

แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน
ในหน่วยงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)

นายจรัสพันธ์ มณีสัมพันธ์

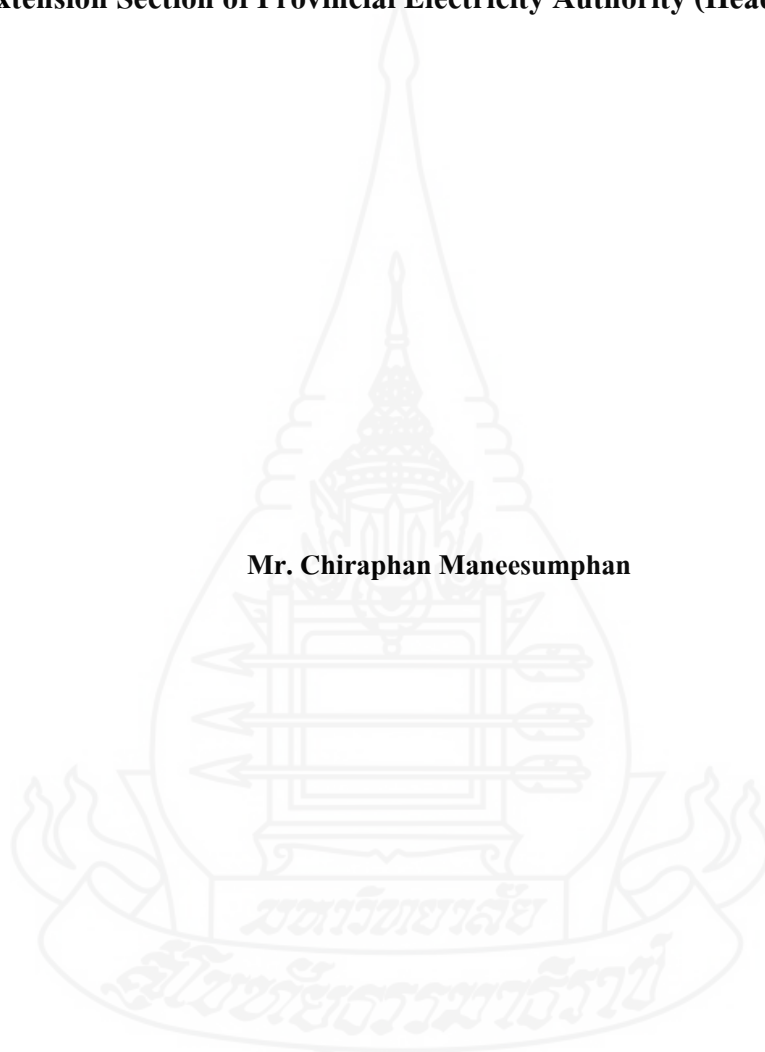


การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2563

**Motivation Influencing the Work Efficiency of Employees in High Voltage
Extension Section of Provincial Electricity Authority (Headquarters)**

Mr. Chiraphan Maneesumphan



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Business Administration

School of Management Science

Sukhothai Thammathirat Open University

2020


หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ	แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)
ชื่อและนามสกุล	นายจิรพันธ์ มณีสัมพันธ์
แขนงวิชา	บริหารธุรกิจ
สาขาวิชา	วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร. ฐิติพัฒน์ ชาญกิจ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 18 สิงหาคม 2564

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ


..... ประธานกรรมการ
(อาจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร. ฐิติพัฒน์ ชาญกิจ)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภาวิน ชินะโชติ)


.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภาวิน ชินะโชติ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษา **ค้นคว้าอิสระ** แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนงาน
ขายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)

ผู้ศึกษา นายจิรพันธ์ มณีสัมพันธ์ **รหัสนักศึกษา** 2623003171 **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษา ว่าที่ร้อยตรี ดร.ภูริพัฒน์ ชาญกิจ **ปีการศึกษา** 2563

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนงานขายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) (2) เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนงานขายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) จำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ (3) ศึกษาแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนงานขายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานในส่วนงานขายเขตไฟฟ้าแรงสูงการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ประกอบไปด้วยพนักงานจากกองออกแบบระบบไฟฟ้าและกองก่อสร้างระบบไฟฟ้า ใช้การคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยสูตรของทาโร ยามานะ ได้ 135 ตัวอย่าง โดยสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การทดสอบผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า (1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน (2) พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (3) ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ พบว่า ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน คือ ด้านความรับผิดชอบต่องาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยร่วมกันทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานได้ ร้อยละ 70.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน คือ ด้านตำแหน่งงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร ด้านชีวิตส่วนตัว และด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยร่วมกันทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานได้ ร้อยละ 66.7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ แรงจูงใจ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)

Independent Study title: Motivation Influencing the Work Efficiency of Employees in High Voltage Extension Section of Provincial Electricity Authority (Headquarters)

Author: Mr. Chiraphan Maneesumphan ; **ID:** 2623003171 ;

Degree: Master of Business Administration ;

Independent Study advisor: Acting Sub Lt. Dr. Puripat Charangkit ; **Academic year:** 2020

Abstract

This study aimed: (1) to investigate the level of motivation and the work efficiency of employees in high voltage extension section of Provincial Electricity Authority (Headquarters); (2) to compare the work efficiency of employees in high voltage extension section of Provincial Electricity Authority (Headquarters), classified by personal factors; (3) to investigate motivation influencing the work efficiency of employees in high voltage extension section of Provincial Electricity Authority (Headquarters).

This study was quantitative research. The population applied in the study was employees in high voltage extension section of Provincial Electricity Authority (Headquarters), consisting of Design Division and Construction Division for Transmission System. The sample size was calculated by Taro Yamane's formula and obtained 135 samples using stratified sampling method. Data was collected by a questionnaire. Statistical analysis included the frequency, percentage, mean, standard deviation, one-way ANOVA, Least Significant Difference and multiple regression analysis.

The results demonstrated that: (1) The work motivation level in motivation factor and hygienic factors was at a high level in overall as well as overall work efficiency level was also at a high level. (2) The employees with different operation duration had different work efficiency with a statistical significance at the level of 0.05 (3) Multiple regression analysis indicated that motivator factor influenced the work efficiency of employees including responsibility, working success and advancement by the predictive estimate of 70.3 with a statistical significance at 0.05. Hygienic factor influenced the work efficiency of employees including status of work, salary, organization policies, personal life and working stability by the predictive estimate of 66.7 with a statistical significance at 0.05.

Keywords: Motivation, Work Efficiency, Provincial Electricity Authority (Headquarters)

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระเรื่อง “แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)” ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาจาก ว่าที่ร้อยตรี ดร.ภูริพัฒน์ ชาญกิจ อาจารย์ที่ปรึกษาค้นคว้าอิสระที่ท่านกรุณาสละเวลาอันมีค่าให้ความรู้ ชี้แนะแนวทาง ตลอดจนให้คำปรึกษาที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาวิจัยด้วยความเอาใจใส่ตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี รวมถึงคณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระที่ท่านได้ให้คำแนะนำเพื่อการปรับปรุงแก้ไขให้การค้นคว้าอิสระมีความสมบูรณ์ ซึ่งผู้วิจัยใคร่กราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณท่านอาจารย์ประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ในด้านการบริหารธุรกิจ เพื่อให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้งเจ้าหน้าที่ประจำสาขาทุกท่านที่คอยให้คำแนะนำและช่วยเหลืออย่างจิตตลอดมา

สุดท้ายนี้ ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา น้องชาย และภรรยา ที่คอยสนับสนุนช่วยเหลือและให้กำลังใจมาโดยตลอด รวมทั้งเพื่อนๆ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ รุ่น 19 ทุกท่านที่คอยช่วยเหลือและแบ่งปันข้อมูลการศึกษาตลอดมา ซึ่งผู้วิจัยต้องขอขอบคุณไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

นายจิรพันธ์ มณีสัมพันธ์

กันยายน 2564

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	๗
บทที่ 1 บทนำ	1
1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
2. วัตถุประสงค์การศึกษา	4
3. กรอบแนวคิดของการวิจัย	5
4. สมมติฐานในการศึกษา	6
5. ขอบเขตของการวิจัย	6
6. คำนิยามศัพท์	7
7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	8
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	9
1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ	9
2. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	18
3. ข้อมูลของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค	24
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	30
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา	34
1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	34
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	36
3. การตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย	39
4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	41
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	42

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	44
1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	44
2. การวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ผู้ตอบแบบสอบถาม	45
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของแรงจูงใจในที่มีอิทธิพล	47
ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนงาน	
ขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)	
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นประสิทธิภาพในการ	62
ปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง	
การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)	
5. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานตามวัตถุประสงค์	68
การวิจัย โดยใช้สถิติในการทดสอบสมมติฐาน	
6. สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	85
บทที่ 5 สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	87
1. สรุปการศึกษา	87
2. อภิปรายผล	96
3. ข้อเสนอแนะ	102
บรรณานุกรม	105
ภาคผนวก	110
ก แบบสอบถาม	110
ข ค่าความสอดคล้องของแบบสอบถาม	118
ค เอกสารหน่วยงานและราชการ	127
ประวัติผู้ศึกษา	134

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1.1 ความต้องการพลังงานไฟฟ้าสูงสุดและพลังงานไฟฟ้าตามข้อมูลสถิติ..... 1 และพยากรณ์ความต้องการใช้ไฟฟ้าสำหรับจัดทำแผนพัฒนากำลังผลิต ไฟฟ้าของประเทศไทย	
ตารางที่ 2.1 องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพอใจและความไม่พอใจในงานของ Herzberg 17	
ตารางที่ 3.1 จำนวนพนักงานในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง 34 การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)	
ตารางที่ 3.2 จำนวนกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย 36	
ตารางที่ 3.3 ผลการทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม 41	
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 45	
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็น 47 ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจของพนักงานในส่วน งานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)	
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็น 48 ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจในด้านความสำเร็จ ในการทำงานเป็นรายชื่อ	
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็น 49 ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจในด้านการได้รับ ความยอมรับนับถือเป็นรายชื่อ	
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็น 50 ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจในด้านลักษณะของ งานที่ทำเป็นรายชื่อ	
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็น 51 ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจในด้านความรับผิดชอบ ต่องานเป็นรายชื่อ	
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็น 52 ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจในด้านความก้าวหน้า ในหน้าที่การงานเป็นรายชื่อ	

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็น 53 ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้างของพนักงานในส่วน งานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)	
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็น 54 ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้างในด้านนโยบายและ การบริหารขององค์กรเป็นรายข้อ	
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็น 55 ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้างในด้านการบังคับบัญชา และการควบคุมดูแลเป็นรายข้อ	
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็น 56 ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้างในด้านความสัมพันธ์ กับผู้บังคับบัญชาเป็นรายข้อ	
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็น 57 ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้างในด้านสภาพการ ทำงานเป็นรายข้อ	
ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็น 58 ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้างในด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการเป็นรายข้อ	
ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็น 59 ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้างในด้านความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงานเป็นรายข้อ	
ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็น 60 ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้างในด้านชีวิตส่วนตัว เป็นรายข้อ	
ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็น 61 ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้างในด้านตำแหน่งงาน เป็นรายข้อ	

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็น 62 ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุนในด้านความมั่นคง ในการทำงานเป็นรายข้อ	62
ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็น 63 ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในสำนักงาน ขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)	63
ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็น 64 ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงานเป็นรายข้อ	64
ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็น 65 ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานเป็นรายข้อ	65
ตารางที่ 4.21 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็น 66 ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านระยะเวลาเป็นรายข้อ	66
ตารางที่ 4.22 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็น 67 ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน เป็นรายข้อ	67
ตารางที่ 4.23 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 68 ของพนักงานในสำนักงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) จำแนกตามเพศ	68
ตารางที่ 4.24 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 69 ของพนักงานในสำนักงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) จำแนกตามอายุ	69
ตารางที่ 4.25 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 71 ของพนักงานในสำนักงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) จำแนกตามระดับการศึกษา	71
ตารางที่ 4.26 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 72 ของพนักงานในสำนักงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร	72

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.27 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ด้านปริมาณงาน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติ งานในองค์กรเป็นรายคู่	73
ตารางที่ 4.28 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ด้านระยะเวลา จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติ งานในองค์กรเป็นรายคู่	74
ตารางที่ 4.29 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) และค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ในการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)	76
ตารางที่ 4.30 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนงานขยายเขต ไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)	77
ตารางที่ 4.31 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) และค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ในการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้า แรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)	79
ตารางที่ 4.32 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ด้านปัจจัยจูงใจ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนงานขยายเขต ไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)	80
ตารางที่ 4.33 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) และค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ในการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจูงใจที่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้า แรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)	82

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.34 การวิเคราะห์หัตถดอยพหุคูณของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุน.....	83
ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนงานขยายเขต ไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)	
ตารางที่ 4.35 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของพนักงาน.....	85
ในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ที่ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	
ตารางที่ 4.36 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีอิทธิพลต่อ.....	86
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้า แรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)	



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 2.1	พีระมิดแสดงลำดับความต้องการของมาสโลว์ 12
ภาพที่ 2.2	ทฤษฎีอีอาร์จี (ERG Theory) ของ เคลย์ตัน พี. อัลเดอร์เฟอร์ 13
ภาพที่ 2.3	องค์ประกอบการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน 23
ภาพที่ 2.4	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของ Peterson & Plowman 24
ภาพที่ 2.5	การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) 25
ภาพที่ 2.6	โครงสร้างการบริหารงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค 27



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันไฟฟ้าถือเป็นสิ่งจำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับการดำรงชีวิตของประชาชนทั่วไปและยังเป็นสิ่งจำเป็นในการประกอบธุรกิจด้านต่างๆ ซึ่งล้วนต้องใช้พลังงานไฟฟ้าทั้งสิ้น นอกจากนี้ไฟฟ้ายังเป็นส่วนสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และด้านการเมือง ซึ่งในปัจจุบันปริมาณการใช้ไฟฟ้าภายในประเทศไทยมีอัตราการเติบโตอย่างต่อเนื่อง โดยมีสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน ซึ่งเป็นผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบหลักในการจัดทำแผนพัฒนากำลังผลิตไฟฟ้าของประเทศไทย (Thailand Power Development Plan: PDP) หรือแผน PDP ซึ่งเป็นแผนแม่บทในการจัดหาพลังงานไฟฟ้าของประเทศไทยในระยะยาว 15-20 ปี เพื่อสร้างความมั่นคงและความเพียงพอต่อความต้องการใช้ไฟฟ้า สำหรับรองรับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ รวมถึงคุณภาพชีวิตของประชาชน ทั้งนี้จากข้อมูลสถิติและพยากรณ์ความต้องการใช้ไฟฟ้าสำหรับจัดทำแผนพัฒนากำลังผลิตไฟฟ้าของประเทศไทย (PDP 2018) ของกระทรวงพลังงาน พบว่าปริมาณความต้องการใช้ไฟฟ้าในช่วงปี พ.ศ. 2561-2580 มีความต้องการพลังงานไฟฟ้าสูงสุดและพลังงานไฟฟ้ามีอัตราเพิ่มขึ้นประมาณ ร้อยละ 14-17 ต่อ 5 ปี (สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน กระทรวงพลังงาน, 2563) รายละเอียดดังตารางที่ 1.1 แสดงให้เห็นว่าไฟฟ้าเป็นโครงสร้างพื้นฐานที่สำคัญ และยังมีอัตราเพิ่มขึ้นตามการขยายตัวทางเศรษฐกิจของประเทศอีกด้วย

ตารางที่ 1.1 ความต้องการพลังงานไฟฟ้าสูงสุดและพลังงานไฟฟ้า ตามข้อมูลสถิติและพยากรณ์ความต้องการใช้ไฟฟ้าสำหรับจัดทำแผนพัฒนากำลังผลิตไฟฟ้าของประเทศไทย (สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน กระทรวงพลังงาน, 2563)

พ.ศ.	พลังงานไฟฟ้าสูงสุด (เมกะวัตต์)	พลังงานไฟฟ้า (ล้านหน่วย)
2561	29,969	203,203

ตารางที่ 1.1 (ต่อ)

พ.ศ.	พลังงานไฟฟ้าสูงสุด (เมกะวัตต์)	พลังงานไฟฟ้า (ล้านหน่วย)
2565	35,213	236,488
2570	41,079	277,302
2575	47,303	320,761
2580	53,997	367,458

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เป็นรัฐวิสาหกิจสาธารณูปโภคในสังกัดกระทรวงมหาดไทย ได้รับการสถาปนาตามพระราชบัญญัติ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคปี พ.ศ. 2503 มีหน้าที่คือ การผลิต จัดให้ได้มา จัดส่ง และจำหน่ายพลังงานไฟฟ้าให้แก่ประชาชน ธุรกิจ และอุตสาหกรรมต่างๆ ในเขต จำนวน 74 จังหวัด ทั่วประเทศ ยกเว้น กรุงเทพมหานคร, นนทบุรี และสมุทรปราการ โดยเป้าหมายหลักที่สำคัญขององค์กร คือ จัดหาและให้บริการพลังงานไฟฟ้ารวมถึงธุรกิจที่เกี่ยวข้องทั้งในเชิง การให้บริการพลังงานไฟฟ้าและการให้บริการเพื่อสนับสนุนลูกค้า ได้แก่ กลุ่มบริการก่อสร้างและติดตั้งระบบไฟฟ้า กลุ่มบริการซ่อมแซมและบำรุงรักษาระบบไฟฟ้า กลุ่มบริการความเชี่ยวชาญ กลุ่มบริการขายและให้เช่าอุปกรณ์ กลุ่มบริการจัดการพลังงาน กลุ่มธุรกิจบริหารจัดการสินทรัพย์ และธุรกิจใหม่ เพื่อตอบสนองความต้องการและยกระดับคุณภาพชีวิตให้กับประชาชนคนไทย ทั่วทุกพื้นที่ให้ได้เข้าถึงพลังงานไฟฟ้าอย่างเท่าเทียมกัน โดยมีการวางแผนพัฒนาระบบพลังงานไฟฟ้า เพื่อพลิกโฉมองค์กรไปสู่ Digital Utility เพื่อรองรับสังคมยุคดิจิทัลและความเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมผู้บริโภคในอนาคต (การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค, 2563)

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคได้แบ่งโครงสร้างการบริหารงานออกเป็น 2 ส่วน คือ สำนักงานใหญ่ และส่วนภูมิภาค โดยสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ที่กรุงเทพมหานคร สำหรับส่วนภูมิภาค แบ่งการบริหารงานออกเป็น 4 ภาค ประกอบด้วยภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลาง และภาคใต้ โดยการขยายเขตระบบไฟฟ้าแรงสูงในปัจจุบัน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ เป็นผู้รับผิดชอบในการดำเนินการขยายเขตระบบไฟฟ้า ทั้งงานขยายเขตระบบไฟฟ้าแรงสูงเพื่อเพิ่มความมั่นคงในการจ่ายไฟของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเอง และงานขยายเขตให้ผู้ใช้ไฟฟ้า โดยมีหน่วยงานรับผิดชอบหลัก ได้แก่ กองออกแบบระบบไฟฟ้า และกองก่อสร้างระบบไฟฟ้า ซึ่งมีหน้าที่ในการสำรวจออกแบบ ประมาณราคา และก่อสร้างบ่อกเสาและพาดสายไฟฟ้า ตามลำดับ โดยการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง มีความสำคัญต่อการไฟฟ้า

ส่วนภูมิภาคเป็นอย่างมาก เนื่องจากการเพิ่มความมั่นคงของระบบไฟฟ้าภายในประเทศ รวมทั้งเป็นการตอบสนองต่อความต้องการใช้ไฟฟ้าของผู้ใช้ไฟฟ้าได้อย่างรวดเร็ว

โดยปัจจุบันหน่วยงานรับผิดชอบในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูงของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) มีพนักงานจำนวนทั้งสิ้น 203 คน (กองบริหารงานบุคคล การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค, 2563) ซึ่งประกอบได้ด้วยพนักงานหลายรุ่น (Generation) ที่ต้องทำงานร่วมกัน มีภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ความรู้ ประสบการณ์ทำงาน และความถนัดของงานที่แตกต่างกันไป โดยพนักงานบางคนมีความตั้งใจต่องานในหน้าที่และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แต่ในขณะเดียวกันพนักงานบางคนอาจขาดความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย อีกทั้งภายในหน่วยงานมีการปรับเปลี่ยนผู้บริหารบ่อยครั้ง เนื่องจากมีเลื่อนระดับหรือมีเกษียณอายุ อาจส่งผลให้นโยบายการบริหารแตกต่างไปจากเดิม รวมถึงภายในปี 2565-2567 การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจะมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรครั้งใหญ่ หน่วยงานรับผิดชอบในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูงจะมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบความรับผิดชอบและมีการเปลี่ยนผู้บริหารระดับสูง ดังนั้นเพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้ตามเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารควรทราบถึงแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับพนักงานภายในหน่วยงาน เนื่องจากการที่องค์กรจะประสบความสำเร็จได้นั้น ขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของพนักงานทุกคนในองค์กร ตั้งแต่ระดับผู้บริหารจนถึงระดับปฏิบัติการ โดยหากพนักงานขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเนื่องจากไม่มีแรงจูงใจในแล้ว ก็อาจจะส่งผลกระทบต่อเป้าหมายขององค์กรได้

ปัจจุบันธุรกิจมีการแข่งขันสูงมาก ทุกองค์กรต่างแข่งขันกันเพื่อความอยู่รอด แม้แต่องค์กรรัฐวิสาหกิจอย่าง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ก็จำเป็นต้องมีการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพของตนเอง เพื่อให้สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้ สิ่งที่สำคัญนอกจากนโยบาย ขนาดขององค์กร และเทคโนโลยีแล้ว พนักงานเองก็ยังคงเป็นส่วนที่มีความสำคัญเป็นอย่างมาก ในการขับเคลื่อนและพัฒนาองค์กร เนื่องจากการพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จได้นั้น การให้ความสำคัญกับพนักงานในองค์กรถือเป็นเรื่องสำคัญ ซึ่งนอกเหนือจากการพัฒนาความรู้ความสามารถในด้านต่างๆ ของพนักงานแล้ว การสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีความรักความผูกพันต่อองค์กรเป็นเรื่องที่สำคัญ ซึ่งองค์กรต้องพัฒนาและจูงใจให้พนักงานเกิดความผูกพันในงาน และพร้อมทำงานให้องค์กรอย่างสุดความสามารถ เพราะจะทำให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานกับองค์กรได้เป็นระยะเวลานาน (จิรวรรณ เณรรัมย์, 2553: น.1) ซึ่งจะเห็นได้ว่าแรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญมากต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน หากพนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับที่สูงเสมอ แสดงว่าพนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ส่งผลให้ไม่เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งแรก

องค์กรควรทำให้เกิดขึ้น เพื่อให้พนักงานมีความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีคุณภาพ (กิตติวัฒน์ ฅมยา, 2553 อ้างถึงใน ปัญญาพร ฐิติพงศ์, 2558: น.2)

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา “แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)” เพื่อให้ทราบว่าแรงจูงใจใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน และนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาใช้กำหนดแผนงานให้สอดคล้องกับความพึงพอใจของพนักงาน ส่งผลต่อขวัญกำลังใจหรือแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ทำให้สามารถกำหนดแนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ อันจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ส่งผลการปฏิบัติงานดีขึ้น ดังนั้นพนักงานจึงเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่จะช่วยในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ ซึ่งพนักงานจะมีประสิทธิภาพได้นั้นขึ้นอยู่กับองค์กรว่าสามารถสร้างแรงจูงใจให้พนักงานได้มากน้อยแค่ไหน หากพนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรก็จะทำให้เกิดความเชื่อมั่น มีความกระตือรือร้น และปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ รวมทั้งใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางเอาไว้ ซึ่งถือเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารจัดการภายในองค์กร

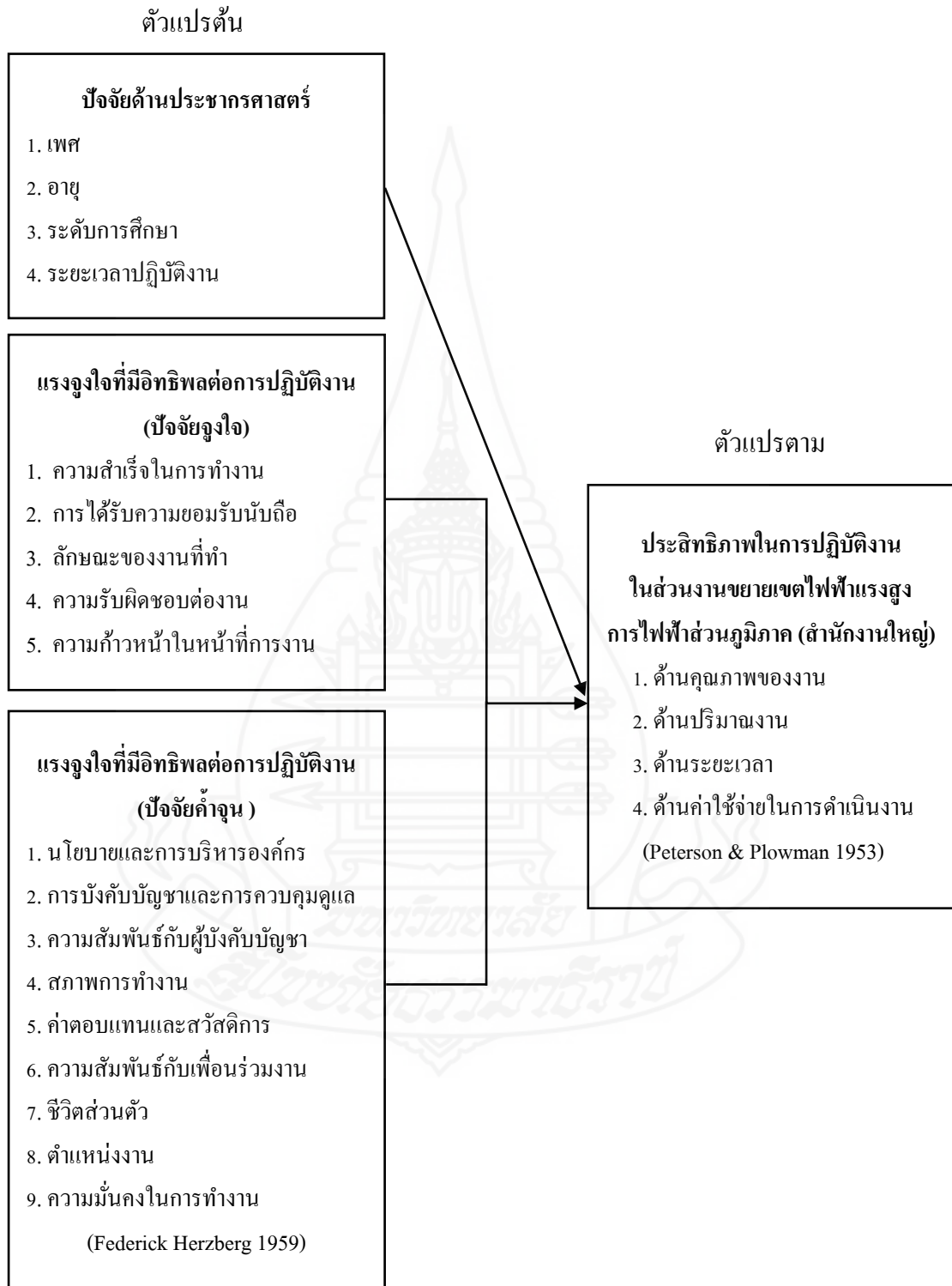
2. วัตถุประสงค์ในการศึกษา

2.1 เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)

2.2 เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) จำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์

2.3 เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)

3. กรอบแนวคิดของการวิจัย



4. สมมติฐานในการศึกษา

4.1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของพนักงานในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ที่ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

4.2 แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)

4.3 แรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)

5. ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูงการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)” ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง และได้ดำเนินการตามขอบเขตดังนี้

5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูงการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ประกอบด้วย ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา และระยะเวลาปฏิบัติงาน รวมทั้งปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน, การได้รับความยอมรับนับถือ, ลักษณะของงานที่ทำ, ความรับผิดชอบต่องาน และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ นโยบายและการบริหารองค์กร, การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล, ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา, สภาพการทำงาน, ค่าตอบแทนและสวัสดิการ, ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน, ชีวิตส่วนตัว, ตำแหน่งงาน และความมั่นคงในการทำงาน

5.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

5.2.1 ประชากร ได้แก่ พนักงานที่ปฏิบัติงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง จำนวน 203 คน ที่ปฏิบัติงานในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ประกอบไปด้วยพนักงานจากกองออกแบบระบบไฟฟ้า จำนวน 56 คน และกองก่อสร้างระบบไฟฟ้า จำนวน 147 คน

5.2.2 กลุ่มตัวอย่างใช้สูตรของทาโร ยามานะ (Yamane, 1976) เป็นจำนวน 135 คน

5.2.3 วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง จะใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) กับกลุ่มตัวอย่างระหว่างหน่วยงานก่อน แล้วจึงดำเนินการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยการคัดเลือกแบบสะดวก (Convenience Selection) โดยสุ่มจากจำนวนพนักงานแต่ละหน่วยงานตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

5.3 ขอบเขตด้านเวลา

การค้นคว้าอิสระเรื่อง แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) จะใช้ระยะเวลาทั้งสิ้นประมาณ 6 เดือน โดยเริ่มต้นศึกษาตั้งแต่เดือน พฤศจิกายน 2563 ถึง เมษายน 2564

6. คำนิยามศัพท์

6.1 การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) หมายถึง สำนักงานใหญ่ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ที่คอยควบคุมดูแลองค์กรในภาพรวมทั้งหมด โดยตั้งอยู่ที่กรุงเทพมหานคร และยังเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบในการดำเนินการขยายเขตไฟฟ้าแรงสูงด้วย

6.2 พนักงาน หมายถึง พนักงานในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ประกอบด้วยพนักงานจากกองออกแบบระบบไฟฟ้า จำนวน 56 คน และกองก่อสร้างระบบไฟฟ้า จำนวน 147 คน

6.3 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ หมายถึง ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ซึ่งประกอบด้วย เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา และระยะเวลาปฏิบัติงาน

6.4 ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยภายในหรือความต้องการภายในเพื่อสร้างความพึงพอใจในการทำงานของ พนักงานในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) รวมทั้งเป็นตัวกระตุ้นให้พนักงานทำงานด้วยความพึงพอใจและเต็มใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน, การได้รับความยอมรับนับถือ, ลักษณะของงานที่ทำ, ความรับผิดชอบต่องาน และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

6.5 ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้พนักงานในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) เกิดความไม่พอใจ ซึ่งโดยส่วนใหญ่เป็นปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นต้องได้รับการสนอง เพื่อให้พนักงานมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน และยอมทุ่มเทแรงกายแรงใจอย่างเต็มที่ ซึ่งหากไม่มีจะทำให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน

ประกอบด้วยปัจจัย 9 ด้าน ได้แก่ นโยบายและการบริหารองค์กร, การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล, ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา, สภาพการทำงาน, ค่าตอบแทนและสวัสดิการ, ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน, ชีวิตส่วนตัว, ตำแหน่งงาน, และความมั่นคงในการทำงาน

6.6 ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน หมายถึง ความสามารถในการทำงานให้ประสบความสำเร็จของพนักงานในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ประกอบด้วยปัจจัย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน, ด้านปริมาณงาน, ด้านระยะเวลา และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 เพื่อให้ทราบถึงลักษณะประชากรศาสตร์ของพนักงานในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)

7.2 ทำให้ทราบถึงระดับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)

7.3 เพื่อนำผลการศึกษามาใช้เป็นแนวทางในการสนับสนุนให้หน่วยงานทรัพยากรมนุษย์และผู้บริหารของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ใช้เป็นข้อมูลในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานใน ส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)” ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรของการศึกษาค้นคว้า เพื่อนำมาเป็นแนวทาง ประกอบงานวิจัย มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ
2. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน
3. ข้อมูลของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ

1.1 ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

การจูงใจ (Motivation) คือ การกระตุ้นให้บุคคลเกิดความพยายามและทุ่มเททั้ง แรงกายแรงใจในการทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่ได้วางเอาไว้ อย่างเต็มความสามารถ ซึ่งถือเป็น สิ่งที่มากระตุ้นทำให้บุคคลปฏิบัติงาน ได้ตามวัตถุประสงค์

แรงจูงใจ (Motive) คือ พลังที่อยู่ภายในตัวของแต่ละบุคคลที่คอยผลักดันให้คนมี พฤติกรรมบางอย่างและยังเป็นสิ่งที่คอยกำหนดทิศทาง รวมทั้งกำหนดเป้าหมายของพฤติกรรมนั้น ด้วย ซึ่งคนที่มีแรงจูงใจสูง จะมีความพยายามในการกระทำไปสู่เป้าหมายอย่างสุดความสามารถ แต่ คนที่มีแรงจูงใจต่ำจะไม่แสดงพฤติกรรม ไม่มีความตั้งใจ หรือล้มเลิกการกระทำก่อนบรรลุเป้าหมาย

1.2 ความสำคัญของแรงจูงใจ

แรงจูงใจถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาของแต่ละองค์กร ให้ ความสำคัญเป็นอย่างมากในปัจจุบัน เพราะการดำเนินงานจะประสบความสำเร็จตรงตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือไม่ ขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร เป็นสำคัญ เนื่องจากแรงจูงใจเป็นสิ่งขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำหรือพฤติกรรมของ บุคลากร ถ้าบุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ก็ทำให้มีความกระตือรือร้น มุ่งมั่น อดทน พยายาม

ไม่ท้อที่จะคิดหาวิธีการนำความรู้ความสามารถของตนมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงาน ส่งผลให้สามารถทำงานนั้นๆ ให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่องค์กรได้ตั้งเอาไว้ ซึ่งได้มีนักวิชาการหลายท่านได้สรุปความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

Pinder (1998) อ้างถึงใน ชูชัย สมิตธิไกร (2554, น.274) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงาน คือ พลังที่มีแหล่งกำเนิดจากภายในและภายนอกของตัวบุคคล ซึ่งกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมในการทำงาน รวมทั้งกำหนดรูปแบบ ทิศทาง และระยะเวลาของพฤติกรรมการทำงานนั้นๆ

Hodgetts (1999) อ้างถึงใน กรองกาญจน์ ทองสุข (2554, น.15) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงในการควบคุมพฤติกรรมของคน เกิดจากความต้องการแรงกดดัน หรือความปรารถนา ส่งผลให้คนพยายามดิ้นรนเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งพฤติกรรมของคนสามารถถูกกำหนดและควบคุมด้วยการจูงใจแบบต่างๆ ทั้งนี้แรงจูงใจเหล่านี้ยังมีลักษณะที่แตกต่างกันในแต่ละคนอีกด้วย

สุพานี สฤณภูวนิช (2552, น.154) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงกระตุ้นหรือแรงแห่งความพยายามที่เข้มข้นอย่างมีทิศทาง เพื่อให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งได้สำเร็จ ซึ่งแรงจูงใจนั้นเป็นกระบวนการภายในจิตใจที่ก่อให้เกิดพลัง และเกิดทิศทางของการกระทำบางอย่างด้วยความเต็มใจเพื่อให้ได้มาซึ่งเป้าหมายตามที่ต้องการ โดยเป็นความเต็มใจที่จะทำ รวมทั้งเป็นความเต็มใจที่จะพยายามให้มากขึ้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการนั้น

สุรลัย ป้องแพง (2559, น.31) สรุปความหมายของแรงจูงใจว่าหมายถึง ปัจจัยหรือสิ่งต่างๆที่มากกระตุ้น และผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ต่างๆ รวมทั้งให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนเองต้องการ โดยแรงจูงใจประกอบด้วยแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก ทั้งนี้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่จะผลักดัน กระตุ้น หรือเร้าความรู้สึกของบุคคลให้แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

กมลวรรณ ปานประดิษฐ์ (2560, น.14) สรุปว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญ และมีความจำเป็นสำหรับองค์กรทุกแห่ง ถ้าผู้บริหารสามารถชักจูงและสร้างแรงจูงใจบุคคลในองค์กรได้ตรงกับเรื่องที่บุคลากรขององค์กรต้องการ ก็จะทำให้บุคลากรเหล่านั้นมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้บุคลากรมีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการให้ความร่วมมือปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กร

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงผลักดัน ซึ่งเกิดจากปัจจัยหรือสิ่งต่างๆที่มากกระตุ้น ให้บุคคลแสดงพฤติกรรมบางอย่างด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ ซึ่งแรงจูงใจมีความสำคัญและมีความจำเป็นอย่างมากสำหรับองค์กร โดยหากผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในองค์กรได้ ก็จะส่งผลให้

บุคลากรเหล่านั้นมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานและทำงานที่ตนรับผิดชอบได้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายขององค์กร

1.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

นักวิชาการที่มีชื่อเสียงหลายท่านได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับทฤษฎีการจูงใจ ซึ่งแต่ละทฤษฎีก็มีลักษณะการจูงใจที่แตกต่างกันไป โดยทฤษฎีการจูงใจนั้น มักอยู่ภายใต้ข้อสมมติฐานในเรื่องความพึงพอใจ กล่าวคือแต่ละคนจะถูกจูงใจให้มุ่งหาสิ่งที่ตนพอใจ โดยรายละเอียดเกี่ยวกับทฤษฎีการจูงใจสามารถอธิบายได้ดังนี้

1.3.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs Theory)

Maslow (1970, p.80-81) ได้เสนอทฤษฎีความต้องการ ซึ่งเป็นความต้องการด้านต่างๆ ของมนุษย์ ซึ่งโดยทั่วไปมนุษย์มีความต้องการขั้นพื้นฐานทั้งหมด 5 ระดับ โดยเรียงลำดับจากความต้องการพื้นฐานเพื่อการอยู่รอด (Basic physiological survival needs) ไปจนถึงความต้องการทางสังคม (Social needs) ซึ่งก็คือ ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Love and belonging needs) ความต้องการการยอมรับนับถือจากกลุ่มว่าตนมีคุณค่า (Needs for self-esteem) และการพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น (Personal development or self-actualization) โดยมนุษย์จะพยายามตอบสนองความต้องการในลำดับต้นก่อน เมื่อความต้องการลำดับต้นๆ ได้รับการตอบสนองแล้ว ก็จะไม่เป็นสิ่งที่จูงใจอีกต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจ ดังนั้นมนุษย์จะเกิดความต้องการในลำดับต่อไป สามารถอธิบายได้ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs) คือ ความต้องการขั้นพื้นฐานขั้นแรกที่สำคัญที่สุดเพื่อความอยู่รอดของชีวิต ร่างกายของมนุษย์จะต้องได้รับการตอบสนองสม่ำเสมอ ถ้าร่างกายไม่ได้รับการตอบสนองแล้วชีวิตก็จำไม่สามารถดำรงอยู่ได้ ความต้องการเหล่านี้ ได้แก่ อาหาร น้ำดื่ม อากาศ เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เป็นต้น

2. ความต้องการความปลอดภัย (Security needs) เมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการร่างกายพอเพียงเป็นที่พอใจแล้วแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการในระดับที่สูงขึ้นไป โดยมนุษย์มีความต้องการที่จะได้รับการคุ้มครองจากอันตรายต่างๆ ที่มีต่อชีวิต เช่น อุบัติเหตุ ภาวะการณ์ที่มีความเสี่ยงต่างๆ และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีความต้องการถึงความปลอดภัย และความมั่นคงในการดำรงชีวิตจากการทำงานด้วย เช่น ความต้องการความมั่นคงในชีวิตและหน้าที่การงาน โดยความมั่นคงนี้จะมีผลกระทบโดยตรงต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับองค์กร โดยตรง เนื่องจากหากคนในองค์กรทำงานด้วยความรู้สึกที่ไม่มั่นคงปลอดภัย มีความหวาดระแวงในการทำงานอยู่ตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นด้วยสาเหตุใดๆ เช่น ภาวะ

เศรษฐกิจที่ตกต่ำ การปลดออก ไล่ออก เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ย่อมมีผลต่อขวัญและกำลังใจต่อการทำงานทั้งสิ้น

3. ความต้องการด้านสังคม (Social of belonging needs) เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนอง ทางด้านร่างกายและความปลอดภัยแล้ว ความต้องการต่อมา คือ ความต้องการด้านสังคม ซึ่งเป็นธรรมชาติอย่างหนึ่งของมนุษย์ทุกคนอยู่แล้ว โดยเป็นความต้องการเข้าร่วมสังคมและได้รับการยอมรับจากเพื่อนรวมถึงได้รับความรักจากบุคคลอื่นๆ สำหรับในองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการขั้นนี้ได้ โดยการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่างๆ ส่งผลให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนสำคัญขององค์กร

4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem needs) เป็นความต้องการถูกยกย่องในสังคม ความต้องการที่จะมีความรู้ ความสามารถ และการเป็นที่ยอมรับของบุคคลต่างๆในสังคม รวมทั้งการดำรงตำแหน่งที่สำคัญๆในองค์กร

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จชีวิตตามความนึกคิด (Self-actualization needs) เป็นลำดับขั้นความต้องการสูงสุดของบุคคล เพื่อเติมเต็มให้ชีวิตมีความสมบูรณ์มากขึ้น โดยความแตกต่างกันไปตามแต่ละบุคคล เช่น ความต้องการประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน ความต้องการที่จะเป็นนักกีฬาที่มีชื่อเสียง หรือเป็นนักร้องระดับโลก เป็นต้น



ภาพที่ 2.1 พีระมิดแสดงลำดับความต้องการของมาสโลว์
ที่มา : Maslow (1970, p.80-81)

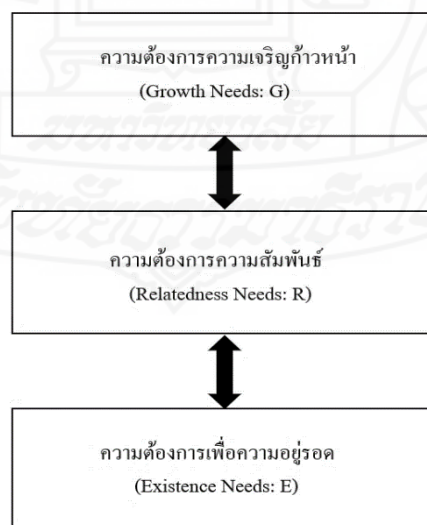
1.3.2 ทฤษฎีอีอาร์จี (ERG Theory)

Clayton P. Alderfer (1972, p.117) ได้เสนอทฤษฎี ERG ซึ่งเกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ โดยไม่ได้คำนึงถึงความต้องการว่าสิ่งใดเกิดก่อนเกิดหลัง หรืออาจเกิดขึ้นพร้อมกันได้ ซึ่งความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ไม่จำเป็นต้องมีถึง 5 ระดับ ตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ แต่มีความต้องการขั้นพื้นฐานเพียง 3 ระดับ ดังนี้

1. ความต้องการเพื่อความอยู่รอด (Existence Needs: E) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ในการดำรงอยู่ ซึ่งเป็นความต้องการด้านปัจจัย 4 ประกอบด้วย ความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค เป็นต้น รวมทั้งความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ซึ่งตรงกับความต้องการทางด้านร่างกายและความต้องการความปลอดภัย ในลำดับขั้นที่ 1 และ 2 ตามแนวคิดของมาสโลว์

2. ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness Needs: R) เป็นความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์ระหว่าง มนุษย์ต่อมนุษย์ เช่น เพื่อนร่วมงาน ครอบครัว และคนในสังคม เป็นต้น ซึ่งตรงกับความต้องการด้านสังคม ในลำดับขั้นที่ 3 ตามแนวคิดของมาสโลว์

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs: G) เป็นความต้องการในระดับสูงสุดของมนุษย์ ซึ่งเป็นความต้องการงานที่จะได้รับความก้าวหน้าในองค์กร และประสบความสำเร็จในชีวิต รวมทั้งต้องการมีโอกาสแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาสิ่งใหม่ๆ ซึ่งตรงกับความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม และความต้องการที่จะประสบความสำเร็จชีวิตตามความนึกคิด ในลำดับขั้นที่ 4 และ 5 ตามแนวคิดของมาสโลว์



ภาพที่ 2.2 ทฤษฎีอีอาร์จี (ERG Theory) ของ เคลย์ตัน พี. อัลเดอร์เฟอร์

ที่มา : Clayton P. Alderfer (1972, p.117)

1.3.3 ทฤษฎีสองปัจจัย ของ Herzberg (Herzberg's two-factor theory)

Herzberg (1959, p.113-115) ได้เสนอทฤษฎีจูงใจที่เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน เรียกว่า ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในการบริหารจัดการองค์กร โดยได้มาจากการสัมภาษณ์นักบัญชีและวิศวกรของบริษัทแห่งหนึ่งที่เมืองพิทส์เบิร์ก จำนวน 200 คน เพื่อหาคำตอบว่าสถานการณ์ใดบ้างที่ทำให้มีความรู้สึกที่ดีและไม่ดีต่องานที่ปฏิบัติ และสถานการณ์ใดบ้างทำให้เกิดความพอใจมากขึ้นหรือน้อยลง จากผลการวิจัยของเฮิร์ซเบิร์ก พบว่าปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงาน มีอยู่ 2 ปัจจัย คือ

1) ปัจจัยจูงใจ (*Motivator factors*) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยตรง ซึ่งเป็นปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ และเกิดการจูงใจให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งใช้ความพยายามที่จะทำให้ได้ผลงานและปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจ ประกอบด้วย ปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่

(1) *ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement)* คือ การที่บุคคลสามารถทำงานได้ประสบผลสำเร็จและเสร็จสิ้นตามเป้าหมาย มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ เรียนรู้และรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น โดยเมื่องานสำเร็จจะเกิดความรู้สึกพอใจในผลความสำเร็จของงานนั้น รวมถึงรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์กร

(2) *การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition)* คือ การที่ผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน หรือบุคคลในหน่วยงาน ให้การยอมรับในความสามารถ ยกย่อง ชมเชย แสดงความยินดี ชื่นชมในผลงาน รวมถึงให้กำลังใจ และรับฟังความคิดเห็น หรือการแสดงออกอื่นๆ ที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

(3) *ลักษณะของงานที่ทำ (Work it-self)* คือ งานที่มีความสำคัญขององค์กร งานที่อาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์คิดค้นสิ่งใหม่ๆ งานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ หรืองานที่ท้าทายความสามารถ รวมทั้งงานที่มีลักษณะพิเศษต้องใช้ความสามารถเฉพาะตัวในการทำงาน

(4) *ความรับผิดชอบต่องาน (Responsibility)* คือ ความไว้วางใจและได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบและมีอำนาจรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ทั้งงานที่รับผิดชอบอยู่แล้วและงานที่มีความสำคัญ โดยไม่มีการควบคุมมากเกินไป ให้ความเป็นอิสระในการทำงาน รวมทั้งปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสมไม่มากเกินไป

(5) *ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement)* คือ ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น เมื่องานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร และ

ได้รับการสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าตามความรู้ความสามารถ รวมทั้งมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม และได้รับการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถ เป็นต้น

2) *ปัจจัยคำจูน (Hygiene factors)* เป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญและจำเป็นที่ทุกคนจะต้องได้รับการตอบสนอง โดยปัจจัยเหล่านี้ไม่ใช่สิ่งจูงใจที่จะทำให้คนทำงานมากขึ้น หรือการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ตลอดจนไม่ได้กระตุ้นให้บุคคลกระตือรือร้นในการทำงานมากยิ่งขึ้น แต่เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำ ซึ่งบุคคลจะไม่พึงพอใจและไม่มีความสุขในการทำงานถ้าไม่ได้รับการตอบสนองจากปัจจัยเหล่านี้ ทั้งนี้ปัจจัยดังกล่าวจะเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของการทำงานเป็นหลัก ประกอบด้วย ปัจจัย 9 ด้าน ได้แก่

(1) *นโยบายและการบริหารขององค์กร (Organization Policies)* คือ การจัดการและการบริหารงานขององค์กร โดยแจ้งนโยบายให้พนักงานทุกคนรับทราบอย่างทั่วถึง ทั้งองค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร การบริหารงานที่เป็นระบบซ้ำซ้อน มีการฝึกอบรมก่อนเริ่มปฏิบัติงาน มีการกำหนดหน้าที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน ซึ่งจะทำให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร

(2) *การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (Supervision)* คือ ลักษณะและความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงาน การให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา การสั่งงาน หรือการมอบหมายงานอย่างชัดเจน เท่าเทียมและเหมาะสม ความยุติธรรมในการกระจายงานและแบ่งหน้าที่รับผิดชอบ การรับฟังความคิดเห็น รวมทั้งข้อเสนอแนะจากผู้ใต้บังคับบัญชา

(3) *ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relations with Supervision)* คือ ความสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถทำงานร่วมกันได้ มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน เช่น ความเป็นกันเอง ความจริงใจ ความร่วมมือ ความสนิทสนม เป็นต้น การได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้างาน การยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะซึ่งกันและกัน

(4) *สภาพการทำงาน (Working Condition)* คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพทั่วไปในการทำงาน ได้แก่ แสง เสียง อุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศ ขนาดของสถานที่ทำงาน ความปลอดภัย ความสะอาด รวมทั้งสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือในการปฏิบัติงานต่างๆ มีปริมาณเพียงพอและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการทำงานและการใช้ชีวิตในองค์กร

(5) *ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (Base Wage or Salary)* คือ ผลตอบแทนหรือเงินเดือนที่องค์กรจ่ายให้แก่บุคลากรที่ทำงานในองค์กรอย่างเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากร รวมทั้งการเลื่อนขั้นและขึ้นเงินเดือนของบุคลากรเป็นไป

อย่างเป็นทางการและเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและผลงานการปฏิบัติงาน อีกทั้งมีการให้สวัสดิการ วันหยุดพักผ่อน โบนัส ให้กับบุคลากรอย่างเพียงพอและเหมาะสม

(6) *ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationships with Peers)* คือ ความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ของบุคลากรภายในองค์กร ได้แก่ ความสนิทสนม ความสามัคคี การมีน้ำใจ การให้ความร่วมมือในการทำงาน สามารถให้คำปรึกษา คำแนะนำและช่วยเหลือซึ่งกันและกันเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน และรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของเพื่อนร่วมงาน

(7) *ชีวิตส่วนตัว (Personal Life)* คือ ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีซึ่งเป็นผลจากการทำงานหรือตำแหน่งหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน เช่น ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย สภาพความเป็นอยู่ในที่ทำงาน ความสะดวกสบายในการเดินทางมาทำงาน เวลาพักผ่อนและดูแลครอบครัว เป็นต้น รวมถึงการมีเวลาได้ทำในสิ่งที่ต้องการนอกเหนือจากการทำงาน

(8) *ตำแหน่งงาน (Status)* คือ การที่บุคคลเป็นที่ยอมรับนับถือในองค์กรและในสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี รวมทั้งตำแหน่งงานเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ภาควิชาใจและพึงพอใจกับตำแหน่งงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน

(9) *ความมั่นคงในการทำงาน (Security)* คือ การที่บุคคลรู้สึกมั่นคง ยั่งยืนในตำแหน่งหน้าที่การงานภายในองค์กร การมีชื่อเสียง ขนาดขององค์กร ความมั่นคงทางการเงินขององค์กร และความยั่งยืนในการดำเนินธุรกิจขององค์กร

ทฤษฎีของ Herzberg ได้รับความสนใจและนำไปใช้อย่างกว้างขวางในองค์กรต่างๆ โดยเฉพาะในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยการสร้างรักษาให้บุคคลที่มีความสามารถอยู่กับองค์กร และกระตุ้นให้บุคคลกระตือรือร้นและปฏิบัติงานให้องค์กรอย่างเต็มความสามารถ โดยการออกแบบและจัดระบบงาน การให้ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ การพัฒนาอาชีพ และการบริหารงานภายในองค์กรให้ทันสมัยและเป็นไปอย่างเหมาะสม

ทั้งนี้จากทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg จะเห็นได้ว่าปัจจัยจูงใจเป็นตัวกระตุ้นในการทำงานให้คนเกิดความพึงพอใจ และเกิดการจูงใจให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่บุคคลต้องการได้รับการตอบสนอง ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง แต่เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน โดยสามารถสรุปได้ตามตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพอใจและความไม่พอใจในงานของ Herzberg

ปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจ (satisfier or motivator)	ปัจจัยที่สร้างความไม่พึงพอใจ (dissatisfier or hygiene)
- ความสำเร็จในการทำงาน	- นโยบายและการบริหารขององค์กร
- การได้รับการยอมรับนับถือ	- การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล
- ลักษณะของงานที่ทำ	- ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
- ความรับผิดชอบต่องาน	- สภาพการทำงาน
- ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	- ค่าตอบแทนและสวัสดิการ
	- ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
	- ชีวิตส่วนตัว
	- ตำแหน่งงาน
	- ความมั่นคงในการทำงาน

สรุปจากทฤษฎีทั้งหมดที่กล่าวมา ผู้วิจัยได้เลือกทฤษฎีสองปัจจัย ของ Herzberg มาเป็นตัวแปรต้นในการวิจัย เนื่องจากทฤษฎีสองปัจจัย ของ Herzberg มีตัวแปรที่สอดคล้องและเหมาะสมกับการใช้ทดสอบพนักงานในสำนักงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูงการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ในทุกมิติ ซึ่งประกอบไปด้วยด้านปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบต่องาน และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านตำแหน่งงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งทฤษฎีของ Herzberg ได้รับความสนใจและนำไปใช้อย่างแพร่หลายในองค์กรต่างๆ เพื่อเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารนำไปปรับใช้สำหรับการวางแผนจัดการทรัพยากรมนุษย์ต่อไป

2. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2.1 ความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นการใช้ทรัพยากรขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย โดยใช้ทรัพยากรให้เกิดความสิ้นเปลืองน้อยที่สุด และหากพิจารณาจากแนวคิดรวมถึงทฤษฎีต่างๆ มักกล่าวถึงผลการปฏิบัติงาน ถ้าดีก็ถือว่ามีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หรือถ้าไม่ดีก็จะถือว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่ำ ทั้งนี้ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของ “ประสิทธิภาพ” ไว้ดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546) ให้ความหมายของประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการทำงาน และคำว่า การปฏิบัติงาน หมายถึง การดำเนินไปตาม ระเบียบแบบแผน การกระทำเพื่อให้เกิดความชำนาญ ปฏิบัติ ปรนนิบัติ รับผิดชอบ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) (2538) อ้างถึงใน ไพบุลย์ ตั้งใจ (2554, น.11) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการทำงาน โดยทั่วไปจะหมายถึงการทำงานที่ประหยัด ได้ผลงานที่รวดเร็ว มีคุณภาพคุ้มค่ากับการใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน อุปกรณ์และเวลา

พิชญา วัฒนรังสรรค์ (2558, น.7) สรุปว่าประสิทธิภาพการทำงานเป็นการปฏิบัติงานของบุคคลโดยใช้ทรัพยากรขององค์กร ทั้งในเรื่องต้นทุนและเวลาให้น้อยที่สุด โดยให้ได้ผลงานที่มากที่สุดอย่างมีคุณภาพ และเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

นลพรรณ บุญฤทธิ (2558, น.12) ประสิทธิภาพ สามารถมองได้ 2 ลักษณะ คือ เมื่อมองลักษณะเชิงธุรกิจ ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลผลิต (Output) ที่ได้รับ โดยหากการใช้วัตถุดิบซึ่งเป็นปัจจัยนำเข้าในการผลิตน้อย และได้ผลผลิตที่มีมูลค่าสูงกว่ามูลค่าของวัตถุดิบตั้งต้นบวกกับค่าดำเนินการ โดยที่มูลค่าของผลผลิตที่ได้รับยังมีค่าสูงกว่าการลงทุนในวัตถุดิบมากเท่าใด ก็ย่อมแสดงถึงประสิทธิภาพที่สูงของการผลิตมากขึ้นเท่านั้น แต่ถ้ามองในอีกแง่หนึ่งในเชิงของการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพนั้นจะหมายถึง ผลจากการปฏิบัติงานที่เกิดจากการทำงานที่ถูกต้อง รวดเร็วขึ้นกว่าเดิม และทันตามกำหนดเวลา รวมทั้งมีการใช้ทรัพยากร ทั้ง คน และอุปกรณ์ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม คุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร รวมทั้งมีการนำเทคนิค นวัตกรรมและเทคโนโลยีต่างๆ เข้ามาใช้เพื่อช่วยลดขั้นตอนการทำงานลง ทำให้เกิดความสะดวกรวดเร็วและรวดเร็วมากยิ่งขึ้น งานต่างๆก็จะสามารถเสร็จได้ทันตามกำหนดเวลาที่วางไว้ รวมทั้งเกิดการสูญเสียต่อทรัพยากรขององค์กรน้อยที่สุด

มาลินี นกศิริ (2559, น.37-38) ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง การทำงานได้ ปริมาณและคุณภาพมาก ทำงานถูกต้องได้ตามมาตรฐาน และมีการรักษาระเบียบวินัยในการทำงาน รวมทั้งผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงาน บุคลากรภายในองค์กรมีความรักสมัครสมานสามัคคี

Simon (1960, p.80) ประสิทธิภาพที่เกี่ยวกับการทำงานของเครื่องจักรในเชิงธุรกิจ สามารถพิจารณาประสิทธิภาพของงานได้จากความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลผลิต (Output) ซึ่งสามารถสรุปได้ว่าประสิทธิภาพเท่ากับผลผลิตหรือผลงานที่ได้รับลบด้วยปัจจัยนำเข้า หรือทรัพยากรที่ใช้ไป แต่หากเป็นระบบการทำงานของภาครัฐ ต้องนำความพึงพอใจของประชาชน หรือผู้มาขอรับบริการมารวมด้วย สามารถเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$E = (I - O) + S$$

- E คือ ประสิทธิภาพของงาน (Efficiency)
 I คือ ปัจจัยนำเข้าหรือทรัพยากรที่ใช้ไป (Input)
 O คือ ผลผลิตหรือผลงานที่ได้รับ (Output)
 S คือ ความพึงพอใจของผลงานที่ออกมา (Satisfaction)

Bowditch & Buono (1990, p.508-510) ประสิทธิภาพขององค์กรขึ้นอยู่กับ ความสามารถขององค์กรในการจัดหาและใช้เทคโนโลยีอย่างกว้างขวางและเหมาะสม โดยได้เสนอ รูปแบบขององค์ประกอบที่สำคัญในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กรทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่ โครงสร้างขององค์กร บุคลากร กระบวนการทำงาน และเทคโนโลยี ทั้งนี้ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กรจะขึ้นอยู่กับ การสนับสนุนจากองค์กร ซึ่งจะเป็นแรงจูงใจให้ บุคลากรตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มความสามารถและยินดีที่จะทำงาน

Millet (1954, p.4) ได้ให้นิยามคำว่า “ประสิทธิภาพ” หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ ก่อให้เกิดความพอใจแก่มนุษย์ และได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงานนั้นด้วย สำหรับ “ความพึงพอใจ” นั้น หมายถึง ความพึงพอใจในการให้บริการ (Satisfactory Service) ซึ่งสามารถพิจารณาได้ 5 ข้อดังต่อไปนี้

1. การให้บริการอย่างเท่าเทียม (Equitable service)
2. การให้บริการอย่างรวดเร็วทันเวลา (Timely service)
3. การให้บริการอย่างเพียงพอ (Ample service)
4. การให้บริการอย่างต่อเนื่อง (Continuous service)
5. การให้บริการอย่างก้าวหน้า (Progressive service)

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลของการดำเนินงานหรือผลของการปฏิบัติงานที่มีความถูกต้อง คุ่มค่า รวดเร็ว และมีปริมาณมากกว่าเดิม โดยใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด ส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ทั้งนี้ บุคลากรขององค์กรจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ขึ้นอยู่กับ การสนับสนุนขององค์กรในด้านต่างๆ อีกด้วย ซึ่งเปรียบเสมือนแรงจูงใจให้บุคลากรขององค์กรตั้งใจ ในการปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถ

2.2 ลักษณะของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

พริญา ชื่นวงศ์ (2560, น.94) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่พิจารณาจาก การเปรียบเทียบระหว่างผลผลิตที่ได้กับทรัพยากรที่ใช้ไป แล้วพิจารณาว่าผลที่ได้นั้นเป็นอย่างไร สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรหรือไม่ ซึ่งสามารถเปรียบเทียบได้หลายด้าน เช่น ด้าน เศรษฐศาสตร์ จะต้องไม่พิจารณาเรื่องเงินเพียงอย่างเดียว แต่จะต้องพิจารณาถึงทรัพยากรอื่นๆ ที่ใช้ ในกระบวนการผลิตควบคู่กันไปด้วย เช่น เวลา วัสดุคิบ เป็นต้น ด้านการบริหารต้องพิจารณาจาก ความพึงพอใจของบุคลากรภายในองค์กรต่อวิธีการบริหารเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรด้วย ดังนั้น การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพควรมีลักษณะดังต่อไปนี้ (สมพิศ สุขแสน, 2556 อ้างถึงใน พริญา ชื่นวงศ์, 2560: น.94)

1. ความรวดเร็ว คือ ใช้เวลาได้อย่างคุ้มค่าที่สุด ไม่ทำงานล่าช้า หรือใช้เวลาทำงาน ได้สอดคล้องกับปริมาณงาน นั่นคือ บุคคลที่มีประสิทธิภาพ ควรทำงานให้เสร็จตรงตามเวลาที่ กำหนดไว้
2. ความถูกต้องแม่นยำ คือ มีความผิดพลาดในการทำงานน้อย ไม่ทำงานผิดพลาด จนทำให้เกิดความเสียหายแก่องค์กร
3. ความรู้ คือ การมีความรู้ ความสามารถในงานที่ทำอยู่เป็นอย่างดี รวมทั้ง แสวงหาความรู้ยู่ตลอดเวลา เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ให้ตนเองมีความสามารถในด้านต่างๆ มาก ยิ่งขึ้น
4. ประสบการณ์ คือ การรอบรู้สิ่งต่างๆ จากการได้ลงมือปฏิบัติบ่อยๆ นอกเหนือจากความรู้ด้านวิชาการแต่เพียงอย่างเดียว ดังนั้นการเป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงาน สูง จะทำงานผิดพลาดน้อย ส่งผลให้งานที่ได้มีประสิทธิภาพสูง
5. ความคิดสร้างสรรค์ คือ การคิดค้นสิ่งใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ในองค์กร ส่งผลให้ การทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น เช่น การคิดค้นนวัตกรรมเพื่อลดขั้นตอนการทำงาน ลดความ ผิดพลาดในกระบวนการต่างๆ เป็นต้น

Wood Cock (1989, p.75-116) ได้กล่าวถึงลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพไว้ 11 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. ความสมดุลในบทบาทหน้าที่ (Balanced roles) คือ สมาชิกทุกคนในทีมจะทำงานประสานกันทั้งด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถ ที่มีความสามารถแตกต่างกันในแต่ละบุคคล ได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ที่แตกต่างกันไป
2. มีเป้าหมายที่ชัดเจนและตรงกับวัตถุประสงค์ (Clear objectives and agreed goals) คือ สมาชิกทุกคนในทีมมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน เป็นไปในแนวทางเดียวกัน
3. การเปิดเผยและการเผชิญหน้า (Openness and confrontation) คือ สมาชิกทุกคนในทีมทำงานอย่างเปิดเผยเป็นกันเอง โดยสมาชิกสามารถแสดงความรู้สึกและความคิดเห็นของตนต่อการทำงานได้อย่างอิสระ ส่งผลให้บรรยากาศในการทำงานเป็นกันเอง
4. การสนับสนุนและการไว้ใจกัน (Support and trust) คือ สมาชิกทุกคนในทีมได้รับการสนับสนุนซึ่งกันและกัน มีความจริงใจต่อกันรวมทั้งมีความเชื่อใจและไว้วางใจกัน หากปัญหาเกิดขึ้นในการทำงาน ก็จะร่วมมือกันในการแก้ไขปัญหาจนสำเร็จลุล่วง
5. ความร่วมมือและขัดแย้ง (Co-operation and conflict) คือ สมาชิกทุกคนในทีมพร้อมที่จะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน พร้อมทั้งร่วมมือกันทำงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ มีการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์เพื่อร่วมมือกันในการแก้ไขปัญหาให้ลุล่วง
6. วิธีการปฏิบัติงานชัดเจน (Sound procedures) คือ ในการทำงานร่วมกันของทีมจะต้องมีการประชุม ปรึกษาหารือ รับฟังความคิดเห็น และหาแนวทางปฏิบัติร่วมกัน ก่อนจะการตัดสินใจดำเนินการปฏิบัติงานตามข้อสรุปของสมาชิกทีมทุกคน
7. ภาวะผู้นำที่เหมาะสม (Appropriate leadership) ในการทำงานร่วมกัน สมาชิกในทีมจะต้องมีผู้นำที่มีความรู้ความสามารถและมีความเหมาะสมกับสถานการณ์นั้นๆ
8. ทบทวนการทำงาน (Regular review) คือ การติดตามผลการปฏิบัติงานของทีมอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ หากพบว่ามีปัญหาเกิดขึ้นสมาชิกทุกคนจะต้องประชุมเพื่อปรึกษาหารือและหาแนวทางการปรับปรุงแก้ไขร่วมกัน
9. การพัฒนาบุคลากร (Individual development) คือ การพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของสมาชิกภายในทีมให้สามารถใช้ความรู้ความสามารถที่มีในการทำงานอย่างเต็มที่
10. สัมพันธระหว่างกลุ่ม (Sound inter-group relations) คือ การทำงานที่มีสัมพันธของสมาชิกภายในที่ทีมดี มีการร่วมมือกันทำงานให้ประสบความสำเร็จ

11. การติดต่อสื่อสารที่ดี (Good communications) คือ การติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกภายในทีมเป็นไปอย่างชัดเจน เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร รวมถึงแสดงความรู้สึกและความคิดเห็น

2.3 องค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Vroom and Deci (1997) อ้างถึงใน นลพรรณ บัญญัติ (2558, น.12) ได้ทำการศึกษาพบว่าในการปฏิบัติงานที่จะส่งผลให้เกิดผลดีต่อประสิทธิภาพของแต่ละบุคคลจะต้องประกอบด้วยองค์ประกอบ 2 ด้าน คือ ความสามารถความชำนาญของผู้ปฏิบัติงาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อที่จะนำไปสู่การใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลอย่างเต็มที่ ทั้งนี้หากต้องการให้บุคลากรภายในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น องค์กรจำเป็นต้องสร้างความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรภายในองค์กรเสียก่อน

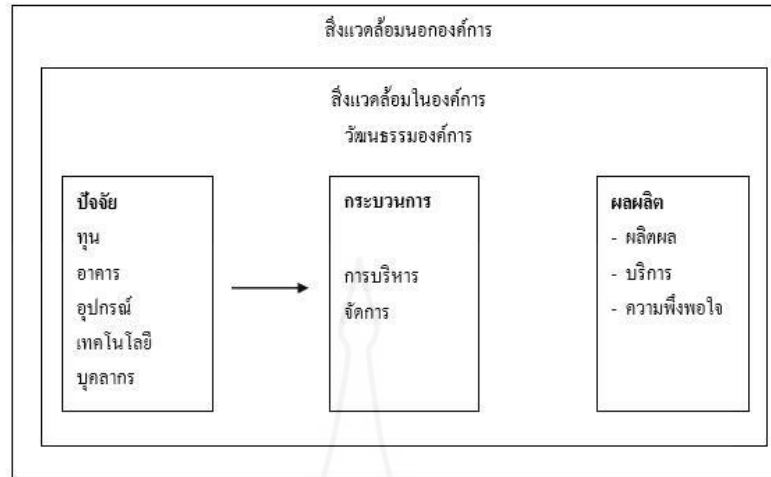
สมใจ ลักษณ์ะ (2546) อ้างถึงใน พงศสิทธิ์ อุทุม (2559, น.28) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานภายในองค์กร เป็นปัจจัยสำคัญในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางเอาไว้ รวมถึงความพึงพอใจของบุคลากรของภายในองค์กรและของลูกค้า ก็ขึ้นอยู่กับความสามารถในการพัฒนา ปรับปรุง ประสิทธิภาพขององค์กร โดยแบ่งออกได้ 4 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. สิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กร ได้แก่ สภาพเศรษฐกิจ ความต้องการลูกค้า การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และคู่แข่งทางธุรกิจ เป็นต้น ซึ่งเป็นปัจจัยที่องค์กรไม่สามารถควบคุมได้ ดังนั้นองค์กรจะต้องมีการติดตาม พัฒนา ปรับปรุง รูปแบบการดำเนินงานให้สอดคล้องและทันสมัยกับสภาพปัจจุบันอยู่เสมอ

2. สิ่งแวดล้อมภายในองค์กร ได้แก่ นโยบาย วิสัยทัศน์ ปรัชญา และการบริหารขององค์กร ซึ่งจะเป็่็นสิ่งที่คอยกำหนดทิศทางของการดำเนินงานภายในองค์กร ซึ่งหากมีความถูกต้อง เหมาะสมก็จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

3. ปัจจัยขององค์กร ได้แก่ ความต้องการต่างๆ เพื่อใช้ในการดำเนินงานขององค์กร เช่น เงินทุน ที่ดิน สถานที่ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ รวมถึงศักยภาพของบุคลากร โดยบุคลากรถือเป็นหัวใจหลักของการพัฒนาประสิทธิภาพภายในองค์กร ซึ่งบุคลากรจะต้องมีความรู้ ความสามารถในงานที่ทำ รวมทั้งต้องปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ จึงจะถือว่าเป็นบุคคลที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน

4. กระบวนการขององค์กร เป็นการดำเนินงานทั้งหมดขององค์กรที่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร เช่น โครงสร้างขององค์กร การจัดการองค์กร การวางแผนในการดำเนินงาน รวมถึงการสร้างแรงจูงใจในการทำงานต่อบุคลากรขององค์กร และการควบคุมคุณภาพในการดำเนินงาน



ภาพที่ 2.3 องค์ประกอบการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน
ที่มา : จิตติมา อัครธิตพงษ์ (2556, น.89)

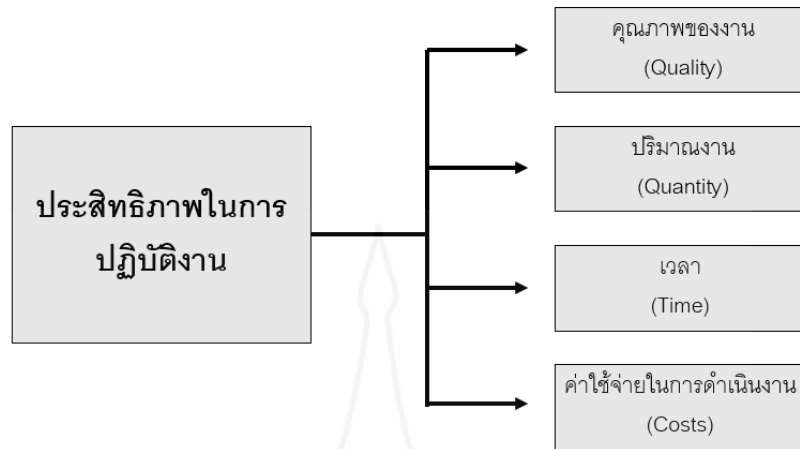
Peterson & Plowman (1989, p.325) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นการปรับปรุง แก้ไข หรือเพิ่มเติมความสามารถและทักษะในการทำงานของตนเองให้ดีขึ้นกว่าเดิม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร สามารถสรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพการทำงานไว้ 4 ข้อ ดังต่อไปนี้

1. คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีคุณภาพสูง ถูกต้อง ครบถ้วน ได้มาตรฐาน รวดเร็ว และต้องเชื่อถือได้ โดยทั้งองค์กรและบุคลากรต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบและมีการวางแผนการดำเนินงาน เพื่อให้ผลงานมีคุณภาพเกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจของลูกค้า หรือผู้มารับบริการ

2. ปริมาณงาน (Quantity) ปริมาณงานที่สำเร็จจะต้องเป็นไปตามความคาดหวัง หรือเป้าหมายของหน่วยงาน โดยผลงานที่ปฏิบัติได้จะต้องมีปริมาณที่เหมาะสมกับระยะเวลาที่กำหนดไว้ในแผนงาน หรือเป็นไปตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพควรมีการวางแผนการปฏิบัติงานไว้ก่อนล่วงหน้า

3. เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องเหมาะสมกับงาน มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานโดยใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ เพื่อลดระยะเวลาการปฏิบัติงาน

4. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (Costs) ในการปฏิบัติงานจะต้องมีวิธีการดำเนินงานที่เหมาะสม โดยจะต้องใช้ทรัพยากรน้อยเพื่อให้ได้ผลตอบแทนที่มากที่สุด โดยมีการวางแผนและกำหนดวิธีในการปฏิบัติงาน รวมทั้งนำวิทยาการและเทคโนโลยีสมัยใหม่ มาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพสูงสุด



ภาพที่ 2.4 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของ Peterson & Plowman
ที่มา : Peterson & Plowman (1989, p.325)

สรุปแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้งหมดที่กล่าวมา ผู้วิจัยได้เลือกแนวคิดของ Peterson & Plowman มาเป็นตัวแปรตามในการวิจัย เนื่องจากแนวคิดของ Peterson & Plowman มีตัวแปรที่สอดคล้องกับการใช้ทดสอบพนักงานในส่วนงานขายเขตไฟฟ้าแรงสูงการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) เพื่อหาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ประกอบด้วย คุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

3. ข้อมูลของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

3.1 ประวัติการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค หรือ กฟภ. (Provincial Electricity Authority ตัวย่อ PEA) เป็นรัฐวิสาหกิจสังกัดกระทรวงมหาดไทย ซึ่งได้รับการสถาปนาขึ้นเมื่อวันที่ 28 กันยายน 2503 มีหน้าที่ผลิต จัดให้ใช้ได้มา จัดส่งและจำหน่ายพลังงานไฟฟ้าแก่ประชาชน ธุรกิจ และอุตสาหกรรมต่างๆ ทุกจังหวัดทั่วประเทศไทย ยกเว้น กรุงเทพมหานคร นนทบุรี และสมุทรปราการ ซึ่งเป็นเขตรับผิดชอบของการไฟฟ้านครหลวง (กฟน.)

โดยการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค แบ่งพื้นที่รับผิดชอบทั่วประเทศออกเป็น 4 ภาค ได้แก่ ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลาง และภาคใต้ โดยในแต่ละภาคจะประกอบไปด้วยการไฟฟ้าเขตรวม 3 เขต รวมทั่วประเทศแล้วทั้งหมดมี 12 เขต และมีสำนักงานใหญ่ที่เป็นผู้ควบคุมดูแลในภาพรวมทั้งหมด ซึ่งตั้งอยู่ที่ถนนงามวงศ์วาน กรุงเทพมหานคร



ภาพที่ 2.5 การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)

ที่มา : ฝ่ายประชาสัมพันธ์ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

3.2 กรอบการดำเนินงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

กรอบการดำเนินงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (แผนยุทธศาสตร์การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค , 2564) มีรายละเอียดดังนี้

3.2.1 ด้านวิสัยทัศน์ (Vision)

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เป็นองค์กรชั้นนำที่ทันสมัยในระดับภูมิภาค มุ่งมั่นให้บริการพลังงานไฟฟ้า และธุรกิจเกี่ยวเนื่องอย่างครบวงจร ที่มีประสิทธิภาพ เชื่อถือได้ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจและสังคมอย่างยั่งยืน

3.2.2 ด้านภารกิจ (Mission)

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จัดทำให้บริการพลังงานไฟฟ้า และดำเนินธุรกิจอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าให้เกิดความพึงพอใจ ทั้งด้านคุณภาพและบริการ โดยการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง มีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

3.2.3 ค่านิยม (Core Value)

ทันโลก บริการดี มีคุณธรรม

3.2.4 นโยบาย (Policy)

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มุ่งเน้นการสร้างมูลค่าเพิ่มขององค์กรให้มีฐานะทางการเงินที่มั่นคงและมีการเจริญเติบโตอย่างยั่งยืน โดยพัฒนากระบวนการบริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง

เพื่อเพิ่มการใช้ประโยชน์จากสินทรัพย์ที่มีอยู่อย่างเต็มประสิทธิภาพ รวมทั้งแสวงหาโอกาสการลงทุนและพัฒนาธุรกิจทั้งในประเทศและต่างประเทศ ผ่านช่องทางการสร้างพันธมิตรทางธุรกิจและการขยายการลงทุนของบริษัทในเครือและบริหารความเสี่ยงอย่างเหมาะสม มุ่งไปสู่การเป็นองค์กรที่มีลูกค้าเป็นศูนย์กลาง (Customer-Centric Organization) โดยเน้นการสร้างและบริหารความสัมพันธ์กับลูกค้า เพื่อตอบสนองความต้องการและสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้า รวมถึงการเพิ่มพูนสมรรถนะในการส่งมอบบริการผ่านการสร้างสรรค์ นวัตกรรมและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยอย่างเหมาะสม อีกทั้งยังพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านไฟฟ้าอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศตามนโยบายของรัฐบาล มุ่งพัฒนาโครงข่ายไฟฟ้าอัจฉริยะ (Smart Grid) ที่มีศักยภาพเพื่อให้บริการพลังงานไฟฟ้าได้อย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพในเชิงต้นทุน ตลอดจนมีความมั่นคงและเชื่อถือได้ตามมาตรฐานสากล รวมถึงส่งเสริมการพัฒนาพลังงานทดแทน พลังงานหมุนเวียนและการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสนองตอบต่อวิกฤตภาวะโลกร้อน และเป็นกลไกของรัฐในการขับเคลื่อนและรองรับการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจของประเทศไปสู่การเป็นเศรษฐกิจสีเขียว (Green Economy) ในอนาคต

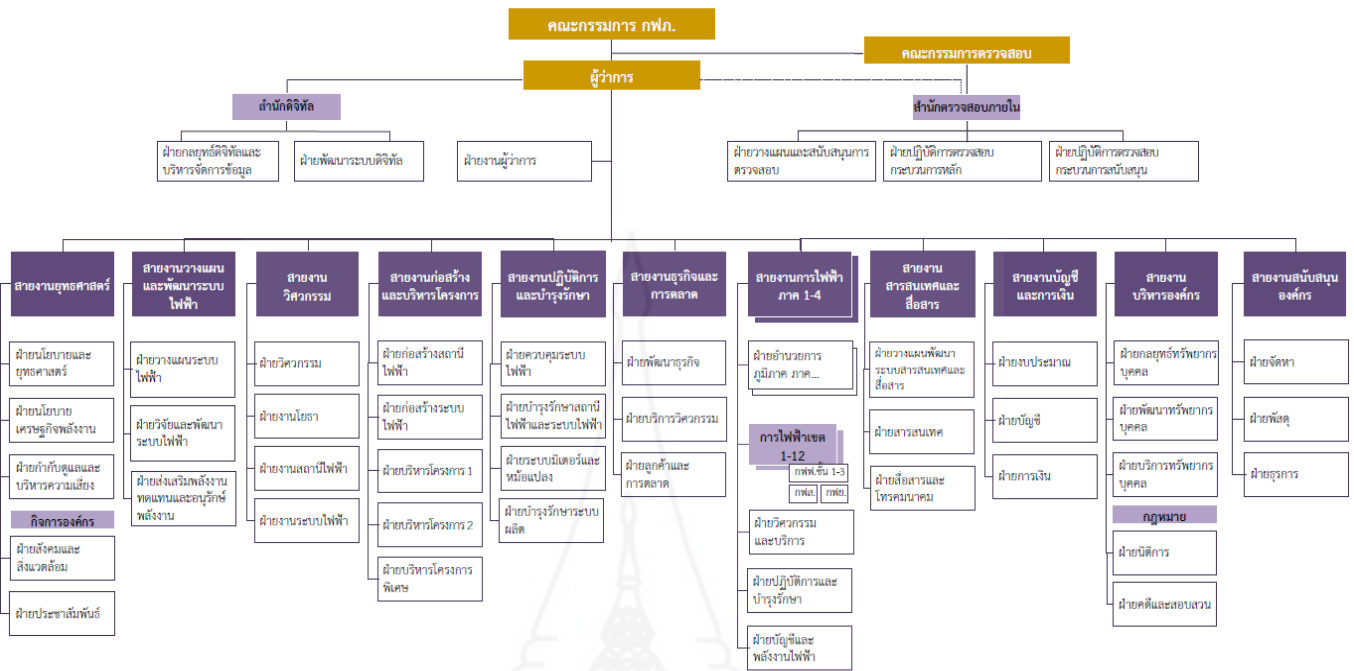
3.3 การบริหารงานและพื้นที่ในความรับผิดชอบ

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ มีหน้าที่กำหนดนโยบายและแผนงานให้คำแนะนำตลอดจนจัดท้าวิสิตอุปกรณต่างๆ ให้หน่วยงานในส่วนภูมิภาค โดยได้แบ่งการบริหารงานออกเป็นผู้ว่าการ รองผู้ว่าการ ผู้ช่วยผู้ว่าการ สำนักผู้ว่าการ สำนักตรวจสอบภายใน สำนักผู้ตรวจการ สำนักกฎหมาย สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ฝ่าย และกอง

สำหรับในส่วนภูมิภาค ได้แบ่งการบริหารงานออกเป็น 4 ภาค คือ ภาคเหนือ ภาคกลาง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือและภาคใต้ แต่ละภาคประกอบด้วย 3 การไฟฟ้าเขต (เทียบเท่าระดับฝ่าย) รวมเป็น 12 การไฟฟ้าเขต ซึ่งมีหน้าที่ควบคุมและให้คำแนะนำแก่สำนักงานการไฟฟ้าต่างๆ (การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสาขาย่อย)

3.4 โครงสร้างของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ แบ่งออกเป็นหน่วยงานที่ขึ้นตรงกับผู้ว่าการ และ 4 กลุ่มธุรกิจดังนี้ หน่วยงานที่ขึ้นตรงต่อผู้ว่าการ ประกอบด้วย ผู้ช่วยผู้ว่าการ สำนักผู้ว่าการ สำนักกฎหมาย สำนักตรวจสอบภายใน สายงานบริหารโครงการ กลุ่มธุรกิจเครือข่าย ประกอบด้วย สายงานวางแผนและพัฒนาระบบไฟฟ้า สายงานปฏิบัติการเครือข่าย กลุ่มธุรกิจจำหน่ายและบริการ ประกอบด้วย สายงานจำหน่ายและบริการ ภาค 1-4 การไฟฟ้าเขต 1-12 (ภาคเหนือ, ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, ภาคกลาง และภาคใต้)



ภาพที่ 2.6 โครงสร้างการบริหารงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
ที่มา : <https://www.pea.co.th>

3.5 จรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจ

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เป็นองค์กรธุรกิจของรัฐขนาดใหญ่ ที่การดำเนินงานมีส่วนสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ โดยมีการบริหารงานเพื่อให้เกิดความผาสุกและความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชนผู้ใช้ไฟฟ้ามาเป็นระยะเวลายาวนาน ด้วยความมั่นคงและความมีชื่อเสียงในการบริหารจัดการที่ดี จนได้รับการยกย่องและเชื่อถือสืบเนื่องมาจากการประพฤติปฏิบัติที่ดีงามของพนักงานทุกคน จึงได้มาซึ่งจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจดังต่อไปนี้

ความรับผิดชอบต่อลูกค้าและประชาชน จัดหาและให้บริการไฟฟ้าอย่างมีประสิทธิภาพ มั่นคง ปลอดภัย และเชื่อถือได้โดยคำนึงถึงประโยชน์ของลูกค้าและประชาชนเป็นสำคัญ

ความรับผิดชอบต่อผู้เป็นเจ้าของกิจการ บริหารกิจการไฟฟ้าอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล คำนึงถึงความคุ้มค่าของภารกิจ สนองต่อนโยบายของรัฐอย่างเป็นรูปธรรม ทำรายได้และกำไรให้การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เจ้าของกิจการ และพนักงานอย่างเป็นธรรม

ความรับผิดชอบต่อพนักงาน ให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและมาตรฐานการครองชีพพร้อมด้วยสวัสดิการที่ดี ฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานให้มีความรู้

ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง หน้าที่ และศักยภาพ รวมถึงพิจารณาให้ทุนและ โทษด้วยด้วยความเสมอภาค โปร่งใส และยุติธรรม

3.6 จรรยาบรรณผู้บริหาร

ปฏิบัติหน้าที่และให้ความร่วมมือ หรือควบคุมให้มีการปฏิบัติอย่างเคร่งครัดตามเจตนารมณ์ของกฎหมายและนโยบายของรัฐ รวมถึงข้อบังคับของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

มีการบริหารจัดการที่ดีตามนโยบายของ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค โดยการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะด้วยความซื่อสัตย์สุจริต รอบคอบ โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นสำคัญ

เป็นผู้นำและแบบอย่างที่ดี มีวิสัยทัศน์กว้างไกลมีวิจรรณญาณที่ถูกต้องเที่ยงธรรมลดความขัดแย้งเน้นความสามัคคีและมีส่วนร่วม รวมทั้งมีเมตตาธรรมรับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะของพนักงานทุกระดับอย่างเท่าเทียมและมีเหตุผล

บริหารทรัพยากรบุคคลด้วยการให้ผลตอบแทนตามผลงานตามความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน รวมทั้งให้ความสำคัญต่อการพัฒนา การถ่ายทอดความรู้ และความสามารถของพนักงานอย่างทั่วถึง สม่าเสมอ และต่อเนื่อง

ปลูกฝังให้พนักงานมีความเข้าใจเกี่ยวกับจรรยาบรรณและบทบาทหน้าที่ที่พนักงานต้องปฏิบัติ เพื่อส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมที่ดีต่อการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค และปลูกฝังให้พนักงานมีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งจัดให้มีกิจกรรมที่สร้างสรรค์สังคมอย่างสม่ำเสมอ

3.7 จรรยาบรรณของพนักงาน

มีทัศนคติที่ดีต่อการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค และปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ สุจริต มุ่งมั่น ท้วมเท และปฏิบัติตามกฎระเบียบและนโยบายของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค โดยถือประโยชน์ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นสำคัญ

รักษาระเบียบวินัย ยึดมั่นในคุณธรรม ละเว้นจากอบายมุขทั้งปวง ไม่ประพฤติตนไปในทางเสื่อมเสียทั้งต่อตนเอง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค และสังคม

ปฏิบัติตรงต่อเวลา ใช้ทรัพยากรอย่างรู้คุณค่า และประหยัด เพื่อประโยชน์สูงสุดของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

มีจิตสำนึกในการให้บริการทั้งแก่ลูกค้าภายในและภายนอกอย่างมีประสิทธิภาพปราศจากการเลือกปฏิบัติ อำนวยความสะดวกอย่างเป็นธรรมทั่วถึงด้วยความรวดเร็วและอัธยาศัยอันดี รวมทั้งตอบสนองความต้องการและสร้างความพึงพอใจให้แก่ลูกค้าและประชาชน

3.8 นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคให้ความสำคัญกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อเป็นการสนับสนุนทิศทางขององค์กรตามแผนยุทธศาสตร์ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ที่เตรียมพร้อมจะก้าวไปสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล (Digital Utility) โดยมีการสร้างระบบและกลไกเพื่อนำศักยภาพของพนักงานทุกคนมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร โดยการพัฒนาทักษะพนักงานด้านความรู้ (Hard Skill) และด้านอารมณ์ (Soft Skill) ส่งเสริมการสร้างและขยายผลการใช้งานนวัตกรรมอย่างเป็นระบบ และสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรให้มี Productivity สูงขึ้น ตามแนวทางการบริหารและพัฒนาองค์กรด้วยนโยบาย KEEN14 ของผู้ว่าการ โดยมีการกำหนดยุทธศาสตร์หลักด้านทรัพยากรบุคคลที่จะสนับสนุนให้องค์กรประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน ดังต่อไปนี้

- Developing “Growth Mindset” to cope up with change พัฒนาบุคลากรให้มี Growth Mindset & Digital Mindset ปรับกรอบแนวคิดให้บุคลากรมีพฤติกรรมการเรียนรู้ และมุ่งมั่นพัฒนาตนเอง พร้อมเปิดรับสิ่งใหม่ๆ โดยไม่ยึดติดกับสิ่งเดิมๆ พร้อมปฏิบัติงานที่ท้าทายเพื่อนำไปสู่ความคิดสร้างสรรค์ใหม่แบบบูรณาการ

- Implementing HR Dashboard ปรับเปลี่ยนการทำงานของบุคลากร โดยให้ความสำคัญของการใช้ข้อมูล เทคโนโลยี และคำนึงถึงผู้ใช้ระบบงานด้านทรัพยากรบุคคลให้เกิดประสบการณ์เชิงบวก สามารถนำข้อมูลที่สำคัญด้านทรัพยากรบุคคลไปวิเคราะห์สถานการณ์และประเด็นปัญหาเพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจในระดับบริหารได้

- Managing Digital Talent จัดทำระบบบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงศักยภาพของบุคลากรกลุ่มสำคัญให้เป็นคนเก่งด้านดิจิทัล เพื่อให้สามารถสนับสนุนและเสริมสร้างให้ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา รวมทั้งรองรับธุรกิจหลักและธุรกิจที่เกี่ยวข้องในอนาคต

- Embedding Digital Culture พัฒนาวัฒนธรรมองค์กรเพื่อสนับสนุนให้ทุกคนเกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงาน โดยมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในทุกกลุ่มบุคลากร เพื่อให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมสอดคล้องกับพฤติกรรมที่องค์กรมุ่งหวัง ทั้งในการดำเนินงานและการดำเนินชีวิตประจำวัน

3.9 กิจกรรมที่สร้างความผูกพันภายในองค์กร

ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร เป็นกิจกรรมที่ส่งผลให้พนักงานมีสภาวะจิตใจที่ยึดมั่นในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ร้อยเปอร์เซ็นต์ รู้สึกตื่นตัวและทำทุกกับงานที่ทำทุกวัน สามารถใช้พรสวรรค์ของตัวเองในหน้าที่ที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่และคอยมองหาวิธีใหม่ๆ ที่จะ

ทำงานให้สำเร็จได้ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยกิจกรรมที่สร้างความผูกพันภายในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ได้แก่

1. กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและพนักงาน โดยเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นต่างๆ ต่อผู้บริหารระดับสูงโดยตรง เช่น สภาแวดล้อมในการทำงาน จำนวนอุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นต้น
2. กิจกรรม 5ส ซึ่งเป็นกิจกรรมที่นำมาใช้เพื่อปรับปรุงแก้ไขงานและรักษาสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงานให้ดีขึ้น ส่งเสริมให้พนักงานได้ร่วมกันทำงานเป็นทีม และยังเป็นการฝึกลักษณะนิสัยและความเป็นระเบียบวินัยให้แก่ผู้ปฏิบัติกิจกรรม อีกทั้งยังเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรด้วย
3. กิจกรรมยกระดับความผูกพันของบุคลากร การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค และแผนเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรม การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ความใกล้ชิดระหว่างพนักงานและผู้บังคับบัญชาชั้นต้น สร้างความยอมรับและการชมเชยระหว่างกัน และสร้างการสื่อสารภายในองค์กรที่ดีต่อกัน
4. การสนับสนุน ยกย่อง คัดเลือกบุคคลดีเด่นภายในของแต่ละสายงานทุกปี
5. กิจกรรมการแข่งขันกีฬาระหว่างหน่วยงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เพื่อเป็นสร้างความสัมพันธ์ของพนักงานภายในองค์กร
6. การจัดการฝึกอบรมพนักงานในหลักสูตรต่างๆ เพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถและพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานของพนักงาน

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นลพรรณ บุญฤทธิ (2558) ได้ทำการศึกษา “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี” กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากร จำนวน 250 คน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรม SPSS ในการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 แรงจูงใจในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ซึ่งมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่าปัจจัยอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน คือ โครงสร้าง และความสามารถ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

อยู่ในระดับน้อย ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน คือ ความสำเร็จในงาน ตำแหน่งงาน ความรับผิดชอบในงาน และสถานภาพในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

ปัญญาพร จูติพงศ์ (2558) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้าง: กรณีศึกษา บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากร บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด จำนวน 120 คน ใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าเฉลี่ยแบบที (t-test) การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) และการวิเคราะห์ การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการวิจัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 26-30 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 2 ปี ขึ้นไป รายได้เฉลี่ยอยู่ในช่วง 12,001-20,000 บาท โดยมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน ความสัมพันธ์ของปัจจัยแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านรวมพบว่าแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบและด้านกานิทะสงงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ บุคลากรของบริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด

เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) ได้ทำการศึกษา “แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า” การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นพนักงานและลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า จำนวน 250 คน ซึ่งใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test, ANOVA การทดสอบถดถอยพหุคูณ Multiple linear regression ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีสถานภาพโสด มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 15,001-25000 บาท และมีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี ทั้งนี้ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน

ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์กรคลังสินค้า ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านความมั่นคงในการทำงาน

ลำไผ พรหมชัย (2561) ได้ทำการศึกษา “ปัจจัยแรงจูงใจและบรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดอุบลราชธานี” กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานและลูกจ้างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 260 คน ผลวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.208 ซึ่งอยู่ในระดับมาก ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.200 ซึ่งอยู่ในระดับมาก และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.176 ซึ่งอยู่ในระดับมากเช่นกัน ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมี 4 ตัวแปร ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านการยอมรับความขัดแย้ง และด้านการให้รางวัลและการลงโทษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สุพรรณษา บุญนิตทิพ (2561) ได้ทำการศึกษา “ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเขาพนมจังหวัดกระบี่” โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเขาพนมจังหวัดกระบี่ จำนวน 180 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ Independent Sample t-test, One-Way ANOVA และ Multiple Regression ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลในด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ การศึกษา และตำแหน่งงาน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน บุคลากรมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งระดับความคิดเห็นที่สูงที่สุดของปัจจัยในการปฏิบัติงาน คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร และมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งระดับความคิดเห็นที่สูงที่สุดของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ ด้านเวลา

ยุพาพร จันทร์, ชีรวัตร ภูระชีรานรัชต์ และอุบลวรรณ สุวรรณภูสิทธิ์ (2564) ได้ทำการศึกษา “แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ” โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ จำนวน 210 คน สถิติที่ใช้สำหรับวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่

เป็นเพศหญิงมีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี สถานภาพสมรส มีประสบการณ์
ในการทำงานระหว่าง 2-5 ปี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 15,000-20,000 บาท มีรายจ่ายเฉลี่ย
ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 15,000-20,000 บาท ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัย
ค้ำจุนอยู่ในระดับมาก และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับมาก โดย
แรงจูงใจที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ
มีทั้งหมด 7 ตัวแปร ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความ
รับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และด้านค่าตอบแทน



บทที่ 3

วิธีการดำเนินศึกษา

การศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)” เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยมีขั้นตอนการดำเนินการดังต่อไปนี้คือ

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
3. การตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย
4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ คือ พนักงานในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ประกอบด้วย 2 หน่วยงาน ได้แก่ กองออกแบบระบบไฟฟ้า และกองก่อสร้างระบบไฟฟ้า ซึ่งมีพนักงานรวมจำนวนทั้งสิ้น 213 คน (กองบริหารงานบุคคล การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค, 2563) รายละเอียดดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนพนักงานในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)
(ข้อมูล ณ 30 กันยายน 2563)

หน่วยงาน	จำนวนพนักงาน (คน)
กองออกแบบระบบไฟฟ้า	56
กองก่อสร้างระบบไฟฟ้า	147
รวม	203

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานในสำนักงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) จำนวน 2 หน่วยงาน ได้แก่ กองออกแบบระบบไฟฟ้า และกองก่อสร้างระบบไฟฟ้า โดยการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้วิธีการคำนวณการหาขนาดของกลุ่ม ตัวอย่างในกรณีทราบจำนวนประชากร จากสูตรของทาโร ยามาเน (Yamane, 1973) กำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ 95% และค่าความคลาดเคลื่อนที่ผู้วิจัยยอมรับได้ที่ 5%

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

เมื่อ

n หมายถึง ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N หมายถึง ขนาดของประชากรที่ใช้ในการศึกษา

e หมายถึง ขนาดของความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5

แทนค่า

$$n = \frac{203}{1+203(0.05)^2}$$

$$n = 135 \text{ คน}$$

ดังนั้น จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจะใช้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 135 ตัวอย่าง

1.3 สุ่มตัวอย่างตัวอย่าง

ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 135 ตัวอย่าง การเลือกตัวอย่างจะใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified proportion Sampling) กับกลุ่มตัวอย่างระหว่างหน่วยงานก่อน แล้วจึงดำเนินการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยการคัดเลือกแบบสะดวก (Convenience Selection) โดยสุ่มจำนวนพนักงานแต่ละหน่วยงาน จากการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างระหว่างหน่วยงาน เป็นสัดส่วนตามจำนวนพนักงานของแต่ละหน่วยงาน โดยสามารถคำนวณได้จากสูตรดังต่อไปนี้

$$\text{สูตร} \quad k = \frac{\text{จำนวนประชากรของแต่ละหน่วยงาน} \times \text{จำนวนกลุ่มตัวอย่าง}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

$$\text{กองออกแบบระบบไฟฟ้า} = \frac{56 \times 135}{203} = 37 \text{ คน}$$

$$\text{กองก่อสร้างระบบไฟฟ้า} = \frac{147 \times 135}{203} = 98 \text{ คน}$$

ตารางที่ 3.2 จำนวนกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

หน่วยงาน	จำนวนพนักงาน (คน)	กลุ่มตัวอย่าง
กองออกแบบระบบไฟฟ้า	56	37
กองก่อสร้างระบบไฟฟ้า	147	98
รวม	203	135

หลังจากได้จำนวนพนักงานของแต่ละหน่วยงานแล้ว ดำเนินการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง โดยการคัดเลือกแบบสะดวก (Convenience Selection) ในแต่ละหน่วยงาน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

การศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)” ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามออนไลน์ (online questionnaire) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในการสร้างแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ศึกษาแบบสอบถามจากเอกสาร ตำราหรืองานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดขอบเขตการสร้างแบบสอบถาม โดยมีวัตถุประสงค์ให้สอดคล้องกับตัวแปรที่ผู้วิจัยต้องการศึกษา สำหรับเนื้อหาของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะคำถามเป็นแบบหลายตัวเลือก มีทั้งหมด 4 ข้อ ซึ่งเป็นการวัดตัวแปรแบบมาตรวัดแบบนามบัญญัติ (Nominal Scale) ได้แก่ เพศ และแบบมาตรเรียงอันดับ (Ordinal Scale) ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน ลักษณะคำถามจะเป็นแบบ มาตรส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ประยุกต์ใช้ของ Likert scale ใช้ระดับในการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน, การได้รับความยอมรับนับถือ, ลักษณะของงานที่ทำ, ความรับผิดชอบต่องาน และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยกำหนดระดับการให้คะแนนแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังต่อไปนี้

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

การอธิบายเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยสำหรับการแปลความหมายการประเมินผลแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจมีวิธีการคำนวณช่วงกว้างของแต่ละชั้น ดังนี้

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

จากนั้นกำหนดเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยการประเมินผลแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	4.21 - 5.00	หมายถึง	ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.41 - 4.20	หมายถึง	ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย	2.61 - 3.40	หมายถึง	ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.81 - 2.60	หมายถึง	ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00 - 1.80	หมายถึง	ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน ลักษณะคำถามจะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ประยุกต์ใช้ของ Likert scale ใช้ระดับในการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) ประกอบด้วย 9 ด้าน ได้แก่ นโยบายและการบริหารองค์กร, การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล, ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา, สภาพการทำงาน, ค่าตอบแทนและสวัสดิการ, ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน, ชีวิตส่วนตัว, ตำแหน่งงาน และความมั่นคงในการทำงาน โดยกำหนดระดับการให้คะแนนแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังต่อไปนี้

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

การอธิบายเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยสำหรับการแปลความหมายการประเมินผลแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนมีวิธีในการคำนวณช่วงกว้างของแต่ละชั้น ดังนี้

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

จากนั้นกำหนดเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยการประเมินผลแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	4.21 - 5.00	หมายถึง	ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.41 - 4.20	หมายถึง	ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย	2.61 - 3.40	หมายถึง	ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.81 - 2.60	หมายถึง	ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00 - 1.80	หมายถึง	ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ลักษณะคำถามจะเป็นแบบ มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ประยุกต์ใช้ของ Likert scale ใช้ระดับในการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) ประกอบด้วย ด้านคุณภาพงาน, ด้านปริมาณงาน, ด้านระยะเวลา และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน โดยกำหนดระดับการให้คะแนนแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังต่อไปนี้

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

การอธิบายเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยสำหรับการแปลความหมายการประเมินผลแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีวิธีในการคำนวณช่วงกว้างของแต่ละชั้น ดังนี้

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

จากนั้นกำหนดเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยการประเมินผลแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	4.21 - 5.00	หมายถึง	ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.41 - 4.20	หมายถึง	ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย	2.61 - 3.40	หมายถึง	ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.81 - 2.60	หมายถึง	ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00 - 1.80	หมายถึง	ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ได้มีการตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

3.1 ตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Validity)

ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือแบบสอบถามเรื่อง แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในสำนักงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นผู้พิจารณาข้อคำถามแต่ละข้อว่ามีความถูกต้อง สอดคล้อง ครอบคลุมกับเนื้อหาและนิยามของแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ตลอดจนความชัดเจนและมีความเหมาะสมในการใช้ภาษา เรียบร้อยแล้ว จึงนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นพร้อมแบบประเมิน นำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน โดยกำหนดคะแนนแต่ละข้อดังนี้

ถ้าผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าสอดคล้องตรงกับวัตถุประสงค์ให้ 1 คะแนน

ถ้าผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าไม่สอดคล้องไม่ตรงกับวัตถุประสงค์ให้ -1 คะแนน

ถ้าผู้ทรงคุณวุฒิไม่แน่ใจว่าสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ให้ 0 คะแนน

จากนั้นนำข้อมูลที่ได้จากการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิมาหาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับจุดประสงค์หรือเนื้อหา เรียกว่าค่าสัมประสิทธิ์ของความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence หรือ IOC) จากสูตร

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

เมื่อ $\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ
 N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

เกณฑ์การตัดสินค่า IOC ถ้าหากมีค่ามากกว่า 0.5 ขึ้นไป แสดงว่าข้อคำถามนั้นสามารถวัดได้ตรงตามจุดประสงค์ หรือตรงตามเนื้อหา จึงนำมาเป็นข้อคำถามในแบบสอบถามได้ สำหรับข้อที่ได้ค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 ผู้วิจัยจะพิจารณาตัดทิ้งหรือปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งผลการทดสอบมีดังรายละเอียดในภาคผนวก ข จากนั้นจะนำแบบสอบถามทั้งหมดที่ผ่านการตรวจสอบความตรงของเนื้อหาแล้วไปทดสอบความเชื่อมั่นกับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 ชุด

3.2 ทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability)

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาและปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทำการทดสอบ (Try-out) จำนวน 30 ชุด กับกลุ่มประชากรที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ในการหาความเชื่อมั่น โดยหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha ซึ่งความเชื่อมั่นเป็นส่วนหนึ่งที่ยืนยันความถูกต้องของการทดสอบ โดยใช้เกณฑ์สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป ผลของการทำการทดสอบแบบสอบถามชุดนี้แสดงไว้ในตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.3 ผลการทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม

แบบสอบถาม	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา
ส่วนที่ 2 ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors)	0.9169
ส่วนที่ 3 ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors)	0.9571
ส่วนที่ 4 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	0.9035
ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา รวม	0.9712

สรุปผลการทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามชุดนี้มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) เท่ากับ 0.9712 แสดงว่าแบบสอบถามชุดนี้มีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับมาก

4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากการใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานในสำนักงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) จำนวน 135 ตัวอย่าง โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ จาก Google Form มีวิธีดำเนินการดังนี้

1. ติดต่อ เพื่อขออนุญาตในการเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างจากผู้อำนวยการหน่วยงานของแต่ละกลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้ทราบขั้นตอน และวิธีการเก็บข้อมูลจากพนักงานในสำนักงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)
2. ผู้วิจัยจัดเตรียมแบบสอบถาม และดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างผ่านทางหนังสือเวียนของแต่ละหน่วยงาน และช่องทางการสื่อสารสังคมออนไลน์ (Social Media) ในรูปแบบของเว็บลิงค์ (Web Link)
3. ระยะเวลาการเก็บรวบรวมข้อมูล ตั้งแต่เดือนมกราคม 2564 - กุมภาพันธ์ 2564 ระยะเวลาประมาณ 59 วัน
4. นำข้อมูลไปวิเคราะห์โดยวิธีการทางสถิติ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ แล้วนำผลมาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ต่อไป

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างในแบบสอบถามจะ ถูกนำมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยสถิติที่ผู้วิจัยเลือกใช้วิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics)

ผู้วิจัยได้ใช้สถิติเชิงพรรณนาเพื่ออธิบายถึงลักษณะทางประชากรศาสตร์ โดยแบ่งเป็น

1. ค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามส่วนที่ 1 ข้อมูล ส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาปฏิบัติงาน สามารถหาได้ดังนี้

สูตร	ร้อยละ(%)	=	$\frac{x}{n} \times 100$
เมื่อ	x	หมายถึง	จำนวนข้อมูล
	n	หมายถึง	จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง

2. ค่าความถี่ (Frequency) สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาปฏิบัติงาน

3. ค่าเฉลี่ย (Mean) สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามส่วนที่ 2, 3 และ 4 ได้แก่ ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยเชิงใจ ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สามารถหาได้ดังนี้

สูตร	\bar{x}	=	$\frac{\sum x}{n}$
เมื่อ	\bar{x}	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย
	$\sum x$	หมายถึง	ผลรวมของข้อมูลทั้งหมด
	n	หมายถึง	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

4. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับการวิเคราะห์การกระจายตัวของข้อมูลแบบสอบถามส่วนที่ 2, 3 และ 4 ได้แก่ ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยเชิงใจ ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสามารถหาได้ดังนี้

สูตร	S.D.	=	$\sqrt{\frac{\sum (x-\bar{x})^2}{(n-1)}}$
เมื่อ	S.D.	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	x	หมายถึง	ข้อมูล (ตัวที่ 1, 2, 3..., n)
	\bar{x}	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยของข้อมูล
	n	หมายถึง	จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics)

ผู้วิจัยได้ใช้สถิติเชิงอนุมานเพื่อทำการทดสอบสมมติฐาน โดยแบ่งเป็น

1. การทดสอบค่าที (t-test) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม นำมาใช้เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 เพื่อเปรียบเทียบข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ
2. การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม นำมาใช้เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 เพื่อเปรียบเทียบข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาปฏิบัติงาน หากทดสอบแล้วพบว่ามี ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้วิจัยก็จะทำการทดสอบการเปรียบเทียบรายคู่ ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD) ต่อไป
3. วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) เพื่อเป็นการศึกษา ปัจจัยของตัวแปรอิสระหลายตัวแปรร่วมกันว่าส่งผลต่อตัวแปรตามอย่างไร นำมาใช้เพื่อทดสอบ สมมติฐานข้อที่ 2 ได้แก่ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน ในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) โดยผู้วิจัย ได้ใช้วิธีการทดสอบการถดถอยพหุคูณแบบ stepwise



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในสำนักงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)” โดยส่งแบบสอบถามให้พนักงานกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 135 คน และได้รับการกลับคืนมาจำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 100 โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการประมวลผล สำหรับการวิเคราะห์และการนำเสนอผลการศึกษาแบ่งเป็น 6 หัวข้อ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ผู้ตอบแบบสอบถาม
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของแรงจูงใจในที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในสำนักงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในสำนักงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)
5. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานตามวัตถุประสงค์การวิจัย โดยใช้สถิติในการทดสอบสมมติฐาน
6. สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n หมายถึง จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

\bar{X} หมายถึง ค่าเฉลี่ยเลขคณิตของข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง (Mean)

S.D. หมายถึง ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง (Standard Deviation)

t หมายถึง ค่าสถิติที่ใช้แจกแจงแบบ t (t -test: Independent Simple)

F หมายถึง ค่าสถิติที่ใช้แจกแจงแบบ F (F -Distribution)

SS หมายถึง ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)

MS หมายถึง ค่าคะแนนเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of square)

df	หมายถึง	องศาแห่งความอิสระ (Degree of Freedom)
LSD	หมายถึง	Least Significant Difference
Sig	หมายถึง	ระดับนัยสำคัญทางสถิติเพื่อใช้ทดสอบสมมติฐาน
*	หมายถึง	มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
df	หมายถึง	ชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
B	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficients)
β	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standard Regression Coefficients)
R	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficients)
R ²	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R Square)
S.E.	หมายถึง	ค่าที่แสดงระดับของความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการใช้ตัวแปร อิสระทั้งหมดมาพยากรณ์ตัวแปรตาม (Standard Error of the Estimate)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (135 ตัวอย่าง)	ร้อยละ (100.00)
1. เพศ		
ชาย	129	95.6
หญิง	6	4.4
รวม	135	100
2. อายุ		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	44	32.6
31-40 ปี	46	34.1
41-50 ปี	26	19.2
51 ปีขึ้นไป	19	14.1
รวม	135	100

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (135 ตัวอย่าง)	ร้อยละ (100.00)
3. ระดับการศึกษา		
มัธยมปลาย / ปวช.	5	3.7
อนุปริญญา / ปวศ.	46	34.1
ปริญญาตรี	76	56.3
ปริญญาโท หรือสูงกว่า	8	5.9
รวม	135	100
4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	50	37.0
6 – 10 ปี	36	26.7
11 – 15 ปี	11	8.2
15 ปี ขึ้นไป	38	28.1
รวม	135	100.0

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของพนักงานในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) พบว่า

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลจำแนกตามเพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชายมีจำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 95.6 และเพศหญิงมีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 4.4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลจำแนกตามอายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 34.1 รองลงมาคือมีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.6 จำนวน 44 คน ช่วงอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 19.2 และมีอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 14.1 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 56.3 รองลงมาเป็นระดับการศึกษาอนุปริญญา / ปวศ. จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 34.1 ระดับการศึกษาปริญญาโท หรือสูงกว่า จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 5.9 และระดับศึกษามัธยมปลาย / ปวช. จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.7 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 37 รองลงมา มีระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กร 15 ปี ขึ้นไป จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 28.1 มีระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรระหว่าง 6-10 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 26.7 และมีระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรระหว่าง 11-15 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 8.2 ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของแรงจูงใจในที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)

โดยผลการวิเคราะห์สถิติค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และความหมายของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ และค่านปัจจัยค้ำจุน เป็นรายด้านและรายข้อ แสดงได้ดังตาราง 4.2-4.17

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจของพนักงานในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)

รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.20	0.576	มาก	2
2. ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ	3.98	0.608	มาก	4
3. ด้านลักษณะของงานที่ทำ	4.03	0.616	มาก	3
4. ด้านความรับผิดชอบต่องาน	4.21	0.628	มากที่สุด	1
5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.63	0.759	มาก	5
รวม	4.01	0.497	มาก	-

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจของพนักงานในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ในภาพรวม

อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.497) โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีระดับของปัจจัยเชิงใจสูงสุด คือ ด้านความรับผิดชอบต่องาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.628) รองลงมาเป็นด้านความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.576) ด้านลักษณะของงานที่ทำ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.616) ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.608) และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.759) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยเชิงใจในด้านความสำเร็จในการทำงานเป็นรายชื่อ

ด้านความสำเร็จในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. งานที่ท่านได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จตามที่คาดหวัง	4.10	0.752	มาก
2. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะที่ปฏิบัติงานได้สำเร็จ	4.20	0.731	มาก
3. ในการทำงานต่างๆ ที่ได้รับมอบหมาย ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถของท่านอย่างเต็มที่	4.30	0.647	มากที่สุด
รวม	4.20	0.576	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยเชิงใจในด้านความสำเร็จในการทำงานของพนักงานในสำนักงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.576) โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับของปัจจัยเชิงใจด้านความสำเร็จในการทำงานสูงสุด คือ ในการทำงานต่างๆ ที่ได้รับมอบหมาย ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถของท่านอย่างเต็มที่ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.647) รองลงมาเป็นท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะที่ปฏิบัติงานได้สำเร็จ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.731) และงานที่ท่านได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จตามที่คาดหวัง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.752) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจในการได้รับความยอมรับนับถือเป็นรายชื่อ

ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. การปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.93	0.755	มาก
2. ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจและมอบหมายงานสำคัญให้ท่านปฏิบัติอยู่เสมอ	3.99	0.712	มาก
3. เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นของท่านเสมอ	4.01	0.712	มาก
รวม	3.98	0.608	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจในการได้รับความยอมรับนับถือของพนักงานในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.608) โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับของปัจจัยจูงใจด้านการได้รับความยอมรับนับถือสูงสุด คือ เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นของท่านเสมอ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.712) รองลงมาเป็นผู้บังคับบัญชาไว้วางใจและมอบหมายงานสำคัญให้ท่านปฏิบัติอยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.712) และการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.755) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจในด้านลักษณะของงานที่ทำเป็นรายข้อ

ด้านลักษณะของงานที่ทำ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านได้รับมอบหมายงานที่ทำทายความสามารถและน่าสนใจอยู่เสมอ	4.07	0.719	มาก
2. ท่านมีความคิดสร้างสรรค์วิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานจนสำเร็จ	3.96	0.742	มาก
3. ท่านมีความพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย	4.06	0.710	มาก
รวม	4.03	0.616	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจในด้านลักษณะของงานที่ทำของพนักงานในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.616) โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับของปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานที่ทำสูงสุด คือ ท่านได้รับมอบหมายงานที่ทำทายความสามารถและน่าสนใจอยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.719) รองลงมา是您มีความพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.710) และท่านมีความคิดสร้างสรรค์วิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานจนสำเร็จ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.742) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจในด้านความรับผิดชอบต่องานเป็นรายชื่อ

ด้านความรับผิดชอบต่องาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้	4.16	0.784	มาก
2. ท่านมีความมุ่งมั่น และแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ	4.36	0.581	มากที่สุด
3. ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเวลาและปริมาณงานตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย	4.10	0.809	มาก
รวม	4.21	0.628	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจในด้านความรับผิดชอบต่องานของพนักงานในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.628) โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า ข้อที่มีระดับของปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบต่องานสูงสุด คือ ท่านมีความมุ่งมั่น และแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.581) รองลงมา是您ปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.784) และท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเวลาและปริมาณงานตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.809) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นรายข้อ

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ สามารถสร้างผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งได้	3.65	0.867	มาก
2. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในงานที่ทำเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น	3.58	0.885	มาก
3. ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นตามความรู้ความสามารถ	3.67	0.872	มาก
รวม	3.63	0.759	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของพนักงานในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.759) โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับของปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานสูงสุด คือ ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นตามความรู้ ความสามารถ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = 0.872) รองลงมาเป็นตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ สามารถสร้างผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งได้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = 0.867) และท่านมีโอกาสก้าวหน้าในงานที่ทำเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = 0.885) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้างของพนักงานในสำนักงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)

รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร	3.74	0.653	มาก	5
2. ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล	3.83	0.660	มาก	4
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.89	0.734	มาก	3
4. ด้านสภาพการทำงาน	3.53	0.761	มาก	7
5. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.52	0.771	มาก	8
6. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.22	0.593	มากที่สุด	1
7. ด้านชีวิตส่วนตัว	3.38	0.906	ปานกลาง	9
8. ด้านตำแหน่งงาน	3.68	0.757	มาก	6
9. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.00	0.745	มาก	2
รวม	3.76	0.571	มาก	-

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค่าจ้างของพนักงานในสำนักงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.571) โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีระดับของปัจจัยจูงใจสูงสุด คือด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.593) รองลงมาเป็นด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.745) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.734) ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.660) ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.653) ด้านตำแหน่งงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 0.757) ด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = 0.761) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52$, S.D. = 0.771) และด้านชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$, S.D. = 0.906) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุนในด้านนโยบายและการบริหารขององค์กรเป็นรายข้อ

ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. หน่วยงานของท่านมีนโยบาย กฏระเบียบ ข้อบังคับเหมาะสมและเอื้อประโยชน์ต่อการทำงานของท่าน	3.61	0.899	มาก
2. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	3.81	0.796	มาก
3. หน่วยงานของท่านการเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงาน เพื่อกำหนดความรับผิดชอบ และขอบเขตการปฏิบัติงาน	3.80	0.721	มาก
รวม	3.74	0.653	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค้ำจุนในด้านนโยบายและการบริหารขององค์กรของพนักงานในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูงการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.653) โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับของปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหารขององค์กรสูงสุด คือ หน่วยงานของท่านมีการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.796) รองลงมาเป็นหน่วยงานของท่านการเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงาน เพื่อกำหนดความรับผิดชอบ และขอบเขตการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.721) และหน่วยงานของท่านมีนโยบาย กฏระเบียบ ข้อบังคับเหมาะสมและเอื้อประโยชน์ต่อการทำงานของท่าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$, S.D. = 0.899) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุนในการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแลเป็นรายข้อ

ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงานให้ตรงตามตำแหน่งงาน	3.84	0.821	มาก
2. ผู้บังคับบัญชามีความคิดทันสมัยและสามารถบริหารจัดการหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.90	0.711	มาก
3. ผู้บังคับบัญชาควบคุมดูแลผู้ปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียม	3.76	0.824	มาก
รวม	3.83	0.660	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค้ำจุนในการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแลของพนักงานในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูงการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.660) โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับของปัจจัยค้ำจุนด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแลสูงสุด คือ ผู้บังคับบัญชามีความคิดทันสมัยและสามารถบริหารจัดการหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.711) รองลงมาเป็นผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงานให้ตรงตามตำแหน่งงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.821) และผู้บังคับบัญชาควบคุมดูแลผู้ปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.824) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุนในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเป็นรายชื่อ

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านได้รับการสนับสนุนในทุกๆ ด้านจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี	3.78	0.807	มาก
2. ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาและช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาจากการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง	4.01	0.768	มาก
3. ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน	3.90	0.775	มาก
รวม	3.89	0.734	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค้ำจุนในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาของพนักงานในสำนักงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูงการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.734) โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า ข้อที่มีระดับของปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาสูงสุดคือ ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาและช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาจากการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.768) รองลงมาเป็นผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.775) และท่านได้รับการสนับสนุนในทุกๆ ด้านจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.807) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุนในด้านสภาพการทำงานเป็นรายชื่อ

ด้านสภาพการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. อุปกรณ์ และเครื่องอำนวยความสะดวกภายในสำนักงาน มีปริมาณเพียงพอ เหมาะสมกับการทำงาน	3.47	0.945	มาก
2. สำนักงานมีการแบ่งพื้นที่เป็นสัดส่วนอย่างเหมาะสม	3.54	0.896	มาก
3. สำนักงานมีอากาศถ่ายเทและมีอุณหภูมิเหมาะสม	3.59	0.767	มาก
รวม	3.53	0.761	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค้ำจุนในด้านสภาพการทำงานของพนักงานในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = 0.761) โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า ข้อที่มีระดับของปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพการทำงานสูงสุด คือ สำนักงานมีอากาศถ่ายเทและมีอุณหภูมิเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$, S.D. = 0.767) รองลงมาเป็นสำนักงานมีการแบ่งพื้นที่เป็นสัดส่วนอย่างเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$, S.D. = 0.896) และอุปกรณ์และเครื่องอำนวยความสะดวกภายในสำนักงาน มีปริมาณเพียงพอ เหมาะสมกับการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.47$, S.D. = 0.945) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุนในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการเป็นรายข้อ

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. อัตราเงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และหน้าที่ความรับผิดชอบแล้ว	3.47	0.862	มาก
2. หน่วยงานของท่านมีการปรับปรุงสวัสดิการต่างๆ ให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสม	3.58	0.842	มาก
3. การพิจารณาเพิ่มเงินเดือน เป็นไปตามความรู้ความสามารถและเหมาะสมกับผลงานการปฏิบัติงานของท่าน	3.51	0.863	มาก
รวม	3.52	0.771	มาก

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค้ำจุนในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการของพนักงานในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52$, S.D. = 0.771) โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับของปัจจัยค้ำจุนด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการสูงสุด คือ หน่วยงานของท่านมีการปรับปรุงสวัสดิการต่างๆ ให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = 0.842) รองลงมาเป็นการพิจารณาเพิ่มเงินเดือน เป็นไปตามความรู้ความสามารถและเหมาะสมกับผลงานการปฏิบัติงานของท่าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = 0.863) และอัตราเงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และหน้าที่ความรับผิดชอบแล้ว อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.47$, S.D. = 0.862) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุนในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นรายชื่อ

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างไม่มีปัญหาใดๆ	4.21	0.706	มากที่สุด
2. ท่านได้รับความช่วยเหลือ คำแนะนำ และคำปรึกษาจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	4.21	0.639	มากที่สุด
3. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของกันและกัน	4.24	0.629	มากที่สุด
รวม	4.22	0.593	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค้ำจุนในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานของพนักงานในสำนักงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.593) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า ข้อที่มีระดับของปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานสูงสุดคือ ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของกันและกัน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.629) รองลงมา是您สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างไม่มีปัญหาใดๆ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.706) และท่านได้รับความช่วยเหลือ คำแนะนำ และคำปรึกษาจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.639)

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุนในด้านชีวิตส่วนตัวเป็นรายข้อ

ด้านชีวิตส่วนตัว	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวของท่าน	3.49	0.921	มาก
2. ท่านมีวันหยุดเพียงพอต่อการพักผ่อนและดำเนินชีวิตส่วนตัว	3.27	1.134	ปานกลาง
3. ท่านรู้สึกพึงพอใจที่ท่านสามารถมีเวลาไปพักผ่อนท่องเที่ยวเกี่ยวกับครอบครัว	3.37	1.157	ปานกลาง
รวม	3.38	0.906	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค้ำจุนในด้านชีวิตส่วนตัวของพนักงานในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$, S.D. = 0.906) โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับของปัจจัยค้ำจุนด้านชีวิตส่วนตัวสูงสุด คือ ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวของท่าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.49$, S.D. = 0.921) รองลงมา是您ท่านรู้สึกพึงพอใจที่ท่านสามารถมีเวลาไปพักผ่อนท่องเที่ยวเกี่ยวกับครอบครัว อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.37$, S.D. = 1.157) และท่านมีวันหยุดเพียงพอต่อการพักผ่อนและดำเนินชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.27$, S.D. = 1.134) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุนในด้านตำแหน่งงานเป็นรายชื่อ

ด้านตำแหน่งงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านได้รับตำแหน่งงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	3.81	0.806	มาก
2. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีโอกาที่จะได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น	3.47	0.961	มาก
3. ท่านพึงพอใจกับตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน	3.76	0.830	มาก
รวม	3.68	0.757	มาก

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค้ำจุนในด้านตำแหน่งงานของพนักงานในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 0.757) โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับของปัจจัยค้ำจุนด้านตำแหน่งงานสูงสุด คือ ท่านได้รับตำแหน่งงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.806) รองลงมา是您พึงพอใจกับตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.830) และงานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีโอกาที่จะได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.47$, S.D. = 0.961) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุนในด้านความมั่นคงในการทำงานเป็นรายชื่อ

ด้านความมั่นคงในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ตำแหน่งหน้าที่การงานของท่านมีความมั่นคงดีแล้ว	3.95	0.795	มาก
2. ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานในองค์กรนี้จนเกษียณอายุ	4.25	0.853	มากที่สุด
3. นโยบายการบริหารงานขององค์กร ทำให้ท่านรู้สึกว่ามี ความมั่นคงในการทำงาน	3.81	0.918	มาก
รวม	4.00	0.745	มาก

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค้ำจุนในด้านความมั่นคงในการทำงานของพนักงานในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.745) โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า ข้อที่มีระดับของปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในการทำงานสูงสุด คือ ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานในองค์กรนี้จนเกษียณอายุ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.853) รองลงมาเป็นตำแหน่งหน้าที่การงานของท่านมีความมั่นคงดีแล้ว อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.795) และนโยบายการบริหารงานขององค์กร ทำให้ท่านรู้สึกว่ามี ความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.918) ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)

โดยผลการวิเคราะห์สถิติค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และความหมายของระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) เป็นรายด้านและรายชื่อ แสดงได้ดังตารางที่ 4.18-4.22

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)

รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ด้านคุณภาพของงาน	4.04	0.641	มาก	1
2. ด้านปริมาณงาน	3.91	0.683	มาก	3
3. ด้านระยะเวลา	3.93	0.708	มาก	2
4. ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	3.90	0.649	มาก	4
รวม	3.95	0.600	มาก	-

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ระดับความคิดเห็นของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.600) โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีระดับของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงสุดคือ ด้านคุณภาพของงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.641) รองลงมาเป็นด้านระยะเวลา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.708) ด้านปริมาณงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.683) และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.649) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงานเป็นรายชื่อ

ด้านคุณภาพของงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ผลงานที่ท่านปฏิบัติมีความถูกต้องครบถ้วน เชื่อถือได้	4.01	0.728	มาก
2. ท่านมีการวางแผนในการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าเสมอ	4.07	0.725	มาก
3. ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบเป็นอย่างดี	4.05	0.705	มาก
รวม	4.04	0.641	มาก

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ระดับความคิดเห็นของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ในด้านคุณภาพของงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.641) โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงสุดในด้านคุณภาพของงาน คือ ท่านมีการวางแผนในการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าเสมอ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.725) รองลงมา是您ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบเป็นอย่างดี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.705) และผลงานที่ท่านปฏิบัติมีความถูกต้องครบถ้วน เชื่อถือได้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.728) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานเป็นรายชื่อ

ด้านปริมาณงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านได้รับมอบหมายงานในปริมาณที่เหมาะสมกับระยะเวลา	3.64	0.833	มาก
2. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จภายในเวลาที่กำหนด	3.99	0.815	มาก
3. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ครบตามจำนวนที่ผู้บังคับบัญชากำหนด	4.10	0.746	มาก
รวม	3.91	0.683	มาก

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ระดับความคิดเห็นของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ในด้านปริมาณงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.683) โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า ข้อที่มีระดับของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงสุดในด้านคุณภาพของงาน คือ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ครบตามจำนวนที่ผู้บังคับบัญชากำหนด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.746) รองลงมา是您ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จภายในเวลาที่กำหนด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.815) และท่านได้รับมอบหมายงานในปริมาณที่เหมาะสมกับระยะเวลา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.833) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.21 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านระยะเวลาเป็นรายชื่อ

ด้านระยะเวลา	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. การปฏิบัติงานของท่านมีการแบ่งเวลาอย่างชัดเจน	3.83	0.797	มาก
2. ท่านสามารถบริหารเวลาในการปฏิบัติงานปริมาณมากให้เสร็จภายในเวลาที่กำหนด	3.91	0.824	มาก
3. ท่านสามารถใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ เพื่อลดระยะเวลาการปฏิบัติงาน	4.04	0.727	มาก
รวม	3.93	0.708	มาก

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ระดับความคิดเห็นของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ในด้านระยะเวลา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.708) โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า ข้อที่มีระดับของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงสุดในด้านระยะเวลา คือ ท่านสามารถใช้ทักษะความรู้ ความสามารถ เพื่อลดระยะเวลาการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.727) รองลงมา是您สามารถบริหารเวลาในการปฏิบัติงานปริมาณมากให้เสร็จภายในเวลาที่กำหนด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.824) และการปฏิบัติงานของท่านมีการแบ่งเวลาอย่างชัดเจน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.797) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.22 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานเป็นรายข้อ

ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านใช้ทรัพยากรด้วยความประหยัดและคุ้มค่าในการปฏิบัติงาน	3.98	0.696	มาก
2. ท่านมีการวางแผนและกำหนดวิธีในการปฏิบัติงานเพื่อลดการใช้ทรัพยากร	3.94	0.780	มาก
3. ท่านมีการนำวิทยาการและเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพสูงสุด	3.78	0.870	มาก
รวม	3.90	0.649	มาก

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ระดับความคิดเห็นของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ในด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.649) โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงสุดในด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน คือ ท่านใช้ทรัพยากรด้วยความประหยัดและคุ้มค่าในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.696) รองลงมา是您มีการวางแผนและกำหนดวิธีในการปฏิบัติงานเพื่อลดการใช้ทรัพยากร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.780) และท่านมีการนำวิทยาการและเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.870) ตามลำดับ

จากผลการวิเคราะห์สถิติค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ในภาพรวม พบว่าปัจจัยจูงใจมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 4.01 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.497 และปัจจัยค้ำจุน ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 3.76 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.571 ซึ่งระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สำหรับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 3.95 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.600 ซึ่งระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

5. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานตามวัตถุประสงค์การวิจัย โดยใช้สถิติในการทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์ความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) จำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาและระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งปรากฏผลดังตารางที่ 4.23-4.28

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของพนักงานในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ที่ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 เพศที่ต่างกันทำให้พนักงานในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

H_0 : เพศที่ต่างกันทำให้พนักงานในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศที่ต่างกันทำให้พนักงานในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.23 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) จำแนกตามเพศ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	เพศ	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
ด้านคุณภาพของงาน	ชาย	129	4.04	0.652	-0.053	0.291
	หญิง	6	4.06	0.328		
ด้านปริมาณงาน	ชาย	129	3.90	0.691	-0.929	0.262
	หญิง	6	4.17	0.408		
ด้านระยะเวลา	ชาย	129	3.91	0.718	-0.851	0.272
	หญิง	6	4.17	0.408		
ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	ชาย	129	3.89	0.657	-1.034	0.204
	หญิง	6	4.17	0.408		
รวม	ชาย	129	3.94	0.610	-0.808	0.249
	หญิง	6	4.14	0.282		

จากตารางที่ 4.23 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า t-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าภาพรวมของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตามเพศ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.249 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 สรุปได้ว่าเพศที่แตกต่างกันทำให้พนักงานในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน โดยเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยมากกว่าเพศชาย

สมมติฐานที่ 1.2 อายุที่แตกต่างกันทำให้พนักงานในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

H_0 : อายุที่แตกต่างกันทำให้พนักงานในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุที่แตกต่างกันทำให้พนักงานในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.24 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) จำแนกตามอายุ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	Sig.
ด้านคุณภาพของงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.509	3	0.503	1.232	0.301
	ภายในกลุ่ม	53.475	131	0.408		
	รวม	54.984	134			
ด้านปริมาณงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.445	3	1.148	2.550	0.058
	ภายในกลุ่ม	58.991	131	0.450		
	รวม	62.436	134			
ด้านระยะเวลา	ระหว่างกลุ่ม	2.274	3	0.758	1.528	0.210
	ภายในกลุ่ม	64.985	131	0.496		
	รวม	67.259	134			
ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.624	3	0.541	1.292	0.280
	ภายในกลุ่ม	54.881	131	0.419		
	รวม	56.505	134			

ตารางที่ 4.24 (ต่อ)

ประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	Sig.
	ระหว่างกลุ่ม	1.827	3	0.609	1.719	0.166
รวม	ภายในกลุ่ม	46.411	131	0.354		
	รวม	48.238	134			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าภาพรวมของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตามอายุ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.166 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 สรุปได้ว่าอายุที่แตกต่างกันทำให้พนักงานในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันทำให้พนักงานในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

H_0 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันทำให้พนักงานในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันทำให้พนักงานในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.25 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน
ในสำนักงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) จำแนก
ตามระดับการศึกษา

ประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	Sig.
ด้านคุณภาพของงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.664	3	0.221	0.534	0.660
	ภายในกลุ่ม	54.320	131	0.415		
	รวม	54.984	134			
ด้านปริมาณงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.521	3	0.507	1.090	0.356
	ภายในกลุ่ม	60.915	131	0.465		
	รวม	62.436	134			
ด้านระยะเวลา	ระหว่างกลุ่ม	0.901	3	0.300	0.593	0.621
	ภายในกลุ่ม	66.358	131	0.507		
	รวม	67.259	134			
ด้านค่าใช้จ่าย ในการดำเนินงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.038	3	0.013	0.030	0.993
	ภายในกลุ่ม	56.467	131	0.431		
	รวม	56.505	134			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.328	3	0.109	0.298	0.826
	ภายในกลุ่ม	47.911	131	0.366		
	รวม	48.238	134			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าภาพรวมของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตามระดับการศึกษา มีค่า Sig. เท่ากับ 0.826 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 สรุปได้ว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันทำให้พนักงานในสำนักงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรที่แตกต่างกันทำให้พนักงานในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

H_0 : ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรที่แตกต่างกันทำให้พนักงานในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรที่แตกต่างกันทำให้พนักงานในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.26 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	Sig.
ด้านคุณภาพของงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.988	3	0.996	2.509	0.062
	ภายในกลุ่ม	51.997	131	0.397		
	รวม	54.984	134			
ด้านปริมาณงาน	ระหว่างกลุ่ม	6.485	3	2.162	5.061	0.002*
	ภายในกลุ่ม	55.951	131	0.427		
	รวม	62.436	134			
ด้านระยะเวลา	ระหว่างกลุ่ม	6.568	3	2.189	4.726	0.004*
	ภายในกลุ่ม	60.691	131	0.463		
	รวม	67.259	134			
ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.752	3	0.251	0.589	0.623
	ภายในกลุ่ม	55.753	131	0.426		
	รวม	56.505	134			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3.491	3	1.164	3.407	0.020*
	ภายในกลุ่ม	44.748	131	0.342		
	รวม	48.238	134			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าภาพรวมของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรมีค่า Sig. เท่ากับ 0.020 ซึ่งน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_1 และปฏิเสธสมมติฐาน H_0 สรุปได้ว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรที่แตกต่างกัน ทำให้พนักงานในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

เมื่อวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นรายด้าน พบว่า ด้านปริมาณงาน ค่า Sig. เท่ากับ 0.002 และด้านระยะเวลา ค่า Sig. เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_1 และปฏิเสธสมมติฐาน H_0 แสดงว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานใน ด้านปริมาณงาน และด้านระยะเวลา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significance Difference: LSD) ดังตารางที่ 4.27-4.28

ตารางที่ 4.27 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ด้านปริมาณงาน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรเป็นรายคู่

ด้านปริมาณงาน	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี				
	\bar{X}	3.64	4.05	3.91	4.15
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	3.64	-	-0.41*	-0.27	-0.51*
			(0.005)		(0.000)
6-10 ปี	4.05	-	-	0.14	-0.10
11-15 ปี	3.91	-	-	-	-0.24
15 ปี ขึ้นไป	4.15	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.27 เมื่อทดสอบความแตกต่างของของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ด้านปริมาณงาน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรเป็นรายคู่โดยวิธี Least Significance Difference พบว่า

คู่ที่ 1 พนักงานในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงานแตกต่างกับกลุ่มพนักงานมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร 6-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี มีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับประสิทธิภาพด้านปริมาณงานน้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร 6-10 ปี อยู่ที่ 0.41

คู่ที่ 2 พนักงานในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงานแตกต่างกับกลุ่มพนักงานมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร 15 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี มีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับประสิทธิภาพด้านปริมาณงานน้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร 15 ปี ขึ้นไป อยู่ที่ 0.51

ส่วนพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 4.28 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ด้านระยะเวลา จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรเป็นรายคู่

ด้านระยะเวลา	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี				
	\bar{X}	3.65	4.17	4.06	4.03
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	3.65	-	-0.52*	-0.41	-0.38*
			(0.001)		(0.011)
6-10 ปี	4.17	-	-	0.11	0.14
11-15 ปี	4.06	-	-	-	0.03
15 ปี ขึ้นไป	4.03	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.28 เมื่อทดสอบความแตกต่างของของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ด้านระยะเวลาจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรเป็นรายคู่โดยวิธี Least Significance Difference พบว่า

คู่ที่ 1 พนักงานในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านระยะเวลาแตกต่างกับกลุ่มพนักงานมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร 6-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี มีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับประสิทธิภาพด้านระยะเวลาน้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร 6-10 ปี อยู่ที่ 0.52

คู่ที่ 2 พนักงานในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านระยะเวลาแตกต่างกับกลุ่มพนักงานมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร 15 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี มีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับประสิทธิภาพด้านระยะเวลาน้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร 15 ปี ขึ้นไปอยู่ที่ 0.38

ส่วนพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

การวิเคราะห์เกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบ Stepwise ซึ่งปรากฏผลดังตารางที่ 4.29-4.34

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)

สมมติฐานที่ 2.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)

ในการทดสอบสมมติฐานกำหนดให้

ตัวแปรตาม Y คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)

ตัวแปรอิสระ X_1 คือ ด้านปัจจัยจูงใจ

ตัวแปรอิสระ X_2 คือ ด้านปัจจัยค้ำจุน

H_0 : แรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)

H_1 : แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)

การวิเคราะห์เกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ทดสอบโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบ Stepwise ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.29 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) และค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ในการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)

Model Summary				
Model	R	R^2	Adjusted R Square	SE _e
1	0.756 ^a	0.572	0.569	0.394
2	0.786 ^b	0.617	0.611	0.374

a. Predictors: (Constant), ปัจจัยจูงใจ

b. Predictors: (Constant), ปัจจัยค่าจูน

จากตารางที่ 4.29 พบว่า ตัวแปรอิสระที่เข้าสู่การทำนาย มี 2 ตัวแปร คือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค่าจูน ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้

ปัจจัยแรงจูงใจ (X_1) สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) (Y) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ 0.572 ($R^2 = 0.572$) แสดงว่าปัจจัยจูงใจสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ได้ร้อยละ 57.2

เมื่อเพิ่มตัวแปรอิสระตัวที่ 2 คือ ปัจจัยค่าจูน (X_2) ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็น 0.617 ($R^2 = 0.617$) ซึ่งเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ทั้งปัจจัยแรงจูงใจ

และปัจจัยค่าจูน ร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในสำนักงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) (Y) ได้ร้อยละ 61.7

ทั้งนี้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในสำนักงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ในรูปคะแนนดิบ (B) และคะแนนมาตรฐาน (β) ที่ใช้พยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในสำนักงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ด้วยวิธี Stepwise ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 4.30 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในสำนักงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)

ตัวแปรพยากรณ์	ประสิทธิภาพ				
	B	SE _b	β	t	Sig.
ค่าคงที่(Constant)	0.164	0.264		0.622	0.535
ปัจจัยแรงจูงใจ	0.633	0.096	0.525	6.604	0.000*
ปัจจัยค่าจูน	0.331	0.084	0.314	3.953	0.000*

R = 0.786 R² = 0.617 Adjusted R² = 0.611 S.E. = 0.374 F = 106.391

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.30 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจ (X₁) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 และปัจจัยค่าจูน (X₂) ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H₁ และปฏิเสธสมมติฐาน H₀ สรุปได้ว่าแรงจูงใจ ซึ่งประกอบด้วยด้านปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค่าจูน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในสำนักงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)

โดยเมื่อวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณแบบ Stepwise ตัวแปรพยากรณ์ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในสำนักงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) คือ ปัจจัยแรงจูงใจ (X₁) และปัจจัยค่าจูน (X₂) ซึ่งตัวแปรทั้งสอง ร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในสำนักงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) (Y) ได้ร้อยละ 61.7 (R² = 0.617) มีความคาดเคลื่อนมาตรฐาน

ของการพยากรณ์ร้อยละ 0.374 (S.E. = 0.374) โดยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ (X_1) ($\beta = 0.525$) ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มากกว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจูง (X_2) ($\beta = 0.314$) จากการวิเคราะห์ดังกล่าวสามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ} \quad Y = 0.164 + 0.633 (X_1) + 0.331 (X_2)$$

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน} \quad Z = 0.525_{X_1} + 0.314_{X_2}$$

สมมติฐานที่ 2.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในสำนักงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)

ในการทดสอบสมมติฐานกำหนดให้

ตัวแปรตาม Y คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในสำนักงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)

ตัวแปรอิสระ X_3 คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ตัวแปรอิสระ X_4 คือ ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ

ตัวแปรอิสระ X_5 คือ ด้านลักษณะของงานที่ทำ

ตัวแปรอิสระ X_6 คือ ด้านความรับผิดชอบต่องาน

ตัวแปรอิสระ X_7 คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

H_0 : แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในสำนักงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)

H_1 : แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในสำนักงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)

การวิเคราะห์เกี่ยวกับแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในสำนักงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ทดสอบโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบ Stepwise ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.31 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) และค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ในการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในสำนักงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)

Model Summary				
Model	R	R^2	Adjusted R Square	SE _b
1	0.784 ^a	0.614	0.611	0.374
2	0.827 ^b	0.684	0.679	0.340
3	0.838 ^c	0.703	0.696	0.331

a. Predictors: (Constant), ด้านความรับผิดชอบต่องาน

b. Predictors: (Constant), ด้านความรับผิดชอบต่องาน และด้านความสำเร็จในการทำงาน

c. Predictors: (Constant), ด้านความรับผิดชอบต่องาน, ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

จากตารางที่ 4.31 พบว่า ตัวแปรอิสระด้านปัจจัยจูงใจที่เข้าสู่การทำนาย มี 3 ตัวแปร คือ ด้านความรับผิดชอบต่องาน, ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้

ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบต่องาน (X_6) สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในสำนักงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) (Y) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ 0.614 ($R^2 = 0.614$) แสดงว่าปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบต่องาน (X_6) สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในสำนักงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ได้ร้อยละ 61.4

เมื่อเพิ่มตัวแปรอิสระตัวที่ 2 และ 3 คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน (X_7) และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (X_8) ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็น 0.703 ($R^2 = 0.703$) ซึ่งเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ทั้งปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบต่องาน (X_6) ด้านความสำเร็จในการทำงาน (X_7) และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (X_8) ร่วมกัน

พยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) (Y) ได้ร้อยละ 70.3

ทั้งนี้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ในรูปคะแนนดิบ (B) และคะแนนมาตรฐาน (β) ที่ใช้พยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ด้วยวิธี Stepwise ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 4.32 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)

ตัวแปรพยากรณ์	ประสิทธิภาพ				
	B	SE _b	β	t	Sig.
ค่าคงที่(Constant)	0.011	0.231		0.049	0.961
ด้านความรับผิดชอบต่องาน (X ₄)	0.481	0.063	0.504	7.673	0.000*
ด้านความสำเร็จในการทำงาน (X ₁)	0.353	0.067	0.339	5.306	0.000*
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (X ₅)	0.117	0.041	0.148	2.888	0.005*
R = 0.838 R ² = 0.703 Adjusted R ² = 0.696 S.E. = 0.331 F = 103.114					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.32 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบต่องาน (X₄) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ด้านความสำเร็จในการทำงาน (X₁) ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (X₅) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H₁ และปฏิเสธสมมติฐาน H₀ สรุปได้ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ในด้านความรับผิดชอบต่องาน, ด้านความสำเร็จในการทำงานและด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สำหรับปัจจัยจูงใจในด้านอื่นๆ ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

โดยเมื่อวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณแบบ Stepwise ตัวแปรพยากรณ์ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ด้านปัจจัยจูงใจ คือ ด้านความรับผิดชอบต่องาน (X_6) ด้านความสำเร็จในการทำงาน (X_3) และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (X_7) ซึ่งตัวแปรทั้งสามร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) (Y) ได้ร้อยละ 70.3 ($R^2 = 0.703$) มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ร้อยละ 0.331 (S.E. = 0.331) โดยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) มากที่สุด คือ ด้านความรับผิดชอบต่องาน (X_6) ($\beta = 0.504$) รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน (X_3) ($\beta = 0.339$) และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (X_7) ($\beta = 0.148$) ตามลำดับ จากการวิเคราะห์ดังกล่าวสามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ} \quad Y = 0.011 + 0.481(X_6) + 0.353(X_3) + 0.117(X_7)$$

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน} \quad Z = 0.504_{x_6} + 0.339_{x_3} + 0.148_{x_7}$$

สมมติฐานที่ 2.3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ในการทดสอบสมมติฐานกำหนดให้

ตัวแปรตาม Y คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)

ตัวแปรอิสระ X_8 คือ ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร

ตัวแปรอิสระ X_9 คือ ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล

ตัวแปรอิสระ X_{10} คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ตัวแปรอิสระ X_{11} คือ ด้านสภาพการทำงาน

ตัวแปรอิสระ X_{12} คือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ตัวแปรอิสระ X_{13} คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ตัวแปรอิสระ X_{14} คือ ด้านชีวิตส่วนตัว

ตัวแปรอิสระ X_{15} คือ ด้านตำแหน่งงาน

ตัวแปรอิสระ X_{16} คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน

H_0 : แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้างไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)

H_1 : แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้างมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)

การวิเคราะห์เกี่ยวกับแรงจูงใจด้านปัจจัยค่าจ้างที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ทดสอบ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบ Stepwise ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.33 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) และค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ในการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้างที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)

Model Summary				
Model	R	R^2	Adjusted R	SE _b
			Square	
1	0.695 ^a	0.483	0.479	0.433
2	0.737 ^b	0.543	0.536	0.409
3	0.791 ^c	0.626	0.617	0.371
4	0.809 ^d	0.654	0.643	0.358
5	0.817 ^e	0.667	0.654	0.353

a. Predictors: (Constant), ด้านตำแหน่งงาน

b. Predictors: (Constant), ด้านตำแหน่งงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

c. Predictors: (Constant), ด้านตำแหน่งงาน, ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร

d. Predictors: (Constant), ด้านตำแหน่งงาน, ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ, ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร และด้านชีวิตส่วนตัว

e. Predictors: (Constant), ด้านตำแหน่งงาน, ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ, ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร, ด้านชีวิตส่วนตัวและด้านความมั่นคงในการทำงาน

จากตารางที่ 4.33 พบว่า ตัวแปรอิสระด้านปัจจัยค้ำจุนที่เข้าสู่การทำงาน มี 5 ตัวแปร คือ ด้านตำแหน่งงาน, ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ, ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร, ด้านชีวิตส่วนตัว และด้านความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้

ปัจจัยค้ำจุนด้านตำแหน่งงาน (X_{15}) สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) (Y) ได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ 0.483 ($R^2 = 0.483$) แสดงว่าปัจจัยค้ำจุนด้านตำแหน่งงาน (X_{15}) สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ได้ร้อยละ 48.3

เมื่อเพิ่มตัวแปรอิสระตัวที่ 2 ถึง 5 คือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (X_{12}), ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร (X_8), ด้านชีวิตส่วนตัว (X_{14}) และด้านความมั่นคงในการทำงาน (X_{16}) ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็น 0.667 ($R^2 = 0.667$) ซึ่งเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ทั้งปัจจัยค้ำจุนด้านตำแหน่งงาน (X_{15}), ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (X_{12}), ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร (X_8), ด้านชีวิตส่วนตัว (X_{14}) และด้านความมั่นคงในการทำงาน (X_{16}) ร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) (Y) ได้ร้อยละ 66.7

ทั้งนี้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ในรูปคะแนนดิบ (B) และคะแนนมาตรฐาน (β) ที่ใช้พยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ด้วยวิธี Stepwise ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 4.34 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)

ตัวแปรพยากรณ์	ประสิทธิภาพ				
	B	SE _b	β	t	Sig.
ค่าคงที่(Constant)	1.429	0.198		7.214	0.000*
ด้านตำแหน่งงาน (X_8)	0.425	0.074	0.536	5.749	0.000*
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (X_5)	-0.361	0.059	-0.464	-6.154	0.000*
ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร (X_1)	0.338	0.069	0.369	4.928	0.000*

ตารางที่ 4.34 (ต่อ)

ตัวแปรพยากรณ์	ประสิทธิภาพ				
	B	SE _b	β	t	Sig.
ด้านชีวิตส่วนตัว (X ₇)	0.120	0.041	0.181	2.916	0.004*
ด้านความมั่นคงในการทำงาน (X ₉)	0.139	0.062	0.172	2.243	0.027*
R = 0.817 R ² = 0.667 Adjusted R ² = 0.654 S.E. = 0.353 F = 51.647					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.34 พบว่า ปัจจัยด้านตำแหน่งงาน (X₁₅) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (X₁₂) ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร (X₈) ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ด้านชีวิตส่วนตัว (X₁₄) ค่า Sig. เท่ากับ 0.004 และด้านความมั่นคงในการทำงาน (X₁₆) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.027 ซึ่งน้อยกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H₁ และปฏิเสธสมมติฐาน H₀ สรุปได้ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยด้านมอติฟผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ในด้านตำแหน่งงาน, ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ, ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร, ด้านชีวิตส่วนตัว และด้านความมั่นคงในการทำงาน สำหรับปัจจัยด้านอื่น ๆ ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

โดยเมื่อวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณแบบ Stepwise ตัวแปรพยากรณ์ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ปัจจัยด้าน คือ ด้านตำแหน่งงาน (X₁₅), ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (X₁₂), ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร (X₈), ด้านชีวิตส่วนตัว (X₁₄) และด้านความมั่นคงในการทำงาน (X₁₆) ซึ่งตัวแปรทั้งห้ารวมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) (Y) ได้ร้อยละ 66.7 (R² = 0.667) มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ร้อยละ 0.353 (S.E. = 0.353) โดยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) มากที่สุด คือ ด้านตำแหน่งงาน (X₁₅) (β = 0.536) รองลงมาคือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (X₁₂) (β = -0.464) ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร (X₈) (β = 0.369) ด้านชีวิตส่วนตัว (X₁₄) (β = 0.181) และด้านความมั่นคงในการทำงาน (X₁₆)

($\beta = 0.172$) ตามลำดับ จากการวิเคราะห์ดังกล่าวสามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ} \quad Y &= 1.429 + 0.425 (X_{15}) - 0.361 (X_{12}) + \\ & 0.338 (X_8) + 0.120 (X_{14}) + 0.139 (X_{16}) \\ \text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน} \quad Z &= 0.536_{X_{15}} - 0.464_{X_{12}} + 0.369_{X_8} + 0.181_{X_{14}} \\ & + 0.172_{X_{16}} \end{aligned}$$

6. สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 4.35 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของพนักงานในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ที่ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1.1 เพศที่ต่างกันทำให้พนักงานในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	t-test	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.2 อายุที่ต่างกันทำให้พนักงานในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	F-test	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.3 ระดับการศึกษาที่ต่างกันทำให้พนักงานในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	F-test	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.4 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรที่ต่างกันทำให้พนักงานในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	F-test	ยอมรับสมมติฐาน

ตารางที่ 4.36 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุนมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบ
สมมติฐานที่ 2.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)	Multiple regression Analysis	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจิตใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)	Multiple regression Analysis	
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน		ยอมรับสมมติฐาน
2. ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ		ปฏิเสธสมมติฐาน
3. ด้านลักษณะของงานที่ทำ		ปฏิเสธสมมติฐาน
4. ด้านความรับผิดชอบต่องาน		ยอมรับสมมติฐาน
5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน		ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2.3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุนมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)	Multiple regression Analysis	
1. ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร		ยอมรับสมมติฐาน
2. ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล		ปฏิเสธสมมติฐาน
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา		ปฏิเสธสมมติฐาน
4. ด้านสภาพการทำงาน		ปฏิเสธสมมติฐาน
5. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ		ยอมรับสมมติฐาน
6. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน		ปฏิเสธสมมติฐาน
7. ด้านชีวิตส่วนตัว		ยอมรับสมมติฐาน
8. ด้านตำแหน่งงาน		ยอมรับสมมติฐาน
9. ด้านความมั่นคงในการทำงาน		ยอมรับสมมติฐาน

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) โดยผู้วิจัยได้นำเสนอข้อมูลออกเป็น 3 หัวข้อ ดังนี้

1. สรุปผลการศึกษา
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

1. สรุปผลการศึกษา

1.1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างจำนวน 150 ชุด ซึ่งสามารถสรุปผลการศึกษาได้ดังต่อไปนี้

จากผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างของพนักงานในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 95.6 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.1 มีระดับการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 56.3 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.2 ซึ่งสามารถวิเคราะห์ได้ว่าพนักงานในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ที่มีช่วงอายุอยู่ในวัยทำงาน มีความรู้ความสามารถค่อนข้างสูง และมีประสบการณ์ในการทำงานไม่มาก

1.2 ระดับแรงจูงใจของพนักงานในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ด้านปัจจัย

จูงใจ และปัจจัยค่าจูง ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนงานขาย เขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ดังนี้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจของพนักงานในส่วนงานขายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.497) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

- ด้านความสำเร็จในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.576) โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับของปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานสูงสุด คือ ในการทำงานต่างๆ ที่ได้รับมอบหมาย ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถของท่านอย่างเต็มที่ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.647) รองลงมาเป็นท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงานได้สำเร็จ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.731) และงานที่ท่านได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จตามที่คาดหวัง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.752) ตามลำดับ

- ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.608) โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับของปัจจัยจูงใจด้านการได้รับความยอมรับนับถือสูงสุด คือ เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นของท่านเสมอ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.712) รองลงมาเป็นผู้บังคับบัญชาไว้วางใจและมอบหมายงานสำคัญให้ท่านปฏิบัติอยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.712) และการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.755) ตามลำดับ

- ด้านลักษณะของงานที่ทำ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.616) โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับของปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานที่ทำสูงสุด คือ ท่านได้รับมอบหมายงานที่ทำท้าทายความสามารถและน่าสนใจอยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.719) รองลงมาเป็นท่านมีความพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.710) และท่านมีความคิดสร้างสรรค์วิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานจนสำเร็จ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.742) ตามลำดับ

- ด้านความรับผิดชอบต่องาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.628) โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับของปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบต่องานสูงสุด คือ ท่านมีความมุ่งมั่น และแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.581) รองลงมาเป็นท่านปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.784) และท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเวลาและปริมาณงานตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.809) ตามลำดับ

- ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.759) โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับของปัจจัยเชิงด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานสูงสุด คือ ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นตามความรู้ ความสามารถ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = 0.872) รองลงมาเป็นตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ สามารถสร้างผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งได้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = 0.867) และท่านมีโอกาสดำเนินงานที่ทำเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = 0.885) ตามลำดับ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค่าจ้างของพนักงานในสำนักงานขยายเขต ไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.571) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

- ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.653) โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับของปัจจัยค่าจ้างด้านนโยบายและการบริหารขององค์กรสูงสุด คือ หน่วยงานของท่านมีการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.796) รองลงมาเป็นหน่วยงานของท่านการเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงาน เพื่อกำหนดความรับผิดชอบ และขอบเขตการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.721) และหน่วยงานของท่านมีนโยบายกฎระเบียบ ข้อบังคับเหมาะสมและเอื้อประโยชน์ต่อการทำงานของท่าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$, S.D. = 0.899) ตามลำดับ

- ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.660) โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับของปัจจัยค่าจ้างด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแลสูงสุด คือ ผู้บังคับบัญชามีความคิดทันสมัยและสามารถบริหารจัดการหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.711) รองลงมาเป็นผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงานให้ตรงตามตำแหน่งงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.821) และผู้บังคับบัญชาควบคุมดูแลผู้ปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.824) ตามลำดับ

- ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.734) โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับของปัจจัยค่าจ้างด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาสูงสุด คือ ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาและช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาจากการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.768) รองลงมาเป็นผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.775) และท่านได้รับการ

สนับสนุนในทุกๆ ด้านจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.807) ตามลำดับ

- ด้านสภาพการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = 0.761) โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับของปัจจัยด้านสภาพการทำงานสูงสุด คือ สำนักงานมีอากาศถ่ายเทและมีอุณหภูมิเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$, S.D. = 0.767) รองลงมาเป็นสำนักงานมีการแบ่งพื้นที่เป็นสัดส่วนอย่างเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$, S.D. = 0.896) และอุปกรณ์ และเครื่องอำนวยความสะดวกภายในสำนักงาน มีปริมาณเพียงพอ เหมาะสมกับการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.47$, S.D. = 0.945) ตามลำดับ

- ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52$, S.D. = 0.771) โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับของปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการสูงสุด คือ หน่วยงานของท่านมีการปรับปรุงสวัสดิการต่างๆ ให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = 0.842) รองลงมาเป็นการพิจารณาเพิ่มเงินเดือนเป็นไปตามความรู้ความสามารถ และเหมาะสมกับผลงานการปฏิบัติงานของท่าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = 0.863) และอัตราเงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และหน้าที่ความรับผิดชอบแล้ว อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.47$, S.D. = 0.862) ตามลำดับ

- ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.593) โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับของปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานสูงสุด คือ ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของกันและกัน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.629) รองลงมาเป็นท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างไม่มีปัญหาใดๆ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.706) และท่านได้รับความช่วยเหลือ คำแนะนำ และคำปรึกษาจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.639)

- ด้านชีวิตส่วนตัว ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$, S.D. = 0.906) โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับของปัจจัยด้านชีวิตส่วนตัวสูงสุด คือ ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวของท่าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.49$, S.D. = 0.921) รองลงมาเป็นท่านรู้สึกพึงพอใจที่ท่านสามารถมีเวลาไปพักผ่อนท่องเที่ยวกับครอบครัว อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.37$, S.D. = 1.157) และท่านมีวันหยุดเพียงพอต่อการพักผ่อนและดำเนินชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.27$, S.D. = 1.134) ตามลำดับ

- ด้านตำแหน่งงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 0.757) โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับของปัจจัยด้านตำแหน่งงานสูงสุด คือ ท่านได้รับความ

ตำแหน่งงานเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของท่าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.806) รองลงมาเป็นท่านพึงพอใจกับตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.830) และงานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.47$, S.D. = 0.961) ตามลำดับ

- ด้านความมั่นคงในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.745) โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับของปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงานสูงสุด คือ ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานในองค์กรนี้จนเกษียณอายุ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.853) รองลงมาเป็นตำแหน่งหน้าที่การงานของท่านมีความมั่นคงดีแล้ว อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.795) และนโยบายการบริหารงานขององค์กร ทำให้ท่านรู้สึกว่ามี ความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.918) ตามลำดับ

1.3 ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในสำนักงานขยายเขต ไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในสำนักงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.600) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

- ด้านคุณภาพของงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.641) โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงสุดในด้านคุณภาพของงาน คือ ท่านมีการวางแผนในการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าเสมอ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.725) รองลงมาเป็นท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบเป็นอย่างดี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.705) และผลงานที่ท่านปฏิบัติมีความถูกต้องครบถ้วน เชื่อถือได้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.728) ตามลำดับ

- ด้านปริมาณงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.683) โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงสุดในด้านคุณภาพของงาน คือ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ครบตามจำนวนที่ผู้บังคับบัญชากำหนด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.746) รองลงมาเป็นท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จภายในเวลาที่กำหนด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.815) และท่านได้รับมอบหมายงานในปริมาณที่เหมาะสมกับระยะเวลา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.833) ตามลำดับ

- ด้านระยะเวลา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.708) โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงสุดในด้านระยะเวลา คือ ท่านสามารถใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ เพื่อลดระยะเวลาการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก

($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.727) รองลงมาเป็นท่านสามารถบริหารเวลาในการปฏิบัติงานปริมาณมากให้เสร็จภายในเวลาที่กำหนด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.824) และการปฏิบัติงานของท่านมีการแบ่งเวลาอย่างชัดเจน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.797) ตามลำดับ

- ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.649) โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงสุดในด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน คือ ท่านใช้ทรัพยากรด้วยความประหยัดและคุ้มค่าในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.696) รองลงมาเป็นท่านมีการวางแผนและกำหนดวิธีในการปฏิบัติงาน เพื่อลดการใช้ทรัพยากร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.780) และท่านมีการนำวิทยาการและเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.870) ตามลำดับ

1.4 การทดสอบสมมติฐานตามวัตถุประสงค์การวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของพนักงานในสำนักงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ที่ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐานโดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) พบว่า

สมมติฐานที่ 1.1 เพศที่แตกต่างกันทำให้พนักงานในสำนักงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 อายุที่แตกต่างกันทำให้พนักงานในสำนักงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันทำให้พนักงานในสำนักงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรที่แตกต่างกันทำให้พนักงานในสำนักงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ทั้งนี้เมื่อทดสอบความแตกต่างของของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในสำนักงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรเป็นรายคู่โดยวิธี LSD พบว่า

- พนักงานในสำนักงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี มีประสิทธิภาพในการ

ปฏิบัติงานด้านปริมาณงานแตกต่างกับกลุ่มพนักงานมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร 6-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรต่ำกว่า หรือเท่ากับ 5 ปี มีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับประสิทธิภาพด้านปริมาณงานน้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร 6-10 ปี อยู่ที่ 0.41

- พนักงานในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานแตกต่างกับกลุ่มพนักงานมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร 15 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี มีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับประสิทธิภาพด้านปริมาณงานน้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร 15 ปี ขึ้นไป อยู่ที่ 0.51

- พนักงานในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านระยะเวลาแตกต่างกับกลุ่มพนักงานมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร 6-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรต่ำกว่า หรือเท่ากับ 5 ปี มีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับประสิทธิภาพด้านระยษะเวลาน้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร 6-10 ปี อยู่ที่ 0.52

- พนักงานในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านระยะเวลาแตกต่างกับกลุ่มพนักงานมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร 15 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี มีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับประสิทธิภาพด้านระยษะเวลาน้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร 15 ปี ขึ้นไปอยู่ที่ 0.38

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)

จากการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่า

สมมติฐานที่ 2.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)

โดยเมื่อวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ ตัวแปรพยากรณ์ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) คือ ปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยค่าจูน ซึ่งตัวแปรทั้งสองร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ได้ร้อยละ 61.7 ($R^2 = 0.617$) โดยสามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ	$Y = 0.164 + 0.633(\text{ปัจจัยแรงจูงใจ}) + 0.331(\text{ปัจจัยค่าจูน})$
สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน	$Z = 0.525(\text{ปัจจัยแรงจูงใจ}) + 0.314(\text{ปัจจัยค่าจูน})$

สมมติฐานที่ 2.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)

โดยเมื่อวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ ตัวแปรพยากรณ์ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ด้านปัจจัยจูงใจ คือ ด้านความรับผิดชอบต่องาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งตัวแปรทั้งสามร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ได้ร้อยละ 70.3 ($R^2 = 0.703$) มีโดยสามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ	$Y = 0.011 + 0.481(\text{ด้านความรับผิดชอบต่องาน}) + 0.353(\text{ด้านความสำเร็จในการทำงาน}) + 0.117(\text{ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน})$
สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน	$Z = 0.504(\text{ด้านความรับผิดชอบต่องาน}) + 0.339(\text{ด้านความสำเร็จในการทำงาน}) + 0.148(\text{ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน})$

สมมติฐานที่ 2.3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุนมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)

โดยเมื่อวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ ตัวแปรพยากรณ์ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ปัจจัยค้ำจุน คือ ด้านตำแหน่งงาน, ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ, ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร, ด้านชีวิตส่วนตัว และด้านความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งตัวแปรทั้งห้าร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ได้ร้อยละ 66.7 ($R^2 = 0.667$) โดยสามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ	$Y = 1.429 + 0.425(\text{ด้านตำแหน่งงาน}) - 0.361(\text{ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ}) + 0.338(\text{ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร}) + 0.120(\text{ด้านชีวิตส่วนตัว}) + 0.139(\text{ด้านความมั่นคงในการทำงาน})$
สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน	$Z = 0.536(\text{ด้านตำแหน่งงาน}) - 0.464(\text{ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ}) + 0.369(\text{ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร}) + 0.181(\text{ด้านชีวิตส่วนตัว}) + 0.172(\text{ด้านความมั่นคงในการทำงาน})$

2. อภิปรายผล

การศึกษาวิจัย แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานใน ส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) สามารถอภิปรายดังนี้

2.1 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)

ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจและด้านปัจจัยค้ำจุนของพนักงานใน ส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อวิเคราะห์รายด้านพบว่าปัจจัยจูงใจทุกด้านมีระดับมาก โดยด้านความรับผิดชอบต่องานมีค่า มากที่สุด ซึ่งแสดงถึงการรับผิดชอบต่องานเป็นจิตสำนึกและความรับผิดชอบในหน้าที่ของ พนักงานแต่ละคน โดยพนักงานมีการเอาใจใส่มุ่งมั่นทำงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ หรือบรรลุตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ ซึ่งหากพนักงานได้รับมอบหมายงานที่ชัดเจน เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ย่อมทำให้พนักงานปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น มีความ รับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย ใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะของตนในการปฏิบัติงานอย่าง เต็มกำลัง รวมทั้งคิดหาวิธีการทำงานใหม่ๆ เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จและมีประสิทธิภาพ มากที่สุด ซึ่งผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพย์วดี บรรลือพีช (2561) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดตรัง ผลการศึกษา พบว่าด้านปัจจัยจูงใจ พนักงานมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้าน ความสำเร็จในการทำงานมีระดับแรงจูงใจเป็นอันดับ 1 รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ ด้าน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และด้านการได้รับการ ขอมรับนับถือ ตามลำดับ

เมื่อวิเคราะห์รายด้านของปัจจัยค้ำจุนทุกด้านมีระดับมาก โดยด้านความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงานมีค่ามากที่สุด เนื่องจากพนักงานมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กัน ทำให้เกิดความสามัคคีในการทำงาน ส่งผลเกิดความสำเร็จในการทำงานในที่สุด ซึ่งผลการศึกษานี้ สอดคล้องกับ ยุพาพร จันทร์, ชีรวัตร ภูระชิรานรัชต์ และอุบลวรรณ สุวรรณภูสิทธิ์ (2563) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์การเกษตร ในจังหวัดศรีสะเกษ ผลการศึกษาพบว่าด้านปัจจัยค้ำจุนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ระดับแรงจูงใจ ด้านปัจจัยค้ำจุนมากที่สุด ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร เพราะบุคลากรมี ความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ได้รับการช่วยเหลือในการทำงาน มีการ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน พร้อมทั้งสามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับ พรสุภา ดอกพุด,

ภาวิน ชินะโชติ และภริพัฒน์ ชาญกิจ (2561) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี สำนักงานทางหลวงในเขตพื้นที่ภาคเหนือ กรมทางหลวง โดยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี สำนักงานทางหลวงในเขตพื้นที่ภาคเหนือ กรมทางหลวง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่าแรงจูงใจที่มีระดับแรงจูงใจมากที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน

2.2 ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)

ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงมาต่ำ คือ ด้านคุณภาพของงาน, ด้านระยะเวลา, ด้านปริมาณงาน และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน เนื่องจากพนักงานสามารถดำเนินงานได้ตามมาตรฐานและคุณภาพที่กำหนดไว้ ทำให้ผลงานเป็นที่ยอมรับและได้รับความเชื่อถือต่อหน่วยงานภายนอก รวมทั้งพนักงานยังมีความรู้ความเข้าใจขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้สามารถดำเนินงานได้รวดเร็วสอดคล้องกับเวลาที่กำหนดไว้ และสามารถทำงานได้ตามเป้าหมาย ตอบโจทย์แผนงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคและผู้ใช้ไฟฟ้าได้ รวมถึงพนักงานมีการใช้ทรัพยากรขององค์กรอย่างคุ้มค่า และมีการคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อเพิ่มความสะดวกและลดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานต่างๆ ส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กร ซึ่งผลการศึกษาที่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พงศธร ชูสุข (2561) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคใต้) จังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการวิจัยพบว่าระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคใต้) จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพงาน ด้านความรวดเร็วในการทำงาน และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน พนักงานมีระดับความคิดเห็นในภาพรวม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรนนท์ แสวงการ (2563) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานสายงานสนับสนุนของกรมทางหลวง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานสายงานสนับสนุนของกรมทางหลวง โดยรวมมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก ประกอบไปด้วย ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น รองลงมาคือ ด้านความทันเวลา ด้านคุณภาพของงาน ด้านความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร และด้านปริมาณงาน

2.3 เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในส่วนงานขยายเขต ไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) จำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์

ผลการศึกษาพบว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรที่แตกต่างกันส่งผลให้พนักงานในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในระดับต่ำที่สุด เนื่องจากพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรไม่นาน อาจยังไม่มีความรู้ ความเข้าใจในระบบงาน หรือหน้าที่ความรับผิดชอบ และอาจยังไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมขององค์กรได้ รวมทั้งยังไม่มีประสบการณ์ในการทำงาน ส่งผลให้ทำงานได้อย่างไม่เต็มประสิทธิภาพ ซึ่งหากพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรไม่นาน มีความตั้งใจเรียนรู้และสามารถปรับตัวเข้ากับองค์กรได้อย่างรวดเร็ว ก็จะสามารถทำงานต่อไปได้อย่างราบรื่นและประสบความสำเร็จ

ทั้งนี้พนักงานที่มีคุณลักษณะด้านเพศ อายุ และระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันส่งผลให้พนักงานในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เนื่องจากด้านเพศ อายุ และระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันในองค์กร การปฏิบัติงานย่อมเป็นไปในลักษณะเดียวกันตามนโยบายขององค์กร ซึ่งพนักงานทุกคนจะต้องปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จตามที่ผู้บริหาร ได้มอบหมายหรือกำหนดเอาไว้ รวมทั้งยังมีการช่วยเหลือ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ซึ่งกันและกันอีกด้วย ดังนั้นจึงทำให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ สุพรรณษา บุญนิตทิพ (2561) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษาองค์กรบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่ ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ส่วนเพศ อายุ และการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ รัชดา คงชอบ (2563) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สำหรับระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยแตกต่างกัน

2.4 แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในสำนักงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)

ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในสำนักงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ประกอบไปด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ดังนั้นผู้วิจัยจะอภิปรายในแต่ละด้านของปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ด้านความรับผิดชอบต่องาน, ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สามารถอภิปรายได้เป็นรายข้อดังนี้

- **ด้านความรับผิดชอบต่องาน** การที่พนักงานในสำนักงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ได้รับมอบหมายงานที่ชัดเจน เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ทำให้พนักงานปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น และมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพตามที่ผู้บังคับบัญชาหรือองค์กรกำหนดเอาไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ เฮอรัชเบอร์ก (Herzberg, 1959) ที่กล่าวว่า ความรับผิดชอบต่องาน (Responsibility) คือ ความไว้วางใจและได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบและมีอำนาจรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ทั้งงานที่รับผิดชอบอยู่แล้วและงานที่มีความสำคัญ ไม่ควบคุมมากเกินไป ให้ความเป็นอิสระในการทำงาน รวมทั้งปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสมไม่มากจนเกินไป

- **ด้านความสำเร็จในการทำงาน** พนักงานในสำนักงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ได้รับโอกาสในการใช้ความรู้ความสามารถของตนได้อย่างเต็มที่ ทำให้พนักงานมีความตั้งใจปฏิบัติงานให้สำเร็จตรงตามเวลา และมีความตั้งใจแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะที่ปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับเฮอรัชเบอร์ก (Herzberg, 1959) ที่กล่าวว่า ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) คือ การที่บุคคลสามารถทำงานได้ประสบผลสำเร็จ และเสร็จสิ้นตามเป้าหมาย มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ เรียนรู้และรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น โดยเมื่องานสำเร็จจะเกิดความรู้สึกพอใจในผลความสำเร็จของงานนั้น รวมถึงรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์กร

- **ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน** การที่พนักงานในสำนักงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ได้รับโอกาสในการพิจารณาเลื่อนขั้นตามความรู้ ความสามารถอย่างเป็นธรรม ซึ่งเป็นเหมือนแรงกระตุ้นให้พนักงานมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งทำให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการฝึกฝนเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ มากยิ่งขึ้น เพื่อเพิ่มโอกาสในการก้าวหน้าทางหน้าที่การงาน ซึ่งถือเป็นแรงจูงใจที่สำคัญที่ส่งผลต่อ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) ที่กล่าวว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) คือได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น เมื่องานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร และได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าตามความรู้ความสามารถ รวมทั้งมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถ เป็นต้น

ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์กรคลังสินค้า พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติ คือ ด้านความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล และความก้าวหน้า เนื่องจากในการที่จะกระตุ้นให้บุคคลรักในงานองค์กรจำเป็นต้องจูงใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง อาจเป็นการมอบหมายโครงการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร โดยการมีการวัดผลสำเร็จจากกิจกรรมที่ทำ เพื่อให้บุคคลรู้สึกภูมิใจกับความสำเร็จที่เกิดขึ้น รวมทั้งการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นด้วยความเป็นธรรม รวมทั้งมีการฝึกอบรม สัมมนา และศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้อง สอดคล้องกับ เมรี ทองสาดี (2563) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ซีพีออลล์ จำกัด (มหาชน) พบว่าปัจจัยจูงใจทั้ง 5 ด้าน มี 4 ด้านที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยก้าวหน้า ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ด้านตำแหน่งงาน, ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร, ด้านชีวิตส่วนตัว และด้านความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งสามารถอภิปรายได้เป็นรายข้อดังนี้

- **ด้านตำแหน่งงาน** เป็นแรงจูงใจที่สำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากพนักงานในส่วนงานขายเขตไฟฟ้าแรงสูงการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ได้รับตำแหน่งงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และผู้บริหารให้การสนับสนุนความก้าวหน้าในตำแหน่งงานอย่างยุติธรรม ทำให้พนักงานรู้สึกถึงความมั่นคงในตำแหน่งงาน ส่งผลให้พนักงานปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างสุดความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) ที่กล่าวว่า ตำแหน่งงาน (Status) คือ การที่บุคคลเป็นที่ยอมรับนับถือในองค์กรและในสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี รวมทั้งตำแหน่งงานเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ทัศนคติและพึงพอใจกับตำแหน่งงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน

- **ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร** การที่พนักงานในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูงการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) รับทราบนโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับขององค์กรอย่างชัดเจน และผู้บริหารเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงาน ย่อมส่งผลให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสำเร็จได้ตามเป้าหมายขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg, 1959) ที่กล่าวว่า นโยบายและการบริหารขององค์กร (Organization Policies) คือ การจัดการและการบริหารงานขององค์กร โดยเจ้านโยบายให้พนักงานทุกคนรับทราบอย่างทั่วถึงทั้งองค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร การบริหารงานที่เป็นระบบซับซ้อน มีการฝึกอบรมก่อนเริ่มปฏิบัติงาน มีการกำหนดหน้าที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน ซึ่งจะทำให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร

- **ด้านชีวิตส่วนตัว** การที่พนักงานในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูงการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ได้รับมอบหมายงานในปริมาณที่เหมาะสม ไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวของพนักงาน รวมทั้งพนักงานมีเวลาพักผ่อนและได้ทำในสิ่งที่ต้องการ นอกเหนือจากการทำงาน ส่งผลให้พนักงานไม่เหน็ดเหนื่อยและมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg, 1959) ที่กล่าวว่า ชีวิตส่วนตัว (Personal Life) คือ ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี ซึ่งเป็นผลจากการทำงานหรือตำแหน่งหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน เช่น ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย สภาพความเป็นอยู่ในที่ทำงาน ความสะดวกสบายในการเดินทางมาทำงาน เวลาพักผ่อนและดูแลครอบครัว เป็นต้น รวมถึงการมีเวลาได้ทำในสิ่งที่ต้องการ นอกเหนือจากการทำงาน

- **ด้านความมั่นคงในการทำงาน** การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานกับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ซึ่งเป็นองค์กรขนาดใหญ่ และนโยบายขององค์กรมีความชัดเจน ทำให้พนักงานรู้สึกมีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน ส่งผลให้พนักงานมีความตั้งใจปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ สอดคล้องกับเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg, 1959) ที่กล่าวว่า ความมั่นคงในการทำงาน (Security) คือ ความรู้สึกมั่นคง ยั่งยืนในตำแหน่งหน้าที่การงานภายในองค์กร การมีชื่อเสียง ขนาดขององค์กร ความมั่นคงทางการเงินขององค์กร และความยั่งยืนในการดำเนินธุรกิจขององค์กร

ซึ่งสอดคล้องกับ อภิชาติ จำเริญพัฒน์ (2563) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ สำนักงานเกษตรจังหวัดนครราชสีมา พบว่าแรงจูงใจทั้ง 10 ด้าน ประกอบด้วยปัจจัยค่าจูง 5 ด้าน ได้แก่ เงินเดือน, วิธีการปกครองบังคับบัญชา, นโยบายการบริหารงาน, ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความเป็นส่วนตัว มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่สำนักงานเกษตรจังหวัดนครราชสีมา สอดคล้องกับ ชนพร พงษ์อมรพรหม (2562) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของโรงเรียนรังษีวิทยา อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่าแรงจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความมั่นคง

ของงาน และด้านนโยบายและการบริหาร มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของโรงเรียนรังษีวิทยา อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ และสอดคล้องกับ นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่าปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ประกอบด้วย ความสำเร็จในงาน ตำแหน่งงาน ความรับผิดชอบในงาน และสถานภาพในการทำงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้าง ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเชิงลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการสามารถ อภิปรายได้ดังนี้

- **ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ** การที่พนักงานในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ได้รับอัตราเงินเดือนและสวัสดิการที่ยังไม่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละบุคคล เนื่องมาจากหน่วยงานอาจมีจำนวนพนักงานไม่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับ ทำให้พนักงานแต่ละคนมีภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ เพิ่มมากขึ้นตามค่าตอบแทนที่สูงขึ้น ย่อมส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานลดลง

ซึ่งสอดคล้องกับ อุบลวรรณ แก้วยาว (2562) ได้ทำการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ความเสมอภาคในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟฟ้าแห่งประเทศไทย พบว่าปัจจัยจูงใจในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน มีอิทธิพลเชิงลบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ทั้งด้านปัจจัยแรงจูงใจ และ ด้านปัจจัยการค่าจ้าง ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบต่องาน, ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะให้

ผู้บริหารมอบหมายงานที่ชัดเจน ตรงตามทักษะความรู้ความสามารถของพนักงานแต่ละคน และควรมีการมอบหมายงานที่มีความสำคัญหรือท้าทายให้กับเพื่อกระตุ้นให้เกิดความมุ่งมั่น รวมทั้งสนับสนุนให้มีการฝึกอบรม และมอบทุนการศึกษาให้กับพนักงานที่มีความสนใจอย่างเพียงพอ เพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถ ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามที่ผู้บังคับบัญชาหรือองค์กรกำหนดเอาไว้

ทั้งนี้จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยเชิงใจ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านการได้รับความยอมรับนับถือ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แต่ค่าเฉลี่ยต่ำกว่าทุกด้าน ดังนั้นในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน นอกเหนือจากการพิจารณาเลื่อนขั้นตามความรู้ความสามารถของพนักงานแล้ว ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมอย่างเพียงพอ เหมาะสม เพื่อเพิ่มขีดความสามารถและพัฒนาศักยภาพของพนักงานในองค์กร และควรมีการสนับสนุนทุนการศึกษาให้พนักงานที่มีความสนใจศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถในแต่ละด้านอย่างเพียงพอ รวมทั้งในการพิจารณา โยกย้ายหรือเลื่อนตำแหน่งต้องมีความยุติธรรม และมีโอกาสก้าวหน้าในงานที่ทำเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สำหรับด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและพนักงาน และระหว่างเพื่อนพนักงานด้วยกัน โดยเปิดโอกาสให้พนักงานทุกระดับมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ ทำให้การปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคนเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจ เกิดความสามัคคี มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน สามารถลดความขัดแย้งในองค์กรได้ รวมทั้งการที่พนักงานมีการยอมรับซึ่งกันและกัน ทำให้การดำเนินงานภายในองค์กรเกิดความสำเร็จอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

2. ปัจจัยด้านที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ได้แก่ ด้านตำแหน่งงาน ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะให้ผู้บริหารพิจารณามอบหมายงานให้ตรงตามคุณสมบัติของพนักงาน ส่งเสริมให้พนักงานมีความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้นไปเมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่นเพื่อให้พนักงานมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และควรมีการมอบหมายงานให้พนักงานไว้ล่วงหน้า เพื่อให้พนักงานสามารถวางแผนการปฏิบัติงานได้ ทำให้เกิดความสมดุลในการปฏิบัติงานของพนักงาน มีเวลาพักผ่อนและไม่เหนื่อยล้าจากการปฏิบัติงานมากเกินไป รวมทั้งเพิ่มช่องทางให้พนักงานได้รับทราบนโยบายหรือข่าวสารขององค์กร สำหรับด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ผู้บริหารควรพิจารณาเหมาะสมให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และหน้าที่

ความรับผิดชอบของแต่ละบุคคล หากการปฏิบัติงานของพนักงานไม่บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางเอาไว้ แต่องค์กรยังให้ค่าตอบแทนเท่าเดิมหรือสูงขึ้น ย่อมส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานลดลง ดังนั้นผู้บริหารควรตระหนักเตือนพร้อมให้คำแนะนำ รวมทั้งหาแรงจูงใจอื่นๆ เพิ่มเติมให้กับพนักงานดังกล่าว

ทั้งนี้จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านชีวิตส่วนตัว และด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แต่ค่าเฉลี่ยต่ำกว่าทุกด้าน ดังนั้นในด้านชีวิตส่วนตัว องค์กรควรมอบหมายงานให้พนักงานแต่ละคนในปริมาณที่เหมาะสม เพื่อให้พนักงาน ได้มีเวลาพักผ่อนและดูแลครอบครัว ส่งผลให้พนักงานไม่เหนื่อยล้าหรือเบื่อหน่ายจากการทำงาน สำหรับด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ผู้บริหารควรมีการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการให้กับพนักงานอย่างเหมาะสมกับปริมาณงานหรือบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ รวมถึงมีการปรับปรุงสวัสดิการต่างๆ ให้สอดคล้องกับปัจจุบัน เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาวิจัยในครั้งนี้งมเน้นกลุ่มประชากรที่อยู่ในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) เท่านั้น ผลของการศึกษาจึงเป็นเฉพาะกลุ่ม ดังนั้นหากต้องการศึกษาให้เห็นภาพชัดเจนในภาพรวมทั่วทั้งองค์กร ผู้วิจัยขอเสนอแนะว่าให้ใช้กลุ่มประชากรที่เป็นพนักงานของ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ทั้งหมดมาทำการศึกษาวิจัย
2. ควรศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกับหน่วยงานรัฐวิสาหกิจอื่นๆ เช่น การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย การไฟฟ้านครหลวง เป็นต้น เพื่อใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรต่อไป
3. ควรศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีอื่นๆ เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ เป็นต้น โดยจะทำให้ได้ข้อมูลในภาพกว้างมากขึ้น ซึ่งเป็นประโยชน์ในการนำมาใช้ในการศึกษาและเป็นแนวทางในการบริหารงานภายในองค์กรต่อไป
4. ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างออกไป เช่น ปัจจัยบรรยากาศขององค์กร ปัจจัยด้านผู้นำองค์กร ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร เป็นต้น เพื่อให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์รอบด้านมากขึ้น

บรรณานุกรม



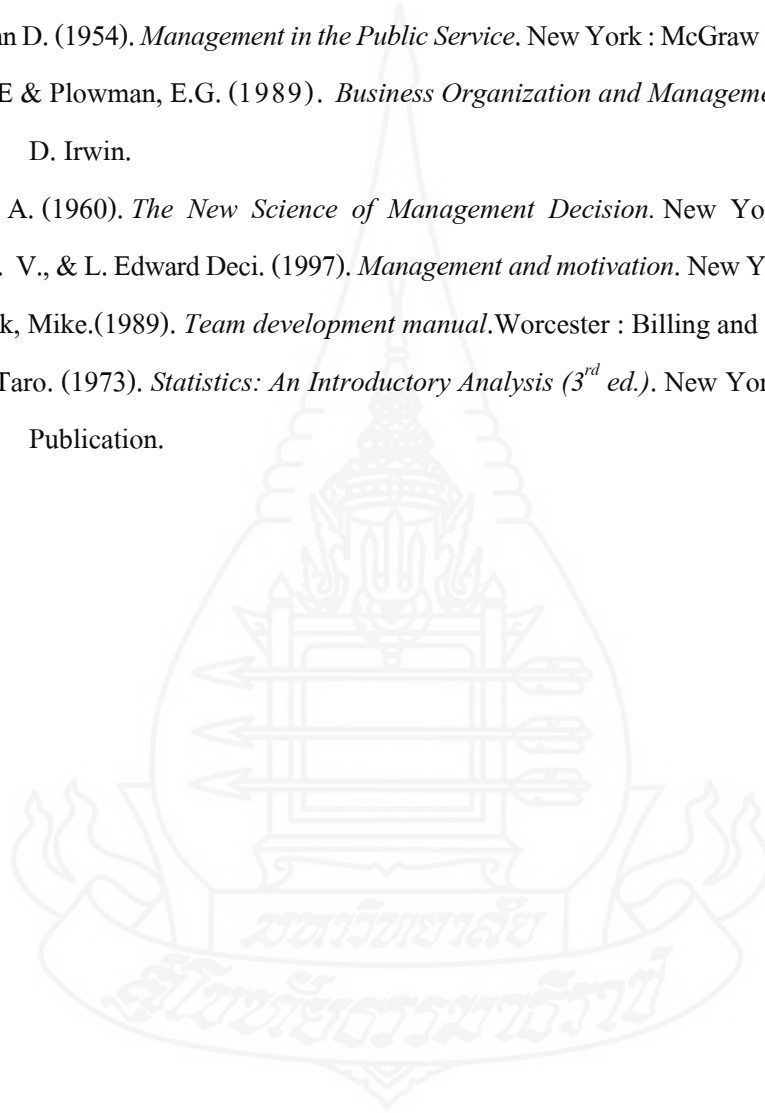
บรรณานุกรม

- การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค. (2564). รายงานประจำปี 2563. สืบค้นจาก https://www.pea.co.th/Portals/0/Document/AnnualReport/PEA_Annual_2020TH_22-07-64_low5.pdf
- การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค. (2564). แผนยุทธศาสตร์การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค พ.ศ. 2563-2567. สืบค้นจาก https://www.pea.co.th/Portals/0/CG/strategy_plan_2020.pdf
- กมลวรรณ ปานประดิษฐ์. (2560). แรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง. (การค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, พระนครศรีอยุธยา.
- กรองกาญจน์ ทองสุข. (2554). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของบุคลากรในวิทยาลัยการอาชีพร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด. (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- เกศณรินทร์ งามเลิศ. (2559). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้างองค์การคลังสินค้า. (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพมหานคร.
- จิตติมา อัครฉติพงศ์. (2556). เอกสารประกอบการสอนวิชาการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน (Efficiency Development). พระนครศรีอยุธยา : คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- จิรวรรธ เณรแย้ม. (2553). ความผูกพันต่องานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคเหนือ) จังหวัดพิษณุโลก. (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- จිරนนท์ แสงการ. (2563). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานสายงานสนับสนุนของกรมทางหลวง. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์, 4(2), 57-67.
- ชูชัย สมितिไกร. (2554). พฤติกรรมผู้บริโภค. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทิพย์วดี บรรลือพีช. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดตรัง. (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, นครศรีธรรมราช.

- ชนพร พงษ์อมรพรหม. (2562). *แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ของโรงเรียนรังษีวิทยา อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่. (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, จังหวัดเชียงใหม่.*
- นลพรรณ บุญฤทธิ์. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.*
- ปัญญาพร ฐิติพงศ์. (2558). *แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้าง : กรณีศึกษา บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.*
- พงศธร ชูสุข. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 2 (ภาคใต้) จังหวัดนครศรีธรรมราช. (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, นครศรีธรรมราช.*
- พรสุภา ดอกพุด. (2561). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี สำนักงานทางหลวงในเขตพื้นที่ภาคเหนือ กรมทางหลวง. การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ครั้งที่ 8. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช*
- พฤษิตธีร์ อุทุม. (2559). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว. (การค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.*
- พิชญา วัฒนรังสรรค์. (2558). *การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงแรมระดับ 4 ดาว ย่านสยามสแควร์ (การค้นคว้าอิสระปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพมหานคร.*
- พีรญา ชื่นวงศ์. (2560). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา ธุรกิจการขนส่งในจังหวัดเชียงราย. วารสารเศรษฐศาสตร์และกลยุทธ์การจัดการ, 4(2), 92-100.*
- ไพบุญย์ ตั้งใจ. (2554). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ตามหลักอิทธิบาท 4 : กรณีศึกษา บริษัท แอมพาส อินคัสตรี จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ. อ่างทอง. (การค้นคว้าอิสระปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.*
- มาลินี นกศิริ. (2559). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ชรรมภ์ ออโต้พาร์ท จำกัด. (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์, ฉะเชิงเทรา.*

- เมรี ทองสาดี. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ซีพีออลส์ จำกัด (มหาชน). สืบค้นจาก <https://mmm.ru.ac.th/MMM/IS/ml10/6114962071.pdf>
- ยุพาพร จันทร์. (2563). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์การเกษตร ในจังหวัดศรีสะเกษ. วารสารวิจัยวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, 5(2), 16-30
- รัชดา คงชอบ. (2563). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย. วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น, 7(3), 205-213.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน. กรุงเทพมหานคร : นานมีบุ๊คส์.
- ลำไพ พรหมชัย. (2561). ปัจจัยแรงจูงใจและบรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดอุบลราชธานี. (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.
- สมพิศ สุขแสน. (2556). เทคนิคทำงานให้มีประสิทธิภาพ. กรุงเทพมหานคร : ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- สุพรรณษา บุญนิติภพ. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเขาพนมจังหวัดกระบี่. (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, นครศรีธรรมราช.
- สุพานี สฤณภู่วานิช. (2552). พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุราลัย ป้องแพง. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอแม่वंก่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2. (การค้นคว้าอิสระปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์.
- สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน. (2564). แผนพัฒนากำลังผลิตไฟฟ้าของประเทศไทย พ.ศ. 2561-2580 ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ 1. สืบค้นจาก http://www.eppo.go.th/images/Infomation_service/public_relations/PDP2018/PDP2018Rev1.pdf
- อภิชาติ จำเริญพัฒน์. (2563). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานเกษตรจังหวัดนครราชสีมา. สืบค้นจาก http://www.mpa-mba.ru.ac.th/images/Project/treatise_bangkok13_06102020/6117950009.pdf
- อุบลวรรณ แก้วยาว. (2562). ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานความเสมอภาคในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย. สืบค้นจาก https://www.mba-smartmanagers.com/fileadmin/thesis/plan-a/2019/4028_update.pdf

- Alderfer, Clayton P. (1972). *Existence Relatedness and Growth*. New York: Free Press.
- Bowditch, J. L., & Buono, A. F. (1990). *A Primer on Organizational Behavior (2nd ed.)*. New York : John Wiley & Sons.
- Frederick, Herzberg et al. (1959). *The Motivation of work*. New York: John Wiley & Sons.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and Personality*. New York: Harper and Row.
- Millet, John D. (1954). *Management in the Public Service*. New York : McGraw Hill Book Company.
- Peterson, E & Plowman, E.G. (1989). *Business Organization and Management*. Illinois: Richard D. Irwin.
- Simon, H. A. (1960). *The New Science of Management Decision*. New York: Harper & Row.
- Vroom, H. V., & L. Edward Deci. (1997). *Management and motivation*. New York : Penguin Book.
- WoodCock, Mike.(1989). *Team development manual*. Worcester : Billing and Sons.
- Yamane, Taro. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis (3rd ed.)*. New York : Harper and Row Publication.



ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม



แบบสอบถาม

เรื่อง แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในสำนักงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)**คำชี้แจง**

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในสำนักงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)

2. แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในสำนักงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในสำนักงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในสำนักงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)

3. แบบสอบถามฉบับนี้ใช้ประกอบการวิจัยเพื่อใช้ในการศึกษาเท่านั้น ซึ่งทุกคำตอบจะถูกเก็บรวบรวมไว้เป็นความลับ ผลการศึกษาที่ได้จะนำเสนอข้อมูลเพียงภาพรวมเท่านั้นและจะไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น แต่จะเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมในการปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรต่อไป

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบที่ท่านคิดว่าตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

โปรดระบุหน่วยงานที่ท่านสังกัด

กองออกแบระบบไฟฟ้า

กองก่อสร้างระบบไฟฟ้า

1. เพศ

1. ชาย

2. หญิง

2. อายุ

1. ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี

2. 31 – 40 ปี

3. 41 – 50 ปี

4. 51 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

1. มัธยมปลาย / ปวช.

2. อนุปริญญา / ปวส.

3.ปริญญาตรี

4. ปริญญาโท หรือสูงกว่า

4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร

1. ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี

2. 6 – 10 ปี

3. 11 – 15 ปี

4. 15 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 : ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเชิงจิตที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ข้อที่	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1. ความสำเร็จในการทำงาน						
1.1	งานที่ท่านได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จตามที่คาดหวัง					
1.2	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะที่ปฏิบัติงานได้สำเร็จ					
1.3	ในการทำงานต่างๆ ที่ได้รับมอบหมาย ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถของท่านอย่างเต็มที่					
2. การได้รับความยอมรับนับถือ						
2.1	การปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					
2.2	ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจและมอบหมายงานสำคัญให้ท่านปฏิบัติอยู่เสมอ					
2.3	เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นของท่านเสมอ					
3. ลักษณะของงานที่ทำ						
3.1	ท่านได้รับมอบหมายงานที่ทำทลายความสามารถและน่าสนใจอยู่เสมอ					
3.2	ท่านมีความคิดสร้างสรรค์วิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานจนสำเร็จ					
3.3	ท่านมีความพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย					
4. ความรับผิดชอบต่องาน						
4.1	ท่านปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้					
4.2	ท่านมีความมุ่งมั่น และแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ					
4.3	ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเวลาและปริมาณงานตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย					

ข้อที่	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
5. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน						
5.1	ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ สามารถสร้างผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งได้					
5.2	ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในงานที่ทำเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น					
5.3	ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นตามความรู้ ความสามารถ					

ส่วนที่ 3 : ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ข้อที่	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1. นโยบายและการบริหารขององค์กร						
1.1	หน่วยงานของท่านมีนโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับที่เหมาะสมและเอื้อประโยชน์ต่อการทำงานของท่าน					
1.2	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน					
1.3	หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงาน เพื่อกำหนดความรับผิดชอบและขอบเขตการปฏิบัติงาน					
2. การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล						
2.1	ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงานให้ตรงตามตำแหน่งงาน					
2.2	ผู้บังคับบัญชา มีความคิดทันสมัย และสามารถบริหารจัดการหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
2.3	ผู้บังคับบัญชาควบคุมดูแลผู้ปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียม					

ข้อที่	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา						
3.1	ท่านได้รับการสนับสนุนในทุกๆ ด้านจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี					
3.2	ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาและช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาจากการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง					
3.3	ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน					
4. สภาพการทำงาน						
4.1	อุปกรณ์ และเครื่องอำนวยความสะดวกภายในสำนักงานมีปริมาณเพียงพอ เหมาะสมกับการทำงาน					
4.2	สำนักงานมีการแบ่งพื้นที่เป็นสัดส่วนอย่างเหมาะสม					
4.3	สำนักงานมีอากาศถ่ายเทและมีอุณหภูมิเหมาะสม					
5. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ						
5.1	อัตราเงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และหน้าที่ความรับผิดชอบแล้ว					
5.2	หน่วยงานของท่านมีการปรับปรุงสวัสดิการต่างๆ ให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสม					
5.3	การพิจารณาเพิ่มเงินเดือน เป็นไปตามความรู้ความสามารถ และเหมาะสมกับผลงานการปฏิบัติงานของท่าน					
6. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน						
6.1	ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างไม่มีปัญหาใดๆ					
6.2	ท่านได้รับความช่วยเหลือ คำแนะนำ และคำปรึกษาจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี					
6.3	ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของกันและกัน					

ข้อที่	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
7. ชีวิตส่วนตัว						
7.1	ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวของท่าน					
7.2	ท่านมีวันหยุดเพียงพอต่อการพักผ่อนและดำเนินชีวิตส่วนตัว					
7.3	ท่านรู้สึกพึงพอใจที่ท่านสามารถมีเวลาไปพักผ่อนท่องเที่ยวกับครอบครัว					
8. ตำแหน่งงาน						
8.1	ท่านได้รับตำแหน่งงานเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของท่าน					
8.2	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น					
8.3	ท่านพึงพอใจกับตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน					
9. ความมั่นคงในการทำงาน						
9.1	ตำแหน่งหน้าที่การงานของท่านมีความมั่นคงดีแล้ว					
9.2	ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานในองค์กรนี้จนเกษียณอายุ					
9.3	นโยบายการบริหารงานขององค์กร ทำให้ท่านรู้สึกว่ามี ความมั่นคงในการทำงาน					

ส่วนที่ 4 : ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ข้อที่	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1. ด้านคุณภาพของงาน						
1.1	ผลงานที่ท่านปฏิบัติมีความถูกต้องครบถ้วน เชื่อถือได้					
1.2	ท่านมีการวางแผนในการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าเสมอ					
1.3	ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบเป็นอย่างดี					
2. ด้านปริมาณงาน						
2.1	ท่านได้รับมอบหมายงานในปริมาณที่เหมาะสมกับระยะเวลา					
2.2	ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จภายในเวลาที่กำหนด					
2.3	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ครบตามจำนวนที่ผู้บังคับบัญชากำหนด					
3. ด้านระยะเวลา						
3.1	การปฏิบัติงานของท่านมีการแบ่งเวลาอย่างชัดเจน					
3.2	ท่านสามารถบริหารเวลาในการปฏิบัติงานปริมาณมากให้เสร็จภายในเวลาที่กำหนด					
3.3	ท่านสามารถใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ เพื่อลดระยะเวลาการปฏิบัติงาน					
4. ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน						
4.1	ท่านใช้ทรัพยากรด้วยความประหยัดและคุ้มค่าในการปฏิบัติงาน					
4.2	ท่านมีการวางแผนและกำหนดวิธีในการปฏิบัติงาน เพื่อลดการใช้ทรัพยากร					
4.3	ท่านมีการนำวิทยาการและเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพสูงสุด					

ภาคผนวก ข

ค่าความสอดคล้องของแบบสอบถาม

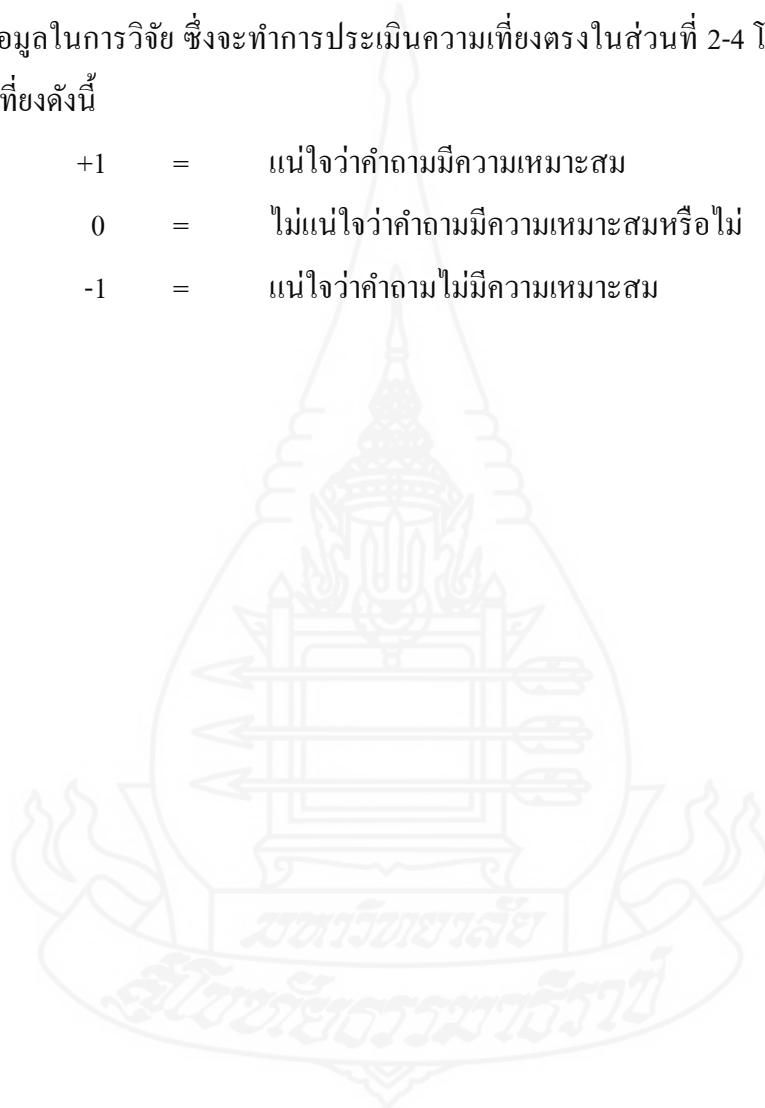


แบบประเมินผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรื่อง แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในสำนักงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง
การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)

คำชี้แจง : แบบประเมินความเที่ยงตรง (IOC) ของการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในสำนักงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) เพื่อประเมินความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อข้อคำถาม มีความเหมาะสมในการนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะทำการประเมินความเที่ยงตรงในส่วนที่ 2-4 โดยกำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาความเที่ยงดังนี้

- | | | |
|----|---|--------------------------------------|
| +1 | = | แน่ใจว่าคำถามมีความเหมาะสม |
| 0 | = | ไม่แน่ใจว่าคำถามมีความเหมาะสมหรือไม่ |
| -1 | = | แน่ใจว่าคำถามไม่มีความเหมาะสม |



แบบสอบถาม

เรื่อง แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)**คำชี้แจง**

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)

2. แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจูงที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)

3. แบบสอบถามฉบับนี้ใช้ประกอบการวิจัยเพื่อใช้ในการศึกษาเท่านั้น ซึ่งทุกคำตอบจะถูกเก็บรวบรวมไว้เป็นความลับ ผลการศึกษาที่ได้จะนำเสนอข้อมูลเพียงภาพรวมเท่านั้นและจะไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น แต่จะเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมในการปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรต่อไป

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบที่ท่านคิดว่าตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

โปรดระบุหน่วยงานที่ท่านสังกัด

กองออกแบบระบบไฟฟ้า

กองก่อสร้างระบบไฟฟ้า

1. เพศ

1. ชาย

2. หญิง

2. อายุ

1. ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี

2. 31 – 40 ปี

3. 41 – 50 ปี

4. 51 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

1. มัธยมปลาย / ปวช.

2. อนุปริญญา / ปวส.

3. ปริญญาตรี

4. ปริญญาโท หรือสูงกว่า

4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร

1. ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี

2. 6 – 10 ปี

3. 11 – 15 ปี

4. 15 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 : ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเชิงจิตที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ข้อที่	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น			ผล IOC	สรุปผล
		ผู้สันทัดที่ 1	ผู้สันทัดที่ 2	ผู้สันทัดที่ 3		
1. ความสำเร็จในการทำงาน						
1.1	งานที่ท่านได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จตามที่คาดหวัง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
1.2	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะที่ปฏิบัติงานได้สำเร็จ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
1.3	ในการทำงานต่างๆ ที่ได้รับมอบหมาย ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถของท่านอย่างเต็มที่	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2. การได้รับความยอมรับนับถือ						
2.1	การปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.2	ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจและมอบหมายงานสำคัญให้ท่านปฏิบัติอยู่เสมอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.3	เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นของท่านเสมอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3. ลักษณะของงานที่ทำ						
3.1	ท่านได้รับมอบหมายงานที่ทำทลายความสามารถและน่าสนใจอยู่เสมอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.2	ท่านมีความคิดสร้างสรรค์วิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานจนสำเร็จ	+1	0	+1	0.66	ใช้ได้
3.3	ท่านมีความพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4. ความรับผิดชอบต่องาน						
4.1	ท่านปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4.2	ท่านมีความมุ่งมั่น และแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4.3	ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเวลาและปริมาณงานตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น			ผล IOC	สรุปผล
		ผู้ศึกษาที่ 1	ผู้ศึกษาที่ 2	ผู้ศึกษาที่ 3		
5. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน						
5.1	ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ สามารถสร้างผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งได้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5.2	ท่านมีโอกาสดำเนินงานที่ทำเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น	+1	+1	0	0.66	ใช้ได้
5.3	ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นตามความรู้ ความสามารถ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ส่วนที่ 3 : ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคำจูนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ข้อที่	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น			ผล IOC	สรุปผล
		ผู้ศึกษาที่ 1	ผู้ศึกษาที่ 2	ผู้ศึกษาที่ 3		
1. นโยบายและการบริหารขององค์กร						
1.1	หน่วยงานของท่านมีนโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับเหมาะสมและเอื้อประโยชน์ต่อการทำงานของท่าน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
1.2	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
1.3	หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงาน เพื่อกำหนดความรับผิดชอบและขอบเขตการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2. การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล						
2.1	ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงานให้ตรงตามตำแหน่งงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.2	ผู้บังคับบัญชามีความคิดทันสมัยและสามารถบริหารจัดการหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.3	ผู้บังคับบัญชาควบคุมดูแลผู้ปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น			ผล IOC	สรุปผล
		ผู้เชี่ยวชาญที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญที่ 3		
3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา						
3.1	ท่านได้รับการสนับสนุนในทุกๆ ด้านจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.2	ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาและช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาจากการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.3	ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4. สภาพการทำงาน						
4.1	อุปกรณ์ และเครื่องอำนวยความสะดวกภายในสำนักงานมีปริมาณเพียงพอ เหมาะสมกับการทำงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4.2	สำนักงานมีการแบ่งพื้นที่เป็นสัดส่วนอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4.3	สำนักงานมีอากาศถ่ายเทและมีอุณหภูมิเหมาะสม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ						
5.1	อัตราเงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และหน้าที่ความรับผิดชอบแล้ว	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5.2	หน่วยงานของท่านมีการปรับปรุงสวัสดิการต่างๆ ให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5.3	การพิจารณาเพิ่มเงินเดือน เป็นไปตามความรู้ความสามารถ และเหมาะสมกับผลงานการปฏิบัติงานของท่าน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน						
6.1	ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างไม่มีปัญหาใดๆ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6.2	ท่านได้รับความช่วยเหลือ คำแนะนำ และคำปรึกษาจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6.3	ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของกันและกัน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น			ผล IOC	สรุปผล
		ผู้เชี่ยวชาญที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญที่ 3		
7. ชีวิตส่วนตัว						
7.1	ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวของท่าน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7.2	ท่านมีวันหยุดเพียงพอต่อการพักผ่อนและดำเนินชีวิตส่วนตัว	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7.3	ท่านรู้สึกพึงพอใจที่ท่านสามารถมีเวลาไปพักผ่อนท่องเที่ยวกับครอบครัว	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8. ตำแหน่งงาน						
8.1	ท่านได้รับตำแหน่งงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8.2	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8.3	ท่านพึงพอใจกับตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9. ความมั่นคงในการทำงาน						
9.1	ตำแหน่งหน้าที่การงานของท่านมีความมั่นคงดีแล้ว	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9.2	ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานในองค์กรนี้จนเกษียณอายุ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9.3	นโยบายการบริหารงานขององค์กร ทำให้ท่านรู้สึกว่ามี ความมั่นคงในการทำงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ส่วนที่ 4 : ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ข้อที่	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น			ผล IOC	สรุปผล
		ผู้ช่วยฯ 1	ผู้ช่วยฯ 2	ผู้ช่วยฯ 3		
1. ด้านคุณภาพของงาน						
1.1	ผลงานที่ท่านปฏิบัติมีความถูกต้องครบถ้วน เชื่อถือได้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
1.2	ท่านมีการวางแผนในการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าเสมอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
1.3	ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบเป็นอย่างดี	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2. ด้านปริมาณงาน						
2.1	ท่านได้รับมอบหมายงานในปริมาณที่เหมาะสมกับระยะเวลา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.2	ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จภายในเวลาที่กำหนด	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.3	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ครบตามจำนวนที่ผู้บังคับบัญชากำหนด	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3. ด้านระยะเวลา						
3.1	การปฏิบัติงานของท่านมีการแบ่งเวลาอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.2	ท่านสามารถบริหารเวลาในการปฏิบัติงานปริมาณมากให้เสร็จภายในเวลาที่กำหนด	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.3	ท่านสามารถใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ เพื่อลดระยะเวลาการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4. ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน						
4.1	ท่านใช้ทรัพยากรด้วยความประหยัดและคุ้มค่าในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4.2	ท่านมีการวางแผนและกำหนดวิธีในการปฏิบัติงาน เพื่อลดการใช้ทรัพยากร	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4.3	ท่านมีการนำวิทยาการและเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพสูงสุด	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ภาคผนวก ค

เอกสารหน่วยงานและราชการ





ที่ อว ๐๖๐๒.๑๗/บ ๑๖๙๖

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

✓ ธันวาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์ ดร.บริบูรณ์ ปิ่นประยงค์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบสอบถาม จำนวน ชุด

เนื่องด้วย นายจิรพันธ์ มณีสัมพันธ์ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง "แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนขยายเขตไฟฟ้าแรงสูงการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)" ตามโครงการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจาก อาจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร.ภูริพัฒน์ ชาญกิจ อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย โดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว หากท่านต้องการรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่ หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๕-๑๖๘๘๐๒๔

สาขาวิชา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณ ล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีราม)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๔-๘๑๘๑-๖

โทรสาร ๐๒-๕๐๓-๓๖๑๒



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๗/บ ๑๑๗๖

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๗ ธันวาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์ ดร.กัลย์ ปิ่นเกษร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบสอบถาม จำนวน ชุด

เนื่องด้วย นายจิรพันธ์ มณีสัมพันธ์ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง “แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนขยายเขตไฟฟ้าแรงสูงการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)” ตามโครงการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจาก อาจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร.กฤษณ์พัฒน์ ชาญกิจ อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย โดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว หากท่านต้องการรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่ หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๕-๑๖๘๘๐๒๔

สาขาวิชาฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณ ล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีธรรม)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๔-๘๑๘๑-๖

โทรสาร ๐๒-๕๐๓-๓๖๑๒



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๗/บ ๑๖๙๖

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๓ ธันวาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน รองผู้อำนวยการกองออกแบบระบบไฟฟ้า (ภาคกลาง) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
(คุณจักรพันธ์ จุฑพันธ์)

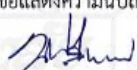
สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบสอบถาม จำนวน ชุด

เนื่องด้วย นายจักรพันธ์ มณีสัมพันธ์ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง “แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนขยายเขตไฟฟ้าแรงสูงการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)” ตามโครงการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจาก อาจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร.สุริพัฒน์ ชาญกิจ อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย โดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว หากท่านต้องการรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่ หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๕-๑๖๘๘๐๒๔

สาขาวิชา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณ ล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


(รองศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีราม)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๔-๘๑๘๑-๖

โทรสาร ๐๒-๕๐๓-๓๖๑๒



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๗/บ ๑๑๙๗

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๔ ธันวาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการกองออกแบบระบบไฟฟ้า (ภาคกลาง)

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบสอบถาม จำนวน ชุด

เนื่องด้วย นายจิรพันธ์ มณีสัมพันธ์ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง “แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูงการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)” ซึ่งมี อาจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร.สุริพัฒน์ ชาญกิจ เป็นอาจารย์ ที่ปรึกษา ตามโครงการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากหน่วยงานของท่าน สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านในการขออนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลในหน่วยงานของท่าน หากต้องการสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๕-๑๖๘๘๐๒๕

สาขาวิชา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณล่วงหน้า
ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีธรรม)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๔-๘๑๘๑-๖

โทรสาร ๐๒-๕๐๓-๓๖๑๒



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๗/บ ๑๑ ๙๗

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๔ ธันวาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการกองออกแบบระบบไฟฟ้า (ภาคเหนือ,ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ,ภาคใต้)

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบสอบถาม จำนวน ชุด

เนื่องด้วย นายจิรพันธ์ มณีสัมพันธ์ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง “แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในสำนักงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูงการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)” ซึ่งมี อาจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร.ภูริพัฒน์ ชาญกิจ เป็นอาจารย์ ที่ปรึกษา ตามโครงการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

ในกรณีนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากหน่วยงานของท่าน สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านในการขออนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลในหน่วยงานของท่าน หากต้องการสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๕-๑๖๘๘๐๒๔

สาขาวิชา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีราม)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๔-๘๑๘๑-๒
โทรสาร ๐๒-๕๐๓-๓๖๑๒



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๗/บ ๐๑๙๗

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๕ ธันวาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการกองก่อสร้างระบบไฟฟ้า ๑

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบสอบถาม จำนวน ชุด

เนื่องด้วย นายจิรพันธ์ มณีสัมพันธ์ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง “แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในสำนักงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูงการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)” ซึ่งมี อาจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร.ภูริพัฒน์ ขาวฤกษ์ เป็นอาจารย์ ที่ปรึกษา ตามโครงการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากหน่วยงานของท่าน สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านในการขออนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลในหน่วยงานของท่าน หากต้องการสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๕-๑๖๘๘๐๒๔

สาขาวิชา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีราม)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๔-๘๑๘๑-๖

โทรสาร ๐๒-๕๐๓-๓๖๑๒

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นายจิรพันธ์ มณีสัมพันธ์
วัน เดือน ปีเกิด	16 มกราคม 2532
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี
ประวัติการศึกษา	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง 2554
สถานที่ทำงาน	การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
ตำแหน่ง	หัวหน้าแผนก

