

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ผู้วิจัยดำเนินการนำเสนอหัวข้อดังต่อไปนี้

1. ความมุ่งหมายในการวิจัย
2. สมมติฐานในการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผล
6. ข้อเสนอแนะ
7. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ความมุ่งหมายในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี จำแนกตาม อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ระดับตำแหน่งงาน และระดับเงินเดือน

สมมติฐานในการวิจัย

พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ที่มีอายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ระดับตำแหน่งงาน และระดับเงินเดือน แตกต่างกัน มีระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานในสังกัดไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี คือ สำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดลพบุรี การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสิงห์บุรี การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดชัยนาท การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดอุทัยธานี การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดนครสวรรค์ และการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเพชรบูรณ์ มีพนักงานจำนวน

ทั้งสิ้น 1,517 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง 320 คน การสุ่มตัวอย่างโดยอาศัยความน่าจะเป็น โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ ที่เป็นพนักงานสังกัดสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี จำนวน 237 คน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดลพบุรี จำนวน 278 คน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดสิงห์บุรี จำนวน 140 คน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดชัยนาท จำนวน 151 คน ไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดอุทัยธานี จำนวน 109 คน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 329 คน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดเพชรบูรณ์ จำนวน 273 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ (check list) เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี เป็นตัวเลขมาตราส่วนประมาณค่า (numerical rating scale) 5 ระดับ มีคำถามจำนวน 48 ข้อ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ส่ง และเก็บแบบสอบถามจำนวน 320 ฉบับ ให้กับพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี คิดเป็นร้อยละ 100 นำแบบสอบถามที่ได้รับมาวิเคราะห์ข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาคัดเลือกร้อยที่สมบูรณ์ และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปโดยการแจกแจงความถี่ (frequency) หาค่าร้อยละ (percentage) หาค่าเฉลี่ย (mean) หาสถาปัตยกรรมเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ทำการทดสอบค่าที (one sample t-test) สำหรับกลุ่มตัวอย่าง และกลุ่มประชากร ทำการทดสอบค่าที (t - test) สำหรับกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบจำแนกทางเดียว (one - way ANOVA) โดยการทดสอบค่าเอฟ (F - test) สำหรับกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มขึ้นไป เมื่อมีนัยสำคัญทางสถิติจึงเปรียบเทียบรายคู่ โดยใช้วิธีเชฟเฟ (Scheffe's test)

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี มีผลการวิจัยโดยสรุปดังนี้

1. สถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 320 คนจากจำนวนประชากรทั้งหมด 1,517 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสถิติ ความถี่ และร้อยละ พบว่า ส่วนใหญ่พนักงานไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้ มีอายุน้อยกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.90 เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 73.10 สถานภาพสมรสแล้ว คิดเป็นร้อยละ 59.70 การศึกษาอยู่ระดับปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 55.30 อายุการทำงานส่วนใหญ่น้อยกว่า 10 ปีคิดเป็นร้อยละ 34.40 ระดับตำแหน่งงานระดับ 4 - 6 คิดเป็นร้อยละ 59.40 และระดับเงินเดือนส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 10,000 - 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 27.50

2. ระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ทั้งในรายด้านต่าง ๆ และภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ผลประโยชน์เกื้อกูล ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เงินเดือน ความเชื่อมั่นและยอมรับนับถือผู้บริหาร การปกครองบังคับบัญชา และการมีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

2.1 ในด้านการมีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี พบว่าระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงาน 3 อันดับแรกคือ สถานที่ทำงานของท่านปลอดภัย รองลงมาคือสถานที่ทำงานทำให้รู้สึกชอบทำงาน และบรรยากาศในสถานที่ทำงานเอื้อต่อการปฏิบัติงาน

2.2 ในด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน พบว่าระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงาน 3 อันดับแรก คือ เมื่อเพื่อนร่วมงานพบท่านก็จะยิ้มแย้ม แจ่มใสทักทายเสมอ รองลงมาคือเพื่อนร่วมงานมีน้ำใจห่วงใยช่วยเหลือเมื่อประสบกับปัญหาต่างๆ และ ภายในองค์กรมีความศรัทธา เชื่อถือและให้เกียรติกันในการทำงาน

2.3 ในด้านผลประโยชน์เกื้อกูล พบว่าระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงาน 3 อันดับแรก คือ ผลประโยชน์เกื้อกูลที่ได้รับช่วยให้มีความรู้สึกมั่นคงที่ได้ปฏิบัติงานกับองค์กร รองลงมาคือ ผลประโยชน์ที่ได้รับช่วยดึงดูดคนภายนอกให้อยากเข้าทำงานในองค์กร และ ได้รับโบนัสทุกปีอย่างสม่ำเสมอ

2.4 ในด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่าระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงาน 3 อันดับแรก คือ งานที่ท่านนั้นตรงตามความรู้ความสามารถหรือความชำนาญอันจะทำให้บรรลุผลสำเร็จ รองลงมาคืองานที่ท่านนั้นอยู่ในสภาพแวดล้อม บรรยากาศในการทำงานที่ดี ส่วนอันดับที่สามมีระดับขวัญเท่ากัน 2 ข้อคือ งานที่ท่านนั้นเป็นสิ่งที่น่าสนใจ ไม่น่าเบื่อ และงานที่ท่านนั้นมีความหลากหลายช่วยจูงใจให้อยากทำ

2.5 ในด้านเงินเดือน พบว่าระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ามีระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงาน 3 อันดับแรก คือ เงินเดือนที่ได้รับนั้นมีความเหมาะสมต่อสถานภาพการดำรงชีวิต รองลงมาคือ เงินเดือนที่ได้รับคุ้มค่ากับงานที่ได้ทำ และเงินเดือนที่ได้รับตรงตามวุฒิการศึกษา

2.6 ในด้านความเชื่อมั่นและยอมรับนับถือผู้บริหาร พบว่าระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ามีระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงาน 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำ มีวิสัยทัศน์กว้างไกลสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ รองลงมาคือ ผู้บริหารสามารถปรับตัวสนองตอบต่อสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างฉับไว และส่วนอันดับ 3 มีระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานเท่ากับ 2 ข้อคือ ผู้บริหารมีความรู้ด้านการบริหารงานและด้านเทคนิคเป็นอย่างดี และผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ชอบแสวงหาความรู้ในการพัฒนาตนเองเสมอ

2.7 ในด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่าระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ามีระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงาน 3 อันดับแรก คือ ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือและแก้ไขข้อผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชากระตุนใจให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงาน และเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงในเรื่องของนโยบาย วิธีการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาจะบอกกล่าวให้พนักงานทราบอยู่เสมอโดยไม่ปิดบัง

2.8 ในด้านการมีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน พบว่าระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่ามีระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงาน 3 อันดับแรก คือ พนักงานรู้สึกว่างานที่ปฏิบัตินั้นมีความมั่นคงก้าวหน้า รองลงมาคือ พนักงานได้รับโอกาสในการให้แสดงออกซึ่งความรู้ความสามารถ และพนักงานได้รับการดูแลสนับสนุนให้มีการเลื่อนระดับตำแหน่งเสมอ

3. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่าง ระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี เมื่อจำแนกตาม อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ระดับตำแหน่งงาน และระดับเงินเดือน ตลอดจนภาพรวม โดยนำเสนอดังนี้

3.1 จำแนกตามอายุ เป็น 4 กลุ่ม คือ น้อยกว่า 30 ปี 30-39 ปี 40-49 ปี และมากกว่า 50 ปี พบว่าในรายด้านผลประโยชน์เกื้อกูล การมีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน การมีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน การปกครองบังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนในรายด้านเงินเดือน ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ความเชื่อมั่นและยอมรับนับถือผู้บริหาร พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ระดับ 0.001 และในภาพรวมทั้ง 8 ด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.2 จำแนกตามเพศเป็น 2 กลุ่มคือ เพศชาย และเพศหญิงซึ่งพบว่า ด้านผลประโยชน์ เกื้อกูล ด้านการปกครองบังคับบัญชาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนรายด้าน อื่นๆ และภาพรวมทั้ง 8 ด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่ สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.3 จำแนกตามสถานภาพสมรส เป็น 3 กลุ่ม คือ โสด สมรส และหม้าย/หย่าร้าง พบว่า ในรายด้านเงินเดือน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ด้าน ผลประโยชน์เกื้อกูลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนรายด้านอื่น ๆ และ ภาพรวมทั้ง 8 ด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่ สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.4 จำแนกตามระดับการศึกษา เป็น 3 กลุ่ม คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า และสูงกว่าปริญญาตรี พบว่า ด้านผลประโยชน์เกื้อกูล การปกครองบังคับ บัญชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในรายด้านเงินเดือน ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนรายด้านอื่น ๆ นั้น ไม่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และในภาพรวมทั้ง 8 ด้านพบว่า แตกต่าง กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.5 จำแนกตามอายุการทำงานเป็น 4 กลุ่ม คือ น้อยกว่า 10 ปี 10-19 ปี 20 - 29 ปี และมากกว่า 29 ปี พบว่า ในรายด้านเงินเดือน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ส่วนในรายด้านผลประโยชน์เกื้อกูล ความเชื่อมั่นและยอมรับนับถือผู้บริหาร แตกต่าง กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนในรายด้านอื่นๆและในภาพรวมทั้ง 8 ด้านพบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.6 จำแนกตามระดับตำแหน่งงานเป็น 3 กลุ่ม คือ ระดับ 1-3 ระดับ 4-6 และ ระดับ 7 ขึ้นไป พบว่า ในรายด้านเงินเดือน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในรายด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วน ในรายด้านอื่นๆ และภาพรวมทั้ง 8 ด้านพบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.7 จำแนกตามระดับเงินเดือน เป็น 5 กลุ่ม คือ น้อยกว่า 10,000 บาท 10,000 - 20,000 บาท 20,001 - 30,000 บาท 30,001 - 40,000 บาท และมากกว่า 40,000 บาท พบว่า ในรายด้านเงินเดือน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ในรายด้านความ พึงพอใจในการปฏิบัติงาน และความเชื่อมั่นและยอมรับนับถือผู้บริหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนในรายด้านอื่นๆ และภาพรวมทั้ง 8 ด้านพบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี มีประเด็นที่สมควรนำมาอภิปรายดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ใน 8 ด้าน พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการมีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับผลงานของ กมลพรรณ ฉริยะพงศ์พันธุ์ (2544, บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย ศึกษาจากสาขาธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่าขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ณพล อ่อนศิริ (2544, บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ขวัญในการปฏิบัติงานของนักกายภาพบำบัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยศึกษาจากนักกายภาพบำบัดที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐบาลและเอกชน ผลการวิจัยพบว่าระดับขวัญในการปฏิบัติงานของนักกายภาพบำบัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และยังพบว่าสอดคล้องกับงานวิจัยของสมควร นันตระกูล (2548, บทคัดย่อ) ซึ่งได้วิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลโรงเรียนในสังกัดเขตการศึกษา 10 พบว่าขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลโรงเรียนในสังกัดเขตการศึกษา 10 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก การที่ระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรีอยู่ในระดับมาก เนื่องมาจากในปัจจุบันสำนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมีเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ใช้ในสำนักงานที่มีประสิทธิภาพ และทันสมัย นอกจากนั้นสำนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในแต่ละวันจะมีผู้เข้ามาติดต่องานเป็นจำนวนมากทั้งผู้ใช้ไฟฟ้า และหน่วยงานอื่นๆ ดังนั้นทางสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคแต่ละแห่งจึงจำเป็นต้องดูแลความสะอาดเรียบร้อยอยู่เสมอ เมื่อพนักงานอยู่ในบรรยากาศของการทำงานที่ดี และนำทำงานจึงส่งผลให้ระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานอยู่ในระดับสูง

1.1 ด้านเงินเดือน พบว่าระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี อยู่ในระดับมาก โดยรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นๆ คือ เงินเดือนที่ได้รับนั้นมีความเหมาะสมต่อสถานภาพการดำรงชีวิต สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุรัชย์ สุขขัตติย์ (2545, บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ขวัญของครูประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า ระดับขวัญของครูประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านเงินเดือนอยู่ในระดับมาก และตามที่ สุรพล พยอมแย้ม (2541, หน้า 74-75) ได้กล่าวว่าเงินเดือนและค่าจ้างเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งที่จะเสริมสร้างขวัญให้กับผู้ปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ผู้ปฏิบัติในองค์กรทุกคนต้องการเงินเดือนและค่าจ้างที่เหมาะสมกับค่าครองชีพ ตลอดจนคุ้มค่ากับ

แรงงานที่ใช้ไป โดยเฉพาะ ความเหมาะสมกับสภาวะค่าครองชีพที่ทวีสูงขึ้นตลอดเวลา การที่ระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ภาพรวมอยู่ในระดับมากเนื่องจาก พนักงานส่วนใหญ่ได้รับเงินเดือนในระดับที่เหมาะสมและสามารถใช้จ่ายในชีวิตประจำวันได้อย่างเพียงพอต่อสถานภาพการดำรงชีวิต

1.2 ด้านผลประโยชน์เกื้อกูล พบว่า ระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น ๆ คือผลประโยชน์เกื้อกูลที่ได้รับช่วยให้มีความรู้สึกมั่นคงที่ได้ปฏิบัติงานกับองค์กร และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของรัชณี คงเจริญ(2540, บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ขวัญในการปฏิบัติงานของนายตำรวจที่ทำหน้าที่อาจารย์ในโรงเรียนตำรวจภูธร และโรงเรียนตำรวจนครบาล พบว่า ในด้านความพอใจต่อสวัสดิการนั้น ขวัญในการปฏิบัติงานของนายตำรวจอยู่ในระดับสูง ศราวุธ คงคานนท์ (2541, บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยในการเสริมสร้างกำลังใจขวัญในทัศนะของตำรวจจราจรในเขต บก.น.5 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านสวัสดิการต่าง ๆ มีกำลังใจขวัญของตำรวจจราจรอยู่ในระดับสูง

นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุพิชฌาย์ เรืองแจ้ง (2550, บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านสวัสดิการในหน่วยงานของข้าราชการและลูกจ้างมีขวัญและกำลังใจระดับสูง แต่ไม่สอดคล้องกับรัตนา ศรีกรการ (2547, บทคัดย่อ)ซึ่งทำการวิจัยเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรโรงเรียนเซนต์จอห์นระดับอาชีวศึกษามีระดับขวัญการปฏิบัติงาน ด้านผลประโยชน์เกื้อกูลอยู่ในระดับปานกลาง การที่ระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ภาพรวมอยู่ในระดับมากเนื่องจาก การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นหน่วยงานที่ได้จัดสรรผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ให้แก่พนักงานเป็นอย่างดี ทำให้พนักงานรู้สึกมั่นคงที่ได้ปฏิบัติงานกับองค์กร

1.3 ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น ๆ คือ งานที่ทำนั้นตรงตามความรู้ความสามารถหรือความชำนาญอันจะทำให้บรรลุผลสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของกมลพรรณ ฉริยะพงศ์พันธุ์ (2544, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทยศึกษาจากสาขาธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่ามีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติมีขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวณี ติระตะ (2545, บทคัดย่อ) ซึ่งวิจัยเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดนครปฐม

พบว่า ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดนครปฐม ในด้านความพอใจในงานอยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับงานวิจัยของสมภร นันตระกูล (2548, บทคัดย่อ) ซึ่งได้วิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลโรงเรียนในสังกัดเขตการศึกษา 10 พบว่าขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลโรงเรียนในสังกัดเขตการศึกษา 10 ในด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก การที่ระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องมาจากงานที่พนักงานทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่คุ้นเคยประจำวัน ทำให้พนักงานเกิดความชำนาญในงานนั้น ก่อให้เกิดทักษะความชำนาญจนการทำงานบรรลุผลสำเร็จ และจากการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นงานที่มีเกียรติ ได้รับการยอมรับจากสังคมทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกภูมิใจและพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานนั้น

1.4 ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน พบว่าระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นๆ คือ เมื่อเพื่อนร่วมงานพบท่านก็จะยิ้มแย้ม แจ่มใสทักทายเสมอ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นคร เกษมสุข (2542, บทคัดย่อ) ที่ได้วิจัยเรื่อง ขวัญของข้าราชการตำรวจภูธรในสังกัดตำรวจภูธร จังหวัดสระแก้ว พบว่า ขวัญของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธร จังหวัดสระแก้วมีระดับมาก ในด้านความสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน และสอดคล้องกับสุภาณี ทิระณะ (2545, บทคัดย่อ) ซึ่งวิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดนครปฐมพบว่า ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดนครปฐมในด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนครูอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ชูรีนา กลานุรักษ์ (2547, บทคัดย่อ) ซึ่งได้วิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจของครูในการปฏิบัติงาน ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กรพบว่า ขวัญและกำลังใจของครูอยู่ในระดับมาก การที่ระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องมาจากพนักงานส่วนใหญ่มีความรักใคร่สามัคคี มีอัธยาศัยที่ดีต่อกัน เมื่อพบปะก็ยิ้มแย้มทักทายกัน

1.5 ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่าระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นๆ คือ ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือและแก้ไขข้อผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จงกลณี เจริญสุข (2541, บทคัดย่อ) ซึ่งวิจัยเรื่อง ขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายบริหารงานทางวิชาการในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง พบว่าข้าราชการมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ด้านความพอใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชา นคร เกษมสุข (2542, บทคัดย่อ) ที่ได้วิจัยเรื่อง ขวัญของข้าราชการตำรวจภูธรในสังกัดตำรวจภูธร จังหวัดสระแก้ว พบว่าขวัญของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธร จังหวัดสระแก้วมีขวัญอยู่ในระดับมากในด้าน

การปกครองบังคับบัญชา และสอดคล้องกับสุรชัย สุขัตติย์ (2545, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องขวัญของครูประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา มีขวัญอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ วัชรศักดิ์ จันงาม (2549, หน้า 89) ซึ่งวิจัยเรื่องขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ พบว่า ในด้านการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา ขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจอยู่ในระดับมาก การที่ระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี มีภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากเมื่อพนักงานเกิดความผิดพลาดในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาจะรีบให้คำแนะนำ ช่วยเหลือเพื่อแก้ไขข้อผิดพลาดของการปฏิบัติงาน เนื่องด้วย การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมีภารกิจในการจ่ายกระแสไฟฟ้าให้ผู้ใช้ไฟฟ้าอย่างมั่นคง มีคุณภาพ เพื่อให้ลูกค้าได้รับความพึงพอใจสูงสุด ดังนั้นเมื่อการทำงานเกิดความผิดพลาดและส่งผลกระทบต่อผู้ใช้ไฟฟ้า ผู้บังคับบัญชาจะให้ความช่วยเหลือและให้คำแนะนำ เพื่อเป็นการรับมือกับปัญหาและส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร

1.6 ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับนับถือผู้บริหาร พบว่าระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นๆ คือ ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำ มีวิสัยทัศน์กว้างไกลสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของรัชณี คงเจริญ (2540, บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ขวัญในการปฏิบัติงานของนายตำรวจที่ทำหน้าที่อาจารย์ในโรงเรียนตำรวจภูธร และโรงเรียนตำรวจนครบาล พบว่า ในด้านความเชื่อมั่นในการบริหารของผู้บังคับบัญชานั้น ขวัญในการปฏิบัติงานของนายตำรวจอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของของซูรีนา คลานุรักษ์ (2547, บทคัดย่อ) ซึ่งได้วิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจของครูในการปฏิบัติงาน ในด้านความเชื่อมั่นและนับถือผู้บังคับบัญชา พบว่า ขวัญและกำลังใจของครูอยู่ในระดับมาก การที่ระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์ในการทำงานสูง เคยพบกับปัญหาอุปสรรคในการทำงานมามาก จึงมีภาวะผู้นำและมีแนวคิด วิสัยทัศน์ในการพาองค์กรผ่านอุปสรรคสู่ความสำเร็จได้

1.7 ด้านการมีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน พบว่าระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นๆ คือ พนักงานรู้สึกว่าจะงานที่ปฏิบัตินั้นมีความมั่นคงก้าวหน้า สอดคล้องกับงานวิจัยของ บริสุทธิ์ นุศรีวอ (2541, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงาน ศึกษาเฉพาะกรณี ข้าราชการตำรวจสังกัด กองทะเบียนพล กรมตำรวจ ผลการวิจัยพบว่า ขวัญของข้าราชการตำรวจ ในด้านโอกาส

ความก้าวหน้า มีสภาพขวัญสูง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมควร นันตระกูล (2548, บทคัดย่อ) ซึ่งได้วิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลโรงเรียนในสังกัดเขตการศึกษา 10 พบว่าขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลโรงเรียนในสังกัดเขตการศึกษา 10 ในด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับมาก วัชรศักดิ์ จันงาม (2549, หน้า 89) ซึ่งวิจัยเรื่องขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ พบว่า ในด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานนั้น ขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจอยู่ในระดับมาก การที่ระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นงานที่มีเกียรติและเป็นงานที่ได้รับความเชื่อถือจากสังคมภายนอก ตลอดจนองค์กรได้เปิดโอกาสให้พนักงานที่ไปศึกษาเพิ่มเติมนอกเวลางานมีโอกาสปรับตำแหน่ง คุณวุฒิการศึกษา และจากการที่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจซึ่งมีความมั่นคงสูง มีบุคคลภายนอกต้องการเข้าทำงานในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นจำนวนมาก ทำให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจในองค์กรของตน รู้สึกว่างานที่ได้ปฏิบัติมีความมั่นคงและก้าวหน้า

1.8 ด้านการมีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี พบว่า ระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นๆ คือสถานที่ทำงานปลอดภัย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญถนอม แสงศิริ (2544, บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชนคาทอลิกสังฆมณฑลนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจของครูอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรศักดิ์ สอนทรัพย์ (2549, บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัดในจังหวัดลพบุรี สระบุรี และพระนครศรีอยุธยา พบว่าขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด ในด้านสภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงาน มีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมาก การที่ระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากในแต่ละวันสำนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มีผู้เข้ามาติดต่องานเป็นจำนวนมากทั้งผู้ใช้ไฟฟ้าและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจึงต้องจัดการให้สภาพแวดล้อมภายในสำนักงานดูดีอยู่เสมอ ตลอดทั้งเพื่อเป็นการตอบสนองต่อนโยบาย 5ส ในด้านสุขลักษณะต่างๆ ที่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคได้นำมาใช้ ทำให้พนักงานรู้สึกว่ายภายในสำนักงานมีความปลอดภัยต่อการทำงาน

2. เปรียบเทียบความแตกต่าง ระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรีเมื่อจำแนกตาม อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับ

การศึกษา อายุการทำงาน ระดับตำแหน่งงาน และระดับเงินเดือน ในภาพรวม ตลอดจนรายด้าน 7 ด้านโดยนำเสนอ ดังนี้

2.1 จำแนกตามอายุ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับสุวณี ตีระณะ (2545, บทคัดย่อ) ซึ่งวิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดนครปฐม พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูจำแนกตามอายุ พบว่า ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สอดคล้องกับผลงานวิจัยของไพรัช รัตนะนาม (2546, บทคัดย่อ) ซึ่งทำการวิจัยเรื่อง ขวัญในการปฏิบัติงานชุมชนและมวลชนสัมพันธ์ของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่าอายุของข้าราชการตำรวจที่แตกต่างกันมีขวัญในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของอนรรักษ์ สุรางคณาณิชย์ (2546, บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ผลการวิจัยพบว่าอายุมีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับสิทธิชัย แยมพยนต์ (2548, บทคัดย่อ) ที่วิจัยเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวนกรมสรรพาวุธทหารอากาศ ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กรมสรรพาวุธทหารอากาศที่มีอายุแตกต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับผลการวิจัยในครั้งนี้ ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี เมื่อจำแนกตามอายุ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 อาจเป็นเพราะพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคฯ ที่มีระดับอายุในช่วง น้อยกว่า 30 ปี 30 - 39 ปี 40 - 49 ปี และมากกว่า 49 ปี มีความสามารถแตกต่างกันมาก เนื่องจากมีความแตกต่าง ในด้านประสบการณ์ ทักษะ และความชำนาญ

2.2 จำแนกตามเพศ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้ แต่สอดคล้องกับสมพร เทพมา (2542, บทคัดย่อ) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่องระดับขวัญและปัจจัยที่สัมพันธ์กับขวัญของครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติงานตามโครงการปฏิรูปการศึกษาเกษตรเพื่อชีวิตในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่าความคิดเห็นของครู-อาจารย์ที่มีเพศต่างกัน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุวณี ตีระณะ (2545, บทคัดย่อ) ซึ่งวิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดนครปฐม พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูจำแนกตามเพศ พบว่า ไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและในรายองค์ประกอบที่นัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และสอดคล้องกับจิรัชศักดิ์ สอนทรัพย์ (2549, บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท

ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในจังหวัดลพบุรี สระบุรี และพระนครศรีอยุธยา พบว่าขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด เมื่อจำแนกตามเพศมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของแฮมเมอร์ (Hammer, 1998, p.19) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องขวัญของครูชั้นพิเศษในรัฐไอโอวา ผลการวิจัยพบว่า เมื่อพิจารณาตัวแปรเพศ มีขวัญในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับผลการวิจัยในครั้งนี้ ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี เมื่อจำแนกตามเพศ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากพนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคส่วนใหญ่เป็นพนักงานเพศชายและมีเพียงส่วนน้อยที่เป็นเพศหญิง จึงทำให้ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ไม่แตกต่างกัน

2.3 จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้ แต่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของอนูรักษ์ สุรางคพานิชย์ (2546, บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ผลการวิจัยพบว่า สถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับจิรศักดิ์ สอนทรัพย์ (2549, บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในจังหวัดลพบุรี สระบุรี และพระนครศรีอยุธยา พบว่าเมื่อจำแนกตามสถานภาพสมรส มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของคูก์ (Cook, อ้างถึงใน จิรศักดิ์ สอนทรัพย์, 2549, หน้า 67-68) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนรัฐบาลในรัฐนอร์ทแคโรไลนา ประเทศสหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยพบว่า ไม่ปรากฏความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เรื่องของสถานภาพการสมรส และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของแฮมเมอร์ (Hammer, 1998, p.19) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องขวัญของครูชั้นพิเศษในรัฐไอโอวา ผลการวิจัยพบว่าพิจารณาตัวแปรสถานภาพสมรส มีขวัญในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ไม่สอดคล้องกับไพรัช รัตนนาม (2546, บทคัดย่อ) ซึ่งทำการวิจัยเรื่อง ขวัญในการปฏิบัติงานชุมชนและมวลชนสัมพันธ์ของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่า เมื่อเปรียบเทียบสถานภาพสมรสของข้าราชการตำรวจที่แตกต่างกันมีขวัญในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับผลการวิจัยในครั้งนี้ ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี เมื่อจำแนกตามสถานภาพสมรส ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเป็นเพราะพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคฯ ที่มีสถานภาพโสด สมรส และหม้าย/หย่าร้าง ได้รับผลตอบแทนไม่ว่าจะเป็นเงินเดือน สวัสดิการ ความก้าวหน้า และมี

สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมือนกัน จึงส่งผลให้ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรีไม่แตกต่างกัน

2.4 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของไพรัช รัตนานาม (2546, บทคัดย่อ) ซึ่งทำการวิจัยเรื่อง ขวัญในการปฏิบัติงานชุมชนและมวลชนสัมพันธ์ของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่า เมื่อเปรียบเทียบระดับการศึกษาของข้าราชการตำรวจที่แตกต่างกันมีขวัญในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับวัชรศักดิ์ จันทนาม (2549, บทคัดย่อ) ซึ่งวิจัยเรื่องขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ พบว่า ปัจจัยด้านระดับการศึกษามีผลต่อขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แต่ไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของอนุรักษ์ สุรางคพาณิชย์ (2546, บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ผลการวิจัยพบว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับผลการวิจัยในครั้งนี้ ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 อาจเป็นเพราะพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ที่มีระดับการศึกษาในช่วง ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี เห็นว่าการมีวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกันจะส่งผลให้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การปรับระดับตำแหน่งงานไม่เท่ากัน ดังนั้นระดับการศึกษาจึงส่งผลให้ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี แตกต่างกัน

2.5 จำแนกตามอายุการทำงาน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่สอดคล้องกับสุวิชาญญาณกิตติกุล (2542, บทคัดย่อ) ซึ่งทำการวิจัยเรื่องขวัญของข้าราชการตำรวจกองกำกับการสืบสวนสอบสวน กองบัญชาการตำรวจภูธร ภาค 2 ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ขวัญของข้าราชการตำรวจกองกำกับการสืบสวนสอบสวน กองบัญชาการตำรวจภูธร ภาค 2 ที่มีอายุราชการต่างกัน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับผลงานของวิวัฒน์ มหิพันธ์ (2544, บทคัดย่อ) ซึ่งทำการวิจัยเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการสารวัตรทหารบกชั้นประทวน สังกัดกองร้อยทหารสารวัตร มณฑลทหารบกที่ 14 ซึ่งพบว่า ปัจจัยด้านอายุการรับราชการ มีสภาพขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ไม่แตกต่าง

กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับแสงอุทัย สุวรรณโชติ (2544, บทคัดย่อ) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่อง ขวัญของข้าราชการสำนักงานป่าไม้เขตเชียงใหม่ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการสำนักงานป่าไม้เขตเชียงใหม่ที่มีปัจจัยด้านอายุราชการต่างกัน มีระดับขวัญที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับจงกล สุทธิภักดิ์ (2547, บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานตามระบบปฏิบัติการ การศึกษาของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี ผลการวิจัยพบว่าครูที่มีอายุการปฏิบัติงานต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานตามระบบการปฏิบัติการศึกษาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ไพรัช รัตนนาม (2546, บทคัดย่อ) ซึ่งทำการวิจัยเรื่อง ขวัญในการปฏิบัติงานชุมชนและมวลชนสัมพันธ์ของ ข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่าเมื่อเปรียบเทียบในด้านอายุราชการของข้าราชการตำรวจที่แตกต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับผลการวิจัยในครั้งนี้ ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี เมื่อจำแนกตามอายุการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากงานที่พนักงานได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถของตนเองและงานที่ทำประจำวันเป็นงานที่ถนัดคุ้นเคย ถึงแม้ว่าพนักงานจะมีอายุการทำงานต่างกัน แต่ก็ไม่ทำให้ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี แตกต่างกัน

2.6 จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่สอดคล้องกับวัณณะ มหิพันธ์ (2544, บทคัดย่อ) ซึ่งทำการวิจัยเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการสารวัตรทหารบกชั้นประทวน สังกัดกองร้อยทหารสารวัตรมณฑลทหารบกที่ 14 ซึ่งพบว่าปัจจัยด้านตำแหน่งหน้าที่การงานมีสภาพขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับแสงอุทัย สุวรรณโชติ (2544, บทคัดย่อ) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่อง ขวัญของข้าราชการสำนักงานป่าไม้เขตเชียงใหม่ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการสำนักงานป่าไม้เขตเชียงใหม่ที่มีปัจจัยด้านตำแหน่งงานต่างกัน มีระดับขวัญที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ลัดดา แสงเมือง (2548, บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทยแอร์โรว์ จำกัด สาขาบางพลี สาขาฉะเชิงเทรา สาขาพิษณุโลก ผลการวิจัยพบว่าพนักงานที่มีระดับตำแหน่งต่างกันมีขวัญและกำลังใจ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับแฮมเมอร์ (Hammer, 1998, p.19) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องขวัญของครูชั้นพิเศษในรัฐไอโอวา ผลการวิจัยพบว่าพิจารณาตัวแปรตำแหน่งการปฏิบัติงาน มีขวัญในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ไม่สอดคล้องกับสุวณี ติระ

(2545, บทคัดย่อ) ซึ่งวิจัยเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดนครปฐมพบว่าขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่การงาน ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผลการวิจัยในครั้งนี้พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี เมื่อจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากพนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากและพนักงานภายในองค์กรมีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี ดังนั้นระดับตำแหน่งงานจึงไม่ทำให้ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี แตกต่างกัน

2.7 จำแนกตามระดับเงินเดือนพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของสุวิชาญญาณเกิดติกุล (2542, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องขวัญของข้าราชการตำรวจกองกำกับการสืบสวนสอบสวน กองบัญชาการตำรวจภูธร ภาค 2 ผลการวิจัยพบว่า ขวัญของข้าราชการตำรวจกองกำกับการสืบสวนสอบสวน กองบัญชาการตำรวจภูธร ภาค 2 ที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของลัดดา แสงเมือง (2548, บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทไทยแอร์ จำกัด สาขาบางพลี สาขาฉะเชิงเทรา สาขาพิษณุโลก ผลการวิจัยพบว่าพนักงานที่มีระดับรายได้ต่างกันมีขวัญและกำลังใจไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับวัชรศักดิ์ จันงาม (2549, บทคัดย่อ) ซึ่งวิจัยเรื่องขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจพบว่า ขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีต่ออัตราเงินเดือน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของแสงอุทัย สุวรรณโชติ (2544, บทคัดย่อ) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่องขวัญของข้าราชการสำนักงานป่าไม้เขตเชียงใหม่ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการสำนักงานป่าไม้เขตเชียงใหม่ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเงินเดือนต่างกัน มีระดับขวัญที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัยในครั้งนี้ พบว่าระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี เมื่อจำแนกตามระดับเงินเดือน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเนื่องจากเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันนั้นมีความเหมาะสมต่อสถานการณ์การดำรงชีวิต เพียงพอต่อการครองชีพ เหมาะสมกับงานที่ทำ จึงไม่ทำให้ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรีผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะทั่วไป เพื่อเป็นแนวทางที่จะนำไปปรับปรุงและพัฒนา ดังนี้

1. จากการวิจัยในครั้งนี้ ทำให้ทราบถึงระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ถ้าพนักงานมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานมากจะส่งผลให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุข ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งส่งผลดีต่อองค์กรโดยตรง ดังนั้นผู้บังคับบัญชาในระดับสูงและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารองค์กรควรให้ความใส่ใจในเรื่องขวัญของพนักงานเป็นอย่างยิ่ง และเนื่องจากภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันมีการแข่งขันอย่างรุนแรง ตลอดทั้งรัฐบาลมีนโยบายให้เริ่มเปิดเสรีทางธุรกิจไฟฟ้าเพิ่มมากขึ้น ทำให้การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจะมีคู่แข่งเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ ดังนั้นผู้บังคับบัญชาต้องให้ความใส่ใจพนักงานภายในองค์กรก่อน ถึงจะสามารถไปแข่งขันกับองค์กรอื่นภายนอกได้

2. เมื่อพิจารณาในระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี จากผลการวิจัยโดยภาพรวมมีระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่าด้านที่มีระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญน้อยกว่าด้านอื่นๆ คือ การมีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และเมื่อพิจารณาข้อย่อยในด้านการมีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานพบว่า การพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรมโปร่งใส มีระดับขวัญน้อยที่สุดในด้านนี้ โดยมีระดับขวัญปานกลาง ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าปัจจุบันในองค์กรยังคงมีปัญหาเรื่องนี้อยู่ ดังนั้นผู้บริหารควรสร้างทัศนคติที่ดีให้พนักงานได้เห็นในด้านนี้ โดยการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีความยุติธรรม โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ เพื่อให้การพิจารณาความดีความชอบสามารถวัดได้จากผลงานที่แท้จริง

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี มีข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

1. ในการศึกษาวิจัยในหัวข้อ และตัวแปรลักษณะนี้ควรมีการพัฒนาข้อคำถามต่างๆ ให้มีความสอดคล้องกับระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานในองค์กรให้มากยิ่งขึ้นจะทำให้สามารถได้ผลชัดเจนขึ้น

2. ในการศึกษาตัวแปรเหล่านี้ ในขั้นต่อไปควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานในองค์กร เช่น นโยบายและการบริหารงาน ความยุติธรรมภายในหน่วยงาน และความสามัคคีในหมู่คณะ เป็นต้น เพื่อเป็นแนวทางสำหรับองค์กรในการเสริมสร้างขวัญของพนักงานในองค์กร ให้ดียิ่งขึ้น

3. เนื่องจากการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นองค์กรที่มีสำนักงานกระจายอยู่ทั่วประเทศ ดังนั้นผู้สนใจในควรรศึกษเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขตอื่นๆด้วย เพื่อให้การวิจัยครอบคลุมทั่วกรไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี