

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริการ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดระยอง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริการ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดระยอง และเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริการ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดระยองจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มประชากรทั้งหมด เนื่องจากพนักงานบริการ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดระยอง มีจำนวนไม่มาก คือ จำนวน 45 คน และนำข้อมูลมาประมวลผลและวิเคราะห์เชิงสถิติด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ SPSS (Statistical Package for Social Sciences) ได้แก่ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลทำการวิเคราะห์โดยใช้ค่าร้อยละ (Percentage) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริการ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดระยอง ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริการ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดระยองจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลโดยใช้ค่าสถิติ ได้แก่ t - test ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างของข้อมูล 2 กลุ่ม และ F - test ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างของข้อมูลมากกว่า 2 กลุ่ม และถ้าพบว่ามี ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริการ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดระยอง สรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 5.1 สรุปผลการทดสอบสมมุติฐาน

ลำดับที่	สมมุติฐาน	ผลการทดสอบสมมุติฐาน
1.	<p>Ho 1 เพศที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน</p> <p>Ho 1.1 เพศที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารไม่แตกต่างกัน</p> <p>Ho 1.2 เพศที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชาไม่แตกต่างกัน</p> <p>Ho 1.3 เพศที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนไม่แตกต่างกัน</p> <p>Ho 1.4 เพศที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานไม่แตกต่างกัน</p> <p>Ho 1.5 เพศที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการทำงานไม่แตกต่างกัน</p> <p>Ho 1.6 เพศที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติไม่แตกต่างกัน</p>	ปฏิเสธสมมุติฐาน
2.	<p>Ho 2 อายุที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน</p> <p>Ho 2.1 อายุที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารไม่แตกต่างกัน</p> <p>Ho 2.2 อายุที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชาไม่แตกต่างกัน</p> <p>Ho 2.3 อายุที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนไม่แตกต่างกัน</p> <p>Ho 2.4 อายุที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานไม่แตกต่างกัน</p>	ปฏิเสธสมมุติฐาน

ตารางที่ 5.1 (ต่อ)

ลำดับที่	สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
3.	<p>Ho 2.5 อายุที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการทำงานไม่แตกต่างกัน</p> <p>Ho 2.6 อายุที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติไม่แตกต่างกัน</p> <p>Ho 3 สถานภาพที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน</p> <p>Ho 3.1 สถานภาพที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารไม่แตกต่างกัน</p> <p>Ho 3.2 สถานภาพที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชาไม่แตกต่างกัน</p> <p>Ho 3.3 สถานภาพที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนไม่แตกต่างกัน</p> <p>Ho 3.4 สถานภาพที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานไม่แตกต่างกัน</p> <p>Ho 3.5 สถานภาพที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการทำงานไม่แตกต่างกัน</p> <p>Ho 3.6 สถานภาพที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติไม่แตกต่างกัน</p>	ปฏิเสธสมมติฐาน
4.	<p>Ho 4 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน</p> <p>Ho 4.1 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารไม่แตกต่างกัน</p> <p>Ho 4.2 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชาไม่แตกต่างกัน</p>	ปฏิเสธสมมติฐาน

ตารางที่ 5.1 (ต่อ)

ลำดับที่	สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
	<p>Ho 4.3 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนไม่แตกต่างกัน</p> <p>Ho 4.4 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานไม่แตกต่างกัน</p> <p>Ho 4.5 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการทำงานไม่แตกต่างกัน</p> <p>Ho 4.6 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติไม่แตกต่างกัน</p>	
5.	<p>Ho 5 ประสิทธิภาพทำงานที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน</p> <p>Ho 5.1 ประสิทธิภาพทำงานที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารไม่แตกต่างกัน</p> <p>Ho 5.2 ประสิทธิภาพทำงานที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชาไม่แตกต่างกัน</p> <p>Ho 5.3 ประสิทธิภาพทำงานที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนไม่แตกต่างกัน</p> <p>Ho 5.4 ประสิทธิภาพทำงานที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานไม่แตกต่างกัน</p> <p>Ho 5.5 ประสิทธิภาพทำงานที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการทำงานไม่แตกต่างกัน</p> <p>Ho 5.6 ประสิทธิภาพทำงานที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติไม่แตกต่างกัน</p>	ปฏิเสธสมมติฐาน

ตารางที่ 5.1 (ต่อ)

ลำดับที่	สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
6.	<p>Ho 6 รายได้ที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน</p> <p>Ho 6.1 รายได้ที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารไม่แตกต่างกัน</p> <p>Ho 6.2 รายได้ที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชาไม่แตกต่างกัน</p> <p>Ho 6.3 รายได้ที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนไม่แตกต่างกัน</p> <p>Ho 6.4 รายได้ที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานไม่แตกต่างกัน</p> <p>Ho 6.5 รายได้ที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการทำงานไม่แตกต่างกัน</p> <p>Ho 6.6 รายได้ที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติไม่แตกต่างกัน</p>	ปฏิเสธสมมติฐาน

1. สถานภาพของพนักงานบริการ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดระยอง พบว่า มีพนักงานชายมากกว่าพนักงานหญิง คือ จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 51.1 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 40 - 49 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.2 สถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 60.0 ระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 60.0 ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.0 รายได้ 30,001 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 42.2

2. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริการ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดระยอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแยกในแต่ละด้าน สามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 ด้านนโยบายและการบริหาร แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่า พนักงานบริการมีแรงจูงใจในเรื่องการสั่งการ

และมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชามีความชัดเจนมากที่สุด รองลงมาคือ นโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานมีความชัดเจน

2.2 ด้านการปกครองบังคับบัญชา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่า พนักงานบริการมีแรงจูงใจในด้านผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีมากที่สุด รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาแนะแนวทางหรือให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี

2.3 ด้านค่าตอบแทน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริการ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดระยอง ในด้านค่าตอบแทนอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงตามลำดับ ได้แก่ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการต่างๆ มีความสะดวกรวดเร็ว ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลา เช่น เบี้ยเลี้ยง ค่าล่วงเวลา มีความเหมาะสม และเงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน

2.4 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลางด้านหนึ่งคือ ในหน่วยงานมีการทำงานเป็นทีม

2.5 ด้านความมั่นคงในการทำงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่า พนักงานบริการมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลางด้านหนึ่ง คือ ได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนเงินเดือนอย่างเหมาะสม

2.6 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่า พนักงานบริการมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับ ได้แก่ มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี งานที่ทำในปัจจุบันมีความสำคัญและท้าทายความสามารถ งานที่ทำมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และหน้าที่การงานในปัจจุบันทำให้ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่

3. การวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริการ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดระยอง จำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ดังนี้

3.1 จำแนกตามเพศ พบว่า การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริการ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดระยอง ที่มีเพศแตกต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 จำแนกตามอายุ พบว่า การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริการ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดระยอง ที่มีอายุแตกต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.3 จำแนกตามสถานภาพ พบว่า การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดระยอง ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.4 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริการ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดระยอง ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน โดยภาพรวมพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า มีความแตกต่างกัน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านความมั่นคงในการทำงาน

3.5 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริการ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดระยอง ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.6 จำแนกตามรายได้ พบว่า การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริการ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดระยอง ที่มีรายได้แตกต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริการ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดระยอง จากการสรุปผลการวิจัยดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยเห็นว่า มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1. ระดับแรงจูงใจ พบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริการ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดระยอง อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัลยรัตน์ ประจำแถว (2546 : 52) ได้ทำการศึกษาเรื่องวิจัย แรงจูงใจในการปฏิบัติของพนักงานบริษัท มหาพันธ์ไฟเบอร์ซีเมนต์ จำกัด (มหาชน) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท มหาพันธ์ไฟเบอร์ซีเมนต์ จำกัด (มหาชน) โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน จะสามารถแยกระดับแรงจูงใจจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้ดังนี้

1.1 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ เป็นด้านที่พนักงานบริการ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดระยอง มีระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยเรื่องที่เป็นแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมากที่สุด คือ มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี รองลงมา คือ งานที่ทำในปัจจุบันมีความสำคัญและทำทหายความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของนันทพร บุตรน้อย (2548 : 34) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงงูใจกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์มีระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านความมั่นคงในการทำงาน เป็นด้านที่พนักงานบริการ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดระยอง มีระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยเรื่องที่เป็นแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการทำงานมากที่สุด คือ มีความพอใจในตำแหน่งงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน รองลงมา คือ งานที่ทำอยู่มีประโยชน์สำหรับการก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าในอนาคต

1.3 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน เป็นด้านที่พนักงานบริการ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดระยอง มีระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยเรื่องที่เป็นแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานมากที่สุด คือ เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลืออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ เข้าร่วมกิจกรรมที่จัดภายในหน่วยงานของท่าน เช่น งานเลี้ยงสังสรรค์ เข้าร่วมกีฬา เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนันทพร บุตรน้อย (2548 : 27) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงงูใจกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของกัลยรัตน์ ประจำแถว (2546 : 30) ได้ทำการศึกษาเรื่องวิจัย แรงงูใจในการปฏิบัติของพนักงานบริษัท มหาพันธ์ไฟเบอร์ซีเมนต์ จำกัด (มหาชน) พบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการปกครองบังคับบัญชา เป็นด้านที่พนักงานบริการ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดระยอง มีระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยเรื่องที่เป็นแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชามากที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาแนะแนวทางหรือให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนันทพร บุตรน้อย (2548 : 42) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงงูใจกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราช



ภักวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการบังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านนโยบายและการบริหาร เป็นด้านที่พนักงานบริการ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดระยอง มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรื่องที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารมากที่สุด คือ การสั่งการและมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชามีความชัดเจนรองลงมา คือ นโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานมีความชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนันทพร บุตรน้อย (2548 : 38) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงานอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของรชพร รัตนาวีวัฒน์พงศ์ (2545: 41) ได้ทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพนักงานระดับหัวหน้างานของบริษัทตัวแทนโฆษณาในประเทศไทย พบว่า พนักงานระดับหัวหน้างานของบริษัทตัวแทนโฆษณาในประเทศไทยมีแรงจูงใจในนโยบายและการบริหารบริษัทอยู่ในระดับปานกลาง

1.6 ด้านค่าตอบแทน เป็นด้านที่พนักงานบริการ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดระยอง มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรื่องที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนมากที่สุด คือ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ รองลงมา คือ การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการต่างๆ มีความสะดวกรวดเร็ว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนันทพร บุตรน้อย (2548 : 69) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของกัลยรัตน์ ประจำแถว (2546 : 49) ได้ทำการศึกษาเรื่องวิจัย แรงจูงใจในการปฏิบัติของพนักงานบริษัท มหาพันธ์ไฟเบอร์ซีเมนต์ จำกัด (มหาชน) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง

2. การวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริการ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดระยอง จำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ดังนี้

2.1 เพศ ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมและรายด้านไม่มีผลทำให้ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริการ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดระยอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 อายุ ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมและรายด้านไม่มีผลทำให้ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริการ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดระยอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 สถานภาพ ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมและรายด้านไม่มีผลทำให้ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริการ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดระยอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4 ระดับการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า มีความแตกต่างกัน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านความมั่นคงในการทำงาน

2.5 ประสบการณ์การทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมและรายด้านไม่มีผลทำให้ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริการ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดระยอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริพร โอพาณิชธรรมรัตน์ (2545) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การเสริมสร้างแรงงใจในการทำงาน : กรณีศึกษา บริษัท ทอดินพ จำกัด พบว่า อายุงานไม่มีผลต่อแรงงใจในการทำงานที่ระดับนัยสำคัญ .05

2.6 รายได้ ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมและรายด้านไม่มีผลทำให้ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริการ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดระยอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริพร โอพาณิชธรรมรัตน์ (2545 : 37) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การเสริมสร้างแรงงใจในการทำงาน : กรณีศึกษา บริษัท ทอดินพ จำกัด พบว่า ผลตอบแทนในการทำงานไม่มีผลต่อแรงงใจในการทำงานที่ระดับนัยสำคัญ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง แรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริการ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดระยอง ทางผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1.1 ข้อมูลแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริการ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดระยองอาจแตกต่างกันขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมองค์กรของแต่ละองค์กร

1.2 พนักงานบริการ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดระยอง มีค่าเฉลี่ยระดับแรงงใจในด้านค่าตอบแทนต่ำที่สุด ดังนั้นผู้บริหารจึงควรคำนึงถึงการพิจารณาการปรับเงินเดือน หรือการเพิ่มสวัสดิการให้แก่พนักงาน เพื่อให้พนักงานเกิดแรงงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาไปที่พนักงานบริการเพียงอย่างเดียว ดังนั้น ถ้ามีการวิจัยในครั้งต่อไป อาจจะศึกษาที่ผู้บริหาร หรือพนักงานแผนกอื่นๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วนรอบด้าน

2.2 ในการศึกษาครั้งต่อไป ผู้ศึกษามีความคิดเห็นว่าควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นๆ ที่อาจมีผลกระทบต่อแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริการ การไฟฟ้า ได้แก่ ตัวแปรบุคลิกภาพด้านต่างๆ ไป ของพนักงานบริการ ความผูกพันต่อองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น