

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค กรณีศึกษาเขต 1 ภาคใต้

พินิตพรธม มนูญาราม^{1*} สักรินทร์ อยู่ผ่อง และ วันชัย จันทร์วงศ์²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค กรณีศึกษาเขต 1 ภาคใต้ในด้านแรงจูงใจในการทำงาน ด้านบรรยากาศในการทำงาน ด้านความผูกพันในองค์กร และด้าน แนวโน้มการทำงานในอนาคต และ 2) เปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค กรณีศึกษาเขต 1 ภาคใต้ ที่จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง อายุงาน และรายได้โดย ศึกษาถึงสถานภาพทั่วไปของประชากรที่ตอบแบบสอบถามและความคิดเห็นที่เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค กรณีศึกษาเขต 1 ภาคใต้ ขนาดกลุ่มประชากรที่ใช้จำนวน 964 คน โดยใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ แบบ One-Way ANOVA วิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัย พบว่า 1) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการ ปฏิบัติงาน ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน และระยะเวลาปฏิบัติงาน ที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน ปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานทั้งหมด 12 ด้าน และ 2) พนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีปัจจัยด้านลักษณะงาน ที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานทั้งหมด 12 ด้านโดยรวมแตกต่างกัน ดังนั้นจึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน, การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

รับพิจารณา: 6 มิถุนายน 2560

แก้ไข: 23 กรกฎาคม 2563

ตอบรับ: 10 กันยายน 2563

¹ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาธุรกิจอุตสาหกรรมและทรัพยากรมนุษย์ คณะพัฒนาธุรกิจและอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

² รองศาสตราจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาธุรกิจอุตสาหกรรมและทรัพยากรมนุษย์ คณะพัฒนาธุรกิจและ อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาธุรกิจอุตสาหกรรมและทรัพยากรมนุษย์ คณะพัฒนาธุรกิจและ อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

* ผู้นิพนธ์ประสานงาน โทร. +669 1436 9024 อีเมล: namakung.seed@gmail.com



Factors that Influence the Performance of their Provincial Electricity Authority District South 1

Pimonpan Manutharam^{1*} Sakarin Yuphong and Wanchai Chantawong²

Abstract

The objective of this research were 1) To study the factors affecting the influence in the performance of their Provincial Electricity Authority. Work motivation, working atmosphere in the office, officer's relationship with the organization and officer's attitude toward the future. 2) To compare factors affecting the influence in the performance of their Provincial Electricity Authority classified by gender, age, marital status, educational level, age, location and income. A study of the general status of the respondents and their opinions about the factors influencing the performance of employees in the Provincial Electricity Authority. The statistics used for the data analysis consisted of Percentage, Mean, Standard Deviation, One-Way ANOVA of variance. Based on the results of this study, there are two main topics can be summarized 1) Personal factors include gender, age, status, education level, income, job position, and working hours. Influence in the performance, There was no different Factors affecting job performance of all 12 different organizations. 2) Employees with higher education and employees with different positions, there were a number of factors that influence the performance of all 12 different organizations. So it was in line with the set assumptions at the level significant of .05.

Keywords: Factors influencing operators, Provincial Electricity Authority

Received: June 6, 2017

Revised: July 23, 2020

Accepted: September 10, 2020

¹ Master of Business Administration, Industrial Business and Human Resource Development, The Faculty of Business and Industrial Development, King Mongkut's University of Technology North Bangkok

² Associates Professor, Industrial Business and Human Resource Development, The Faculty of Business and Industrial Development, King Mongkut's University of Technology North Bangkok

³ Assistant Professor, Industrial Business and Human Resource Development, The Faculty of Business and Industrial Development, King Mongkut's University of Technology North Bangkok

* Corresponding Author Tel. +669 1436 9024 e-mail: namakung.seed@gmail.com



1. บทนำ

การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นเรื่องที่สำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากองค์กรหรือธุรกิจต่าง ๆ ต้องเผชิญกับภาวะการแข่งขันที่ทวีความรุนแรงมากขึ้นทั้งภายในและภายนอกประเทศ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นสิ่งจำเป็นอย่างหนึ่งที่มีผลกระทบต่อการดำเนินการภายในขององค์กร องค์กรจะประสบความสำเร็จได้นั้นต้องอาศัยบุคลากรที่มีประสิทธิภาพด้วยเช่นกัน

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (กฟภ.) ก็เป็นหน่วยงานหนึ่งที่ตั้งใจให้ความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลไม่ว่าจะเป็นในขั้นตอนต่าง ๆ ตั้งแต่ การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การอบรมพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ ตลอดจนการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ จึงเป็นกระบวนการที่สำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารจัดการภายในองค์กร หากองค์กรมีการบริหารจัดการที่ดีจะสามารถดูแลจรรักษาบุคลากรที่มีทักษะความรู้ความสามารถให้อยู่กับองค์กรได้ องค์กรจะประสบความสำเร็จได้นั้นต้องอาศัยบุคลากรที่มีประสิทธิภาพด้วยเช่นกัน

จากความสำคัญของบุคลากรในองค์กรข้างต้น เมื่อมีการปฏิบัติงานย่อมมีปัญหา และความขัดแย้งเกิดขึ้นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่พบ คือ พนักงานส่วนมากมีปัญหาด้านการพัฒนางาน ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานลดน้อยลง บุคลากรขาดความรู้ และความเข้าใจอย่างต่อเนื่องในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในระบบงาน ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรควรเล็งถึงปัญหาที่เกิดขึ้น และพร้อมแก้ไขปัญหาร่วมกันทุกฝ่าย เพื่อให้งานออกมามีประสิทธิภาพ และพนักงานมีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เพื่อหาคำตอบว่าปัจจัยใด คือ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอย่างแท้จริง ซึ่งผลที่ได้จากการวิจัยนี้จะนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรต่อไป ตามยุทธศาสตร์และแผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค [1]

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค กรณีศึกษาเขต 1 ภาคใต้ ในด้านแรงจูงใจในการทำงาน ด้านบรรยากาศในการทำงาน ด้านความผูกพันในองค์กร และด้านแนวโน้มการทำงานในอนาคต

2.2 เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค กรณีศึกษาเขต 1 ภาคใต้ ที่จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง อายุงาน และรายได้

3. ขอบเขตงานวิจัย

3.1 ประชากร

ในการวิจัยครั้งนี้กลุ่มประชากรที่ใช้ในการตอบแบบสอบถาม ใช้วิธีแบบเจาะจง (Purposive Sample) โดยกำหนดให้ประชากรจำนวนรวมทั้งสิ้น 964 คน เป็นพนักงานระดับปฏิบัติงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 ภาคใต้ ซึ่งประกอบด้วยพนักงานตำแหน่ง นักบริหารงานทั่วไป พนักงานบัญชี พนักงานบันทึกข้อมูล นักบัญชี พนักงานคอมพิวเตอร์ พนักงานช่าง วิศวกร นักการตลาด นักเทคนิค พนักงานคลังพัสดุ นักคลังพัสดุ พนักงานสารบรรณ นักการเงิน พนักงานออนไลน์ ของ กฟภ. ทั้งหมด 6 จังหวัด ได้แก่ จ.ราชบุรี จ.เพชรบุรี จ.สมุทรสงคราม จ.ประจวบคีรีขันธ์ จ.ชุมพร และ จ.ระนอง

3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 ตัวแปรอิสระ กำหนดตัวแปรอิสระเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพ อายุ อายุการทำงาน วุฒิการศึกษา ระดับรายได้ ระดับตำแหน่งในการทำงาน และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน 12 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า การบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผลตอบแทนและความมั่นคง นโยบายขององค์กร ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

3.2.2 ตัวแปรตาม คือ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน กฟภ. เขต 1 ภาคใต้

4. วิธีการดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยมีขั้นตอนดังนี้

4.1 ศึกษาแนวทางแบบสอบถามที่ได้จากการประมวลแนวคิดและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ โดยแบบสอบถามมีลักษณะของคำถามที่สร้างขึ้นประกอบด้วยคำถามปลายเปิด (Opened-Ended) และคำถามปลายปิด (Closed-Ended) แบ่งเป็น 4 ส่วน

4.2 ศึกษาแนวคิด หลักการ และทฤษฎี จากตำราเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน

4.3 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวลผลเพื่อกำหนดเป็นโครงสร้างของเครื่องมือ โดยผ่านความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษา

4.4 สร้างแบบสอบถามตามเนื้อหาที่กำหนดไว้จำนวนหัวข้อหลัก 12 ข้อ และมีข้อย่อยอีก 120 ข้อ จากนั้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบและนำมาปรับปรุงแก้ไข

4.5 นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา โดยมีผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ โดยใช้สูตร IOC (Index of Item of Objective Congruence) โดยคัดเลือกที่ผ่านเกณฑ์ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป

4.6 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลอง (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ตามขั้นตอน Field Trial Evaluation

4.7 นำแบบสอบถามที่ได้ทดลอง (Try Out) มาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ประมวลผล และใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach ในโปรแกรมสำเร็จรูป ผลปรากฏว่าได้รับค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.95

5. ผลการวิจัย

5.1 ผลสรุปจำนวนและร้อยละข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ สถานภาพ อายุ เพศ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับ กฟภ. (นับตั้งแต่บรรจุ) วุฒิการศึกษา

ระดับรายได้ ระดับตำแหน่งในการทำงานของพนักงาน กฟภ. เขต 1 ภาคใต้ ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลร้อยละของประชากรเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
เพศ		
ชาย	566	58.70
หญิง	398	41.30
รวม	964	100.00
สถานภาพ		
โสด	323	33.50
สมรส	571	59.20
หย่าร้าง	70	7.30
รวม	964	100.00
อายุ		
20-29 ปี	237	24.60
30-39 ปี	364	37.80
40-50 ปี	126	13.10
51 ปีขึ้นไป	237	24.60
รวม	964	100.0
ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับ กฟภ. (นับตั้งแต่เริ่มบรรจุ)		
ต่ำกว่า 5 ปี	219	22.70
5 - 10 ปี	242	25.10
11 -15 ปี	117	12.10
15 ปีขึ้นไป	386	40.00
รวม	964	100.00
วุฒิการศึกษา		
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	49	5.10
ปวส./อนุปริญญา	332	34.40
ปริญญาตรี	547	56.70
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	36	3.70
รวม	964	100.00
ระดับรายได้		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	22	2.30
10,001-20,000 บาท	276	28.60
20,001-30,000 บาท	189	19.60
30,001-40,000 บาท	144	14.90
40,001-50,000 บาท	159	16.50
50,001 บาทขึ้นไป	174	18.00
รวม	964	100.00
ระดับตำแหน่งในการทำงาน		
ระดับ 1-2	68	7.10
ระดับ 3-4	279	28.90
ระดับ 5-6	330	34.20
ระดับ 7 ขึ้นไป	287	29.80
รวม	964	100.00



จากตารางที่ 1 สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค กรณีศึกษา เขต 1 ภาคใต้ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มประชากรในการศึกษาคั้งนี้ จำนวน 964 คน จำแนกตามตัวแปร พบว่า ส่วนใหญ่พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย มีสถานภาพสมรส มีอายุ 30-39 ปี ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับ กฟภ. (นับตั้งแต่เริ่มบรรจุ) ในการปฏิบัติงานกับ กฟภ. 15 ปีขึ้นไป มีจำนวนมากที่สุด ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-20,000 บาท และอยู่ในระดับตำแหน่งในการทำงานระดับ 5-6 อยู่ในระดับมากที่สุด ผลที่แตกต่างกันจะมีอิทธิพลต่อความคาดหวังในการปฏิบัติงานที่ต่างกันการปฏิบัติงานกับ กฟภ. (นับตั้งแต่เริ่มบรรจุ) ในการปฏิบัติงานกับ กฟภ. 15 ปีขึ้นไป มีจำนวนมากที่สุด ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-20,000 บาท และในระดับตำแหน่งในการทำงานระดับ 5-6 อยู่จำนวนมากที่สุด ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะมีอิทธิพลต่อความคาดหวังในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน

5.2 ด้านความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน ผลสรุประดับความคิดเห็นโดยปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานทั้งหมด 12 ด้าน ดังนี้

ตารางที่ 2 แสดงค่าของประชากร ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นที่เกี่ยวกับปัจจัยทั้ง 12 ด้าน ที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้

ระดับความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน	μ	σ	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.46	.004	มากที่สุด
2. ด้านการยอมรับนับถือ	4.18	.000	มาก
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.20	.000	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.23	.004	มาก
5. ด้านความก้าวหน้า	4.04	.000	มาก
6. ด้านการบังคับบัญชา	4.04	.017	มาก
7. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.19	.042	มาก

ตารางที่ 2 แสดงค่าของประชากร ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นที่เกี่ยวกับปัจจัยทั้ง 12 ด้าน ที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ (ต่อ)

ระดับความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน	μ	σ	ระดับความคิดเห็น
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.22	.007	มาก
9. ด้านผลตอบแทนและค่าจ้าง	4.18	.016	มาก
10. ด้านนโยบายขององค์กร	4.16	.001	มาก
11. ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	4.09	.000	มาก
12. ด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	3.84	.020	มาก
รวม	4.15	.000	มาก

จากตารางที่ 2 สรุปได้ว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคกรณีศึกษา เขต 1 ภาคใต้ พบว่าโดยภาพรวม อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าด้านความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก โดยพนักงานมีความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในอันดับแรกอยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด ($\mu=4.46$, $\sigma=.004$) ในด้านความรับผิดชอบอยู่ในอันดับรองลงมา ($\mu=4.23$, $\sigma=.004$) อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของพนักงานมีระดับอยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\mu=3.84$, $\sigma=.020$)

5.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคภูมิภาค ที่จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง อายุงาน และ รายได้ ที่มีระดับตำแหน่งในการทำงานแตกต่างกัน รวมปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานทั้งหมด 12 ด้าน ดังนี้

ตารางที่ 3 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน รวมปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานทั้งหมด 12 ด้าน

การทดสอบสมมติฐาน		แหล่งความแปรปรวน	N	\bar{X}	SD	SS	df	MS	F	Sig.
(เพศ) ด้านลักษณะงานที่ ทั้งหมด 12 ด้าน	ชาย	ระหว่างกลุ่ม	566	4.20	.42	3.45	1	3.45	19.00	.000*
	หญิง	ภายในกลุ่ม	398	4.08	.43	174.76	963	.18		
(อายุ) ด้านลักษณะงานที่ ทั้งหมด 12 ด้าน	20-29 ปี	ระหว่างกลุ่ม	237	4.19	.46	1.65	3	.55	3.00	.030*
	30-39 ปี		364	4.15	.40					
	40-50 ปี	ภายในกลุ่ม	126	4.05	.43	176.55	960	.18		
	51 ขึ้นไป		237	4.17	.42					
(สถานภาพ) ด้านลักษณะงานที่ ทั้งหมด 12 ด้าน	โสด	ระหว่างกลุ่ม	323	4.17	.44	.35	2	.18	.97	.379
	สมรส		571	4.14	.42					
	หย่าร้าง	ภายในกลุ่ม	70	4.20	.42	177.85	962	.18		
(ระยะเวลาในการ ปฏิบัติงานกับกฟภ.) ด้านลักษณะงานที่ ทั้งหมด 12 ด้าน	ต่ำกว่า 5 ปี	ระหว่างกลุ่ม	219	4.16	.44	.64	3	.21	1.16	.320
	5 - 10 ปี		242	4.19	.44					
	11 - 15 ปี	ภายในกลุ่ม	117	4.15	.37	177.57	961	.18		
	15ปีขึ้นไป		386	4.13	.43					
(การศึกษา) ด้านลักษณะงานที่ ทั้งหมด 12 ด้าน	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช.	ระหว่างกลุ่ม	49	4.10	.54	1.07	3	.35	1.94	.021*
	ปวส./อนุปริญญา		332	4.19	.45					
	ปริญญาตรี	ภายในกลุ่ม	547	4.14	.40	177.13	961	.18		
	ปริญญาโทหรือสูงกว่า		36	4.07	.36					
(ระดับรายได้) ด้านลักษณะงานที่ ทั้งหมด 12 ด้าน	ต่ำกว่า 10,000 บาท	22	4.19	.26	.83	5	.16	.90		.080
	10,001-20,000 บาท	276	4.15	.47						
	20,001-30,000 บาท	189	4.16	.43						
	30,001-40,000 บาท	144	4.11	.39						
	40,001-50,000 บาท	159	4.13	.46						
	50,001 บาทขึ้นไป	174	4.21	.36						
(ระดับตำแหน่งในการ ทำงาน) ด้านลักษณะงานที่ ทั้งหมด 12 ด้าน	ระดับ 1-2	68	3.98	.39	2.62	3	.87	4.78		.003*
	ระดับ 3-4	279	4.17	.45						
	ระดับ 5-6	330	4.14	.44						
	ระดับ 7 ขึ้นไป	287	4.19	.39						

จากตารางที่ 3 สรุปได้ว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคกรณีศึกษา เขต 1 ภาคใต้ พบว่า โดยภาพรวม ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานทั้งหมด 12 ด้าน มีความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ได้แก่ ด้านเพศ ($F=19.00$, $Sig.=.000$) อายุ ($F=3.00$, $Sig.=.030$) การ

ศึกษา ($F=1.94$, $Sig.=.021$) ระดับตำแหน่งในการทำงาน ($F=4.78$, $Sig.=.003$)

6. สรุปและการอภิปรายผล

6.1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค กรณีศึกษาเขต 1 ภาคใต้ ในด้านแรงจูงใจในการทำงาน ด้านบรรยากาศในการทำงาน ด้าน

ความผูกพันในองค์กร และด้านแนวโน้มการทำงานในอนาคตจำแนกเป็นรายด้าน ได้ดังนี้ ด้านการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุกฤษฏ์ [2] โดยสรุปได้ว่าการได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และลักษณะงานมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายด้านความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปิยะฉัตร [3] ศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท นิมชีเส็ง ลิสซิง จำกัด โดยใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอรัชเบิร์ก พบว่า ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงานที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานในระดับปฏิบัติการ ได้แก่ ปัจจัยด้านความสำเร็จของงานในขณะที่ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ น้ำฝน [4] ศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท แอบบีเครสท์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอรัชเบิร์ก พบว่า ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงานที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานในระดับปฏิบัติการ ได้แก่ ลักษณะงาน ความก้าวหน้าในงานที่ทำ ในขณะที่ปัจจัยด้านการบริหารงานและตำแหน่งงาน มีส่วนสำคัญต่อการจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อเป้าหมายที่องค์กรวางไว้เป็นอย่างดีทางด้านเงินเดือน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงานต่อความพึงพอใจของพนักงานมีความสัมพันธ์ต่อ การปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคกรณีศึกษา เขต 1 ภาคใต้ จำแนกเป็นรายด้าน ได้ดังนี้ ด้านเงินเดือน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง สอดคล้องกับภูษิต [5] ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง เขต บางเขน พบว่า ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงานที่มีผลกระทบบต่อการทำงาน ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความ

รับผิดชอบในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่องและชมเชย เงินเดือน ลักษณะงานที่ทำ และด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ทศนีย์ [6] ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 3 จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาปัจจัยจูงใจ พบว่า มีปัจจัยการจูงใจเกี่ยวกับความสำเร็จในด้านเงินเดือน การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ โอกาสมีความก้าวหน้า และด้านนโยบายและการบริหารงานทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรด้านสภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำสอดคล้องกับชนกฤต [7] ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสายไฟฟ้าบางกอกเคเบิล จำกัด พบว่าปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงานที่มีผลกระทบต่อการทำงาน ได้แก่ สภาพสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน และด้านโอกาสในการเจริญเติบโต คือสภาพแวดล้อมบรรยากาศที่ดีจะทำให้พนักงานมีความสุขสบายใจในการทำงานมากกว่าสภาพแวดล้อมที่ไม่ดี เช่น อากาศถ่ายเทไม่สะดวก เป็นต้น

ด้านนโยบายและการบริหารงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลการวิจัยของปิยะฉัตร [3] ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคกรณีศึกษาเขต 1 ภาคใต้ โดยใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอรัชเบิร์ก พบว่า ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงานที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานในระดับปฏิบัติการ ได้แก่ ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน ในขณะที่ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านการได้รับการยอมรับนับถือด้านการได้รับความรับผิดชอบและความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีผลและมีส่วนสำคัญต่อการจูงใจในการปฏิบัติงานสูงค่อนข้างพอใจกับงาน

6.2 เปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง อายุงาน และรายได้ ดังนี้



ปัจจัยที่ส่งผลต่ออิทธิพลในการปฏิบัติงานของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคกรณีศึกษาเขต 1 ภาคใต้ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง อายุงาน และรายได้ และประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 964 คน จะพบว่า ส่วนใหญ่พนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นเพศชาย จำนวน 566 คน คิดเป็นร้อยละ 58.70 มีสถานภาพสมรส จำนวน 571 คน คิดเป็นร้อยละ 59.20 เป็นพนักงานที่มีอายุ 30-39 ปี จำนวน 364 คน คิดเป็นร้อยละ 37.80 ระยะเวลาในการปฏิบัติ งานกับ กฟภ. (นับตั้งแต่เริ่มบรรจุ) ในการปฏิบัติงานกับ กฟภ. 15 ปีขึ้นไป มีจำนวนมากสุด จำนวน 386 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 547 คน คิดเป็นร้อยละ 56.70 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-20,000 บาท จำนวน 287 คน คิดเป็นร้อยละ 28.60 และในระดับตำแหน่งในการทำงานที่ระดับ 5-6 ปี ตอบแบบสอบถาม อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 287 คน คิดเป็นร้อยละ 29.80 ส่งผลที่แตกต่างกัน จะมีอิทธิพลต่อความคาดหวังในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน เนื่องจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี อาจไม่มีทางเลือกในการทำงานที่ดีกว่างานที่ทำอยู่ในปัจจุบันมากนัก ทำให้เกิดความพึงพอใจมากกว่ากลุ่มอื่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญาดา [8] เรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายบัญชีและการเงินในธุรกิจประกันวินาศภัยที่พบว่า พนักงานที่มีวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพีรภัทร [9] เรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน บริษัทอุตสาหกรรมปิโตรเคมีกัลไทย จำกัด (มหาชน) ส่วนสำนักงานใหญ่ ที่พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานของพนักงาน และอัตราเงินเดือนที่ได้รับต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน

7. ข้อเสนอแนะในครั้งต่อไป

7.1 ในวิจัยนี้ ควรเพิ่มเติมในเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค พนักงานที่ปฏิบัติงานการไฟฟ้าเขตต่าง ๆ และสำนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) นอกจากนี้แล้ว ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่มีผลต่อพนักงานการไฟฟ้า

ส่วนภูมิภาค เพื่อเป็นประโยชน์ในการบริหารทรัพยากร มนุษย์ และเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กร

7.2 ควรศึกษาถึงผลที่ตามมาของความผูกพันต่อองค์กร เช่น พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจในการทำงานบรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้เพื่อเป็นการขยายแนวคิดในการวิจัยให้กว้างขึ้น เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาองค์กรและบุคลากรต่อไป

7.3 ควรศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรระหว่างหน่วยงาน และองค์กรต่าง ๆ เช่น หน่วยงานราชการ องค์กรของรัฐ รัฐวิสาหกิจองค์กรธุรกิจ และบริษัทมหาชน เป็นต้น

8. เอกสารอ้างอิง

- [1] Provincial Electricity Authority, "Strategic and the Master Plan for Humanresource Management," in *Regional Electricity Authority Resolutions of the PEA Board*, vol. 12, 2010, pp. 1-2. (in Thai)
- [2] U. Ketkanha, "The Motivation on The operation of Practical Staffs of Krungthai BankPlc Bangkok," in *Master Thesis (Administrative Business management)*, Chiangmai University, 2006. (in Thai)
- [3] P. Suwitsakdanon, "Factors affecting to The motivation on The Operation of Staffs of Nimsiseng Lea sing Company Ltd.," in *Master Thesis (Administrative Business management)*, Chiangmai University, 2006. (in Thai)
- [4] N. Wipusanti, "Factors affecting to The Motivation on The Operation of Staffs of Abbeycrest Company Ltd. (Thailand) Lumpoon Province," in *Master Thesis (Administrative Business management)*, Chiangmai University, 2008. (in Thai)



- [5] P. Tipraksa, "Factors Affecting to The Satisfaction on The Operation of Staffs of The Metropolitan Electricity Authority of Bangkok Area," in *Master Thesis (Administrative Business management)*, Srinakarinwirot University, 2004. (in Thai)
- [6] T. oopakarn, "Factors affecting to The Motivation on The Operation of Staffs Of Office of The Auditor-General of Thailand 3rd Area Nakhonratchasima province," in *Master Thesis (Administrative Business Management)*, Khon Kaen University, 2007. (in Thai)
- [7] T. Chaisaendee, "Factors affectting to The Motivation on The Operation of Staffs of Bangkok cable Company Ltd.," in *Master Thesis (Administrative Business Management)*, Kasetsart University, 2008. (in Thai)
- [8] Y. Pongboriphath, "The Satisfaction on The operation of Financial staffs and The Finance in Business of Insurance Against Loss," in *Master Thesis (Administrative Business Management)*, Mahidol University, 1998. (in Thai)
- [9] P. Riansuwan, "The Satisfaction on The Operation of Petrol Chemical Thai Industry Company Plc.," in *Master thesis (Administrative Business management)*, Srinakarinwirot University, 2004. (in Thai)