

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี

ณัชเบญญา เชื้อสาย

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

มิถุนายน 2559

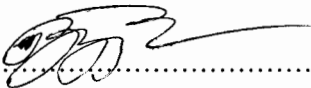
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

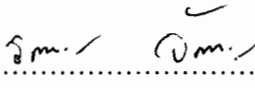
อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณางานนิพนธ์  
ของ ณิชเบญญา เชื้อสาย ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

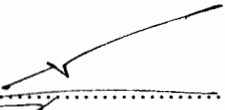
อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์

  
.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทวัน อินทชาติ)

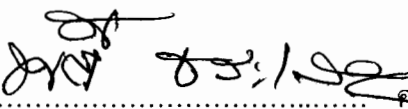
คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

  
.....ประธาน  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทวัน อินทชาติ)

  
.....กรรมการ  
(อาจารย์ ดร.รชฎ จันทร์น้อย)

  
.....กรรมการ  
(อาจารย์ ดร.กฤษฎเขต ไกรवास)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา

  
.....คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชนีธ์ ธารเสนา)  
วันที่...3...เดือน.....มิถุนายน.....พ.ศ....2559.....

## กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เนื่องจากผู้วิจัยได้รับความกรุณาอย่างยิ่ง ในการช่วยเหลือ ดูแลเอาใจใส่เป็นอย่างดีอย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทวัน อินทชาติ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้สละเวลาให้คำปรึกษาในการแนะนำตรวจสอบแก้ไข ให้ข้อเสนอแนะ ติดตาม ความก้าวหน้าในการดำเนินการวิจัย ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้ง ในความกรุณาของอาจารย์ ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและระลึกถึงพระคุณอาจารย์ทุกท่านที่ได้ถ่ายทอดวิชาความรู้ ในระดับปริญญาโท รวมทั้งบุคลากรและเจ้าหน้าที่งานบริการศึกษาทุกท่านที่ช่วยประสานงาน ให้ความสะดวกตลอดมา

ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา สมาชิกในครอบครัวทุกคนที่ให้คอยเป็นกำลังใจ เสมอมา รวมทั้งเพื่อน ๆ พี่ ๆ น้อง ๆ ทุกคนที่อยู่เบื้องหลังของความสำเร็จในครั้งนี้

ขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม เป็นอย่างดียิ่งไว้ ณ ที่นี้ด้วย

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้า ผู้ศึกษาขอมอบเป็นเครื่องบูชา พระคุณบุพการี บูรพาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ได้ให้การอบรมสั่งสอน ให้การสนับสนุน และให้กำลังใจ จนทำให้งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ณัชเบญญา เชื้อสาย

56930178: กลุ่มวิชา: การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน; รป.ม. (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน)

คำสำคัญ: ปัจจัยจูงใจ/ การปฏิบัติงาน/ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค/ เมืองพัทยา

นักเขียนวิทยานิพนธ์: ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค  
ในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี (WORK MOTIVATION FACTORS AMONG EMPLOYEES  
WORKING FOR PROVINCIAL ELECTRICAL AUTHORITY IN PATTAYA CITY)

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: นันทวัน อินทชาติ, ปร.ค. 81 หน้า, ปี พ.ศ. 2559.

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน  
ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี และ 2) เปรียบเทียบปัจจัยจูงใจ  
ในการปฏิบัติงานของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนก  
ตามปัจจัยส่วนบุคคล ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานและลูกจ้าง 2 ปี ของการไฟฟ้า  
ส่วนภูมิภาคในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ทั้งหมดจำนวน 207 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์  
ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)  
ค่าสถิติ t-test ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างของข้อมูล 2 กลุ่ม และค่าความแปรปรวนทางเดียว  
(One-way ANOVA) ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างของข้อมูลมากกว่า 2 กลุ่ม แล้วทดสอบเป็นรายคู่  
ด้วยวิธี Scheffe ผลการวิจัยพบว่า

พนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก  
เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านการปกครอง  
บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน  
และผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร ด้านสถานภาพทางการทำงาน  
และด้านค่าตอบแทน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ รายได้ ตำแหน่ง  
และระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน  
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีปัจจัยจูงใจ  
ในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

56930178: MAJOR: PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT; M.P.A. (PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT)

KEYWORDS: MOTIVATION FACTORS/ WORKING/ PROVINCIAL ELECTRICAL AUTHORITY/ PATTAYA CITY

NACHBENYA CHUESAI: WORK MOTIVATION FACTORS AMONG EMPLOYEES WORKING FOR PROVINCIAL ELECTRICAL AUTHORITY IN PATTAYA CITY. ADVISOR: NANTAWAN INTACHAT, Ph.D. 81 P. 2016.

The purpose of this study was twofold. First, it aimed at examining work motivation factors among employees working for Provincial Electricity Authority in Pattaya City, Chon Buri Province. Also, this study attempted to compare a level of work motivation factors among these employees as classified by personal factors. The population participating in this study was 207 employees and temporarily hired staff with two years of work length working for Provincial Electricity Authority in Pattaya City, Chon Buri Province. The statistical tests used to analyze the collected data included percentage, means, and standard deviation. The tests of t-test and one-way ANOVA were administered to compare the differences between the two groups of data. Also, to test the differences between pairs, the test of Scheffe was used. The results of this study were as follows:

It was shown that the level of work motivation factors among employees working for Provincial Electricity Authority in Pattaya City, Chon Buri Province was found at a high level. Specifically, the aspect of work motivation factor in relating to job security was rated the highest, followed by the aspects relating to supervision, colleagues and subordinates, administrative policies of the organization, work environment, and compensation, respectively. Regarding the results based on the test of hypotheses, there were statistically significant differences in the level of work motivation factors among employees with different gender, age, income, position, and work length at a significant level of .05. Finally, no statistically significant difference was found in the level of work motivation factors among employees with different educational level.

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
สารบัญ .....	ฉ
สารบัญตาราง .....	ช
สารบัญภาพ .....	ฅ
บทที่	
1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย .....	3
สมมติฐานของการวิจัย .....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	5
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	8
แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน .....	8
ข้อมูลเกี่ยวกับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตเมืองพัทยา .....	16
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	22
ที่มาของตัวแปรและสมมติฐานการวิจัย.....	30
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	38
ประชากร .....	38
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา.....	38
การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ .....	39
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	40
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	40
เกณฑ์การแปลผล .....	40

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิจัย.....	42
ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	42
ตอนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี .....	44
ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล .....	58
5 สรุปและอภิปรายผล .....	65
สรุปผลการวิจัย.....	65
อภิปรายผลการวิจัย.....	67
ข้อเสนอแนะ.....	70
บรรณานุกรม.....	72
ภาคผนวก .....	75
ประวัติย่อของผู้วิจัย .....	80

## สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	ความต้องการของคนในองค์กรตามทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg.....	14
2	สรุปปัจจัยตัวแปรต้นจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจิตใจในการปฏิบัติงาน .....	30
3	การวิเคราะห์ตัวแปรจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	36
4	ที่มาของตัวแปรอิสระ .....	37
5	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	42
6	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจิตใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี โดยรวม .....	44
7	ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจิตใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ด้านค่าตอบแทน.....	45
8	ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจิตใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ด้านความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา.....	47
9	ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจิตใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร .....	50
10	ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจิตใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ด้านสถานภาพการทำงาน .....	52
11	ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจิตใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ด้านการปกครองบังคับบัญชา.....	53
12	ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจิตใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ด้านสภาพการทำงาน .....	55



## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
13	ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ด้านความมั่นคงในงาน ..... 56
14	การเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ..... 58
15	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุ..... 58
16	การเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุ..... 58
17	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post hoc) ของปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุ..... 59
18	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา ..... 60
19	การเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา ..... 60
20	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามรายได้..... 60
21	การเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามรายได้..... 61
22	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post hoc) ของปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามรายได้..... 61
23	การเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามตำแหน่ง ..... 62

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
24	62
ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามระยะเวลา ในการปฏิบัติงาน .....	
25	63
การเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน.....	
26	63
ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post hoc) ของปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน .....	
27	64
สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	

## สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	4
2	Maslow's hierarchy of needs.....	11
3	โครงสร้างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี .....	18
4	โครงสร้างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจอมเทียน จังหวัดชลบุรี .....	19

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นรัฐวิสาหกิจสาขาสาธารณูปโภคสังกัดในกระทรวงมหาดไทย ได้รับการสถาปนาตามพระราชบัญญัติการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคพุทธศักราช 2503 เมื่อวันที่ 28 กันยายน พ.ศ. 2503 มีภาระหน้าที่หลัก คือ การผลิตจัดให้ได้มา จัดส่ง และจำหน่ายพลังงานไฟฟ้าให้แก่ประชาชนธุรกิจอุตสาหกรรมต่าง ๆ ในเขตจำหน่าย 77 จังหวัดทั่วประเทศ ยกเว้น กรุงเทพมหานคร นนทบุรี และสมุทรปราการ โดยมีสำนักงานกลางตั้งอยู่ที่กรุงเทพมหานคร การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมีภารกิจในการบริการไฟฟ้าให้แก่ประชาชนในเขตความรับผิดชอบทั่วประเทศ โดยวางเป้าหมายในการดำเนินงานที่สำคัญ 3 ประการ คือ 1) ปรับปรุงการจัดหาและการบริการพลังงานไฟฟ้าให้มีประสิทธิภาพ ปลอดภัย มั่นคงสม่ำเสมอ เพียงพอ รวดเร็วทันต่อความต้องการใช้พลังงานไฟฟ้าที่เพิ่มขึ้นและสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง 2) พัฒนากิจการด้านต่าง ๆ เพื่อเพิ่มรายได้ให้เลี้ยงตนเองได้ มีกำไรพอสมควร ตลอดจนมีเงินทุนเพียงพอแก่การขยายงาน 3) พัฒนาการบริหารองค์การ การบริหารงานบุคคลและการจัดการทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด (การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค, 2558)

“เมืองพัทยา” เป็นเมืองปกครองรูปแบบพิเศษ มีการเจริญเติบโตขึ้นอย่างรวดเร็ว ทั้งในเรื่องของ โครงสร้างของเมือง อัตราการเพิ่มของประชากร การเคลื่อนย้ายถิ่นฐานและแรงงาน จำนวนนักท่องเที่ยวที่เพิ่มขึ้น ซึ่งพัทยาเป็นสถานที่ท่องเที่ยวที่เดินทางไปมาง่ายสะดวกและไม่ห่างจากกรุงเทพมหานครมากนัก ฉะนั้นทำให้ทั้งชาวไทยและชาวต่างชาตินิยมเดินทางมาพักผ่อน และหันมาลงทุนทำธุรกิจประเภทอสังหาริมทรัพย์กันเป็นจำนวนมาก ประกอบด้วย รีสอร์ท โรงแรม ที่พักขนาดเล็กและขนาดใหญ่ คอนโด ศูนย์การค้าต่าง ๆ รวมถึงสถานที่ท่องเที่ยวใหม่ ๆ ที่ดึงดูดนักท่องเที่ยวมาได้เป็นจำนวนมาก (ศาลาว่าการเมืองพัทยา, 2558, หน้า 2) ดังนั้น เพื่อให้การบริการระบบสาธารณูปโภคพื้นฐาน ไฟฟ้า ประปา จะต้องเพียงพอต่อการอุปโภคบริโภคของประชาชน และรองรับการขยายตัวของภาคธุรกิจการท่องเที่ยวอย่างทั่วถึง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจึงได้แบ่งความรับผิดชอบในเขตเมืองพัทยาวออกเป็น 2 แห่ง จากเดิมที่มีการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเมืองพัทยา เพียงแห่งเดียว ได้แก่ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเมืองพัทยา และการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจอมเทียน

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเมืองพัทยา ตั้งอยู่เลขที่ 100 หมู่ 2 ตำบลนาเกลือ อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี มีพื้นที่รับผิดชอบ 8 แห่ง ได้แก่ เทศบาลเมืองพัทยา เทศบาลเมืองหนองปรือ เทศบาลเมืองแฉล้มบึง (หมู่ 8, 9) เทศบาลตำบลบางละมุง เทศบาลตำบลตะเคียนเตี้ย เทศบาลตำบลโป่ง

เทศบาลตำบลหนองปลาไหล และองค์การบริหารส่วนตำบลเขาไม้แก้ว มีการไฟฟ้าในสังกัด 1 แห่ง คือ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสาขาซอยบ้านเกาะล้าน กฟฟ.มพย. เป็นการไฟฟ้าแห่งเดียวในประเทศไทย ที่ได้รับการยกฐานะเป็นการไฟฟ้าชั้นพิเศษหรือเรียกว่าการไฟฟ้าชั้น 1 ซึ่งมีจำนวนผู้ใช้ไฟมากถึง 144,000 ราย รายได้เฉลี่ยเดือนละ 590,000,000 บาท วัฒนธรรมและรูปแบบการบริหารภายใน จึงมีความแตกต่างจากไฟฟ้าอื่น ๆ ผู้บริหารที่จะมาดำรงตำแหน่งจึงจะต้องมีระดับสูง ดังนั้น ฝ่ายบริหารจึงแบ่งออกเป็น 3 ฝ่าย 8 แผนก ดังนี้ 1) ฝ่ายเทคนิค ได้แก่ แผนกปฏิบัติการและบำรุงรักษา และแผนกก่อสร้าง 2) ฝ่ายบริการลูกค้า ได้แก่ แผนกวิศวกรรมการตลาด แผนกบริการลูกค้า และแผนกมิเตอร์ 3) ฝ่ายอำนวยการ ได้แก่ แผนกบัญชีและประมวลผลแผนกบริหารงานทั่วไป แผนกคลังพัสดุ ปัจจุบันมีพนักงาน จำนวน 111 คน ลูกจ้าง 2 ปี จำนวน 36 คน (การไฟฟ้า ส่วนภูมิภาคเมืองพัทยา, 2558, หน้า 1)

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสาขาจอมเทียน เดิมสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเมืองพัทยา เปิดบริการครั้งแรก เมื่อวันที่ 10 มีนาคม 2551 ตั้งอยู่เลขที่ 302/ 10-12 หมู่ 12 ตำบลหนองปรือ อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี และเมื่อวันที่ 1 มกราคม 2555 ได้รับการยกฐานะเป็นการไฟฟ้า ส่วนภูมิภาคจอมเทียนหรือเรียกว่าการไฟฟ้าชั้น 2 ต่อมาในเดือนสิงหาคม 2558 ได้ย้ายสำนักงาน มาตั้งอยู่เลขที่ 61/ 22 หมู่ 1 ตำบลห้วยใหญ่ อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี มีพื้นที่รับผิดชอบ 5 แห่ง ได้แก่ ศาลาว่าการเมืองพัทยา เทศบาลเมืองหนองปรือ เทศบาลตำบลห้วยใหญ่ เทศบาลตำบล นาจอมเทียน และเทศบาลตำบลเขาชีจรรย์มีจำนวนผู้ใช้ไฟ 40,300 ราย รายได้เฉลี่ยเดือนละ 121,000,000 บาท รูปแบบการบริหารจะแตกต่างจาก กฟฟ.มพย. คือ จะมีการบริหารแบ่งออกเป็น 2 ฝ่าย 6 แผนก ดังนี้ 1) ฝ่ายเทคนิค ได้แก่ แผนกปฏิบัติการและบำรุงรักษา แผนกก่อสร้าง แผนกบริการลูกค้า และแผนกมิเตอร์ 2) ฝ่ายบริหาร ได้แก่ แผนกบริหารงานทั่วไป แผนกบัญชี และประมวลผล ปัจจุบันมีพนักงาน จำนวน 44 คน ลูกจ้าง 2 ปี จำนวน 16 คน (การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จอมเทียน, 2558, หน้า 1)

ปัจจุบันแต่ละองค์กรหรือหน่วยงานเล็งเห็นความสำคัญของมนุษย์ว่าเป็นทรัพยากร ที่มีค่าสูงสุดขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะกระทำการกิจหลักให้บรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพนั้น หน่วยงานจำเป็นจะต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพในปริมาณที่เหมาะสมกับงาน การบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารงาน เพราะบุคลากรเป็นผู้จัดหา และใช้ทรัพยากรบริหารอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นเงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการซึ่งถ้าองค์กรเริ่มต้นด้วยการมีบุคลากรที่ดี มีความสามารถ ปัจจัยด้านอื่น ๆ ก็จะตามมา ดังนั้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์

จึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์การการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นการดำเนินการที่เกี่ยวกับบุคคล ที่ถือว่า เป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์การเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ ขององค์การ (นพดล ชงชัย, 2546, หน้า 1)

การดำเนินงานต่าง ๆ จะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ อันประกอบด้วย ระบบการดำเนินงาน เทคโนโลยี ทรัพยากร ตลอดจนพนักงานที่อยู่ภายในองค์กร ปัจจัยเหล่านี้มีส่วนผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จเป็นอย่างมาก อย่างไรก็ตามปัจจัย ด้านการปฏิบัติงานของพนักงานก็มีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร องค์กรจะประสบความสำเร็จต้องมีพนักงานที่มีคุณภาพ พนักงานจะมีคุณภาพได้นั้นขึ้นอยู่กับองค์กรสามารถ สร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน ทำให้พนักงานมีกำลังใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งแรงจูงใจนั้นยังสร้างให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างพฤติกรรมทัศนคติที่ดี ต่องาน ส่งเสริมให้คนเพิ่มคุณค่าในตัวเอง แรงจูงใจยังเน้นสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ต่อผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกที่เป็นสุข ความพึงพอใจ และแรงจูงใจให้พนักงานจงรักภักดีต่อองค์กร ในที่สุด แรงจูงใจ คือ ความต้องการรับการตอบสนองจากแรงขับ สิ่งล่อใจ ความหวัง สิ่งท้าทาย หรือแม้แต่บทลงโทษที่ส่งผลต่อจิตใจของแต่ละคน และช่วยกระตุ้นให้พนักงานปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างความชอบในเรื่องของรางวัล อันได้แก่ การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน การพิจารณาเลื่อนขั้นปรับระดับ โบนัส เป็นต้น นอกเหนือจาก สิ่งจูงใจแล้วองค์กรจำเป็นต้องสร้างสิ่งแวดล้อม บรรยากาศภายในองค์กร และระบบการบริหาร ตลอดจนทัศนคติของพนักงานทุกคนให้มีความสามัคคีกัน เกื้อกูลกัน มาทำงานแล้วรู้สึกเป็นสุข มีความมั่นคง ปลอดภัยและมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น (ปริญญญา จันทรา, 2553, หน้า 2)

ด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ที่องค์กรและหน่วยงานให้ความสำคัญ ซึ่งผลการศึกษานำไปเป็นข้อเสนอแนะให้ผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องใช้เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงาน และเสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีส่วนสำคัญในจะทำให้พนักงานปฏิบัติงานได้ดี และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

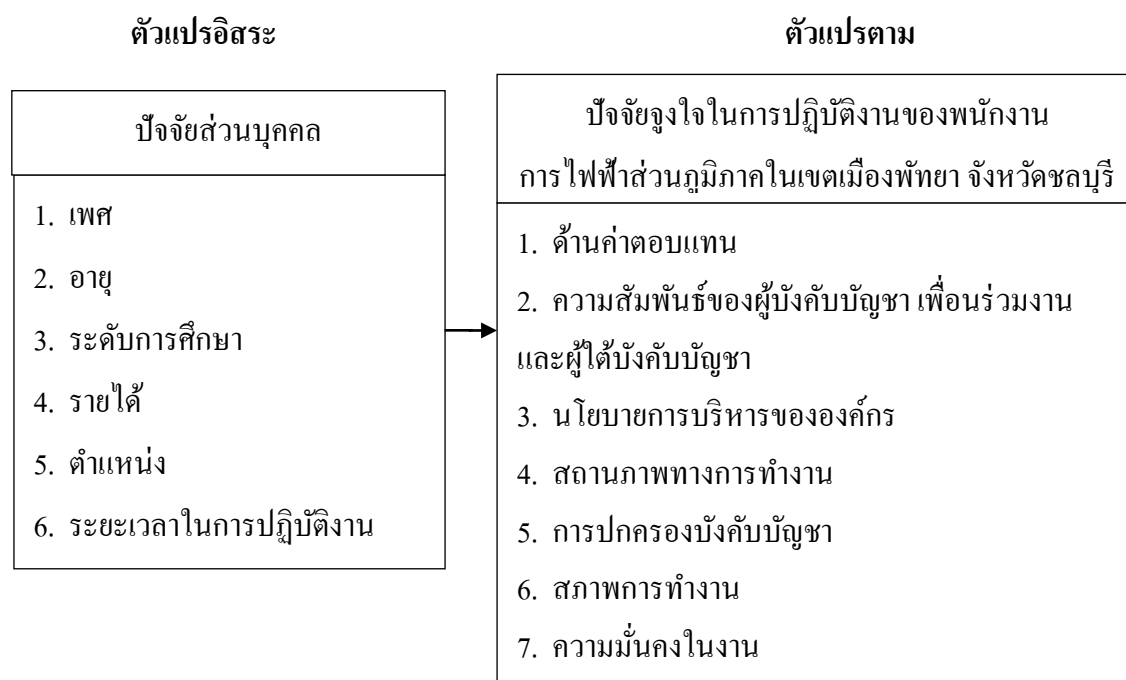
### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

### สมมติฐานของการวิจัย

1. พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตเมืองพัทยาที่มีเพศแตกต่างกัน มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตเมืองพัทยาที่มีอายุแตกต่างกัน มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
3. พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตเมืองพัทยาที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
4. พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตเมืองพัทยาที่มีรายได้แตกต่างกัน มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
5. พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตเมืองพัทยาที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
6. พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตเมืองพัทยาที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

### กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. เพื่อให้ทราบปัจจัยเชิงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อให้ทราบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี
3. สามารถนำผลการวิจัยไปเป็นข้อมูลในการบริหารบุคลากรทั้งที่เป็นพนักงาน ลูกจ้าง ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี และเป็นแนวทางในตอบสนองความต้องการ เพื่อให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น

## ขอบเขตของการวิจัย

**ประชากร** ได้แก่ พนักงานและลูกจ้าง 2 ปี การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตเมืองพัทยา ที่ปฏิบัติงานในปี พ.ศ. 2559 ประกอบด้วย การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเมืองพัทยา พนักงาน จำนวน 108 คน ลูกจ้าง จำนวน 36 คน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสาขาย่อยบ้านเกาะล้าน พนักงาน จำนวน 3 คน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจอมเทียน พนักงาน จำนวน 44 คน ลูกจ้าง จำนวน 16 คน รวมทั้งสิ้น 207 คน

**ขอบเขตด้านเนื้อหา** ศึกษาปัจจัยเชิงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ทั้งหมด 7 ด้าน อันได้แก่ ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์ ของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา นโยบายการบริหารขององค์กร สถานภาพ ทางการทำงานการปกครองบังคับบัญชาสภาพการทำงานและความมั่นคงในงาน

### ตัวแปรที่ศึกษา

**ตัวแปรอิสระ** ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ลูกจ้าง 2 ปี การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ประกอบด้วยเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

**ตัวแปรตาม** ได้แก่ ปัจจัยเชิงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี

ขอบเขตด้านเวลาช่วง ระหว่างเดือนธันวาคม พ.ศ. 2558 ถึง เดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2559

## นิยามศัพท์เฉพาะ

การปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตามตำแหน่ง และสายงาน โดยมุ่งกระทำให้สำเร็จและเกิดผลงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขต เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี



ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งกระตุ้นหรือมีแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดการเคลื่อนไหวที่แสดงออกถึงความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จหรือมีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค หมายถึง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่อยู่ในเขตพื้นที่ของเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ได้แก่ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเมืองพัทยา การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสาขาย่อยบ้านเกาะล้าน และการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจอมเทียน

พนักงาน หมายถึง บุคคลที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้มีตำแหน่งหน้าที่ และปฏิบัติงานที่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี

ลูกจ้าง 2 ปี หมายถึงบุคคลที่ได้รับการบรรจุให้มีตำแหน่งเป็นลูกจ้างของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค โดยมีระยะเวลาในสัญญาจ้าง 2 ปี เมื่อผ่านการประเมินผลงานจึงได้รับการบรรจุเป็นพนักงานและปฏิบัติงานที่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี

กฟภ. หมายถึง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

กฟภ.2 หมายถึง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรี

กฟฟ.มพย. หมายถึงการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเมืองพัทยา

กฟย.บกล. หมายถึง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสาขาย่อยบ้านเกาะล้าน

กฟฟ.จท. หมายถึง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจอมเทียน

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง องค์ประกอบที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งส่งผลต่อความพอใจและไม่พอใจในงานที่ทำปัจจัยเหล่านี้ไม่ใช่สิ่งจูงใจให้คนทำงานเพิ่มแต่เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามแนวคิดของ Herzberg (ตรี โชค สิริ, 2553, หน้า 5-7) ประกอบด้วย

1. ค่าตอบแทน หมายถึง จำนวนเงินที่ได้รับเป็นการตอบแทนจากการปฏิบัติงาน ได้แก่ เงินเดือน และเป็นค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานนอกเหนือจากเงินเดือน เช่น ค่าล่วงเวลา ค่าที่พัก ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะ

2. ความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ว่าจะเป็นการสื่อสาร การยอมรับฟังความคิดเห็น การให้คำปรึกษา การปฏิบัติงานร่วมกัน การช่วยเหลืองานกัน และการเข้าร่วมกิจกรรมที่จัดขึ้นภายในหน่วยงาน

3. นโยบายการบริหารขององค์กร หมายถึง ระบบการจัดการและบริหารจัดการขององค์กร การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย เป้าหมายและวางแผนภารกิจต่าง ๆ ของหน่วยงาน

4. สถานภาพทางการทำงาน หมายถึง สิทธิหรือผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่พนักงาน และลูกจ้างประจำมีสิทธิได้รับตามตำแหน่ง ซึ่งเป็นองค์ประกอบทำให้เกิดความรู้สึกต่องาน ได้แก่ สวัสดิการต่าง ๆ เช่น เงินช่วยเหลือค่าไฟฟ้า ค่ารักษาพยาบาล ตรวจสอบภาพประจำปี ค่าเล่าเรียนบุตร การมีรถประจำตำแหน่ง หรือเงินช่วยเหลืออื่น ๆ

5. การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ภารกิจที่ผู้บริหารต้องรับผิดชอบกรอบแนวคิด ที่เกี่ยวข้องกับการปกครองบังคับบัญชา มีความยุติธรรมในการบริหาร รวมถึงความรู้ความสามารถ การให้คำปรึกษา เสนอแนะ เกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้บังคับบัญชา

6. สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพของการทำงาน ได้แก่ สถานที่ตั้ง ของสำนักงาน การเดินทางมาปฏิบัติงาน อุปกรณ์ เครื่องมือ และเครื่องใช้สำนักงาน ที่มีส่วนช่วยในการปฏิบัติงานต่าง ๆ

7. ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กรไม่ว่าจะเป็นเรื่อง ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน การเจริญก้าวหน้าในการทำงาน การได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งนั้น มีความถูกต้องยุติธรรมและการส่งเสริมสนับสนุนพนักงานให้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะ โดยให้โอกาสศึกษาต่อ

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี มีแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน
2. ข้อมูลเกี่ยวกับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตเมืองพัทยา
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
4. ที่มาของตัวแปรและสมมติฐานการวิจัย

#### แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน

พิชัย ฉันทลาภ (2546, หน้า 6-7) กล่าวว่า ใจ การจูงใจ คือ ความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่ในงานขององค์การบรรลุเป้าหมาย โดยมีเงื่อนไขว่า การทุ่มเทนั้นเพื่อสนองความต้องการของบุคคลนั้น การระบุว่าให้งานขององค์การบรรลุเป้าหมายก็เพราะว่าการจูงใจ เป็นเรื่องของการทำงานให้องค์การแต่ในอีกความหมายหนึ่งการจูงใจเป็นพลังที่กระตุ้นพฤติกรรม กำหนดทิศทางของพฤติกรรมและมีลักษณะเป็นความมุ่งมั่นอย่างไม่ลดละไปยังเป้าหมายหรือสิ่งจูงใจ นั้น ซึ่งประกอบด้วย

1. ความต้องการ (Need) เกิดจากความไม่สมดุลระหว่างร่างกายและจิตใจซึ่งมีความหมายว่าเป็นสภาวะภายในร่างกายที่ก่อให้เกิดความประทับใจในผลของการกระทำอย่างหนึ่ง
2. พลัง (Force) สิ่งที่เกิดขึ้นเพื่อบรรเทาความต้องการให้ลดลง พลังที่เกิดจากร่างกาย (Physiological drive or force) ซึ่งอธิบายได้ง่ายว่า เกิดจากความขาดแคลน แต่พลังที่เกิดจากจิต (Psychological drive) อาจอธิบายได้ยาก แต่พลังที่เกิดจากทั้ง 2 อย่าง มีความสัมพันธ์กันว่ามุ่งไปสู่เป้าหมายหรือสิ่งจูงใจ (Incentive) นั้น เช่น ความต้องการอาหารและน้ำก็เพื่อบำบัดความหิวและความกระหาย แต่ความต้องการความเป็นเพื่อนเพื่อทำให้เกิดพลังของความรัก
3. ความพยายาม (Effort) เป็นสิ่งที่ใช้วัดความเข้มหรือความหนักเบาของการจูงใจนั้น ซึ่งเป็นการวัดทั้งปริมาณและคุณภาพของการจูงใจ พลังที่มุ่งไปสู่เป้าหมายของคนบางคนสูง คือ มีความพยายามมุ่งมั่นสูง มีความพยายามสูงในการทำงานอย่างสุจริต การจูงใจมีทั้งปริมาณ และคุณภาพ แต่คนที่พยายามทำงานที่ไม่สุจริตก็มีแต่ปริมาณแต่ไม่มีคุณภาพ
4. เป้าหมาย (Goals) หรือสิ่งที่จูงใจ (Incentive) มีความหมายว่าสิ่งใด ๆ ก็ตามที่บรรเทาความต้องการให้น้อยลงและลดพลังลง ดังนั้น เป้าหมาย คือ การบำรุงหรือทำให้ความสมดุลระหว่าง

ร่างกาย และจิตใจกลับไปสู่ที่เดิมและลดพลังในการจูงใจลง เช่น การดื่มน้ำ การรับประทานอาหาร หรือการมีเพื่อนจะทำให้ความสมดุลกลับไปสู่ที่เดิมและลดพลังลง

### แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

McClelland (1985, อ้างถึงใน สุริยน เฟื่องธรรม, 2553, หน้า 18) ได้แบ่งแรงจูงใจทางสังคม ออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement motive) หมายถึง ความปรารถนาของบุคคล ที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จ โดยจะพยายามให้บรรลุถึงมาตรฐานที่ดีเลิศ เมื่อจะเกิดความสำเร็จ ก็จะเกิดความสบายใจและจะมีความวิตกกังวลเมื่อพบกับความล้มเหลว คนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จะเป็นคนที่มีเหตุผล ต้องการมีความภาคภูมิใจในตนเอง แข่งขันกับตัวเอง พยายามปรับปรุงตนเอง ให้ดีขึ้น และรู้จักใช้วิจารณญาณอย่างรอบคอบ

2. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power motive) หมายถึง ความปรารถนาที่จะทำให้ได้มาซึ่งอำนาจ พยายามที่จะควบคุมสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้ตนเองบรรลุถึงการได้มาซึ่งอำนาจเหนือกว่าบุคคลอื่น ๆ บุคคล ประเภทนี้จะใช้เผด็จการต่อผู้อื่น มีความต้องการอย่างรุนแรงที่จะมีอำนาจเหนือและต้องการใช้อำนาจ ควบคุม

3. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliation motive) หมายถึง ความปรารถนาที่ต้องการเป็น ที่ยอมรับจากคนอื่น ๆ สิ่งเหล่านี้เป็นแรงจูงใจที่จะทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เพื่อให้ได้มา ซึ่งการยอมรับจากจากบุคคลอื่น เป็นความต้องการมีความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่นและรักษาหน้าที่ ซึ่งกันและกันมากกว่าคำนึงถึงการทำงานโดยตรง บุคคลที่มีแรงจูงใจประเภทนี้จะประสบความสำเร็จ ในการทำงานได้นั้นจะต้องได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนฝูงพวกพ้องและถ้าให้เลือกเพื่อนร่วมงาน ก็จะเลือกเพื่อนมากกว่าผู้เชี่ยวชาญ

นิตยา วิมูล (2554) กล่าวถึงทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่าในช่วงปี ค.ศ. 1940s นักจิตวิทยา ชื่อ McClelland ได้ทำการทดลองโดยใช้แบบทดสอบการรับรู้ของบุคคล (Thematic apperception test) หรือเรียกย่อว่า ทีเอที (TAT) เพื่อวัดความต้องการของมนุษย์ โดยแบบทดสอบ TAT เป็นเทคนิค การนำเสนอภาพต่าง ๆ แล้วให้บุคคลเขียนเรื่องราวเกี่ยวกับสิ่งที่เขาเห็น จากการศึกษาวิจัย ของแมกคลีแลนดได้สรุปคุณลักษณะของคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมีความต้องการ 3 ประการ ที่ได้จากแบบทดสอบ TAT ซึ่งเขาเชื่อว่าเป็นสิ่งสำคัญในการที่จะเข้าใจถึงพฤติกรรมของบุคคล ได้ดังนี้

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for achievement (nAch)) เป็นความต้องการที่จะทำสิ่ง ต่าง ๆ ให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ บุคคลที่ต้องการความสำเร็จ (nAch) สูง จะมีลักษณะ

ชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทายและต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับเพื่อประเมินผลงานของตนเอง มีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูง และกล้าที่จะเผชิญกับความล้มเหลว

2. ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation (nAff)) เป็นความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น บุคคลที่ต้องการความผูกพันสูงจะชอบสถานการณ์การร่วมมือมากกว่าสถานการณ์การแข่งขัน โดยจะพยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น

3. ความต้องการอำนาจ (Need for power (nPower)) เป็นความต้องการอำนาจเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูง จะแสวงหาวิถีทางเพื่อให้ตนมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับหรือยกย่อง ต้องการความเป็นผู้นำ ต้องการทำงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่นและจะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

### ทฤษฎีมนุษยนิยมของมาสโลว์

รั้งสรรค โจนยา (2548, หน้า 1-5) ได้ตั้งสมมติฐานไว้ว่ามนุษย์มีความต้องการและความต้องการของมนุษย์ไม่มีที่สิ้นสุด ความต้องการใดได้รับการตอบสนองต่อไปแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจต่อไป ส่วนความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจะยังเป็นสิ่งที่จูงใจอยู่ เมื่อความต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับสูงก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนองต่อไป มาสโลว์ได้แบ่งความต้องการพื้นฐาน (Basic needs) ออกเป็น 5 ชั้น ดังนี้

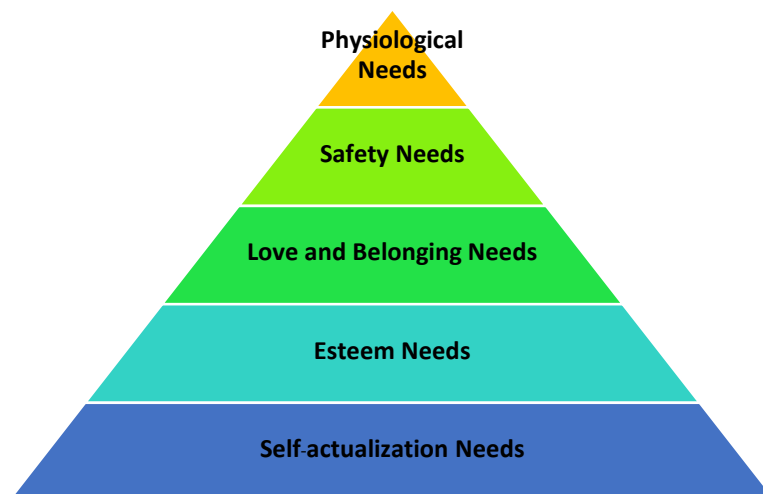
1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs) หมายถึง ความต้องการในสิ่งที่จำเป็นต่อร่างกายและการดำรงชีวิต นั่นก็คือ ปัจจัย 4 ได้แก่ น้ำดื่ม อาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม และยารักษาโรคสิ่งเหล่านี้คือสิ่งจำเป็นสำหรับการมีชีวิตอยู่ หากยังไม่มีสิ่งเหล่านี้เราจะยังไม่นึกถึงความต้องการในชั้นอื่น ๆ ความต้องการพื้นฐานจะเป็นสิ่งจูงใจให้เราหาสิ่งเหล่านั้นมา เมื่อได้ตามความต้องการแล้วจึงจะคำนึงถึงความต้องการชั้นอื่น ๆ ต่อไป

2. ความต้องการความปลอดภัยหรือสวัสดิภาพ (Safety needs) หมายถึง ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยด้านร่างกายและจิตใจด้านการทำงานต้องการอิสระขจัดความกลัวและความกังวล จากผู้อื่นและสิ่งแวดล้อม ความต้องการอยู่สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมทั้งปัจจุบันและอนาคต

3. ความต้องการความรักและเป็นส่วนหนึ่งของหมู่ (Love and belonging needs) หมายถึง ความต้องการความรัก การมีสังคม บรรดาจะเป็นที่รักของผู้อื่น และต้องการมีความสัมพันธ์กับผู้อื่นและเป็นส่วนหนึ่งของหมู่ ซึ่งความต้องการนี้จะเกิดขึ้นเมื่อได้รับการตอบสนองในชั้นที่ 1 และ 2 แล้ว

4. ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือ (Esteem needs) หมายถึง ความต้องการเป็นที่นับถือทั้งโดยผู้อื่นและในตนเอง ต้องการมีชื่อเสียง ต้องการประสบความสำเร็จ มีความสามารถมีคุณค่า และมีเกียรติ รวมทั้งความเชื่อมั่นในตนเอง ในเรื่องความรู้ความสามารถ ความเป็นอิสระและเสรีภาพ

5. ความต้องการได้รับความสำเร็จสูงสุดในชีวิต (Self-actualization needs) หมายถึง ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความรู้สึกลึกซึ้งนึกคิดของตนเอง กล้าที่จะตัดสินใจเลือกทางเดินของชีวิต รู้จักค่านิยมของตนเองมีความจริงใจต่อตนเอง บรรณาที่จะเป็นคนดีที่สุดเท่าที่จะมีความสามารถทำได้ ทั้งด้านสติปัญญา ทักษะ และอารมณ์ กระบวนการที่จะพัฒนาตนเองเต็มตามศักยภาพของตน เป็นกระบวนการที่ไม่มีจุดจบ ตลอดเวลาที่มีชีวิตอยู่ มนุษย์ทุกคนมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองเต็มที่ตามศักยภาพของตน เป็นกระบวนการที่ไม่มีจุดจบ ตลอดเวลาที่มีชีวิตอยู่



ภาพที่ 2 Maslow's hierarchy of needs (รังสรรค์ โนมยา, 2548, หน้า 1-5)

Maslow (สุจิรา สุขเลิศ, 2555, หน้า 7-8) มีข้อสังเกตที่เกี่ยวกับความต้องการของคนที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมที่แสดงออกมาจะประกอบไปด้วย 2 หลักการ คือ

1. หลักการขาดดุล (The deficit principle) ความขาดตกบกพร่องในชีวิตประจำวันของคนที่ได้รับอยู่เสมอ จะทำให้ความต้องการที่ไม่เป็นที่พอใจของคนไม่เป็นตัวจูงใจให้พฤติกรรมในด้านอื่นอีกต่อไป คนเหล่านี้กลับจะเกิดความพอใจในสภาพที่ตนเป็นอยู่ยอมรับและพอใจความขาดแคลนต่าง ๆ ในชีวิตโดยถือเป็นเรื่องธรรมดา

2. หลักแห่งความเจริญก้าวหน้า (The progression principle) ลำดับขั้นของความต้องการทั้ง 5 ระดับ จะเป็นไปตามที่กำหนดไว้จากระดับต่ำไปหาระดับที่สูงกว่าและความต้องการของคน

ในแต่ละระดับจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อความต้องการในระดับต่ำกว่าที่ได้รับความพึงพอใจแล้ว

จะเห็นได้ว่าความต้องการสิ่งที่ได้รับจะส่งผลต่อความรู้สึกขาดแคลนของมนุษย์ทุกคน ความรู้สึกเช่นนี้ทำให้พฤติกรรมต่าง ๆ ของคนถูกจำกัด ไม่มีการแสวงหาอีกต่อไปและจะเกิดความรู้สึกปลงตกในสภาพที่ตนเป็นอยู่ ดังเช่น คนที่ได้รับการตอบสนองความต้องการระดับหนึ่งแล้ว ก็อยากจะได้รับ การตอบสนองอย่างเต็มที่หรือไม่สำเร็จตามความต้องการ จะทำให้คนเราหยุด การแสวงหา ท้อแท้ และไม่ค้นร่นอีกต่อไป ในทางตรงกันข้ามถ้าต้องการในระดับต่ำกว่าและได้รับ การตอบสนองอย่างเต็มที่คนก็จะเกิดความต้องการในขั้นต่อไปอีก จนกระทั่งบรรลุถึงความต้องการ ระดับสูง คือ การได้รับความสำเร็จในชีวิต

### ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg

ตรีโชค สิริ (2553, หน้า 5-7) กล่าวถึง ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์กว่า ความพึงพอใจ ในงานที่ทำงานจะเป็นสิ่งจูงใจที่เหมือนผลการปฏิบัติงานที่ดี โดยมีองค์ประกอบสำคัญ 2 ประการ คือ ปัจจัยด้านสุขอนามัยและปัจจัยจูงใจ

ปัจจัยด้านสุขอนามัย (Hygiene factors) เป็นปัจจัยที่มีใช้สิ่งจูงใจโดยตรงในการเพิ่ม ประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นการป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน อันเกิดจาก สภาพแวดล้อม โดยไม่เกี่ยวข้องกับส่วนประกอบของงานเลย ซึ่งประกอบด้วย

1. เงินเดือน ค่าตอบแทน (Salary) หมายถึง จำนวนเงินที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับเป็นการตอบแทน การปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนสวัสดิการหรือผลประโยชน์ที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ทำ
2. นโยบายการบริหารขององค์กร (Company policies and administration) หมายถึง การจัดการบริหารขององค์กร ซึ่งจะต้องมีนโยบายอย่างชัดเจน การแบ่งงานไม่มีความซับซ้อน และมีความเป็นธรรม
3. การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง ภารกิจที่ผู้บริหารต้องรับผิดชอบ กรอบแนวคิดที่สำคัญและมีความเกี่ยวข้องกับการปกครองบังคับบัญชามีความยุติธรรมในการบริหาร รวมถึงมีความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหา ให้คำแนะนำในการทำงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้
4. ความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา (Relationship with supervisors, Peers and subordinates) หมายถึง การติดต่อสื่อสารกัน ไม่ว่าจะเป็นกิริยา วาจา ที่แสดงความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สามารถร่วมงานกัน เข้าใจซึ่งกันและกัน
5. สถานภาพทางการทำงาน หมายถึง ลักษณะของสถานะที่เป็นองค์ประกอบทำให้บุคคล เกิดความรู้สึกต่องาน เช่น การมีเลขานุการ มีรถประจำตำแหน่ง มีอภิสิทธิ์ต่าง ๆ
6. สภาพการทำงาน (Working condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งอุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

7. ความมั่นคงในงาน (Job security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อองค์กรว่า มีความมั่นคง หรือความยั่งยืนของอาชีพ

ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์กับแนวคิดที่ว่า เมื่อคนได้รับการตอบสนองด้วยปัจจัยนี้แล้ว จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน ผลที่ตามมาคือคนจะเกิดความพึงพอใจในงาน สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

1. ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ความสามารถในการแก้ปัญหา การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น

2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษาหรือ จากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ก่อให้เกิดถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

3. ลักษณะของงาน (Work itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทลายให้ลงมือทำหรือเป็นงานที่มีลักษณะพิเศษต้องใช้ความสามารถเฉพาะตัวในการทำงาน

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมาย ให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่ควบคุมมากเกินไปจนขาดความอิสระในการทำงาน

5. ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง เมื่องานประสบความสำเร็จ ก็ได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มหรือได้รับการฝึกอบรม

6. การพัฒนาตนเอง (Self-development) หมายถึง การที่บุคคลในองค์กรมีโอกาสได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความชำนาญใหม่ ๆ ให้กับตนเอง



ตารางที่ 1 ความต้องการของคนในองค์กรตามทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg

ปัจจัยด้านสุขอนามัย (Hygiene factors)	ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors)
1. นโยบายการบริหารขององค์กร	1. ความสำเร็จในการทำงาน
2. การปกครองบังคับบัญชา	2. การได้รับการยอมรับนับถือ
3. ความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา	3. ลักษณะของงาน
4. สภาพการทำงาน	4. ความรับผิดชอบ
5. เงินเดือน	5. ความก้าวหน้า
6. ความมั่นคงในงาน	6. การพัฒนาตนเอง
7. ตำแหน่งงาน	

สเตียร์ สติรนูสรณ์ (2551, หน้า 9-11) กล่าวถึง ทฤษฎีสองปัจจัยไว้ว่า เฮิร์ซเบิร์ก ได้ร่วมกันทำวิจัยเพื่อหาคำตอบว่า ประสพการณ์จากการทำงานแบบใดที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกทัศนคติที่ดีหรือไม่ดี และความรู้สึกที่มีต่อประสพการณ์แต่ละแบบนั้นไปในทางบวกหรือลบ เมื่อได้คำตอบเฮิร์ซเบิร์ก ได้นำมาวิเคราะห์และจัดเรียงลำดับ โดยแบ่งเป็นสองปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ซึ่งปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่นำไปสู่ทัศนคติในทางบวกเพราะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของงานโดยตรง ในขณะที่ปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นภาวะแวดล้อมหรือเป็นส่วนประกอบของงาน ปัจจัยนี้อาจนำไปสู่ความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานได้

#### ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) มี 6 ประการ คือ

1. ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลทำงานตามความสามารถแห่งสติปัญญาได้อย่างอิสระจนได้รับความสำเร็จเป็นอย่างดีจนเกิดความรู้สึกภูมิใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น
2. การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาจากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงานในรูปแบบของการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการยอมรับในความสามารถ
3. ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ ทำหาย ต้องอาศัย ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์หรือเป็นงานที่สามารถทำได้โดยลำพังเพียงผู้เดียว

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงาน และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่

5. ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ผล หรือการมองเห็นการเปลี่ยนแปลงในสถานภาพของบุคคลในสถานที่ทำงาน เช่น การได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น และการมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม

6. โอกาสความเจริญเติบโตในงานที่ปฏิบัติ (Possibility of Growth) หมายถึง โอกาสที่ได้รับการแต่งตั้งเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และประสบกับความสำเร็จ

**ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) มี 10 ประการ คือ**

1. นโยบายและการบริหารงาน (Company policy and administration) หมายถึง การจัดการ การบริหารงานขององค์กรซึ่งสอดคล้องกับนโยบายขององค์กรนั้น ๆ

2. การปกครองบังคับบัญชา (Supervision technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน การมีความยุติธรรมในการบริหาร

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal relations supervisor) หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน

4. สภาพการปฏิบัติงาน (Working conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมถึงลักษณะสภาพแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ

5. เงินเดือน (Salary) หมายถึง รายได้ ค่าจ้างประจำเดือนที่เป็นธรรม ซึ่งบุคคลได้รับอันเป็นผลตอบแทนจากการทำงานของบุคคลนั้น หากบุคคลได้รับเงินเดือนที่เป็นธรรมจะส่งผลต่อการเพิ่มผลผลิต มีความพึงพอใจในงานที่ทำและมีผลต่อความภักดีกับหน่วยงาน

6. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal relations-peers) หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงานที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน

7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดี หรือไม่ดีใน ชีวิตส่วนตัวซึ่งมีความสัมพันธ์กับการทำงาน

8. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal relations subordinates) หมายถึง การที่บุคคลต่างระดับสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจที่ดีต่อกัน

9. สถานภาพของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของ สังคมมีเกียรติ และมีศักดิ์ศรี

10. ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน (Job security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อความมั่นคงในงาน ความยั่งยืนในอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

ดังนั้น จึงสรุปทฤษฎีของเฮอร์ชเบอร์กได้ว่าองค์ประกอบในด้านปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจเท่านั้น ที่จะนำมาสู่ความพึงพอใจทางบวกในการทำงานของคน

ปัจจัยค่าจูนไม่ใช่เป็น สิ่งจูงใจที่จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นแต่จะเป็นข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจ ในการทำงานเท่านั้นเอง การค้นพบที่สำคัญจากการศึกษาของ เฮอร์ชเบอร์ก คือ ปัจจัยที่เรียกว่า ปัจจัยค่าจูนนั้นจะมีผลกระทบต่อความไม่พอใจในงานที่ทำ และปัจจัยจูงใจจะมีผลกระทบต่อความพอใจในงานที่ทำกล่าวคือ ปัจจัยค่าจูน ย่อมจะเป็นเหตุที่ทำให้คนเกิดความไม่พอใจในงานที่ทำ ทั้งนี้ ปัจจัยค่าจูนเป็นเพียงข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำเท่านั้น ส่วนปัจจัยจูงใจก็ไม่ได้เป็นปัจจัยที่เป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความพอใจในงานที่ทำแต่เป็นปัจจัยที่กระตุ้นหรือจูงใจคนให้เกิดความพอใจในงานที่ทำเท่านั้น ดังนั้น ข้อสมมติฐานที่สำคัญของเฮอร์ชเบอร์ก ก็คือ ความพอใจในงานที่ทำจะเป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน

### ข้อมูลเกี่ยวกับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตเมืองพัทยา

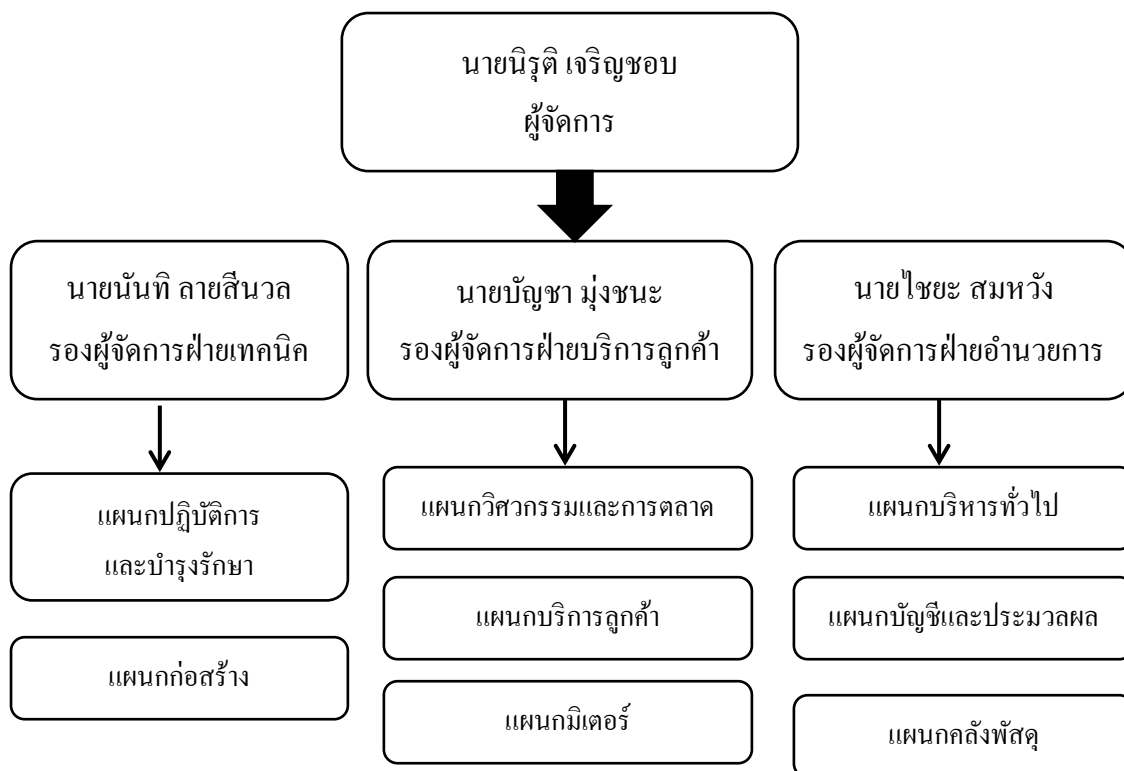
การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 2 ภาคกลาง จังหวัดชลบุรี มีหน้าที่รับผิดชอบในการผลิตจำหน่าย และให้บริการด้านพลังงานไฟฟ้าแก่ประชาชนธุรกิจและอุตสาหกรรมต่าง ๆ ใน 5 จังหวัด ได้แก่ ชลบุรี ฉะเชิงเทรา ระยอง จันทบุรี และตราด ครอบคลุมพื้นที่ 22,430 ตร.กม. และดูแลหมู่บ้านทั้งหมด 2,996 หมู่บ้าน กฟภ. 2 มีการไฟฟ้าจตุรรวมงานในความรับผิดชอบ จำนวน 21 แห่ง ประกอบด้วย (การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 2 ภาคกลาง จังหวัดชลบุรี, 2558, หน้า 2)

1. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดชลบุรี
2. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดระยอง
3. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดฉะเชิงเทรา
4. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดจันทบุรี
5. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดตราด
6. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเมืองพัทยา
7. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอศรีราชา
8. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอนนทบุรี
9. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคบางแสน
10. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอบ้านบึง
11. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมาบตาพุด

12. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอแกลง
13. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอปลวกแดง
14. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอบ้านฉาง
15. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอบางปะกง
16. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอพนมสารคาม
17. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจอมเทียน
18. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอบ้านค่าย
19. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคบึง
20. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอพานทอง
21. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอสอยดาว

#### **การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเมืองพัทยา**

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเมืองพัทยา ตั้งอยู่เลขที่ 100 หมู่ 2 ตำบลนาเกลือ อำเภอบางละมุง จังหวัด มีการไฟฟ้าในสังกัด 1 แห่ง คือ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสาขาย่อยบ้านเกาะล้าน กฟฟ.มพย. ได้รับการยกฐานะเป็นการไฟฟ้าชั้นพิเศษมีจำนวนผู้ใช้ไฟมากถึง 144,000 ราย รายได้เฉลี่ยเดือนละ 590,000,000 บาท ปัจจุบันมีพนักงาน จำนวน 111 คน ลูกจ้าง 2 ปี จำนวน 36 คน (การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเมืองพัทยา, 2558, หน้า 1)



ภาพที่ 3 โครงสร้างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี

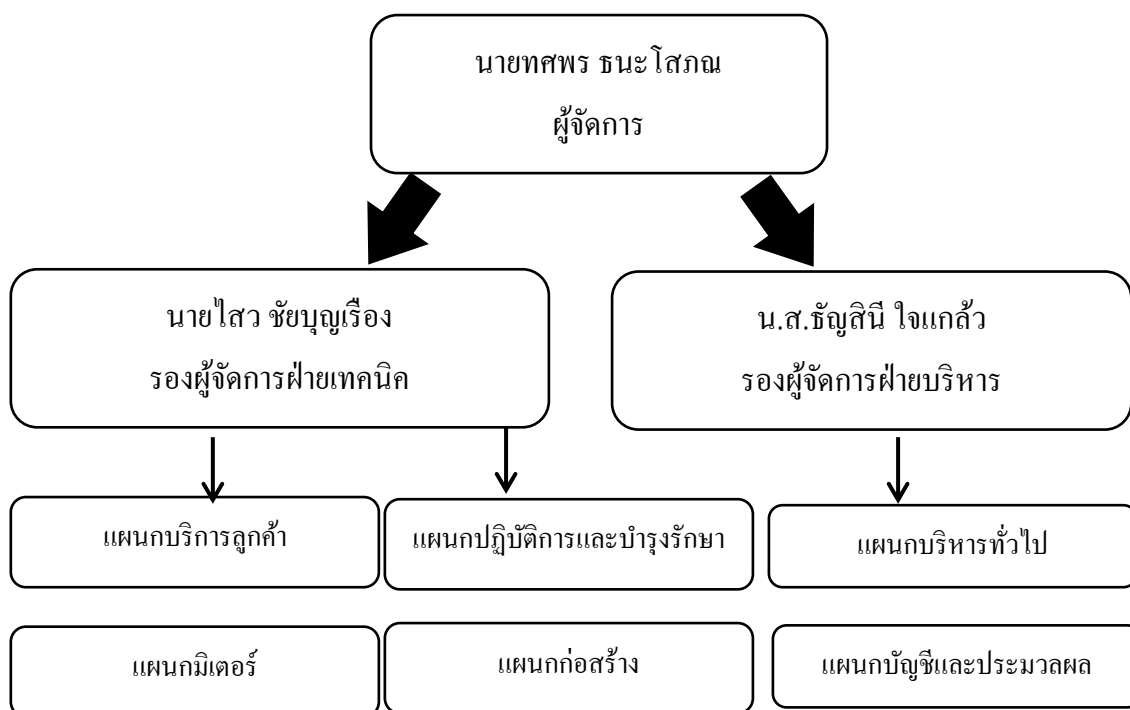
การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเมืองพัทยา มีพื้นที่รับผิดชอบทั้งหมด 574 ตารางกิโลเมตร ได้แก่ เทศบาลเมืองพัทยา เทศบาลเมืองหนองปรือ เทศบาลตำบลบางละมุง เทศบาลตำบลตะเคียนเตี้ย เทศบาลตำบลโป่ง องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไม้แก้ว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลาไหล และมีการไฟฟ้าในสังกัด 1 แห่ง คือการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสาขาซอยบ้านเกาะล้าน มีพนักงานจำนวน 3 คน

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเมืองพัทยามีศูนย์บริการลูกค้า Front office หรือ PEA Shop ทั้งหมด 2 แห่ง ได้แก่ ศูนย์การค้า รอยัลการ์เด้นพลาซ่า ถนนชายหาดพัทยา และศูนย์การค้า Big C Extra ถนนพัทยากลาง เพื่อบริการชำระค่าไฟฟ้า ค่ามิเตอร์ และค่าขยายเขต เปิดบริการทุกวันจันทร์ถึงศุกร์ เปิดบริการเวลา 08.30-18.30 น. และวันเสาร์ถึงอาทิตย์ เวลา 11.00-18.30 น.

#### การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจอมเทียน

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสาขาจอมเทียน เดิมสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเมืองพัทยา เปิดบริการครั้งแรกเมื่อวันที่ 10 มีนาคม 2551 ตั้งอยู่เลขที่ 302/ 10-12 หมู่ 12 ตำบลหนองปรือ

อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี และเมื่อวันที่ 1 มกราคม 2555 ได้รับการยกฐานะเป็นการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจอมเทียนหรือเรียกว่าการไฟฟ้าชั้น 2 ต่อมาในเดือนสิงหาคม 2558 ได้ย้ายสำนักงานมาตั้งอยู่เลขที่ 61/ 22 หมู่ 1 ตำบลห้วยใหญ่ อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี มีจำนวนผู้ใช้ไฟ 40,300 ราย รายได้เฉลี่ยเดือนละ 121,000,000 บาท ปัจจุบันมีพนักงาน จำนวน 44 คน ลูกจ้าง 2 ปี จำนวน 16 คน (การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจอมเทียน, 2558, หน้า 1)



ภาพที่ 4 โครงสร้างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจอมเทียน จังหวัดชลบุรี

มีพื้นที่รับผิดชอบ ได้แก่ ศาลาว่าการเมืองพัทยา เทศบาลเมืองหนองปรือ เทศบาลตำบลห้วยใหญ่ เทศบาลตำบลนาจอมเทียน และเทศบาลตำบลเขาชีจรรย์

#### ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงาน

การบริหารงานภายในสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี มีโครงสร้างการบริหารที่แยกการปฏิบัติงานออกเป็น 8 แผนก ดังนี้ (กฟฟ. จอมเทียน มีเพียง 6 แผนก ยกเว้น แผนกพัสดุและแผนกวิศวกรรมและการตลาด)

#### 1. แผนกบริการลูกค้า มีหน้าที่

- 1.1 งานบริการรับคำร้องในการขอใช้ไฟฟ้าและการยกเลิกสัญญาการใช้ไฟฟ้า
- 1.2 งานสำรวจออกแบบขยายเขตระบบไฟฟ้าให้ลูกค้า

- 1.3 งานตรวจสอบระบบไฟฟ้าให้ลูกค้า
- 1.4 งานขาย ให้เช่าอุปกรณ์ไฟฟ้า
- 1.5 งานลูกค้าสัมพันธ์
- 1.6 งานส่งเสริมการตลาด
- 1.7 งานสารสนเทศทางการตลาดและแผนปฏิบัติการ
2. แผนกมิเตอร์ มีหน้าที่
  - 2.1 งานควบคุมคลังข้อยมิเตอร์และอุปกรณ์ประกอบ
  - 2.2 งานติดตั้ง รื้อถอน ย้าย สับเปลี่ยน เพิ่มขนาดและลดขนาดมิเตอร์
  - 2.3 การตรวจสอบมิเตอร์ตามวาระ
  - 2.4 การซ่อมบำรุงรักษามิเตอร์และอุปกรณ์ประกอบ
  - 2.5 งานอ่านหน่วยมิเตอร์ผู้ใช้ไฟฟ้ารายใหญ่
  - 2.6 งานควบคุมตรวจสอบเครื่องมือวัดไฟฟ้า
3. แผนกปฏิบัติการและบำรุงรักษา มีหน้าที่
  - 3.1 งานวิเคราะห์วางแผนควบคุมการจ่ายไฟฟ้า
  - 3.2 งานก่อสร้าง ปรับปรุงระบบจำหน่ายและสายส่งไฟฟ้า
  - 3.3 งานจัดทำและปรับปรุงฐานข้อมูล GIS
  - 3.4 งานตรวจสอบคุณภาพไฟฟ้า
  - 3.5 งานสอทไลน์
  - 3.6 งานแก้กระแสไฟฟ้าขัดข้อง
  - 3.7 งานควบคุมสายสื่อสารโทรคมนาคม
  - 3.8 งานตรวจสอบและบำรุงรักษาระบบไฟฟ้า
  - 3.9 งานตรวจสอบค่า PF
4. แผนกก่อสร้าง มีหน้าที่
  - 4.1 งานสำรวจ ออกแบบปรับปรุงระบบไฟฟ้า
  - 4.2 งานก่อสร้าง ปรับปรุงระบบจำหน่ายและสายส่งไฟฟ้า
  - 4.3 งานจัดทำและปรับปรุงฐานข้อมูล GIS
  - 4.4 งานยานพาหนะและเครื่องมือกล
  - 4.5 งานความปลอดภัยและชีวอนามัย
  - 4.6 งานหม้อแปลงและคาปาซิเตอร์
  - 4.7 งานโยธาและซ่อมแซมสถานที่

5. แผนกบัญชีและประมวลผล มีหน้าที่
  - 5.1 งานด้านการจดหน่วยและตรวจสอบหน่วย
  - 5.2 งานด้านประมวลผลบิลค่าไฟฟ้า
  - 5.3 งานด้านผู้ใช้ไฟฟ้ารายใหญ่
  - 5.4 งานควบคุมใบเสร็จรับเงิน
  - 5.5 งานการเก็บเงินและชำระเงิน
  - 5.6 ด้านจัดทำสรุปรายงานทางบัญชี
  - 5.7 งานด้านตรวจสอบใบสำคัญและจัดทำใบสำคัญจ่าย
  - 5.8 งานด้านบริหารงบประมาณและการเงิน
  - 5.9 งานศูนย์รวมข้อมูลและระบบเครือข่าย
6. แผนกบริหารพัสดุ มีหน้าที่
  - 6.1 งานวางแผนบริหารพัสดุ
  - 6.2 งานจัดการคลังพัสดุ
  - 6.3 งานเสนอความต้องการพัสดุ (จัดทำ PR)
7. แผนกบริหารงานทั่วไป มีหน้าที่
  - 7.1 ดำเนินการด้านบุคคล
  - 7.2 ดำเนินการด้านลัทธิและสวัสดิการต่าง ๆ
  - 7.3 รับผิดชอบด้านธุรการและงานสารบรรณ
  - 7.4 ดูแลรักษาความปลอดภัยของสำนักงานและทรัพย์สิน
  - 7.5 ประสานงานและติดตามผลอรรถคดีต่าง ๆ
  - 7.6 ดำเนินการตั้งตัวแทนต่าง ๆ
  - 7.7 ดูแลรักษาความสะอาดสำนักงาน
8. แผนกวิศวกรรมและการตลาด มีหน้าที่
  - 8.1 งานวางแผนระบบไฟฟ้าและจัดการพลังงาน
  - 8.2 งานบริการธุรกิจอุตสาหกรรม
  - 8.3 งานด้านลูกค้าสัมพันธ์
  - 8.4 งานสารสนเทศทางการตลาด

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เป็นองค์กรธุรกิจของรัฐขนาดใหญ่ที่การดำเนินงานมีส่วนสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ มีการบริหารงานเพื่อให้เกิดความผาสุกและความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชนผู้ใช้ไฟฟ้าตลอดจนประโยชน์สูงสุดของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค



ซึ่งได้ดำเนินกิจการมาเป็นระยะเวลายาวนานด้วยความมั่นคงและมีความมีชื่อเสียงในการบริหารกิจการที่ดี ได้รับการยกย่องและเชิดชู สืบเนื่องมาจากการประพฤติปฏิบัติที่ดีงามของพนักงานทุกคน นอกจากนี้การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคยังคงตระหนักถึงความสำคัญ ในการพัฒนาองค์กร ตลอดจนการบริการที่มีประสิทธิภาพ สำหรับผู้ใช้ไฟทุกรายด้วย การพัฒนา และปรับปรุงประสิทธิภาพในระบบจำหน่ายไฟฟ้าให้ สอดคล้อง และพอเพียงแก่ผู้ใช้ไฟฟ้าทุกประเภท อย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง นอกจากนี้ การพัฒนาประสิทธิภาพของพนักงาน ซึ่งถือ เป็นทรัพยากรบุคคลอันมีค่า ให้สามารถ ใช้เครื่องมืออันทันสมัยได้ อย่างชำนาญ เป็นสิ่งที่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ให้ความสำคัญ โดยฝึกอบรมพนักงาน ให้มีความรู้ความชำนาญในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง กับการทำงาน ทั้งด้านการบริหาร และการปฏิบัติงานอยู่เป็นประจำ ก่อให้เกิดความภาคภูมิใจ และเชื่อมั่นในศักยภาพ แห่งเทคโนโลยี และการบริหาร เพราะด้วย เทคโนโลยี และการบริหารที่ทันสมัย กอปรกับ ความเชื่อถือ เชื่อมั่นในระบบจำหน่าย กระแสไฟฟ้า ทำให้การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มีความมั่นคง และพร้อมที่จะ ขยายการดำเนินงาน เพื่อรองรับลูกค้าได้อย่างเต็มที่ (การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค, 2558)

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จ่านงค์ บุญสถิต (2550) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในอุทการเรือธนบุรี ประชากรที่ใช้ในการศึกษาเป็นบุคลากรในอุทการเรือธนบุรี จำนวน 745 คน กลุ่มตัวอย่างคำนวณตามสูตรของ Yamane (1973) ได้ เท่ากับ 260 คน การสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตามชั้น (Stratified sampling) โดยแบ่งตามระดับตำแหน่ง คือ ข้าราชการชั้นสัญญาบัตร ข้าราชการชั้นประทวน ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว และพนักงานราชการ ซึ่งผู้วิจัยได้รับแบบสอบถาม กลับคืนมา จำนวนทั้งสิ้น 260 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์ได้ผลการวิจัยสรุปดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานตามความคาดหวังของบุคลากรมีความแตกต่างกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานตามการรับรู้สภาพความเป็นจริงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
2. ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ และอายุงาน ที่แตกต่างกัน มีความคาดหวังต่อปัจจัยจูงใจในกาปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน
3. ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และสายงาน ที่แตกต่างกัน มีความคาดหวังต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยบุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคาดหวังต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะงานแตกต่างกัน บุคลากรที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคาดหวังต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อน

ร่วมงาน นโยบายและการบริหารงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกัน และบุคลากรที่มีสายงานแตกต่างกันมีความคาดหวังต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งโดยรวม และรายด้านทุกด้านแตกต่างกัน ซึ่งได้แก่ ลักษณะงาน โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ความมั่นคงในงาน ความสำเร็จในงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การยอมรับนับถือ นโยบายและการบริหารงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ใจทิพย์ ชินสุวรรณ (2551) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลอำเภอคอนเจดีย์และอำเภอสามชุก จังหวัดสุพรรณบุรี โดยศึกษาจากประชากรของพนักงานส่วนตำบลของอำเภอคอนเจดีย์และอำเภอสามชุก จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 113 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที่ได้

ผลการศึกษาพบว่า

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของอำเภอคอนเจดีย์และอำเภอสามชุก จังหวัดสุพรรณบุรี ทั้งด้านปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอก ในภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก

2. เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจภายในและปัจจัยจูงใจภายนอกในภาพรวมของทั้งสองอำเภอ ด้วยการทดสอบค่าที่ พบว่าไม่มีความแตกต่าง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจภายในและปัจจัยภายนอกในระดับมากทั้งสองอำเภอ โดยความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจภายในที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดของทั้งสองอำเภอ คือ ด้านความรับผิดชอบ ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุดของอำเภอคอนเจดีย์คือด้านความท้าทายในงาน และอำเภอสามชุก คือ ด้านการยอมรับ ส่วนปัจจัยภายนอก ความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเหมือนกันทั้งสองอำเภอ คือ ด้านความมั่นคงในงาน และค่าเฉลี่ยต่ำสุดของอำเภอคอนเจดีย์ คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ส่วนอำเภอสามชุก มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา

3. การวิจัยครั้งนี้ พบว่า มีปัญหาที่สำคัญเกี่ยวกับการจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความท้าทายในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านนโยบายและการบริหาร และมีข้อเสนอแนะว่า ควรมีการปรับปรุงการบริหารจัดการ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชาและด้านนโยบายและการบริหารซึ่งจะมีผลทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น

บุญญา แก้วทรัพย์เศรษฐ (2551) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการด้านการเงินและบัญชี สำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง

ของข้าราชการด้านการเงินและบัญชีสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี 1-5 เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี 2-6 นักวิชาการเงินและบัญชี 3-7 หรือ 3-5/6/7 จำนวน 115 คน โดยจัดกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านรูปธรรมในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย
2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนามธรรมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ข้อเสนอแนะแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจ ได้แก่ ผู้บริหารควรให้บุคลากรได้รับทราบหลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี ควรพิจารณาเกี่ยวกับอัตราเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการให้เหมาะสมกับค่าครองชีพตามภาวะเศรษฐกิจ ควรให้บุคลากรมีส่วนร่วมหรือรับรู้ถึงแผนการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ควรมีนโยบายแรงจูงใจและส่งเสริมให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการประหยัดและใช้ชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง ควรมีนโยบายให้บุคลากรที่ต้องอยู่เวรนอกเวลาราชการตลอดทั้งคืนได้หยุดงานในวันรุ่งขึ้น และมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

ปริญญญา จันทรา (2553) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 2 ภาคกลาง จังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 2 ภาคกลาง จังหวัดชลบุรี จำนวน 145 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ค่าสถิติ T-test ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างของข้อมูล 2 กลุ่ม และค่าสถิติ F-test หรือความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างของข้อมูลมากกว่า 2 กลุ่ม แล้วทดสอบเป็นรายคู่ด้วย LSD ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ผลกาวิจัยพบว่า

1. พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการยอมรับนับถือ และอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านความก้าวหน้าในการทำงานและด้านผลตอบแทน

2. พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนพนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ และประสบการณ์ทำงาน ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

จริญญา ครูพิพรม (2553) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอป่าพอง จังหวัดขอนแก่น โดยศึกษาจากประชากร คือ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล จำนวน 40 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีการของลิเคิร์ต (Likert) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ทั้งหมด 3 ตอน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และพรรณนาวิเคราะห์

ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอป่าพอง จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก โดยปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุนเป็นปัจจัยทำให้มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุน พบว่า ด้านความสำเร็จของงานเป็นแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรมากเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา ด้านลักษณะงาน ด้านความมั่นคงของอาชีพ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านสุดท้าย คือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของปัจจัยจูงใจ พบว่า ระดับแรงจูงใจเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ส่วนปัจจัยก้ำจุน พบว่า ระดับแรงจูงใจเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ความมั่นคงของอาชีพ สภาพแวดล้อมในการทำงาน การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และนโยบายและการบริหาร ตามลำดับ สำหรับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูลอยากให้บุคลากรในหน่วยงานมีความรักและสามัคคีกัน ความร่วมมือเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกันของบุคลากรในหน่วยงานมากที่สุด รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชามีหลักธรรมาภิบาลในการทำงาน มีความยุติธรรมและไม่ลำเอียงในการทำงาน

เจริญพงษ์ สีสด (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัดพะเยา โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานที่ปฏิบัติงานในธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัดพะเยา วิธีการศึกษาใช้แบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูล จำนวน 43 ชุด วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป สถิติที่ใช้

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป มีสถานภาพโสด มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีอายุงาน 16-25 ปี มีตำแหน่งงานเป็นผู้ช่วยผู้จัดการสาขาหรือเทียบเท่า และมีอัตราเงินเดือนมากกว่า 30,000 บาท ขึ้นไป

การศึกษาปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงาน ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัดพะเยา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยรายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความมั่นคงในการทำงาน รองลงมา คือ สภาพการทำงานและต่ำสุด คือ ด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงานและเมื่อพิจารณารายด้าน ก็พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีค่าสูงสุดของด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน คือ การรับรู้เกี่ยวกับนโยบายของธนาคาร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา คือ โอกาสในการเข้าพบผู้บังคับบัญชาเพื่อขอรับคำปรึกษา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน คือ ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานร่วมกัน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ คือ การจัดสวัสดิการเงินกู้สำหรับพนักงาน ด้านสภาพการทำงาน คือ ภายในธนาคารมีแสงสว่าง ระบบปรับอากาศ ด้านความมั่นคงในการทำงาน คือ ความมั่นคงขององค์กร ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ คือ งานที่ได้รับมอบหมายท้าทายต่อความรู้ความสามารถ ด้านความสำเร็จของงาน คือ งานที่ปฏิบัติดำเนินได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านความรับผิดชอบ คือ การได้รับอำนาจในการตัดสินใจในการทำงานอย่างเต็มที่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ คือ การได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารในการปฏิบัติงาน และการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน คือ การปรับ เปลี่ยนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น

การเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัดพะเยา ระหว่างข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งงาน และอัตราเงินเดือน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

วิสุทธิ เผ่าเหลืองทอง (2554) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขาย บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัสดุก่อสร้าง จำกัด โดยศึกษาจากประชากรทั้งหมดคือ พนักงานขายบริษัท ผลิตภัณฑ์และวัสดุก่อสร้าง จำกัด จำนวน 105 ราย โดยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและใช้สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ สถิติ T-test และสถิติ F-test

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานขายของบริษัท ผลิตภัณฑ์และวัสดุก่อสร้าง จำกัด ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 30-40 ปี ระดับการศึกษาสูงสุด คือ ระดับชั้นปริญญาตรีมากที่สุด

ส่วนใหญ่มีสถานภาพ โสด เข้าทำงานกับบริษัทฯ ครั้งแรกในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ประสานงานขาย/ขายตรง โดยมีประสบการณ์ในการเป็นพนักงานขาย 1-3 ปี มากที่สุด ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน (เฉพาะเงินเดือน) มากกว่า 35,000 บาท โดยส่วนใหญ่ทำหน้าที่ในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ประสานงานขายมากที่สุด และส่วนใหญ่เลือกทำงานกับบริษัทเพราะความมั่นคง

ในการศึกษาครั้งนี้ได้ทำการศึกษาโดยใช้แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน ตามทฤษฎีแรงจูงใจของ Frederick Herzberg สามารถแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัยด้วยกันสรุปได้ดังนี้คือ

ปัจจัยค้ำจุน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยค้ำจุนที่ทำให้พนักงานอยากทำงานกับบริษัทต่อไป ที่มีระดับความสำคัญมากที่สุดได้แก่เรื่อง เงินเดือน โบนัสประจำปี ความรู้สึกมั่นคงขององค์กร การเลื่อนขั้นเงินเดือนและความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ตามลำดับค่าเฉลี่ย ส่วนปัจจัยอื่น ๆ ให้ความสำคัญในระดับมาก ทั้งนี้พบว่าพนักงานขายบางส่วนที่ยังไม่พึงพอใจในปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ในปัจจัยย่อยเรื่องการบริหารงานที่มีความเป็นธรรมและด้านวิธีการบังคับบัญชา ในปัจจัยย่อยเรื่องความยุติธรรมในการบริหารงานจากผู้บังคับบัญชา

ปัจจัยจูงใจ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจทุกปัจจัยมีความสำคัญต่อพนักงานขายของบริษัทในระดับมาก ยกเว้นปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยเฉพาะปัจจัยย่อยเรื่องความสำเร็จของงานในหน้าที่ มีความสำคัญต่อการจูงใจในระดับมากที่สุด

ทั้งนี้จากการเปรียบเทียบระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจพบว่า พนักงานขาย ยังไม่พึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจที่จะช่วยให้มีความพยายามเพิ่มขึ้นในการทำภารกิจใดภารกิจหนึ่ง ให้บรรลุเป้าหมาย เนื่องจากมีระดับความพึงพอใจน้อยกว่าระดับความสำคัญอย่างมีนัยทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 โดยในด้านที่มีระดับความแตกต่าง คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ในปัจจัยย่อยเรื่องความสำเร็จของงานในหน้าที่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือจากคนอื่นรอบข้าง ในปัจจัยย่อยเรื่องการยกย่องชมเชยจากผู้บริหาร ด้านความรับผิดชอบ ในปัจจัยย่อยในเรื่องการให้อิสระในการทำงาน ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในสายงาน ในปัจจัยย่อยเรื่องการส่งเสริมให้มีความรู้ความชำนาญด้านการฝึกอบรมหรือศึกษาต่อ เรื่องการส่งเสริมให้มีความรู้ความชำนาญด้านการดูงานนอกสถานที่หรือ ต่างประเทศ และเรื่องการส่งเสริมให้มีความรู้ความชำนาญ ด้านการหมุนเวียนงาน

ทั้งนี้ผลการศึกษา พบว่า พนักงานขายที่มีเพศและอายุที่แตกต่างกันให้ความสำคัญต่อปัจจัยค้ำจุนที่บริษัทมอบให้ในระดับที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อนุสรฯ ทองเกสร (2554) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายการเงิน บริษัท ไปรษณีย์ จำกัด สำนักงานใหญ่ โดยศึกษาประชากรจากพนักงานฝ่ายการเงินที่ปฏิบัติงานในบริษัท ไปรษณีย์ จำกัด สำนักงานใหญ่ จำนวนทั้งสิ้น 137 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างด้วยการคำนวณกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 102 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที ค่าความแปรปรวนทางเดียว และการทดสอบความแตกต่างด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด

ผลการศึกษาพบว่า

1. ระดับการตั้งใจของปัจจัยตั้งใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยที่มีระดับการตั้งใจสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก คือ ด้านค่าจ้างและความมั่นคงในงาน รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความรับผิดชอบ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านการได้รับการยอมรับรับถือ ด้านนโยบายขององค์กร ด้านสภาพการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และต่ำที่สุดอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านความก้าวหน้า

2. พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือนที่ได้รับ และอายุการทำงานแตกต่างกันมีปัจจัยตั้งใจทุกด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีปัจจัยตั้งใจแตกต่างกันในด้านค่าจ้างและความมั่นคงในงานและพนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีปัจจัยตั้งใจแตกต่างกันในด้านนโยบายขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ผู้บริหารควรตั้งใจพนักงานในด้านความก้าวหน้า โดยเปิดโอกาสและสนับสนุนให้พนักงานได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ มีการจัดฝึกอบรมให้กับพนักงานทุกตำแหน่งและทุกคนอย่างเสมอภาคกัน และมีการกำหนดกรอบอัตราในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งตามความเหมาะสมกับจำนวนพนักงาน

ณรงค์สุข จันท (2556) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอบ้านด่านลานหอย จังหวัดสุโขทัย เก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอบ้านด่านลานหอย จังหวัดสุโขทัย จำนวนทั้งสิ้น 132 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวน

ผลการศึกษาพบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอบ้านด่านลานหอย จังหวัดสุโขทัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปน้อย พบว่า ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก ด้านสภาพสถานที่ทำงานอยู่ในระดับมาก ด้านความเจริญก้าวหน้าอยู่ในระดับมาก ด้านนโยบายและการบริหารอยู่ในระดับมาก และด้านค่าตอบแทนอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ การศึกษารายได้ และตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนปัจจัยด้านเพศ อายุ พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ศุภรา พลลาภ (2557) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 4 จังหวัดขอนแก่น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 4 จังหวัดขอนแก่น จำนวน 101 นาย เลือกกกลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีการสุ่มแบบง่ายเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .97 สถิติที่ใช้ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสมมติฐาน ใช้สถิติ T-test และ F-test (One-way ANOVA) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

#### ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 4 จังหวัดขอนแก่น พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก จำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก 9 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านปกครอง บังคับบัญชา ด้านความสำเร็จของผลงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านนโยบาย และการบริหาร และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล
2. การเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 4 จังหวัดขอนแก่น จำแนกข้าราชการตำรวจตาม อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและชั้นยศ พบว่า โดยรวมไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05
3. ข้อเสนอแนะของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 4 จังหวัดขอนแก่น เห็นควรเพิ่มปัจจัยในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 4 จังหวัดขอนแก่น ดังนี้ การให้หน่วยงานหรืองานเกิดการพัฒนาและก้าวหน้าจากผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติ ควรมีความชัดเจนในการแบ่งขอบข่ายของลักษณะงานที่รับผิดชอบ การให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการบริหารงาน ความเหมาะสมของเงินเดือนกับสภาพเศรษฐกิจ ในปัจจุบัน เมื่อมีปัญหาหรือประเด็นต่าง ๆ ผู้บังคับบัญชาควรให้โอกาสปรึกษาหารือขอ ควรจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ผู้บังคับบัญชาควรได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ (เพิ่มวุฒิ)



## ที่มาของตัวแปรและสมมติฐานการวิจัย

ตารางที่ 2 สรุปปัจจัยตัวแปรต้นจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน

ผู้วิจัย	ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน	แนวคิดที่ใช้
จำนงค์ บุญสถิตย์ (2550)	ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน 1. ลักษณะงาน 2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน 3. ความมั่นคงในงาน 4. ความสำเร็จในงาน 5. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 6. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 7. การยอมรับนับถือ 8. นโยบายและการบริหารงาน 9. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ 10. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	จารุวรรณ ชิตโชติ (2540) ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮิร์ชเบิร์ก (Herzberg's two-factor theory)
ใจทิพย์ ชินสุวรรณ (2551)	ปัจจัยภายใน 1. ความสำเร็จของงาน 2. ความท้าทายในงาน 3. การยอมรับ 4. ความรับผิดชอบ 5. ความก้าวหน้า ปัจจัยภายนอก 1. การบังคับบัญชา 2. สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน 3. ความมั่นคงในการทำงาน 4. รายได้และสวัสดิการ 5. สภาพแวดล้อมในการทำงาน 6. นโยบายและการบริหาร	ขงยุทธ เกษสาคร (2544) ทฤษฎีความต้องการ สองปัจจัยของเฟรดริก เฮิร์ชเบิร์ก (Federick Herzberg's two- factor theory of motivation)

## ตารางที่ 2 (ต่อ)

ผู้วิจัย	ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน	แนวคิดที่ใช้
ปริญญญา แก้วทรัพย์เศรษฐ (2551)	ปัจจัยจูงใจด้านรูปธรรม 1. เงินช่วยเหลือการครองชีพ 2. ค่าเวรนอกเวลาราชการ 3. ค่าอาหารทำการนอกเวลาราชการ 4. เงินเดือน 5. สวัสดิการ ปัจจัยจูงใจด้านนามธรรม 1. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 2. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 3. สภาพการทำงาน 4. ความท้าทายของงาน	ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และสมชาย หิรัญกิตติ (2545) ทฤษฎีลำดับขั้น ความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs) สมใจ ลักษณะ (2547) ทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick herzberg
ปริญญญา จันทรา (2552)	ปัจจัยจูงใจ 1. การปกครองบังคับบัญชา 2. ผลตอบแทน 3. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 4. ความก้าวหน้าในการทำงาน 5. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ 6. ด้านการยอมรับนับถือ	ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2539) ทฤษฎีปัจจัยจูงใจและปัจจัย คำจูง Frederick herzberg
จริญญญา ครูพิพรม (2553)	ปัจจัยจูงใจ 1. ความสำเร็จของงาน 2. การยอมรับนับถือ 3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ 4. ความรับผิดชอบ 5. ลักษณะของงาน	อุษณีย์ จิตตะปาโล และนุตประวีณ์ เลิศกาญจนวัตติ (2546) ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอรัชเบอร์ก (Herzberg's two factors theory)

## ตารางที่ 2 (ต่อ)

ผู้วิจัย	ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน	แนวคิดที่ใช้
	ปัจจัยค้ำจุน 1. นโยบายและการบริหารงาน 2. การปกครองบังคับบัญชา 3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน 5. เงินเดือนและผลประโยชน์ เกลือ 6. ความมั่นคงของอาชีพ	
เจริญพงษ์ สีสด (2553)	ปัจจัยจูงใจ 1. นโยบายและการบริหาร ของหน่วยงาน 2. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 3. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 4. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ 5. สภาพการทำงาน 6. ความมั่นคงในการทำงาน 7. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 8. ความสำเร็จของงาน 9. ความรับผิดชอบ 10. การได้รับการยอมรับนับถือ 11. ความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน	เสนาะ ดิยาวัว (2546) ทฤษฎีสองปัจจัย (Two- factor theory) ของ Ferderick herzberg
วิสุทธิ เผ่าเหลืองทอง (2554)	ปัจจัยจูงใจ 1. เงินเดือน 2. ความมั่นคงในหน้าที่การงาน 3. นโยบายและการบริหารงาน 4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	เทพพนม เมืองแมน (2530) ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอรัซ เบิร์ก

## ตารางที่ 2 (ต่อ)

ผู้วิจัย	ปัจจัยจุดใจในการปฏิบัติงาน	แนวคิดที่ใช้
	<ol style="list-style-type: none"> <li>5. วิธีการบังคับบัญชา</li> <li>6. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน</li> <li>7. ความสำเร็จในการทำงาน</li> <li>8. การได้รับการยอมรับนับถือจากคนอื่นรอบข้าง</li> <li>9. ลักษณะงานที่ทำ</li> <li>10. ความรับผิดชอบ</li> <li>11. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน</li> <li>12. โอกาสในการเจริญเติบโตในสายงาน</li> <li>13. ความสำเร็จในการทำงาน</li> <li>14. การได้รับการยอมรับนับถือจากคนอื่นรอบข้าง</li> <li>15. ลักษณะงานที่ทำ</li> <li>16. ความรับผิดชอบ</li> <li>17. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน</li> <li>18. โอกาสในการเจริญเติบโตในสายงาน</li> </ol>	
อนุสรฯ ทองเกษตร (2554)	<p>ปัจจัยจุดใจในการปฏิบัติงาน</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน</li> <li>2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ</li> <li>3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ</li> <li>4. ด้านความรับผิดชอบ</li> </ol>	<p>วราภรณ์ คำเพชรดี (2552)</p> <p>ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg)</p>

## ตารางที่ 2 (ต่อ)

ผู้วิจัย	ปัจจัยจุดใจในการปฏิบัติงาน	แนวคิดที่ใช้
นงศ์นุช จันทร (2556)	5. ด้านความก้าวหน้า 6. ด้านการปกครองบังคับบัญชา 7. ด้านสภาพการทำงาน 8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 9. ด้านค่าจ้างและความมั่นคงในงาน 10. ด้านนโยบายขององค์กร แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	สมยศ นาวิการ (2543) ทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดเดอริกเฮอริชเบอร์ก (Herzberg)
ศุภรา พลลาภ (2557)	ปัจจัยจุดใจ 1. ด้านความสำเร็จของผลงาน 2. ด้านการยอมรับนับถือ 3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ 4. ด้านความรับผิดชอบ 5. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 6. ด้านนโยบายและการบริหาร 7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา 8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	Herzberg, and Bernard (1959) ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก

## ตารางที่ 2 (ต่อ)

ผู้วิจัย	ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน	แนวคิดที่ใช้
	9. ด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงาน	
	10. ด้านเงินเดือนและประโยชน์ เกื้อกูล	

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์ตัวแปรอิสระที่ใช้  
ในการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน สรุปได้ดังตารางดังนี้

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ตัวแปรจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัย	ตัวแปรอิสระ										
	เพศ	อายุ	ระดับการศึกษา	รายได้	ตำแหน่ง	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	สถานภาพ	อายุราชการ	ชั้นยศ	ผลงาน	
จำนงค์บุญสถิตย์ (2550)		✓	✓*		✓*	✓				✓*	
ใจทิพย์ ชินสุวรรณ (2551)	✓		✓	✓	✓	✓					
ปริญญาศา แก้วทรัพย์เศรษฐ (2551)	✓	✓	✓		✓			✓			
ปริญญญา จันทรา (2552)	✓*	✓	✓	✓		✓	✓				
จริญญา ครูพิพรม (2553)	✓		✓	✓	✓	✓					
เจริญพงษ์ สีสด (2553)	✓*	✓*	✓*	✓*	✓*	✓*	✓*				
วิสุทธิ เผ่าเหลืองทอง (2554)	✓*	✓*	✓	✓	✓	✓	✓				
อนุสรฯ ทองเกษตร (2554)	✓	✓	✓	✓	✓*	✓	✓*				
นงค้หนูช จันทร (2556)	✓	✓	✓*	✓*	✓*						
ศุภรา พลลาภ (2557)		✓	✓			✓			✓		

หมายเหตุ: ✓ หมายถึง ตัวแปรอิสระที่ใช้ในการศึกษา  
 ✓\* หมายถึง ตัวแปรอิสระที่ใช้ในการศึกษาและมีนัยสำคัญ

จากตารางที่ 3 การทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปตัวแปรอิสระหลายตัวที่สัมพันธ์หรือส่งผลหรือมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4 ที่มาของตัวแปรอิสระ

ตัวแปรอิสระ	แหล่งอ้างอิง
เพศ	ใจทิพย์ ชินสุวรรณ (2551); ปุญญา แก้วทรัพย์เศรษฐ (2551); ปุญญา จันทรา (2552); จริญญา ครุพิพรม (2553); เจริญพงษ์ สีสด (2553); วิสุทธิ เผ่าเหลืองทอง (2554); อนุสร ทองเกษร (2554); นงคินุช จันทร (2556)
อายุ	จ้านงค์ บุญสถิตย์ (2550); ปุญญา แก้วทรัพย์เศรษฐ (2551); ปุญญา จันทรา (2552); เจริญพงษ์ สีสด (2553); วิสุทธิ เผ่าเหลืองทอง (2554); อนุสร ทองเกษร (2554); นงคินุช จันทร (2556); ศุภรา พลลาภ (2557)
ระดับการศึกษา	จ้านงค์ บุญสถิตย์ (2550); ใจทิพย์ ชินสุวรรณ (2551); ปุญญา แก้วทรัพย์เศรษฐ (2551); ปุญญา จันทรา (2552); จริญญา ครุพิพรม (2553); เจริญพงษ์ สีสด (2553); วิสุทธิ เผ่าเหลืองทอง (2554); อนุสร ทองเกษร (2554); นงคินุช จันทร (2556); ศุภรา พลลาภ (2557)
รายได้	ใจทิพย์ ชินสุวรรณ (2551); ปุญญา จันทรา (2552); จริญญา ครุพิพรม (2553); เจริญพงษ์ สีสด (2553); วิสุทธิ เผ่าเหลืองทอง (2554); อนุสร ทองเกษร (2554); นงคินุช จันทร (2556)
ตำแหน่ง	จ้านงค์ บุญสถิตย์ (2550); ใจทิพย์ ชินสุวรรณ (2551); ปุญญา แก้วทรัพย์เศรษฐ (2551); จริญญา ครุพิพรม (2553); เจริญพงษ์ สีสด (2553); วิสุทธิ เผ่าเหลืองทอง (2554); อนุสร ทองเกษร (2554); นงคินุช จันทร (2556)
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	จ้านงค์ บุญสถิตย์ (2550); ใจทิพย์ ชินสุวรรณ (2551); ปุญญา จันทรา (2552); จริญญา ครุพิพรม (2553); เจริญพงษ์ สีสด (2553); วิสุทธิ เผ่าเหลืองทอง (2554); อนุสร ทองเกษร (2554)



## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี โดยจำแนกขั้นตอนการศึกษาได้ดังนี้

1. ประชากร
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
3. การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล
6. เสนอผลการแปลผล

#### ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานและลูกจ้าง 2 ปี ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ได้แก่ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเมืองพัทยาคารไฟฟ้าสาขาซอยบ้านเกาะล้านและการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจอมเทียนซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 207 คน

#### เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานและลูกจ้าง 2 ปี ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานซึ่งจะเป็นคำถามแบบให้ผู้ตอบเลือกตอบเพียงข้อเดียว จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ มี 7 ด้าน อันได้แก่ ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา นโยบายการบริหารขององค์กร การปกครองบังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา สถานภาพทางการทำงาน สภาพการทำงาน และความมั่นคงในงาน เป็นแบบสอบถามแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับของ Likert จำนวน 27 ข้อ มีหลักเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้	1	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	ให้	2	คะแนน
ไม่แน่ใจ	ให้	3	คะแนน
เห็นด้วย	ให้	4	คะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้	5	คะแนน

### การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

แบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ได้ศึกษามาปรับใช้ กับแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยมีขั้นตอนในการสร้างดังนี้

1. ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน จากนั้นนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย กำหนดนิยามเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์และวัดได้ตรงตามสิ่งที่ต้องการวัดหรือไม่ จากนั้นนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสม แล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำ

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ได้แก่

3.1 ดร.อุษณากร ทาวะระมย์ อาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

3.2 นายไสว ชัยบุญเรือง รองผู้จัดการฝ่ายเทคนิคการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจอมเทียน

3.3 นายอำพร อยู่สบายผู้ชำนาญการ ระดับ 9 การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจอมเทียน

เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) จากนั้นนำไปปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try out) กับพนักงานและลูกจ้างประจำที่ปฏิบัติงานในสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอศรีราชา จำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ โดยการหาค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม (Reliability) แล้วนำมาคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาโดยวิธีการของ Cronbach (บุญเรียง ขจรศิลป์, 2533, หน้า 183-193) ซึ่งจะยอมรับได้เมื่อมีค่าความเชื่อมั่นมากกว่า .80 ขึ้นไป ซึ่งผลการหาค่าสัมประสิทธิ์รวมได้เท่ากับ .9406 ค่าความเชื่อมั่นดังกล่าวอยู่ในเกณฑ์จึงถือว่าแบบสอบถามนี้สามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อวิจัยครั้งนี้ได้

5. แก้ไขแบบสอบถามโดยการปรึกษาผู้ทรงคุณวุฒิอีกครั้ง จากนั้นจึงดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มประชากรจริง

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

หลังจากที่ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาตามกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการศึกษาวิจัยครั้งนี้อย่างเป็นทางการเป็นขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยทำการแจกแบบสอบถามด้วยตนเองไปยังกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 207 ชุด
2. ตรวจสอบความครบถ้วนและความถูกต้องของข้อมูลในแบบสอบถาม
3. นำแบบสอบถามมาแปลข้อมูลที่ได้เป็นรหัสพร้อมบันทึกข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 4 ตอน โดยใช้วิธีการประมวลผลค่าทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะของข้อมูลและตอบวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ระดับปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ทดสอบสมมติฐาน กรณีตัวแปร เพศ และตำแหน่ง ผู้วิจัยใช้ t-test กรณีตัวแปรอายุ ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test (One-way ANOVA)

### เกณฑ์การแปลผล

นำผลคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยเลขคณิต โดยมีเกณฑ์ในการแปลผล ดังนี้

$$\text{สูตรการหาอันตรายภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนช่วงชั้น}}$$

$$= \frac{5-1}{5}$$

$$= 0.80$$

ในการวิจัยครั้งนี้กำหนดเกณฑ์ในการแปลผลค่าเฉลี่ย โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยของคะแนนแต่ละข้อเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	การแปลความหมายเป็นระดับปัจจัยเชิงใจ
4.21-5.00	มากที่สุด
3.41-4.20	มาก
2.61-3.40	ปานกลาง
1.81-2.60	น้อย
1.00-1.80	น้อยที่สุด

## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

การวิจัยปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี โดยเก็บข้อมูลจากพนักงานและลูกจ้าง จำนวน 207 คน มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล นำเสนอด้วยการทดสอบค่า (T-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

#### ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม (n = 207)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	110	53.10
หญิง	97	46.90
อายุ		
20-29 ปี	89	43.00
30-39 ปี	66	31.90
40-49 ปี	22	10.60
50 ปี ขึ้นไป	30	14.50
รวม	207	100.00

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
มัธยม	4	1.90
อนุปริญญา/ ปวส./ ปวช.	71	34.30
ปริญญาตรี	106	51.20
สูงกว่าปริญญาตรี	26	12.60
รายได้		
ไม่เกิน 10,000 บาท	8	3.90
10,001-20,000 บาท	117	56.50
20,001-30,000 บาท	34	16.40
เกินกว่า 30,000 บาท	48	23.20
ตำแหน่ง		
ลูกจ้าง 2 ปี	52	25.10
พนักงาน	155	74.90
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
ไม่เกิน 10 ปี	136	65.70
ตั้งแต่ 11-20 ปี	23	11.10
ตั้งแต่ 21-30 ปี	30	14.50
เกินกว่า 30 ปี ขึ้นไป	18	8.70
รวม	207	100.00

จากตารางที่ 5 สรุปข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาได้ดังนี้

1. จำแนกตามเพศ พบว่า กลุ่มประชากรเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง โดยเป็นเพศชายจำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 53.10 และเป็นเพศหญิง จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 46.90
2. จำแนกตามอายุ พบว่า กลุ่มประชากรส่วนใหญ่มีอายุในช่วง 20-29 ปี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 43.00 รองลงมาคือ ช่วงอายุ 30-39 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 31.90 ถัดมาคือ ช่วงอายุ 50 ปี ขึ้นไป จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 14.50 และช่วงอายุ 40-49 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 10.60 ตามลำดับ

3. จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มประชากรส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 51.20 รองลงมาคือ ระดับอนุปริญญา/ ปวส./ ปวช. จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 34.30 ถัดมาคือ ระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 12.60 และระดับมัธยม จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.90 ตามลำดับ

4. จำแนกตามรายได้ พบว่า กลุ่มประชากรส่วนใหญ่มีรายได้ 10,001-20,000 บาท จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 56.50 รองลงมาคือ มีรายได้ เกินกว่า 30,000 บาท จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 23.20 ถัดมาคือ มีรายได้ 20,001-30,000 บาท จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 16.40 และมีรายได้ไม่เกิน 10,000 บาท จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.90 ตามลำดับ

5. จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า กลุ่มประชากรส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นพนักงาน จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 74.90 และมีตำแหน่งเป็นลูกจ้าง 2 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 25.10 ตามลำดับ

6. จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ประชากรส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่เกิน 10 ปี จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 65.70 รองลงมา คือ มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 21-30 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 14.50 ถัดมาคือ มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 11-20 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 11.10 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานเกินกว่า 30 ปี ขึ้นไป จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 8.70 ตามลำดับ

## ตอนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน  
การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี โดยรวม (n = 207)

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น			
	$\mu$	$\sigma$	แปลความ	อันดับ
1. ด้านค่าตอบแทน	3.46	.73	มาก	7
2. ด้านความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา	3.82	.55	มาก	4
3. ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร	3.81	.51	มาก	5
4. ด้านสถานภาพทางการทำงาน	3.71	.63	มาก	6
5. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.88	.60	มาก	2

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น			
	$\mu$	$\sigma$	แปลความ	อันดับ
6. ด้านสภาพการทำงาน	3.87	.73	มาก	3
7. ด้านความมั่นคงในงาน	4.03	.53	มาก	1
รวม	3.80	.44	มาก	

จากตารางที่ 6 พบว่า พนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 3.80 ( $\sigma = .44$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความมั่นคงในงานเป็นอันดับ 1 อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.03 ( $\sigma = .53$ ) รองลงมา คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชาอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 3.88 ( $\sigma = .60$ ) และลำดับสุดท้าย คือ ด้านค่าตอบแทนมีค่าเฉลี่ย 3.46 ( $\sigma = .73$ )

ตารางที่ 7 ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน  
ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ด้านค่าตอบแทน

ด้าน ค่าตอบแทน	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น					$\mu$	$\sigma$	แปล ความ	อัน ดับ
	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง				
1. เงินเดือน ที่ได้รับ เหมาะสมกับ ปริมาณงาน และความ รับผิดชอบ	20 (9.70)	111 (53.60)	48 (23.20)	24 (11.60)	4 (1.90)	3.57	.89	มาก	1



ตารางที่ 7 (ต่อ)

ด้าน คำตอบแทน	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น					$\mu$	$\sigma$	แปล ความ	อันดับ
	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง				
2. เงินเดือน ที่ได้รับ เพียงพอ กับสภาพ เศรษฐกิจ ในปัจจุบัน	14 (6.80)	78 (37.70)	66 (31.90)	41 (19.80)	8 (3.90)	3.24	.97	ปาน กลาง	4
3. ค่าตอบแทน ในการ ปฏิบัติงาน นอกเหนือ จากเงินเดือน เช่น ค่าล่วงเวลา ค่าที่พักฯ มีความ เหมาะสม	18 (8.70)	107 (51.70)	55 (26.60)	23 (11.10)	4 (1.90)	3.54	.87	มาก	2
4. การ พิจารณา เลื่อนขั้น เงินเดือน มีความ โปร่งใส และยุติธรรม	19 (9.20)	97 (46.90)	66 (31.90)	18 (8.70)	6 (2.90)	3.51	.89	มาก	3
ภาพรวม						3.46	.73	มาก	



ตารางที่ 8 (ต่อ)

ด้าน	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น					$\mu$	$\sigma$	แปล	อันดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
ความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ฯ									
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาค	34 (16.40)	110 (53.10)	47 (22.70)	9 (4.30)	6 (2.90)	3.76	.88	มาก	4
3. เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือและแบ่งเบาราชการงานซึ่งกันและกันในหน่วยงาน	22 (10.60)	125 (60.40)	51 (24.60)	8 (3.90)	1 (0.50)	3.77	.71	มาก	3
4. เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของท่าน	22 (10.60)	121 (58.50)	55 (26.60)	8 (3.90)	1 (0.50)	3.75	.71	มาก	5

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ด้าน	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น					$\mu$	$\sigma$	แปล	อัน
	เห็น	เห็น	ไม่	ไม่เห็น	ไม่เห็น				
ความสัมพันธ์ ของ ผู้บังคับบัญชา เพื่อน ร่วมงาน ฯ	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง			ความ	ดับ
5. ท่าน ปฏิบัติงาน ร่วมกับเพื่อน ร่วมงานด้วย ความสามัคคี ไม่มีการแบ่ง พรรคแบ่งพวก	40 (19.30)	88 (42.50)	59 (28.50)	16 (7.70)	3 (1.40)	3.71	.92	มาก	6
6. ท่านมักจะ เข้าร่วมกิจกรรม สัมพันธ์ ที่จัดภายใน หน่วยงาน ของท่าน	42 (20.30)	130 (62.80)	29 (14.00)	4 (1.90)	2 (1.00)	4.00	.71	มาก	1
	ภาพรวม					3.83	.55	มาก	

จากตารางที่ 8 พบว่า พนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 3.46 ( $\sigma = .73$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การเข้าร่วมกิจกรรมสัมพันธ์ที่จัดภายในหน่วยงานเป็นอันดับที่ 1 อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.00 ( $\sigma = .71$ ) รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองเป็นอย่างดีกับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.97 ( $\sigma = .76$ ) และอันดับสุดท้าย คือ การปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานด้วยความสามัคคี ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 3.71 ( $\sigma = .92$ )

ตารางที่ 9 ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจุดใจในการปฏิบัติงาน  
ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ด้านนโยบาย  
การบริหารขององค์กร

ด้านนโยบาย การบริหาร ขององค์กร	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น					$\mu$	$\sigma$	แปล ความ	อัน ดับ
	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง				
1. หน่วยงาน ของท่าน มีนโยบาย และการ บริหารงาน ที่สามารถ นำไปสู่ การปฏิบัติงาน ได้อย่างเป็น ระบบ	27 (13.00)	145 (70.00)	34 (16.40)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.97	.54	มาก	1
2. บุคลากร ทุกคน มีส่วนร่วม ในการกำหนด นโยบาย เป้าหมาย และวางแผน ภารกิจต่าง ๆ ของหน่วยงาน	19 (9.20)	133 (64.30)	49 (23.70)	4 (1.90)	2 (1.00)	3.79	.67	มาก	3

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ด้านนโยบาย การบริหาร ขององค์กร	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น					$\mu$	$\sigma$	แปล ความ	อัน ดับ
	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง				
3. ผู้บริหาร มีการกระจาย อำนาจ และมอบหมาย งานตามสายงาน อย่างเหมาะสม	22 (10.60)	126 (60.90)	54 (26.10)	5 (2.40)	0 (0.00)	3.80	.65	มาก	2
4. การสื่อสาร ภายใน มีความชัดเจน เข้าใจง่าย และเข้าใจได้ ตรงกัน	16 (7.70)	113 (54.60)	71 (34.30)	4 (1.90)	2 (1.0)	3.67	.69	มาก	4
	ภาพรวม					3.81	.51	มาก	

จากตารางที่ 9 พบว่า พนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายการบริหารขององค์กรอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.81 ( $\sigma = .51$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า หน่วยงานมีนโยบายและการบริหารงานที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระบบเป็นอันดับ 1 อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.97 ( $\sigma = .54$ ) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจและมอบหมายงานตามสายงานอย่างเหมาะสมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.80 ( $\sigma = .65$ ) และลำดับสุดท้าย คือ การสื่อสารภายในมีความชัดเจน เข้าใจง่าย และเข้าใจได้ตรงกันอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.67 ( $\sigma = .69$ )

ตารางที่ 10 ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยเชิงใจในการปฏิบัติงาน  
ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ด้านสถานภาพ  
ทางการทำงาน

ด้านสถานภาพ ทางการทำงาน	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น					$\mu$	$\sigma$	แปล ความ	อัน ดับ
	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง				
1. สวัสดิการ ที่ท่านได้รับ มีความ เหมาะสม และเพียงพอ เช่น เงินช่วยเหลือ ค่าไฟฟ้า ค่าเล่า เรียนบุตรฯ	32 (15.50)	137 (66.20)	28 (13.50)	8 (3.90)	2 (1.00)	3.91	.73	มาก	1
2. ท่านได้รับ สิทธิต่าง ๆ รวมถึงการเบิก สิทธิประโยชน์ ต่าง ๆ สะดวก รวดเร็ว	31 (15.00)	130 (62.80)	35 (16.90)	7 (3.40)	4 (1.90)	3.86	.78	มาก	2
3. ในองค์กร ของท่าน มีจำนวน บุคลากร เหมาะสมกับ ปริมาณงาน	12 (5.80)	88 (42.50)	80 (38.60)	19 (9.20)	8 (3.90)	3.37	.88	ปาน กลาง	3
ภาพรวม						3.71	.63	มาก	

จากตารางที่ 10 พบว่า พนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสถานภาพทางการทำงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.71 ( $\sigma = .63$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสมและเพียงพอ เช่น เงินช่วยเหลือค่าไฟฟ้า ค่าเล่าเรียนบุตรค่ารักษาพยาบาล ตรวจสอบสภาพประจำปีหรือเงินช่วยเหลืออื่น ๆ เป็นอันดับ 1 อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.91 ( $\sigma = .73$ ) รองลงมา คือ การได้รับสิทธิต่าง ๆ รวมถึงการเบกสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ สะดวก รวดเร็ว อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.86 ( $\sigma = .78$ ) และลำดับสุดท้าย คือ ในองค์กรมีจำนวนบุคลากรเหมาะสมกับปริมาณงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.37 ( $\sigma = .88$ )

ตารางที่ 11 ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ด้านการปกครอง บังคับบัญชา

ด้าน	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น					$\mu$	$\sigma$	แปล	อันดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยเลย	ไม่แน่ใจ				
1. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี	39 (18.80)	132 (63.80)	35 (16.90)	1 (0.50)	0 (0.00)	4.01	.62	มาก	1
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้โอกาสท่านในการปรึกษาเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติงาน	40 (19.30)	131 (63.30)	31 (15.00)	4 (1.90)	0 (0.00)	4.00	.65	มาก	2



ตารางที่ 11 (ต่อ)

ด้าน	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น					$\mu$	$\sigma$	แปล	อัน	
	เห็น	เห็น	ไม่	ไม่เห็น	ไม่เห็น					
การปกครอง	เห็น	เห็น	ไม่	ไม่เห็น	ไม่เห็น			ความ	ดับ	
บังคับบัญชา	ด้วย	ด้วย	แน่ใจ	ด้วย	ด้วย					
	อย่างยิ่ง				อย่างยิ่ง					
เป็นประจำ										
3. ผู้บังคับ	29	116	52	9	1	3.79	.75	มาก	3	
บัญชาขอรับ	(14.00)	(56.00)	(25.10)	(4.30)	(0.50)					
ในผลงาน										
และสนับสนุน										
การปฏิบัติงาน										
ของท่านเสมอ										
4. ผู้บังคับ	28	107	63	7	2	3.73	.77	มาก	4	
บัญชา	(13.50)	(51.70)	(30.40)	(3.40)	(1.00)					
มอบหมายงาน										
โดยเลือกบุคคล										
ที่เหมาะสม										
กับงาน										
ภาพรวม						3.88	.60	มาก		

จากตารางที่ 11 พบว่า พนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชาอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 3.88 ( $\sigma = .60$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี เป็นอันดับ 1 อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.01 ( $\sigma = .62$ ) รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสในการปรึกษาเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติงานเป็นประจำอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.00 ( $\sigma = .65$ ) และลำดับสุดท้าย คือ ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานโดยเลือกบุคคลที่เหมาะสมกับงาน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.73 ( $\sigma = .77$ )

ตารางที่ 12 ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน  
ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี  
ด้านสภาพการทำงาน

ด้านสภาพ การทำงาน	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น					$\mu$	$\sigma$	แปล ความ	อัน ดับ
	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง				
1. สถานที่ ทำงานของท่าน สามารถเดินทาง มาปฏิบัติงาน ได้อย่างสะดวก	48 (23.20)	117 (56.50)	31 (15.00)	9 (4.30)	2 (1.00)	3.97	0.80	มาก	1
2. สภาพ ที่ทำงาน ของท่าน มีบรรยากาศ ที่ช่วยส่งเสริม การปฏิบัติงาน ได้เป็นอย่างดี	33 (15.90)	116 (56.00)	37 (17.90)	19 (9.20)	2 (1.00)	3.77	0.86	มาก	2
ภาพรวม						3.87	0.73	มาก	

จากตารางที่ 12 พบว่า พนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.87 ( $\sigma = .73$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สถานที่ทำงานสามารถเดินทางมาปฏิบัติงานได้อย่างสะดวก เป็นอันดับ 1 อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.97 ( $\sigma = .80$ ) และลำดับสุดท้าย คือ สภาพที่ทำงาน มีบรรยากาศที่ช่วยส่งเสริมการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.77 ( $\sigma = .73$ )

ตารางที่ 13 ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยเชิงใจในการปฏิบัติงาน  
ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี  
ด้านความมั่นคงในงาน

ด้านความมั่นคง ในงาน	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น					$\mu$	$\sigma$	แปล ความ	อันดับ
	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง				
1. ท่าน มีความรู้สึก มั่นคง ในการทำงาน	78 (37.70)	118 (57.00)	8 (3.90)	2 (1.00)	0 (0.00)	4.32	0.60	มาก ที่สุด	1
2. งานที่ปฏิบัติ อยู่มีส่วน ส่งเสริมให้ท่าน ได้รับ ความก้าวหน้า ในหน้าที่ การงาน	43 (20.80)	137 (66.20)	23 (11.10)	3 (1.40)	0 (0.00)	4.07	0.61	มาก	2
3. ระบบ การพิจารณา เลื่อนตำแหน่ง ขององค์กร ท่านมีความเป็น ธรรม และเชื่อถือได้	31 (15.00)	107 (51.70)	61 (29.50)	6 (2.90)	2 (1.00)	3.77	0.77	มาก	4
4. องค์กร ของท่าน มีการส่งเสริม และสนับสนุน	41 (19.80)	124 (59.90)	37 (17.90)	3 (1.40)	1 (0.50)	3.98	0.69	มาก	3

ตารางที่ 13 (ต่อ)

ด้านความมั่นคง ในงาน	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น					$\mu$	$\sigma$	แปล ความ ระดับ
	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง			
ให้พนักงาน ได้มีโอกาส ศึกษาต่อเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถ และทักษะ ในการ ปฏิบัติงาน						4.03	0.53	มาก
	ภาพรวม					4.03	0.53	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่า พนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.03 ( $\sigma = .53$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า รู้สึกมั่นคงในการทำงานเป็นอันดับ 1 อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.32 ( $\sigma = .60$ ) รองลงมา คือ งานที่ปฏิบัติอยู่มีส่วนส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.07 ( $\sigma = .61$ ) และลำดับสุดท้าย คือ ระบบการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง มีความเป็นธรรมและเชื่อถือได้ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.77 ( $\sigma = .77$ )

### ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 14 การเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค  
ในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	$\mu$	$\sigma$	t	Sig.
ชาย	109	3.89	.45	3.360*	.001
หญิง	93	3.69	.40		

\*  $p \leq 0.05$

จากตารางที่ 14 การเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .001 แสดงว่าพนักงานชายและพนักงานหญิงมีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุ

อายุ	$\mu$	$\sigma$
20-29 ปี	3.75	.48
30-39 ปี	3.67	.34
40-49 ปี	3.93	.42
50 ปีขึ้นไป	4.11	.35

ตารางที่ 16 การเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค  
ในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3	4.641	1.547	9.104*	.000
ภายในกลุ่ม	195	33.131	.170		
รวม	198	37.771			

\*  $p \leq 0.05$

จากตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัย  
จูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี  
จำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน  
อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post hoc) ด้วยวิธีของ  
Scheffe ต่อได้ผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post hoc) ของปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน  
ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุ

อายุ		20-29 ปี	30-39 ปี	40-49 ปี	50 ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.75	3.67	3.93	4.11
20-29 ปี	3.75		.08	-.18	-.37*
30-39 ปี	3.67			-.26	-.45*
40-49 ปี	3.93				-.19
50 ปีขึ้นไป	4.11				

\*  $p \leq 0.05$

เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของ Scheffe  
พบว่า พนักงานที่มีอายุ 20-29 ปี มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุ  
50 ปีขึ้นไป โดยพบว่า พนักงานที่มีอายุ 20-29 ปี มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าพนักงาน  
ที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป

พนักงานที่มีอายุ 30-39 ปี มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป โดยพบว่า พนักงานที่มีอายุ 30-39 ปี มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน  
การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา

อายุ	$\mu$	$\sigma$
มัธยม	4.15	.38
อนุปริญญา/ ปวส./ ปวช.	3.73	.45
ปริญญาตรี	3.84	.43
สูงกว่าปริญญาตรี	3.75	.41

ตารางที่ 19 การเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค  
ในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3	1.024	.341	1.812	.146
ภายในกลุ่ม	195	36.747	.188		
รวม	198	37.771			

จากตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามรายได้

รายได้	$\mu$	$\sigma$
ไม่เกิน 10,000 บาท	3.74	.36
10,001-20,000 บาท	3.73	.45
20,001-30,000 บาท	3.72	.36
เกินกว่า 30,001 บาท ขึ้นไป	4.02	.39

ตารางที่ 21 การเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามรายได้

แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3	3.078	1.026	5.768**	.001
ภายในกลุ่ม	195	34.693	.178		
รวม	198	37.771			

\*\*  $p \leq 0.05$

จากตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามรายได้ พบว่า พนักงานที่มีรายได้แตกต่างกันมีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post hoc) ด้วยวิธีของ Scheffe ต่อได้ผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้



ตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post hoc) ของปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน  
ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามรายได้

รายได้	ไม่เกิน 10,000 บาท	10,001- 20,000 บาท	20,001- 30,000 บาท	เกินกว่า 30,001 บาท ขึ้นไป
$\bar{X}$	3.74	3.73	3.72	4.02
ไม่เกิน 10,000 บาท	3.74	.01	.02	-.28
10,001-20,000 บาท	3.73		.01	-.29*
20,001-30,000 บาท	3.72			-.30*
เกินกว่า 30,001 บาทขึ้นไป	4.02			

\*  $p \leq 0.05$

เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของ Scheffe พบว่า พนักงานที่มีรายได้ 10,001-20,000 บาท มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้เกินกว่า 30,001 บาทขึ้นไป โดยพบว่า พนักงานที่มีรายได้ 10,001-20,000 บาท มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้เกินกว่า 30,001 บาทขึ้นไป

พนักงานที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้เกินกว่า 30,001 บาทขึ้นไป โดยพบว่า พนักงานที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้มากกว่า 30,001 บาทขึ้นไป

ตารางที่ 23 การเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค  
ในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามตำแหน่ง

เพศ	จำนวน	$\mu$	$\sigma$	t	Sig.
ลูกจ้าง 2 ปี	50	3.65	.37	-2.767*	.006
พนักงาน	149	3.85	.45		

\*  $p \leq 0.05$

จากตารางที่ 23 การเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน  
การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .006 แสดงว่าลูกจ้าง 2 ปี  
และพนักงานมีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 24 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานการไฟฟ้า  
ส่วนภูมิภาคในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	$\mu$	$\sigma$
ไม่เกิน 10 ปี	3.73	.43
ตั้งแต่ 11-20 ปี	3.67	.35
ตั้งแต่ 21-30 ปี	4.03	.43
เกินกว่า 30 ปีขึ้นไป	4.05	.38

ตารางที่ 25 การเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค  
ในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3	3.657	1.219	6.969**	.000
ภายในกลุ่ม	195	34.114	.175		
รวม	198	37.771			

\*\*  $p \leq 0.05$

จากตารางที่ 25 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง  
ของปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี  
จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีปัจจัย  
จูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบ  
รายคู่ (Post hoc) ด้วยวิธีของ Scheffe ต่อ ได้ผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 26 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post hoc) ของปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน  
ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามระยะเวลา  
ในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลา ในการปฏิบัติงาน		ไม่เกิน 10 ปี	ตั้งแต่ 11-20 ปี	ตั้งแต่ 21-30 ปี	เกินกว่า 30 ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.73	3.67	4.03	4.05
ไม่เกิน 10 ปี	3.73		.06	-.30*	-.32
ตั้งแต่ 11-20 ปี	3.67			-.35*	-.38*
ตั้งแต่ 21-30 ปี	4.03				.02
เกินกว่า 30 ปีขึ้นไป	4.05				

\*  $p \leq 0.05$

เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของ Scheffe พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่เกิน 10 ปี มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 21-30 ปี โดยพบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่เกิน 10 ปี มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 21-30 ปี

พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 11-20 ปี มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 21-30 ปี และเกินกว่า 30 ปีขึ้นไป โดยพบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 11-20 ปี มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 21-30 ปี และเกินกว่า 30 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 27 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
เพศแตกต่างกัน มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
อายุแตกต่างกัน มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน

---

ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ไม่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
รายได้แตกต่างกัน มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
ตำแหน่งแตกต่างกัน มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
ระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีปัจจัยจูงใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน

---

## บทที่ 5

### สรุปและอภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี โดยมีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี 2) เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ คือ พนักงานและลูกจ้าง 2 ปี ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำนวน 207 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามและตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองและใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติวิเคราะห์ข้อมูล โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานโดยใช้ค่าสถิติ t-test และค่าความแปรปรวนชนิดทางเดียว (One-way ANOVA) และทดสอบค่าเฉลี่ยความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี Scheffe ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังนั้น ในบทนี้จะนำเสนอเรียงตามลำดับ ประกอบด้วย 3 หัวข้อ ดังต่อไปนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะ

### สรุปผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยดังนี้

1. ผลการศึกษาพบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง (ร้อยละ 53.10) มีอายุระหว่าง 20-29 ปี (ร้อยละ 43.00) ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 51.20) มีรายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท (ร้อยละ 56.50) มีตำแหน่งเป็นพนักงาน (ร้อยละ 74.90) และส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่เกิน 10 ปี (ร้อยละ 65.70)

2. ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก ทั้ง 7 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา (ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านนโยบายการบริหารขององค์กรด้านสถานภาพทางการทำงานและด้านค่าตอบแทน

3. ผลการทดสอบสมมติฐาน การเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า

3.1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.2 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยทำการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe พบว่าพนักงานที่มีอายุ 20-29 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป และพนักงานที่มีอายุ 30-39 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.3 พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

3.4 พนักงานที่มีรายได้แตกต่างกัน มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยทำการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe พบว่าพนักงานที่มีรายได้ 10,001-20,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้เกินกว่า 30,001 บาทขึ้นไป และพนักงานที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้ เกินกว่า 30,001 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.5 พนักงานที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.6 พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยทำการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่เกิน 10 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานตั้งแต่ 21-30 ปี อีกทั้งพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 11-20 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานตั้งแต่ 21-30 ปี และพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 11-20 ปี มีแรงจูงใจ

ในการปฏิบัติงานแตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานเกินกว่า 30 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

### 1. การศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้า

ส่วนภูมิภาคในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการบริหารทรัพยากรบุคคลของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคยังคงมีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานที่เพียงพอต่อความต้องการของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานของอนุสร ทองเกสร (2554) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายการเงิน บริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด สำนักงานใหญ่ นครฯ จันท (2556) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอบ้านด่านลานหอย จังหวัดสุโขทัย สุภรา พลลาภ (2557) ศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 4 จังหวัดขอนแก่น ใจทิพย์ ชินสุวรรณ (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลอำเภอคอนเจดีย์และอำเภอสามชูก จังหวัดสุพรรณบุรี เจริญพงษ์ สีสด (2553) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัดพะเยา จากผลการวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น พบว่า พนักงานพนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยสามารถอภิปรายผลรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้

1.1 ด้านความมั่นคงในงานพบว่าปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับมากเป็นอันดับที่ 1 เนื่องจากภาพลักษณ์ขององค์กรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่เป็นรัฐวิสาหกิจพนักงานเชื่อมั่นว่าองค์กรมีความมั่นคง ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ดึงดูดให้พนักงานเลือกที่เข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรไม่ว่าจะเป็นเรื่องเงินเดือน สวัสดิการต่าง ๆ ที่เอื้ออำนวยให้กับพนักงานทุกคน อีกทั้งองค์กรมีระบบการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งที่เป็นระบบมีความเป็นธรรมและเชื่อถือได้ มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานมีโอกาสได้ศึกษาต่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงานสอดคล้องกับงานของ เจริญพงษ์ สีสด (2553) ศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัดพะเยา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากมากที่สุดด้านความมั่นคงในการทำงาน คือ ความเชื่อมั่นที่มีต่อความมั่นคงในตำแหน่งและหน้าที่การงาน ความมั่นคงขององค์กร โดยไม่มีการปรับเปลี่ยนตำแหน่งอยู่บ่อยครั้ง รวมถึงการได้รับโอกาส

ในการเลื่อนตำแหน่ง การศึกษาอบรม อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร และสอดคล้องกับงาน อนุสรฯ ทองเกสร (2554) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยเชิงจิตวิทยาในการปฏิบัติงานของพนักงาน ฝ่ายการเงิน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด สำนักงานใหญ่พบว่า พนักงานฝ่ายการเงินบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด สำนักงานใหญ่ มีระดับแรงจูงใจของปัจจัยเชิงจิตวิทยาในการปฏิบัติงาน ด้านค่าจ้าง และความมั่นคงในงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับมากที่สุด คือ การมีความมั่นคงในการทำงานกับองค์กรนี้

1.2 ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่า ปัจจัยเชิงจิตวิทยาในการปฏิบัติงานของพนักงาน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บังคับบัญชาของพนักงานมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานเปิดโอกาสให้พนักงานได้ปรึกษาเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี รวมถึงการมอบหมายงานโดยเลือกบุคคลที่เหมาะสมกับงานเพื่อให้งานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานของ ปริญญา จันทรา (2553) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 2 ภาคกลาง จังหวัดชลบุรี พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจด้านปกครอง อยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะการที่ผู้บังคับบัญชามีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน เป็นอย่างดี สุภรา พลลาภ (2557) ศึกษาเรื่องปัจจัยเชิงจิตวิทยาในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 4 จังหวัดขอนแก่น พบว่า ข้าราชการตำรวจมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชาอยู่ในระดับมากทุกข้อ

1.3 ด้านสภาพการทำงาน พบว่า ปัจจัยเชิงจิตวิทยาในการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่า สถานที่ทำงานอยู่ใกล้ที่พัก เดินทางมาปฏิบัติงานได้สะดวก มีบรรยากาศที่ช่วยส่งเสริมการปฏิบัติงาน มีอุปกรณ์ เครื่องมือและเครื่องใช้สำนักงานอยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน ซึ่งสะดวกต่อการใช้งานของพนักงาน ตามความคิดเห็นของผู้วิจัยถ้าหากสถานที่ทำงาน มีสภาพแวดล้อมที่ดีสามารถส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานพนักงานซึ่งสอดคล้องกับงานของ เจริญพงษ์ สีสด (2553) ศึกษาเรื่องปัจจัยเชิงจิตวิทยาในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัดพะเยา ซึ่งมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก อนุสรฯ ทองเกสร (2554) ศึกษาเรื่องปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายการเงิน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด สำนักงานใหญ่

1.4 ด้านความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา พบว่า ปัจจัยเชิงจิตวิทยาในการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับมากผู้วิจัยคิดว่าพนักงานเห็นความสำคัญของการเข้าร่วมกิจกรรมสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน เช่น งานเลี้ยงสังสรรค์ งานกีฬา Walk rally ซึ่งกิจกรรมเหล่านี้ช่วยสร้างความผูกพันและความสามัคคีกันที่สำคัญการช่วยเหลือและแบ่งเบากิจการงานซึ่งกันและกัน ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน คุยกันด้วยเหตุผลจะทำให้ลดปัญหาความขัดแย้งและสามารถทำให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้



1.5 ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าภายในหน่วยงานมีนโยบายและการบริหารที่เป็นระบบทำให้พนักงานเข้าใจได้ง่ายและเข้าใจตรงกัน การเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และวางแผนภารกิจต่าง ๆ นั้น จะสามารถสร้างความเข้าใจและเกิดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติ การกระจายอำนาจจะต้องมีความเหมาะสม เพื่อให้เกิดความรวดเร็วลดปัญหาการตัดสินใจล่าช้าซึ่งสร้างปัญหาอย่างมาก กรณีมีผู้บริหารเพียงคนเดียว

1.6 ด้านสภาพภาพทางการทำงาน พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยคิดว่าการจัดสรรบุคลากรเป็นสิ่งที่สำคัญ จากผลการวิจัยจะเห็นว่าอยู่ในระดับปานกลาง แสดงถึงการจัดสรรบุคลากรยังไม่มีความเหมาะสมกับปริมาณงาน พนักงานบางคนรับผิดชอบงานปริมาณมาก บางคนรับผิดชอบปริมาณน้อย จะเห็นได้จากพนักงานและลูกจ้าง 2 ปี จะมีปริมาณงานและความรับผิดชอบที่ไม่เท่ากัน เนื่องจากลูกจ้าง 2 ปี ไม่ถือว่าเป็นพนักงาน ดังนั้นความรับผิดชอบย่อมมีน้อยกว่า รวมทั้งสวัสดิการและสิทธิเบ็ดเตล็ดต่าง ๆ พนักงานก็ย่อมจะได้รับความมากกว่าเช่นกัน ดังนั้น ลูกจ้าง 2 ปี จึงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าเมื่อเทียบกับพนักงาน

1.7 ด้านค่าตอบแทน พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเป็นอันดับสุดท้าย คือ เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันซึ่งอยู่ระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า พนักงานมองว่าเงินเดือนที่ได้รับ จากสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันเงินเดือนที่ได้รับยังไม่เพียงพอ เนื่องจากฐานเงินเดือนเป็นไปตามมาตรฐานขององค์กร ถึงแม้จะรวมค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลา เช่น เบี้ยเลี้ยง ค่าล่วงเวลา ก็ยังคงไม่เพียงพอและยิ่งเมื่อเทียบกับปริมาณงานและความรับผิดชอบที่พนักงานแต่ละคนรับผิดชอบที่มีปริมาณมากแต่จำนวนพนักงานน้อย ทำให้พนักงานต่อคนต้องแบกรับปริมาณงานจำนวนมาก โดยเฉพาะลูกจ้าง 2 ปี ที่มองว่าไม่เพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจเมื่อเทียบกับพนักงาน ถึงแม้ลูกจ้าง 2 ปี จะถือว่าเป็นลูกจ้างประจำของ กฟภ. อันประกอบด้วยฐานเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่ไม่ได้รับเทียบเท่ากับพนักงาน ในขณะที่ต้องแบกรับปริมาณงานเท่า ๆ กับพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานของ ปุญญิศา แก้วทรัพย์เศรษฐ (2551) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการด้านการเงินและบัญชี สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร พบว่า อยู่ในระดับที่น้อย ซึ่งได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารควรรักษาให้บุคลากรได้ทราบหลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี ควรพิจารณาเกี่ยวกับอัตราเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการให้เหมาะสมกับค่าครองชีพตามภาวะเศรษฐกิจแต่ขัดแย้งกับงานของ วิสุทธิ เฝ้าเหลือทอง (2554) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขาย บริษัทผลิตภัณฑ์และวัสดุก่อสร้าง จำกัด พบว่า ด้านเงินเดือน โบนัสประจำปี การเลื่อนขั้นเงินเดือน มีระดับความสำคัญมากที่สุด

2. จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงาน ปฏิญญา จันตรา (2553) ที่พบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 2 ภาคกลาง จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ และประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันซึ่งผู้วิจัยคิดว่า สำหรับองค์กรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคแล้ว ระดับการศึกษาไม่มีผลต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานในการปฏิบัติงาน เนื่องจากการปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่งมีความเข้าใจงานที่ตนเอง ปฏิบัติอยู่แล้ว การศึกษาต่อเป็นเพียงการคาดหวังในการปรับระดับให้เร็วขึ้น แต่การปฏิบัติงานจริง นั้นต้องอาศัยประสบการณ์ และการเรียนรู้ที่เกิดจากการทำงานจริงเท่านั้น

3. และจากผลทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มี เพศ อายุ รายได้ ตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พนักงานที่มี เพศต่างกันถึงแม้จะทำงานองค์กรเดียวกัน แต่การปฏิบัติงานที่มีสภาพแวดล้อมแตกต่างกันย่อมส่งผล ต่อแรงจูงใจของพนักงานชายและหญิง จากการวิจัยพบว่า พนักงานชายมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มากกว่าพนักงานหญิง สำหรับพนักงานที่มีอายุและระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน ย่อมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุและระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า เนื่องจากมีความรู้จึกและผูกพันกับองค์กรมากกว่า สำหรับรายได้และตำแหน่งมีความแตกต่างกัน เนื่องจากตำแหน่งถ้าเป็นพนักงานจะมีฐานเงินเดือนมากกว่าซึ่งส่งผลต่อแรงจูงใจมากกว่าลูกจ้าง 2 ปี ที่มีฐานเงินเดือนน้อยกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานของ นงคณัฐ จันทร (2556) ที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ การศึกษา รายได้ และตำแหน่ง มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ 0.05

### ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่องปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสรุปได้ดังนี้

#### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ด้านความมั่นคงในงาน การสร้างให้พนักงานรับรู้ถึงความมั่นคงขององค์กร ให้ความรู้แก่พนักงานในเรื่องของสายการเจริญเติบโตของตำแหน่งที่ปฏิบัติงานอยู่ เพื่อให้เกิดการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถของพนักงาน ได้ตรงตามสายงาน
2. ด้านการปกครองบังคับบัญชา การกระจายการบริหารงานสู่แผนกต่าง ๆ เพื่อให้เกิด กระบวนการตัดสินใจอย่างรวดเร็ว เปิด โอกาสการเข้าถึงผู้บริหารมากขึ้น การยอมรับและสนับสนุน การปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงาน

3. ด้านค่าตอบแทน การให้ความสำคัญในเรื่องการเลื่อนขั้นเงินเดือน เพื่อความโปร่งใส และยุติธรรม สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ใช้ผลงานเป็นมาตรฐานหลักของการปรับเงินเดือน เพื่อเป็นการให้เกิดความกระตือรือร้นที่จะสร้างผลงานของตนเอง

#### ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. ด้านความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา การจัดกิจกรรมสารสัมพันธ์ เช่น งานกีฬา Walk rally เป็นต้น เพื่อเชื่อมความสัมพันธ์เกิดความสามัคคี ส่งเสริมการปฏิบัติงานเป็นทีม พึ่งพาอาศัยกัน เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข
2. ด้านสภาพการทำงาน การสร้างนิสัยในเรื่องการรักษาความสะอาด โดยกำหนดวัน Big Cleaning day เพื่อให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมดูแลความสะอาดบริเวณสำนักงาน จัดสถานที่ทำงานให้เป็นระเบียบเรียบร้อย ซึ่งสร้างบรรยากาศที่ดีให้กับสถานที่ปฏิบัติงานและส่งเสริมการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี
3. การจัดหมุนเวียนงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานทดแทนกันได้ และเพื่อไม่ให้เกิดการชำนาญในงานด้านหนึ่งจนมากเกินไป ซึ่งนำไปสู่การใช้ความเชี่ยวชาญในด้านที่ผิดหรือการทุจริตได้

#### ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. การส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ในการปฏิบัติงาน โดยการให้ศึกษาต่อ การอบรมให้ความรู้ เพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเองของพนักงาน
2. การจัดสรรงาน ให้ตรงตามความถนัด แบ่งงานให้มีความเหมาะสม ไม่ให้พนักงานคนใดคนหนึ่งรับงานที่มีปริมาณมากเกินไป ซึ่งงานที่ออกมาย่อมมีความผิดพลาดมาก
3. การจัดอบรมให้กับพนักงานด้านวิชาการตามสายงานการปฏิบัติ เพื่อเปิดโอกาสให้กับพนักงานเพิ่มพูนความรู้ในสายงานของตนอยู่เสมอ

## บรรณานุกรม

- การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรี. (2558). *ประวัติความเป็นมา*. เข้าถึงได้จาก <https://www.pea.co.th/sites/c2/introduction/Pages/history.aspx>.
- การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค. (2558). *ประวัติความเป็นมา*. เข้าถึงได้จาก [https://www.pea.co.th/introduction/Pages/Introduction\\_005.aspx](https://www.pea.co.th/introduction/Pages/Introduction_005.aspx).
- การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจอมเทียน. (2558). *ประวัติความเป็นมา*. เข้าถึงได้จาก <https://www.pea.co.th/sites/c2/cth/introduction/Pages/history.aspx>.
- การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเมืองพัทยา. (2558). *ประวัติความเป็นมา*. เข้าถึงได้จาก <https://www.pea.co.th/sites/c2/pty/introduction/Pages/history.aspx>.
- จริญญา คุรุพิพรหม. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอป่าพอง จังหวัดขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- จารุวรรณ ชิตโชติ. (2540). *ความพึงพอใจในงาน: ศึกษากรณีพนักงานระดับล่างในโรงงานอุตสาหกรรม*. วิทยานิพนธ์สังคมวิทยาและมานุษยวิทยามหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมวิทยา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จ่านงค์ บุญสถิตย์. (2550). *ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในอุทการเรือชนบุรี*. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารจัดการสาธารณะ สำหรับนักบริหาร, คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เจริญพงษ์ สีเสด. (2553). *ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัดพะเยา*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- ใจทิพย์ ชินสุวรรณ. (2551). *ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลอำเภอคอนเจดีย์ และอำเภอสามชูก จังหวัดสุพรรณบุรี*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารรัฐกิจ, คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ตรีโชค ศิริ. (2553). *ระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอบลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์*. วิทยานิพนธ์วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารงานก่อสร้างและสาธารณูปโภค, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- เทพพนม เมืองแมน. (2530). *พฤติกรรมองค์การ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

- นงคัมภ จันทร. (2556). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอบ้านด่านลานหอย จังหวัดสุโขทัย*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- นพดล ชงชัย. (2546). *ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดกำแพงเพชร*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏกำแพงเพชร.
- นิตญา วิมุล. (2554). *นวัตกรรมทางการศึกษา*. นนทบุรี: เอส อาร์ ปรีนติ้ง.
- ปฎิญา จันทร. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 2 ภาคกลาง จังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ปฎิญา แก้วทรัพย์เศรษฐ. (2551). *ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการด้านการเงินและบัญชี สำนักงานแพทย์ กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารรัฐกิจ, คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- พิชัย ฉันทภัก. (2546). *การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 2 ภาคใต้ จังหวัดนครศรีธรรมราช*. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.
- ขงยุทธ เกษสาคร. (2544). *ภาวะผู้นำและการจูงใจ* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: เอสเค บุ๊คเนส.
- รังสรรค์ โฉมยา. (2548). *ทฤษฎีมนุษยนิยมของมาสโลว์*. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. เอกสารประกอบการสอน
- วรภรณ์ คำเพชรดี. (2552). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่อุบลราชธานี*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, คณะการจัดการและการท่องเที่ยว, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- วิสุทธิ เผ่าเหลืองทอง. (2554). *ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขาย บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัสดุก่อสร้าง จำกัด*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการตลาด, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ศาลาว่าการเมืองพัทยา. (2558). *ประวัติเมืองพัทยา*. เข้าถึงได้จาก <http://www.pattaya.go.th/history/>
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และสมชาย หิรัญกิตติ. (2545). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.

- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2539). *การบริหารการตลาดยุคใหม่*. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- ศุภรา พลตาก. (2557). *ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 4 จังหวัดขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สมใจ ลักษณะ. (2547). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.
- สมยศ นาวิการ. (2543). *กลยุทธ์การแข่งขัน*. กรุงเทพฯ: ฟ้าใหม่
- สุจิรา สุขเลิศ. (2555). *ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นกรณีศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุริยน เพ็งธรรม. (2553). *ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เสถียร สติรานุสรณ์. (2551). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดกระบี่*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- เสนาะ ดิยาว์. (2546). *การบริหารกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อนุสร ทองเกสร. (2554). *ปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายการเงิน บริษัท ไปรษณีย์ จำกัด สำนักงานใหญ่*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อุษณีย์ จิตตะปาโล และนุตประวีณ์ เลิศกาญจนวัตติ. (2546). *พฤติกรรมผู้บริโภค*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- Herzberg, F. M., & Bernard, S. B. (1959). *The motivation to work* (2<sup>nd</sup> ed.). New York: John Wiley.
- Yamane, T. (1973). *Statistic: An introductory analysis* (3<sup>rd</sup> ed.). New York: Harper and Row.

ภาคผนวก

## แบบสอบถาม

# เรื่อง ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี

### คำชี้แจงประกอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามชุดนี้สร้างขึ้นเพื่อใช้ในการศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี โดยในแบบสอบถามชุดนี้มีข้อความให้ท่านพิจารณาเป็นรายชื่อ โดยอิสระตามความรู้สึก่อนแท้จริงของท่าน คำตอบที่ท่านถือเป็นความลับและจะนำไปใช้ประโยชน์ในการศึกษาเท่านั้น ซึ่งแบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ผู้วิจัยขอขอบคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านได้กรุณาให้ความร่วมมือในการวิจัยครั้งนี้

### ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจงโปรดทำเครื่องหมาย ( ✓ ) ลงใน หน้าข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

#### 1. เพศ

1. ( ) ชาย

2. ( ) หญิง

#### 2. อายุ

1. ( ) 20-29 ปี

2. ( ) 30-39 ปี

3. ( ) 40-49 ปี

4. ( ) 50 ปีขึ้นไป

#### 3. ระดับการศึกษา

1. ( ) มัธยม

2. ( ) อนุปริญญา/ ปวส./ ปวช.

3. ( )ปริญญาตรี

4. ( ) สูงกว่าปริญญาตรี

#### 4. รายได้

1. ( ) ไม่เกิน 10,000 บาท

2. ( ) 10,001-20,000 บาท

3. ( ) 20,001-30,000 บาท

4. ( ) เกินกว่า 30,001 บาท ขึ้นไป

#### 5. ตำแหน่ง

1. ( ) ลูกจ้าง 2 ปี

2. ( ) พนักงาน



## 6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

1. ( ) ไม่เกิน 10 ปี  
 2. ( ) ตั้งแต่ 11-20 ปี  
 3. ( ) ตั้งแต่ 21 – 30 ปี  
 4. ( ) เกินกว่า 30 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค  
 ในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ( ✓ ) ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

- ระดับความคิดเห็น (1) = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (2) = ไม่เห็นด้วย (3) = ไม่แน่ใจ  
 (4) = เห็นด้วย (5) = เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน	ระดับความคิดเห็น				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
<b>ด้านค่าตอบแทน</b>					
1. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงาน และความรับผิดชอบ					
2. เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน					
3. ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานนอกเหนือจากเงินเดือน เช่น ค่าล่วงเวลา ค่าที่พัก ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะ มีความเหมาะสม					
4. การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน มีความโปร่งใส และยุติธรรม					
<b>ด้านความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา</b>					
1. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเป็นกันเองกับตัวท่าน และเพื่อนร่วมงานของท่านเป็นอย่างดี					
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความช่วยเหลือ ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาค					
3. เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือ และแบ่งเบา ภาระงานซึ่งกันและกันในหน่วยงาน					

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน	ระดับความคิดเห็น				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
4. เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของท่าน					
5. ท่านปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานด้วยความสามัคคี ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก					
6. ท่านมักจะเข้าร่วมกิจกรรมสัมพันธ์ที่จัดภายในหน่วยงานของท่าน เช่น งานเลี้ยงสังสรรค์ เข้าร่วมงานกีฬา เป็นต้น					
<b>ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร</b>					
1. หน่วยงานของท่านมีนโยบายและการบริหารงานที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระบบ					
2. บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย เป้าหมายและวางแผนภารกิจต่าง ๆ ของหน่วยงาน					
3. ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจและมอบหมายงานตามสายงานอย่างเหมาะสม					
4. การสื่อสารภายในมีความชัดเจน เข้าใจง่าย และเข้าใจได้ตรงกัน					
<b>ด้านสถานภาพทางการทำงาน</b>					
1. สวัสดิการที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมและเพียงพอ เช่น เงินช่วยเหลือค่าไฟฟ้า ค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาล ตรวจสอบสุขภาพประจำปีหรือเงินช่วยเหลืออื่น ๆ					
2. ท่านได้รับสิทธิต่าง ๆ รวมถึงการเบิกสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ สะดวก รวดเร็ว					
3. ในองค์กรของท่านมีจำนวนบุคลากรเหมาะสมกับปริมาณงาน					

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน	ระดับความคิดเห็น				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
<b>ด้านการปกครองบังคับบัญชา</b>					
1. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ได้เป็นอย่างดี					
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้โอกาสท่านในการปรึกษาเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติงานเป็นประจำ					
3. ผู้บังคับบัญชารับในผลงานและสนับสนุนการปฏิบัติงานของท่านเสมอ					
4. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงาน โดยเลือกบุคคลที่เหมาะสมกับงาน					
<b>ด้านสภาพการทำงาน</b>					
1. สถานที่ทำงานของท่าน สามารถเดินทางมาปฏิบัติงานได้อย่างสะดวก					
2. สภาพที่ทำงานของท่านมีบรรยากาศที่ช่วยส่งเสริมการปฏิบัติงาน ได้เป็นอย่างดี					
<b>ด้านความมั่นคงในงาน</b>					
1. ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน					
2. งานที่ปฏิบัติอยู่มีส่วนส่งเสริมให้ท่านได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
3. ระบบการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งขององค์กร ท่านมีความเป็นธรรม และเชื่อถือได้					
4. องค์กรของท่านมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสศึกษาต่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน					