

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา ปัจจัยส่วนบุคคลและแรงจูงใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง สำนักงานใหญ่เพลินิจิต เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง สำนักงานใหญ่เพลินิจิต โดยรวมและแต่ละด้าน โดยนำผลจากการวิจัยที่ได้รับเสนอต่อฝ่ายบริหารของการไฟฟ้านครหลวง สำหรับใช้ประกอบการวางแผนการพัฒนาบุคลากร การดำเนินงานเชิงธุรกิจในอนาคต รวมทั้งเป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพพร้อมปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพในระยะยาว ซึ่งส่งผลต่อการบริหารงานที่ดีและมุ่งสู่เป้าหมายตามวิสัยทัศน์ขององค์กร

สรุปผลการวิจัย

ผลจากการศึกษาวิจัย ปัจจัยส่วนบุคคลและแรงจูงใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง สำนักงานใหญ่เพลินิจิต สามารถสรุปได้ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ได้แก่

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง (ระดับ) สถานภาพสมรส อัตราเงินเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

จากการวิจัยปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่ปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 44-52 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ตำแหน่ง (ระดับ) 8-10 สถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน อัตราเงินเดือน 32,001-52,000 บาท และมีระยะเวลาปฏิบัติงาน 12-20 ปี

2. แรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ และแรงจูงใจใฝ่อำนาจ

จากการวิจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง สำนักงานใหญ่เพลินิจิต พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และแรงจูงใจใฝ่อำนาจพนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน ด้านเงินเดือน และผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน

จากการวิจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง สำนักงานใหญ่เพลินิจิต พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงานพนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการได้รับการยอมรับนับถือพนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติพนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านความรับผิดชอบพนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานพนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงานพนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลพนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาพนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานพนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และด้านความมั่นคงในงานพนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานข้อ 1 พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง (ระดับ) สถานภาพสมรส อัตราเงินเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

จากผลการวิจัย สามารถสรุปได้ดังนี้

1. พนักงานที่มีเพศ ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. พนักงานที่มีอายุ ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานรายด้าน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และด้านความมั่นคงในงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ .05, .05, .01, .01, .01, .01 และ .01 ตามลำดับ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ หลังจากได้ทำการวิเคราะห์ค่าความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่พบว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 35 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน สูงกว่าพนักงานที่มีอายุ 36-43 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .322

พนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 35 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน ต่ำกว่าพนักงานที่มีอายุ 36-43 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, .05, .01 และ .01 ตามลำดับ โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .306, .332, .448 และ .492 ตามลำดับ

พนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 35 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ต่ำกว่าพนักงานที่มีอายุ 53 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .425 พนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 35 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ต่ำกว่าพนักงานที่มีอายุ 36-43 ปี, อายุ 44-52 ปี และอายุ 53 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .418, .348 และ .441 ตามลำดับ

พนักงานที่มีอายุ 36-43 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา สูงกว่าพนักงานที่มีอายุ 53 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ตามลำดับ โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .303 และ .415 ตามลำดับ พนักงานที่มีอายุ 36-43 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน สูงกว่าพนักงานที่มีอายุ 44-52 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .308

พนักงานที่มีอายุ 44-52 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา สูงกว่าพนักงานที่มีอายุ 53 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .383

อย่างไรก็ตาม พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ หลังจากได้ทำการวิเคราะห์ค่าความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่พบว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 35 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ต่ำกว่าพนักงานที่มีอายุ 36-43 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .322, .334 และ .334 ตามลำดับ พนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 35 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงาน ต่ำกว่าพนักงานที่มีอายุ 44-52 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .213

พนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 35 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ สูงกว่าพนักงานที่มีอายุ 53 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .252

พนักงานที่มีอายุ 36-43 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ สูงกว่าพนักงานที่มีอายุ 44-52 ปี และอายุ 53 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .165, .224, .275 และ .587 ตามลำดับ พนักงานที่มีอายุ 36-43 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงาน สูงกว่า พนักงานที่มีอายุ 53 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .136

3. พนักงานที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบาย/แผน และการบริหารงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, .05, .05, .05, .05, .01, .01, .01, .01 และ .01 ตามลำดับ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ หลังจากได้ทำการวิเคราะห์ค่าความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ ต่ำกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .188 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ต่ำกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .521

พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ต่ำกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ตามลำดับ โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .185 และ .211 ตามลำดับ

4. พนักงานที่มีตำแหน่ง (ระดับ) แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานรายด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, .05 และ .01 ตามลำดับ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ หลังจากได้ทำการวิเคราะห์ค่าความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่ง (ระดับ) 2-4 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ต่ำกว่าพนักงานที่มีตำแหน่ง (ระดับ) 5-7 และตำแหน่ง (ระดับ) 8-10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .533, .524, .535, .568, .871 และ 1.084 ตามลำดับ

พนักงานที่มีตำแหน่ง (ระดับ) 5-7 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ต่ำกว่าพนักงานที่มีตำแหน่ง (ระดับ) 8-10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .213

อย่างไรก็ตาม พนักงานที่มีตำแหน่ง (ระดับ) แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, .01, .01, .01, .01 และ .01 ตามลำดับ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ หลังจากได้ทำการวิเคราะห์ค่าความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่ง (ระดับ) 2-4 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ต่ำกว่าพนักงานที่มีตำแหน่ง (ระดับ) 5-7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ตามลำดับ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .352 และ .650 ตามลำดับ พนักงานที่มีตำแหน่ง (ระดับ) 2-4 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ต่ำกว่าพนักงานที่มีตำแหน่ง (ระดับ) 8-10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .495

พนักงานที่มีตำแหน่ง (ระดับ) 2-4 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ต่ำกว่าพนักงานที่มีตำแหน่ง (ระดับ) 5-7 และตำแหน่ง (ระดับ) 8-10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .597, .564, .756, .681, .665, .531, .536 และ .510 ตามลำดับ

5. พนักงานที่มีสถานภาพสมรส แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานรายด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

6. พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ถืออยู่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, .01, .01, .01, .01, .01 และ .01 ตามลำดับ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ หลังจากได้ทำการวิเคราะห์ค่าความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่พบว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 32,000 บาท มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ถืออยู่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ต่ำกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 32,001-52,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01, .05, .01, .05, .01, .01, .01 และ .01 ตามลำดับ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ .338, .286, .429, .300, .396, .656, .300 และ .261 ตามลำดับ

พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 32,000 บาท มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ต่ำกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 72,001 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ .390 พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 32,000 บาท มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านความรับผิดชอบ ต่ำกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 32,001-52,000 บาท และอัตราเงินเดือน 52,001-72,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ .334, .320, .247 และ .496 ตามลำดับ

พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 32,001-52,000 บาท มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน สูงกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 52,001-72,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, .05, .01 และ .01 ตามลำดับ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ .628, .248, .663 และ .601 ตามลำดับ

พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 32,001-52,000 บาท มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ต่ำกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 72,001 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ .635

พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 32,001-52,000 บาท มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ สูงกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 52,001-72,000 บาท และอัตราเงินเดือน 72,001 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ .399 และ .410 ตามลำดับ

พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 52,001-72,000 บาท มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ต่ำกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 72,001 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ .601

พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 52,001-72,000 บาท มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ สูงกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 72,001 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ .326

7. พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานรายด้าน ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ หลังจากได้ทำการวิเคราะห์ค่าความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 11 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ต่ำกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 12-20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ .372

พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 12-20 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา สูงกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 21-30 ปี และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 31 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ .374, .406, .194 และ .516 ตามลำดับ

อย่างไรก็ตาม พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

หลังจากได้ทำการวิเคราะห์ค่าความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 11 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความมั่นคงในงาน และด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน ต่ำกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 12-20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ .329, .375 และ .376 ตามลำดับ

พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 11 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ สูงกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 31 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ .522

พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 11 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน ต่ำกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 21-30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ .183 และ .211 ตามลำดับ พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 11 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านความรับผิดชอบ ต่ำกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 12-20 ปี และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 21-30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ .377, .391, .395, .264, .388 และ .247 ตามลำดับ พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 11 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ต่ำกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 12-20 ปี, ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 31 ปีขึ้นไป และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 21-30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ .572, .552 และ .495 ตามลำดับ

พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 12-20 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน สูงกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 21-30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, .05, .05 และ .01 ตามลำดับ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ .145, .165, .131 และ .349 ตามลำดับ พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 12-20 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ สูงกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 31 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01, .01, .01, .01 และ .05 ตามลำดับ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ .345, .420, .492, .633 และ .268 ตามลำดับ

พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 21-30 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ สูงกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 31 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ .361 และ .526 ตามลำดับ

สมมติฐานข้อ 2 แรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง สำนักงานใหญ่เพลินจิต

สมมติฐานข้อ 2.1 แรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน จากผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม และแรงจูงใจใฝ่อำนาจ ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 1.021 และ .302 ตามลำดับ เป็นปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ส่วนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ ไม่ได้เป็นปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน

สมมติฐานข้อ 2.2 แรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จากผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .493 เป็นปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ส่วนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ และแรงจูงใจใฝ่อำนาจ ไม่ได้เป็นปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

สมมติฐานข้อ 2.3 แรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ จากผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .511 เป็นปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ส่วนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ และแรงจูงใจใฝ่อำนาจ ไม่ได้เป็นปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

สมมติฐานข้อ 2.4 แรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ จากผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

สมมติฐานข้อ 2.9 แรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จากผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .429 เป็นปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่วนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ และแรงจูงใจใฝ่อำนาจ ไม่ได้เป็นปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สมมติฐานข้อ 2.10 แรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงาน จากผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .444 เป็นปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงาน ส่วนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ และแรงจูงใจใฝ่อำนาจ ไม่ได้เป็นปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงาน

สมมติฐานข้อ 2.11 แรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม จากผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .500 เป็นปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ส่วนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ และแรงจูงใจใฝ่อำนาจ ไม่ได้เป็นปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม



อภิปรายผล

ผลการศึกษาวิจัยปัจจัยส่วนบุคคลและแรงจูงใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง สำนักงานใหญ่เพลินจิต มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลการศึกษาวิจัย ดังนี้

1. จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลและแรงจูงใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง สำนักงานใหญ่เพลินจิต ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง (ระดับ) สถานภาพสมรส อัตราเงินเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ร.ต.อ.ณรงค์ วาริชพงศ์ (2547) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย ห้างหุ้นส่วนจำกัด เต็งซีเคียวริตี้การ์ด พบว่าพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด เต็งซีเคียวริตี้การ์ด ที่มีอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และยังคงสอดคล้องกับงานวิจัยของ พีรดิศ กาญจนวงศ์ (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท สแปนชั่น (ไทยแลนด์) จำกัด พบว่า พนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งระยะเวลาในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน ต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

2. จากการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง สำนักงานใหญ่เพลินจิต พบว่า

2.1 แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม และแรงจูงใจใฝ่อำนาจ เป็นปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงาน สามารถอธิบายได้ว่าพนักงานที่มีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม และแรงจูงใจใฝ่อำนาจ ที่ดีจะส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนิสา ภาชนะ (2544) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด สาขาเทพารักษ์ จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม และแรงจูงใจใฝ่อำนาจ อายุ ระยะเวลาในการทำงาน อัตราเงินเดือน ระดับการศึกษา และตำแหน่ง

ที่ดีเป็นปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด

2.2 แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม เป็นปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ สามารถอธิบายได้ว่า พนักงานที่มีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม ที่ดีจะส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรศักดิ์ ตระกูลชีวพานิตต์ (2541) ได้ทำการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย พบว่า ปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือของข้าราชการในสำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ และอัตราเงินเดือน

2.3 แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม เป็นปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ สามารถอธิบายได้ว่า พนักงานที่มีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม ที่ดีจะส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริธร วิวัจนสินทร์ (2549) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของพนักงานต้อนรับภาคพื้น บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม อัตราเงินเดือน ระยะเวลาปฏิบัติงาน อายุ สถานภาพ และตำแหน่ง ที่ดีจะส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

2.4 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ เป็นปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ สามารถอธิบายได้ว่า พนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ ที่ดีจะส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุทธพงษ์ ขวัญชื่น (2537) ได้ทำการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขประจำสถานีอนามัยในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน สถานภาพ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง ที่ดีจะส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขประจำสถานีอนามัยในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

2.5 แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ เป็นปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน สามารถอธิบายได้ว่า พนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ ที่ดีจะส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญาดา พงศบริพัตร (2541) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของ

พนักงานฝ่ายบัญชีและการเงินในธุรกิจประกันวินาศภัย พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ อัตราเงินเดือน ระยะเวลาปฏิบัติงาน และตำแหน่ง ที่ดีจะส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งงานของพนักงานฝ่ายบัญชีและการเงินในธุรกิจประกันวินาศภัย

2.6 แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ เป็นปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน สามารถอธิบายได้ว่า พนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ ที่ดี จะส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน ซึ่งสอดคล้อง กับงานวิจัยของ กัมพล ลีลาประภาภรณ์ (2540) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจและแนวทาง เสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน สังกัด ตำรวจภูธรภาค 2 พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่ง ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และอัตราเงินเดือน ที่ดีจะส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมด้านนโยบายการบริหาร

2.7 แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม เป็นปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล สามารถอธิบายได้ว่า พนักงานที่มี แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม ที่ดีจะส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและ ผลประโยชน์เกื้อกูล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมุณธา โรจจุพิงษ์ (2549) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ยูเนียนไฟรเซนโปรดักส์ จำกัด พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน อัตราเงินเดือน ตำแหน่ง อายุ และระยะเวลาปฏิบัติงาน ที่ดีจะส่งผลต่อ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

2.8 แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม เป็นปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา สามารถอธิบายได้ว่า พนักงาน ที่มีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม ที่ดีจะส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งนภา ยุทธ (2548) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสถาบัน เทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ แรงจูงใจใฝ่อำนาจ แรงจูงใจ ในการทำงานโดยรวม อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่ดีจะส่งผลต่อ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ของ ข้าราชการในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

2.9 แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม เป็นปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน สามารถอธิบายได้ว่า พนักงานที่มีแรงจูงใจ

ในการทำงานโดยรวม ที่ดีจะส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จริยา ภัคดีอักษร (2541) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายบริการวิชาการและธุรการมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พบว่า แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน และอัตราเงินเดือน ที่ดีจะส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อม

2.10 แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม เป็นปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงาน สามารถอธิบายได้ว่า พนักงานที่มีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม ที่ดีจะส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประสาน บุญเหมือน (2535) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของสารวัตรในสำนักงานตำรวจสันติบาล กรมตำรวจ พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน และอัตราเงินเดือน ที่ดีจะส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการตามปัจจัยภายนอก-ปัจจัยภายในของสารวัตร ในสำนักงานตำรวจสันติบาลเกี่ยวกับความมั่นคงในงานอาชีพ

2.11 แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม เป็นปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม สามารถอธิบายได้ว่า พนักงานที่มีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม ที่ดีจะส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พีรดิศ กาญจนวงศ์ (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท สเปนซ์ (ไทยแลนด์) จำกัด พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน อายุ อัตราเงินเดือน และตำแหน่ง ที่ดีจะส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัท สเปนซ์ (ไทยแลนด์) จำกัด

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากผลการวิจัยปัจจัยส่วนบุคคลและแรงจูงใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง สำนักงานใหญ่เพลินิจิต ผู้วิจัยขอเสนอแนะดังนี้

1. ผู้บริหารควรให้ความสนใจกับพนักงานซึ่งจากการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 44-52 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ตำแหน่ง (ระดับ) 8-10 สถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน อัตราเงินเดือน 32,001-52,000 บาท และระยะเวลาปฏิบัติงาน 12-20 ปี ดังนั้นผู้บริหารควรใช้กลยุทธ์ในการตอบสนองปัจจัยส่วนบุคคลและแรงจูงใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปใช้ในการกำหนดเป้าหมายนโยบาย และวิธีการปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับความต้องการและความสามารถของพนักงาน เช่น การยกย่องชมเชยในผลการปฏิบัติงาน การเลือกให้เป็นตัวแทนหน่วยงาน หรือการมีส่วนร่วมเป็นคณะทำงานของหน่วยงาน โดยประกาศเกียรติคุณพนักงานที่มีความเสียสละและทุ่มเทให้กับการทำงานตามเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ให้เป็นพนักงานดีเด่นของหน่วยงาน มอบรางวัล และพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. แรงจูงใจในการทำงานจากการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่แรงจูงใจใฝ่อำนาจ คือ พนักงานต้องการเป็นผู้นำในการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นกลุ่มอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น ผู้บริหารควรสร้างเสริมการทำงานเป็นทีม การแข่งขันกีฬา การสนทนาการภายในหน่วยงาน เพื่อให้พนักงานมีความคิดร่วมกันในการแก้ไขปัญหาการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นและเป็นการสร้างความสัมพันธ์ดี รวมทั้งควรสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นในการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือและส่งเสริมการทำงานร่วมกัน เนื่องจากพนักงานเมื่อตั้งเป้าหมายการทำงานไว้สูงและมีแรงจูงใจในการทำงานร่วมกัน ก็จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถจนกว่างานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้

3. ผู้บริหารควรปรับปรุงและสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งจากการวิจัยพบว่า ระดับความพึงพอใจที่ควรนำมาพิจารณาเนื่องจากอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่

3.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน เช่น ได้รับการยกย่องชมเชยในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา เมื่อพนักงานทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ การยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาจะเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจการทำงานต่อไป รวมทั้งยังเป็นแบบอย่างให้กับเพื่อนพนักงานภายในหน่วยงาน

3.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ เช่น การได้รับเลือกจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน ให้เป็นตัวแทนหน่วยงาน ในการเข้าร่วมประชุมหรือให้ข้อเสนอแนะกับหน่วยงานต่าง ๆ การมีส่วนร่วมเป็นคณะทำงานของหน่วยงานในการพิจารณาและร่วมวางแผน ซึ่งจะช่วยให้พนักงานเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจและตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ รวมทั้งเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการทำงานและร่วมแก้ไขปัญหานั้น ๆ จะทำให้เกิดความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

3.3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน เช่น สนับสนุนตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่ให้สามารถสร้างผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่ง การแบ่งสายการบังคับบัญชาควรมีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติตามความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และหน่วยงานควรสนับสนุนการทำงานในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

3.4 ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน เช่น การมอบหมายงานสำคัญเพื่อให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน/กิจกรรมของหน่วยงาน เป็นการสร้างภาวะผู้นำให้กับพนักงานในการก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

3.5 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล เช่น ปรับปรุงกระบวนการในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้มีความเหมาะสมและยุติธรรม ตามความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ตลอดจนความรับผิดชอบตามตำแหน่งหน้าที่

3.6 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น การปรับปรุงสถานที่ทำงานให้เหมาะสมกับจำนวนผู้ปฏิบัติงาน ปริมาณงาน และจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นในการทำงาน เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกที่ดีและพร้อมที่จะปฏิบัติงาน

3.7 ด้านความมั่นคงในงาน เช่น สนับสนุนพนักงานที่มีความรู้ความสามารถให้มีโอกาสได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงกว่าขึ้นไป หน่วยงานมีตำแหน่งตามหน้าที่พร้อมให้พนักงานสามารถเลื่อนตำแหน่งได้ทุกอัตรา การสนับสนุนความรู้และทักษะเพิ่มเติมเพื่อเตรียมความพร้อมในการปรับเปลี่ยนหรือเลื่อนตำแหน่ง

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยภายในและภายนอก เพื่อให้ได้ข้อมูลนำมาเปรียบเทียบกับปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง
2. ควรศึกษาการสร้างทัศนคติและแรงจูงใจที่ดีในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความมั่นคงในงาน ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อศึกษาความแตกต่างและผลลัพธ์ที่สามารถนำมาพัฒนาให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร ทั้งในปัจจุบันและอนาคต
3. ควรศึกษาปัจจัยที่นอกเหนือจากตัวแปรที่งานวิจัยนี้ได้ทำการศึกษาให้ครอบคลุมทั้งองค์กร อันจะทำให้ทราบถึงสภาพโดยรวมในการสร้างขวัญและกำลังใจของพนักงาน