกลาง

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจของวิศวกรต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการทำงานจำแนกตามระดับเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน งานในความรับผิดชอบ และอายุงานใน กฟผ. แม่เมาะ

ความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษา

ด้านนโยบายและการบริหาร

ความพึงพอใจของวิศวกรที่มีต่อนโยบายและการบริหาร พบว่า เมื่อจำแนกตามระดับเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน ลักษณะงานในความรับผิดชอบ และอายุงานใน กฟผ. แม่เมาะ เล็กน้อย

โดยรวมพบว่าวิศวกร มีความพึงพอใจต่อ นโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น ในรายละเอียดของปัจจัย พบว่าวิศวกรมีความพึงพอใจ ในระดับมาก และ ในระดับน้อย ดังนี้

#### ความพึงพอใจในระดับมาก

การชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง ได้แก่ วิศวกรที่มีระดับเงินเดือน มากกว่า 55,000 บาท

การจัดลำดับขั้นการบังคับบัญชา ได้แก่ วิศวกรที่มีระดับเงินเดือน 45,001-55,000 บาท การตั้งการ ได้แก่ วิศวกรที่มีระดับเงินเดือน 45,001-55,000 บาท และ วิศวกรที่มีระดับเงินเดือน มากกว่า 55,000 บาท

#### ความพึงพอใจในระดับน้อย

ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ ได้แก่ วิศวกรที่มีระดับเงินเดือน 35,001-45,000 บาท ความชัดเจนในทางปฏิบัติ ได้แก่ วิศวกรที่มีระดับเงินเดือน 35,001-45,000 บาท และ วิศวกรที่มีงานในความรับผิดชอบเป็นลักษณะนโยบาย

การควบคุม ได้แก่ วิศวกรที่มีระดับเงินเดือน มากกว่า 55,000 บาท

ความพึงพอใจของวิศวกรในระดับมากที่สุด และ ระดับน้อยที่สุดไม่มี

#### ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน

ความพึงพอใจของวิศวกรที่มีต่อความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน พบว่า เมื่อจำแนกตามระดับเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน ลักษณะงานในความรับผิดชอบ และอายุงานในกฟผ. แม่เมาะ เฉลี่ยโดยรวมพบว่าวิศวกร มีความพึงพอใจต่อความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น ในรายละเอียดของปัจจัย พบว่าวิศวกรมีความพึงพอใจ ในระดับมาก และ ในระดับน้อย ดังนี้

#### ความพึงพอใจในระดับมาก

การสนับสนุนให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ได้แก่ วิศวกรที่มีระดับเงินเดือน 45,001-55,000 บาท

การให้โอกาสแสดงความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา ได้แก่ วิศวกรที่มีระดับเงินเดือน 45,001-55,000 บาท

การมีมนุษยสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา ได้แก่ วิศวกรที่มีระดับเงินเดือน 45,001-55,000 บาท การวางแผนงานของผู้ร่วมงานระดับเดียวกัน ได้แก่ วิศวกรที่มีระดับเงินเดือน 25,001-35,000 บาท และ วิศวกรที่มีระดับอายุงาน 11-15 ปี

การช่วยเหลือกันในการทำงานให้เสร็จตามกำหนดของผู้ร่วมงานระดับเดียวกัน ได้แก่ วิศวกรที่มีระดับเงินเดือน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท และ 45,001-55,000 บาท

การให้โอกาสแสดงความคิดเห็นของผู้ร่วมงานระดับเดียวกัน ได้แก่ วิศวกรที่มีระดับเงินเดือน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท 25,001-35,000 บาท และ มากกว่า 55,000 บาท รวมทั้ง

วิศวกรที่มีงานในความรับผิดชอบเป็นลักษณะปฏิบัติ วิศวกรที่มีระดับอายุงาน ต่ำกว่า 5 ปี และ วิศวกรที่มีระดับอายุงาน อยู่ระหว่าง 11- 15 ปี

วิธีการติดต่อสื่อสารของผู้ร่วมงานระดับเดียวกัน ได้แก่ วิศวกรที่มีระดับเงินเดือนน้อยกว่า หรือเท่ากับ 15,000 บาท 25,001-35,000 บาท และ มากกว่า 55,000 บาท รวมทั้ง วิศวกรที่มีระดับอายุงาน ต่ำกว่า 5 ปี

การปรึกษาหารือเมื่อเกิดปัญหาในการทำงานของผู้ร่วมงานระดับเดียวกัน ได้แก่ วิศวกรที่มีระดับเงินเดือน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท 25,001-35,000 บาท รวมทั้ง วิศวกรที่มีระดับอายุงาน ต่ำกว่า 5 ปี

การมีมนุษยสัมพันธ์ของผู้ร่วมงานระดับเดียวกัน ได้แก่ วิศวกรที่มีระดับเงินเดือน น้อยกว่า หรือเท่ากับ 15,000 บาท 25,001-35,000 บาท 45,001-55,000 บาท และ มากกว่า 55,000 บาท รวมทั้ง วิศวกรที่มีงานในความรับผิดชอบเป็นลักษณะปฏิบัติ วิศวกรที่มีระดับอายุงาน ต่ำกว่า 5 ปี วิศวกรที่มีระดับอายุงาน อยู่ระหว่าง 6- 10 ปี และ วิศวกรที่มีระดับอายุงาน อยู่ระหว่าง 11- 15 ปี

ผู้ได้บังคับบัญชาให้การยอมรับนับถือ ได้แก่ วิศวกรที่มีระดับเงินเดือน 25,001-35,000 บาท และ 45,001-55,000 บาท

ผู้ได้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการทำงานให้เสร็จตามกำหนด ได้แก่ วิศวกรที่มีระดับเงินเดือน 25,001-35,000 บาท 45,001-55,000 บาท และ มากกว่า 55,000 บาท รวมทั้ง วิศวกรที่มีระดับอายุงาน 6-10 ปี

ผู้ได้บังคับบัญชาขอคำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ได้แก่ วิศวกรที่มีระดับเงินเดือน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท 15,001-25,000 บาท 25,001-35,000 บาท 35,001-45,000 บาท และ 45,001-55,000 บาท รวมทั้ง วิศวกรที่มีงานในความรับผิดชอบเป็นลักษณะปฏิบัติ วิศวกรที่มีงานในความรับผิดชอบเป็นลักษณะนโยบาย วิศวกรที่มีระดับอายุงาน ต่ำกว่า 5 ปี และ วิศวกรที่มีระดับอายุงาน อยู่ระหว่าง 6-10 ปี

การมีมนุษยสัมพันธ์ของผู้ได้บังคับบัญชา ได้แก่ วิศวกรที่มีระดับเงินเดือน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท 15,001-25,000 25,001-35,000 บาท และ 35,001-45,000 บาท รวมทั้ง วิศวกรที่มีงานในความรับผิดชอบเป็นลักษณะปฏิบัติ และ วิศวกรที่มีงานในความรับผิดชอบเป็นลักษณะนโยบาย

วิธีการติดต่อสื่อสารของผู้ได้บังคับบัญชา ได้แก่ วิศวกรที่มีงานในความรับผิดชอบเป็นลักษณะปฏิบัติ รวมทั้ง วิศวกรที่มีระดับอายุงาน ต่ำกว่า 5 ปี และ วิศวกรที่มีระดับอายุงาน 6-10 ปี

ความพึงพอใจในระดับน้อย

การใช้สิ่งจูงใจเป็นเครื่องกระตุ้นให้ปฏิบัติงาน ได้แก่ วิศวกรที่มีระดับเงินเดือน 25,001-35,000 บาท

การกำหนดการปฏิบัติงานให้กับผู้ได้บังคับบัญชา ได้แก่ วิศวกรที่มีงานในความรับผิดชอบ เป็นลักษณะนโยบาย

ความพึงพอใจของวิศวกรในระดับมากที่สุด และ ระดับน้อยที่สุดไม่มี

#### ด้านความมั่นคง

ความพึงพอใจของวิศวกรที่มีต่อความมั่นคงพบว่า เมื่อจำแนกตามระดับเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน ลักษณะงานในความรับผิดชอบ และอายุงานในกฟผ. แม่เมาะ เฉลี่ยโดยรวมพบว่าวิศวกรมีความพึงพอใจต่อความมั่นคงอยู่ในระดับ ปานกลาง ยกเว้น ในรายละเอียดของปัจจัย พบว่าวิศวกรมีความพึงพอใจ ในระดับมาก และ ในระดับน้อย ดังนี้

ความพึงพอใจในระดับมาก

ความมั่นคงของเงินเดือนที่ได้รับ ได้แก่ วิศวกรที่มีระดับเงินเดือน มากกว่า 55,000 บาท

ความมั่นคงของรายได้ที่ได้รับ ได้แก่ วิศวกรที่มีระดับเงินเดือน มากกว่า 55,000 บาท

ความพึงพอใจในระดับน้อย

ความมั่นคงของรายได้ที่ได้รับ ได้แก่ วิศวกรที่มีระดับเงินเดือน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท และ วิศวกรที่มีระดับอายุงาน 6-10 ปี

ความมั่นคงในอนาคต ได้แก่ วิศวกรที่มีระดับเงินเดือน 25,001 - 35,000 บาท และวิศวกรที่มีระดับอายุงาน มากกว่า 15 ปี

ความพึงพอใจของวิศวกรในระดับมากที่สุด และ ระดับน้อยที่สุดไม่มี

#### ด้านค่าตอบแทน

ความพึงพอใจของวิศวกรที่มีต่อค่าตอบแทน พบว่า เมื่อจำแนกตามระดับเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน ลักษณะงานในความรับผิดชอบ และอายุงานในกฟผ. แม่เมาะ เฉลี่ยโดยรวมพบว่า วิศวกรมีความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนอยู่ในระดับ ปานกลาง ยกเว้น ในรายละเอียดของปัจจัย พบว่า วิศวกรมีความพึงพอใจ ในระดับมาก และ ในระดับน้อย ดังนี้

ความพึงพอใจในระดับมาก

ค่าตอบแทนทำงานล่วงเวลา ได้แก่ วิศวกรที่มีระดับเงินเดือน 45,001-55,000 บาท

ความพึงพอใจในระดับน้อย

ปริมาณของเงินเดือนที่ได้รับ ได้แก่ วิศวกรที่มีระดับเงินเดือน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท และ 15,001 - 25,000 บาท รวมทั้ง วิศวกรที่มีงานในความรับผิดชอบเป็นลักษณะปฏิบัติ วิศวกรที่มีระดับอายุงาน ต่ำกว่า 5 ปี และ วิศวกรที่มีระดับอายุงานอยู่ระหว่าง 6-10 ปี

ค่าตอบแทนทำงานล่วงเวลา ได้แก่ วิศวกรที่มีระดับเงินเดือน 35,001-45,000 บาท วิศวกรที่มีงานในความรับผิดชอบเป็นลักษณะนโยบาย วิศวกรที่มีงานในความรับผิดชอบเป็นลักษณะปฏิบัติ และนโยบาย รวมทั้ง วิศวกรที่มีระดับอายุงาน 11-15 ปี และ วิศวกรที่มีระดับอายุงาน มากกว่า 15 ปี

ค่าวิชาชีพวิศวกร ได้แก่ วิศวกรที่มีระดับเงินเดือน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท 15,001-25,000 บาท 25,001 - 35,000 35,000-45,000 บาท และ 45,001-55,000 บาท รวมทั้ง วิศวกรที่มีงานในความรับผิดชอบทุกลักษณะ วิศวกรที่มีระดับอายุงานต่ำกว่า 5 ปี 6-10 ปี และมากกว่า 15 ปี

เบี้ยเลี้ยง ได้แก่ วิศวกรที่มีระดับเงินเดือน 15,001-25,000 บาท 35,001-45,000 บาท และ มากกว่า 55,000 บาท วิศวกรที่มีงานในความรับผิดชอบเป็นลักษณะ ปฏิบัติและนโยบาย รวมทั้ง วิศวกรที่มีระดับอายุงาน 11-15 ปี และ มากกว่า 15 ปี

ความพึงพอใจในระดับมากที่สุดไม่มี

ความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุด

ค่าวิชาชีพวิศวกร ได้แก่ วิศวกรที่มีระดับอายุงาน 11-15 ปี

#### ด้านสวัสดิการ

ความพึงพอใจของวิศวกรที่มีต่อสวัสดิการ พบว่า เมื่อจำแนกตามระดับเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน ลักษณะงานในความรับผิดชอบ และอายุงานในกฟผ. แม้จะเฉลี่ยโดยรวมพบว่าวิศวกรมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการอยู่ในระดับ ปานกลาง ยกเว้น ในรายละเอียดของปัจจัย พบว่าวิศวกรมีความพึงพอใจ ในระดับมาก และ ในระดับน้อย ดังนี้

ความพึงพอใจในระดับมาก

ค่ารักษาพยาบาลสำหรับตนเอง ได้แก่ วิศวกรที่มีระดับเงินเดือน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท 15,001-25,000 บาท และ 25,001-35,000 บาท รวมทั้ง วิศวกรที่มีงานในความรับผิดชอบทุกลักษณะงาน วิศวกรที่มีระดับอายุงาน ต่ำกว่า 5 ปี และ วิศวกรที่มีระดับอายุงาน 11-15 ปี

ค่ารักษาพยาบาลคู่สมรสและบุตร ได้แก่ วิศวกรที่มีระดับเงินเดือน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท 15,001-25,000 บาท และ 25,001-35,000 บาท รวมทั้ง วิศวกรที่มีงานในความรับผิดชอบทุกลักษณะงาน วิศวกรที่มีระดับอายุงาน ต่ำกว่า 5 ปี วิศวกรที่มีระดับอายุงาน 6-10 ปี และ วิศวกรที่มีระดับอายุงาน 11-15 ปี

ค่ารักษาพยาบาลบิดาและมารดา ได้แก่ วิศวกรที่มีระดับเงินเดือน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท 15,001-25,000 บาท และ 25,001-35,000 บาท รวมทั้ง วิศวกรที่มีงานในความรับผิดชอบเป็นลักษณะปฏิบัติ วิศวกรที่มีงานในความรับผิดชอบเป็นลักษณะนโยบาย วิศวกรที่มีระดับอายุงาน ต่ำกว่า 5 ปี วิศวกรที่มีระดับอายุงาน 6-10 ปี และ วิศวกรที่มีระดับอายุงาน 11-15 ปี

ค่าประกันสุขภาพและอุบัติเหตุในการทำงาน ได้แก่ วิศวกรที่มีระดับเงินเดือน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท และ 25,001-35,000 บาท รวมทั้ง วิศวกรที่มีระดับอายุงาน ต่ำกว่า 5 ปี

ค่าเล่าเรียนบุตร ได้แก่ วิศวกรที่มีระดับเงินเดือน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท 25,001-35,000 บาท และ มากกว่า 55,000 บาท รวมทั้ง วิศวกรที่มีงานในความรับผิดชอบเป็นลักษณะนโยบาย วิศวกรที่มีระดับอายุงาน ต่ำกว่า 5 ปี และ วิศวกรที่มีระดับอายุงาน 11-15 ปี

ค่ากระแสไฟฟ้า ได้แก่ วิศวกรที่มีระดับเงินเดือน 25,001-35,000 บาท และ มากกว่า 55,000 บาท รวมทั้ง วิศวกรที่มีงานในความรับผิดชอบเป็นลักษณะนโยบาย

การลาภกิจ ลาป่วย ลาพักผ่อน ได้แก่ วิศวกรที่มีระดับเงินเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท 25,001-35,000 บาท และ มากกว่า 55,000 บาท

บริการรถรับ - ส่งเพื่อมาทำงาน ได้แก่ วิศวกรที่มีระดับเงินเดือน มากกว่า 55,000 บาท

เวลาขายอาหาร ได้แก่ วิศวกรที่มีระดับเงินเดือน 45,001-55,000 บาท

ราคาของอาหารและเครื่องดื่ม ได้แก่ วิศวกรที่มีระดับเงินเดือน มากกว่าหรือเท่ากับ 55,000 บาท

ปริมาณอาหาร ได้แก่ วิศวกรที่มีระดับเงินเดือน มากกว่า 55,000 บาท

ความอโรย ได้แก่ วิศวกรที่มีระดับเงินเดือน มากกว่า 55,000 บาท

ความพึงพอใจในระดับน้อย

ค่าเช่าบ้าน ได้แก่ วิศวกรที่มีระดับอายุงาน 11-15 ปี

บรรยากาศของร้านอาหาร ได้แก่ วิศวกรที่มีระดับเงินเดือน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท และ วิศวกรที่มีระดับอายุงาน ต่ำกว่า 5 ปี

ความสะอาดของสถานที่ ได้แก่ วิศวกรที่มีระดับเงินเดือน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท และ วิศวกรที่มีระดับอายุงาน ต่ำกว่า 5 ปี

ความพึงพอใจของวิศวกรในระดับมากที่สุดไม่มี

ความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุด

ชุดทำงาน กฟผ. ได้แก่ วิศวกรที่มีระดับเงินเดือนมากกว่า 55,000 บาท

ค่าเช่าบ้าน ได้แก่ วิศวกรที่มีระดับเงินเดือนอยู่ในระดับ มากกว่า 55,000 บาท

#### ด้านสภาพการทำงาน

ความพึงพอใจของวิศวกรที่มีต่อสภาพการทำงาน พบว่า เมื่อจำแนกตามระดับเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน ลักษณะงานในความรับผิดชอบ และอายุงานในกฟผ. แม้เมาะ เฉลี่ยโดยรวมพบว่า วิศวกรมีความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานอยู่ในระดับ ปานกลาง ยกเว้น ในรายละเอียดของปัจจัยพบว่าวิศวกรมีความพึงพอใจ ในระดับมาก และ ในระดับน้อย ดังนี้



### ความพึงพอใจในระดับมาก

จำนวนล่วงเวลาต่อเดือนอยู่ระหว่าง 31 - 45 ชั่วโมง ได้แก่ วิศวกรที่มีระดับเงินเดือน น้อยกว่า หรือเท่ากับ 15,000 บาท 35,001-45,000 บาท และ 45,001-55,000 บาท รวมทั้ง วิศวกรที่มีงานในความรับผิดชอบเป็นลักษณะปฏิบัติ วิศวกรที่มีระดับอายุงาน ต่ำกว่า 5 ปี และ วิศวกรที่มีระดับอายุงานมากกว่า 15 ปี

จำนวนล่วงเวลาต่อเดือนอยู่ระหว่าง 46 - 60 ชั่วโมง ได้แก่ วิศวกรที่มีระดับเงินเดือน 35,001-45,000 บาท และ 45,001-55,000 บาท รวมทั้ง วิศวกรที่มีงานในความรับผิดชอบเป็นลักษณะปฏิบัติ และ วิศวกรที่มีระดับอายุงาน มากกว่า 15 ปี

จำนวนล่วงเวลาต่อเดือนมากกว่า 60 ชั่วโมง ได้แก่ วิศวกรที่มีระดับเงินเดือน 15,001-25,000 บาท 35,001-45,000 บาท และ 45,001-55,000 บาท รวมทั้ง วิศวกรที่มีระดับอายุงาน 6-10 ปี และ วิศวกรที่มีระดับอายุงาน มากกว่า 15 ปี

ความทันสมัยของเครื่องมือเครื่องใช้ ได้แก่ วิศวกรที่มีงานในความรับผิดชอบเป็นลักษณะนโยบาย

การถ่ายเทอากาศของสถานที่ทำงาน ได้แก่ วิศวกรที่มีระดับเงินเดือน 45,001-55,000 บาท และ วิศวกรที่มีงานในความรับผิดชอบเป็นลักษณะนโยบาย

แสงสว่างของสถานที่ทำงาน ได้แก่ วิศวกรที่มีระดับเงินเดือน 25,001-35,000 บาท 35,001-45,000 บาท 45,001-55,000 บาท และ มากกว่า 55,000 บาท รวมทั้ง วิศวกรที่มีงานในความรับผิดชอบเป็นลักษณะนโยบาย วิศวกรที่มีระดับอายุงาน 11-15 ปี และ วิศวกรที่มีระดับอายุงาน มากกว่า 15 ปี

ความสะอาดของสถานที่ทำงาน ได้แก่ วิศวกรที่มีระดับเงินเดือน 25,001-35,000 บาท และ มากกว่า 55,000 บาท

ขนาดของสถานที่ทำงาน ได้แก่ วิศวกรที่มีระดับเงินเดือน มากกว่า 55,000 บาท และ วิศวกรที่มีงานในความรับผิดชอบเป็นลักษณะนโยบาย

จำนวนบุคลากรที่รับผิดชอบ ได้แก่ วิศวกรที่มีระดับเงินเดือน 45,001-55,000 บาท และ มากกว่า 55,000 บาท

ปริมาณงานที่รับผิดชอบ ได้แก่ วิศวกรที่มีระดับเงินเดือนมากกว่า 55,000 บาท

อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล ได้แก่ วิศวกรที่มีระดับเงินเดือน 25,001-35,000 บาท 35,001-45,000 บาท และ มากกว่า 55,000 บาท รวมทั้ง วิศวกรที่มีงานในความรับผิดชอบเป็นลักษณะนโยบาย และ วิศวกรที่มีระดับอายุงาน 11-15 ปี

รถยนต์ที่มีไว้ใช้งาน ได้แก่ วิศวกรที่มีงานในความรับผิดชอบเป็นลักษณะนโยบาย

ความพึงพอใจในระดับน้อย

จำนวนล่งเวลาต่อเดือนน้อยกว่า 30 ชั่วโมง ได้แก่ วิศวกรที่มีระดับเงินเดือน  
25,001-35,000 บาท และ 45,001-55,000 บาท

จำนวนล่งเวลาต่อเดือนน้อยกว่า 30 ชั่วโมง ได้แก่ วิศวกรที่มีระดับอายุงาน 11-15 ปี  
ความพึงพอใจของวิศวกรในระดับมากที่สุด

จำนวนล่งเวลาต่อเดือน น้อยกว่า 30 ชั่วโมง ได้แก่ วิศวกรที่มีงานในความรับผิดชอบเป็น  
ลักษณะนโยบาย

จำนวนล่งเวลาต่อเดือนอยู่ระหว่าง 46-60 ชั่วโมง ได้แก่ วิศวกรที่มีระดับอายุงาน ต่ำกว่า  
5 ปี และ วิศวกรที่มีระดับเงินเดือน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท

จำนวนล่งเวลาต่อเดือนมากกว่า 60 ชั่วโมง ได้แก่ วิศวกรที่มีระดับอายุงาน ต่ำกว่า 5 ปี  
วิศวกรที่มีงานในความรับผิดชอบเป็นลักษณะปฏิบัติ และ วิศวกรที่มีระดับเงินเดือน น้อยกว่าหรือ  
เท่ากับ 15,000 บาท

ความพึงพอใจของวิศวกรในระดับน้อยที่สุดไม่มี

#### ด้านเรื่องราวส่วนตัว

ความพึงพอใจของวิศวกรที่มีต่อเรื่องราวส่วนตัว พบว่า เมื่อจำแนกตามระดับเงินเดือนที่ได้  
รับในปัจจุบัน ลักษณะงานในความรับผิดชอบ และอายุงานในกฟผ. แม้จะเฉลี่ยโดยรวมพบว่า  
วิศวกรมีความพึงพอใจต่อเรื่องราวส่วนตัว อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น ในรายละเอียดของปัจจัย  
พบว่าวิศวกรมีความพึงพอใจ ในระดับมาก และ ในระดับน้อย ดังนี้

ความพึงพอใจในระดับมาก

ชีวิตประจำวันโดยทั่วไป ได้แก่ วิศวกรที่มีระดับเงินเดือน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท  
35,001-45,000 บาท และ มากกว่า 55,000 บาท รวมทั้ง วิศวกรที่มีงานในความรับผิดชอบเป็น  
ลักษณะปฏิบัติ และ วิศวกรที่มีงานในความรับผิดชอบเป็นลักษณะนโยบาย

สภาพความเป็นอยู่ในครอบครัว ได้แก่ วิศวกรที่มีระดับเงินเดือน น้อยกว่าหรือเท่ากับ  
15,000 บาท 25,001-35,000 บาท 35,001-45,000 บาท 45,001-55,000 บาทและมากกว่า55,000 บาท  
รวมทั้ง วิศวกรที่มีงานในความรับผิดชอบเป็นลักษณะปฏิบัติ วิศวกรที่มีระดับอายุงาน 11-15 ปี และ  
วิศวกรที่มีระดับอายุงาน มากกว่า 15 ปี

ความสุขในครอบครัว ได้แก่ วิศวกรในทุกระดับเงินเดือน วิศวกรที่มีงานในความรับผิดชอบ  
ทุกลักษณะ รวมทั้ง วิศวกรที่มีระดับอายุงาน 6-10 ปี วิศวกรที่มีระดับอายุงาน 11-15 ปี และ วิศวกร  
ที่มีระดับอายุงาน มากกว่า 15 ปี

ฐานะทางการเงินของครอบครัว ได้แก่ วิศวกรที่มีระดับเงินเดือน มากกว่า 55,000 บาท

ฐานะทางสังคมของครอบครัว ได้แก่ วิศวกรที่มีระดับเงินเดือนมากกว่า 55,000 บาท และ วิศวกรที่มีงานในความรับผิดชอบเป็นลักษณะปฏิบัติ

ความพึงพอใจในระดับน้อยไม่มี

ความพึงพอใจของวิศวกรในระดับมากที่สุด และ ระดับน้อยที่สุดไม่มี

### ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจ

#### ด้านตัวงาน

ความพึงพอใจของวิศวกรที่มีต่อตัวงาน พบว่า เมื่อจำแนกตามระดับเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน ลักษณะงานในความรับผิดชอบ และอายุงานในกฟผ. แม่เมาะ เฉลี่ยโดยรวมพบว่า วิศวกรในทุกระดับเงินเดือน มีความพึงพอใจต่อ ตัวงานอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น ในรายละเอียดของปัจจัย พบว่าวิศวกรมีความพึงพอใจ ในระดับมาก และ ในระดับน้อย ดังนี้

ความพึงพอใจในระดับมาก

ลักษณะของงาน ได้แก่ วิศวกรที่มีระดับเงินเดือน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท 45,001-55,000 บาท และ มากกว่า 55,000 บาท รวมทั้ง วิศวกรที่มีงานในความรับผิดชอบ เป็นลักษณะปฏิบัติ วิศวกรที่มีระดับอายุงาน ต่ำกว่า 5 ปี และ วิศวกรที่มีระดับอายุงาน 11-15 ปี

ขอบเขตของงาน ได้แก่ วิศวกรที่มีระดับเงินเดือน มากกว่า 55,000 บาท

ความถนัดในงานที่ทำ ได้แก่ วิศวกรที่มีระดับเงินเดือน 25,001-35,000 บาท 45,001-55,000 บาท และ มากกว่า 55,000 บาท รวมทั้ง วิศวกรที่มีระดับอายุงาน 11-15 ปี

ความอิสระของงาน ได้แก่ วิศวกรที่มีระดับเงินเดือน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท 15,001-25,000 บาท 25,001-35,000 บาท 45,001-55,000 บาท และ มากกว่า 55,000 บาท รวมทั้ง วิศวกรที่มีงานในความรับผิดชอบเป็นลักษณะนโยบาย วิศวกรที่มีระดับอายุงาน 6-10 ปี และ วิศวกรที่มีระดับอายุงาน 11-15 ปี

ความน่าสนใจของงาน ได้แก่ วิศวกรที่มีระดับเงินเดือน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท 15,001-25,000 บาท 25,001-35,000 บาท 45,001-55,000 บาท และ มากกว่า 55,000 บาท รวมทั้ง วิศวกรที่มีงานในความรับผิดชอบเป็นลักษณะปฏิบัติ วิศวกรที่มีงานในความรับผิดชอบเป็นลักษณะปฏิบัติและนโยบาย วิศวกรที่มีระดับอายุงาน ต่ำกว่า 5 ปี และ วิศวกรที่มีระดับอายุงาน 11-15 ปี

ความท้าทายของงาน ได้แก่ วิศวกรที่มีระดับเงินเดือน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท และ มากกว่า 55,000 บาท รวมทั้ง วิศวกรที่มีระดับอายุงาน ต่ำกว่า 5 ปี และ วิศวกรที่มีระดับอายุงาน 11-15 ปี

ความพึงพอใจในระดับน้อยไม่มี

ความพึงพอใจของวิศวกรในระดับมากที่สุด และ ระดับน้อยที่สุดไม่มี

### ด้านความสำเร็จของงาน

ความพึงพอใจของวิศวกรที่มีต่อความสำเร็จของงาน พบว่า เมื่อจำแนกตามระดับเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน ลักษณะงานในความรับผิดชอบ และ อายุงานในกฟผ.แม่เมาะ เฉลี่ยโดยรวมพบว่า วิศวกรมีความพึงพอใจต่อความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น ในรายละเอียดของปัจจัย พบว่าวิศวกรมีความพึงพอใจ ในระดับมาก และ ในระดับน้อย ดังนี้

#### ความพึงพอใจในระดับมาก

ความสามารถทำงานได้สำเร็จตามต้องการ ได้แก่ วิศวกรในทุกระดับเงินเดือน วิศวกรที่มีงานในความรับผิดชอบเป็นลักษณะปฏิบัติ วิศวกรที่มีงานในความรับผิดชอบเป็นลักษณะนโยบาย รวมทั้ง วิศวกรที่มีระดับอายุงาน ต่ำกว่า 5 ปี วิศวกรที่มีระดับอายุงาน 6-10 ปี และ วิศวกรที่มีระดับอายุงาน 11-15 ปี

การนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ วิศวกรที่มีระดับเงินเดือน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท และ มากกว่า 55,000 บาท รวมทั้ง วิศวกรที่มีงานในความรับผิดชอบเป็นลักษณะปฏิบัติ และ วิศวกรที่มีระดับอายุงาน ต่ำกว่า 5 ปี

การตัดสินใจได้ตามความเหมาะสม ได้แก่ วิศวกรที่มีระดับเงินเดือน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท 25,001-35,000 บาท 45,001-55,000 บาท และ มากกว่า 55,000 บาท รวมทั้ง วิศวกรที่มีงานในความรับผิดชอบทุกลักษณะงาน วิศวกรที่มีระดับอายุงาน ต่ำกว่า 5 ปี และ วิศวกรที่มีระดับอายุงาน 11-15 ปี

ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้งานสำเร็จ ได้แก่ วิศวกรที่มีระดับเงินเดือน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท 15,001-25,000 25,001-35,000 บาท 35,001-45,000 บาท และ มากกว่า 55,000 บาท รวมทั้ง วิศวกรที่มีงานในความรับผิดชอบเป็นลักษณะปฏิบัติ วิศวกรที่มีงานในความรับผิดชอบเป็นลักษณะปฏิบัติและนโยบาย และ วิศวกรในทุกระดับอายุงาน

การบันทึกประวัติผลงานที่ทำ ได้แก่ วิศวกรที่มีระดับเงินเดือน มากกว่า 55,000 บาท

ความพึงพอใจในระดับน้อยไม่มี

ความพึงพอใจของวิศวกรในระดับมากที่สุด และ ระดับน้อยที่สุดไม่มี

### ด้านการยอมรับนับถือ

ความพึงพอใจของวิศวกรที่มีต่อการยอมรับนับถือ พบว่า เมื่อจำแนกตามระดับเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน ลักษณะงานในความรับผิดชอบ และอายุงานในกฟผ.แม่เมาะ เฉลี่ยโดยรวมพบว่า

วิศวกรมีความพึงพอใจต่อการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น ในรายละเอียดของปัจจัย พบว่าวิศวกรมีความพึงพอใจ ในระดับมาก และ ในระดับน้อย ดังนี้

#### ความพึงพอใจในระดับมาก

งานมีเกียรติและสังคมยอมรับ ได้แก่ วิศวกรที่มีระดับเงินเดือน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท และ วิศวกรที่มีระดับอายุงาน ต่ำกว่า 5 ปี

การยอมรับของผู้บังคับบัญชา ได้แก่ วิศวกรที่มีระดับเงินเดือน มากกว่า 55,000 บาท

การยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา ได้แก่ วิศวกรที่มีระดับเงินเดือน 35,001-45,000 บาท และ วิศวกรที่มีระดับอายุงาน 11-15 ปี

การยอมรับจากผู้ร่วมงานในระดับเดียวกัน ได้แก่ วิศวกรที่มีระดับเงินเดือน 25,001-35,000 บาท และ มากกว่า 55,000 บาท

การได้รับการเชื่อถือไว้วางใจ ได้แก่ วิศวกรที่มีระดับเงินเดือน 25,001-35,000 บาท และ มากกว่า 55,000 บาท

โอกาสแสดงความคิดเห็น ได้แก่ วิศวกรที่มีระดับเงินเดือน 25,001-35,000 บาท

ความพึงพอใจในระดับน้อยไม่มี

ความพึงพอใจของวิศวกรในระดับมากที่สุด และ ระดับน้อยที่สุดไม่มี

#### ด้านความรับผิดชอบ

ความพึงพอใจของวิศวกรที่มีต่อความรับผิดชอบ พบว่า เมื่อจำแนกตามระดับเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน ลักษณะงานในความรับผิดชอบ และอายุงานในกฟผ.แม่เมาะ เฉลี่ยโดยรวมพบว่า วิศวกรมีความพึงพอใจต่อความรับผิดชอบ อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น ในรายละเอียดของปัจจัย พบว่าวิศวกรมีความพึงพอใจ ในระดับมาก และ ในระดับน้อย ดังนี้

#### ความพึงพอใจในระดับมาก

การได้รับการมอบหมายงาน ได้แก่ วิศวกรที่มีระดับเงินเดือน น้อยกว่า 15,000 บาท

ความสำคัญของการที่ได้รับความมอบหมายงาน ได้แก่ วิศวกรที่มีระดับเงินเดือน 25,001-35,000 บาท และ มากกว่า 55,000 บาท รวมทั้ง วิศวกรที่มีงานในความรับผิดชอบเป็นลักษณะปฏิบัติ วิศวกรที่มีระดับอายุงาน ต่ำกว่า 5 ปี และ วิศวกรที่มีระดับอายุงาน 11-15 ปี

โอกาสแสดงความสามารถ ได้แก่ วิศวกรที่มีระดับเงินเดือน 25,001-35,000 บาท 45,001-55,000 บาท และ มากกว่า 55,000 บาท รวมทั้ง วิศวกรที่มีระดับอายุงาน ต่ำกว่า 5 ปี และ วิศวกรที่มีระดับอายุงาน 11-15 ปี

โอกาสมีส่วนร่วมในการวางแผน ได้แก่ วิศวกรที่มีงานในความรับผิดชอบเป็นลักษณะ  
นโยบาย

ความพึงพอใจในระดับน้อยไม่มี

ความพึงพอใจของวิศวกรในระดับมากที่สุด และ ระดับน้อยที่สุดไม่มี

#### ด้านโอกาสความก้าวหน้า

ความพึงพอใจของวิศวกรที่มีต่อโอกาสความก้าวหน้า พบว่า เมื่อจำแนกตามระดับเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน ลักษณะงานในความรับผิดชอบ และอายุงานในกฟผ. แม่เมาะ เฉลี่ยโดยรวม พบว่าวิศวกรมีความพึงพอใจต่อโอกาสความก้าวหน้า อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น ในรายละเอียดของปัจจัย พบว่าวิศวกรมีความพึงพอใจ ในระดับมาก และ ในระดับน้อย ดังนี้

ความพึงพอใจในระดับมาก

ประสบการณ์ความชำนาญจากการทำงาน ได้แก่ วิศวกรที่มีระดับเงินเดือน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท รวมทั้ง วิศวกรที่มีระดับอายุงาน ต่ำกว่า 5 ปี และ วิศวกรที่มีระดับอายุงาน 11-15 ปี

ความพึงพอใจในระดับน้อยไม่มี

ความพึงพอใจของวิศวกรในระดับมากที่สุด และ ระดับน้อยที่สุดไม่มี

#### การอภิปรายผลการศึกษา

จากผลการศึกษา สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

ในด้านมูลเหตุจูงใจในการเลือกเข้าปฏิบัติงานในการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย อำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปางของวิศวกร สอดคล้องกับทฤษฎีของมาสโลว์ หรือ Maslow's Hierarchy of Needs ( สมพงษ์ เกษมสิน : 2526 ) โดยสามารถเรียงตามลำดับความสำคัญได้ดังนี้ เหตุผลอันดับแรก ได้แก่ ความมั่นคง ซึ่งสอดคล้องในด้านความต้องการความปลอดภัย ( Safety Needs ) และ พบว่ามูลเหตุจูงใจลำดับที่ 2 ได้แก่ ลักษณะของงานที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถตรงกับที่เรียนมาและมีรูปแบบการทำงานที่กำหนดแน่นอน ซึ่งสอดคล้องในด้านความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามที่ปรารถนา ( Self Actualization Needs ) สำหรับมูลเหตุจูงใจลำดับต่อมา ได้แก่ สวัสดิการ ซึ่งสอดคล้องในด้านความต้องการทางร่างกาย ( Physical Needs ) การอยู่ใกล้ภูมิลำเนา ซึ่งสอดคล้องในด้านความต้องการทางสังคม ( Belongingness and Love Needs ) เป็นงานที่มีเกียรติและคนให้การยอมรับนับถือ ซึ่งสอดคล้องในด้านความต้องการความยกย่องสรรเสริญ ( Esteem Needs ) ความก้าวหน้า ซึ่งสอดคล้องในด้านความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามที่ปรารถนา ( Self Actualization Needs ) ค่าจ้างซึ่งสอดคล้องในด้าน ความต้องการทางร่างกาย ( Physical Needs )

และระบบการบริหารของ กฟผ. นั้นสอดคล้องในด้านความต้องการทางสังคม ( Belongingness and Love Needs )

ผลการศึกษาความพึงพอใจต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการทำงานของวิศวกร ในการไฟฟ้าฝ่ายผลิต อำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง สอดคล้องกับทฤษฎีของเฮอรัชเบิร์ก หรือ Herzberg's Two-Factor Theory ( ธงชัย สันติวงษ์ : 2530 ) โดยพบว่า ด้านปัจจัยบำรุงรักษา วิศวกรมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับดังนี้ ความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านเรื่องราวส่วนตัว ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน สวัสดิการ สภาพการทำงาน นโยบายและการบริหาร ความมั่นคง และ ค่าตอบแทน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าวิศวกรยังมีความพึงพอใจต่อปัจจัยเหล่านี้ไม่มากเท่าที่ควร นั่นหมายถึง เรายังสามารถทำให้ วิศวกรมีความพึงพอใจต่อปัจจัยเหล่านี้ เพิ่มขึ้นได้อีก ทั้งยังพบว่ามีบางปัจจัยที่วิศวกรมีความพึงพอใจในระดับน้อย ได้แก่ ค่าวิชาชีพวิศวกร และ เบี้ยเลี้ยง ซึ่งอาจเป็นสาเหตุให้วิศวกรเกิดความไม่พึงพอใจในงาน อันสอดคล้องกับแนวคิดของเฮอรัชเบิร์ก ที่กล่าวไว้ว่า ปัจจัยบำรุงรักษา ( Maintenance Factors ) เป็นปัจจัยที่ต้องจัดให้มีขึ้น ถ้าเมื่อใดก็ตามผู้ปฏิบัติงาน ไม่ได้รับการตอบสนองที่เพียงพอ ก็จะส่งผลให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานได้ สำหรับ ด้านปัจจัยจูงใจ ( Motivational Factors ) วิศวกรมีความพึงพอใจโดยเฉลี่ย ในระดับปานกลาง ตามลำดับดังนี้ ความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน ตั๋วงาน ความรับผิดชอบ การยอมรับนับถือ และ โอกาสความก้าวหน้า ซึ่งอาจเป็นสาเหตุให้วิศวกร ขาดแรงจูงใจในการทำงาน และ อาจทำให้ทำงานได้อย่างไม่เต็มประสิทธิภาพ อันสอดคล้องกับแนวคิดของเฮอรัชเบิร์ก ที่กล่าวไว้ว่า ปัจจัยจูงใจ ( Motivational Factors ) เป็นกลุ่มปัจจัยที่มีสภาพเป็นตัวกระตุ้นจูงใจ และ ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้น หากทางผู้บริหารการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย อำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง พิจารณาที่จะให้วิศวกรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ผู้บริหารควรพิจารณาปรับปรุงในปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการทำงาน ทั้ง ปัจจัยบำรุงรักษา และ ปัจจัยจูงใจ ดังที่กล่าวมาข้างต้น

#### ข้อค้นพบ

จากการศึกษาพบว่า เฉลี่ยโดยรวมวิศวกรมีความพึงพอใจต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง แต่ยังคงพบว่าในรายละเอียดของปัจจัยบางด้านนั้น วิศวกรมีความพึงพอใจโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย และ น้อยที่สุด ดังนี้

#### ด้านนโยบายและการบริหาร

ความพึงพอใจในระดับน้อย

ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ ได้แก่ วิศวกรที่มีระดับเงินเดือน 35,001-45,000 บาท

ความชัดเจนในทางปฏิบัติ ได้แก่ วิศวกรที่มีระดับเงินเดือน 35,001-45,000 บาท และ วิศวกรที่มีงานในความรับผิดชอบเป็นลักษณะนโยบาย

การควบคุม ได้แก่ วิศวกรที่มีระดับเงินเดือน มากกว่า 55,000 บาท

#### ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน

ความพึงพอใจในระดับน้อย

การใช้สิ่งจูงใจเป็นเครื่องกระตุ้นให้ปฏิบัติงาน ได้แก่ วิศวกรที่มีระดับเงินเดือน 25,001-35,000 บาท

การกำหนดการปฏิบัติงานให้กับผู้ได้บังคับบัญชา ได้แก่ วิศวกรที่มีงานในความรับผิดชอบ เป็นลักษณะนโยบาย

#### ด้านความมั่นคง

ความพึงพอใจในระดับน้อย

ความมั่นคงของรายได้ที่ได้รับ ได้แก่ วิศวกรที่มีระดับเงินเดือน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท และ วิศวกรที่มีระดับอายุงาน 6-10 ปี

ความมั่นคงในอนาคต ได้แก่ วิศวกรที่มีระดับเงินเดือน 25,001 - 35,000 บาท และวิศวกรที่มีระดับอายุงาน มากกว่า 15 ปี

#### ด้านค่าตอบแทน

ความพึงพอใจในระดับน้อย

ปริมาณของเงินเดือนที่ได้รับ ได้แก่ วิศวกรที่มีระดับเงินเดือน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท และ 15,001 - 25,000 บาท รวมทั้ง วิศวกรที่มีงานในความรับผิดชอบเป็นลักษณะปฏิบัติ วิศวกรที่มีระดับอายุงาน ต่ำกว่า 5 ปี และ วิศวกรที่มีระดับอายุงานอยู่ระหว่าง 6-10 ปี

ค่าตอบแทนทำงานล่วงเวลา ได้แก่ วิศวกรที่มีระดับเงินเดือน 35,001-45,000 บาท วิศวกรที่มีงานในความรับผิดชอบเป็นลักษณะนโยบาย วิศวกรที่มีงานในความรับผิดชอบเป็นลักษณะปฏิบัติ และนโยบาย รวมทั้ง วิศวกรที่มีระดับอายุงาน 11-15 ปี และ วิศวกรที่มีระดับอายุงาน มากกว่า 15 ปี

ค่าวิชาชีพวิศวกร ได้แก่ วิศวกรที่มีระดับเงินเดือน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท 15,001-25,000 บาท 25,001 - 35,000 35,000-45,000 บาท และ 45,001-55,000 บาท รวมทั้ง วิศวกรที่มีงานในความรับผิดชอบทุกลักษณะ วิศวกรที่มีระดับอายุงานต่ำกว่า 5 ปี 6-10 ปี และมากกว่า 15 ปี

เบี้ยเลี้ยง ได้แก่ วิศวกรที่มีระดับเงินเดือน 15,001-25,000 บาท 35,001-45,000 บาท และ มากกว่า 55,000 บาท วิศวกรที่มีงานในความรับผิดชอบเป็นลักษณะ ปฏิบัติและนโยบาย



รวมทั้ง วิศวกรที่มีระดับอายุงาน 11-15 ปี และ มากกว่า 15 ปี

**ความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุด**

ค่าวิชาชีพวิศวกร ได้แก่ วิศวกรที่มีระดับอายุงาน 11-15 ปี

#### ด้านสวัสดิการ

**ความพึงพอใจในระดับน้อย**

ค่าเช่าบ้าน ได้แก่ วิศวกรที่มีระดับอายุงาน 11-15 ปี

บรรยากาศของร้านอาหาร ได้แก่ วิศวกรที่มีระดับเงินเดือน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท และ วิศวกรที่มีระดับอายุงาน ต่ำกว่า 5 ปี

ความสะอาดของสถานที่ ได้แก่ วิศวกรที่มีระดับเงินเดือน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท และ วิศวกรที่มีระดับอายุงาน ต่ำกว่า 5 ปี

**ความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุด**

ชุดทำงาน กฟผ. ได้แก่ วิศวกรที่มีระดับเงินเดือนมากกว่า 55,000 บาท

ค่าเช่าบ้าน ได้แก่ วิศวกรที่มีระดับเงินเดือนอยู่ในระดับ มากกว่า 55,000 บาท

#### ด้านสภาพการทำงาน

**ความพึงพอใจในระดับน้อย**

จำนวนล่วงเวลาต่อเดือนน้อยกว่า 30 ชั่วโมง ได้แก่ วิศวกรที่มีระดับเงินเดือน 25,001-35,000 บาท และ 45,001-55,000 บาท

จำนวนล่วงเวลาต่อเดือนน้อยกว่า 30 ชั่วโมง ได้แก่ วิศวกรที่มีระดับอายุงาน 11-15 ปี

#### ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาความพึงพอใจต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการทำงานของวิศวกร ในการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย อําเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง พบว่าวิศวกรมีความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษา ( Maintenance Factors ) โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และยังพบว่ามีบางปัจจัยที่วิศวกรมีความพึงพอใจน้อย และ น้อยที่สุด จากทฤษฎีของเฮอริชเบิร์ก หรือ Herzberg's Two-Factor Theory ( ธงชัย สันติวงษ์ : 2530 ) ที่กล่าวไว้ว่า ถ้าปัจจัยบำรุงรักษา ( Maintenance Factors ) ขาดหายไป จะทำให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน แต่ก็ได้ไม่ได้เพิ่มความพึงพอใจในการทำงานหรือเพิ่มแรงกระตุ้นในการทำงานได้เลย เพราะเป็นปัจจัยที่ช่วยป้องกันความรู้สึกเบื่อหน่ายในงานได้ ดังนั้นผู้บริหารการไฟฟ้าฝ่ายผลิต อําเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง จึงควรจะปรับปรุงปัจจัยบำรุงรักษา

ให้ครบถ้วน และให้วิศวกรมีความพึงพอใจในระดับที่สูงขึ้นกว่าในปัจจุบัน โดยผู้ทำการศึกษาได้จัดลำดับความสำคัญตามความจำเป็นก่อน หลัง ในปัจจัยแต่ละด้านดังนี้

#### ด้านนโยบายและการบริหาร

สิ่งที่ควรปรับปรุง ได้แก่ ความชัดเจนในทางปฏิบัติ การควบคุม ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ การกำหนดนโยบายและระเบียบวิธีปฏิบัติงาน ความยืดหยุ่น/มีการเปลี่ยนแปลงตามสภาพการประสานงาน การชี้แจงให้ทราบอย่างทั่วถึง การสั่งการ การเขียนเป็นลายลักษณ์อักษร กำหนดภารกิจ การจัดลำดับขั้นการบังคับบัญชา ตามลำดับ

#### ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน

สิ่งที่ควรปรับปรุง ได้แก่ การใช้สิ่งจูงใจเป็นเครื่องกระตุ้นให้ปฏิบัติงาน การควบคุมบังคับบัญชาให้มีการปฏิบัติงานตามที่กำหนด การแจ้งเรื่องราวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบโดยตรงไปตรงมา การกำหนดการปฏิบัติงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา วิธีการติดต่อสื่อสารของผู้บังคับบัญชา การส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีอิสระเลือกวิธีการทำงานได้ การสนับสนุนให้เกิดความสามัคคี ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา การให้ความสนใจในข้อคิดต่าง ๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชา การมีมนุษยสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา การวางแผนการทำงานร่วมกัน การให้โอกาสแสดงความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา การช่วยเหลือกันในการทำงานให้เสร็จตามกำหนด วิธีการติดต่อสื่อสารของผู้ร่วมงานระดับเดียวกัน การปรึกษาหารือเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาให้การยอมรับนับถือ วิธีการติดต่อสื่อสารของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการทำงานให้เสร็จตามกำหนด การให้โอกาสแสดงความคิดเห็นของผู้ร่วมงานระดับเดียวกัน การมีมนุษยสัมพันธ์ของผู้ร่วมงานระดับเดียวกัน ผู้ใต้บังคับบัญชาขอคำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน การมีมนุษยสัมพันธ์ของผู้ใต้บังคับบัญชา ตามลำดับ

#### ด้านความมั่นคง

สิ่งที่ควรปรับปรุง ได้แก่ ความมั่นคงในอนาคต ความมั่นคงของรายได้ที่ได้รับ ความมั่นคงขององค์กร ความมั่นคงของเงินเดือนที่ได้รับ ความมั่นคงของสภาพการจ้าง ตามลำดับ

#### ด้านค่าตอบแทน

สิ่งที่ควรปรับปรุง ได้แก่ ค่าวิชาชีพวิศวกร เบี้ยเลี้ยง ปริมาณของเงินเดือนที่ได้รับ ค่าตอบแทนทำงานล่วงเวลา โบนัส ปริมาณการขึ้นเงินเดือนที่ได้รับ ตามลำดับ

### ด้านสวัสดิการ

สิ่งที่ควรปรับปรุง ได้แก่ ค่าเช่าบ้าน บรรยากาศ ความสะอาดของสถานที่ ความอร่อย ความสะอาดของอาหาร เวลาขายอาหาร ราคาของอาหารและเครื่องดื่ม ปริมาณอาหาร ค่าเดินทาง ชุดทำงานกฟผ บริการรถรับ-ส่ง เพื่อมาทำงาน ค่าเล่าเรียนบุตร การประกันสุขภาพและอุบัติเหตุในการทำงาน ค่ากระแสไฟฟ้า การลาภิจ ลาป่วย ลาพักผ่อน ค่ารักษาพยาบาลคู่สมรส และบุตร ค่ารักษาพยาบาลสำหรับตนเอง ค่ารักษาพยาบาล บิดาและมารดา ตามลำดับ

### ด้านสภาพการทำงาน

สิ่งที่ควรปรับปรุง ได้แก่ จำนวนล่วงเวลาต่อเดือนน้อยกว่า 30 ชม. ปริมาณเพียงพอของเครื่องมือเครื่องใช้ ความสวยงามของสถานที่ทำงาน สภาพแวดล้อมโดยรอบที่ทำงาน การถ่ายเทอากาศของสถานที่ทำงาน ความสะอาดของเครื่องมือเครื่องใช้ ความสะดวกในการใช้งานของเครื่องมือเครื่องใช้ ความทันสมัยของเครื่องมือเครื่องใช้ ปริมาณงานของหน่วยงาน ความปลอดภัยของเครื่องมือเครื่องใช้ รถยนต์ที่จัดไว้ให้ใช้งาน ขนาดของสถานที่ทำงาน ความสะอาดของสถานที่ทำงาน จำนวนบุคลากรที่ทำรับผิดชอบ จำนวนล่วงเวลาต่อเดือน 31-45 ชม. แสงสว่างของสถานที่ทำงาน อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล จำนวนล่วงเวลาต่อเดือน 46-60 ชม. จำนวนล่วงเวลาต่อเดือนมากกว่า 60 ชม. ตามลำดับ

### ด้านเรื่องรางวัลส่วนตัว

สิ่งที่ควรปรับปรุง ได้แก่ ฐานะทางการเงินของครอบครัว ฐานะทางสังคมของครอบครัว ชีวิตประจำวันโดยทั่วไป สภาพความเป็นอยู่ในครอบครัว ความสุขในครอบครัว ตามลำดับ

สำหรับทางด้านปัจจัยจูงใจ (Motivational factors) วิศวกรมีความพึงพอใจโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากปัจจัยนี้จะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นแก่องค์กร โดยส่วนรวม ถ้าสามารถจูงใจผู้ปฏิบัติงานให้เกิดความพึงพอใจ ดังนั้น ทางผู้บริหารของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย อำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง จึงควรปรับปรุงในเรื่องปัจจัยจูงใจ ให้วิศวกรมีความพึงพอใจในระดับสูงขึ้นไปในปัจจุบัน โดยผู้ทำการศึกษาได้จัดลำดับความสำคัญ ตามความจำเป็นก่อน-หลัง ในปัจจัยแต่ละด้านดังนี้

### ด้านตัวงาน

สิ่งที่ควรปรับปรุง ได้แก่ ขอบเขตของงาน ความท้าทายของงาน ลักษณะของงาน ความถนัดในงานที่ทำ ความอิสระของงาน ความน่าสนใจของงาน ตามลำดับ

### ด้านความสำเร็จของงาน

สิ่งที่ควรปรับปรุง ได้แก่ การบันทึกประวัติผลงานที่ทำ การนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงาน การตัดสินใจได้ตามความเหมาะสม ความสามารถทำงานได้สำเร็จตามต้องการ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้งานสำเร็จ ตามลำดับ

### ด้านการยอมรับนับถือ

สิ่งที่ควรปรับปรุง ได้แก่ การได้รับการยกย่องชมเชย การยอมรับในผลงานของท่านจากผู้บังคับบัญชา โอกาสแสดงความคิดเห็น งานมีเกียรติและสังคมยอมรับ การยอมรับในผลงานของท่านจากผู้ร่วมงานในระดับเดียวกัน ความสำคัญของท่านต่อหน่วยงาน การยอมรับในผลงานของท่านจากผู้ใต้บังคับบัญชา การได้รับการเชื่อถือไว้วางใจ ตามลำดับ

### ด้านความรับผิดชอบ

สิ่งที่ควรปรับปรุง ได้แก่ ความรับผิดชอบกับปริมาณงาน การได้รับการมอบหมายงาน โอกาสมีส่วนร่วมในการวางแผน โอกาสแสดงความสามารถ ความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมาย ตามลำดับ

### ด้านโอกาสความก้าวหน้า

สิ่งที่ควรปรับปรุง ได้แก่ โอกาสศึกษาต่อ อบรม ศึกษาน โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่ง โอกาสอบรมฟื้นฟูความรู้ การได้รับการพิจารณาความดีความชอบ ประสิทธิภาพความชำนาญจากการทำงาน ตามลำดับ

ถ้าผู้บริหารของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย อำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง พิจารณาที่จะให้วิศวกร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ผู้บริหารก็ควรพิจารณาที่จะปรับปรุงในปัจจัยต่างๆ ที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ตามความเป็นไปได้และความเหมาะสม เพื่อประโยชน์สูงสุดของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย อำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ต่อไป