

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเรื่อง ยุทธศาสตร์การส่งเสริมขวัญและกำลังใจของพนักงาน ไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคเหนือ ลพบุรี ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตาม จุดมุ่งหมายของการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ช่วง ดังนี้

ช่วงที่ 1. ศึกษาปัญหาขวัญและกำลังใจของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต3 ภาคเหนือ ลพบุรี ประกอบด้วยข้อมูล 2 ส่วน ได้แก่

1.1 สถานะภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.2 ปัญหาการส่งเสริมขวัญและกำลังใจของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต3 ภาคเหนือ ลพบุรี ใน 5 ด้านคือ

- ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
- ด้านการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน
- ด้านความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา
- ด้านความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ
- ด้านสวัสดิการ

ช่วงที่ 2. การสร้างยุทธศาสตร์การส่งเสริมขวัญและกำลังใจของพนักงานการ ไฟฟ้าส่วน ภูมิภาค เขต3 ภาคเหนือ ลพบุรี

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามจำนวน 291 ชุด โดยใช้โปรแกรม คอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ตามลำดับดังนี้

ช่วงที่ 1 ศึกษาปัญหาขวัญและกำลังใจของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต3 ภาคเหนือ ลพบุรี

ศึกษาปัญหาขวัญและกำลังใจของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต3 ภาคเหนือ ลพบุรี จากการตอบแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาขวัญและกำลังใจของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต3 ภาคเหนือ สพบุรี

ช่วงที่ 2 สร้างยุทธศาสตร์การส่งเสริมขวัญและกำลังใจของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต3 ภาคเหนือ สพบุรี ดังนี้

1. นำผลการวิเคราะห์ประเด็นปัญหามาจัดอันดับความสำคัญของปัญหาขวัญและกำลังใจของข้าราชการ โรงพยาบาลอุทัยธานี โดยนำปัญหาที่มีอันดับสูงสุด 3 อันดับในแต่ละด้านเสนอต่อผู้เกี่ยวข้อง จำนวน 9 คน เพื่อจัดกระบวนการสนทนากลุ่ม

2. สังเคราะห์ยุทธศาสตร์การส่งเสริมขวัญและกำลังใจของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต3 ภาคเหนือ สพบุรี โดยการใช้กระบวนการสนทนากลุ่ม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ช่วงที่1 การศึกษาปัญหาขวัญและกำลังใจของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต3 ภาคเหนือ สพบุรี

ตอนที่1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนก ตาม เพศ อายุ สถานะครอบครัว วุฒิการศึกษา กลุ่มวิชาชีพ รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ ในทำงาน เสนอผลด้วยคำร้อยละ ตามตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงค่าเฉลี่ยของสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป		จำนวน(N=291)	ร้อยละ
เพศ	เพศชาย	205	70.45
	เพศหญิง	86	29.55
	รวม	291	100.00
อายุ	20-29 ปี	44	15.12
	30-39 ปี	99	34.02
	40-49 ปี	103	35.05
	50-60 ปี	45	15.81
	รวม	291	100.00
สถานะครอบครัว	โสด	53	18.21
	สมรส	217	74.57
	หม้าย	10	3.44
	หย่า	11	3.78
	แยกกันอยู่	0	0.00
	รวม	291	100.00
ระดับการศึกษา	ประถมศึกษา	4	1.37
	มัธยมศึกษา	3	1.03
	ปวช.	37	12.71
	ปวส.หรืออนุปริญญา	133	45.70
	ปริญญาตรี	105	36.08
	สูงกว่าปริญญาตรี	8	2.77
	อื่นๆ	1	0.34
	รวม	291	100.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป		จำนวน(N=291)	ร้อยละ
กลุ่มวิชาชีพ	ช่าง	173	59.45
	บัญชี	88	30.24
	คอมพิวเตอร์	9	3.09
	อื่นๆ	21	7.22
	รวม	291	100.00
ระดับรายได้ต่อเดือน	น้อยกว่า5000	9	3.09
	5001-10000	23	7.91
	10001-20000	59	20.27
	20001-30000	109	37.46
	30001-40000	61	20.96
	สูงกว่า40000	30	10.31
	รวม	291	100.00
ประสบการณ์ทำงาน	น้อยกว่า 2 ปี	11	3.78
	2-5 ปี	20	6.87
	5-10 ปี	27	9.28
	10-15 ปี	60	20.62
	15-20 ปี	49	16.84
	20-25 ปี	74	25.43
	25-30 ปี	48	16.49
	มากกว่า 30 ปี	2	0.69
	รวม	291	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่าพนักงานในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 ภาคเหนือ ลพบุรี ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ 70.45) อายุโดยเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 40-49 ปี (ร้อยละ 35.05) สถานภาพครอบครัวแต่งงานแล้ว (ร้อยละ 74.57) การศึกษาระดับ ปวศ.หรืออนุปริญญา (ร้อยละ 45.70) กลุ่มวิชาชีพส่วนใหญ่เป็นช่าง (ร้อยละ 59.45) ระดับรายได้ 20,001 – 30,000 บาท (ร้อยละ 37.46) และประสบการณ์ทำงานส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 20-25 ปี (ร้อยละ 25.43)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 ภาคเหนือ ลพบุรี

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคเหนือ ลพบุรี จำแนกรายด้าน 5 ด้าน ซึ่งได้แก่ ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ด้านความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา ด้านความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ และด้านสวัสดิการ เสนอผลเป็นค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยแยกรายละเอียดจำแนกแต่ละด้าน ตารางที่ 4.2 – 4.7 ได้ดังนี้

ตารางที่ 4.2 ปัญหาขวัญและกำลังใจของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคเหนือ ลพบุรี
ในภาพรวม

ด้านที่	ข้อความรู้	\bar{X}	S.D	ระดับปัญหา	อันดับที่
1	ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	3.09	.523	มาก	1
2	ด้านการได้รับการยอมรับจากเพื่อนพนักงาน	2.76	.533	มาก	2
3	ด้านความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา	2.66	.653	มาก	3
4	ด้านความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ	2.56	.661	มาก	5
5	ด้านสวัสดิการ	2.65	.677	มาก	4
		2.74	.609	มาก	

จากตารางที่ 4.2 พบว่าปัญหาขวัญและกำลังใจของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคเหนือ ลพบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.74$) เมื่อพิจารณาเป็นรายหัวข้อพบว่าปัญหาอันดับ 1 ได้แก่ ปัญหาด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นปัญหาในระดับมาก ($\bar{X} = 3.09$) อันดับ 2 ได้แก่ ปัญหาด้านการได้รับการยอมรับจากเพื่อนพนักงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.76$) อันดับ 3 ได้แก่ ปัญหาด้านความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.66$) อันดับ 4 ได้แก่ ด้านสวัสดิการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.65$) อันดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านความเจริญก้าวหน้าในอาชีพอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.56$)

ตารางที่ 4.3 ปัญหาด้านความพึงพอใจของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต3 ภาคเหนือ สพบุรี

ข้อที่	ข้อความรู้	\bar{X}	S.D	ระดับปัญหา	อันดับที่
1	ความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานที่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค	2.91	.546	มาก	6
2	ความพอใจในหน้าที่ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้	3.05	.475	มาก	4
3	มีอิสระเพียงพอในการปฏิบัติงานที่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค	3.48	.527	มาก	1
4	ความภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน	3.40	.569	มาก	2
5	พอใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค	3.08	.452	มาก	3
6	ตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคให้นานที่สุด	3.03	.575	มาก	5
	รวม	3.09	.523	มาก	

จากตารางที่4.3 พบว่าปัญหาด้านความพึงพอใจของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต3 ภาคเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.09$) เมื่อพิจารณาเป็นรายหัวข้อ พบว่าปัญหาอันดับที่ 1 ได้แก่ข้อที่ 3 การมีอิสระเพียงพอในการปฏิบัติงานที่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เป็นปัญหาระดับมาก ($\bar{X} = 3.48$) รองมาได้แก่ข้อที่ 4 ความภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน เป็นปัญหาระดับมาก ($\bar{X} = 3.40$) และปัญหาอันดับที่ 3 ได้แก่ข้อที่ 5 ความพอใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เป็นปัญหาระดับมาก ($\bar{X} = 3.08$) ส่วนอันดับสุดท้ายได้แก่ข้อที่ 1 ความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานที่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เป็นปัญหาระดับมากเช่นกัน ($\bar{X} = 2.91$)

ตารางที่ 4.4 ปัญหาด้านการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

ข้อที่	ข้อความรู้	\bar{X}	S.D	ระดับปัญหา	อันดับที่
1	มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมของกรไฟฟ้าส่วนภูมิภาคทุกครั้ง	2.85	.563	มาก	5
2	ได้รับการยอมรับในผลงานจากผู้บังคับบัญชา	2.82	.532	มาก	6
3	ได้รับการยอมรับในผลงานจากเพื่อนร่วมงาน	2.88	.475	มาก	3
4	ผู้บังคับบัญชาจะปรึกษาหารือและขอความคิดเห็นจากข้าพเจ้าเมื่อมีปัญหา	2.65	.570	มาก	10
5	เพื่อนร่วมงานจะปรึกษาหารือและขอความคิดเห็นจากข้าพเจ้าเมื่อมีปัญหา	2.76	.550	มาก	8
6	มีโอกาสเสนอความคิดเห็นในการกำหนดแผนงานของหน่วยงาน	2.91	.445	มาก	2
7	จะได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาในการข้อเสนอแนะและความคิดเห็น	2.93	.494	มาก	1
8	จะได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในข้อเสนอแนะและความคิดเห็น	2.80	.531	มาก	7
9	ผู้ร่วมงานในหน่วยงานมีความเชื่อถือในความคิดเห็นของข้าพเจ้า	2.88	.462	มาก	4
10	รวมมีส่วนร่วมช่วยให้ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงานมากขึ้น	2.75	.529	มาก	9
11	ได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานกรไฟฟ้าส่วนภูมิภาค	2.44	.445	น้อย	12
12	มีความภูมิใจเมื่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมาขอความคิดเห็นหรือคำปรึกษาหารือ	2.44	.494	น้อย	11
	รวม	2.76	.533	มาก	

จากตารางที่ 4.4 พบว่าปัญหาด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานของพนักงานกรไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 ภาคเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.76$) เมื่อพิจารณาเป็นรายหัวข้อ พบว่าปัญหาอันดับที่ 1 ได้แก่ข้อที่ 7 จะได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาในการข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเป็นปัญหาระดับมาก ($\bar{X} = 2.93$) รองมาได้แก่ข้อที่ 6 การมีโอกาสเสนอความคิดเห็นในการกำหนดแผนงานของหน่วยงาน เป็นปัญหาระดับมาก ($\bar{X} = 2.91$) และปัญหาอันดับที่ 3 ได้แก่ข้อ

กำหนดแผนงานของหน่วยงาน เป็นปัญหาระดับมาก ($\bar{X} = 2.91$) และปัญหาอันดับที่ 3 ได้แก่ข้อ
ที่3 การยอมรับจากผู้บังคับบัญชาที่ปรึกษาหารือและขอความคิดเห็นจากข้าพเจ้าเมื่อมีปัญหา เป็น
ปัญหา ระดับมาก ($\bar{X} = 2.88$) ส่วนอันดับสุดท้ายได้แก่ข้อที่11 ได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อน
ร่วมงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เป็นปัญหาระดับมาก ($\bar{X} = 2.44$)

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
Nakhon Sawan Rajabhat University

ตารางที่ 4.5 ปัญหาด้านความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา

ข้อที่	ข้อความรู้	\bar{X}	S.D	ระดับปัญหา	อันดับที่
1	ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้นด้วยความยุติธรรม	2.61	.636	มาก	7
2	ได้รับการส่งเสริมให้มีความรู้และเพิ่มพูนคุณวุฒิให้สูงขึ้นทุกครั้งที่มีโอกาส	2.62	.701	มาก	6
3	มีโอกาสปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง	2.56	.626	มาก	8
4	มีความยุติธรรมหลักเกณฑ์ที่ดีและถูกต้องในการประเมินผลงานทุกครั้ง	2.71	.665	มาก	2
5	ยอมรับในตัวผู้บังคับบัญชาว่ามีการกระจายและมอบหมายหน้าที่การงานให้ปฏิบัติอย่างเหมาะสมและยุติธรรม	2.67	.701	มาก	4
6	ตัดสินใจการกระทำของผู้ร่วมงานอย่างยุติธรรม	2.64	.713	มาก	5
7	ให้ความเป็นกันเองกับพนักงานทุกคนและให้กำลังใจเสมอ	2.80	.560	มาก	1
8	เป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล	2.70	.629	มาก	3
	รวม	2.66	.653	มาก	

จากตารางที่ 4.5 พบว่าปัญหาของความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 ภาคเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.66$) เมื่อพิจารณาเป็นรายหัวข้อ พบว่าปัญหาอันดับที่ 1 ได้แก่ข้อที่ 7 การให้ความเป็นกันเองกับพนักงานทุกคนและให้กำลังใจเสมอ เป็นปัญหาระดับมาก ($\bar{X} = 2.80$) รองมาได้แก่ข้อที่ 4 มีความยุติธรรมหลักเกณฑ์ที่ดีและถูกต้องในการประเมินผลงานทุกครั้ง เป็นปัญหาระดับมาก ($\bar{X} = 2.71$) และปัญหาอันดับที่ 3 ได้แก่ข้อที่ 8 เรื่องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกลเป็นปัญหาระดับมาก ($\bar{X} = 2.70$) ส่วนอันดับสุดท้ายได้แก่ข้อที่ 3 การมีโอกาสปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง เป็นปัญหาระดับมากเช่นกัน ($\bar{X} = 2.56$)

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าส่วนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ

ข้อที่	ข้อความรู้	\bar{X}	S.D	ระดับปัญหา	อันดับที่
1	มีโอกาสร่วมอบรม สัมมนา และดูงาน เกี่ยวกับงานในหน้าที่อยู่เสมอ	2.76	.614	มาก	2
2	มีความรู้สีกว่างานที่ปฏิบัติในการไฟฟ้า ส่วนภูมิภาคมีโอกาสก้าวหน้าอยู่เสมอ	2.58	.682	มาก	5
3	มีความภูมิใจเมื่อได้รับการมอบหมายงาน ใหม่	2.11	.831	น้อย	7
4	ได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชาในการจัดผลงานทางวิชาการ	2.50	.666	น้อย	6
5	มีความรู้สีกว่าผู้บังคับบัญชาทุกระดับให้ กำลังใจและสนับสนุนในการปฏิบัติงาน เป็นอย่างดี	2.55	.622	มาก	4
6	ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาใน การศึกษาเพิ่มเติมอยู่เสมอ	2.58	.682	มาก	3
7	ได้รับการเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชาอนุ- ญาติให้เป็นวิทยากรทุกครั้ง	2.91	.624	มาก	1
	รวม	2.56	.661	มาก	

จากตารางที่ 4.6 พบว่าปัญหาของความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 ภาคเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายหัวข้อ พบว่าปัญหาอันดับที่ 1 ได้แก่ข้อที่ 7 ได้รับการเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชาอนุ-ญาติให้เป็นวิทยากรทุกครั้ง เป็นปัญหาระดับมาก ($\bar{X} = 2.91$) รองมาได้แก่ข้อที่ 1 มีโอกาสร่วมอบรม สัมมนา และดูงานเกี่ยวกับงานในหน้าที่อยู่เสมอเป็นปัญหาระดับมาก ($\bar{X} = 2.76$) และปัญหาอันดับที่ 3 ได้แก่ข้อที่ 6 ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการศึกษาเพิ่มเติมอยู่เสมอเป็นปัญหาระดับมาก ($\bar{X} = 2.58$) ส่วนอันดับสุดท้ายได้แก่ข้อที่ 3 มีความภูมิใจเมื่อได้รับการมอบหมายงานใหม่ เป็นปัญหาระดับน้อย ($\bar{X} = 2.11$)

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าส่วนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสวัสดิการ

ข้อที่	ข้อความรู้	\bar{X}	S.D	ระดับปัญหา	อันดับที่
1	มีบ้านพักอย่างพอเพียง	2.98	.624	มาก	1
2	ได้รับบริการทางด้านสุขภาพอนามัยเป็นอย่างดี	2.78	.628	มาก	4
3	พึงพอใจต่อเงินเดือนและสวัสดิการที่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคตอบแทน	2.56	.674	มาก	6
4	ได้รับสวัสดิการด้านกองทุนกู้ยืมกรณีปกติและฉุกเฉินอย่างพอเพียง	1.99	.890	น้อย	7
5	ได้รับความปลอดภัยในการปฏิบัติงานอย่างพอเพียง	2.58	.627	มาก	5
6	เป็นผู้เสียสละและช่วยเหลือผู้ร่วมงานเสมอ	2.88	.622	มาก	2
7	มีเครื่องมือ อุปกรณ์ในการทำงานพอเพียง	2.81	.629	มาก	3
	รวม	2.65	.677	มาก	

จากตารางที่ 4.7 พบว่าปัญหาของสวัสดิการของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 ภาคเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.65$) เมื่อพิจารณาเป็นรายหัวข้อ พบว่าปัญหาอันดับที่ 1 ได้แก่ข้อที่ 1 มีบ้านพักอย่างพอเพียง เป็นปัญหาระดับมาก ($\bar{X} = 2.98$) รองมาได้แก่ข้อที่ 6 เป็นผู้เสียสละและช่วยเหลือผู้ร่วมงานเสมอ เป็นปัญหาระดับมาก ($\bar{X} = 2.88$) และปัญหาอันดับที่ 3 ได้แก่ข้อที่ 7 มีเครื่องมือ อุปกรณ์ในการทำงานพอเพียงเป็นปัญหาระดับมาก ($\bar{X} = 2.81$) ส่วนอันดับสุดท้ายได้แก่ข้อที่ 4 ได้รับสวัสดิการด้านกองทุนกู้ยืมกรณีปกติและฉุกเฉินอย่างพอเพียงเป็นปัญหาระดับมากเช่นกัน ($\bar{X} = 1.99$)

ช่วงที่2 สร้างยุทธศาสตร์การส่งเสริมขวัญและกำลังใจของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
เขต3 ภาคเหนือ ลพบุรี มี 2 ช่วง ดังนี้

ช่วงที่1 ผลการวิเคราะห์ปัญหาขวัญและกำลังใจของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต3
ภาคเหนือ ลพบุรี

ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ปัญหาขวัญและกำลังใจของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
เขต3 ภาคเหนือ ลพบุรีจากการศึกษาข้อมูลในแต่ละหัวข้อเกี่ยวกับการส่งเสริมขวัญและกำลังใจ ซึ่ง
เป็นปัญหาสำคัญจำเป็นต้องได้รับการกำหนดแนวทางที่จะทำให้ประสบผลในการส่งเสริมขวัญและ
กำลังใจอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ปัญหาในระดับสูงสุด 3 ระดับในแต่ละ
ระดับด้าน

1. ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
 - 1.1 ปัญหาด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน
 - 1.2 ปัญหาด้านความภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่
 - 1.3 ปัญหาด้านความภูมิใจในการปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน
2. ด้านการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน
 - 2.1 ปัญหาด้านการได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาในการให้ข้อเสนอแนะหรือ
ความคิดเห็น
 - 2.2 ปัญหาด้านการมีโอกาสเสนอความคิดเห็นในการกำหนดแผนงานของหน่วยงาน
 - 2.3 ปัญหาด้านการได้รับการยอมรับในผลงานจากเพื่อนร่วมงาน
3. ด้านความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา
 - 3.1 ปัญหาผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองกับพนักงานทุกคนและให้กำลังใจเสมอ
 - 3.2 ปัญหาผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม หลักเกณฑ์ที่ดี และถูกต้องในการ
ประเมินผลงานทุกครั้ง
 - 3.3 ปัญหาด้านความเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล
4. ด้านความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ
 - 4.1 ปัญหาด้านการได้รับความเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชานุญาตให้เป็นวิทยากร
 - 4.2 ปัญหาด้านการได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในการ
จัดทำผลงานทางวิชาการ
 - 4.3 ปัญหาด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการศึกษาเพิ่มเติมอยู่เสมอ

5. ด้านสวัสดิการ

4.4 ปัญหาการมีบ้านพักให้อย่างพอเพียง

4.5 ปัญหาผู้บังคับบัญชาเป็นผู้เสียสละช่วยเหลือผู้ร่วมงานเสมอ

4.6 ปัญหาด้านการมีเครื่องมือเครื่องใช้ อุปกรณ์ในการทำงานอย่างเพียงพอ

ผู้วิจัยได้นำปัญหาเสนอผู้เชี่ยวชาญในที่ประชุมการสนทนากลุ่ม(FGD)เมื่อวันที่30 มิถุนายน 2550 ณ.ห้องประชุมการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ เวลา 13.00 – 16.30 น. โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 9 ท่าน ได้ให้ข้อเสนอแนะและ แนวทาง ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์ กำหนดเป็นแนวทางในการแก้ปัญหา สรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 4.8 แสดงปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาโดยผู้เชี่ยวชาญ ด้านความพึงพอใจใน การปฏิบัติงาน

ปัญหาด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	แนวทางการแก้ปัญหา
1. ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน 2. ด้านความพึงพอใจในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ 3. ด้านความพอใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน 4. ด้านความพอใจในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย 5. ด้านความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้นานที่สุด 6. ความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานที่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค	1. พัฒนาองค์ความรู้เรื่องขององค์กรด้านระเบียบปฏิบัติและโครงสร้างต่างๆ เพื่อสร้างศรัทธาต่อองค์กร ทำให้เกิดพลังในการปฏิบัติงาน 2. สร้างความสัมพันธ์โดยปรับทัศนคติ สร้างแนวคิดในการทำงานเป็นทีมด้วยกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดความรับผิดชอบ ทุ่มเท อุทิศตนให้กับงาน 3. สร้างเสริมแรงจูงใจโดยมีรางวัล หนังสือชมเชยต่อสาธารณชนอย่างจริงจัง เป็นประจำและไม่ลำเอียง 4. ผู้บริหารควรให้อิสระในด้านความคิด ไม่ควรยึดติดกับความคิดของตนเองซึ่งจะเกี่ยวพันถึงความพึงพอใจในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ 5. การกำหนดกรอบปฏิบัติต้องไม่กว้าง – แคบเกินไปเพราะความสามารถของแต่ละคนไม่เท่ากัน 6. ให้ความสำคัญกับความสำเร็จของพนักงานในทุกด้าน เพราะนั่นคือความสำเร็จขององค์กรด้วย

ตารางที่ 4.9 แสดงปัญหาและแนวทางแก้ไข โดยผู้เชี่ยวชาญด้านการได้รับการยอมรับ
จากเพื่อนร่วมงาน

ปัญหาด้านการได้รับการยอมรับ จากเพื่อนร่วมงาน	แนวทางการแก้ปัญหา
<p>1. ด้านการมีโอกาสเสนอความคิดเห็นในกาำหนดแผนงานของหน่วยงาน</p> <p>2. ด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานจะปรึกษาหารือหรือขอความคิดเห็นเมื่อมีปัญหา</p> <p>3. ด้านการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค</p> <p>4. ด้านการได้รับการยอมรับในผลงานจากผู้บังคับบัญชา</p> <p>5. ด้านการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในข้อเสนอข้อเสนอแนะ</p>	<p>1. ให้โอกาสพนักงานได้เสนอความคิดเห็นทั้งทางตรงและทางอ้อมในส่วนเกี่ยวข้องกับพิจารณาข้อดี ข้อเสีย ปัญหาอุปสรรค โดยกำหนดเป้าหมายร่วมกัน</p> <p>2. ในแต่ละสายงานควรแบ่งกลุ่มงานย่อยๆ เพื่อให้แก้ปัญหาตนเองก่อน</p> <p>3. ต้องสร้างการยอมรับซึ่งกันและกันเพราะทุกคนไม่มีดีทั้งหมด เลวทั้งหมดโดยให้ทุกคนมีความรอบรู้งานของคนรอบข้าง เพื่อทดแทนกันได้</p> <p>4. จัดคนให้เหมาะกับงาน ความรู้ความสามารถ</p>

ตารางที่ 4.10 แสดงปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาโดยผู้เชี่ยวชาญ ด้านความยุติธรรมของ
ผู้บังคับบัญชา

ปัญหาด้านความยุติธรรมของ ผู้บังคับบัญชา	แนวทางการแก้ปัญหา
1. ด้านให้ความเป็นกันเอง กับพนักงานทุกคนและให้ กำลังใจเสมอ 2. ด้านมีความยุติธรรม หลักเกณฑ์ที่ดีและถูกต้องใน การประเมินผลงานทุกครั้ง 3. ด้านมีวิสัยทัศน์กว้างไกล 4. ด้านการได้รับการส่งเสริม ในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ 5. ด้านการได้รับการส่งเสริม ให้มีความรู้และเพิ่มพูนคุณวุฒิ	1. สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ระบบอุปถัมภ์ต้องเลิก เพราะทำให้ขวัญและกำลังใจพนักงานอื่นๆตกถ้อย ลงและเสียการปกครอง 2. ในการประเมินผลงานต้องเป็นธรรม ไม่ลำเอียง เพื่อ ให้เกิดการแข่งขันการสร้างผลงาน 3. มองข้อเท็จจริง ตัดประเด็นส่วนตัว ความใกล้ชิด เอา ผลงานมาวัดกัน 4. สร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับ ผู้ใต้บังคับบัญชา

ตารางที่ 4.11 แสดงปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาโดยผู้เชี่ยวชาญ ด้านความเจริญก้าวหน้า
ในอาชีพ

ปัญหาด้านความเจริญก้าวหน้า ในอาชีพ	แนวทางการแก้ปัญหา
<ol style="list-style-type: none"> 1. ด้านการได้รับความเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชาให้ เป็นวิทยากรทุกครั้ง 2. ด้านการมีโอกาสได้เข้าร่วมอบรม สัมมนา และดูงานเกี่ยวกับงานในหน้าที่ อยู่เสมอ 3. ด้านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการศึกษาเพิ่มเติม 4. ด้านการได้รับการสนับสนุนในการจัดผลงานทางวิชาการ 5. ด้านความรู้สึกว่าผู้บังคับบัญชาให้กำลังใจและสนับสนุนในการทำงาน 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถได้เสนอตัวเอง เพื่อฝึกหัดและทบทวนความรู้ 2. จัดอบรม สัมมนาในแต่ละสายงานให้ทั่วถึงและให้ทุกคนมีโอกาสเข้าร่วม 3. ไม่ควรโยกย้ายงานที่ปฏิบัติบ่อยๆ เพราะบางครั้งการเริ่มต้นงานใหม่ต้องใช้เวลาศึกษางานนานสร้างทัศนคติในการเข้าอบรม เพราะบางคนกลัวการอบรมกลัวการรับผิดชอบมากขึ้น

ตารางที่ 4.12 แสดงปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาโดยผู้เชี่ยวชาญ ด้านสวัสดิการ

ปัญหาด้านสวัสดิการ	แนวทางการแก้ปัญหา
1. ด้านการมีบ้านพักให้เพียงพอ 2. ด้านการเป็นผู้เสียสละช่วยเหลือผู้ร่วมงานเสมอ 3. ด้านการมีอุปกรณ์เครื่องมือในการทำงานอย่างเพียงพอ 4. ด้านการได้รับบริการทางด้านสุขภาพอนามัยอย่างดี 5. ด้านการได้รับความปลอดภัยในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	1. การจัดบ้านพักให้เพียงพอนอกจากจะช่วยลดค่าใช้จ่ายด้านค่าเช่าบ้านแล้วยังเป็นต้นทุนในการผลิตที่ใช้ในการบริหารงบประมาณด้วย 2. พนักงานส่วนใหญ่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งในต่างจังหวัดควรให้ย้ายกลับภูมิลำเนาตามความสมัครใจ 3. ผู้บังคับบัญชาควรแสดงความมีน้ำใจเล็กน้อยๆกับลูกน้องเช่นร่วมทานอาหารสับเปลี่ยนไปหลายๆสายงาน ชื่อของฝากเมื่อไปต่างจังหวัด โดยออกค่าใช้จ่ายเอง