

บทความวิจัย

ชื่อเรื่องหัวข้อวิจัย (Research Topic)

ภาษาไทย : การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน
การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)

ภาษาอังกฤษ : THE FACTORS AFFECTING THE EFFICIENCY OF PROVINCIAL
ELECTRICITY AUTHORITY'S (HEAD OFFICE)

ชื่อผู้วิจัยหรือชื่อผู้เขียน (Researcher Name or Author Name)

นางสาวศิริรัตน์ ศรีสิงห์

อาจารย์ที่ปรึกษา (Advisors)

รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวณีย์ ศึกษบัณฑิต

วัน-เดือน-ปี (Date-Month-Year)

สิงหาคม 2552

บทคัดย่อ (Abstract)

การวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ในด้านต่างๆ 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านแรงจูงใจในการทำงาน 2) ด้านบรรยากาศในการทำงาน 3) ด้านความผูกพันในองค์กร และ 4) ด้านแนวโน้มการทำงานในอนาคต กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สายงานพัฒนาองค์กร (สำนักงานใหญ่) จำนวน 450 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน และอายุการทำงาน พร้อมด้วยคำถามที่เกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานด้วยวิธี t-test วิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว และทดสอบเป็นรายคู่ในกรณีที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยวิธี LSD (Least Significant Diff.)

จากผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ ปัจจัยส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) แสดงว่าพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สายงานพัฒนาองค์กร (สำนักงานใหญ่) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ทั้ง 4 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านแนวโน้มการทำงานในอนาคตมีค่ามากที่สุด พนักงานที่มีเพศต่างกัน โดยรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าในปีปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ด้านบรรยากาศในการทำงาน และด้านแนวโน้มการทำงานในอนาคต มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พนักงานที่อายุต่างกันพบว่าด้านแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความผูกพันในองค์กร และด้านแนวโน้มการทำงานในอนาคตมีความคิดเห็นแตกต่างกัน พนักงานที่สถานภาพต่างกัน พบว่าด้านแรงจูงใจในการทำงาน ด้านบรรยากาศในการทำงาน และด้านแนวโน้มการทำงานในอนาคตมีความคิดเห็นแตกต่างกัน พนักงานที่ระดับการศึกษาแตกต่างกันพบว่าด้านบรรยากาศในการทำงาน และด้านแนวโน้มการทำงานในอนาคตมีความคิดเห็นแตกต่างกัน พนักงานที่ระดับตำแหน่งงานต่างกัน และพนักงานที่อายุแตกต่างกันพบว่ามีความคิดเห็นที่แตกต่างกันทั้ง 4 ด้าน

The objective of the study is to study the factors which affect the effectiveness of the Provincial Electricity Authority's employees in 4 aspects: 1) work motivation, 2) working atmosphere in the office, 3) officer's relationship with the organization, and 4) officer's attitude toward the future. The study was done by surveying 450 officers working in Corporate Development group of Provincial Electricity Authority. The questionnaire used in this study consists of close – ended and open – ended questions. The close – ended part is looking for general demography information, such as gender, age, marital status, education background, job position, and work experience, including the opinion of officers toward the factors affecting the working effectiveness. Statistical parameter used in the analysis are frequency, percentile, mean, standard deviation, t-test, one way analysis of variance, and pair comparison by using LSD.

The results of the study are as follows: This study shows that officers have a very good opinion in working in Corporate Development group to all 4 categories. The category “the attitude toward the future” has the highest score. The difference between male and female has a very small impact toward the average opinion. However, when considering for each individual category officers have a different opinion on work motivations, work atmosphere, and work attitude to the future, which has 0.5 level of significance. It was also found that ages affect work motivation, the relationship, and the attitude of the working effectiveness. As for marital status gives the different score on the motivation, the work atmosphere, and the attitude. The educational background affects on the work atmosphere and the attitude. Finally, it is found that among the officers in each age and with each job position have different point of view in all 4 categories.

คำสำคัญ (Keywords)

องค์กร หมายถึง พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)

ลักษณะประชากรศาสตร์ หมายถึง คุณสมบัติอันเป็นลักษณะเฉพาะตัวของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)

การจัดการองค์กร หมายถึง ผลกระทบจากองค์กรที่มีต่อการทำงานของพนักงาน

ผู้บริหาร หมายถึง พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ที่มีตำแหน่งระดับบริหาร คือ ตำแหน่ง ผู้ว่าการ รองผู้ว่าการ ผู้ช่วยผู้ว่าการ ผู้เชี่ยวชาญผู้ อำนวยการฝ่าย และผู้ อำนวยการกอง

เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ หมายถึง พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) เจ้าหน้าที่ระดับชั้น กลาง และชั้น นิส ซึ่งปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ

แรงจูงใจในงาน หมายถึง สิ่งกระตุ้น หรือสิ่งเร้าเพื่อช่วยให้การกระทำต่างๆ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีซึ่งเป็น ภาวการณ์กระตุ้น ให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานด้วยความขยันขันแข็ง มีความกระตือรือร้น อุทิศเวลา แรงกาย แรงใจ และ สติปัญญาในการปฏิบัติงานโดยมีความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบควบคู่กันไปด้วย

เจตคติในการทำงาน หมายถึง ความรู้ สึกความคิดเห็น ความคิด หรือแนวโน้มของการกระทำอาจเป็นไปได้ทั้งทางบวกหรือทางลบทำให้สะท้อนถึงความรู้ สึกและบุคลิกภาพของบุคคลที่ทำงานของพนักงาน

ความผูกพันในองค์กร หมายถึง ความรู้ สึกเป็นพวกเดียวกัน ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเองเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ลักษณะของงานที่ ปฏิบัติ หมายถึง หน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จ

ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระดับและคุณภาพและความพึงพอใจต่อผลงานที่พนักงานได้ปฏิบัติตามหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับ

แนวโน้มการทำงานในอนาคต หมายถึง การคาดคะเนหรือการคาดหวังต่อการร่วมงานหรือความเจริญก้าวหน้ากับองค์กรนี้ ต่อไปในอนาคต

บทนำ (Introduction)

ปัจจุบันโลกมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วการพัฒนากองค์กรเพื่อเจริญเติบโต ในสภาวะที่มีการแข่งขันอันอย่างสูง ทุกองค์กรต่างคาดหวัง และมีความต้องการให้องค์กรดำเนินได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดซึ่งต้องมีกระบวนการบริหารจัดการที่ดีและมีประสิทธิภาพ และกระบวนการต่าง ๆ นี้ จำเป็นต้องใช้ทรัพยากรบุคคลจากส่วนต่างๆ ขององค์กร ดังนั้น การเข้าใจพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานในองค์กรถือเป็นภาระสำคัญของผู้บริหารทุกระดับ เพราะตัวแปรที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กร คือ พฤติกรรมการทำงานของคนในองค์กร (พรพรรณ อุ่นจันทร์. 2543: 28; อังอิงโน Steers. 1977: 113)

ในปัจจุบันการทำงานเกิดขึ้นหลากหลายรูปแบบมากขึ้น จนในอดีตซึ่งมีระบบอำนาจหน้าที่ตายตัวเต็มไปดด้วยกฎเกณฑ์ต่างๆ บุคคลเหล่านี้ นอกจากจะทำงานเพื่อจุดประสงค์หลักคือค่าตอบแทนแต่นั้นไม่ใช่จุดประสงค์หลักเพียงอย่างเดียวนอกเหนือจากนี้ พนักงานทุกคนคาดหวังในการมีคุณภาพชีวิตที่ดีเช่นกัน ซึ่งนี้ องค์กรที่ดีมีหน้าที่ในการเอื้อ อำนวยสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมให้กับพนักงานและมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถ มีสายการบังคับบัญชาที่เหมาะสมและยุติธรรม ให้ผลตอบแทนที่เหมาะสม อีกทั้งยังต้องให้การสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในสายงาน เพื่อให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิภาพ

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานนั้น เป็นสิ่งที่สำคัญเพราะเป็นเรื่องที่มีความละเอียดอ่อน เนื่องจากความแตกต่างของพฤติกรรมมนุษย์ ทั้งทางด้านอารมณ์ ความถนัด ความประพฤติ ความสามารถ เจตคติ ความต้องการความแตกต่างทางสังคม ลักษณะนิสัยมีความแตกต่างกัน สิ่งเหล่านี้สามารถพัฒนาได้ ซึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ ที่จะกระตุ้นให้แต่ละคนมีพฤติกรรมต่างกัน องค์กรจะอย่างไรเพื่อให้บุคคลเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานมีเจตคติที่ดีในการทำงาน มีความจงรักภักดีต่อองค์กร ลดปัญหาและอุปสรรคที่อาจจะเกิดขึ้น และให้พนักงานในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เป็นองค์กรธุรกิจของรัฐบาลขนาดใหญ่ที่การดำเนินงานมีส่วนสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ มีการบริหารงานเพื่อให้เกิดความผาสุกและความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชนผู้ใช้ไฟฟ้าตลอดจนประโยชน์สูงสุดของ กฟภ. ซึ่งได้ดำเนินกิจการมาเป็นระยะเวลายาวนานด้วยความมั่นคงและความมีชื่อเสียงในการบริหารกิจการที่ดี ได้รับการยกย่องและ

เชื่อถือสืบเนื่องมาจากการประพฤติปฏิบัติที่ดีงามของพนักงานทุกคนจึงได้มาซึ่งจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจดังต่อไปนี้

1. ความรับผิดชอบต่อลูกค้าและประชาชนจัดหาและให้บริการไฟฟ้าอย่างมีประสิทธิภาพ มั่นคงปลอดภัย และเชื่อถือได้ โดยคำนึงถึงประโยชน์ของลูกค้าและประชาชนเป็นสำคัญ
2. ความรับผิดชอบต่อผู้ เป็นเจ้าของกิจการบริหารกิจการไฟฟ้าอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล คำนึงถึงความคุ้มค่าของภารกิจ สนองนโยบายของรัฐอย่างเป็นรูปธรรมทำรายได้และกำไรให้ กฟผ. เจ้าของกิจการ และพนักงานอย่างเป็นธรรม
3. ความรับผิดชอบต่อพนักงานให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและมาตรฐานการครองชีพ พร้อมด้วยสวัสดิการที่ดี ฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานให้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง หน้าที่ และศักยภาพพิจารณาให้ค่าตอบแทนด้วยดีด้วยความเสมอภาค โปร่งใส และยุติธรรม
4. ความรับผิดชอบต่อรัฐให้ความร่วมมือกับรัฐในกาปฏิบัติตามกฎหมายและกฎระเบียบของราชการ
5. ความรับผิดชอบต่อสังคมให้บริการอย่างทั่วถึงตามมาตรฐานที่กำหนดสนับสนุนกิจกรรมสาธารณะประโยชน์อนุรักษ์สภาวะแวดล้อมยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนผู้ใช้ไฟฟ้าและสร้างสัมพันธภาพที่ดีและยั่งยืนต่อสังคม
6. ความรับผิดชอบต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้ง วัตถุประสงค์ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ในด้านแรงจูงใจในการทำงาน ด้านบรรยากาศในการทำงาน ด้านความผูกพันในองค์กร และด้านแนวโน้มการทำงานในอนาคต
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ที่จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง อายุงาน
3. เพื่อหาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยประชากรที่จะทำการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) คือ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สายงานพัฒนาองค์กร มีจำนวนทั้งหมด 500 คน (กองการพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค 2551)

สมมติฐานในการวิจัย

1. พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ที่มีเพศต่างกันเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ที่มีอายุต่างกันเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
3. พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ที่มีสถานภาพต่างกันเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
4. พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ที่มีระดับการศึกษาต่างกันเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
5. พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ที่มีระดับตำแหน่งต่างกันเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
6. พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ที่มีอายุงานต่างกันเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ประชากรที่จะทำการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) คือ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สายงานพัฒนาองค์กร (สำนักงานใหญ่) มีจำนวนทั้งหมด 500 คน (กองการพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค 2551) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) จำนวน 500 คน ทำการสุ่มตัวอย่างแบบไม่ใช้หลักความน่าจะเป็น (No probability) โดยวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก (convenience Sampling) โดยแจกแบบสอบถามกับพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคและใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) โดยการจับสลากจำนวน 450 คน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาวิเคราะห์ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล สถิติเชิงอนุมาน ใช้ t-test, One-Way ANOVA ทดสอบความแตกต่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Source) ได้แก่ ข้อมูลที่ได้โดยการแจกแบบสอบถามแก่พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สายงานพัฒนาองค์กร (สำนักงานใหญ่) มีจำนวนทั้งหมด 500 คน โดยการแจกแบบสอบถามใช้ตัวอย่างในการเก็บรวบรวมข้อมูลจำนวน 450 ชุด
2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Source) ได้แก่ ข้อมูลทฤษฎีที่รวบรวมได้จากตำรา เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาคำนี้ ใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือวิจัยมีดังนี้
 - 1.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 1.2 ร่างแบบสอบถาม
 - 1.3 แบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา(Content Validity)
 - 1.4 นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขแล้วจึงจัดพิมพ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวม

ข้อมูลต่อไป

2. โครงสร้างและลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามซึ่งมีเนื้อหาแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะทั่วไปทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง อายุงาน แบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert) โดยกำหนดค่านี้ 5 หน้าของการประเมินค่าไว้ดังนี้

- 5 หมายถึง มีแรงจูงใจในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีแรงจูงใจในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีแรงจูงใจเพียงพอในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีแรงจูงใจเพียงพอในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีแรงจูงใจเพียงพอในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเพื่อสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านแรงจูงใจในการทำงาน ด้านบรรยากาศในการทำงาน ด้านความผูกพันในองค์กร และด้านแนวโน้มการทำงานในอนาคต

ผลการศึกษาคำนี้ (Result)

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามนำเสนอในรูปแบบความถี่และร้อยละ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม 450 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 21- 30 ปี สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาปริญญาตรี ระดับตำแหน่ง 6-9 อายุงาน 15 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านแรงจูงใจในการทำงาน ด้านบรรยากาศในการทำงาน ด้านความผูกพันในองค์กร และด้านแนวโน้มการทำงานในอนาคต

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สายงานพัฒนาองค์กร (สำนักงานใหญ่) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านแนวโน้มการทำงานในอนาคตมีค่ามากที่สุด ($\bar{X} = 4.20$) รองลงมาคือ ด้านความผูกพันในองค์กรด้านแรงจูงใจในการทำงาน และด้านบรรยากาศในการทำงานตามลำดับ

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ด้านด้านแรงจูงใจในการทำงาน จำแนก เป็นรายชื่อ

พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สายงานพัฒนาองค์กร (สำนักงานใหญ่) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) จำแนกตามปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$) โดยพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า ท่านตั้งใจจะทำงานในองค์กรนี้ตลอดไปมีค่ามากที่สุด ($\bar{X} = 4.28$) รองลงมาคือ ความน่าสนใจของลักษณะงานที่ท่านทำงานที่ท่านทำเป็นงานที่ให้ความมั่นคง และความรู้ สึกในการเป็นเจ้าของงานที่ท่านทำ ตามลำดับ

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ด้านบรรยากาศในการทำงาน จำแนกเป็นรายชื่อพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สายงานพัฒนาองค์กร (สำนักงานใหญ่) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) จำแนกตามปัจจัยด้านบรรยากาศในการทำงาน ในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$) โดยพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า ท่านเชื่อว่ามีโอกาสในการพัฒนาตัวเองสำหรับการทำงานในการไฟฟ้าฯ ท่านตั้งใจจะทำงานในองค์กรนี้ ตลอดไปมีค่ามากที่สุด ($\bar{X} = 4.08$) รองลงมาคือ ท่านมีความเข้าใจที่ชัดเจนเกี่ยวกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์โดยรวมของการไฟฟ้าฯ งานที่ท่านทำเป็นงานที่ให้ความมั่นคง และความรู้ สึกในการเป็นเจ้าของงานที่ท่านทำ ตามลำดับ

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ด้านความผูกพันในองค์กร จำแนกเป็นรายชื่อพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สายงานพัฒนาองค์กร (สำนักงานใหญ่) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) จำแนกตามปัจจัยด้านความผูกพันในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$) โดยพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า ท่านยินดีรับมอบหมายงานทุกอย่างเพื่อให้ได้ทำงานกับการไฟฟ้าฯ ต่อไปมีค่ามากที่สุด ($\bar{X} = 4.29$) รองลงมาคือ ท่านยินดีเป็นอย่างมากที่ได้ตัดสินใจทำงานที่การไฟฟ้าฯ แทนที่จะเป็นที่อื่น และท่านมีความผูกพันกับการไฟฟ้าฯตามลำดับ

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ด้านแนวโน้มการทำงานในอนาคต จำแนกเป็นรายชื่อ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สายงานพัฒนาองค์กร (สำนักงานใหญ่) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) จำแนกตามปัจจัยด้านแนวโน้มการทำงานในอนาคต

โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$) โดยพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านต้องการให้การไฟฟ้า ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรมีค่ามากที่สุด ($\bar{X} = 4.28$) รองลงมาคือ ท่านต้องการพัฒนาศักยภาพของด้วยเอง เพื่อการไฟฟ้า และท่านต้องการอยู่กับการไฟฟ้าจนเกษียณ ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานโดยเปรียบเทียบความคิดเห็นที่ ๕ ด้าน คือ ด้านแรงจูงใจในการทำงาน ด้านบรรยากาศในการทำงาน ด้านความผูกพันในองค์กร และด้านแนวโน้มการทำงานในอนาคต ซึ่งจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง อายุงาน

การทดสอบสมมติฐานปัจเจกส่วนบุคคลที่แตกต่างกันได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และอายุงาน มีผลต่อการศึกษาศักยภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) โดยใช้สถิติทดสอบ t-test และ One-Way ANOVA เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธี LSD ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยแบ่งการทดสอบสมมติฐานออกเป็น 6 ข้อ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ที่มีเพศต่างกันมี

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันด้านเพศ ให้ความสำคัญกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) โดยรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าในปัจจัยด้านด้านแรงจูงใจในการทำงาน ด้านบรรยากาศในการทำงานและด้านแนวโน้มการทำงานในอนาคต มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พบว่าเพศชายมีความคิดเห็นในระดับที่ดีกว่าเพศหญิง และในด้านความผูกพันในองค์กร พบว่ามีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ที่มีอายุต่างกันมี

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ปัจจัยว่าด้านแรงจูงใจในการทำงาน และด้านความผูกพันในองค์กร มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนปัจจัยด้านแนวโน้มการทำงานในอนาคตมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนในด้านบรรยากาศในการทำงานพบว่ามีมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน จึงนำไปเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธี LSD ปกติผลว่า

การเปรียบเทียบเชิงซ้อนรายคู่ของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีอายุต่างกัน พบว่ารายคู่ที่มีอายุ 21-30 ปี กับ อายุ 41-50 ปี และมากกว่า 50 ปี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รายคู่ที่มีอายุ 41-50 ปี กับ อายุ มากกว่า 50 ปี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนในระดับอายุพบว่ามีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

การเปรียบเทียบเชิงซ้อนรายคู่ของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีอายุต่างกัน พบว่ารายคู่ที่มีอายุน้อยกว่า 20 ปี กับ อายุ 41-50 ปี และ มากกว่า 50 ปี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รายคู่ที่มีอายุ 21-30 ปี กับ อายุ 31-40 ปี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .5 รายคู่ที่มีอายุ 21-30 ปี กับ 41-50 ปี และมากกว่า 50 ปี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .0 ส่วนในระดับอายุพบว่ามีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

การเปรียบเทียบเชิงพรรณนารายค่าของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีอายุต่างกัน พบว่ารายค่าที่มีอายุน้อยกว่า 20 ปี กับ อายุ 21-30 ปี อายุ 31-40 ปี 41-50 ปี และมากกว่า 50 ปี มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนในระดับอายุพบว่ามีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ที่มีสถานภาพ ต่างกันมีปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันด้าน สถานภาพ ให้ความสำคัญกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) พบว่าด้านแรงจูงใจในการทำงาน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05 และด้านบรรยากาศในการทำงาน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01 ส่วนในด้านความ ผูกพันในองค์กรพบว่ามีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันจึงนำไปเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายค่าโดยวิธี LSD ปรากฏผล

การเปรียบเทียบเชิงพรรณนารายค่าของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีสถานภาพ ต่างกันพบว่ารายค่าที่มีสถานภาพ โสด กับ สมรส มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนใน ระดับสถานภาพอื่นๆพบว่ามีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

การเปรียบเทียบเชิงพรรณนารายค่าของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีสถานภาพ ต่างกันพบว่ารายค่าที่มีสถานภาพ โสด กับ สมรส และหม้าย/หย่า/แยกกันอยู่ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนในระดับสถานภาพอื่นๆพบว่ามีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

การเปรียบเทียบเชิงพรรณนารายค่าของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีสถานภาพ ต่างกันพบว่ารายค่าที่มีสถานภาพ โสด และสมรส กับหม้าย/หย่า/แยกกันอยู่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนในระดับสถานภาพอื่นๆพบว่ามีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมี ปัจจัยที่ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันด้านระดับ การศึกษา ให้ความสำคัญกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) พบว่าด้านบรรยากาศในการทำงาน และด้านแนวโน้มการทำงานในอนาคตมีความคิดเห็นแตกต่าง กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05 ส่วนในด้านแรงจูงใจในการทำงาน และด้านความผูกพันในองค์กร พบว่ามี ความคิดเห็นไม่แตกต่างกันจึงนำไปเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายค่าโดยวิธี LSD ปรากฏผล

การเปรียบเทียบเชิงพรรณนารายค่าของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีระดับ การศึกษาต่างกันพบว่ารายค่าที่มีระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี กับ ปริญญาตรี มีความแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสูงกว่าปริญญาตรี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนในระดับการศึกษาอื่นๆพบว่ามีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

การเปรียบเทียบเชิงพรรณนารายค่าของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีระดับ การศึกษาต่างกันพบว่ารายค่าที่มีระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี กับปริญญาตรี มีความแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนในระดับการศึกษาอื่นๆพบว่ามีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 5 พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ที่มีระดับตำแหน่งต่างกันมี ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันด้านระดับ

ตำแหน่งให้ความสำคัญกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) พบว่า ในด้านแรงจูงใจในการทำงาน ด้านบรรยากาศในการทำงาน ด้านความผูกพันในองค์กรมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านแนวโน้มการทำงานในอนาคต พบว่ามีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน จึงนำไปเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธี LSD ปราบกฏผล

การเปรียบเทียบเชิงซ้อนรายคู่ของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่ระดับตำแหน่งต่างกันพบว่ารายคู่ที่มีระดับตำแหน่งระดับ 2-5 ระดับ 6-9 และระดับ 10-13 มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้ง 3 ด้าน

การเปรียบเทียบเชิงซ้อนรายคู่ของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีระดับตำแหน่งต่างกันพบว่ารายคู่ที่มีระดับตำแหน่งระดับ 2-5 กับระดับ 6-9 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และระดับ 10-13 มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ระดับ 6-9 กับระดับ 10-13 มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การเปรียบเทียบเชิงซ้อนรายคู่ของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีระดับตำแหน่งต่างกันพบว่ารายคู่ที่มีระดับตำแหน่งระดับ 2-5 ระดับ 6-9 และระดับ 10-13 มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมมติฐานที่ 6 พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ที่มีอายุงานต่างกันมีปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันด้านอายุงานให้ ความสำคัญกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) พบว่า ในด้านแรงจูงใจในการทำงาน ด้านบรรยากาศในการทำงาน ด้านความผูกพันในองค์กร และด้านแนวโน้มการทำงานในอนาคตมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01 ส่วน จึงนำไปเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธี LSD ปราบกฏผล

การเปรียบเทียบเชิงซ้อนรายคู่ของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีอายุงานต่างกันพบว่ารายคู่ที่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี กับ 6-10 ปี และมากกว่า 15 ปี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รายคู่ที่มีอายุงาน 6-10 ปี กับ 11-15 ปี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนอายุงานในด้านอื่นๆ พบว่ามีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

การเปรียบเทียบเชิงซ้อนรายคู่ของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีอายุงานต่างกันพบว่ารายคู่ที่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี กับ 11-15 ปี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมากกว่า 15 ปี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รายคู่ที่มีอายุ 11-15 ปี กับ มากกว่า 15 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05 ส่วนอายุงานในด้านอื่นๆ พบว่ามีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

การเปรียบเทียบเชิงซ้อนรายคู่ของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีอายุงานต่างกันพบว่ารายคู่ที่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี กับ 6-10 ปี 11-15 ปี และมากกว่า 15 ปี มีความแตกต่างกันอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รายคู่ที่มีอายุ 6-10ปี กับมากกว่า 15 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนอายุงานในด้านอื่นๆ พบว่ามีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ และข้อคิดเห็นเพิ่มเติม

จากการสำรวจกลุ่มตัวอย่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) จำนวน 450 คนมีผู้ให้ข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นเพิ่มเติม สรุปดังนี้

จากผลการศึกษา ข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นเพิ่มเติม สรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นว่า การส่งเสริมสมรรถนะในการทำงานจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 24.7 การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีงามจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 20.0 และการสร้างสำนักกักองค์กรักงานจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 18.5 ตามลำดับ

อภิปรายผล

จากการศึกษาปัจจัยส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) จากการศึกษพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม 450 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 21-30 ปี สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาปริญญาตรี ระดับตำแหน่ง 6-9 อายุงาน 15 ปีขึ้นไป
2. ปัจจัยส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) แสดงว่าพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สายงานพัฒนาองค์กร (สำนักงานใหญ่) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านแนวโน้มการทำงานในอนาคตมีค่ามากที่สุด ($\bar{X} = 4.20$) รองลงมาคือ ด้านความผูกพันในองค์กร ด้านแรงจูงใจในการทำงาน และด้านบรรยากาศในการทำงาน ตามลำดับพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สายงานพัฒนาองค์กร (สำนักงานใหญ่) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) จำแนกตามปัจจัยด้านบรรยากาศในการทำงาน ในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$) โดยพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านเชื่อว่ามีโอกาสในการพัฒนาตัวเองสำหรับการทำงานในการไฟฟ้าที่ท่านตั้งใจจะทำงานในองค์กรนี้ ตลอดไปมีค่ามากที่สุด ($\bar{X} = 4.08$) รองลงมาคือ ท่านมีความเข้าใจที่ชัดเจนเกี่ยวกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์โดยรวมของการไฟฟ้าที่ท่านทำเป็นงานที่ให้ความมั่นคงและความรู้สึกในการเป็นเจ้าของงานที่ท่านทำ ตามลำดับ

ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าสอดคล้องกับทฤษฎีการจูงใจ ERG (Existence-Relatedness-Growth Theory) พัฒนาโดย Clayton P. Alderfer (ศิโรวรรณ เสรีรัตน์; สมชาย หิรัญกิตติ; และ ธนวรรษ ตังสินทรัพย์ศิริ 2550: 173-174) กล่าวว่าซึ่งเน้นการทำให้เกิดความพอใจตามความต้องการของมนุษย์แต่ไม่คำนึงถึงขั้น ความต้องการว่าความต้องการใดจะเกิดขึ้น ก่อนหรือหลัง และความต้องการหลาย ๆ อย่าง อาจเกิดขึ้นพร้อมกันก็ได้ โดย Alderfer ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ประการ คือ ความต้องการในการอยู่รอด ความต้องการด้านความสัมพันธ์ และความต้องการความเจริญก้าวหน้า และทฤษฎีว่าด้วยการเสริมแรงของการจูงใจ (Reinforcement theories of Motivation) (ศิโรวรรณ เสรีรัตน์; สมชาย หิรัญกิตติ; และ ธนวรรษ ตังสินทรัพย์ศิริ 2550: 185) กล่าวถึง ทฤษฎีว่าด้วยการเสริมแรงของการจูงใจ (Reinforcement theories of Motivation) หรือทฤษฎีการเสริมแรง (Reinforcement theory) ว่าเป็นแนวคิดของ สกินเนอร์ (Skinner) ซึ่งเขาเชื่อว่าพฤติกรรมที่ได้รับการเสริมแรงจะเกิดขึ้นซ้ำ ๆ กัน แต่พฤติกรรมที่ไม่ได้รับการเสริมแรงจะไม่

เกิดขึ้น นวัตกรรม และผลที่เกิดขึ้น นภายหลังพฤติกรรมของบุคคลใดบุคคลหนึ่งจะเป็นสิ่งกำหนดระดับแรงจูงใจของเขายิ่ง ตัวเสริมแรง (Reinforces) หมายถึง สิ่งที่ทำให้บุคคลเกิดพฤติกรรมเพิ่มขึ้น

พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สายงานพัฒนากองคกร (สำนักงานใหญ่) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) จำแนกตามปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$) โดยพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านตั้งใจจะทำงานในองค์กรนี้ ตลอดไปมีค่ามากที่สุด ($\bar{X} = 4.28$) รองลงมาคือ ความน่าสนใจของลักษณะงานที่ท่านทำงานที่ท่านทำเป็นงานที่ให้ความมั่นคง และความรู้สึกรักในการเป็นเจ้าของงานที่ท่านทำ

พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สายงานพัฒนากองคกร (สำนักงานใหญ่) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) จำแนกตามปัจจัยด้านความผูกพันในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$) โดยพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านยินดีรับมอบหมายงานทุกอย่างเพื่อให้ได้ทำงานกับการไฟฟ้าต่อไปมีค่ามากที่สุด ($\bar{X} = 4.29$) รองลงมาคือ ท่านยินดีเป็นอย่างมากที่สุดได้ตัดสินใจทำงานที่การไฟฟ้า แทนที่จะเป็นที่อื่น และท่านมีความผูกพันกับการไฟฟ้าตามลำดับพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สายงานพัฒนากองคกร (สำนักงานใหญ่) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) จำแนกตามปัจจัยด้านแนวโน้มการทำงานในอนาคต โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$) โดยพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านต้องการให้การไฟฟ้า ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรมีค่ามากที่สุด ($\bar{X} = 4.28$) รองลงมาคือ ท่านต้องการพัฒนาศักยภาพของตัวเอง เพื่อการไฟฟ้า และท่านต้องการอยู่กับการไฟฟ้าจนเกษียณ ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ

การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ที่ 4 ด้าน คือ ด้านแรงจูงใจในการทำงาน ด้านบรรยากาศในการทำงาน ด้านความผูกพันในองค์กร และด้านแนวโน้มการทำงานในอนาคต ผู้ตอบแบบสอบถาม 450 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 21-30 ปี สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาปริญญาตรี ระดับตำแหน่ง 6-9 อายุงาน 15 ปีขึ้นไป

1. ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ซึ่งพบว่าพนักงานมีอายุ ตำแหน่งงาน และอายุงานมากจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีอายุน้อยตำแหน่งงานไม่สูง และอายุงานน้อย ดังนั้น บริษัทอาจทำการวางแผนการทำงานโดยการจัดสายบังคับบัญชา ให้เหมาะสมกับอายุ ตำแหน่งงาน และอายุงาน อีกทั้งควรให้ผู้มีประสบการณ์ถ่ายทอดความรู้ หรือทักษะในการทำงานเพื่อให้พนักงานที่มีอายุน้อย ตำแหน่งงานไม่สูง และอายุงานน้อย ได้รับความรู้ เพื่อนำไปพัฒนาทักษะในการทำงานเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน บรรยากาศในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรสามารถทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) พบว่าด้านแรงจูงใจในเรื่องความน่าสนใจของลักษณะงานที่ท่านทำ การได้รับการชมเชยเมื่อขยันทำงาน ความรู้สึกรักในการเป็นเจ้าของงานที่ท่านทำ สภาพแวดล้อมในการทำงานและความช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาในการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วยนั้นองค์กรควรมีให้ความสนับสนุนในเรื่องความสัมพันธ์และสภาพแวดล้อมขององค์กรอย่างต่อเนื่องเพื่อให้องค์กรคงความรู้สึกรักที่ดีต่อพนักงานต่อไปและสำหรับในเรื่องความมั่นคงในงานที่ท่านทำอัตราเงินเดือนที่เหมาะสมการสนับสนุนความก้าวหน้าของงานบทยางพาราทางวินัย ที่มีระดับความเห็นในระดับปานกลางนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญในการสร้างเสริม

ความสัมพันธ์ที่ดี โครงสร้างสายงาน ความก้าวหน้าของงาน และผลตอบแทนที่ดีแก่ผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดขวัญกำลังใจที่ดีอันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น สำหรับด้านบรรยากาศในการทำงานและด้านความผูกพันในองค์กร ซึ่งมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย องค์กรควรจะต้องความรู้สึกรักของพนักงานโดยจัดโครงการหรือกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์และความผูกพันแก่พนักงานและองค์กรเพื่อให้เกิดความยั่งยืนต่อไป

3. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกรไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ถ้ามีบริษัทอื่นชักชวนให้ไปทำงานโดยให้ผลตอบแทนสูงกว่าผู้วิจัยคิดว่าน่าจะมาจากปัจจัยหลายๆ ด้านที่มีการเปลี่ยนแปลงเมื่ออยู่ในสถานการณ์และเหตุการณ์ที่ต้องทำการตัดสินใจเมื่อมีข้อเสนอตอบแทนที่สูงกว่าเช่น การเดินทางมาปฏิบัติงาน ประสบการณ์ ความก้าวหน้า ซึ่งต้องผันแปรตามกาลเวลา หากองค์กรสร้างเส้นทางอาชีพด้านความเจริญก้าวหน้าในงานที่ปฏิบัติอยู่ ควรส่งเสริมในด้าน

ผลการปฏิบัติพร้อมผลักดันตามระดับความสามารถของพนักงาน และการให้ผลตอบแทนที่เหมาะสมปัจจัยดังกล่าวอาจผันแปรกลับ มีความสัมพันธ์กันได้

4. ในการศึกษาครั้งนี้ใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามเพียงอย่างเดียว อาจทำให้ผลการวิจัยคลาดเคลื่อนจากความเป็นจริง ดังนั้น เพื่อให้การวิจัยครั้งต่อไปมีความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์มากขึ้น ผู้วิจัยขอเสนอการทำวิจัยเชิงคุณภาพหรือคววรีใช้เทคนิคของเครื่องมือในการวิจัยอื่นๆ เช่น การสังเกตการสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากขึ้น

บรรณานุกรม

- กฤษกร ดวงสว่าง. (2540). **ความผูกพันต่อองค์กรของบุคคลในธุรกิจปิโตรเลียม**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2549). **สถิติสำหรับงานวิจัย**. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; (2546). **การใช้ SPSS for windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล (ฉบับปรับปรุงใหม่)**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์; และ ฉัตรยาพร เสมอใจ. (2547). **การจัดการ**. กรุงเทพฯ: บริษัท ส. เอเชียเพรส (1989).
- เทพพนม เมืองแมน. (2529). **พฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธัญญลักษณ์ บรรจงแก้ว. (2548). **ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7**. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.
- นงลักษณ์ ลีระกุล. (2547). **ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการตรวจสอบภายในในทัศนคติของผู้ตรวจสอบภายในของสถาบันการเงินที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย**. สารนิพนธ์ บธ.ม.(การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พรรณี ศิริวุฒิ. (2548). **การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฟินิกซ์ พัลพ แอนด์ เพ เพอร์ จำกัด (มหาชน) อำเภอลำน้ำพองจังหวัดขอนแก่น**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. (บริหารการศึกษา) เลย: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย. ถ่ายเอกสาร.
- พัชรินทร์ อุณหันธ์. (2548). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการทำงานผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิต**. วิทยานิพนธ์ คณะสังคมศาสตร์ ภาควิชาการจัดการกรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ภรณ์ มหานนท์. (2529). **การประเมินผลประสิทธิผลขององค์กร**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- มงคล บันดี. (2547). **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร กรณีศึกษาข้าราชการตำรวจของสถานีตำรวจภูธรอำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่**. การค้นคว้าแบบอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2542). **พจนานุกรมศัพท์สังคมวิทยา**. กรุงเทพฯ: รุ่งศิลป์การพิมพ์.
- วิฑูรย์ สิมะโชคดี. (2539). **การปฏิรูปราชการและจัดการภาครัฐ: คู่มือ reengineering และ reinventing ภาครัฐ**. กรุงเทพฯ: ไนเบิ้ลมีเดีย.
- วัลภา พัวพงษ์พันธุ์ (2547). **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มวิชาชีพเฉพาะของบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน)**. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตร์

- มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
 ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2545). **องค์การและการจัดการ ฉบับสมบูรณ์**. กรุงเทพมหานคร:
 สำนักพิมพ์ธรรมสาร.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์; สมชาย หิรัญกิตติ; และ ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2550). **การจัดการและ
 พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ: ธีระฟิล์ม และ ไชเท็กซ์ จำกัด.
- สนธิยา ชูขจร. (2546). **ปัจจัยสู่ความสำเร็จของตัวแทนประกันชีวิต บริษัท อยุทธยา อลิอันซ์ ซี พี
 ประกันชีวิต**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สมจิตต์ ต้นสกุล. (2548). **ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานขายเวชภัณฑ์**. วิทยานิพนธ์
 ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. (สังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม
- สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. (2541). **พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎีและการประยุกต์**.
 กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สาธิต รื่นเรืองใจ. (2549). **ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียน
 มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปรินญาณิพนธ์
 การศึกษาดุษฎีบัณฑิต(การบริหารจัดการ)**. ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่าย
 เอกสาร.
- อรรวรรณ อยู่คง. (2546). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท
 ในเครือแกรนด์สปอร์ต กรุ๊ป จำกัด**. ปรินญาณิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการ).
 กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อรุณ รักธรรม. (2525). **ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่: การบริหารองค์กร**. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช
- อัศวินทร์ พาฬเสวด. (2546). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัทคาโอ
 อินดัสเตรียล (ประเทศไทย)**. ปรินญาณิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการ).
 กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อัฒชลี ไพบูลย์. (2530). **ภาวะผู้นำกับแรงจูงใจในการทำงาน: ศึกษากรณีกรมสรรพากร
 กระทรวงการคลัง**. กรุงเทพฯ: สาขาบริหารรัฐกิจ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อารินท์ดา วุฒิระ. (2549). **ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด มหาชน**.
 ปรินญาณิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต(การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินท
 รวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อุทัยหิรัญไธ. (2523). **หลักการบริหารบุคคล**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- Glueck, W. F. (1982). **Personal: A Diagnostic Approach**. 3rd ed., Texas: Business
 Publication.
- Guilford, John S.; & David E. Gray. (1970). **Motivation and Modern Management**.
 London: Harper & Row Publishers.