

ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

เขต 3 ภาคเหนือ

Factors Affecting Achievement Motivation of the Provincial Electricity Authority Employees in Northern Area 3

ดาบส งามศรีขำ*

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคเหนือ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 ภาคเหนือ โดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีค่าความน่าเชื่อถือเท่ากับ .938 ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองและทีมงาน จากประชากรกลุ่มตัวอย่างในเขตพื้นที่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคเหนือ จำนวน 330 คน ในระหว่างเดือน มิถุนายน 2555 - กันยายน 2556 นำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติเพื่อวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ ได้แก่ จำนวนร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) หาค่าความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคเหนือ โดยใช้สถิติหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation) ของ Pearson's Correlation และการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณตามลำดับความสำคัญของตัวแปรที่เข้าสมการ (Stepwise Multiple Regression Analysis) พนักงานการไฟฟ้าของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคเหนือ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุอยู่ในช่วง 51 - 60 ปี การศึกษาอยู่ในระดับอนุปริญญา

หรือเทียบเท่า รองลงมาคือระดับปริญญาตรี ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสแล้วอยู่ด้วยกัน โดยมีอายุ การทำงาน 31 ปีขึ้นไป รองลงมาอยู่ในระหว่าง 21-30 ปี ซึ่งมีรายได้ต่อเดือน 10,000-20,000 บาท และรองลงมาอยู่ในช่วง 20,001 - 30,000 บาท

คำสำคัญ: ปัจจัยที่, ใฝ่สัมฤทธิ์, พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

Abstract

The study of factors that affect the motivation of the Electricity Authority Area 3 Northern purposes. To study the factors that affect motivation of employees to the three northern regional electricity using a questionnaire created equal credibility. 938 researchers collect data themselves and the team. The sample population in the district the Provincial Electricity Authority Area 3 north of 330 people during the month of June 2555 - September 2556 were analyzed using a computer program statistics to analyze statistics include percentage (Percentage) value. Average

*หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยปทุมธานี

E-Mail: ice_nice_2555@hotmail.com

(Mean) and standard deviation (Standard Deviation) evaluate the relationship of the factors that affect the motivation of the employees of the three northern regional electricity using statistical correlation. (Correlation) of Pearson's Correlation and analysis of multiple regression (Multiple Regression Analysis) analysis of multiple regression based on the priorities of variables into the equation (Stepwise Multiple Regression Analysis) Sales Electricity Electricity Authority Area 3 Northern Division. are male In the last 51-60 years, enrolled in a diploma or equivalent. The second was an undergraduate. Most of them were married and living together. The last 31 years working in minor between 21-30 years old, whose monthly income. 10,000-20,000 baht and a minor in the range 20001-30000 baht.

Keywords: Factors, achievement, staff PEA.

บทนำ

ประเทศไทยเริ่มมีไฟฟ้าใช้เป็นครั้งแรก เมื่อ พ.ศ.2427 ในรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชการที่ 5 โดยผู้ให้กิจการไฟฟ้าในประเทศไทยคือ จอมพลเจ้าพระยาสุรศักดิ์มนตรี (เจิม แสงชูโต) และเริ่มเป็นรูปเป็นร่างเมื่อ บริษัทจากประเทศเดนมาร์ก ขอสัมปทานผลิตกระแสไฟฟ้าเพื่อใช้เดินรถรางจากบางคอแหลมถึงพระบรมมหาราชวังเป็นครั้งแรก เมื่อมีการขยายการผลิตไฟฟ้าเพื่อแสงสว่าง โดยติดตั้งระบบผลิตที่มั่นคงถาวรขึ้นที่วัดเลียบ (ที่ตั้งการไฟฟ้านครหลวงในปัจจุบัน) ต่อมาในปี พ.ศ.2475 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว โปรดเกล้าฯ ให้ตั้งโรงไฟฟ้าขึ้นอีกแห่ง เรียกว่า “การไฟฟ้าหลวงสามเสน” ซึ่งต่อมามีฐานะเป็น

กองหนึ่งของกรมโยธาเทศบาล กระทรวงมหาดไทย จนในที่สุดได้รวมเข้ากับกิจการไฟฟ้ากรุงเทพฯ (วัดเลียบ) และกลายเป็น “การไฟฟ้านครหลวง” ในปัจจุบัน ซึ่งดูแลรับผิดชอบพื้นที่รวม 3 จังหวัด ได้แก่ กรุงเทพมหานคร นนทบุรี และสมุทรปราการ

สำหรับกิจการไฟฟ้าในส่วนภูมิภาคเริ่มต้นอย่างเป็นทางการเมื่อมีการตั้งแผนกไฟฟ้า ขึ้นในกองสุขาภิบาล กรมสาธารณสุข กระทรวงมหาดไทย และได้ก่อสร้างไฟฟ้าเทศบาลเมืองนครปฐมขึ้น เพื่อจำหน่ายกระแสไฟฟ้าให้แก่ประชาชนเป็นแห่งแรก เมื่อ ปี พ.ศ.2473 ต่อมาในปี พ.ศ.2477 มีการปรับปรุงแผนกไฟฟ้า สังกัดกรมโยธาเทศบาล กระทรวงมหาดไทย และภายหลังเปลี่ยนชื่อเป็น “กองไฟฟ้าภูมิภาค” ปี พ.ศ.2490 ประเทศไทยเริ่มพัฒนาท้องถิ่นให้เจริญกว่าเดิม ดังนั้นภารกิจของกองไฟฟ้าเพิ่มขึ้นใหม่และดำเนินกิจการไฟฟ้าที่มีอยู่เดิมให้ดีขึ้น จึงจัดตั้ง “องค์การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค” เมื่อปี พ.ศ.2497 เพื่อรับผิดชอบดำเนินการกิจการไฟฟ้าในส่วนภูมิภาค หลังจากนั้น ภารกิจหน้าที่ที่ได้รับโอนกิจการไฟฟ้าเทศบาล มาดำเนินการแทน ทำให้กิจการของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคต้องขยายตัวเพิ่มขึ้น ประกอบกับรัฐบาลมีนโยบายให้องค์การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นผู้นำการจ่ายกระแสไฟฟ้าในส่วนภูมิภาคแต่เพียงผู้เดียว รวมทั้งเตรียมปรับปรุงระบบจำหน่าย เพื่อรับกระแสไฟฟ้าจากองค์การผู้ผลิตขนาดใหญ่ เช่น การไฟฟ้าฝ่ายผลิต และการลิกไนต์ ดังนั้น รัฐบาลจึงเห็นควรให้เปลี่ยนแปลง และปรับปรุงการบริหารงานตลอดจนสถานะของหน่วยงานใหม่ โดยยกฐานะขององค์การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็น “การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค” ในปี พ.ศ.2503

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (กฟภ.) เป็นกิจการรัฐวิสาหกิจ ที่ดูแลงานด้านสาธารณูปโภคตามพระราชบัญญัติการจัดตั้งการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค พ.ศ. 2503 โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อผลิต จัดซื้อ จัดหา กระจาย และจัดจำหน่ายไฟฟ้าไปสู่กลุ่มผู้บริโภคกิจการ

ธุรกิจ และกิจการอุตสาหกรรมทั่วทั้งประเทศ และรวมไปถึงประเทศเพื่อนบ้าน สำนักงานใหญ่ของ กฟภ. ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครฯ ซึ่งรับผิดชอบในการกำหนดแนวทาง นโยบาย แผนงาน และให้คำแนะนำ ตลอดจนจัดซื้อจัดหาวัสดุอุปกรณ์ให้กับหน่วยงานต่าง ๆ ทั่วประเทศทุกภูมิภาค โดยการบริหารงานของ กฟภ. แบ่งออกตามภูมิภาคเป็น 4 ภาค ได้แก่ ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลาง และภาคใต้ โดยแต่ละภูมิภาคทำหน้าที่ในการควบคุมภาคละ 3 เขต รวมทั้งสิ้น 12 เขต และให้คำแนะนำสาขาต่างๆ ทั้งสิ้น 936 สาขาทั่วทั้งประเทศ ซึ่งครอบคลุมพื้นที่ถึง 99% ของพื้นที่ทั่วประเทศไทย จำนวนผู้ใช้สาธารณูปโภคในปัจจุบันประมาณ 12 ล้าน และยังคงเพิ่มจำนวนขึ้นอย่างต่อเนื่องโดย ประมาณ 300,000 คนต่อปี และเนื่องด้วยการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคนั้นอยู่ในระหว่างดำเนินการปรับปรุงระบบการดำเนินงานด้านการบริหารบุคคลขององค์กรให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการทำงานยิ่งขึ้น ทั้งมีความยืดหยุ่น และพร้อมรับความต้องการของผู้บริโภคที่หลากหลายสนับสนุนด้วยระบบข้อมูลที่พร้อมใช้ในการตัดสินใจ และมีความพร้อมเข้าสู่การแข่งขันในตลาด (การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค, 2549, 1-3) ปัจจุบันบ้านเรือนในระดับหมู่บ้านสามารถจ่ายกระแสไฟฟ้าได้ถึงร้อยละ 99.97 และในระดับครัวเรือนทั่วประเทศร้อยละ 99.29 (การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค, 2551)

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคเหนือ มีพื้นที่รับผิดชอบครอบคลุม 6 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดลพบุรี จังหวัดสิงห์บุรี จังหวัดชัยนาท จังหวัดนครสวรรค์ จังหวัดอุทัยธานี และจังหวัดเพชรบูรณ์ มีพนักงานการไฟฟ้าที่ปฏิบัติงานจำนวน 1,688 คน ทำหน้าที่ให้บริการถึงบ้านเรือนประชาชนทุกครัวเรือน เมื่อเปรียบเทียบกับภารกิจงานที่รับผิดชอบแล้ว พนักงานของการไฟฟ้ายังมีจำนวนน้อย ไม่เพียงพอทำให้ต้องรับผิดชอบพื้นที่ 6 จังหวัด ทำให้การพักผ่อนไม่เพียงพอ มีเวลาให้กับครอบครัวน้อย สุขภาพแย่งลง ทักษะไม่ดี และขาด

ขวัญกำลังใจ อาจส่งผลทำให้ประชาชนได้รับการบริการล่าช้า ไม่สะดวกรวดเร็วเท่าที่ควร จึงสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขต 3 ภาคเหนือ เพื่อนำผลการวิเคราะห์ไปพัฒนาเสริมสร้างความรัก ความผูกพัน ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะเป็นพื้นฐานในการพัฒนาองค์การของการไฟฟ้าให้มั่นคงยั่งยืนและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคเหนือ เพราะเชื่อว่า ถ้าพนักงานการไฟฟ้ามีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ค่าจ้างและค่าตอบแทนเหมาะสม พอใจต่อลักษณะงานที่ทำ ความมั่นคงในหน้าที่การงานดี และสภาพการทำงาน มีระดับสูงแล้วจะส่งผลทำให้เกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สูงตามไปด้วย ซึ่งผลการวิจัยสามารถนำไปพัฒนา และเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารใช้ในการวางแผนสร้างเครื่องล่อใจ และความรักความผูกพันของพนักงานการไฟฟ้าให้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงขึ้น และสามารถเป็นตัวอย่างที่ดีแก่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอื่น ๆ ได้เป็นอย่างดีต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 ภาคเหนือ
2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 ภาคเหนือ
3. วิเคราะห์หาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เพื่อใช้เป็นแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 ภาคเหนือ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคเหนือ

เป็นการวิจัยเพื่อพัฒนา (Research & Development) ซึ่งเกี่ยวข้องกับพัฒนาองค์การ ให้ยั่งยืนโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัย โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและการทดสอบเครื่องมือ
4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคเหนือ ผู้วิจัยทำการศึกษาในพื้นที่ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 ภาคเหนือ ซึ่งมีพื้นที่รับผิดชอบครอบคลุม 6 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดลพบุรี จังหวัดสิงห์บุรี จังหวัดชัยนาท จังหวัดนครสวรรค์ จังหวัดอุทัยธานี และจังหวัดเพชรบูรณ์ โดยพื้นที่ และหน่วยงานที่ดังกล่าวเป็นที่ทำงานของผู้วิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์ต่องานวิจัยในความครบถ้วนทางด้านข้อมูลในการศึกษา คุณภาพของงานวิจัย และคุณค่าทางวิชาการของงานวิจัยที่สามารถนำมาปรับปรุงการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลในส่วนตัวและใช้ประกอบทำแผนพัฒนาบุคลากรในด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคเหนือ ได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นโดยศึกษาจากประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากรที่ศึกษา คือ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 ภาคเหนือ ในพื้นที่ครอบคลุม 6 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดลพบุรี จังหวัดสิงห์บุรี จังหวัดชัยนาท จังหวัดนครสวรรค์ จังหวัดอุทัยธานี และจังหวัดเพชรบูรณ์ มีพนักงานการไฟฟ้าที่ปฏิบัติงานจำนวน 1,688 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sample) โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณตามสูตรการหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างจาก

ประชากรของยามาเน่ (Yamane, 1970) โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ใช้การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) ด้วยวิธีการคำนวณจากสูตร Taro Yamane ณ ระดับความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 และมีความคลาดเคลื่อน 0.05 ในการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนประชากรทั้งหมดได้กลุ่มตัวอย่าง 330 คน

การตรวจสอบข้อมูล

1. ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลจาก เอกสาร บทความ ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
2. กำหนดประเด็นและขอบเขตของคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และประโยชน์ของการวิจัย
3. สร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย และสร้างเครื่องมือตามขอบเขตการวิจัย โดยขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้เชี่ยวชาญในการวิจัย
4. ดำเนินการสร้างเครื่องมือฉบับร่าง
5. ผู้วิจัยนำเครื่องมือฉบับร่างที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญ และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งมีความรู้และประสบการณ์ทางด้านที่จะทำการวิจัยพิจารณาเครื่องมือเพื่อเป็นการทดสอบความเที่ยงตรง ครอบคลุมเนื้อหา และความถูกต้องในสำนวนภาษา
6. นำเครื่องมือที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ได้แก่

- 1) รองศาสตราจารย์ ดร.กาลัก เต๊ะชนหมาก
- 2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สรายุทธ เสี่ยม
- 3) ดร.ประสาน ฉลาดคิด
- 4) ดร.ชัยวัฒน์ ทรัพย์เที่ยง
- 5) ดร.ศิริวัฒน์ คุณนุญทิธิธิน

ผู้วิจัยได้ศึกษาและพิจารณาให้เห็นในด้านความตรงตามเนื้อหา และความถูกต้องในการใช้ภาษา โดยใช้แบบประเมินความสอดคล้องของข้อคำถามกับ

เนื้อหาตามจุดประสงค์ มีเกณฑ์พิจารณา ดังนี้ ค่าคะแนน + 1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้องกับเนื้อหาตามจุดประสงค์ที่ต้องการวัด ค่าคะแนน 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าคำถามนั้นสอดคล้องกับเนื้อหาตามจุดประสงค์ที่ต้องการวัด และค่าคะแนน - 1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับเนื้อหาตามจุดประสงค์ที่ต้องการวัด แล้วนำผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญไปคำนวณ ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ IOC (Index of Item – Objective Congruence: IOC) เท่ากับ ผลรวมของค่าคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญหารด้วยจำนวนผู้เชี่ยวชาญ หากข้อคำถามใดมีค่า IOC มากกว่า 0.66 ก็คงข้อคำถามนั้นไว้ และหากมีค่าน้อยกว่า 0.66 ก็ตัดข้อคำถามนั้นทิ้ง

ซึ่งผู้เชี่ยวชาญทุกคนได้ทำการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา และได้ให้คำแนะนำในการปรับแก้ไข จนได้แบบสอบถามที่มีความตรงเชิงเนื้อหา โดยผลการตรวจสอบข้อคำถามตรงกับจุดประสงค์ในการศึกษาผ่านเกณฑ์ทุกข้อ

7. การหาค่าความเที่ยง (Reliability) ของเครื่องมือ หลังจากการนำเครื่องมือแบบสอบถามไปผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาแล้ว ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (TRY OUT) กับกลุ่มตัวอย่าง 30 ตัวอย่าง กับพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดสระบุรี ซึ่งไม่ใช่ประชากรตัวอย่างที่จะใช้ในการศึกษาแต่มีคุณลักษณะ เช่น เดียวกับกลุ่มตัวอย่างในเดือนมิถุนายน พ.ศ.2556 และทำแบบประเมิน และนำผลมาวิเคราะห์ความเชื่อถือได้ของแบบประเมิน โดยวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach Alpha Coefficient) และหากพบว่าค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาต่ำกว่าระดับ 0.50 ถือว่าเชื่อถือได้น้อย และถ้าอยู่ระหว่าง 0.50 – 0.65 ถือว่าเชื่อถือได้ปานกลาง หากมีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป ถือว่าเชื่อถือได้ค่อนข้างสูง (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2546) ได้ค่าความน่าเชื่อถือเท่ากับ .949

การวิเคราะห์ข้อมูลและการใช้สถิติ

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคเหนือ ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จำนวน 5 ปัจจัย ประกอบด้วย ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ค่าจ้าง และค่าตอบแทน ลักษณะงานที่ทำ ความมั่นคงในหน้าที่การงาน และสภาพการทำงาน แยกวิเคราะห์ตามปัจจัย ดังนี้

2.1 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคเหนือ ปัจจัยความก้าวหน้าในหน้าที่การงานสรุปการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยพหุคูณตามลำดับความสำคัญของตัวแปรที่นำเข้าสู่สมการ (Stepwise Multiple Regression Analysis) ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 ภาคเหนือ ด้านความต้องการอำนาจบารมี พบว่าการนำเข้าปัจจัยทุกตัวแปรที่มีค่าประ สัมฤทธิ์ภาพในการทำนายภาพรวม ($R^2 = 14.4$) กับโมเดลการนำเข้าสู่สมการทีละตัวแปร มีค่าประสัมฤทธิ์ภาพในการทำนายภาพรวม ($R^2 = 13.7$) ซึ่งผลจากการเปรียบเทียบ พบว่าค่าประสัมฤทธิ์ภาพในการทำนายรวม (R^2) ต่ำกว่ากัน เพียงร้อยละ 0.7 ย่อมแสดงว่า ปัจจัยความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (X_1) และปัจจัยค่าจ้าง และค่าตอบแทน (X_2) เป็นปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคเหนือ ด้านความต้องการอำนาจบารมี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ตารางประกอบคำบรรยาย จำแนกออกเป็น 4 ส่วน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลสถานะภาพส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ปัจจัยส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3

ภาคเหนือ มีจำนวน 5 บัณฑิต ประกอบด้วย ความ ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ค่าจ้างและค่าตอบแทน ลักษณะงานที่ทำ ความมั่นคงในหน้าที่การงาน และสภาพการทำงาน

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคเหนือ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ ความต้องการอำนาจ ความต้องการผูกพัน และความต้องการความสำเร็จ

ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างบัณฑิต และวิเคราะห์หาบัณฑิตที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคเหนือโดยการหาความสัมพันธ์จากการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) และวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณตามลำดับความสำคัญของตัวแปรที่นำเข้าสู่สมการ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่องบัณฑิตที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานการไฟฟ้าของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคเหนือ ผู้วิจัยแยกสรุปเป็นรายประเด็น ดังนี้

1. จากการศึกษาข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของของพนักงานการไฟฟ้าของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคเหนือ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุอยู่ในช่วง 51 - 60 ปี การศึกษาอยู่ในระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า รองลงมาคือระดับปริญญาตรี ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสแล้วอยู่ด้วยกัน โดยมีอายุการทำงาน 31 ปีขึ้นไป รองลงมาอยู่ในระหว่าง 21-30 ปี ซึ่งมีรายได้ต่อเดือน 10,000-20,000 บาท และรองลงมาอยู่ในช่วง 20,001 - 30,000 บาท

2. ผลการวิเคราะห์บัณฑิตที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคเหนือ พบว่าภาพรวมทุกบัณฑิตมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุก

บัณฑิตโดยบัณฑิตมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นบัณฑิตที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือบัณฑิตความมั่นคงในหน้าที่การงานส่วนด้านที่ต่ำสุดคือ บัณฑิตสภาพการทำงาน จากผลการวิจัยเรื่อง บัณฑิตที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคเหนือ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะจากการค้นพบในเรื่องที่ยังมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าเรื่องอื่น ๆ ดังนี้

ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย

1.1 ด้านลักษณะงานที่ทำเรื่อง ความรู้ความสามารถที่หลากหลาย และลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ จำเป็นต้องใช้ทักษะพิเศษนั้น ผู้บริหารการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคควรให้ความสำคัญเรื่องการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตั้งแต่เริ่มรับสมัคร สัมภาษณ์งาน ฝึกงาน ฝึกอบรม พัฒนาประสบการณ์ และพัฒนาศักยภาพ ของพนักงานตลอดเวลา เพื่อสร้างความมั่นใจ และลดความผิดพลาดในการทำงานยิ่งขึ้น ตลอดจนแบ่งสายงานให้ชัดเจนยิ่งขึ้นเพื่อสิทธิประโยชน์ และความก้าวหน้าในสายงานที่ทัดเทียมกันในแต่ละสายงาน

1.2 ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน เรื่องความรู้สึกสบายใจเมื่อได้ทำงานกับหน่วยงานนี้ ผู้บริหารควรเสริมสร้างสิทธิสวัสดิการที่ชัดเจนพร้อมกับกำหนดนโยบายลงไปสู่ผู้บริหารตามสายงานให้มีกิจกรรมร่วมกับพนักงานในสายงานเพื่อพบปะพูดคุยชี้แจง และทำความเข้าใจในสิทธิสวัสดิการที่พึงได้รับพร้อมกับส่งเสริมขวัญและกำลังใจตลอดจนสร้างความรักความผูกพันระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน

1.3 ด้านสภาพการทำงาน เรื่องการมีอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ที่ทันสมัย พร้อมใช้งาน ผู้บริหารงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคควรจัดตั้งทีมงานพร้อมมอบหมายงานให้รับผิดชอบการติดตามเทคโนโลยีใหม่ ๆ พร้อมทั้งวิเคราะห์ต้นทุนการผลิต เพื่อหาเครื่องมือที่ทันสมัยมาใช้ให้เพียงพอต่อความต้องการ รวมทั้งจัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการในการใช้งาน และให้มีการตรวจเช็คเครื่องมือ

เครื่องมือที่อยู่ตลอดเวลาอย่างเคร่งครัด เพื่อความพร้อม และความปลอดภัยในการใช้งาน

1.4 ผู้บริหารควรกำหนดกลยุทธ์ ในการส่งเสริมแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากยิ่งขึ้น โดยสร้างแรงบรรดาลใจให้พนักงานต้องการอำนาจบารมี และความผูกพันให้เกิดขึ้นในตัวของพวกเขาทุกคน

1.5 การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคเหนือ ควรมีช่องทางประชาสัมพันธ์ยกย่องเชิดชูเกียรติพนักงานที่มีคุณสมบัติดี ตามหลักธรรมาภิบาลให้มากยิ่งขึ้น ทั้งภายในองค์กร และนอกองค์กร เพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจและเป็นแบบอย่างที่ดี สร้างแรงบรรดาลใจให้กับพนักงานคนอื่นๆ

บรรณานุกรม

- เกษียร เตชะพีระ. (2541). ธรรมนูญ – ธรรมนูญ. พิเพิล ปีที่ 10, ฉบับ 101 ปักษ์หลัง (มิถุนายน 2541): 30-32.
- จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, สถาบันพัฒนานโยบายและการจัดการ. (2543). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการไทยยุค ค.ศ.2000. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิราภรณ์ หวังพิทักษ์. (2550). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดสุราษฎร์ธานี. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.
- เจษฎา บุญมาโฮม. (2546). พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน=Human Behavior and Development. นครปฐม: คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏนครปฐม.
- ฉวีวรรณ วรรณประเสริฐ. (2522). สังคมไทย. กรุงเทพมหานคร: แพร่วิทยา.
- ชัยพล เอกกุล. (2544). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายป้องกันปราบปรามในสถานีตำรวจนครบาลบางโพธิ์. กรุงเทพมหานคร: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ชัยอนันต์ สมุทวณิช. (2541). 100 ปี แห่งการปฏิรูประบอบราชการวิวัฒนาการของอำนาจรัฐและอำนาจการเมือง. กรุงเทพมหานคร: สถาบันนโยบายศึกษา.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2540). ศัพท์การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: คอมแพคท์พริ้นท์.
- ไชยวัฒน์. ประสิทธิ์ พึงวิชัย. (2539). เทคนิคในการเป็นผู้นำ: หลักการและองค์ประกอบสำคัญที่ผู้นำพึงมี. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์วิทยบริการศาลยุติธรรม.
- ฐานปนา ฉินไพศาล. (2544). การเงินธุรกิจ (ฉบับสมบูรณ์). (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพมหานคร.
- ตุลา มหาสุธานนท์. (2547). หลักการจัดการหลักการบริหาร. กรุงเทพมหานคร: เพิ่มทรัพย์การพิมพ์.
- ทิพาดี เมฆสุวรรณ. การส่งเสริมประสิทธิภาพในส่วนราชการ. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2538): 2
- เทพพนม เมืองแมน. สวิง สุวรรณ. (2540). พฤติกรรมองค์กร (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธมลวรรณ แก้วจรัส. (2548). งานวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทแพครดิก้า จำกัด. กรุงเทพมหานคร: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ธัญญา ผลอนันต์. (2546). คำคน: หนังสือรวมคำศัพท์บริหารทรัพยากรมนุษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: เนชั่น มัลติมีเดียกรุ๊ป.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2534). หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: บพิธการพิมพ์.
- บวรศักดิ์ อุวรรณโณ. (2542). การสร้างธรรมาภิบาล. (good governance). ในสังคมไทย. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิญญูชน.
- บุษบง ชัยเจริญวัฒนะ. (2544). ตัวชี้วัดธรรมาภิบาล. นนทบุรี: สถาบันพระปกเกล้า.
- ปรีชา ช้างขวัญยืน. (2542). ธรรมนูญ – ธรรมนูญ. กรุงเทพมหานคร: โครงการตำราคณะอักษรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ประชุม รอดประเสริฐ. (2540). นโยบายการวางแผนหลักการและทฤษฎี. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- ศิริพัฒน์ คุณวุฒิฤทธิธ. (2555). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายเมืองน่าอยู่ของเทศบาลในเขตกระทรวง
สาธารณสุขเขต 2 ไปปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยปทุมธานี.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2541). การบริหารการตลาดยุคใหม่. กรุงเทพมหานคร: วิสิทธิ์พัฒนา.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. และคณะ. (2545). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร: ธรรมสาร.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. และคณะ. (2541). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร: ธีระฟิล์มและ
ไซเท็กซ์.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2544). ภาวะผู้นำ. ทฤษฎีและปฏิบัติ. เชียงราย: สถาบันราชภัฏเชียงราย.
- อดุลย์ ทิริวัชรเสาวนีย์. (2543). ความพึงพอใจของลูกค้าต่อการให้บริการของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน).
ศึกษากรณีเขตอำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อานวย แสงสว่าง. (2545). จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพมหานคร: ทิพย์วิสุทธิ.
- อานาจ ธีระวนิช. (2544). การจัดการธุรกิจขนาดย่อม. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2543). การบริหารทักษะและการปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร: อรุณการพิมพ์.
- Agree, S. (2000). Promoting Good Governance. Principles. Practices and. Perepective. London:
Commonwealth Seeratarion.
- Brumel. C.M. (2001). Foreign Aid. Donor Coordination and the Pursuit of Good Governance (Kenya).
Ph.D. Dissertation University of Maryland.
- Burr. Russell Kenneth. (1981). Job Satisfaction Determinants for Selected Admenistrator in Florida's
Community Colleges and Universities: An application of Herzberg's Motivator – Hygiene
Theory. Dissertation Abstracts Intemational.
- Chen & Lin 2004. C. Chen and B. Lin,2004. The effects of environment, knowledge attribute.
organizational climate. and firm characteristics on knowledge sourcing decisions. R&D
Management 34: 137-146.
- David Kingston, 2006. Building an Effective and Enjoyable Work Environment. Available