

247981

ห้องสมุดงานวิจัย สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ



247981



แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดระยอง
(กรณีศึกษา: พนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน)

บุญส่ง นนเจริญรัตน์

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

พ.ศ. 2553

000952916



แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดระยอง
(กรณีศึกษา: พนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน)



บุญส่ง มะเร็งสิทธิ์

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

พ.ศ. 2553

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร



หัวข้อการค้นคว้าอิสระ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริการ
การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดระยอง
ผู้วิจัย บุญส่ง มะเร็งสิทธิ์
สาขาวิชา บริหารธุรกิจ
อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤษนนท์ บึงไกร

คณะกรรมการสอบ

..... ประธานการสอบ
(ดร.สุวิชาญ ไตวัฒนา)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤษนนท์ บึงไกร)

โครงการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร อนุมัติให้นำการค้นคว้าอิสระฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อัจฉรี ขจรไชยกูล)
ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน
วันที่ เดือน พ.ศ.

บทคัดย่อ

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริการ
การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดระยอง

ผู้วิจัย

บุญส่ง มะเร็งสิทธิ์

ระดับการศึกษา

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

พ.ศ.

2553

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤษนนท์ บึงไกร

247981

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดระยอง และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดระยอง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 45 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามเชิงสำรวจ สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่อ้างอิงได้แก่การทดสอบ t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบจำแนกทางเดียว F-test เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ใช้วิธีของเซฟเฟ่ โดยกำหนดที่ระดับนัยสำคัญ .05

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดระยอง ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 40 - 49 ปี สถานภาพสมรส การศึกษาระดับปริญญาตรี ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี รายได้ 30,001 บาทขึ้นไป พนักงานมีความแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีความแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุดในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ส่วนผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะมีแรงจูงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ส่วนเพศ อายุ สถานภาพ ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ ที่แตกต่างกันจะมีแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน

Abstract

Independent Study	The Work Motivation of Service Employees at Provincial Electricity Authority, Rayong Province
The Researcher	Boonsong Marangsit
Level of Study	Master of Business Administration (Business Administration)
Year	2010
Independent Study Advisor	Asst. Prof. Dr. Kritchanont Bungkrai

247981

The purposes of this study were to investigate work motivation of service employees at Provincial Electricity Authority, Rayong Province, and to compare with their motivation. The informants were classified by personal factors. The sample was 45 employees of Provincial Electricity Authority, Rayong Province. The instrument used was a questionnaire. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test and Scheffe' method.

According to the data, most of the employees at Provincial Electricity Authority, Rayong Province were male, age between 40-49 years old with bachelor degree. They were married and have been working for more than 20 years. They earned wages over 30,001 bath per month. Over all, their work motivation was at a moderate level. However, the highest level of their work motivation went to job characteristics. The employees who were different in education level had different level of work motivation with statistical significance at .05 level but those who were different in gender, age, status, work experience and income did not have different level of work motivation with statistical significance.

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระเล่มนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วย ความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤษนนท์ บึงไกร ประธานกรรมการที่ปรึกษา ได้กรุณาให้ความรู้ ข้อคิดเห็น ตรวจสอบแก้ไข พร้อมทั้งข้อเสนอแนะ ในการทำการค้นคว้า อิสระเล่มนี้ ให้มีความสมบูรณ์ จนสำเร็จลุล่วงไปได้ ด้วยดี ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ เป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านในระดับปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขา บริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร รองศาสตราจารย์ ดร.ปรีชา วิหคโต ที่ได้ประสิทธิ์ ประสาทความรู้ ซึ่งทำให้ผู้วิจัยได้รับความรู้ ตลอดจนประสบการณ์ต่างๆ ในทุกด้าน

ท้ายสุดนี้ ขอขอบพระคุณบิดา มารดา ที่ได้เลี้ยงดูสั่งสอน และครอบครัวที่เป็นกำลังใจ สำคัญสูงสุด ขอขอบคุณ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จ.ระยอง ทุกท่าน ที่ได้ให้ความร่วมมือ ในการตอบแบบสอบถาม หากการค้นคว้าอิสระเล่มนี้ มีข้อผิดพลาดประการใด ผู้วิจัยขอน้อมรับ ความผิดพลาดแต่เพียงผู้เดียว และขออภัยมา ณ โอกาสนี้

บุญส่ง มะเร็งสิทธิ์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ค
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ง
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ญ

บทที่

1 บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	2
ประโยชน์ของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
สมมุติฐานของการวิจัย.....	6

2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	10
ความหมายของแรงจูงใจ.....	10
ความจำเป็นของการสร้างแรงจูงใจ.....	12
ประเภทของแรงจูงใจ.....	13
องค์ประกอบเกี่ยวกับแรงจูงใจ.....	14
กระบวนการเกิดแรงจูงใจ.....	16
ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ.....	17
ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์.....	17

บทที่	หน้า
ทฤษฎีความต้องการบรรลุความสำเร็จของเม็คเคลเลนด์.....	20
ทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์.....	21
ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอรัชเบิร์ก.....	21
ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล.....	23
ข้อมูลเกี่ยวกับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดระยอง.....	25
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	26
3 วิธีดำเนินการวิจัย	
แบบของการวิจัย.....	32
ประชากรและหน่วยวิเคราะห์.....	32
การเลือกกลุ่มตัวอย่างและแผนการสุ่มตัวอย่าง.....	32
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	33
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	35
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	35
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	36
ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง.....	37
ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดระยอง.....	38
ตอนที่ 3 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริการ การไฟฟ้า ส่วนภูมิภาค จังหวัดระยอง จำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล.....	44
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	
สรุปผลการวิจัย.....	53
อภิปรายผล.....	59
ข้อเสนอแนะ.....	62
บรรณานุกรม.....	64
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม.....	69
ประวัติผู้วิจัย.....	75

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
4.1 แสดงข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัด ระยอง.....	37
4.2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานบริการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดระยอง โดยภาพรวม.....	39
4.3 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานบริการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดระยอง ในด้านนโยบายและ การบริหาร.....	39
4.4 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานบริการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดระยอง ในด้านการปกครอง บังคับบัญชา.....	40
4.5 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานบริการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดระยอง ในด้านค่าตอบแทน.....	41
4.6 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานบริการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดระยอง ในด้านความสัมพันธ์ ระหว่างเพื่อนร่วมงาน.....	42
4.7 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานบริการ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดระยอง ในด้านความมั่นคงใน การทำงาน.....	43
4.8 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานบริการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดระยอง ในด้านลักษณะของงาน ที่ปฏิบัติ.....	44
4.9 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดระยอง จำแนกตามเพศ.....	45
4.10 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดระยอง จำแนกตามอายุ.....	46
4.11 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพ.....	47

ตารางที่	หน้า
4.12 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดระยอง จำแนกตามระดับการศึกษา.....	48
4.13 เปรียบเทียบความแตกต่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริการการไฟฟ้า ส่วนภูมิภาคจังหวัดระยอง ในด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกตามระดับ การศึกษา.....	49
4.14 เปรียบเทียบความแตกต่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริการการไฟฟ้า ส่วนภูมิภาคจังหวัดระยอง ในด้านการปกครองบังคับบัญชา จำแนกตามระดับ การศึกษา.....	50
4.15 เปรียบเทียบความแตกต่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริการการไฟฟ้า ส่วนภูมิภาคจังหวัดระยอง ในด้านความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามระดับ การศึกษา.....	50
4.16 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดระยอง จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน.....	51
4.17 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดระยอง จำแนกตามรายได้.....	52

สารบัญญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1	
กรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริการ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดระยอง.....	5
1.2	
กรอบแนวคิดในการวิจัยด้านความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน.....	6
2.1	
กระบวนการเกิดแรงจูงใจ.....	17
2.2	
ลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์.....	19