

องค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

The Analysis of Motivation Factors for Work Performance of
Provincial Electricity Authority Employees, Region 3, Northeastern Region

ฉัตรดนัย วงษ์คำชัย^{1,*} และ ฐิตารีย์ ศิริมงคล²

Chatdanai Wongkamchai^{1,*} and Thitaree Sirimongklon²

^{1,2}หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

^{1,2}Master of Business Administration, Faculty of Business Administration, Northeastern University

*Corresponding author's e-mail: Chatdanai56@gmail.com

วันรับบทความ (Received)

5 มิถุนายน 2567

วันที่แก้ไขบทความ (Revised)

11 สิงหาคม 2567

วันที่ตอบรับบทความ(Accepted)

20 ตุลาคม 2567

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2) เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 350 คน โดยวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าร้อยละ และการแจกแจงความถี่ การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจโดยวิธี Principal-Component Analysis และใช้วิธีการหมุนแกนอโรโกลอนแบบวาริแมกซ์ค่า KMO ที่ใช้ในประเมินความเหมาะสมของข้อมูล เท่ากับ 0.924

ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในด้านของปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล อยู่ในระดับมากที่สุดและด้านของปัจจัยค่าจูน ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งหมายความว่า พนักงานให้ความสำคัญกับด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล และด้านนโยบาย และการบริหารงานขององค์กรมาเป็นอันดับแรก ในส่วนขององค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพบองค์ประกอบที่สำคัญ 11 องค์ประกอบ ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 ด้านการสื่อสารและความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา องค์ประกอบที่ 2 ด้านนโยบายบริหารงานและการจัดการขององค์กร องค์ประกอบที่ 3 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาและการยอมรับนับถือ องค์ประกอบที่ 4 ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ของบุคคล องค์ประกอบที่ 5 ด้านความก้าวหน้าในอาชีพและการพัฒนาตนเอง องค์ประกอบที่ 6 ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคงของในการทำงาน องค์ประกอบที่ 7 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน องค์ประกอบที่ 8 ด้านสถานะของอาชีพ องค์ประกอบที่ 9 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ องค์ประกอบที่ 10 ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และองค์ประกอบที่ 11 ด้านสวัสดิการและผลตอบแทนขององค์กร (ร้อยละความแปรปรวน เท่ากับ 11.231 8.465 8.194 7.948 6.483 5.199 4.854 3.615 3.285 3.135 และ 2.405 ตามลำดับ) โดยการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือและการไฟฟ้าเขตอื่น ๆ ที่มีบริบทเช่นเดียวกัน สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนา และสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานในสังกัดได้

คำสำคัญ : วิเคราะห์องค์ประกอบ, แรงจูงใจ, พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

ABSTRACT

This research was quantitative. The research objectives were as follows: 1) To study the motivation for employee performance of the Provincial Electricity Authority, Region 3, Northeastern Region, and 2) To analyze the motivation components for employee performance of the Provincial Electricity Authority, Region 3, Northeastern Region. This research used a questionnaire as a tool to collect data. The sample group used in the study was 350 employees of the Provincial Electricity Authority, Region 3, Northeastern Region, using a simple random sampling method. Statistics used in data analysis include mean, standard deviation, percentage, frequency distribution, and exploratory factor analysis using Principal-Component Analysis and the varimax orthogonal rotation method. The KMO value used to evaluate the appropriateness of the data was 0.924.

The study results found that the work motivation of the Provincial Electricity Authority, Region 3 Northeastern Region, in terms of motivating factors, the success of individual's work was at the highest level. In terms of sustaining factors, the policy and administration of the organization was at the highest level. It highlighted that employees prioritized both individual success and organizational policy and administration. In terms of motivation performance components of the employees of the Provincial Electricity Authority, Region 3 Northeastern Region, the overall was at the highest level. It found 11 important components as follows: Component 1, communication and relationship with supervisors; Component 2, administrative policy and management of the organization;

Component 3, relationships with subordinates and respect; Component 4, individual success in work; Component 5, career advancement and personal development; Component 6, working conditions and job security; component 7, relationships with coworkers; Component 8, occupation status; component 9, nature of work performed; Component 10, personal well-being and element, and Component 11, welfare and compensation of the organization (percentage of variance of 11.231 8.465 8.194 7.948 6.483 5.199 4.854 3.615 3.285 3.135 2.405 respectively). The Provincial Electricity Authority, Region 3, Northeastern Region, and other Electricity regions in the same context can use the research results as information for developing and motivating employees under supervised.

Keywords: Factor Analysis, Motivation, Provincial Electricity Authority Employees

บทนำ

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจในสังกัดของกระทรวงมหาดไทย มีพื้นที่ในความรับผิดชอบทั้งหมด 74 จังหวัด ยกเว้น จังหวัดนนทบุรี จังหวัดสมุทรปราการ และกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นพื้นที่รับผิดชอบของการไฟฟ้านครหลวง ในปี พ.ศ. 2566 การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคได้มีการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร และกลยุทธ์ในการดำเนินงานให้ทันต่อเศรษฐกิจในยุคโลกาภิวัตน์ เพื่อพัฒนาการบริการด้านพลังงานไฟฟ้าควบคู่ไปกับการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านคุณภาพของพลังงานไฟฟ้า และคุณภาพของพนักงานในองค์กร โดยด้านคุณภาพของพนักงานจะเน้นเรื่องของการพัฒนาแรงจูงใจมาเป็นอันดับแรก (กองประชาสัมพันธ์, 2564)

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นหนึ่งในองค์กรที่อยู่ในความดูแลของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มีพื้นที่ในส่วนที่ต้องดูแล 4 จังหวัด ได้แก่ นครราชสีมา ชัยภูมิ บุรีรัมย์ สุรินทร์ และมีพนักงานประจำอยู่ตามการไฟฟ้าต่าง ๆ ในสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 2,088 คน (กองบริหารงานบุคคลการ, 2566) การปกครองและการดูแลพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จะเป็นการแบ่งสายงานเป็นลำดับขั้นตามสายบังคับบัญชาของสายงานนั้น ๆ โดยลักษณะการทำงานจะเป็นในรูปแบบการพึ่งพาซึ่งกันและกัน ซึ่งการฝึกงานถ่ายทอดความรู้ให้กับพนักงานจะมีหลากหลายวิธี เช่น การจัดการอบรมพนักงานใหม่ การทำ OJT (On Job Training) การศึกษาจากคู่มือ ฯลฯ เป็นต้น ปัจจุบันการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้เป็นพื้นที่นำร่องพื้นที่แรกในการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรเมื่อ 1 ตุลาคม 2566 ซึ่งการเปลี่ยนแปลงมีหลายอย่าง เช่น การลดค่าใช้จ่ายการดำเนินงานภายในองค์กร วิธีการปฏิบัติงานและสอนงาน นโยบายในการแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนระดับ ฯลฯ เป็นต้น ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ทำให้เกิดภาวะหมดไฟ หรือเหนื่อยล้า และอาจจะมีการปรับตัวไม่ทันของพนักงานในองค์กรต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง

และเทคโนโลยีด้วย การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้ให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรหลาย ๆ ด้าน เช่น ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ด้านสิทธิสวัสดิการด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ด้านเทคโนโลยีเข้าที่นำมาปรับใช้ตลอดเพื่อให้เกิดความสะดวกและสร้างประสิทธิภาพของงานให้แก่พนักงาน ฯลฯ เป็นต้น ซึ่งถือเป็นเรื่องสำคัญที่จะต้องมีการพัฒนาและปรับปรุงเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่เสมอ เพราะพนักงานถือเป็นกำลังหลักที่สำคัญขององค์กร เนื่องด้วยเดิมทีจำนวนปริมาณงานที่มีมากเมื่อเทียบกับจำนวนพนักงานที่บางครั้งต้องปฏิบัติงานหลายอย่าง อาจจะทำให้เกิดความเหนื่อยล้าและความเครียด รวมทั้งปัจจุบันเทคโนโลยีมีเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วอยู่ตลอดเวลา และการเปลี่ยนแปลงทางด้านโครงสร้างขององค์กร อาจจะทำให้การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานปัจจุบัน ไม่ครอบคลุมทั้งยังเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย และในการเปลี่ยนแปลงอาจจะเกิดองค์ประกอบแรงจูงใจใหม่ ๆ ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเกิดขึ้นใหม่ตามมาอีกด้วย (นโยบายการบริหารและพัฒนา, 2564)

ดังนั้นเพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้บริหารจึงต้องมีการวางแผนและจัดการทรัพยากร เพื่อหาวิธีการเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานใหม่ ๆ ที่ครอบคลุมและตรงกับความต้องการของพนักงานมากที่สุด ซึ่งถ้าหากสามารถสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้ออกมาครอบคลุมและตรงกับความต้องการของพนักงาน ย่อมส่งผลให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานอีกทั้งเกิดทัศนคติเชิงบวก มีความพึงพอใจ ตั้งใจปฏิบัติงานให้บรรลุสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ควบคู่ไปกับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรอีกด้วย และช่วยให้องค์กรมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีขึ้นส่งผลดีต่อพนักงานทุกคนอีกด้วย

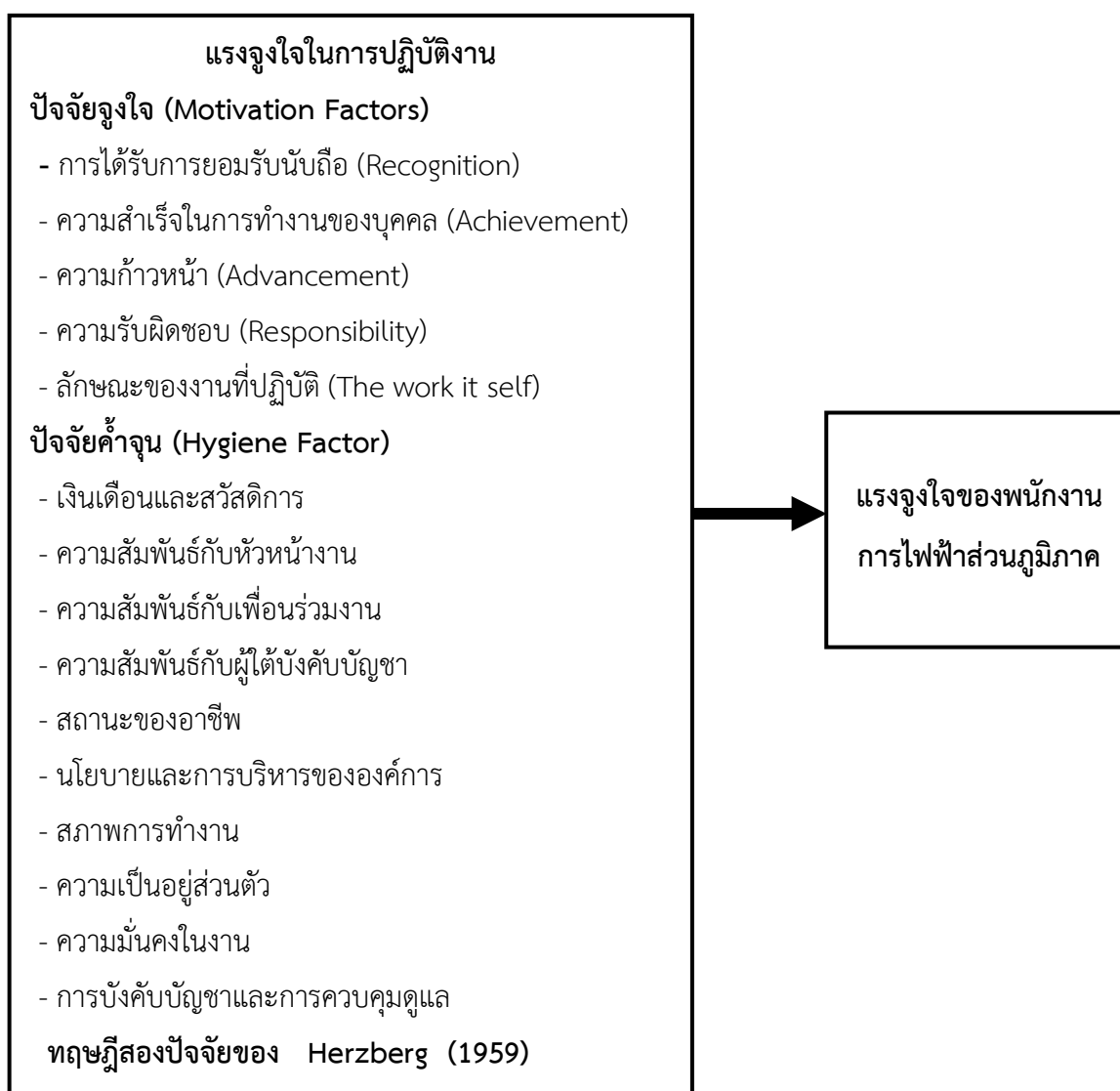
จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาวิจัย เรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และเพื่อให้การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ นำผลการวิจัยไปปรับแนวทางการดูแลพนักงานและปรับปรุงนโยบายในการสร้างแรงจูงในการปฏิบัติงานของพนักงานต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกนำทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959) มาใช้ในการวิจัย เนื่องจากผู้วิจัยพิจารณาแล้วว่า ทฤษฎีสองปัจจัยนี้มีความครอบคลุมในด้านตัวแปรต่าง ๆ ที่จะใช้ในการศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยนำปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมาใช้เป็นแนวทางในการศึกษาได้ จึงสรุปออกมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวนประชากร 2,088 คน (สรุปข้อมูลสำคัญ กฟผ. 3 เดือน ม.ค. - เม.ย. 2566) โดยมีพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคประจำอยู่ในเขตการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือทั้งหมด 4 จังหวัด ได้แก่

1. นครราชสีมา จำนวนประชากร 1564 คน
2. ชัยภูมิ จำนวนประชากร 177 คน
3. บุรีรัมย์ จำนวนประชากร 184 คน
4. สุรินทร์ จำนวนประชากร 163 คน

กลุ่มตัวอย่างและการสุ่มตัวอย่าง การกำหนดขนาดตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ เนื่องจากผู้วิจัยทราบจำนวนประชากรที่แน่นอนโดยใช้สูตรการคำนวณของ Taro Yamane ณ ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05 จากการคำนวณได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 336 คน โดย

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ n คือ จำนวนกลุ่มตัวอย่าง N คือ ขนาดของประชากร

e คือ ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง

เมื่อนำค่าต่างๆ มาแทนในสูตร จะได้ดังนี้

$$n = \frac{2088}{1 + ((2088)(0.05^2))}$$

$$n = 335.69$$

$$n = 336$$

จากผลการคำนวณจะได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 336 คน ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยคำนวณได้เท่ากับ 336 คน ผู้วิจัยได้เพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างเพื่อลดความผิดพลาดของแบบทดสอบ 5% เป็นจำนวนรวมอย่างน้อย 350 คน จากจำนวนประชากร 2,088 คน

ตารางที่ 1 แสดงสัดส่วนของประชากรกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนและกลุ่มตัวอย่างที่เก็บจริง (คน)

จังหวัด	จำนวนประชากร	กลุ่มตัวอย่างตาม	กลุ่มตัวอย่างที่เก็บได้
		สัดส่วน	จริง
นครราชสีมา	1,564	262	184
ชัยภูมิ	177	30	72
บุรีรัมย์	184	31	79
สุรินทร์	163	27	53
รวมทั้งสิ้น	2,088	350	388

หมายเหตุ: เนื่องจากการเก็บข้อมูลผ่านช่องทางกลุ่ม Line ประชาสัมพันธ์ของ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือทั้ง 4 จังหวัด ผู้วิจัยจึงไม่สามารถควบคุมการตอบแบบสอบถามให้เป็นไปตามสัดส่วนได้เพราะการตอบแบบสอบถามขึ้นอยู่กับความสมัครใจของกลุ่มเป้าหมายในแต่ละจังหวัด

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับ องค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งเป็นลักษณะแบบสอบถามแบบปิด (Close Ended Questionnaire) โดยแบบสอบถาม 1 ชุด ประกอบด้วย 4 ส่วน ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามจากนั้นนำผลที่ได้มาทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค (Cronbach's Alpha Coefficient) ผลที่ได้พบว่าค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในภาพรวมมีค่าเท่ากับ 0.9 ถือว่ายอมรับได้ โดยแบบสอบถามมีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้ ต่อเดือนโดยเฉลี่ย จังหวัดที่ปฏิบัติงาน/สังกัดอยู่ และระดับตำแหน่ง เพื่อใช้อธิบายลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งลักษณะคำถามจะอยู่ในรูปแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 8 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน จำนวน 19 ข้อ ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า รูปแบบคำถามเป็นแบบประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ระดับ 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ระดับ 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยค่าจูงในการทำงาน จำนวน 40 ข้อ ประกอบด้วย ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านสถานะของอาชีพ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านการบังคับบัญชา และการควบคุมดูแล รูปแบบคำถามเป็นแบบประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ระดับ 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ระดับ 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมงานวิจัยครั้งนี้ ได้ดำเนินการโดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. จัดทำแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ด้วยการใช้ Google Form
2. นำแบบสอบถามไปกระจายกับพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผ่านช่องทางกลุ่ม Line ประชาสัมพันธ์ชื่อว่า “PEA-NE3 Click & Connect” พร้อมอธิบายวัตถุประสงค์ เนื้อหาภายในแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่าง และจำนวนที่ต้องเก็บข้อมูล โดยกำหนดจำนวนขั้นต่ำของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องเก็บข้อมูลอย่างน้อย 350 คน ซึ่งการเก็บข้อมูลครั้งนี้ผู้วิจัยไม่ได้ระบุสัดส่วนจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานระดับผู้บริหาร และพนักงานระดับปฏิบัติการ เนื่องจากเป็นการเก็บข้อมูลในรูปแบบออนไลน์
3. ผู้วิจัยเปิดระบบแบบสอบถามไว้เป็นระยะเวลา 1 เดือน และมีการเช็คอัพเดทข้อมูล และจำนวนที่ได้รับอยู่ทุกวันเมื่อครบกำหนดเวลา 1 เดือน และได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างเกินกว่าจำนวนขั้นต่ำที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยจึงทำการปิดระบบการตอบแบบสอบถาม

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อสรุปข้อมูลที่ได้จากการศึกษาอธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ได้ทำการศึกษาโดยสถิติที่ใช้มีดังนี้ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าร้อยละ (Percentage) และการแจกแจงความถี่ (Frequency)
2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ วิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ใช้วิธีการหมุนแกนอโรโคโนลวารีแม็กซ์ค่า KMO ซึ่งเท่ากับ 0.924 เป็นการค้นหาตัวประกอบต่างๆ (Factors) ที่ตัวแปรในกลุ่มนั้นชุดนั้นมีองค์ประกอบร่วมกันหรือสัมพันธ์กันทำให้ทราบว่ามีความประกอบอะไรบ้างที่กลุ่มตัว

แปรนั้นวัดร่วมกัน โดยใช้ค่า Factor loading ตั้งแต่ .30 ขึ้นไป ใช้เป็นเกณฑ์พิจารณาให้เป็นองค์ประกอบที่สำคัญ

สรุปผลการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 63.14 ช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่างอยู่ระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 39.95 สถานภาพ สมรส ร้อยละ 51.29 จบการศึกษาระดับการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด ร้อยละ 69.33 ส่วนใหญ่มีอายุงาน 6-10 ปี ร้อยละ 43.04 รายได้ต่อเดือนโดยเฉลี่ย 20,001-30,000 บาท ร้อยละ 47.16 จังหวัดที่ปฏิบัติงาน/สังกัดอยู่ มากที่สุดที่จังหวัดนครราชสีมา ร้อยละ 47.42 และปฏิบัติงานในระดับตำแหน่ง ระดับ 2-5 ร้อยละ 47.94

สรุปผลการวิจัย วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในด้านของปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล อยู่ในระดับมากที่สุดและด้านของปัจจัยค่าจูน ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด

สรุปผลการวิจัย วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 จากตัวแปรจำนวน 59 ตัวแปร สกัดองค์ประกอบที่สำคัญ ได้ 11 องค์ประกอบที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

องค์ประกอบที่ 1 ด้านการสื่อสารและความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา องค์ประกอบที่ 2 ด้านนโยบายบริหารงานและการจัดการขององค์กร องค์ประกอบที่ 3 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและการยอมรับนับถือ องค์ประกอบที่ 4 ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล องค์ประกอบที่ 5 ด้านความก้าวหน้าในอาชีพและการพัฒนาตนเอง องค์ประกอบที่ 6 ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคงในการทำงาน องค์ประกอบที่ 7 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน องค์ประกอบที่ 8 ด้านสถานะของอาชีพ องค์ประกอบที่ 9 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และเป็นองค์ประกอบที่ 10 ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และองค์ประกอบที่ 11 ด้านสวัสดิการและผลตอบแทนขององค์กร

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาพรวมขององค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้ง 15 ด้าน ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสามารถอภิปรายผลการศึกษาในแต่ละด้านได้ดังนี้

1. ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด กล่าวได้ว่าพนักงานการไฟฟ้าให้ความสำคัญและเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานว่าเมื่อองค์กรมีการกำหนดนโยบาย โครงสร้างและบทบาทหน้าที่ของบุคลากร แผนงานการทำงานที่อย่างชัดเจน สอดคล้องกับการศึกษาของ อัจจิมา เสนานิवास และสร้อยณี อุเสินยาง (2565) ที่พบว่า การสร้างแรงจูงใจเพื่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ตามทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก ในส่วนปัจจัยค่าจูน ได้แก่ นโยบายและการบริหารขององค์กร การบังคับบัญชาสามารถสร้างแรงจูงใจเพื่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานได้

2. ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล อยู่ในระดับมากที่สุด กล่าวได้ว่าพนักงานการไฟฟ้าไฟฟ้าให้ความสำคัญและรู้สึกว่าการได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน และปฏิบัติงานได้ตรงตามภาระหน้าที่ที่ได้รับสอดคล้องกับการศึกษาของ สุภาวดี สุทธิรักษ์ และคณะ (2564) ที่พบว่า ปัจจัยจูงใจ (MOTIV) ทำให้เกิดแรงจูงใจ มีน้ำหนักจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านความสำเร็จของงาน

3. ด้านสถานะของอาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด กล่าวได้ว่า พนักงานการไฟฟ้าไฟฟ้าให้ความสำคัญและรู้สึกว่าเป็นอาชีพที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี มีความสำคัญต่องานขององค์กร และเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม สอดคล้องกับการศึกษาของ พิระ จันทร และคณะ (2565) ที่พบว่า ปัจจัยจูงใจ ในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก โดยหนึ่งในปัจจัยจูงใจที่ทำให้เกิดแรงจูงใจได้แก่ด้านการยอมรับนับถือ

4. ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมากที่สุด กล่าวได้ว่า พนักงานการไฟฟ้าไฟฟ้าให้ความสำคัญโดยรู้สึกว่างานที่ตนเองได้รับมีการระบุหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน มีโอกาสแสดงความสามารถในงาน และพนักงานไฟฟ้าสามารถตัดสินใจกับงานที่ได้รับมอบหมายได้ สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของบานาร์ด (Barnard, 1974) ซึ่งกล่าวว่า การจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ผู้บริหารสามารถใช้สิ่งจูงใจต่อไปนี้มาเป็นเครื่องมือ โดยใช้การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการและทัศนคติของพนักงาน การปรับตำแหน่งงาน วิธีทำงานให้เหมาะสมกับความสามารถของพนักงาน ใช้โอกาสการมีส่วนร่วมในการทำงาน โอกาสที่บุคคลรู้สึกได้มีส่วนร่วมในการทำงาน

5. ด้านลักษณะงาน อยู่ในระดับมากที่สุด กล่าวได้ว่า พนักงานการไฟฟ้าให้ความสำคัญว่างานที่ทำเป็นงานที่มีความสำคัญกับองค์กรตรงกับความรู้ความสามารถที่ได้ศึกษาหรือมีประสบการณ์ ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ และมีความท้าทาย ในการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดเฮอร์ริก (Herzberg, 1959) ซึ่งกล่าวไว้ว่า ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยภายในที่ผลักดันพฤติกรรมของมนุษย์โดยสัมพันธ์กับลักษณะที่แท้จริงของงานที่ทำ ไม่จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมโดยรอบ แต่เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจของพนักงานช่วยในการสร้างทัศนคติเชิงบวกและแรงจูงใจ ได้แก่ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ งานที่น่าสนใจ ที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความท้าทาย หรืองานที่สามารถทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบด้วยตนเอง

6. ด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด กล่าวได้ว่า พนักงานการไฟฟ้าให้ความสำคัญและเชื่อมั่นว่าองค์กรของมีความมั่นคงในการดำเนินการ ภาพลักษณ์องค์กรก็จะมีมีความมั่นคงและน่าเชื่อถือต่อบุคคลภายนอก สอดคล้องกับการศึกษาของ สุธี ขวัญเงิน (2559) กล่าวว่า ผลการวิจัยของ Herzberg สรุปได้ว่า หากผู้บริหารต้องการคุณภาพงานที่สูง ควรมีปัจจัยสนับสนุน 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัย

คำจูน เช่น องค์กรสามารถจัดให้มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีเมื่อมีการจ่ายค่าตอบแทนที่เพียงพอ และให้ความมั่นคงในการทำงาน

7. ด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับมากที่สุด กล่าวได้ว่า พนักงานการไฟฟ้าให้ความสำคัญ และมีความเชื่อมั่นว่าองค์กรมีการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของตำแหน่งต่าง ๆ มีการพัฒนาบุคลากร สอดคล้องกับการศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี (2557) ได้สรุปแนวคิดของ Herzberg ว่าแรงจูงใจที่ได้รับการตอบรับที่ดี เช่น เสรีภาพในการทำงาน ทำให้พนักงานมีโอกาสที่จะรับผิดชอบต่องานที่พวกเขาทำตลอดจนความก้าวหน้าในการทำงาน ทำให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจกับงานจึงจัดเป็นแรงจูงใจในการทำงาน

8. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ อยู่ในระดับมากที่สุด กล่าวได้ว่าพนักงานการไฟฟ้าให้ความสำคัญ และเชื่อมั่นว่าองค์กรมีการจัดสวัสดิการ ค่าตอบแทน ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และปริมาณงานที่ได้รับ รับผิดชอบอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของบานาร์ด (Barnard, 1974) ได้กล่าวว่า การจูงใจให้เกิดความ พึงพอใจในการทำงานผู้บริหารสามารถใช้สิ่งจูงใจต่อไปนี้มาเป็นเครื่องมือ ได้แก่ สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ เงิน สิ่งของ หรือสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานมองเห็นได้ เป็นค่าตอบแทนหรือรางวัล สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่วัตถุ เช่น เกียรติยศ และสิทธิพิเศษ

9. ด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด กล่าวได้ว่า พนักงานการไฟฟ้าให้ความสำคัญ กับสถานที่ในการปฏิบัติงานต้องมีความมั่นคงปลอดภัย สร้างบรรยากาศในการทำงาน มีจำนวนชั่วโมงในการทำงานในแต่ละวันมีความเหมาะสมกับงานที่ได้รับ สอดคล้องกับแนวคิดของบานาร์ด (Barnard, 1974) ได้กล่าวว่า การจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานผู้บริหารสามารถใช้สิ่งจูงใจต่อไปนี้มาเป็นเครื่องมือ เช่น สภาพทางกายภาพที่ต้องการ สภาพสถานที่ทำงาน เครื่องมือ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ

10. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมากที่สุด กล่าวได้ว่า พนักงานการไฟฟ้าให้ความสำคัญกับการทำงานร่วมกันเป็นทีม สามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดีมีการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันหากมีความขัดแย้งกันก็สามารถปรับความเข้าใจกัน สอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ มาสโลว์ (Maslow, 1970) ความต้องการของมนุษย์เริ่มต้นจากขั้นต้นเสมอ เช่น ความต้องการความสัมพันธ์ เป็นข้อกำหนดในกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับบุคคล เช่น การมีเพื่อน การมีทีม การมีครอบครัว การทำกิจกรรมทางสังคมและการมีผู้บังคับบัญชาที่ดี รวมทั้งการรับเงินจากการทำงาน (ซึ่งจะต้องสะท้อนถึงการยอมรับความสามารถและการมีส่วนร่วมของตนเอง)

11. ด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมากที่สุด กล่าวได้ว่า พนักงานการไฟฟ้าให้ความสำคัญ และรู้สึกถึงการมีเกียรติและภาคภูมิใจในงานที่ได้รับความไว้วางใจ ได้รับความเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาไว้วางใจมอบหมายงานที่นอกเหนือจากงานประจำให้พนักงานการไฟฟ้าปฏิบัติ สอดคล้องกับการศึกษาของอัจจิมา เสนานิवास และ สรัญญ์ อุเสียนาย (2565) กล่าวว่า การสร้างแรงจูงใจเพื่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ตามทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ

ได้แก่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า ลักษณะของงานที่ทำ และความรับผิดชอบ

12. ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล อยู่ในระดับมาก กล่าวได้ว่า พนักงานการไฟฟ้าให้ความสำคัญและเชื่อมั่นว่าผู้บังคับบัญชาในองค์กรมีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน มีการแบ่งและกระจายงานอย่างยุติธรรม ผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำแนะนำได้ทุกครั้งเมื่อมีปัญหา สอดคล้องกับแนวคิดของของสมคิด บางโม (2558) ได้เสนอวิธีจัดกิจกรรมจูงใจพนักงาน ตามทฤษฎี 2 ปัจจัย เช่น การมอบหมายงานควรมอบหมายงานที่ง่ายก่อนแล้วจึงมอบหมายงานที่ยากจากนั้นจึงค่อยให้รับผิดชอบงานที่มีรายละเอียดและครอบคลุมมากขึ้น

13. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก กล่าวได้ว่า พนักงานการไฟฟ้าให้ความสำคัญในส่วนของผู้ใต้บังคับบัญชาในเรื่องความร่วมมือ ความเข้าใจซึ่งกันและกันความสนิทสนม สอดคล้องกับแนวคิดของทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดริก เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) กล่าวว่า ปัจจัยคำจุนเรื่องความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา คือ การติดต่อทั้งทางคำพูดหรือท่าทางแสดงถึงความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาและมีความเข้าใจที่ดีต่อกัน เช่น ความใกล้ชิด ความจริงใจ การร่วมมือ และการช่วยเหลือจากผู้ใต้บังคับบัญชา

14. ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน อยู่ในระดับมาก กล่าวได้ว่า พนักงานการไฟฟ้าให้ความสำคัญในส่วนของผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญสนิทสนมและเป็นกันเอง มีความยุติธรรมในการมอบหมายงานยอมรับฟังความคิดเห็น สอดคล้องกับแนวคิดของทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดริก เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) กล่าวว่า ปัจจัยคำจุนเรื่องความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาการติดต่อทั้งทางคำพูดหรือท่าทาง แสดงถึงความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาและมีความเข้าใจที่ดีต่อกัน เช่น ความใกล้ชิด ความจริงใจ

15. ด้านความเป็นอยู่ อยู่ในระดับมาก กล่าวได้ว่า พนักงานการไฟฟ้าให้ความสำคัญ และรู้สึกพอใจกับสภาพความเป็นอยู่ขององค์กรที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน เพราะมีเวลาว่างเพียงพอต่อการดูแลสุขภาพร่างกาย เช่น การออกกำลังกาย การอ่านหนังสือ สอดคล้องกับสอดคล้องกับแนวคิดของทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดริก เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) ที่กล่าวว่า ปัจจัยคำจุน (Hygiene Factors) เรื่องความเป็นอยู่ส่วนตัว คือ ความรู้สึกดีหรือไม่ดีเกี่ยวกับงานหรือความรับผิดชอบของบุคคลนั้นในฐานะผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงสภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบันที่เดินทางไปทำงานได้ง่าย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลองค์ประกอบเชิงสำรวจที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบองค์ประกอบที่สำคัญ 11 องค์ประกอบ ซึ่งเมื่ออาศัยข้อค้นพบจากการวิจัยครั้งนี้จะมีแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ด้านการสื่อสารและความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีร้อยละของความแปรปรวนมากที่สุด คือร้อยละ 11.231 แสดงว่าส่งผลต่อ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มากที่สุด ดังนั้นผู้บริหารองค์กรการไฟฟ้าจึงควรให้ความสำคัญกับตัวแปรทั้ง 10 ตัวแปร ในองค์ประกอบที่ 1 มากที่สุด แนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือ ผู้บังคับบัญชาให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาทุกครั้ง เมื่อต้องการความช่วยเหลือ ให้ความสนิทสนมและเป็นกันเองต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีความยุติธรรมในการมอบหมายงาน มีความยุติธรรมในการแบ่งและกระจายงานของผู้บังคับบัญชา ให้คำแนะนำทุกครั้ง ที่งานของผู้ใต้บังคับบัญชามีปัญหา ควบคุมการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิดเพื่อประสิทธิภาพของงานมีความรู้ความสามารถในการบริหารงานและองค์กรมีสวัสดิการให้กับพนักงานอย่างเหมาะสม

องค์ประกอบที่ 2 ด้านนโยบายบริหารงานและการจัดการขององค์กร มีร้อยละของความแปรปรวนคือร้อยละ 8.465 ผู้บริหารองค์กรการไฟฟ้าจึงควรให้ความสำคัญกับตัวแปรทั้ง 6 ตัวแปร ที่อยู่ในองค์ประกอบที่ 2 นั่นคือ องค์กรมีการกำหนดแผนงานการทำงานไว้อย่างชัดเจน มีการกำหนดหน้าที่ของบุคลากรไว้อย่างชัดเจน มีการสื่อสารนโยบายต่าง ๆ ให้ท่านทราบอย่างทั่วถึง และองค์กรของท่านมีนโยบายและแนวทางปฏิบัติอย่างชัดเจน เครื่องมือ/อุปกรณ์ มีสภาพดีและเพียงพอในการปฏิบัติงาน

องค์ประกอบที่ 3 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาและการยอมรับนับถือ มีร้อยละของความแปรปรวน คือร้อยละ 8.194 มีความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความร่วมมืออย่างดี ทุกครั้งมาโดยตลอด ได้รับความช่วยเหลือจากผู้ใต้บังคับบัญชาเวลาเดือดร้อน มีความสนิทสนมและความจริงใจ ด้านการยอมรับนับถือ ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจมอบหมายงานที่นอกเหนือจากงานประจำ ปฏิบัติได้รับความไว้วางใจและได้รับความเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

องค์ประกอบที่ 4 ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ร้อยละของความแปรปรวน คือ ร้อยละ 7.948 ผู้บริหารองค์กรการไฟฟ้าจึงควรให้ความสำคัญกับตัวแปร ทั้ง 9 ตัวแปร เพื่อสร้างให้พนักงานการไฟฟ้าความรู้สึกรักและเชื่อมั่นในองค์กร จนเกิดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานจนเกิดความสำเร็จ นั่นคือ ทำให้พนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของงานที่ได้รับมอบหมาย งานที่พนักงานทำเป็นงานที่มีความสำคัญกับองค์กรให้ปฏิบัติงานได้ตรงตามภาระหน้าที่ โดยใช้ความรู้ความสามารถหรือและประสบการณ์ ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงาน ให้พนักงานสามารถตัดสินใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย มีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นและรู้สึกภาคภูมิใจในการนำความสำเร็จของผลงานในอดีตเพื่อสร้างความพึงพอใจจนเกิดความสำเร็จในงาน

องค์ประกอบที่ 5 ด้านความก้าวหน้าในอาชีพและการพัฒนาตนเอง องค์ประกอบที่ 6 ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคงของในการทำงาน องค์ประกอบที่ 7 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน องค์ประกอบที่ 8 ด้านสถานะของอาชีพ องค์ประกอบที่ 9 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ องค์ประกอบที่ 10 ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และองค์ประกอบที่ 11 ด้านสวัสดิการและผลตอบแทนขององค์กร รวม 7 องค์ประกอบ มีร้อยละความแปรปรวนใกล้เคียงกัน คือ ร้อยละ 6.483 5.199 4.854 3.615 3.285

3.135 และ 2.405 ตามลำดับ และเมื่อรวมความแปรปรวน ทั้ง 6 องค์ประกอบนี้ ความแปรปรวนจะเท่ากับ 28.976 เกือบใกล้เคียงกับ ผลรวมร้อยละความแปรปรวน ขององค์ประกอบที่ 1- 4 รวมกัน ซึ่งเท่ากับ 35.838 แสดงว่าอิทธิพลของตัวแปรต่าง ๆ ที่อยู่ในองค์ประกอบที่ 5-11 รวมกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือมาก ผู้บริหารองค์กรและพนักงานการไฟฟ้าจึงควรให้ความสำคัญ โดยจะแบ่งตัวแปรที่อยู่ในองค์ประกอบ 5-11 ออกเป็น 2 กลุ่ม เพื่อช่วยต่อความเข้าใจดังนี้

1. กลุ่มผู้บริหารองค์กร สามารถสร้างให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย สร้างความก้าวหน้าในอาชีพให้กับพนักงานการไฟฟ้าโดยการจัดให้มีโอกาสฝึกอบรมเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ มีโอกาสรับการศึกษาต่อและดูงานเพื่อเพิ่มความรู้ และมีการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของตำแหน่งต่าง ๆ ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคงของในการทำงาน จัดให้องค์กรมีความมั่นคงในการดำเนินการสถานที่ในการปฏิบัติงานมีความมั่นคงปลอดภัย จำนวนชั่วโมงในการทำงานต่อวันของพนักงาน มีความเหมาะสมด้านสวัสดิการ และผลตอบแทนขององค์กร จัดให้มีค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานค่าตอบแทนโดยรวมที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน

2. กลุ่มพนักงานการไฟฟ้า รับรู้ได้จากการปฏิบัติงานในองค์กร จึงเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วยด้านสถานะของอาชีพ รู้สึกว่าอาชีพเป็นอาชีพที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี เป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม และมีความสำคัญ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ รู้สึกถึงงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันมีความท้าทาย เป็นงานที่ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานรู้สึกมีเกียรติและภาคภูมิใจในงานที่ได้รับมอบหมายด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รู้สึกเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี กับเพื่อนร่วมงานมีการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อเกิดปัญหาและหากมีความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานก็สามารถปรับความเข้าใจกันได้ด้วยดี ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว รู้สึกว่าในการปฏิบัติงานยังมีเวลาว่างเพียงพอต่อการดูแลสุขภาพร่างกาย เช่น การออกกำลังกาย การอ่านหนังสือ

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ความสำเร็จในการทำงานขึ้นอยู่กับแรงจูงใจคนในองค์กร โดยใช้ปัจจัยจูงใจให้คนปฏิบัติงานตามความต้องการขององค์กร และถือความต้องการขั้นพื้นฐานเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างแรงจูงใจการดำเนินงาน ดังนั้น ผู้บริหารหรือหัวหน้างานในช่วงเวลานั้นจึงต้องสร้างกลไกในการร่วมมือกับพนักงานการไฟฟ้า เพื่อให้พวกเขาใช้ความรู้และความสามารถในการทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดก็คือแรงจูงใจนั่นเอง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

นำผลการวิจัยไปใช้ในการตัดสินใจกำหนดนโยบายและข้อปฏิบัติ เพื่อช่วยสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานอย่างเพิ่มขึ้น เช่น การจัดฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ ให้ทั่วถึงและตรงกับงานที่รับผิดชอบ การออกนโยบายและหลักเกณฑ์ด้านสวัสดิการที่ตรงต่อความต้องการของพนักงาน การจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ โดยอ้างอิงจากความต้องการจากมีค่ามากที่สุดผลของการวิจัยและอื่นๆ เป็นต้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

กลุ่มเป้าหมายของการวิจัยคณะผู้วิจัยเสนอให้เพิ่มกลุ่มเป้าหมายในการรวบรวมข้อมูลจากการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขตอื่น คือ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 และเขต 2 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลมาเปรียบเทียบกัน

เอกสารอ้างอิง

- กองบริหารงานบุคคลการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค. (2566). สรุปข้อมูลสำคัญ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.
- กองประชาสัมพันธ์การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค. (2564). รวมประวัติความเป็นมา. <https://www.pea.co.th/> เกี่ยวกับเรา/ประวัติความเป็นมา
- นโยบายการบริหารและพัฒนาการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค. (2564). [https://www.pea.co.th/Portals/0/policy/Governor%20Policy%202022.pdf?ver= 2022-03-29-115810-360](https://www.pea.co.th/Portals/0/policy/Governor%20Policy%202022.pdf?ver=2022-03-29-115810-360)
- พีระ จันทร, ปวีณริสา ศิริกุลประเสริฐ, อโณทัย บุญยะบุรณ์, ยงยุทธ ศรีสวัสดิ์ และ ชัญญุณห์ กริมใจ. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร. *วารสารการอาชีวศึกษาภาคกลาง Vocational Education Central Region Journal*, 6(2), 57-63.
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี คณะบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการจัดการ. (2557). *หลักการจัดการองค์การ*. ทริปเพิ้ล เอดูเคชั่น.
- สมคิด บางโม. (2558). *องค์การและการจัดการ*. วิทย์พัฒน์.
- สุธี ขวัญเงิน. (2559). *หลักการจัดการ*. ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- สุภาวดี สุทธิรักษ์, สมนึก เลิศแก้ว และ บุญทริก ใจกระจ่าง. (2564). การวิเคราะห์องค์ประกอบของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์จังหวัดสุราษฎร์ธานี. *วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์ Journal of Buddhistic Sociolog*, 6(1), 1-18.

อัจจิมา เสนานิवास และ สรัญณี อุสैनยาง. (2565). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร. *วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ*, 2(1), 29-40.

Barnard. (1974). The pathophysiology of spinal vascular malformations.

Journal of the neurological sciences, 23(2), 255-263.

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. John Wiley & Sons

Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. John Wiley & sons.