



แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานที่มีอายุต่างกัน
กรณีศึกษา พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้)
The Effect of Motivation on the Efficiency in Performance
of Multi-Generational Workforces.
Case study of Provincial Electricity Authority Area 3 (South)

ณัชชา ใจตรง

NATCHA JAITRONG

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

A Minor Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements

for the Degree of Master of Business Administration

Prince of Songkla University

2566



แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานที่มีอายุต่างกัน
กรณีศึกษา พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้)
The Effect of Motivation on the Efficiency in Performance
of Multi-Generational Workforces.
Case study of Provincial Electricity Authority Area 3 (South)

ณัชชา ใจตรง

NATCHA JAITRONG

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

A Minor Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements

for the Degree of Master of Business Administration

Prince of Songkla University

2566

ชื่อสารนิพนธ์ แรงแจ้งใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานที่มีอายุต่างกัน
กรณีศึกษา พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้)
ผู้เขียน นางสาวณัชชา ใจตรง
สาขาวิชา บริหารธุรกิจ
ปีการศึกษา 2565

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

คณะกรรมการสอบ

.....
(ดร.ศิรินุช ลอยกุลนันท์)

.....
(ดร.ศิรินุช ลอยกุลนันท์)

ประธานกรรมการ

กรรมการ

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.บรรพต วิรุณราช)

กรรมการ

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรุณา สุวรรณโณ)

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรุณา สุวรรณโณ)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

ชื่อสารนิพนธ์	แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานที่มีอายุต่างกัน กรณีศึกษา พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้)
ผู้เขียน	นางสาวณัชชา ใจตรง
สาขาวิชา	บริหารธุรกิจ
ปีการศึกษา	2565

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับของแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) ที่มีอายุต่างกัน และศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) ที่มีอายุต่างกันผ่านตัวแปรปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน โดยเป็นการเก็บแบบสอบถามออนไลน์ เพื่อทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 322 ชุด และนำข้อมูลมาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่อยู่ในรูปแบบของการทดสอบสหสัมพันธ์ถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการศึกษาพบว่าพนักงานในแต่ละเจนเนอเรชันมีแรงจูงใจที่ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน โดยพนักงานเจนเนอเรชันเบบี้บูมเมอร์ มีแรงจูงใจเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน แต่พนักงานเจนเนอเรชันเอ็กซ์มีแรงจูงใจเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานในด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และพนักงานเจนเนอเรชันวายมีแรงจูงใจเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานในด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อย่างไรก็ตามแรงจูงใจสามารถส่งผลเชิงลบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของเจนเนอเรชันเอ็กซ์ในปัจจัยด้านความก้าวหน้า สามารถสรุปได้ว่าพนักงานโดยส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในงานทำ และด้านลักษณะงาน ดังนั้น องค์กรควรมีนโยบายเกี่ยวกับการให้ความสำคัญในด้านการฝึกอบรมให้กับพนักงาน เช่น การจัดอบรมหลักสูตรการปฏิบัติงานเพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผลลัพธ์ของงานที่ออกมามีมาตรฐานเดียวกัน หรือหลักสูตรเพิ่มเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะต่างๆที่จำเป็นในการทำงาน มีการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งของพนักงานให้มีความยุติธรรม โดยใช้ข้อมูลการปฏิบัติงานเข้ามาเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา และผู้บริหารควรมีการสนับสนุนให้พนักงานมีการจัดทำกิจกรรมต่างๆร่วมกัน เพื่อให้พนักงานได้เกิดการพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับประสบการณ์ทำงานซึ่งกันและกัน เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานเพิ่มมากขึ้น

คำสำคัญ : แรงจูงใจ ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน ประสิทธิภาพในการทำงาน เจนเนอเรชัน

Minor Title	The Effect of Motivation on the Efficiency in Performance of Multi-Generational Workforces. Case study of Provincial Electricity Authority Area 3 (South)
Author	Miss Natcha Jaitrong
Major Program	Business Administration
ปีการศึกษา	2022

ABSTRACT

The purpose of this study is to study the level of motivation and work efficiency of employees and study motivation affecting work efficiency of employees of the Provincial Electricity Authority Area 3 (South) with different ages through the motivational factors together with the hygiene factors. This is a survey through an online questionnaire to collect data from a sample of 322 sets and analyze the relationship between the variables in the form of a Multiple Regression Analysis.

According to research, each generation of employees has different positive motivations. The Baby Boomer generation shows positive behavior in their relationships with colleagues. In the section of Generation X, employees are positively motivated to perform at work in terms of job description, responsibility, supervisor relations, and colleague relationship. In the part of Generation Y, employees are positively motivated to their performance in terms of work achievement, responsibility, and colleague relationship. However, motivation can have a negative effect on Generation X performance in the progress factor.

To sum up, it can be concluded that most employees focus on the motivation factors for job success and job characteristics. Therefore, organizations should develop policies that emphasize the importance of employee training such as provide effective training courses for employees to ensure that work outcomes meet the same standards or provide courses on various skills needed for development work. In addition, employee promotion should consider fairness and use operational information as a consideration criterion. Also executives should encourage employees to carry out various activities together to realize dialogue, exchange and learn from each other's work experience, and further strengthen the work incentives for employees.

Keyword: Motivation, Motivational Factors, Hygiene Factors, Efficiency in Performance, Generation

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สามารถสำเร็จลุล่วงและสำเร็จไปได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความอนุเคราะห์จากดร.ศิรินุช ลอยกุลนันท์ อาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัยที่ให้ความกรุณาสละเวลาเพื่อให้คำปรึกษา แนะนำความคิดเห็น ตลอดจนตรวจสอบและแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ รวมถึงรศ.ดร.บรรพต วิรุณราช และผศ.ดร.อรุณา สุวรรณโณ ที่ให้เกียรติเป็นกรรมการและได้ให้คำแนะนำเพิ่มเติม ซึ่งคำแนะนำจากทั้งสองท่านเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้งานชิ้นนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณคณาจารย์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ผู้ที่ถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ ซึ่งผู้วิจัยได้นำความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่องานวิจัยนี้ ตลอดจนเจ้าหน้าที่หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตทุกท่าน ได้ให้ความช่วยเหลือ คำแนะนำ และอำนวยความสะดวกตลอดระยะเวลาการศึกษาของผู้วิจัย

ขอขอบพระคุณพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคใต้) ทุกท่านที่ช่วยกระจายแบบสอบถามและได้สละเวลาอันมีค่าในการตอบแบบสอบถามเพื่อการเก็บข้อมูลอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการศึกษาครั้งนี้

ขอบคุณเพื่อนๆทุกคนที่เป็นกำลังใจให้กับผู้วิจัยเสมอมา โดยเฉพาะมุก พรพรรณษา ที่คอยช่วยเหลือ และให้คำแนะนำในการทำงานวิจัยไปพร้อมๆกัน

สุดท้ายนี้ขอขอบพระคุณคุณพ่อ คุณแม่ ญาติพี่น้อง เพื่อนๆร่วมงานที่คอยสนับสนุน และให้กำลังใจในการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์

ณัชชา ใจตรง

สารบัญ

	หน้า
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์งานวิจัย	4
1.3 คำถามงานวิจัย	4
1.4 สมมติฐานงานวิจัย	4
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	4
1.6 ขอบเขตงานวิจัย.....	4
1.7 ข้อจำกัดงานวิจัย.....	5
1.8 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
บทที่ 2 การทบทวนวรรณที่เกี่ยวข้อง	6
2.1 บริบทการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค	6
2.2 ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ.....	10
2.3 ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน.....	15
2.4 ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับเจเนเนอเรชั่น	18
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	22
2.6 กรอบแนวคิดงานวิจัย	32
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย.....	33
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	33
3.2 ขั้นตอนการวิจัย	34
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	34
3.4 เครื่องมือวิจัย.....	35
3.5 การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	37
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	39
บทที่ 4 ผลการศึกษา.....	40
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นพนักงานเป็น เจเนเนอเรชั่นต่างๆ ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้)	40

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความเห็นของปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนของพนักงานการไฟฟ้า ส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) ที่มีอายุต่างกัน.....	43
4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความเห็นของประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้า ส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) ที่มีอายุต่างกัน.....	52
4.4 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลข้อมูลปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการ ทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) ที่มีอายุต่างกัน.....	55
บทที่ 5 สรุปผลการศึกษา อภิปราย และข้อเสนอแนะ.....	69
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	70
5.2 อภิปรายผลการวิจัย.....	74
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	80
บรรณานุกรม.....	82
ภาคผนวก	90
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	91
แบบประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย.....	100

รายการตาราง

หน้า

ตาราง 2.1 ตารางเปรียบเทียบเงินเนอเรชั่นตามช่วงปีเกิดของนักวิชาการ และนักวิจัย.....	21
ตาราง 2.2 ตารางสรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีแรงจูงใจ และประสิทธิภาพในการทำงาน.....	28
ตาราง 3.1 ตารางแสดงผลการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัก (Cronbach's Alpha Coefficient)	38
ตาราง 4.1 ตารางแสดงจำนวน และร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) ที่มีอายุต่างกัน	40
ตาราง 4.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของปัจจัยจูงใจของพนักงานที่มีอายุต่างกัน	43
ตาราง 4.3 ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของปัจจัยค้ำจุนของพนักงานที่มีอายุต่างกัน	47
ตาราง 4.4 ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานที่มีอายุต่างกัน	52
ตาราง 4.5 แสดงค่าตัวแปรอิสระแต่ละตัวต้องไม่มีความสัมพันธ์กัน (Multicollinearity).....	56
ตาราง 4.6 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของความสัมพันธ์ของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) เงินเนอเรชั่นเบบี๋มเมอร์.....	58
ตาราง 4.7 แสดงสมการผลการวิเคราะห์ และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของอิทธิพลปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) เงินเนอเรชั่นเบบี๋มเมอร์	60
ตาราง 4.8 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของความสัมพันธ์ของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) เงินเนอเรชั่นเอ็กซ์.....	61
ตาราง 4.9 แสดงสมการผลการวิเคราะห์ และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของอิทธิพลปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) เงินเนอเรชั่นเอ็กซ์	63
ตาราง 4.10 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของความสัมพันธ์ของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) เงินเนอเรชั่นวาย.....	65
ตาราง 4.11 แสดงสมการผลการวิเคราะห์ และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของอิทธิพลปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) เงินเนอเรชั่นวาย	67

รายการภาพประกอบ

หน้า

รูปภาพ 1.1 แผนภูมิแสดงจำนวนพนักงานกฟภ.แบ่งตามเจนเนอเรชั่นประจำเดือน มีนาคม 2565 ...	2
รูปภาพ 1.2 แผนภูมิแสดงจำนวนพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) แบ่งตามเจนเนอเรชั่น ประจำเดือน มีนาคม 2565.....	3
รูปภาพ 2.1 โครงสร้างการบริหารงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค.....	7
รูปภาพ 2.2 โครงสร้างการบริหารงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคใต้).....	9

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

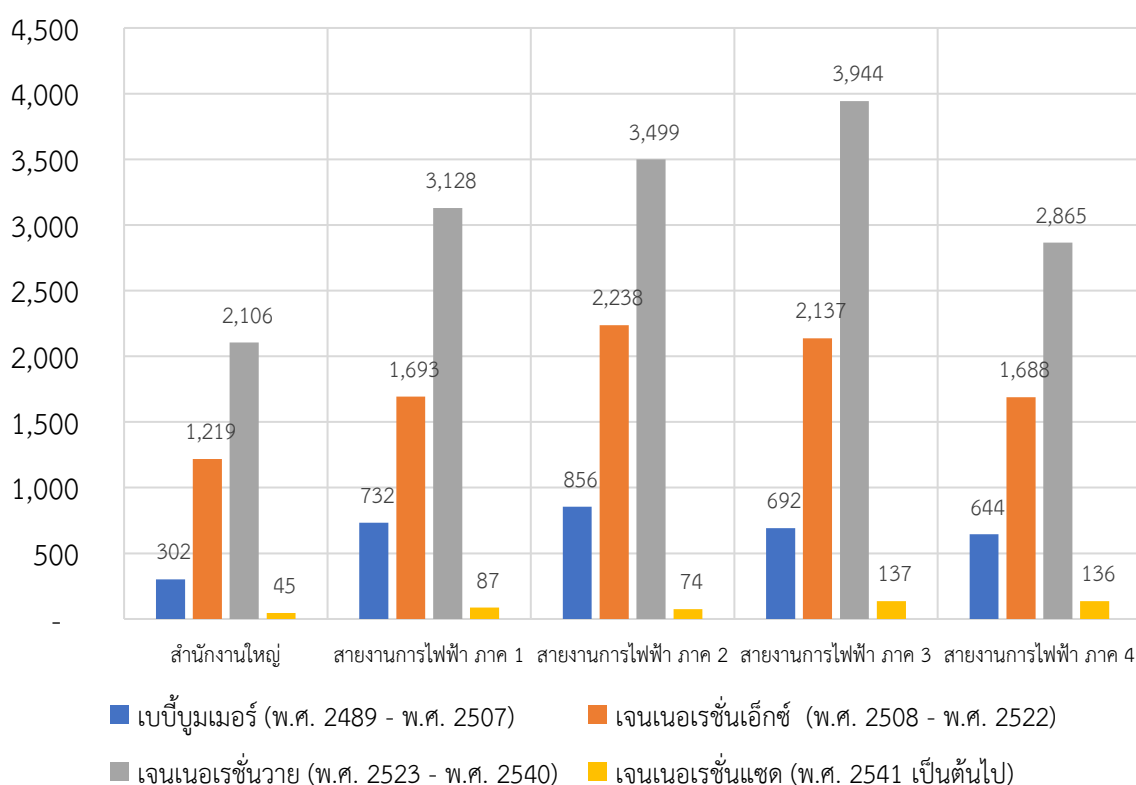
ในปัจจุบันองค์กรหลายองค์กรกำลังเผชิญกับปัญหาช่องว่างระหว่างวัย (Generation Gap) ของพนักงานที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน โดยกลุ่มคนที่มีอายุต่างกันจะมีแนวคิด ทักษะคติในการดำเนินชีวิต รูปแบบการทำงาน การสื่อสารที่แตกต่างกัน (สุกิจ วงศ์ปิ่นง้าว, 2562) ซึ่งกลายมาเป็นปัญหาหลักในการทำงานร่วมกัน เพราะต่างฝ่ายต่างขาดความเข้าใจซึ่งกันและกัน ยึดตนเองเป็นที่ตั้ง ไม่คำนึงถึงมุมมองของ เจนเนอเรชันอื่น และเมื่อพนักงานในองค์กรเจอปัญหาเหล่านี้เป็นประจำทุกวัน ย่อมส่งผลให้เกิดผลกระทบต่อการทำงาน และอาจทำให้หมดกำลังใจในการทำงาน (สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้, 2563) ส่งผลให้งานที่ออกมาไม่มีประสิทธิภาพ ซึ่งการแบ่งกลุ่มเจนเนอเรชันโดยส่วนใหญ่จะแบ่งตามช่วงอายุ โดยบุคคลที่มีอายุใกล้เคียงกันจะมีวิถีชีวิต ทักษะคติ พฤติกรรม และวัฒนธรรมใกล้เคียงกัน

การแบ่งเจนเนอเรชันสามารถจำแนกได้เป็น 4 กลุ่ม ดังนี้ กลุ่มที่ 1 เบบี้บูมเมอร์ (Baby Boomer) กลุ่มคนที่เกิดในช่วงปีพ.ศ. 2489 - พ.ศ. 2507 (มากกว่าเท่ากับอายุ 58 ปี) เป็นกลุ่มคนที่เตรียมตัวสำหรับการเกษียณอายุ กลุ่มที่ 2 เจนเนอเรชันเอ็กซ์ (Generation X) กลุ่มคนที่เกิดในช่วงปีพ.ศ. 2508 - พ.ศ. 2522 (อายุระหว่าง 43-57 ปี) เป็นยุคที่เริ่มเปลี่ยนจากระบบอนาล็อก มาเป็นระบบดิจิทัล กลุ่มที่ 3 เจนเนอเรชันวาย (Generation Y) กลุ่มคนที่เกิดในช่วงปีพ.ศ. 2523 - พ.ศ. 2540 (อายุระหว่าง 25-42 ปี) เป็นยุคที่มีเทคโนโลยีที่ทันสมัย และเป็นกลุ่มวัยทำงานส่วนใหญ่ กลุ่มที่ 4 เจนเนอเรชันแซด (Generation Z) กลุ่มคนที่เกิดในช่วงปีพ.ศ. 2541 เป็นต้นไป (น้อยกว่าเท่ากับอายุ 24 ปี) เกิดในยุคที่มีเทคโนโลยีใหม่ๆ และเป็นวัยที่เพิ่งเริ่มเข้าสู่การทำงาน

ซึ่งในปัจจุบันโดยส่วนใหญ่หน่วยงานราชการ และรัฐวิสาหกิจจะมีผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาเป็นกลุ่มคนที่อยู่ในกลุ่มเบบี้บูมเมอร์ และเจนเนอเรชันเอ็กซ์ ซึ่งเป็นกลุ่มคนที่มีประสบการณ์ในการทำงานมานาน เป็นกลุ่มที่ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง รวมไปถึงพนักงานระดับปฏิบัติการที่อยู่ในกลุ่มนี้ก็มีลักษณะแนวความคิดแบบเดียวกัน ทำให้แนวทางการทำงานไม่สอดคล้องกับพนักงานที่อยู่ในเจนเนอเรชันวาย และเจนเนอเรชันแซด ที่เป็นกลุ่มคนยุคใหม่ที่เติบโตมากับเทคโนโลยีต่างๆ ซึ่งนำเทคโนโลยีเข้ามาปรับใช้ในการทำงานมากขึ้น แต่ผู้บังคับบัญชา หรือกลุ่มคนผู้อาวุโส ไม่สนับสนุนหรือไม่ปรับเปลี่ยนแนวทางของการทำงานยึดระบบงานแบบเดิม ซึ่งทำให้พนักงานรุ่นใหม่ขาดแรงจูงใจในการทำงาน ไม่กล้าที่จะเปลี่ยนแปลง ไม่สามารถเสนอความคิดใหม่ๆ ของตนเองได้อย่างเป็นอิสระ ทำให้พนักงานไม่สามารถที่จะทำงานร่วมกันได้ (นิภา วิริยะพิพัฒน์, 2559) ซึ่งส่งผลเสียต่อประสิทธิภาพในการทำงานก่อให้เกิดผลกระทบต่อองค์กร ดังนั้น องค์กรจึงต้องมุ่งมั่นที่จะแก้ไขปัญหา มีการกำหนดเป้าหมายในการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงาน ซึ่งแรงจูงใจในการทำงานนั้น อาจเกิดจากลักษณะนิสัย ทักษะคติ ลักษณะของงานที่ได้รับ

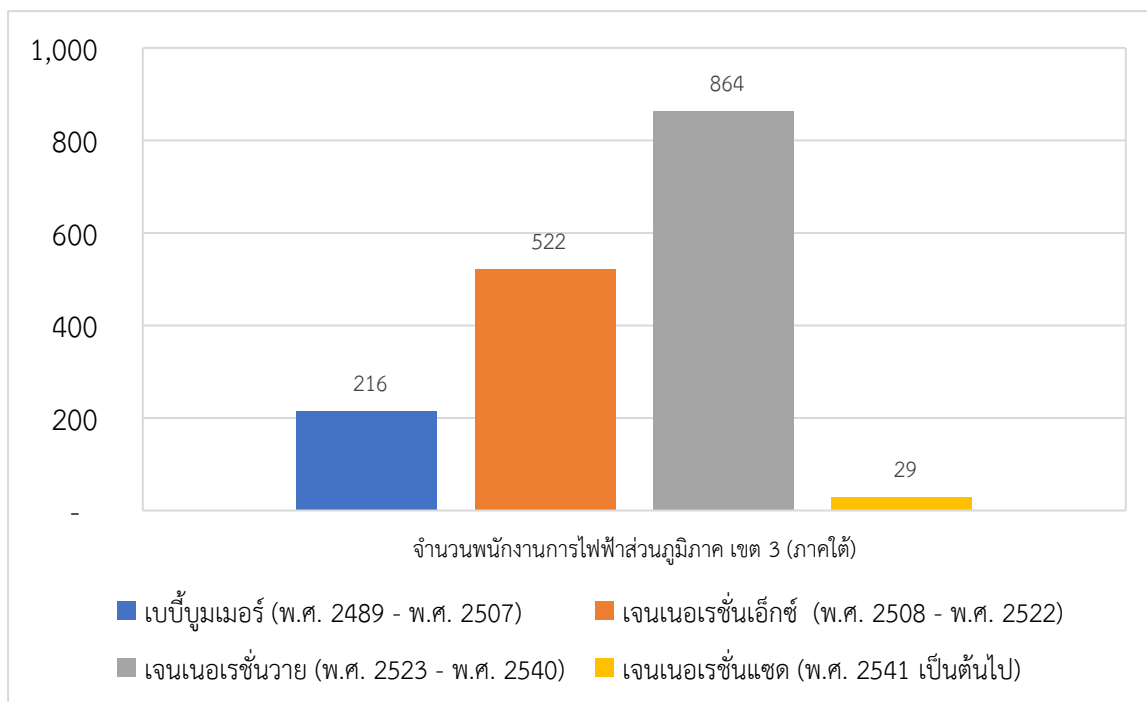
มอบหมาย ความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ทำ การมีเพื่อนร่วมงานที่ดี การได้รับค่าตอบแทน และสวัสดิการอย่างเหมาะสม

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (กฟภ.) เป็นองค์กรรัฐวิสาหกิจ ภายใต้กระทรวงมหาดไทย ดำเนินธุรกิจหลักในการจัดหา และให้บริการด้านพลังงานไฟฟ้าทั่วประเทศไทย ยกเว้น กรุงเทพมหานคร นนทบุรี และสมุทรปราการ เป็นองค์กรขนาดใหญ่ มีพนักงานในสังกัดทั่วทั้งประเทศ จำนวน 28,222 คน แบ่งเป็น สำนักงานใหญ่ จำนวน 3,672 คน และส่วนภูมิภาค จำนวน 24,550 คน (กองบริหารงานบุคคล, 2565) ทำให้มีพนักงานหลากหลายอายุ และหลากหลายสายงาน ซึ่งสามารถจำแนกได้ดังนี้



รูปภาพ 1.1 แผนภูมิแสดงจำนวนพนักงานกฟภ.แบ่งตามเจนเนอเรชั่นประจำเดือน มีนาคม 2565
ที่มา กองบริหารงานบุคคล (2565)

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (กฟภ.) ได้มีการแบ่งพื้นที่รับผิดชอบในส่วนภูมิภาคออกเป็น 4 สายงาน ได้แก่ สายงานการไฟฟ้าภาค 1 รับผิดชอบดูแลพื้นที่ในเขตภาคเหนือ สายงานการไฟฟ้าภาค 2 รับผิดชอบดูแลพื้นที่ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สายงานการไฟฟ้า ภาค 3 รับผิดชอบดูแลพื้นที่ภาคในเขตกลาง และสายงานการไฟฟ้า ภาค 4 รับผิดชอบดูแลพื้นที่ภาคในเขตภาคใต้ ซึ่งแต่ละภาคแบ่งเป็น 3 เขตย่อย ซึ่งการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) รับผิดชอบครอบคลุม 6 จังหวัด ได้แก่ พัทลุง สตูล สงขลา ปัตตานี ยะลา นราธิวาส มีพนักงานจำนวน 1,631 คน (กองบริหารงานบุคคล, 2565) สามารถจำแนกตามช่วงวัยได้ดังนี้



รูปภาพ 1.2 แผนภูมิแสดงจำนวนพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) แบ่งตามเจนเนอเรชั่น ประจำเดือน มีนาคม 2565

ที่มา กองบริหารงานบุคคล (2565)

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น จึงจะเห็นได้ว่าพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) มีพนักงานช่วงวัยเบบี๋บูมเมอร์ จำนวน 216 คน คิดเป็น 13.24% เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ จำนวน 522 คน คิดเป็น 32.00% เจนเนอเรชั่นวาย จำนวน 864 คน คิดเป็น 52.97% และเจนเนอเรชั่นแซด จำนวน 29 คน คิดเป็น 1.79% ซึ่งจะเห็นได้ว่าพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) มีพนักงานในสังกัดจำนวนมาก เพื่อให้การปฏิบัติงานในส่วนงานต่างๆสามารถดำเนินการได้ตามแผนงาน หรือ เป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งหากแผนงานที่ตั้งเป้าหมายไว้ไม่ได้รับความร่วมมือจากพนักงานส่วนใด ส่วนหนึ่ง เกิดความล่าช้าก็จะส่งผลให้เกิดผลกระทบต่อส่วนงานอื่น ส่งผลให้เกิดความยากลำบากในการปฏิบัติงาน เนื่องจากการที่มีทัศนคติในการใช้ชีวิตหรือทำงานที่แตกต่างกัน (โพสท์ทูเดย์, 2562) จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของแต่ละช่วงวัย ซึ่งในปัจจุบันการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (กฟภ.) ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาพนักงานตามนโยบายการบริหารและพัฒนา (3P 3E 3A) ของผู้ว่าการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่ได้ให้แนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กร เพื่อดึงศักยภาพของพนักงานนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดมีการ Up-Skill และ Re-Skill สร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศให้เหมาะสมเพื่อการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข โดยให้ผู้บริหารเป็นต้นแบบเพื่อให้ทุกคนในองค์กรเป็นเจ้าของร่วม และเป็น PEA Citizen (การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค, 2564) จากข้อมูลข้างต้นจะเห็นได้ว่า การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) มีพนักงานในการกำกับดูแลอยู่ในทุกช่วงวัย ซึ่งการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (กฟภ.) ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาของพนักงานทุกคนทุกช่วงวัย ทั้งนี้ เพื่อให้การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (กฟภ.) บรรลุเป้าหมายดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความ

สนใจศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) ที่มีอายุต่างกัน เพื่อนำมาปรับใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (กฟภ.) ในอนาคตต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์งานวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) ที่มีอายุต่างกัน
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) ที่มีอายุต่างกัน

1.3 คำถามงานวิจัย

1. แรงจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) ที่มีอายุต่างกันอยู่ในระดับใด
2. แรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) ที่มีอายุต่างกันหรือไม่

1.4 สมมติฐานงานวิจัย

1. ปัจจัยจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) ที่มีอายุต่างกัน
2. ปัจจัยค่าจูงส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) ที่มีอายุต่างกัน

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ประโยชน์ของงานวิจัยชิ้นนี้ทำให้องค์กรได้รับรู้ถึงปัจจัยของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในแต่ละช่วงวัย และสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการวางแผนในการทำงาน และการสนับสนุนหรือการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานอย่างเหมาะสม

1.6 ขอบเขตงานวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษาคั้งนี้ คือ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 ภาคใต้ โดยมีพื้นที่รับผิดชอบครอบคลุม 6 จังหวัด ได้แก่ พัทลุง สตูล สงขลา ปัตตานี ยะลา นราธิวาส มีพนักงานจำนวน 1,631 คน (กองบริหารงานบุคคล, 2565) มีกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นตัวแทนของประชากรจำนวนขั้นต่ำ 311 คน โดยคำนวณจากสูตรของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970)

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา ตัวแปรที่ศึกษาประกอบด้วย

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค่าจูง

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ ประสิทธิภาพในการทำงาน

3. ขอบเขตด้านเวลา

งานวิจัยฉบับนี้เริ่มศึกษาตั้งแต่เดือนสิงหาคม 2565 – มีนาคม 2566

1.7 ข้อจำกัดงานวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณที่ใช้แบบสอบถามในการรวบรวมข้อมูล ซึ่งอาจก่อให้เกิดความไม่แม่นยำในการให้คำตอบของบุคคล และพนักงานเจนเนอเรชันแซตมีจำนวนไม่มากพอ

1.8 นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) หมายถึง ปัจจัยภายในตัวบุคคลที่ส่งผลต่อความพึงใจในการปฏิบัติงานโดยตรง ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้าน ความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) หมายถึง ปัจจัยที่ไม่เกี่ยวกับงานโดยตรง ช่วยลดความไม่พึงพอใจของพนักงาน แต่ไม่สร้างแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความมั่นคง

3. ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง การใช้ทรัพยากรที่องค์กรมีอยู่อย่างจำกัดได้อย่างคุ้มค่า นำสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ประกอบด้วย คุณภาพงาน ปริมาณงาน ระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

4. เจนเนอเรชัน (Generation) หมายถึง กลุ่มคนที่เกิดในยุคเดียวกัน พบเจอเหตุการณ์สำคัญต่างๆในสังคมร่วมกัน เติบโตมาในสภาพแวดล้อมที่ใกล้เคียงกัน ทำให้มีพฤติกรรม ทัศนคติ และรูปแบบในการใช้ชีวิตไม่แตกต่างกัน

บทที่ 2

การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานที่มีอายุต่างกัน กรณีศึกษา พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) ในการศึกษาค้นคว้าวิจัยได้ทำการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง (Literature Review) โดยรวบรวมแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนดประเด็นศึกษาไว้ดังนี้

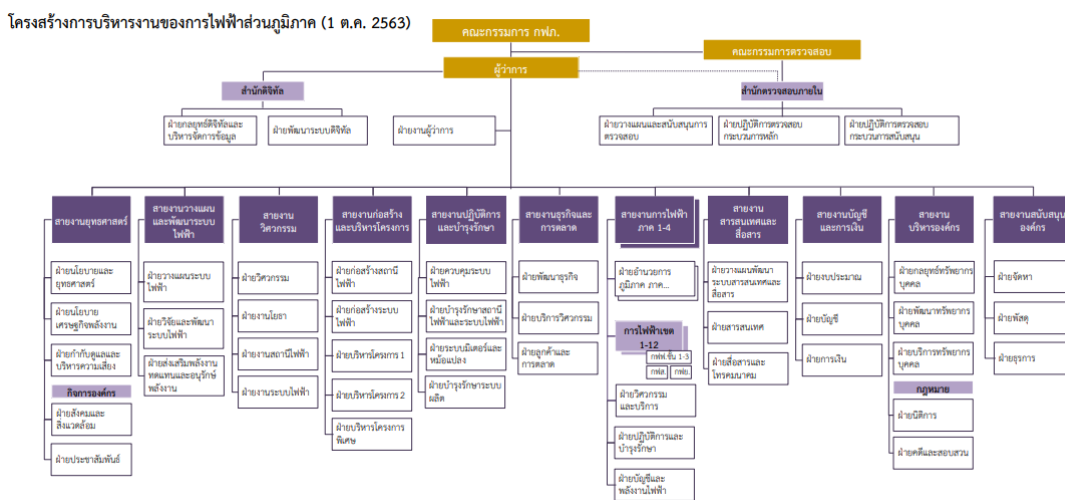
- 2.1 บริบทการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
- 2.2 ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ
- 2.3 ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน
- 2.4 ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับเงินเนอเรชั่น
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.6 กรอบแนวคิดงานวิจัย

2.1 บริบทการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (กฟภ.) ได้รับสถาปนาตามพระราชบัญญัติการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค พุทธศักราช 2503 ณ วันที่ 28 กันยายน 2503 เป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ อยู่ภายในสังกัดกระทรวงมหาดไทย มีหน้าที่บริการจำหน่ายไฟฟ้าให้แก่ประชาชนในทุกจังหวัดทั่วประเทศไทย (ยกเว้น กรุงเทพมหานคร นนทบุรี สมุทรปราการ) (ราชกิจจานุเบกษา, 2503) ซึ่งการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (กฟภ.) ได้มีการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่องเพื่อวางรากฐานพัฒนาเมืองไทย พ.ศ. 2503 - พ.ศ. 2513 บุกรุกก่อสร้างไฟฟ้าให้ชุมชน มีการไฟฟ้าอยู่ในความรับผิดชอบ 200 แห่ง ผลิตไฟฟ้าด้วยเครื่องกำเนิดไฟฟ้าที่ใช้เครื่องยนต์ดีเซล พ.ศ. 2514 - พ.ศ. 2523 เร่งรัดขยายไฟฟ้าสู่ชนบท พัฒนาชุมชนด้วยการปูพื้นฐานโครงสร้างของสังคมชนบท วางแผนที่จะจ่ายไฟให้หมู่บ้านทั่วประเทศ จำนวน 50,000 หมู่บ้าน ภายใน 25 ปี พ.ศ. 2524 - พ.ศ. 2533 ส่งเสริมความเจริญสู่ธุรกิจและอุตสาหกรรม เพิ่มขีดความสามารถของระบบไฟฟ้าให้มีความพร้อมสำหรับการขยายตัวของปริมาณการใช้ไฟฟ้าที่เพิ่มมากขึ้น และก่อสร้างระบบจำหน่ายเคเบิลใต้น้ำจ่ายไฟไปยังเกาะสมุย พ.ศ. 2534 - พ.ศ. 2543 นำเทคโนโลยีขั้นสูงมาพัฒนามาตรฐานการบริการ นำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในองค์กรเพื่อยกระดับของสายส่ง และพัฒนาการปฏิบัติงานด้านการบำรุงรักษาระบบจำหน่ายโดยไม่ต้องดับกระแสไฟฟ้า พ.ศ. 2544 - พ.ศ. 2553 พัฒนาการเพื่อก้าวสู่ระดับสากลในธุรกิจพลังงาน เน้นเรื่องความสำคัญของการให้บริการลูกค้าเพื่อสร้างความพึงพอใจ พ.ศ. 2554 - ปัจจุบัน พัฒนาคุณภาพพระบบไฟฟ้า และการบริการ ขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ PEA DIGITAL UTILITY ปรับโครงสร้างองค์กร เน้นการจ่ายไฟอย่างมีประสิทธิภาพ เน้นการตอบสนองความคาดหวังต่อกลุ่มลูกค้า และขับเคลื่อนองค์กรด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม (กองประชาสัมพันธ์, 2564)

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (กฟภ.) มีวิสัยทัศน์ (Vision) “กฟภ.เป็นองค์กรชั้นนำที่ทันสมัยในระดับภูมิภาค มุ่งมั่นให้บริการพลังงานไฟฟ้าและธุรกิจเกี่ยวเนื่องอย่างครบวงจรที่มีประสิทธิภาพ เชื่อถือได้ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจและสังคมอย่างยั่งยืน” ภารกิจ (Mission) “จัดให้บริการพลังงานไฟฟ้า และดำเนินธุรกิจอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าให้เกิดความพึงพอใจทั้งด้านคุณภาพและบริการ โดยการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง มีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม” (กวางแผนวิสาหกิจ, 2565) และในปี 2562 การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (กฟภ.) ได้มีเปลี่ยนคำขวัญ จากเดิม “สว่างทั่วทิศ สร้างเศรษฐกิจทั่วไทย” เป็น “สว่างทั่วทิศ สร้างคุณภาพชีวิตทั่วไทย Brightness for Life Quality” ซึ่งเป็นคำขวัญที่บอกถึงภารกิจขององค์กรที่ต้องตอบสนองความต้องการใช้ไฟฟ้าแก่ผู้ใช้ไฟทุกรูปแบบ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนไทยให้ดีขึ้น (จิระพงษ์ เต็มเปี่ยม, 2562)

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (กฟภ.) มีหน้าที่บริการจำหน่ายไฟฟ้าให้แก่ประชาชนในทุกจังหวัดทั่วประเทศไทย (ยกเว้น กรุงเทพมหานคร นนทบุรี สมุทรปราการ) คิดเป็นพื้นที่ 510,000 ตารางกิโลเมตร หรือร้อยละ 99 ของพื้นที่ในประเทศไทย ทำให้การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมีโครงสร้างองค์กรขนาดใหญ่ เพื่อให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ในการให้บริการ เพื่อที่จะควบคุมประสิทธิภาพในการจ่ายไฟ และให้บริการธุรกิจเกี่ยวเนื่องอย่างครบวงจร



รูปภาพ 2.1 โครงสร้างการบริหารงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
ที่มา ฝ่ายนโยบายและยุทธศาสตร์ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (2563)

การกำกับดูแลในส่วนภูมิภาคสามารถแบ่งพื้นที่ได้เป็น 4 ภาค คือ ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลาง และภาคใต้โดยมีสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคระดับเขต ภาคละ 3 เขต รวมทั้งสิ้น 12 เขต

ภาคเหนือ

กพน.1 เชียงใหม่ รับผิดชอบการบริการในพื้นที่ 6 จังหวัด ได้แก่ เชียงใหม่ แม่ฮ่องสอน เชียงราย พะเยา ลำปาง และลำพูน

กพน.2 พิษณุโลก รับผิดชอบการบริการในพื้นที่ 8 จังหวัด ได้แก่ พิษณุโลก พิจิตร กำแพงเพชร ตาก สุโขทัย แพร่ น่าน และอุตรดิตถ์

กพน.3 ลพบุรี รับผิดชอบการบริการในพื้นที่ 6 จังหวัด ได้แก่ ลพบุรี สิงห์บุรี ชัยนาท อุทัยธานี นครสวรรค์ และเพชรบูรณ์

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

กพฉ.1 อุตรธานี รับผิดชอบการบริการในพื้นที่ 8 จังหวัด ได้แก่ อุตรธานี ขอนแก่น หนองบัวลำภู เลย หนองคาย บึงกาฬ นครพนม และสกลนคร

กพฉ.2 อุบลราชธานี รับผิดชอบการบริการในพื้นที่ 8 จังหวัด ได้แก่ อุบลราชธานี อำนาจเจริญ มุกดาหาร กาฬสินธุ์ มหาสารคาม ร้อยเอ็ด ยโสธร และศรีสะเกษ

กพฉ.3 นครราชสีมา รับผิดชอบการบริการในพื้นที่ 4 จังหวัด ได้แก่ นครราชสีมา ชัยภูมิ บุรีรัมย์ และสุรินทร์

ภาคกลาง

กพก.1 พระนครศรีอยุธยา รับผิดชอบการบริการในพื้นที่ 7 จังหวัด ได้แก่ พระนครศรีอยุธยา อ่างทอง สระบุรี ปทุมธานี นครนายก ปราจีนบุรี และสระแก้ว

กพก.2 ชลบุรี รับผิดชอบการบริการในพื้นที่ 5 จังหวัด ได้แก่ ชลบุรี ฉะเชิงเทรา ระยอง จันทบุรี และตราด

กพก.3 นครปฐม รับผิดชอบการบริการในพื้นที่ 4 จังหวัด ได้แก่ นครปฐม สมุทรสาคร สุพรรณบุรี กาญจนบุรี และราชบุรี (เฉพาะอำเภอบ้านโป่ง)

ภาคใต้

กพต.1 เพชรบุรี รับผิดชอบการบริการในพื้นที่ 6 จังหวัด ได้แก่ เพชรบุรี ประจวบคีรีขันธ์ ชุมพร ระนอง สมุทรสงคราม และราชบุรี (ยกเว้นอำเภอบ้านโป่ง)

กพต.2 นครศรีธรรมราช รับผิดชอบการบริการในพื้นที่ 6 จังหวัด ได้แก่ นครศรีธรรมราช ตรัง กระบี่ ภูเก็ต พังงา และสุราษฎร์ธานี

กฟต.3 ยะลา รับผิดชอบการบริการในพื้นที่ 6 จังหวัด ได้แก่ ยะลา นราธิวาส ปัตตานี สงขลา สตูล และพัทลุง

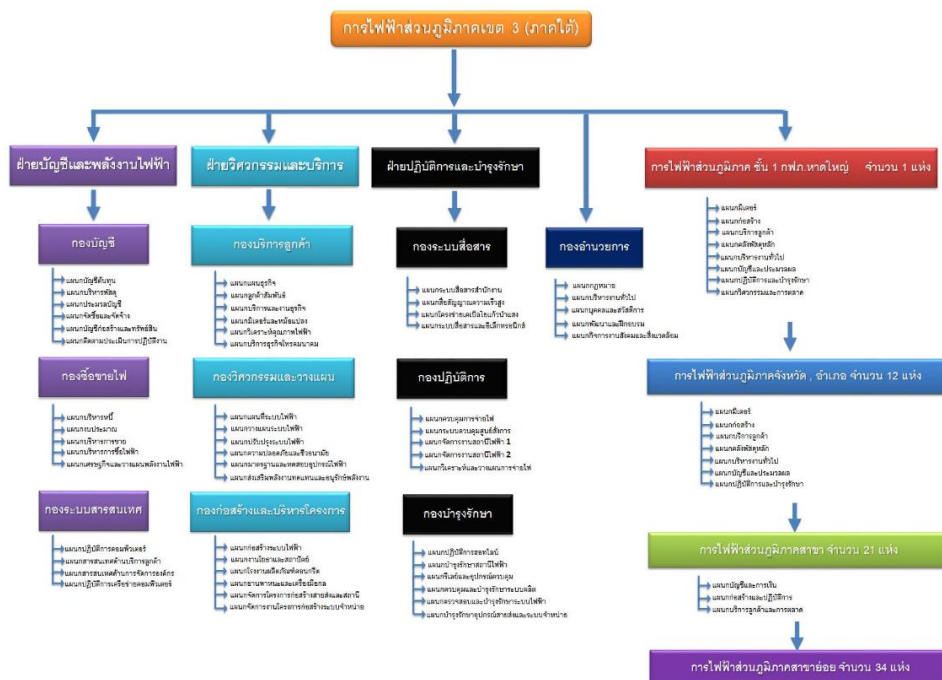
การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคใต้) มีการแบ่งหน้าที่การรับผิดชอบตามลักษณะหน้าที่ แบ่งตามเป็นหน่วยงานต่างๆ ดังนี้

กองอำนวยการ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ การจัดทำเงินเดือน การฝึกอบรม งานด้านกฎหมาย งานประชาสัมพันธ์ และกิจกรรมเพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

ฝ่ายบัญชีและพลังงานไฟฟ้า มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดทำ และวิเคราะห์ข้อมูลทางด้านบัญชี งบประมาณ บริหารงานพัสดุ จัดซื้อจัดจ้าง ดูแลระบบบิลค่าไฟฟ้า วิเคราะห์หน่วยซื้อขาย หน่วยสูญเสีย แรงรัดติดตามหนี้ค่าไฟฟ้า ควบคุมดูแลระบบคอมพิวเตอร์และเครือข่าย

ฝ่ายวิศวกรรมและบริการ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการวางแผน ออกแบบ วิเคราะห์ระบบไฟฟ้า ขยายเขตระบบไฟฟ้าให้ผู้ใช้ไฟ งานธุรกิจเสริม งานส่งเสริมการตลาด ควบคุมดูแลเกี่ยวกับการพาดสายสื่อสาร และอุปกรณ์สื่อสารโทรคมนาคม

ฝ่ายปฏิบัติการและบำรุงรักษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการควบคุมการจ่ายไฟ บำรุงรักษาระบบจำหน่าย จัดวางระบบงานตรวจสอบระบบไฟฟ้า ดูแลระบบโทรศัพท์ ระบบสื่อสารไร้สาย และการปฏิบัติการหอทดไลน์



รูปภาพ 2.2 โครงสร้างการบริหารงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคใต้)

ที่มา การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคใต้) (2565)

2.2 ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

2.2.1 ความหมายของแรงจูงใจ

ณัฐพัชร์ ลากบารุงวงศ์ (2562) ได้ให้ความหมายของการจูงใจ หมายถึง กระบวนการต่างๆ ทางร่างกายและจิตใจถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าให้แสดงออกเป็นพฤติกรรม เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย

บุญณวัชร วิเทียมณูลักษณ์ (2563) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่าเป็นปัจจัยส่วนบุคคลที่ผลักดันให้บุคคลเกิดพฤติกรรมในการทำตามเป้าหมายของตนเองเพื่อต้องการประสบความสำเร็จและปัจจัยภายนอกที่เกิดจากอิทธิพลของสภาพแวดล้อมภายนอกตัวบุคคล

กฤตภาคิน มิ่งโสภา และณกมล จันท์สม (2564) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ คือ แรงผลักดันจากสิ่งเร้าโดยจงใจ เพื่อกระตุ้นให้เกิดการกระทำ หรือพฤติกรรมที่ตอบสนองความต้องการ เพื่อให้ประสบความสำเร็จในเป้าหมาย

เกียรติชญา ภูมิเพ็ง (2564) ได้สรุปความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไว้ว่าเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกในการปฏิบัติงาน โดยแบ่งเป็นด้านจิตใจ และด้านพฤติกรรม ซึ่งผู้บริหารจำเป็นที่จะต้องให้ความสำคัญในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ลิขธวัช จันท์พล และชานาญ ทองเย็น (2565) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่าเป็นแรงกระตุ้นที่ทำให้แต่ละบุคคลแสดงพฤติกรรมที่แตกต่างกัน เนื่องจาก มีความคาดหวังหรือความต้องการที่แตกต่างกัน และเมื่อความต้องการดังกล่าวได้รับการสนับสนุน ก็จะส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานต่อไป

ซึ่งสามารถสรุปได้ว่าแรงจูงใจ หมายถึง แรงผลักดันหรือแรงกระตุ้นที่ส่งผลให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่แตกต่างกัน หรือการกระทำที่ตอบสนองต่อความพึงพอใจของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตนเองตั้งไว้

2.2.2 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's General Theory of Human Motivation) Maslow, Abraham H (1970 อ้างถึงใน เจนจิรา แซ่เตี๋ยว, 2564) เป็นการศึกษาสิ่งจูงใจของมนุษย์ว่า มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอ เมื่อสิ่งใดที่ได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะมีความต้องการอื่นๆ ในลำดับถัดไป โดยแบ่งออกเป็น 5 ขั้น ดังนี้

1. ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological Needs) ความต้องการในระดับพื้นฐานที่จำเป็นที่สุด เพื่อความอยู่รอดในการดำรงชีวิต เช่น อากาศ อาหาร น้ำ เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และ

ยารักษาโรค มนุษย์จะพยายามแสวงหาสิ่งเหล่านี้เพื่อตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกายเป็นลำดับแรก และความต้องการในลำดับอื่นๆอาจจะไม่เกิดขึ้น หากยังไม่ได้รับการตอบสนองในขั้นนี้

2. ความต้องการทางด้านความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) เป็นความต้องการในลำดับถัดมาหลังจากที่ความต้องการทางด้านร่างกายจนเป็นที่พึงพอใจแล้ว ซึ่งเป็นความต้องการทางด้านความปลอดภัยในการในการเป็นอยู่ และการดำรงชีวิต ปราศจากอันตรายในด้านร่างกายและจิตใจ จากสภาพแวดล้อมต่างๆในการดำเนินชีวิต โดยสามารถแบ่งได้เป็น 2 ส่วน ดังนี้

2.1 ความปลอดภัยในชีวิต ได้แก่ การปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ หรือภัยคุกคามที่จะทำให้เกิดความทุกข์ทั้งด้านร่างกาย และจิตใจ รวมไปถึงความปลอดภัยในทรัพย์สินที่ได้รับการคุ้มครองทางกฎหมาย

2.2 ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ได้แก่ การมีที่พักอาศัย รายได้ และหน้าที่การทำงานที่มั่นคงและก้าวหน้า

3. ความต้องการทางด้านสังคม (Social Needs) เป็นความต้องการที่บุคคลต้องการความรักและความผูกพัน ในรูปแบบการเป็นผู้ให้ และเป็นผู้รับจากบุคคลอื่นๆ ความต้องการที่จะมีครอบครัว การยอมรับจากผู้อื่น การมีเพื่อนร่วมงาน การมีสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลรอบตัว

4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Self-Esteem Needs) เป็นความต้องการที่จะมีความรู้สึกรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า และมีประโยชน์ต่อผู้อื่น มีสถานภาพหรือฐานะที่โดดเด่น เช่น ตำแหน่งชื่อเสียงเกียรติยศ การยอมรับนับถือ โดยสามารถแบ่งได้เป็น 2 ส่วน ดังนี้

4.1 ความต้องการนับถือตนเองว่ามีคุณค่า (Self-Esteem) มีความเชื่อมั่นในตนเองว่ามีความสามารถที่จะประสบความสำเร็จ ไม่จำเป็นต้องพึ่งพิงอาศัยผู้อื่นตลอดเวลา

4.2 ความต้องการการยอมรับนับถือจากผู้อื่นว่าตนเองมีคุณค่า (Esteem from Other) การได้รับการยกย่องเชิดชูจากผู้อื่นว่าเป็นคนเก่ง คนดี และเป็นบุคคลที่มีประโยชน์ต่อผู้อื่น

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดของตนเอง (Self-Actualization Needs) เป็นความต้องการลำดับสูงสุดที่มนุษย์ต้องการเป็นครั้งสุดท้ายในชีวิต บรรลุตามความอุดมการณ์ อุดมคติที่คาดหวังไว้ ซึ่งในแต่ละบุคคลมีความคาดหวังที่แตกต่างกัน โดยใช้ความสามารถของตนเองให้เป็นประโยชน์ตามความถนัด และความสนใจ

จากทฤษฎีดังกล่าวสรุปได้ว่า มนุษย์มีความต้องการที่อยู่เสมอ โดยมีลำดับขั้นของความต้องการ ซึ่งความต้องการในลำดับแรกจะเป็นความต้องการที่เป็นปัจจัยพื้นฐาน (อาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค) เพื่อตอบสนองความต้องการในการดำรงชีวิต ซึ่งเมื่อได้รับการตอบสนองในลำดับแรกแล้ว มนุษย์จะมีความต้องการในลำดับถัดไป คือ ความมั่นคงปลอดภัยในการดำรงชีวิต โดยปราศจากอันตรายทั้งด้านร่างกาย และจิตใจ รวมไปถึงความมั่นคงของการทำงาน ความต้องการ

ลำดับต่อมา คือ ความต้องการทางด้านสังคม ซึ่งมนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่ต้องการการยอมรับจากผู้อื่น ในรูปแบบความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลรอบตัว ไม่ว่าจะเป็นครอบครัว เพื่อน และเพื่อนร่วมงาน และเมื่อมนุษย์มีสังคมที่เป็นที่ยอมรับต่อผู้อื่นแล้ว ความต้องการลำดับถัดไป คือ ความต้องการที่จะมีเกียรติยศ และชื่อเสียง โดยต้องการที่จะได้รับการยกย่อง ชื่นชมจากผู้อื่น และมีความเชื่อมั่นในตนเอง และความต้องการขั้นสูงสุด คือ ความต้องการความสำเร็จตามความนึกคิดของตนเอง ซึ่งเป็นความต้องการที่ดำเนินการตามความเชื่อ อุดมการณ์ หรือความคาดหวังของตนเอง ด้วยความสามารถของตน และยังสามารถตอบสนองความต้องการได้ในทุกลำดับขั้น

2.2.3 ทฤษฎีความต้องการสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก

ทฤษฎีความต้องการสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg's Two Factor Theory) Herzberg, Frederick and Others (1975 อ้างถึงในมาลินี คำเครือ และ นิรุตต์ จรเจริญ, 2564) ได้ทำการศึกษาปัจจัยทางตรง และปัจจัยทางอ้อม สามารถแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) เป็นปัจจัยที่ภายในตัวบุคคลที่ส่งผลต่อความพึงใจในการปฏิบัติงานโดยตรง นำไปสู่ทัศนคติทางบวกซึ่งเมื่อพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานก็จะทำให้งานออกมามีประสิทธิภาพได้แก่

1.1 ด้านความสำเร็จในงาน (Achievement) พนักงานใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะในการแก้ปัญหาเพื่องานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงได้ตามเป้าหมาย ซึ่งส่งผลให้พนักงานเกิดความพึงพอใจเมื่อเห็นความสำเร็จในงานที่ได้รับมอบหมาย (ทัศนีย์ จันทะนันท์ และคณะ, 2564)

1.2 ด้านการยอมรับ (Recognition) การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ที่เคยร่วมงานกัน ให้การยอมรับด้วยการแสดงออกด้วยการให้เกียรติ ชื่นชม ยกย่อง เมื่อสามารถปฏิบัติงานได้อย่างลุล่วง เป็นการแสดงออกที่ยอมรับถึงความสามารถ ส่งผลให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจ (ต่อพงศ์ ฤทธิเทวา, 2560)

1.3 ด้านลักษณะงาน (Work Itself) งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ ความสามารถ และเป็นงานที่มีความน่าสนใจ ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ และความท้าทายในการปฏิบัติงาน (ต่อพงศ์ ฤทธิเทวา, 2560)

1.4 ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) มีการมอบหมายงานในหน้าที่อย่างชัดเจน สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ พนักงานมีอำนาจในการตัดสินใจในงานได้อย่างมีอิสระ โดยไม่มีการควบคุมอย่างใกล้ชิด (ต่อพงศ์ ฤทธิเทวา, 2560)

1.5 ด้านความก้าวหน้า (Advancement) พนักงานมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่ง และมีโอกาสที่จะได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ และทักษะในการทำงาน มีโอกาสในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม (ต่อพงศ์ ฤทธิเทวา, 2560)

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ไม่ได้เกี่ยวกับงานโดยตรง ช่วยลดความไม่พึงพอใจของพนักงาน แต่ไม่สร้างแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่

2.1 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (Salary and Benefits) ผลตอบแทนที่บริษัทจ่ายให้กับพนักงาน ทั้งในรูปแบบเงินเดือน ค่าจ้าง การเลื่อนขั้นอย่างเหมาะสม ยังรวมไปถึงสวัสดิการสิทธิในการลาหยุดพักผ่อน สวัสดิการด้านสุขภาพ ประกันชีวิต ประกันสังคม และเงินบำเหน็จบำนาญ ในยามเกษียณ (ต่อพงศ์ ฤทธิเทวา, 2560)

2.2 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relationship with Supervisor) พนักงานได้รับการช่วยเหลือ สนับสนุน และความยุติธรรมในเรื่องการมอบหมายงาน การประเมินผลงานในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา (พิริยสทธิ์ รัตธรรม และนนท์ สหaya, 2564)

2.3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationship between Colleagues) การแสดงความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันได้ มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน (พิริยสทธิ์ รัตธรรม และนนท์ สหaya, 2564)

2.4 ด้านนโยบายการบริหาร (Company Policy and Administration) แนวทางการบริหารงานขององค์กร ได้แก่ นโยบาย ระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน มีการกำหนดที่ชัดเจน และมีการแจ้งนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง (ต่อพงศ์ ฤทธิเทวา, 2560)

2.5 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน (Working Environment) สภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น บรรยากาศในการทำงาน แสงสว่าง เสียง อุณหภูมิ ชั่วโมงการทำงาน และอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการ (ต่อพงศ์ ฤทธิเทวา, 2560)

2.7 ด้านความมั่นคง (Work Stability) พนักงานมีความรู้สึกมั่นคงในการทำงานกับองค์กร มีความยั่งยืนในหน้าที่การงาน อีกทั้งองค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดี มีความมั่นคง (พิริยสทธิ์ รัตธรรม และนนท์ สหaya, 2564)

จากทฤษฎีนี้สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบไปด้วย 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานโดยตรง และปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจ แต่สามารถสร้างความพึงพอใจให้กับตัวพนักงานได้ ซึ่งองค์กรจำเป็นต้องมีการดำเนินการเพื่อตอบสนองต่อทั้งสองปัจจัยอย่างเหมาะสม เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

2.2.4 ทฤษฎี X และ Y ของดักลาส แม็กเกรเกอร์

ทฤษฎี X และ Y ของดักลาส แม็กเกรเกอร์ (Douglas McGregor) Douglas McGregor (1960 อ้างถึงใน สุภาวดี เจริญเศรษฐมท, 2558) เป็นการศึกษาทฤษฎีที่แสดงให้เห็นถึงแนวคิดของผู้นำ 2 ประเภทที่แตกต่างกัน

1. ทฤษฎี X มีการตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับคนว่ามีลักษณะ ดังนี้

- 1.1 ลักษณะของคนโดยทั่วไปไม่ชอบทำงาน พยายามหลีกเลี่ยงทุกครั้งที่มีโอกาส
- 1.2 จากสาเหตุที่ไม่ชอบทำงาน ส่งผลให้องค์กรต้องมีการกำหนดแนวทางการทำงาน เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินงานต่อไปได้ ด้วยวิธีการบังคับ ควบคุม กำกับ ช่มชู้ ลงโทษ
- 1.3 คนทั่วไปชอบที่จะให้มีการชี้แนะหรือการถูกบังคับ ต้องการหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ไม่ค่อยมีความทะเยอทะยานในการทำงาน แต่ต้องการความมั่นคงสูงสุด ผู้บริหารตามทฤษฎี X จึงต้องสร้างแรงจูงใจโดยการช่มชู้ และลงโทษ เพื่อให้พนักงานทำงานได้เป้าหมายขององค์กร

2. ทฤษฎี Y มีการตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับคนว่ามีลักษณะ ดังนี้

- 2.1 การช่มชู้ หรือการลงโทษไม่ได้เป็นวิธีการที่ดีที่สุดในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน พนักงานที่มีความผูกพันกับองค์กรจะสามารถสร้างแรงจูงใจได้ด้วยตนเอง
- 2.2 ความผูกพันของพนักงานขึ้นอยู่กับผลตอบแทนที่จะได้รับ เมื่อเป้าหมายขององค์กรบรรลุเป้าหมาย
- 2.3 เมื่อองค์กรมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการทำงาน จะส่งผลให้พนักงานมีความสร้างสรรค์ในการทำงาน และส่งผลให้มีความรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น

ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า ทฤษฎี X และ Y มีแนวคิดเรื่องคนที่แตกต่างกัน คนในทฤษฎี X จะเป็นคนที่เกียจคร้าน และทฤษฎี Y จะเป็นคนขยัน ทำให้ต้องมีการใช้วิธีการปฏิบัติที่วิธีการบริหารคน 2 กลุ่มแตกต่างกัน โดยทฤษฎี X ผู้บริหารจะต้องมีการควบคุมพนักงานที่เกียจคร้าน ด้วยการบังคับ การกำหนดบทลงโทษ ทฤษฎี Y ต้องมีการสนับสนุนพนักงาน เปิดโอกาสเพื่อสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน

2.2.5 ทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้

ทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ (McClelland's Learned Needs Theory) McClelland (2014 อ้างถึงใน โมลี สุทธิโมลีโพธิ, 2563) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจของมนุษย์ สามารถสรุปได้ว่ามีแรงจูงใจ 3 ประการ

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Needs for Achievement) หมายถึง ความปรารถนาที่จะกระทำให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี พยายามเอาชนะอุปสรรค เมื่อทำความสำเร็จจะรู้สึกสบายใจ และหากไม่ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวก็จะมีความรู้สึกวิตกกังวล
2. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Needs for Affiliation) หมายถึง ความปรารถนาที่ต้องการยอมรับจากผู้อื่น จะเป็นแรงจูงใจที่ทำให้แสดงพฤติกรรม เพื่อให้ได้มาจากการยอมรับจากผู้อื่น

3. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Needs for Power) หมายถึง ความปรารถนาที่ต้องการได้มาซึ่งอิทธิพลเหนือกว่าบุคคลอื่น หากทำได้เหนือกว่าบุคคลอื่นจะเกิดความภาคภูมิใจ ส่งผลให้บุคคลกลุ่มนี้ต้องการแสวงหาอำนาจ และพยายามควบคุมสิ่งต่างๆ เพื่อให้ตนเองบรรลุวัตถุประสงค์

จากทฤษฎีนี้สรุปได้ว่า มนุษย์มีแรงจูงใจที่ผลักดันให้เกิดพฤติกรรม 3 ประการ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ คือ ความต้องการที่จะทำทุกสิ่งอย่างเต็มประสิทธิภาพ เพื่อความสมบูรณ์แบบ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ คือ ความต้องการได้รับการยอมรับจากผู้อื่น ต้องการได้รับความยกย่อง แรงจูงใจใฝ่อำนาจ คือ ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ความต้องการที่จะเป็นผู้นำ ดังนั้น มนุษย์ทุกคนจะมีแรงจูงใจทั้ง 3 ประการ ประกอบรวมกัน ซึ่งในแต่ละคนจะมีความต้องการบางข้อมากน้อยต่างกัน ตามเป้าหมายของแต่ละบุคคล

งานวิจัยฉบับนี้ได้เลือกใช้ทฤษฎีเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two Factor Theory) เนื่องจากงานวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ต้องการหาแนวทางในการทำงานร่วมกันของพนักงาน ซึ่งทฤษฎีนี้ได้อธิบายครอบคลุมในทุกด้านของการปฏิบัติงาน ทั้งปัจจัยจูงใจที่เกี่ยวข้องโดยตรงในการปฏิบัติงาน และปัจจัยค้ำจุนที่สร้างความพึงพอใจให้กับพนักงาน

2.3 ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

2.3.1 ความหมายของประสิทธิภาพ

มิเลห์ (1954 อ้างถึงใน กิตติศักดิ์ ทองหล้า และชินโสณ วิสิฐนิจิกิจา, 2564) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพ หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่มนุษย์ และได้รับผลตอบแทนจากการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถพิจารณาประสิทธิภาพจากการปฏิบัติงานได้ดังนี้

1. ให้บริการอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม (Equitable Service)
2. ให้บริการอย่างรวดเร็ว (Timely Service)
3. ให้บริการอย่างเพียงพอ (Ample Service)
4. การให้บริการอย่างก้าวหน้า (Progression Service)

ทศวรรษ บุญญา (2559) ได้ให้ความหมายของคำว่าประสิทธิภาพในการทำงานไว้ว่า เป็นการปฏิบัติงานที่ใช้ต้นทุน และเวลาน้อยที่สุด แต่ได้ผลงานที่มีคุณภาพมากที่สุด

พีรญา ชื่นวงศ์ (2560) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การใช้ทรัพยากรขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย มุ่งเน้นให้เกิดการทำในสิ่งที่ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพในการจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้เกิดความสิ้นเปลืองน้อยที่สุด

ปาริฉัตร โชติภูมิเวทย์ (2564) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพไว้ว่าเป็นความรู้และทักษะที่นำไปใช้ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตนเอง และองค์กรโดยใช้เวลาทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งทำให้ตนเอง ผู้อื่น องค์กรเกิดประโยชน์และความสุขในที่สุด

ผกาทิพย์ บัวพงษ์ (2564) ได้สรุปความหมายของคำว่าประสิทธิภาพในการทำงานจะต้องประกอบไปด้วย ความรู้ความสามารถเฉพาะตัวของบุคคล และสิ่งจูงใจที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมาย โดยการประเมินประสิทธิภาพได้จาก คุณภาพของงาน ปริมาณของงาน เวลา และค่าใช้จ่าย

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่าประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง การใช้ทรัพยากรที่องค์กรมีอยู่อย่างจำกัดได้อย่างคุ้มค่า นำสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งสามารถวัดได้จาก คุณภาพของงาน ปริมาณของงาน เวลา และค่าใช้จ่าย

2.3.2 ทฤษฎี 12 หลักการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

ทฤษฎี 12 หลักการทำงานให้มีประสิทธิภาพของ Harrington Emerson (1913 อ้างถึงใน วชิรพันธ์ ท้วมพงษ์, 2561) ได้มีการให้หลักการเกี่ยวกับองค์ประกอบของการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพในหนังสือ “The Twelve Principles of Efficiency” ดังนี้

1. มีการกำหนดเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน
2. วิเคราะห์โอกาสและความเป็นไปได้ของงาน
3. พร้อมรับคำแนะนำจากผู้อื่น เพื่อนำมาปรับใช้ในงาน
4. มีระเบียบวินัยในการปฏิบัติงาน
5. มีความยุติธรรมในการปฏิบัติงาน
6. มีการศึกษาข้อมูลที่น่าเชื่อถือเพื่อปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง
7. งานมีความก้าวหน้า และสามารถติดตามงานได้
8. สามารถปฏิบัติงานได้ตามกำหนดเวลา
9. ผลลัพธ์ของงานมีมาตรฐาน และมีความน่าเชื่อถือ
10. มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง
11. มีแนวทางในการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นแนวทางเดียวกัน
12. มีการให้รางวัลแก่พนักงานที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากทฤษฎีการทำงานให้มีประสิทธิภาพดังกล่าวข้างต้น เป็นทฤษฎีเชิงพฤติกรรม ซึ่งเป็นแนวทางในการดำเนินงานที่มีมาตรฐาน มีการนำไปใช้อย่างแพร่หลายและเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป

2.3.3 ทฤษฎีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของปีเตอร์ และโพลวแมน

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของปีเตอร์ และโพลวแมน Peterson & Plowman (1953 อ้างถึงใน กรวิภา มีสามเสน และกฤษดา เขียรวัฒนสุข, 2564) ได้สรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพไว้ทั้งหมด 4 ข้อ ดังนี้

1. คุณภาพงาน (Quality) งานที่ออกมาจะต้องมีคุณภาพสูง เกิดประโยชน์ต่อองค์กร และสร้างความพึงพอใจให้กับผู้ใช้บริการ งานจะต้องมีความถูกต้อง มีคุณภาพและได้มาตรฐาน

2. ปริมาณงาน (Quantity) ผลงานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามที่คาดหวังของหน่วยงาน ควรมีการเป้าหมายในการทำงาน มีการวางแผนงาน และจัดสรรเวลาเพื่อให้งานตามเป้าหมาย

3. เวลา (Time) ใช้เวลาในการทำงานเหมาะสมกับปริมาณงาน หรือความยากง่ายของงาน และมีการพัฒนาเทคนิคในการทำงานให้รวดเร็วมากยิ่งขึ้น

4. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (Costs) ค่าใช้จ่ายต่างๆในการดำเนินงานจะต้องเหมาะสมกับงานมีการลงทุนน้อยที่สุด แต่มีผลกำไรมากที่สุด โดยใช้ทรัพยากรที่อยู่อย่างคุ้มค่ามากที่สุด

จากทฤษฎีสามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการทำงานสามารถวัดได้จากการใช้ทรัพยากรที่ใช้ไปอย่างคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร ซึ่งผลงานที่ออกจะต้องมีคุณภาพ และดำเนินการตามเป้าหมายได้จริง

2.3.4 ทฤษฎีของเฮอริเบิร์ต เอ. ไชมอน

แนวคิดทฤษฎีของเฮอริเบิร์ต เอ. ไชมอน Robert A. Simon (1960 อ้างถึงใน รุ่งรัตน์ ทองน้อย, 2562) ได้ให้ข้อสรุปเกี่ยวกับประสิทธิภาพไว้ว่า ถ้าต้องการจะพิจารณาว่างานใดมีประสิทธิภาพสูงสุด ให้พิจารณาจากความสัมพันธ์ของปัจจัยนำเข้า (Input) และผลผลิต (Output) และถ้าเป็นกรณีหน่วยงานของรัฐต้องเพิ่มความพึงพอใจของผู้รับบริการ (Satisfaction) ซึ่งสามารถสรุปได้เป็นสมการดังนี้

$$E = (O - I) + S$$

โดยที่ $E =$ ประสิทธิภาพของงาน

$O =$ ผลผลิตหรืองานที่ผลิตออกมา

$I =$ ปัจจัยนำเข้า หรือ ทรัพยากร

$S =$ ความพึงพอใจของผู้รับบริการ

2.3.5 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสมใจ ลักษณะ

สมใจ ลักษณะ (2552) ได้กล่าวว่า ปัจจัยสำคัญที่ทำให้การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสามารถจำแนกได้เป็น 2 ข้อ ดังนี้

1. ประสิทธิภาพส่วนบุคคล หมายถึง บุคคลที่มีความตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ โดยใช้เทคนิคต่างๆ เข้ามาประยุกต์ในการทำงาน เพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ มีปริมาณที่เหมาะสม โดยไม่หยุดพัฒนาตนเองที่จะพัฒนาวิธีการทำงานแบบใหม่ๆอยู่เสมอ

2. ประสิทธิภาพขององค์กร หมายถึง การที่องค์กรสามารถดำเนินงานได้ตามเป้าหมาย ใช้ทรัพยากรต่างๆได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประหยัดทั้งด้านเวลา ทรัพยากร และบุคลากร องค์กรมีการกำหนดยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ เทคโนโลยีในการทำงานได้อย่างเหมาะสม เกิดอุปสรรคในการทำงานน้อยที่สุด ส่งผลให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน

จากทฤษฎีสามารถสรุปได้ว่า การวัดประสิทธิภาพสามารถวัดได้ 2 แบบ คือ การวัดประสิทธิภาพส่วนบุคคล เป็นการวัดผลการปฏิบัติงานพนักงานโดยตรง และการวัดประสิทธิภาพขององค์กร เป็นการวัดการทำงานขององค์กรโดยภาพรวม

งานวิจัยฉบับนี้ได้เลือกใช้แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของปีเตอร์ และ โพลวแมน (Peterson & Plowman) เนื่องจาก งานวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ต้องการหาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ซึ่งทฤษฎีข้างต้นสามารถวัดผลของการทำงานของพนักงานรายบุคคลได้ชัดเจนมากที่สุด

2.4 ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับเจนเนอเรชัน

2.4.1 ความหมายของเจนเนอเรชัน

คาร์ล แมนน์เฮม (Karl Mannheim) (1952 อ้างถึงใน จันทนา วันคนิตย์, 2563) ได้กล่าวถึงเจนเนอเรชันไว้ว่าไม่ได้เป็นการแบ่งกลุ่มจากคนที่เกิดในปีที่ใกล้เคียงกันเท่านั้น แต่รวมไปถึงกลุ่มคนที่ผ่านประสบการณ์ทางประวัติศาสตร์ร่วมกัน ทำให้มีทัศนคติ และแนวคิดที่ใกล้เคียงกัน

สเตราส์ และฮาว (Strauss and Howe) (1991 อ้างถึงใน พิชรุจน์ เปี้ยนวน้อย, 2563) ได้ให้คำจำกัดความเกี่ยวกับการแบ่งช่วงอายุไว้ว่าเป็นการแบ่งกลุ่มของบุคคลที่เกิดในช่วงเวลาเดียวกัน ประมาณ 20 ปี โดยกลุ่มคนเหล่านั้นจะต้องมีประสบการณ์หรือเจอเหตุการณ์สำคัญๆร่วมกัน ซึ่งจะมีปัจจัย 3 ปัจจัยร่วมกันที่สำคัญ คือ ความเชื่อ พฤติกรรม และการรับรู้

ภาวิดา พูลเกิด (2560) ได้ให้ความหมายของเจนเนอเรชันว่าเป็นกลุ่มบุคคลที่เกิดในช่วงเวลาเดียวกัน และใกล้เคียงกัน มีสภาพแวดล้อมในการเติบโตมาเหมือนกัน ทำให้มีทัศนคติ และพฤติกรรมในการดำเนินชีวิตใกล้เคียงกัน

มันส์วี ศรีนนท์ (2561) ได้ให้ความหมายของเจนเนอเรชันไว้ว่าเป็นการเรียนรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะนิสัย และการให้คุณค่าของคนแต่ละสมัย ตลอดถึงเป็นการทำให้เข้าใจเกี่ยวกับประวัติศาสตร์โลกในแต่ละยุคสมัย

ชนิดา รัตนชล (2562) ได้ให้ความหมายของเจนเนอเรชันไว้ว่าเป็นการแบ่งกลุ่มคนตามช่วงปีเกิด กลุ่มคนรุ่นราวคราวเดียวกัน หรือเกิดช่วงเดียวกัน จะมีประสบการณ์จากเหตุการณ์สำคัญเกิดขึ้นในช่วงชีวิตคล้ายกัน ก่อให้เกิดทัศนคติ และพฤติกรรมร่วมกัน

ซึ่งสามารถสรุปความหมายของเจนเนอเรชั่นว่าเป็นการแบ่งกลุ่มคนที่เกิดในระยะเวลาใกล้เคียงกัน โดยกลุ่มคนเหล่านี้จะมีเหตุการณ์สำคัญในชีวิตร่วมกัน ทำให้กลุ่มคนเหล่านี้จะมีแนวความคิดที่ไม่แตกต่างกันมาก ตามสภาพแวดล้อมทางสังคมในยุคนั้นๆ

2.4.2 แนวคิดทฤษฎีเจนเนอเรชั่น (Generation)

ในการแบ่งเจนเนอเรชั่นในปัจจุบัน สามารถออกเป็น 4 เจนเนอเรชั่น โดยนักวิชาการได้มีการจัดกลุ่มตามปีเกิด และอายุ ได้แก่ เบบี้บูมเมอร์ (Baby Boomer), เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X), เจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) และเจนเนอเรชั่นแซด (Generation Z) ซึ่งนักวิชาการแต่ละคนได้มีการแบ่งช่วงอายุแตกต่างกันดังนี้

เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล (2552) ได้มีการจัดกลุ่ม และอธิบายลักษณะเด่นของแต่ละกลุ่ม ดังนี้

1. เบบี้บูมเมอร์ (Baby Boomer) เป็นกลุ่มบุคคลที่เกิดในช่วง พ.ศ. 2489 - พ.ศ. 2507 เป็นกลุ่มคนที่เกิดหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 เติบโตมาในช่วงที่เศรษฐกิจที่กำลังขยายตัว มีการลงทุนใหม่ๆ เกิดการจ้างงาน ส่งผลให้เกิดการแข่งขันกันมากขึ้น ทำให้คนกลุ่มนี้มีนิสัยมุ่งมั่น ทุ่มเทให้กับองค์กร มีความภักดีสูง และเคร่งครัดในกฎเกณฑ์
2. เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) เป็นกลุ่มบุคคลที่เกิดในช่วง พ.ศ. 2508 - พ.ศ. 2519 เป็นกลุ่มคนที่เกิดในช่วงของการเปลี่ยนแปลงจากระบบอนาล็อก (Analog) มาเป็นระบบดิจิทัล (Digital) มีการผลิตเครื่องมือ เครื่องใช้เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิต คนกลุ่มนี้จะให้ความสำคัญเกี่ยวกับวัตถุมากขึ้น ซึ่งจะให้ความสำคัญของการทำงาน และการพัฒนาคุณภาพชีวิตไปพร้อมๆกัน
3. เจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) เป็นกลุ่มบุคคลที่เกิดในช่วง พ.ศ. 2519 - พ.ศ. 2528 เป็นกลุ่มคนที่เกิดในช่วงที่มีการพัฒนาเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว สภาพเศรษฐกิจมีการเติบโตสูง มีความสะดวกสบายในการใช้ชีวิต เช่น โทรศัพท์มือถือ คอมพิวเตอร์ กล้องดิจิทัล แต่ก็เผชิญกับสถานการณ์ความผันผวนของภาวะเศรษฐกิจ ส่งผลให้คนกลุ่มนี้มีวิถีการดำเนินชีวิตที่รวดเร็ว เป็นตัวของตัวเอง ชอบเรื่องที่ทำหาย

สรรเพชญ ไชยสิริยะสวัสดิ์ (2557 อ้างถึงใน ฅนภัค อินทรานนท์ และพีรเศรษฐ์ ชมภูมิ่ง, 2561) ได้มีการแบ่งเจนเนอเรชั่นต่างๆ ดังนี้

1. เบบี้บูมเมอร์ (Baby Boomer) หรือ Gen B ผู้ที่เกิดระหว่างปีพ.ศ. 2489 - พ.ศ. 2507 คนกลุ่มนี้เกิดหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 มีอัตราการเกิดค่อนข้างสูง กลุ่มคนเหล่านี้จะรับรู้ถึงความยากลำบากของพ่อแม่ ความแร้นแค้นทางเศรษฐกิจ ทำให้บุคคลกลุ่มนี้มีความอดทนสูง สู้งาน ชอบประสบความสำเร็จด้วยตนเอง ใช้ชีวิตเรียบง่ายเก็บออมมากกว่าใช้จ่าย มีการแข่งขันในที่ทำงานสูง และยึดระบบชนชั้น ชอบการฟังคำสั่งจากผู้นำหรือหัวหน้างาน และปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด ยากที่จะเปลี่ยนแปลงความคิดของคนกลุ่มนี้

2. เจนเนอเรชันเอ็กซ์ (Generation X) หรือ Gen X ผู้ที่เกิดระหว่างปีพ.ศ. 2508 - พ.ศ. 2522 มีอัตราการเกิดลดลง เป็นยุคของคนวัยทำงานในปัจจุบัน ในยุคคนเริ่มมีการแพร่หลายทางเทคโนโลยี ทำให้เริ่มมีความอดทนน้อยลง และมักตั้งคำถามว่าทำไมต้องทนเมื่อมีโอกาส และตัวเลือกที่มากขึ้น ยึดระบบชนชั้นน้อยลง เก็บออมและใช้เท่าที่มี เลือกงานที่ชอบ และรักอิสระ
3. เจนเนอเรชันวาย (Generation Y) หรือ Gen Y ผู้ที่เกิดระหว่างปีพ.ศ. 2523 - พ.ศ. 2540 คนกลุ่มนี้เกิดพร้อมเทคโนโลยีที่ทันสมัย และแพร่หลาย ทำให้มีความอดทนน้อยลง สมารถสู้ขึ้น และเปลี่ยนงานบ่อย ไม่ชอบระบบชนชั้น ชอบการทำงานเป็นทีม และทำงานร่วมกันมากกว่าการฟังคำสั่งจากหัวหน้าหรือผู้นำเป็นอย่างอย่างเดียว
4. เจนเนอเรชันแซด (Generation Z) หรือ Gen Z ผู้ที่เกิดระหว่างปีพ.ศ. 2541 เป็นต้นไป กลุ่มคนเหล่านี้เกิดมาด้วยการเลี้ยงดูแบบเพียบพร้อม และจากการแพร่หลายของเทคโนโลยีที่ทำให้คนกลุ่มนี้ชอบความสะดวกสบาย และมีตัวเลือกเพิ่มมากขึ้น ทำให้สามารถทำอะไรหลายๆอย่างพร้อมกันได้

วิศิษฐ์ ฤทธิบุญไชย (2562) ได้มีการแบ่งประชากรไว้สามเจนเนอเรชัน ดังนี้

1. เจนเนอเรชันเอ็กซ์ (Generation X) หรือ Gen X เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2506 - พ.ศ. 2520 ซึ่งเป็นกลุ่มคนที่เกิดในยุคที่สุขสบาย และมีเศรษฐกิจที่มั่นคง เป็นยุคที่มีการคุมกำเนิด ทำให้มีอัตราการเกิดที่น้อยลง ซึ่งคนกลุ่มนี้ชอบอะไรง่ายๆ ทำงานตามหน้าที่ สร้างความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว (Work Life Balance)
2. เจนเนอเรชันวาย (Generation Y) หรือ Gen Y เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2521 - พ.ศ. 2538 เกิดในยุคที่มีการเติบโตทางเศรษฐกิจ และเทคโนโลยีอย่างมาก มีการใช้โทรศัพท์ในการติดต่อสื่อสารได้อย่างรวดเร็ว ทำให้คนกลุ่มนี้ไม่ชอบการรอคอย ชอบงานด้านไอที และชอบทำอะไรหลายๆอย่างพร้อมกัน และมีความมั่นใจในตัวเองสูง ทำให้ผู้ใหญ่มองว่าคนกลุ่มนี้มีนิสัยก้าวร้าว
3. เจนเนอเรชันแซด (Generation Z) หรือ Gen Z ผู้ที่เกิดระหว่างปีพ.ศ. 2539 - พ.ศ. 2553 เป็นกลุ่มคนที่เกิดมาในยุคของความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีอย่างมาก สามารถติดต่อสื่อสารกันได้ทุกที่ทุกเวลา และมีสื่อต่างๆให้เป็นตัวอย่างในการดำเนินชีวิต คนกลุ่มนี้จึงมีความเป็นตัวของตัวเองมากขึ้น จะเลือกซื้อสินค้า หรือกิจกรรมที่สามารถสร้างความพึงพอใจให้กับตนเองเท่านั้น

อรวรรณ สว่างอารมณ์ (2563) ได้มีการศึกษาเกี่ยวกับเจนเนอเรชัน โดยแบ่งตามปีเกิด ซึ่งสามารถจำแนกได้ ดังนี้

1. เบบี้บูมเมอร์ (Baby Boomer) เป็นกลุ่มคนที่เกิดในช่วง พ.ศ. 2489 - พ.ศ. 2506 เป็นกลุ่มคนที่มีความเชื่อมั่นในตัวเอง มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน มีประสบการณ์สูง ให้

ความสำคัญกับครอบครัว ชีวิตเรียบง่ายไม่ซับซ้อน และเป็นเจนเนอร์เรชั่นที่มีอิทธิพลทางความคิดต่อเจนเนอร์เรชั่นอื่น

2. เจนเนอร์เรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) เป็นกลุ่มคนที่เกิดในช่วง พ.ศ. 2507- พ.ศ. 2523 บุคคลกลุ่มนี้มีการยอมรับความแตกต่าง เปิดรับในสิ่งใหม่ เช่น เชื้อชาติ ศาสนา รสนิยมทางเพศ และมีความเป็นตัวของตัวเอง ไม่ชอบการเลียนแบบ ยอมรับเทคโนโลยีสมัยใหม่ สร้างสมดุลชีวิตทั้งเรื่องงาน และครอบครัว ไม่ชอบการผูกมัด รักอิสระ
3. เจนเนอร์เรชั่นวาย (Generation Y) เป็นกลุ่มคนที่เกิดในช่วง พ.ศ. 2524 - พ.ศ. 2537 เกิดในช่วงที่มีการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นคอมพิวเตอร์ และอินเทอร์เน็ต สามารถเชื่อมต่อกับผู้คนได้ทั่วโลก ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้ดี พร้อมทั้งจะเรียนรู้ มีข้อจำกัดในการอดทนอดกลั้น ช่างสงสัยและซัดถาม มีความเป็นตัวของตัวเองสูง แสดงออกอย่างชัดเจน ไม่สนผู้ที่มีอาวุโสกว่า มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีขั้นสูง ทำให้มีความสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาต่างๆ
4. เจนเนอร์เรชั่นแซด (Generation Z) เป็นกลุ่มคนที่เกิดในช่วง พ.ศ. 2538 - ปัจจุบัน มีความสามารถในการใช้งานเทคโนโลยีทางด้านต่างๆ โดยเฉพาะเทคโนโลยีสื่อสาร มีการแบ่งปันข้อมูลกับผู้อื่นผ่านเครือข่ายออนไลน์ได้ตลอดเวลา ทำให้รับรู้ข่าวสารทั่วโลกได้อย่างรวดเร็ว ส่งผลให้มีการเปิดกว้างทางด้านความคิด และยอมรับในความหลากหลายของสังคมได้ง่ายขึ้น

ตาราง 2.1 ตารางเปรียบเทียบเจนเนอร์เรชั่นตามช่วงปีเกิดของนักวิชาการ และนักวิจัย

นักวิชาการ / นักวิจัย	เจนเนอร์เรชั่น (Generation)			
	เบบี้บูมเมอร์	เจนเนอร์เรชั่นเอ็กซ์	เจนเนอร์เรชั่นวาย	เจนเนอร์เรชั่นแซด
เดชา เดชะวัฒน์ ไพบูล (2552)	พ.ศ.2489-2507	พ.ศ. 2508-2519	พ.ศ. 2519-2528	-
สรพรเพชญ์ ไชยสิริ ยะสวัสดิ์ (2557)	พ.ศ.2489-2507	พ.ศ. 2508-2522	พ.ศ. 2523-2540	พ.ศ. 2541 เป็นต้นไป
วิศิษฐ์ ฤทธิบุญไชย (2562)	-	พ.ศ. 2506-2520	พ.ศ. 2521-2538	พ.ศ. 2539 -2553
อรรรรณ สว่างอารมณ์ (2563)	พ.ศ. 2489-2506	พ.ศ. 2507-2523	พ.ศ. 2524-2537	พ.ศ. 2538 เป็นต้นไป

ที่มา : รวบรวมโดยผู้วิจัย

อย่างไรก็ตามกลุ่มคนในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจในปัจจุบัน จะประกอบไปด้วยกลุ่มคนที่มีอายุตั้งแต่ 18-60 ปี นั่นคือ กลุ่มคนเบบี้บูมเมอร์ อายุ 58-60 ปี เจนเนอร์เรชั่นเอ็กซ์ อายุ 57-43 ปี เจนเนอร์เรชั่นวาย อายุ 42-25 ปี และเจนเนอร์เรชั่นแซด อายุ 25 ปีลงมา โดยผู้วิจัยเลือก 4 เจนเนอร์เรชั่นนี้ตาม

การศึกษาของ สรรเพชญ ไชยสิริยะสวัสดิ์ (2557) เพื่อใช้ในการวิจัยเนื่องจาก เป็นวัยที่ใกล้เคียงกับวัยทำงานมากที่สุด

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ศึกษาในกลุ่มตัวอย่างจำนวน 404 คน ทำการเก็บข้อมูลด้วยจากแจกแบบสอบถาม โดยใช้สถิติในวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุเชิงเส้น (Regression Analysis) พบว่า ปัจจัยอิทธิพลด้านโครงสร้าง และด้านความสามารถมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความสำเร็จในงาน ตำแหน่งงาน ความรับผิดชอบในงาน และสภาพในการทำงาน

ณัฐพงศ์ เสนแก้ว และพินิตา สุรชัยกุลวัฒนา (2560) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานขายประกันชีวิต XYZ ที่ปฏิบัติงานที่สำนักงานใหญ่ในกรุงเทพมหานคร ได้ทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างจำนวน 367 คน ทำการเก็บข้อมูลด้วยจากแจกแบบสอบถาม โดยใช้สถิติในวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุเชิงเส้น (Multiple Linear Regression Analysis) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวม พบว่า ระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี โดยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงสุด ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านปัจจัยค้ำจุนสูงสุด ได้แก่ ด้านนโยบายในการบริหาร ระดับความคิดเห็นของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพสูงสุด ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย และด้านปริมาณ รองลงมาตามลำดับ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยด้านค้ำจุนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทั้งด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณ ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่ายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พัชญา แสงประสิทธิ์ และจันทนา แสนสุข (2560) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ในเขตพื้นที่ สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 1 ได้ทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างจำนวน 215 คน ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่า ปัจจัยด้านงานประกอบด้วย ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล การได้รับการยอมรับนับถือโอกาสและความก้าวหน้าในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และปัจจัยสนับสนุนในการทำงาน ประกอบด้วย ผลตอบแทนในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ภาวะผู้นำของหัวหน้างาน สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ธนวัฒน์ วิเศษสมบัติ และฐิติมา ไชยะกุล (2561) ได้ทำการศึกษาผลกระทบของแรงจูงใจ ความพึงพอใจ และความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมยานยนต์ของเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด 1 จังหวัดระยอง ได้ทำการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 374 คน และใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุเชิงเส้น (Multiple Linear Regression Analysis) เพื่อศึกษาผลกระทบของแรงจูงใจ ความพึงพอใจ และความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานฯ พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างาน ลักษณะงานที่ตรงกับทักษะของตนเอง ด้านความก้าวหน้าในสายงาน และผลกระทบของความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ได้แก่ ด้านนโยบาย และการบริหารงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านเงินเดือน

กิริตา ศิลปชัย และณัฐชา อารังโชติ (2561) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ และควมมีประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภายในหน่วยงานด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ได้ทำการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างบุคลากรภายในหน่วยงานวิสาหกิจชุมชนจำนวน 96 ตัวอย่าง ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบสเปียร์แมน (Spearman rank Correlation Coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างสองตัวแปร พบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรฯ มีปัจจัยการทำงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก การศึกษาระดับของประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรฯ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และผลการศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยจูงใจ และควมมีประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรฯ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

อรุโณทัย จันทวงษ์ และประสพชัย พสนนทร์ (2561) ได้ทำการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานขายในธุรกิจค้าปลีกสินค้าปลอดอากรของไทย ได้ทำการสุ่มตัวอย่างวิธีการเลือกตามสะดวก โดยการแจกแบบสอบถามจำนวน 423 ชุด โดยใช้ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณแบบเป็นขั้นเป็นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อพยากรณ์หาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร และการวิเคราะห์ความแปรปรวนถดถอยแบบจำแนกทางเดียว (One-way ANOVA) ของปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานขายในธุรกิจค้าปลีกสินค้าปลอดอากรของไทย ด้านคุณภาพ

ของงาน และปริมาณงาน ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การยอมรับนับถือ รายได้และสวัสดิการ ความรับผิดชอบในงานที่ทำ ความต้องการอำนาจ ความต้องการสำเร็จ ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย ได้แก่ ความต้องการสำเร็จ รายได้และสวัสดิการ ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ความต้องการอำนาจ

ธีรพันธ์ ลมูลศิลป์ และวัชระ ยี่สุนเทศ (2562) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ได้มีภาคกลุ่มตัวอย่างจำนวน 160 คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) และใช้สถิติค่าเฉลี่ย ร้อยละในการอธิบายข้อมูลเชิงประชากรศาสตร์ และใช้สถิติ F-test (One-way ANOVA) การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation Regression) พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับความยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบในงาน และปัจจัยค่าจ้าง ได้แก่ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความมั่นคงในการทำงาน นโยบายและการบริหารองค์การ เงินเดือนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมของระดับความสำคัญที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฯ พบว่า งานที่ปฏิบัติอยู่ช่วยเพิ่มทักษะประสบการณ์ และความชำนาญในทิศทางเดียวกัน มีค่าสหสัมพันธ์ที่ระดับ 0.657 ปัจจัยค่าจ้างที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฯ พบว่า ค่าตอบแทนเงินเดือนเหมาะสมกับความรู้อิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ระดับ 0.676 ค่าตอบแทนเงินเดือนมีความเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ มีค่าสหสัมพันธ์ที่ระดับ 0.438

สุรเจต ไชยพันธ์พงษ์ (2563) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดพะเยา ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างประจำ จาก 36 องค์การบริหารส่วนตำบล ใน 9 อำเภอของจังหวัดพะเยาจำนวน 280 คน โดยใช้สถิติที่ใช้ในการประมวลผล ได้แก่ ความถี่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Coefficient) โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้า และด้านความรับผิดชอบ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน และปัจจัยค่าจ้างด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านสถานะทางอาชีพ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน และปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้า และความรับผิดชอบ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ปัจจัยค่าจ้าง ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านสถานะทางอาชีพมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

กฤตวิทย์ แก้วกำพล ดารัตน์ ฉ่ำคร้าม และจวีร์วรรณ จันพลา (2563) ได้ทำการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม โดยมีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 83 คน โดยการแจกแบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-Test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F-test) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่งผลให้มีคุณภาพงานที่แตกต่างกัน ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความกล้าเสี่ยงด้านความรับผิดชอบตนเอง ด้านการวางแผน และด้านความมีเอกลักษณ์ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ชุมพล รอดแจ่ม ปรีชา ปานโนรัมย์ ไปรยา อาสิงสมานันท์ คณิติน สงโสภา (2564) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมการผลิตกระดาษในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ได้ทำการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ปทุมธานี สมุทรสาคร สมุทรปราการ จำนวน 251 ตัวอย่าง และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ด้วยรูปสมการถดถอยเชิงเส้น (Liner Regression Analysis) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อพนักงานเป็นอย่างมาก โดยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลมากที่สุด ได้แก่ การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ลักษณะงาน ความสำเร็จในการทำงาน และผลตอบแทน ตามลำดับ สำหรับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีระดับความเห็นสูงสุด คือ ด้านปริมาณและด้านเวลา

กรวิกา มีสามเสน และกฤษฎา เขียววัฒนสุข (2564) ได้ทำการศึกษาปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ได้ทำการศึกษากับบุคลากร 4 กลุ่ม คือ พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างได้จำนวน 340 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่า ปัจจัยในการทำงาน ด้านบทบาทหน้าที่ และด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติโดยภาพรวม ปัจจัยในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพในองค์กร และด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานภาพรวม ปัจจัยในการทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านบทบาทหน้าที่ และด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานภาพรวม ปัจจัยในการทำงาน ด้านบทบาท และสภาพแวดล้อมในองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ปริศนา ศรีไกร และอภิสิทธิ์ ตั้งเกียรติศิลป์ (2564) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของความคาดหวังในการทำงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทผลิตเครื่องสำอางในเขตกรุงเทพมหานคร มีกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาจำนวน 250 คน ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน Independent Sample t-test ความแปรปรวนทางเดียว F-test เพื่อการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และใช้ Multiple Regression Analysis วิเคราะห์แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ความคาดหวังด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการความสำเร็จ ด้านความต้องการผูกพัน และด้านความต้องการอำนาจ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

ยุพาพร จันทร อีรวัตร ภูระธีรานรัชต์ และอุบลวรรณ สุวรรณภูสิทธิ์ (2564) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ พบว่า แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้ดำเนินการเก็บข้อมูลกับบุคลากรสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษจำนวน 210 ชุด โดยใช้สถิติความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารองค์การ ด้านความรับผิดชอบ และด้านค่าตอบแทน ตามลำดับ ซึ่งปัจจัยดังกล่าวส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ศิวา หลาบคำ และกล้าหาญ ณ น่าน (2564) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา:บริษัท โฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) ได้ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานบริษัท โฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ แบ่งตามสายงานจำนวน 324 คน โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันในการจัดลำดับความสัมพันธ์ พบว่า ปัจจัยจูงใจ ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในงานที่ทำ การยอมรับลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ปัจจัยค่าจ้าง ทั้ง 9 ด้าน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ โอกาสก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สถานะทางอาชีพ นโยบายและการบริหารสภาพแวดล้อมการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในการทำงาน วิธีการปกครองบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สุวิทย์ ปี่เงิน และกิตติยา ทศณะบรรจง (2564) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสมาชิกสมาคมผู้ผลิตไฟฟ้าเอกชน ประชากรที่ใช้ในการศึกษาเป็นบุคลากรสมาชิกสมาคมผู้ผลิตไฟฟ้าเอกชน จำนวน 40 บริษัท จำนวนพนักงาน 368 คน

โดยมีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน และใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ซึ่งมีด้านความสำเร็จในการทำงานมีความสัมพันธ์มากที่สุด และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน รองลงมาตามลำดับ

ปัญญาภา อัครนิบุตร (2565) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทรัฐวิสาหกิจให้บริการท่าอากาศยาน Generation Y ประชากรในงานวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทรัฐวิสาหกิจที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2523 – 2543 หรืออายุระหว่าง 20 – 40 ปี กลุ่มตัวอย่าง 373 คน มีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม และใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ร้อยละ ค่าเฉลี่ย การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่า ด้านปัจจัยจูงใจ ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล การได้รับการยอมรับนับถือ และความรับผิดชอบ ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฯ แต่ความก้าวหน้าไม่ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฯ ด้านปัจจัยจูงใจ ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมการทำงานส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฯ แต่การนิเทศงาน นโยบายและการบริหารงานไม่ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฯ

ตาราง 2.2 ตารางสรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีแรงจูงใจ และประสิทธิภาพในการทำงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558)	ณัฐพงศ์ เสนแก้ว และพินิตา สุรัชชัยกุล วัฒนา (2560)	พัชญา แสงประสิทธิ์ และจันทนา แสนสุข (2560)	ธนวัฒน์ วิเศษสมบัติ และรัฐติมา ไชยะกุล (2561)	ภิรดา ศิลปชัย และณัฐชา อ่างใจดี (2561)	อู่ไฉย จันทพงษ์ และประสพชัย พสนนท์ (2561)	ธีรพันธ์ ลมุดศิลป์ และวิษระ ยี่สุนทร (2562)	สุรเจต ไชยพันธ์พงษ์ (2563)	กฤตวิทย์ แก้วกำพล ดารัตน์ ฉ่ำคำรัมย์ และ จุรีวรรณ จันทลา (2563)	ชุมพล รอดแจ่ม ปรีชา ปานไธรัมย์ ไปรยา อาสิงสมานันท์ คณิติน สงโตภา (2564)	กรวิภา มีสามเสน และภกษดา เชียรวัฒน์ สุข (2564)	ปริศนา ศรีไกร และอภิสิทธิ์ ตั้งเกียรติศิลป์ (2564)	ยุพพร จันทร์ ธีรวัตร ภูระธีรานันต์ และ อุบลวรรณ สุวรรณภูมิสิทธิ์ (2564)	ศิวา ทลาบคำ และ กัลยาณ ฌ น่าน (2564)	ศุวิทย์ ปี่เงิน และกิตติยา ทิศณะบรรจง (2564)	ปัญญาภา อัครินบุตร (2565)	งานวิจัยฉบับนี้
ตัวแปรอิสระ																	
ทฤษฎีความต้องการ 2 ปัจจัยของเฮิร์ชเบอร์ก																	
ปัจจัยจูงใจ																	
ความสำเร็จในงาน	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
การยอมรับนับถือ	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
ลักษณะงาน	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
ความรับผิดชอบ	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
ความก้าวหน้า	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
ปัจจัยค้ำจุน																	
เงินเดือน	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้า	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	นักวิจัยที่เกี่ยวข้อง																
	นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558)	ณัฐพงศ์ เสนแก้ว และพินิตา สุรชัยกุล วัฒนา (2560)	พิชญา แสงประสิทธิ์ และจันทนา แสนสุข (2560)	จณวัฒน์ วิเศษสมบัติ และรัฐติมา ไชยะกุล (2561)	ภริดา ศิลปชัย และณัฐชา อ่างไพติ (2561)	อรุณทัย จันทพงษ์ และประสพชัย พสนนท์ (2561)	ธีรพันธ์ ญมุตศิลป์ และวิษระ มีสุนทรศ (2562)	สุรเจต ไชยพันธ์พงษ์ (2563)	กฤตวิทย์ แก้วกำพล ดารัตน์ ฉ่ำพริ้ม และ จวีร์วรรณ จันทลา (2563)	ชุมพล รอดแจ่ม ปรีชา ปานโนรัมย์ย์ ไปรยา อาสิงสมานันท์ คณิติน สงโสภา (2564)	กรวิภา มีสามเสน และภยชดา เขียวรัตน์ สุข (2564)	ปริศนา ศรีไกร และอภิสิทธิ์ ตั้งเกียรติศิลป์ (2564)	บุพการ จันทร์ อีร์วัตร อูระธีรานันต์ และ อุบลวรรณ สุวรรณฤทธิ (2564)	ศิวา หลาบคำ และ กล้าหาญ ณ น่าน (2564)	ศุวิทย์ ปี่เงิน และกิตติยา ทศณะบรรจง (2564)	ปัญญาภา อัครินบุตร (2565)	งานวิจัยฉบับนี้
สถานะทางอาชีพ	/			/	/	/	/	/						/			
นโยบายบริหาร	/	/	/	/	/	/	/	/				/	/	/	/	/	/
สภาพแวดล้อมการทำงาน	/	/	/	/	/	/	/	/			/	/	/	/	/	/	/
ความเป็นอยู่ส่วนตัว				/	/	/	/	/						/			
ความมั่นคง	/	/	/	/	/	/	/	/				/	/	/	/	/	/
ภาวะผู้นำของหัวหน้างาน	/		/	/													
การบังคับบัญชา	/	/		/				/					/	/			
การนิเทศงาน																/	
ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคคลีแลนด์ (McClelland)																	
ความต้องการสำเร็จ						/	/	/			/	/	/	/	/	/	/
ความต้องการสัมพันธ์						/	/	/			/	/	/	/	/	/	/
ความต้องการอำนาจ						/	/	/			/	/	/	/	/	/	/
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ของ ดร.รชนี จิตคำรพ (2561)																	
ความทะเยอทะยาน									/								

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558)	ณัฐพงศ์ เสนแก้ว และพนิดา สุรชัยกุล วัฒนา (2560)	พัชญา แสงประสิทธิ์ และจันทนา แสนสุข (2560)	จนวนันท์ วิเศษสมบัติ และรัฐติมา ไชยะกุล (2561)	ภิรดา ศิลปชัย และณัฐชา อ่างไพติ (2561)	อรุณทัย จันทวงษ์ และประสพชัย พสนนท์ (2561)	ธีรพันธ์ ญมุตศิลป์ และวิษระ มีสุนทรศ (2562)	สุรเจต ไชยพันธ์พงษ์ (2563)	กฤติพรย์ แก้วกำพล ดารัตน์ ฉ่ำทรัพย์ และ จวีร์วรรณ จันทผลา (2563)	ชุมพล รอดแจ่ม ปรีชา ปานโนรัมย์ ไปรยา อาสิงสมานันท์ คณิติน สงโสภา (2564)	กรวิภา มีสามเสน และภกษดา เขียวรัตน์ สุข (2564)	ปริศนา ศรีโกร และอภิสิทธิ์ ตั้งเกียรติศิลป์ (2564)	บุพภาพร จันทร ธีรวัตร ภูระธีรานรัชต์ และ อุบลวรรณ สุวรรณฤทธิ (2564)	ศิวา หลาบคำ และ กล้าหาญ ณ น่าน (2564)	ศุวิทย์ ปี่เงิน และกิตติยา ทศนะบรรจง (2564)	ปัญญา อัครินบุตร (2565)	งานวิจัยฉบับนี้
ความกระตือรือร้น									/								
ความกล้าเสี่ยง									/								
ความรับผิดชอบต่อตนเอง									/								
การวางแผน									/								
ความมีเอกลักษณ์									/								
ตัวแปรตาม																	
ทฤษฎีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของปีเตอร์ และโพลแมน																	
คุณภาพ	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
ปริมาณ	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
ระยะเวลา	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
ค่าใช้จ่าย	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
แนวคิดประสิทธิภาพในการทำงาน ของ กานดา คำมาก (2555)																	
การประเมินผลงานดีมากขึ้น																	/

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) ณัฐพงศ์ เสนแก้ว และพนิดา สุรัชชัยกุล วัฒนา (2560) พัชญา แสงประสิทธิ์ และจันทนา แสนสุข (2560) จนวนันท์ วิเศษสมบัติ และรัฐติมา ไชยะกุล (2561) ภริดา ศิลปชัย และณัฐชา อ่างโรจน์ (2561) อรุณทัย จันทพงษ์ และประสพชัย พสนนท์ (2561) ธีรพันธ์ ญุมตศิลป์ และวัชระ มีสุนทร (2562) สุรเจต ไชยพันธ์พงษ์ (2563) กฤติพร แก้วกำพล ดารัตน์ น้าพรำม และ จวีรรณ จันทลา (2563) ชุมพล รอดแจ่ม ปรีชา ปานโนรัมย์ย์ ปิรยา อาสิงสมานันท์ คณิติน สงโสภา (2564) กรวิภา มีสามเสน และภษดา เขียวรัตน์ สุข (2564) ปริศนา ศรีภกร และอภิสิทธิ์ ตั้งเกียรติศิลป์ (2564) บุพพร จันทร์ อีร์วัตร อูระธีรานรัชต์ และ อุบลวรรณ สุวรรณอุสิทธิ์ (2564) ศิวา หลาบคำ และ กล้าหาญ ณ น่าน (2564) ศุวิทย์ ปี่เงิน และกิตติยา ทศนะบรรจง (2564) ปัญญา อัครินบุตร (2565) งานวิจัยฉบับนี้
การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ประหยัดเวลา และค่าใช้จ่าย	/
ข้อผิดพลาดลดน้อยลง	/
มีการปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างเสมอ	/

ที่มา : รวบรวมโดยผู้วิจัย

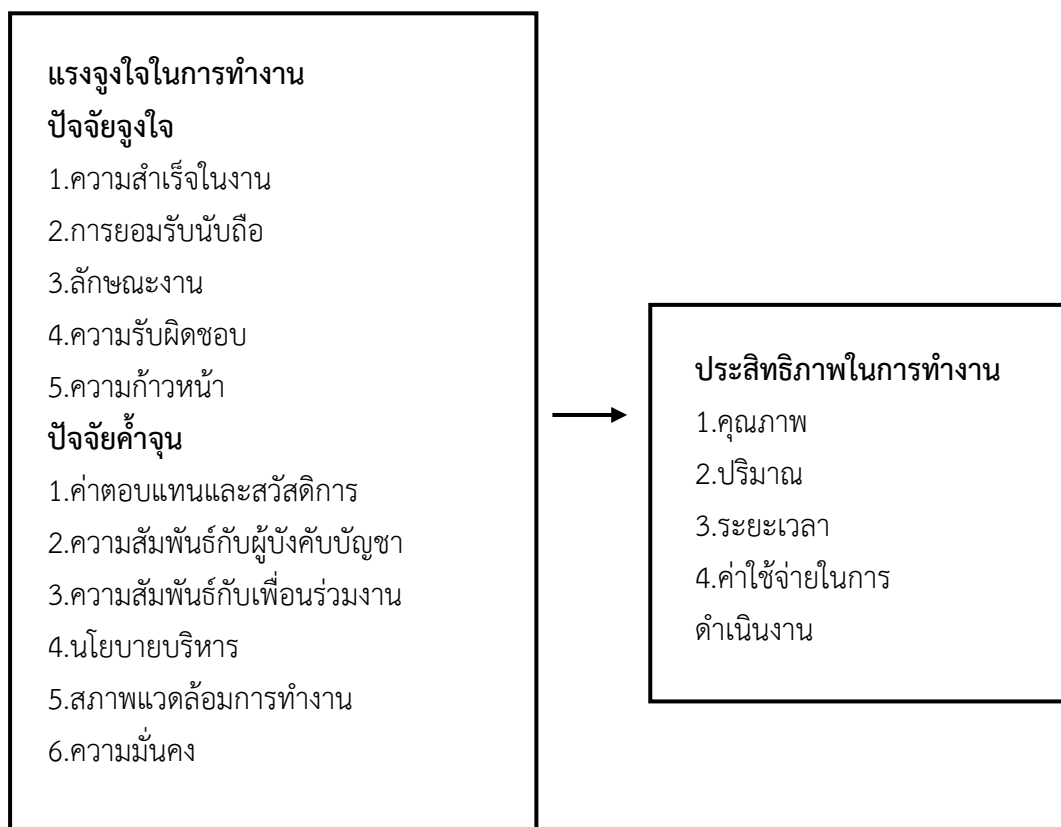
จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีแรงจูงใจ โดยปัจจัยจูงใจนักวิจัยนิยมใช้ในการวิจัย ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า ปัจจัยค้ำจุนที่นักวิจัยนิยมใช้ในการวิจัย ได้แก่ ด้านเงินเดือน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความมั่นคง และประสิทธิภาพในการทำงานนักวิจัยนิยมใช้ในการวิจัย ได้แก่ ด้านคุณภาพ ด้านปริมาณ ด้านระยะเวลา ด้านค่าใช้จ่าย

2.6 กรอบแนวคิดงานวิจัย

ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) คือ ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งสามารถแสดงกรอบแนวคิดการวิจัยได้ดังนี้



บทที่ 3

ระเบียบวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานที่มีอายุต่างกัน กรณีศึกษา พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษา ค้นคว้าเอกสาร ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการต่างๆ รวมถึงผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางประกอบการวิจัย โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาตามลำดับขั้นตอนดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 ขั้นตอนการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 เครื่องมือวิจัย
- 3.5 การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 ภาคใต้ โดยมีพื้นที่รับผิดชอบครอบคลุม 6 จังหวัด ได้แก่ พัทลุง สตูล สงขลา ปัตตานี ยะลา นราธิวาส มีพนักงานจำนวน 1,631 คน (กองบริหารงานบุคคล, 2565)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 ภาคใต้ สามารถคำนวณเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ความคลาดเคลื่อน 0.05 หรือ 5% หรือ ร้อยละ 5 โดยการคำนวณโดยใช้สูตร เครจซี่ และมอร์แกน ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 311 คน (Krejcie and Morgan, 1970 อ้างถึงในจินดา ทับทิมดี, 2565)

$$n = \frac{x^2 N_p(1-p)}{e^2(N-1) + x^2 p(1-p)}$$
$$n = \frac{3.841 \times 1,631 \times 0.5 \times 0.5}{(0.05)^2(1,631-1) + 3.841 \times 0.5 \times 0.5}$$
$$= 311 \text{ คน}$$

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของกลุ่มประชากร

e = ระดับความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้

2X = ค่าไคสแควร์ที่ df เท่ากับ 1 และระดับความเชื่อมั่น 95% ($x^2 = 3.841$)

$P =$ สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากร (ถ้ายังไม่ทราบให้กำหนด $p=0.5$)

ดังนั้น ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้เท่ากับ 311 คน และผู้วิจัยได้เพิ่มจำนวนตัวอย่างอีก 5% เพื่อลดความผิดพลาดของแบบทดสอบ เป็นจำนวนรวมอย่างน้อย 320 คนจากจำนวนประชากร 1,631 คน

3.2 ขั้นตอนการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ และไปเป็นอย่างมีระเบียบแบบแผน ผู้วิจัยจึงดำเนินการตามวิธีการวิจัยเป็นขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษา ค้นคว้า รวบรวมข้อมูล ศึกษาผลงานวิจัย และแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ขั้นตอนที่ 2 เขียนโครงร่างวิจัยเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา และกรรมการพิจารณาวิจัย

ขั้นตอนที่ 3 จัดทำเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยตามกรอบแนวคิด คือ แบบสอบถาม โดยนำเครื่องมือจากงานวิจัยที่เป็นต้นแบบของแนวคิดในแต่ละตัวแปรที่ศึกษา ซึ่งมีค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามมาแปลความหมาย และตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาโดยอาจารย์ที่ปรึกษา

ขั้นตอนที่ 4 ทดสอบความเหมาะสมเบื้องต้นของแบบสอบถาม (Pilot Test) โดยการสำรวจกับกลุ่มที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง คือ กลุ่มลูกจ้างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสงขลา

ขั้นตอนที่ 5 วัดค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ได้จากการทดสอบความเหมาะสมเบื้องต้นของแบบสอบถาม ปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยอีกครั้ง ตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาโดยอาจารย์ปรึกษาสารนิพนธ์ และจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

ขั้นตอนที่ 6 นำแบบสอบถามที่ได้ไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

ขั้นตอนที่ 7 นำข้อมูลที่ได้ทั้งหมดมาตรวจสอบความถูกต้อง วิเคราะห์ผลข้อมูลทางสถิติ และสรุปผล

ขั้นตอนที่ 8 รายงานผลการทำวิจัย และจัดทำรายงานฉบับสมบูรณ์

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมงานวิจัยครั้งนี้ ได้ดำเนินการโดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. จัดทำแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์

2. นำแบบสอบถามไปกระจายกับพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) และอธิบายวัตถุประสงค์ เนื้อหาภายในแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่าง และจำนวนที่ต้องเก็บข้อมูล และวิธีการกระจายแบบสอบถาม โดยกำหนดจำนวนขั้นต่ำของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องเก็บข้อมูลอย่างน้อย 320 คน
3. ผู้วิจัยเปิดระบบไว้เป็นระยะเวลา 1 เดือน และมีการควบคุม (Monitor) ลักษณะของข้อมูล และจำนวนที่ได้รับอยู่ตลอดเวลา เมื่อครบกำหนดระยะเวลา 1 เดือน และได้กลุ่มตัวอย่างเกินกว่าจำนวนขั้นต่ำที่กำหนด ผู้วิจัยจึงปิดระบบการตอบแบบสอบถาม

3.4 เครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับปัจจัยของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นลักษณะแบบสอบถามแบบปิด (Close Ended Questionnaire) โดยแบบสอบถาม 1 ชุด ประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา และพื้นที่ปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อใช้อธิบายลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งลักษณะคำถามจะอยู่ในรูปแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำนวน 20 ข้อ ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า รูปแบบคำถามเป็นแบบประเมินค่า (Rating Scale) กำหนดค่าน้ำหนักตามวิธีของ ลิเคิร์ท (Likert's Scale) ออกเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด ซึ่งในแต่ละระดับมีเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ระดับ 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ระดับ 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

โดยความกว้างของอัตราภาคขั้นของค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 0.80 ซึ่งได้มาจากการคำนวณโดยใช้สมการทางคณิตศาสตร์

$$\begin{aligned} \text{ช่วงระดับความสำคัญ} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

ดังนั้น แต่ละช่วงมีระดับความสำคัญดังนี้

4.21 – 5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นระดับมากที่สุด

3.41 – 4.20 หมายถึง มีความคิดเห็นระดับมาก

2.61 – 3.40 หมายถึง มีความคิดเห็นระดับปานกลาง

1.81 – 2.60 หมายถึง มีความคิดเห็นระดับน้อย

1.00 – 1.80 หมายถึง มีความคิดเห็นระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน จำนวน 27 ข้อ รูปแบบคำถามเป็นแบบประเมินค่า (Rating Scale) กำหนดค่าน้ำหนักตามวิธีของ ลิเคิร์ต (Likert's Scale) ออกเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด ซึ่งในแต่ละระดับมีเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ระดับ 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ระดับ 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

โดยความกว้างของอัตราภาคชั้นของค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 0.80 ซึ่งได้มาจากการคำนวณโดยใช้สมการทางคณิตศาสตร์

$$\begin{aligned} \text{ช่วงระดับความสำคัญ} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

ดังนั้น แต่ละช่วงมีระดับความสำคัญดังนี้

4.21 – 5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นระดับมากที่สุด

3.41 – 4.20 หมายถึง มีความคิดเห็นระดับมาก

2.61 – 3.40 หมายถึง มีความคิดเห็นระดับปานกลาง

1.81 – 2.60 หมายถึง มีความคิดเห็นระดับน้อย

1.00 – 1.80 หมายถึง มีความคิดเห็นระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน จำนวน 12 ข้อ รูปแบบคำถามเป็นแบบประเมินค่า (Rating Scale) กำหนดค่าน้ำหนักตามวิธีของ ลิเคิร์ต (Likert's Scale) ออกเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด ซึ่งในแต่ละระดับมีเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ระดับ 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ระดับ 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

โดยความกว้างของอัตราภาคชั้นของค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 0.80 ซึ่งได้มาจากการคำนวณโดยใช้สมการทางคณิตศาสตร์

$$\begin{aligned} \text{ช่วงระดับความสำคัญ} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

ดังนั้น แต่ละช่วงมีระดับความสำคัญดังนี้

4.21 – 5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นระดับมากที่สุด

3.41 – 4.20 หมายถึง มีความคิดเห็นระดับมาก

2.61 – 3.40 หมายถึง มีความคิดเห็นระดับปานกลาง

1.81 – 2.60 หมายถึง มีความคิดเห็นระดับน้อย

1.00 – 1.80 หมายถึง มีความคิดเห็นระดับน้อยที่สุด

3.5 การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาได้มีการทดสอบความถูกต้อง (Content Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

1. การหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เป็นการหาค่าความเที่ยงตรงที่ให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาแบบสอบถาม ว่าตรงตามเนื้อหาและวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใด โดยใช้เกณฑ์การประเมิน ดังนี้

คะแนน +1 หมายถึง แน่ใจว่าคำถามวัดจุดประสงค์/เนื้อหา

คะแนน 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าคำถามวัดจุดประสงค์/เนื้อหา

คะแนน -1 หมายถึง แน่ใจว่าคำถามไม่วัดจุดประสงค์/เนื้อหา

แล้วนำข้อมูลจากการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ หาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อความกับจุดประสงค์หรือเนื้อหา (Index of Item-Objective Congruence หรือ IOC)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ ΣR แทน ผลรวมของคะแนนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ
 N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

เกณฑ์การตัดสินค่า IOC ถ้ามีค่า 0.5 ขึ้นไป (ฐิติกาญจน์ ศุภรางกูร และวิธัญญา วันโณ, 2564) แสดงว่าข้อคำถามวัดได้ตรงวัตถุประสงค์หรือตรงตามเนื้อหาถือว่าสามารถใช้ข้อคำถามนั้นได้ ซึ่งในงานวิจัยนี้มีค่า IOC เท่ากับ 0.88 ถือว่ามีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ อีกทั้งผู้วิจัยได้มีการปรับปรุงข้อคำถามตามข้อคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้แบบสอบถามมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

2. ความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามที่ได้ทำการปรับปรุงตามข้อเสนอ (Pilot Test) โดยนำไปทดสอบกับกลุ่มประชากรที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มลูกจ้างของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสงขลา จำนวน 30 คน จากนั้นนำผลที่ได้มาทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค (Cronbach's Alpha Coefficient) ผลที่ได้พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในภาพรวมมีค่าเท่ากับ 0.7 ขึ้นไป ถือว่ายอมรับได้ (พราวแพรวสิริรัตน์ พงศ์พันธ์ และคณะ, 2565) ดังตารางที่ 3.1

ตาราง 3.1 ตารางแสดงผลการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค (Cronbach's Alpha Coefficient)

แนวคิด/ทฤษฎี	จำนวนคำถาม	Cronbach's Alpha Coefficient
ปัจจัยเชิงใจ		
ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ	6	0.988
ด้านการได้รับการยอมรับ	3	0.988
ด้านลักษณะงาน	4	0.988
ด้านความรับผิดชอบ	3	0.988
ด้านความก้าวหน้า	3	0.988
ปัจจัยค้ำจุน		
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3	0.988
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	5	0.987
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4	0.987
ด้านนโยบายและการบริหาร	5	0.987
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	4	0.988
ด้านความมั่นคง	6	0.988
ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน		
ด้านปริมาณงาน	3	0.987
ด้านคุณภาพของงาน	2	0.988
ด้านระยะเวลา	3	0.988

แนวคิด/ทฤษฎี	จำนวนคำถาม	Cronbach's Alpha Coefficient
ด้านค่าใช้จ่าย	3	0.988

จากผลของค่าความเชื่อมั่นของครอนบัก แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรของปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.988 ด้านการได้รับการยอมรับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.988 ด้านลักษณะงาน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.988 ด้านความรับผิดชอบด้าน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.988 ความก้าวหน้า มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.988 ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.988 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.987 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.987 ด้านนโยบายและการบริหาร มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.987 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.988 ด้านความมั่นคง มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.988 และประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ ด้านปริมาณงาน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.987 ด้านคุณภาพของงาน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.988 ด้านระยะเวลา มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.988 ด้านค่าใช้จ่าย มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.988 ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นของสูงกว่า 0.70 ซึ่งสามารถยอมรับได้

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามทั้งหมดมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

ผู้วิจัยใช้สถิติเชิงพรรณนาสำหรับการอธิบายผลการศึกษาในเรื่องต่อไปนี้ คือ ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างด้านเพศ อายุ สถานภาพ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา และพื้นที่ปฏิบัติงาน สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

การวิเคราะห์ตัวแปรระดับความคิดเห็น ซึ่งได้แก่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน และปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นข้อมูลที่นำมาวัดอันตรภาค เนื่องจากผู้วิจัยได้กำหนดค่าคะแนนในแต่ละระดับ และผู้วิจัยต้องการทราบตัวอย่าง และค่าเฉลี่ยคะแนนของแต่ละระดับความคิดเห็นของตัวอย่าง สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และนำมาแปลความหมายของข้อมูล

2. สถิติเชิงอ้างอิง (Inference Statistics)

ผู้วิจัยที่ได้ใช้สถิติเชิงอ้างอิง สำหรับการอธิบายผลการศึกษาของตัวอย่างในเรื่องต่อไปนี้ การวิเคราะห์เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ในลักษณะของการส่งผลต่อกันระหว่างตัวแปรอิสระหลายตัว ได้แก่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน และปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นข้อมูลที่นำมาวัดอันตรภาค และเพื่อทดสอบถึงความแตกต่างที่ตัวแปรอิสระมีต่อตัวแปรตาม ดังนั้น สถิติที่ใช้ คือ การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression)

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานที่มีอายุต่างกัน กรณีศึกษา พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ เพื่อทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวนอย่างน้อย 320 คน ได้รับการตอบกลับของแบบสอบถามทั้งสิ้น 328 ชุด ทั้งนี้การตอบกลับของแบบสอบถามมีมากกว่าจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ เนื่องจากเป็นการเก็บแบบสอบถามออนไลน์ ทำให้อาจมีการกระจายแบบสอบถามต่อกัน นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ทำการคัดกรองแบบสอบถามที่มีลักษณะการตอบแบบสุ่ม คือ ตอบทุกข้อด้วยระดับเดียวกันทั้งหมด ซึ่งมี 6 ชุด ออกจากกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ ทำให้มีแบบสอบถามที่สามารถนำมาวิเคราะห์ได้ทั้งหมด 322 ชุด การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถแบ่งออกเป็น 4 หัวข้อดังนี้

- 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นพนักงานเป็นเจนเนอเรชันต่างๆ ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้)
- 4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความเห็นของปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) ที่มีอายุต่างกัน
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความเห็นของประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) ที่มีอายุต่างกัน
- 4.4 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลข้อมูลปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) ที่มีอายุต่างกัน

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นพนักงานเป็นเจนเนอเรชันต่างๆ ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) ที่มีอายุต่างกัน โดยการหาความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน จังหวัดที่ปฏิบัติงาน จำนวนปีที่ปฏิบัติงาน ดังตารางที่ 4.1

ตาราง 4.1 ตารางแสดงจำนวน และร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) ที่มีอายุต่างกัน

(N=322)		
ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวนคน	ร้อยละ
1.เพศ		
หญิง	144	44.72
ชาย	178	55.28
2.อายุ		
น้อยกว่า 25 ปี	6	1.86
25 – 42 ปี	188	58.39
43 – 57 ปี	86	26.71
มากกว่า 57 ปี	42	13.04
3.สถานภาพ		
โสด	114	35.40
สมรส	188	58.39
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกัน	20	6.21
4.ระดับการศึกษา		
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	96	29.81
ปริญญาตรี	211	65.53
ปริญญาโท	15	4.66
ปริญญาเอก	-	-
5.ระดับเงินเดือน		
10,001 – 25,000 บาท	138	42.86
25,001 – 50,000 บาท	104	32.30
50,001 – 75,000 บาท	50	15.53
75,001 บาทขึ้นไป	30	9.32
6.จังหวัดที่ปฏิบัติงาน		
พัทลุง	41	12.73
สตูล	42	13.40
สงขลา	123	38.20
ปัตตานี	31	9.63
ยะลา	56	17.39
นราธิวาส	29	9.01
7.อายุงาน		
น้อยกว่าเท่ากับ 1 ปี	8	2.48
มากกว่า 1 – 5 ปี	117	36.34
มากกว่า 5 – 10 ปี	57	17.70
มากกว่า 10 ปี	140	43.48

	(N=322)	
ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวนคน	ร้อยละ
รวมจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม	322	100

จากตารางที่ 4.1 แสดงข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจากการเก็บข้อมูลทั้งหมด 322 คน ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

ข้อมูลทั่วไปเมื่อจำแนกตามเพศพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีจำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 55.28 และเป็นเพศหญิง 144 คน คิดเป็นร้อยละ 44.72 จำแนกตามอายุพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุในช่วง 25 – 42 ปี (เจนเนอเรชั่นวาย) จำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 58.39 รองลงมาเป็นช่วงอายุ 43 – 57 ปี (เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์) จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 26.71 ช่วงอายุมากกว่า 57 ปี (เบบี้บูมเมอร์) จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 13.04 และช่วงอายุน้อยกว่า 25 ปี (เจนเนอเรชั่นแซด) จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.86 จำแนกตามสถานภาพพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 58.39 รองลงมาสถานภาพโสด จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 35.40 และสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกัน จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 6.21 จำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 211 คน คิดเป็นร้อยละ 65.53 รองลงมาอยู่ในระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 29.81 ระดับปริญญาโท จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 4.66 และปริญญาเอก ไม่มีผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับเงินเดือนพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับเงินเดือนอยู่ในช่วง 10,001 – 25,000 บาท จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 42.86 รองลงมาระดับเงินเดือนในช่วง 25,001 – 50,000 บาท จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 32.30 ระดับเงินเดือนในช่วง 50,001 – 75,000 บาท จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 15.53 และระดับเงินเดือน 75,001 บาทขึ้นไป จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 9.32 จำแนกตามจังหวัดที่ปฏิบัติงานพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในจังหวัดสงขลา จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 38.20 รองลงมาปฏิบัติงานอยู่ในจังหวัดยะลา จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 17.39 ปฏิบัติงานอยู่ในจังหวัดสตูล จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 13.04 ปฏิบัติงานอยู่ในจังหวัดพัทลุง จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 12.73 ปฏิบัติงานอยู่ในจังหวัดปัตตานี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 9.63 และปฏิบัติงานอยู่ในจังหวัดนราธิวาส จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 9.01 จำแนกตามอายุงานพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 43.48 รองลงมาอายุงานช่วง 1 – 5 ปี จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 36.34 อายุงานช่วง 5 – 10 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 17.70 และอายุงานน้อยกว่าเท่ากับ 1 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.48

4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความเห็นของปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) ที่มีอายุต่างกัน

4.2.1 ผลการวิเคราะห์ระดับของปัจจัยจูงใจ โดยการคำนวณหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ดังตารางที่ 4.2

ตาราง 4.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของปัจจัยจูงใจของพนักงานที่มีอายุต่างกัน

ปัจจัยจูงใจ	เบบี้บูมเมอร์ (N=42)			เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (N=86)			เจนเนอเรชั่นวาย (N=188)			เจนเนอเรชั่นแซด (N=6)		
	\bar{x}	S.D	ผล	\bar{x}	S.D	ผล	\bar{x}	S.D	ผล	\bar{x}	S.D	ผล
1. ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ	4.18	0.389	มาก	4.25	0.433	มากที่สุด	3.73	0.837	มาก	4.14	0.581	มาก
1.1 ท่านมีความรู้และความสามารถ ของท่านเหมาะสมกับงานที่ทำ	4.21	0.717	มากที่สุด	4.35	0.682	มากที่สุด	3.74	1.227	มาก	4.50	0.548	มากที่สุด
1.2 ท่านมีโอกาสในการแสดงความ คิดเห็นในงานที่ท่านได้รับ มอบหมาย	4.17	0.794	มาก	4.13	0.748	มากที่สุด	3.51	1.273	มาก	3.83	0.753	มาก
1.3 ท่านมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่ง ของงานที่ได้รับมอบหมายเมื่อ งานนั้นสำเร็จ	4.19	0.773	มาก	4.23	0.730	มากที่สุด	3.76	1.238	มาก	4.00	0.632	มาก
1.4 ความสำเร็จของผลงานในอดีต สร้างความพึงพอใจแก่ท่าน	4.07	0.808	มาก	4.29	0.734	มากที่สุด	3.89	1.236	มาก	3.83	0.753	มาก
1.5 ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตาม ภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	4.29	0.636	มากที่สุด	4.23	0.821	มากที่สุด	3.77	1.287	มาก	4.33	0.816	มากที่สุด
1.6 ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ สำเร็จตามหน้าที่ที่ได้รับ มอบหมาย	4.17	0.730	มาก	4.29	0.765	มากที่สุด	3.72	1.232	มาก	4.33	0.816	มากที่สุด

ปัจจัยจูงใจ	เบป็บูมเมอร์ (N=42)			เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (N=86)			เจนเนอเรชั่นวาย (N=188)			เจนเนอเรชั่นแซด (N=6)		
	\bar{x}	S.D	ผล	\bar{x}	S.D	ผล	\bar{x}	S.D	ผล	\bar{x}	S.D	ผล
2. ด้านการได้รับการยอมรับ	4.32	0.493	มากที่สุด	4.25	0.555	มากที่สุด	3.77	0.968	มาก	4.22	0.620	มากที่สุด
2.1 ท่านรู้สึกมีเกียรติ และภาคภูมิใจ ในงานที่ท่านได้รับมอบหมาย	4.52	0.634	มากที่สุด	4.34	0.806	มากที่สุด	3.87	1.298	มาก	4.50	0.837	มากที่สุด
2.2 ท่านได้รับความไว้วางใจ และ ได้รับความเชื่อถือจาก ผู้บังคับบัญชา และเพื่อน ร่วมงาน	4.26	0.701	มากที่สุด	4.26	0.706	มากที่สุด	3.76	1.293	มาก	4.33	0.516	มากที่สุด
2.3 ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจ มอบหมายงานที่นอกเหนือจาก งานประจำให้ท่านปฏิบัติ	4.17	0.824	มาก	4.15	0.728	มาก	3.68	1.239	มาก	3.83	0.753	มาก
3. ด้านลักษณะงาน	4.14	0.431	มาก	3.97	0.500	มาก	3.69	0.864	มาก	3.66	1.241	มาก
3.1 งานที่ท่านทำเป็นงานที่น่าสนใจ	4.19	0.671	มาก	4.02	0.797	มาก	3.76	1.277	มาก	3.50	1.517	มาก
3.2 งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่ต้อง ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน	4.05	0.825	มาก	3.99	0.759	มาก	3.56	1.216	มาก	3.50	1.517	มาก
3.3 งานที่ท่านทำเป็นงานที่ตรงกับ ความรู้ความสามารถที่ได้ศึกษา หรือ มีประสบการณ์	4.29	0.742	มากที่สุด	3.86	0.828	มาก	3.72	1.197	มาก	3.83	1.169	มาก
3.4 งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันมี ความท้าทาย	4.02	0.811	มาก	4.05	0.766	มาก	3.71	1.212	มาก	3.83	1.62	มาก

ปัจจัยจูงใจ	เบบี๋บูมเมอร์ (N=42)			เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (N=86)			เจนเนอเรชั่นวาย (N=188)			เจนเนอเรชั่นแซต (N=6)		
	\bar{x}	S.D	ผล	\bar{x}	S.D	ผล	\bar{x}	S.D	ผล	\bar{x}	S.D	ผล
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.10	0.576	มาก	4.23	0.533	มากที่สุด	3.74	0.931	มาก	4.33	0.730	มากที่สุด
4.1 ท่านมีโอกาสแสดง ความสามารถในงานที่ได้รับ มอบหมาย	4.21	0.813	มากที่สุด	4.26	0.739	มากที่สุด	3.76	1.267	มาก	4.17	1.169	มากที่สุด
4.2 งานที่ได้รับมอบหมายมีการระบุ หน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน	4.12	0.705	มาก	4.23	0.746	มากที่สุด	3.76	1.280	มาก	4.50	0.837	มากที่สุด
4.3 ท่านสามารถตัดสินใจกับงานที่ ได้รับมอบหมาย	3.95	0.825	มาก	4.21	0.753	มากที่สุด	3.69	1.259	มาก	4.33	0.516	มากที่สุด
5. ด้านความก้าวหน้า	3.87	0.588	มาก	3.80	0.692	มาก	3.54	0.880	มาก	3.61	1.143	มาก
5.1 องค์กรมีการกำหนดเส้นทาง ความก้าวหน้าในอาชีพของตำแหน่ง ต่างๆ	4.31	0.715	มากที่สุด	3.91	0.821	มาก	3.74	1.198	มาก	4.67	0.516	มากที่สุด
5.2 ท่านมีโอกาสได้รับการศึกษาต่อ และดูงานเพื่อเพิ่มความรู้ในด้าน ต่างๆในการปฏิบัติงาน	3.40	1.083	มาก	3.69	1.032	มาก	3.30	1.262	มาก	2.83	1.602	มาก
5.3 ท่านมีโอกาสได้รับฝึกอบรม เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อเพิ่มทักษะใน การทำงาน	3.90	0.850	มาก	3.81	0.875	มาก	3.58	1.232	มาก	3.33	1.633	มาก
รวมปัจจัยจูงใจ	4.13	0.293	มาก	4.12	0.340	มาก	3.70	0.737	มาก	4.00	0.710	มาก

จากตารางที่ 4.2 แสดงให้เห็นถึงระดับความเห็นของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) ต่อปัจจัยจูงใจ จากผู้ตอบแบบสอบถาม 322 คน แบ่งได้ตามเจนเนอร์เรชั่น ดังนี้

เจนเนอร์เรชั่นเบบี้บูมเมอร์ มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 42 คนพบว่า มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.13 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.293 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่พนักงานมีความเห็นอยู่ในระดับที่สูงที่สุด 3 อันดับแรก คือ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ ด้านลักษณะงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32, 4.18 และ 4.14 ตามลำดับ

เจนเนอร์เรชั่นเอ็กซ์ มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 86 คนพบว่า มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.12 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.340 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่พนักงานมีความเห็นอยู่ในระดับที่สูงที่สุด 3 อันดับแรก คือ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25, 4.25 และ 4.23 ตามลำดับ

เจนเนอร์เรชั่นวาย มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 188 คนพบว่า มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.70 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.737 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่พนักงานมีความเห็นอยู่ในระดับที่สูงที่สุด 3 อันดับแรก คือ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77, 3.73 และ 3.74 ตามลำดับ

เจนเนอร์เรชั่นแซด มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 6 คนพบว่า มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.00 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.710 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่พนักงานมีความเห็นอยู่ในระดับที่สูงที่สุด 3 อันดับแรก คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33, 4.22 และ 4.14 ตามลำดับ

4.2.2 ผลการวิเคราะห์ระดับของปัจจัยจูงใจ โดยการคำนวณหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ดังตารางที่ 4.3

ตาราง 4.3 ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของปัจจัยค่าจูนของพนักงานที่มีอายุต่างกัน

ปัจจัยค่าจูน	เบบี้บูมเมอร์ (N=42)			เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (N=86)			เจนเนอเรชั่นวาย (N=188)			เจนเนอเรชั่นแซด (N=6)		
	\bar{x}	S.D	ผล	\bar{x}	S.D	ผล	\bar{x}	S.D	ผล	\bar{x}	S.D	ผล
1.ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	4.14	0.477	มาก	4.21	0.531	มากที่สุด	3.56	0.917	มาก	4.11	0.583	มาก
1.1 ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับ เหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้ รับผิดชอบ	4.26	0.734	มากที่สุด	4.16	0.733	มาก	3.38	1.333	มาก	4.33	1.033	มากที่สุด
1.2 ค่าตอบแทนโดยรวมที่ท่าน ได้รับเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ	3.98	0.780	มาก	4.09	0.777	มาก	3.52	1.190	มาก	3.83	0.753	มาก
1.3 องค์กรมีสวัสดิการให้กับ พนักงานอย่างเหมาะสม	4.19	0.773	มาก	4.37	0.752	มากที่สุด	3.78	1.232	มาก	4.17	0.753	มาก
2.ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	4.03	0.643	มาก	4.00	0.575	มาก	3.55	0.958	มาก	4.17	0.794	มาก
2.1 ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม ในการมอบหมายงาน	3.90	0.759	มาก	4.07	0.779	มาก	3.59	1.227	มาก	4.33	0.816	มากที่สุด
2.2 ผู้บังคับบัญชาให้กำลังใจในการ ปฏิบัติงานของท่าน	4.07	0.867	มาก	3.92	0.843	มาก	3.52	1.298	มาก	4.33	0.816	มากที่สุด
2.3 ผู้บังคับบัญชารับฟังความ คิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา	4.07	0.894	มาก	3.99	0.804	มาก	3.55	12.59	มาก	4.17	0.753	มาก

ปัจจัยค่าจุน	เบบี๋มเมอร์ (N=42)			เจนเนอร์ชั่นเอ็กซ์ (N=86)			เจนเนอร์ชั่นวาย (N=188)			เจนเนอร์ชั่นแซด (N=6)		
	\bar{x}	S.D	ผล	\bar{x}	S.D	ผล	\bar{x}	S.D	ผล	\bar{x}	S.D	ผล
2.4 ผู้บังคับบัญชาให้ความสนิทสนม และเป็นกันเองต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	3.95	0.882	มาก	4.02	0.797	มาก	3.59	1.266	มาก	4.17	0.753	มาก
2.5 ผู้บังคับบัญชาช่วยท่านเมื่อท่านมีปัญหา	4.17	0.935	มาก	4.02	0.797	มาก	3.49	1.346	มาก	3.83	1.169	มาก
3.ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.14	0.506	มาก	4.19	0.459	มาก	3.79	0.952	มาก	4.88	0.306	มากที่สุด
3.1 ท่านสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี	4.12	0.803	มาก	4.24	0.685	มากที่สุด	3.80	1.271	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด
3.2 ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อเกิดปัญหา	4.19	0.707	มาก	4.19	0.790	มาก	3.78	1.280	มาก	4.83	0.408	มากที่สุด
3.3 ท่านกับเพื่อนร่วมงานมีการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	4.14	0.843	มาก	4.17	0.754	มาก	3.88	1.222	มาก	4.83	0.408	มากที่สุด
3.4 หากมีความขัดแย้งระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงาน ท่านสามารถปรับความเข้าใจกันได้ด้วยดี	4.14	0.814	มาก	4.17	0.785	มาก	3.71	1.247	มาก	4.83	0.408	มากที่สุด
4.ด้านนโยบายและการบริหาร	4.10	0.506	มาก	4.23	0.489	มากที่สุด	3.65	0.921	มาก	4.50	0.666	มากที่สุด
4.1 องค์กรของท่านมีนโยบาย และแนวทางปฏิบัติอย่างชัดเจน	3.93	0.808	มาก	4.28	0.730	มากที่สุด	3.74	1.193	มาก	4.50	0.837	มากที่สุด

ปัจจัยค่าจูน	เบบีบูเมอร์ (N=42)			เจนเนอร์ชั้นเอ็กซ์ (N=86)			เจนเนอร์ชั้นวาย (N=188)			เจนเนอร์ชั้นแซด (N=6)		
	\bar{x}	S.D	ผล	\bar{x}	S.D	ผล	\bar{x}	S.D	ผล	\bar{x}	S.D	ผล
	4.2 องค์กรของท่านมีการสื่อสารนโยบายต่างๆให้ท่านทราบอย่างทั่วถึง	4.07	0.778	มาก	4.22	0.803	มากที่สุด	3.66	1.254	มาก	4.50	0.548
4.3 องค์กรของท่านมีการกำหนดโครงสร้างองค์กร และแนวทางการทำงานอย่างชัดเจน	4.19	0.833	มาก	4.09	0.792	มาก	3.53	1.260	มาก	4.50	0.837	มากที่สุด
4.4 องค์กรของท่านมีการกำหนดหน้าที่ของบุคลากรไว้อย่างชัดเจน	4.24	0.790	มากที่สุด	4.20	0.809	มาก	3.66	1.171	มาก	4.33	0.816	มากที่สุด
4.5 องค์กรของท่านมีการกำหนดแผนงานการทำงานไว้อย่างชัดเจน	4.10	0.759	มาก	4.37	0.720	มากที่สุด	3.65	1.284	มาก	4.67	0.516	มากที่สุด
5.ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	4.12	0.558	มาก	4.12	0.554	มาก	3.54	0.911	มาก	4.21	0.812	มากที่สุด
5.1 บรรยากาศในการทำงานเหมาะสมกับงานที่ท่านได้รับผิดชอบ	4.12	0.803	มาก	4.19	0.759	มาก	3.63	1.201	มาก	4.67	0.516	มากที่สุด
5.2 สถานที่ในการปฏิบัติงานมีความมั่นคงปลอดภัย	3.95	0.909	มาก	4.12	0.758	มาก	3.60	1.307	มาก	4.17	1.329	มาก
5.3 จำนวนชั่วโมงในการทำงานในแต่ละวันมีความเหมาะสม	4.26	0.734	มากที่สุด	4.17	0.770	มาก	3.54	1.268	มาก	4.50	0.548	มากที่สุด

ปัจจัยค้ำจุน	เบบี๋บูมเมอร์ (N=42)			เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (N=86)			เจนเนอเรชั่นวาย (N=188)			เจนเนอเรชั่นแซด (N=6)		
	\bar{x}	S.D	ผล	\bar{x}	S.D	ผล	\bar{x}	S.D	ผล	\bar{x}	S.D	ผล
5.4 เครื่องมือ อุปกรณ์ มีสภาพดี และเพียงพอในการปฏิบัติงาน	4.17	0.794	มาก	4.01	0.861	มาก	3.40	1.257	ปานกลาง	3.50	1.517	มาก
6.ด้านความมั่นคง	4.21	0.469	มากที่สุด	4.26	0.466	มากที่สุด	3.71	0.890	มาก	4.42	0.534	มากที่สุด
6.1 ตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความมั่นคง และมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	4.19	0.804	มาก	4.17	0.770	มาก	3.77	1.205	มาก	4.50	0.837	มากที่สุด
6.2 ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่สามารถสร้างความมั่นคงต่ออนาคตของท่าน	4.17	0.824	มาก	4.24	0.735	มากที่สุด	3.75	1.248	มาก	4.33	0.816	มากที่สุด
6.3 องค์กรของท่านมีความมั่นคงในการดำเนินงาน	4.21	0.813	มากที่สุด	4.33	0.758	มากที่สุด	3.66	1.337	มาก	4.33	0.516	มากที่สุด
6.4 งานที่ท่านปฏิบัติอยู่สามารถทำได้จนเกษียณอายุ	4.29	0.805	มากที่สุด	4.27	0.773	มากที่สุด	3.85	1.192	มาก	4.67	0.816	มากที่สุด
6.5 ภาพลักษณ์และชื่อเสียงขององค์กรท่านเป็นที่ยอมรับจากสังคม	4.29	0.774	มากที่สุด	4.45	0.762	มากที่สุด	3.70	1.347	มาก	4.50	0.548	มากที่สุด
6.6 ท่านได้รับความเป็นธรรมจากองค์กรของท่านเมื่องานที่รับผิดชอบเกิดมีปัญหา	4.10	0.821	มาก	4.08	0.739	มาก	3.53	1.273	มาก	4.17	0.753	มาก
รวมปัจจัยค้ำจุน	4.13	0.383	มาก	4.17	0.363	มาก	3.64	0.736	มาก	4.39	0.381	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.3 แสดงให้เห็นถึงระดับความเห็นของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) ต่อปัจจัยค้ำจุน จากผู้ตอบแบบสอบถาม 322 คน แบ่งได้ตามเจนเนอเรชั่น ดังนี้

เจนเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 42 คนพบว่า มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.13 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.383 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่พนักงานมีความเห็นอยู่ในระดับที่สูงที่สุด 3 อันดับแรก คือ ด้านความมั่นคง ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21, 4.14 และ 4.14 ตามลำดับ

เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 86 คนพบว่า มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.17 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.363 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่พนักงานมีความเห็นอยู่ในระดับที่สูงที่สุด 3 อันดับแรก คือ ด้านความมั่นคง ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26, 4.23 และ 4.21 ตามลำดับ

เจนเนอเรชั่นวาย มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 188 คนพบว่า มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.64 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.736 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่พนักงานมีความเห็นอยู่ในระดับที่สูงที่สุด 3 อันดับแรก คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคง ด้านนโยบายและการบริหาร ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79, 3.71 และ 3.65 ตามลำดับ

เจนเนอเรชั่นแซด มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 6 คนพบว่า มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.39 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.381 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่พนักงานมีความเห็นอยู่ในระดับที่สูงที่สุด 3 อันดับแรก คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความมั่นคง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.88, 4.50 และ 4.42 ตามลำดับ

4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความเห็นของประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) ที่มีอายุต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ระดับของประสิทธิภาพในการทำงานโดยการคำนวณหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ดังตารางที่ 4.4

ตาราง 4.4 ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานที่มีอายุต่างกัน

ประสิทธิภาพในการทำงาน	เบบี้บูมเมอร์ (N=42)			เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (N=86)			เจนเนอเรชั่นวาย (N=188)			เจนเนอเรชั่นแซด (N=6)		
	\bar{x}	S.D	ผล	\bar{x}	S.D	ผล	\bar{x}	S.D	ผล	\bar{x}	S.D	ผล
1. ด้านปริมาณงาน	4.14	0.516	มาก	4.19	0.535	มาก	3.69	0.845	มาก	4.44	0.620	มากที่สุด
1.1 ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม	4.10	0.692	มาก	4.09	0.761	มาก	3.32	1.209	ปานกลาง	4.17	0.983	มาก
1.2 ท่านมีการจัดลำดับความสำคัญงานเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.10	0.878	มาก	4.28	0.730	มากที่สุด	3.93	1.109	มาก	4.67	0.516	มากที่สุด
1.3 ท่านมีการวางแผน บริหารจัดการปริมาณงานเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.24	0.759	มากที่สุด	4.20	0.779	มาก	3.80	1.258	มาก	4.50	0.548	มากที่สุด
2. ด้านคุณภาพของงาน	4.14	0.509	มาก	4.10	0.609	มาก	3.72	0.986	มาก	4.50	0.447	มากที่สุด
2.1 ผลงานที่ท่านปฏิบัติมีความถูกต้องครบถ้วนเชื่อถือได้	4.17	0.794	มาก	4.21	0.653	มาก	3.68	1.195	มาก	4.50	0.548	มากที่สุด
2.2 ท่านมีการศึกษาค้นคว้าความรู้ในการทำงานเพิ่มเติม เพื่อนำมา	4.12	0.772	มาก	4.00	0.736	มาก	3.75	1.173	มาก	4.50	0.458	มากที่สุด

ประสิทธิภาพในการทำงาน	เบบี้บูมเมอร์ (N=42)			เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (N=86)			เจนเนอเรชั่นวาย (N=188)			เจนเนอเรชั่นแซด (N=6)		
	\bar{x}	S.D	ผล	\bar{x}	S.D	ผล	\bar{x}	S.D	ผล	\bar{x}	S.D	ผล
	ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติให้มี คุณภาพมากขึ้น											
3. ด้านระยะเวลา	4.13	0.465	มาก	4.21	0.548	มากที่สุด	3.82	0.890	มาก	4.83	0.182	มากที่สุด
3.1 ท่านตรงต่อเวลาและรักษาเวลา ในการปฏิบัติงาน	4.31	0.780	มากที่สุด	4.24	0.781	มากที่สุด	3.95	1.158	มาก	4.83	0.408	มากที่สุด
3.2 การปฏิบัติงานของท่านมีการ แบ่งเวลาในการทำงานของอย่าง ชัดเจน	4.07	0.778	มาก	4.26	0.689	มากที่สุด	3.75	1.204	มาก	5.00	0.000	มากที่สุด
3.3 ท่านมีการพัฒนานวัตกรรม แนวทางการทำงานใหม่ๆ เพื่อนำมา ปรับปรุงการปฏิบัติงานให้สะดวก รวดเร็วขึ้น	4.02	0.680	มาก	4.14	0.722	มาก	3.77	1.262	มาก	4.67	0.516	มากที่สุด
4. ด้านค่าใช้จ่าย	4.17	0.516	มาก	4.19	0.504	มาก	3.76	0.987	มาก	4.39	0.646	มากที่สุด
4.1 ท่านใช้ทรัพยากรในการ ปฏิบัติงานได้อย่างคุ้มค่า และ ประหยัด	4.31	0.680	มากที่สุด	4.21	0.753	มากที่สุด	3.77	1.235	มาก	4.67	0.516	มากที่สุด
4.2 ท่านมีการนำทรัพยากรที่ใช้แล้ว มาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการ ปฏิบัติงาน	4.10	0.726	มาก	4.29	0.684	มากที่สุด	3.78	1.229	มาก	4.33	0.816	มากที่สุด

ประสิทธิภาพในการทำงาน	เบบี๋บูมเมอร์ (N=42)			เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (N=86)			เจนเนอเรชั่นวาย (N=188)			เจนเนอเรชั่นแซด (N=6)		
	\bar{x}	S.D	ผล	\bar{x}	S.D	ผล	\bar{x}	S.D	ผล	\bar{x}	S.D	ผล
	4.3 ท่านตระหนักและกระตุ้นให้ ผู้อื่นใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า	4.10	0.759	มาก	4.08	0.800	มาก	3.71	1.301	มาก	4.33	0.816
รวมประสิทธิภาพในการทำงาน	4.15	0.343	มาก	4.18	0.410	มาก	3.75	0.765	มาก	4.55	0.325	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.4 แสดงให้เห็นถึงระดับความเห็นของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) ต่อประสิทธิภาพในการทำงาน จากผู้ตอบแบบสอบถาม 322 คน แบ่งได้ตามเจนเนอเรชั่น ดังนี้

เจนเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 42 คนพบว่า มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.15 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.343 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่พนักงานมีความเห็นอยู่ในระดับที่สูงที่สุด 3 อันดับแรก คือ ด้านค่าใช้จ่าย ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพของงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17, 4.14 และ 4.14 ตามลำดับ

เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 86 คนพบว่า มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.18 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.410 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่พนักงานมีความเห็นอยู่ในระดับที่สูงที่สุด 3 อันดับแรก คือ ด้านระยะเวลา ด้านปริมาณงาน ด้านค่าใช้จ่าย ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21, 4.19 และ 4.19 ตามลำดับ

เจนเนอเรชั่นวาย มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 188 คนพบว่า มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.75 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.765 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่พนักงานมีความเห็นอยู่ในระดับที่สูงที่สุด 3 อันดับแรก คือ ด้านระยะเวลา ด้านค่าใช้จ่าย ด้านคุณภาพของงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82, 3.76 และ 3.72 ตามลำดับ

เจนเนอเรชั่นแซด มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 6 คนพบว่า มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.55 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.325 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่พนักงานมีความเห็นอยู่ในระดับที่สูงที่สุด 3 อันดับแรก คือ ด้านระยะเวลา ด้านค่าใช้จ่าย ด้านปริมาณงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.83, 4.50 และ 4.44 ตามลำดับ

4.4 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลข้อมูลปัจจัยเชิงใจ ปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) ที่มีอายุต่างกัน

ผู้วิจัยได้ทดสอบสมมติฐาน โดยใช้การทดสอบด้วยสถิติวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงเส้น (Linear Regression Analysis) โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ซึ่งกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 วิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ ต้องมีการทดสอบความเหมาะสมของข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์ ดังนั้นผู้วิจัยได้มีการทดสอบเบื้องต้นมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตาราง 4.5 แสดงค่าตัวแปรอิสระแต่ละตัวต้องไม่มีความสัมพันธ์กัน (Multicollinearity)

Model	Collinearity Statistics					
	เบี่ยงเบนเมอร์		เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์		เจนเนอเรชั่นวาย	
	Tolerance	VIF	Tolerance	VIF	Tolerance	VIF
(Constant)						
ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ	0.545	1.835	0.659	1.517	0.333	3.005
ด้านการได้รับการยอมรับ	0.436	2.295	0.549	1.821	0.365	2.742
ด้านลักษณะงาน	0.635	1.574	0.559	1.788	0.435	2.299
ด้านความรับผิดชอบ	0.427	2.342	0.643	1.555	0.380	2.628
ด้านความก้าวหน้า	0.555	1.802	0.653	1.531	0.533	1.878
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	0.406	2.463	0.684	1.463	0.518	1.929
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	0.499	2.003	0.625	1.599	0.536	1.866
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.508	1.967	0.642	1.557	0.493	2.029
ด้านนโยบายและการบริหาร	0.266	3.761	0.474	2.108	0.380	2.630
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	0.427	2.344	0.665	1.504	0.408	2.452
ด้านความมั่นคง	0.408	2.451	0.396	2.523	0.342	2.927

a. Dependent Variable: ประสิทธิภาพในการทำงาน

จากตารางที่ 4.5 แสดงค่าตัวแปรอิสระแต่ละตัวต้องไม่มีความสัมพันธ์กัน ในการตรวจสอบเงื่อนไขนี้จะใช้ค่าสถิติ Tolerance ค่าที่เหมาะสมไม่ควรน้อยกว่า 0.2 หากน้อยกว่า 0.2 จะทำให้เกิดปัญหา Multicollinearity และพิจารณาค่า Variance Inflation Factor (VIF) ค่าที่เหมาะสมไม่ควรเกิน 4 หากค่า VIF มีค่ามากกว่า แสดงว่า ตัวแปรอิสระแต่ละตัวมีความสัมพันธ์กันมาก ซึ่งทำให้เกิดปัญหา Multicollinearity เช่นกัน (ธนานันต์ สุวรรณโพธิ์รุ่ง, 2561) ซึ่งสามารถจำแนกได้ ดังนี้

เจนเนอร์ชั้นเบบี้บูมเมอร์ มีค่าสถิติ Tolerance ของตัวแปรอิสระอยู่ระหว่าง 0.406 - 0.55 ซึ่งมีมากกว่า 0.2 และมีค่า VIF ของตัวแปรอิสระอยู่ระหว่าง 1.574 - 2.463 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 4

เจนเนอร์ชั้นเอ็กซ์ มีค่าสถิติ Tolerance ของตัวแปรอิสระอยู่ระหว่าง 0.396 - 0.684 ซึ่งมีมากกว่า 0.2 และมีค่า VIF ของตัวแปรอิสระอยู่ระหว่าง 1.463 - 2.523 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 4

เจนเนอร์ชั้นวาย มีค่าสถิติ Tolerance ของตัวแปรอิสระอยู่ระหว่าง 0.333 - 0.536 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.2 และมีค่า VIF ของตัวแปรอิสระอยู่ระหว่าง 1.866 - 3.005 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 4

จึงสรุปได้ว่าตัวแปรอิสระของเจนเนอร์ชั้นเบบี้บูมเมอร์, เจนเนอร์ชั้นเอ็กซ์ และเจนเนอร์ชั้นวาย แต่ละตัวไม่มีความสัมพันธ์กัน และไม่ก่อให้เกิดปัญหา Multicollinearity จึงสามารถนำตัวแปรอิสระไปใช้ในการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุต่อไป

เจนเนอร์ชั้นแซด มีการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างได้เพียง 6 คน เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างกรณีที่มีค่าน้อยกว่า 30 ตัวอย่างทำให้ค่าการกระจายตัวของข้อมูลมีความกระจุกตัว และมีแนวโน้มการกระจายตัวของข้อมูลที่ผิดปกติ [Field,2009] จึงไม่สามารถนำตัวแปรอิสระไปใช้ในการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุได้

4.4.1 การทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับปัจจัยจิตใจ ปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้)

เจนเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์

ตาราง 4.6 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของความสัมพันธ์ของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) เจนเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์

	(N=42)											
ตัวแปร	EF_TT	MF1	MF2	MF3	MF4	MF5	HF1	HF2	HF3	HF4	HF5	HF6
ประสิทธิภาพในการทำงาน (EF_TT)	1.000											
ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ (MF1)	0.538**	1.000										
ด้านการได้รับการยอมรับ (MF2)	0.280*	0.425**	1.000									
ด้านลักษณะงาน (MF3)	0.268*	0.235	0.106	1.000								
ด้านความรับผิดชอบ (MF4)	0.294	0.482**	0.625**	0.199	1.000							
ด้านความก้าวหน้า (MF5)	-0.055*	0.033*	-0.063	0.094	0.029	1.000						
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (HF1)	0.355**	0.439**	0.538**	0.001	0.284*	-0.175	1.000					
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (HF2)	0.218	0.160*	0.130	0.264*	0.355**	0.428**	0.026	1.000				

(N=42)

ตัวแปร	EF_TT	MF1	MF2	MF3	MF4	MF5	HF1	HF2	HF3	HF4	HF5	HF6
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (HF3)	0.640**	0.436**	0.278*	0.309*	0.459*	-0.133	0.078	0.329*	1.0000			
ด้านนโยบายและการบริหาร (HF4)	0.494**	0.478**	0.404**	0.513**	0.522**	0.270*	0.367**	0.481**	0.399**	1.0000		
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน (HF5)	0.469**	0.281*	0.184	0.161	0.284**	0.148	0.427**	0.474**	0.348*	0.609**	1.0000	
ด้านความมั่นคง (HF6)	0.561**	0.382*	0.342*	0.293**	0.376*	-0.094	0.451**	0.399**	0.466**	0.635**	0.57**	1.0000

**ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01, *ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.6 แสดงค่าประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ ด้านการได้รับการยอมรับ และด้านลักษณะงาน ปัจจัยค้ำจุน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และด้านความมั่นคง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) และปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้ามีความทางลบกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) เจนเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่าตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน 3 ลำดับแรก คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.640 ด้านความมั่นคง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.561 และด้านความสำเร็จในงานที่ทำ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.538

ตาราง 4.7 แสดงสมการผลการวิเคราะห์ และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของอิทธิพลปัจจัยจิตใจ และปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) เจนเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์

ตัวแปร	B	S.E.	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	1.017	0.714		1.425	0.164
ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ	0.204	0.137	0.232	1.493	0.146
ด้านการได้รับการยอมรับ	-0.003	0.121	-0.004	-0.024	0.981
ด้านลักษณะงาน	0.003	0.114	0.004	0.027	0.978
ด้านความรับผิดชอบ	-0.112	0.104	-0.188	-1.072	0.292
ด้านความก้าวหน้า	0.031	0.090	0.053	0.342	0.735
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	0.081	0.129	0.113	0.630	0.533
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	-0.062	0.087	-0.117	-0.722	0.476
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.336	0.109	0.496	3.086	0.004*
ด้านนโยบายและการบริหาร	0.061	0.151	0.090	0.406	0.688
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	0.076	0.108	0.123	0.703	0.488
ด้านความมั่นคง	0.135	0.131	0.185	1.033	0.310

R = 0.778 R Square = 0.606 Adjusted R Square = 0.461 S.E.= 0.251

*ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ พบว่า ปัจจัยจิตใจ และปัจจัยค้ำจุน สามารถอธิบายค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) เจนเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ ได้ร้อยละ 46.10

จากผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานส่งผลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงาน แต่ปัจจัยจิตใจ และปัจจัยค้ำจุนในด้านอื่นๆไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 แสดงให้เห็นว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยที่กำหนดประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) เจนเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ ดังนั้นผลการทดสอบสมมติฐานสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

ประสิทธิภาพในการทำงานเจนเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ = 1.017 + 0.496ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

จากสมการถดถอยเชิงพหุคุณสามารถอธิบายได้ ดังนี้ เมื่อพนักงานเจนเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์มีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเพิ่มขึ้น จะส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น 0.496 เท่า

4.4.2 การทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์

ตาราง 4.8 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของความสัมพันธ์ของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์

	(N=86)											
ตัวแปร	EF_TT	MF1	MF2	MF3	MF4	MF5	HF1	HF2	HF3	HF4	HF5	HF6
ประสิทธิภาพในการ ทำงาน (EF_TT)	1.000											
ด้านความสำเร็จในงานที่ ทำ (MF1)	0.520**	1.000										
ด้านการได้รับการยอมรับ (MF2)	0.428**	0.400**	1.000									
ด้านลักษณะงาน (MF3)	0.553**	0.304*	0.466**	1.000								
ด้านความรับผิดชอบ (MF4)	0.522**	0.411**	0.490**	0.367**	1.000							
ด้านความก้าวหน้า (MF5)	0.094	-0.049	0.088	0.379**	0.020	1.000						
ด้านค่าตอบแทนและ สวัสดิการ (HF1)	0.377**	0.252**	0.251**	0.293**	0.264**	0.345**	1.000					
ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา (HF2)	0.486**	0.278**	0.352**	0.321**	0.257**	0.305**	0.435**	1.000				

(N=86)

ตัวแปร	EF_TT	MF1	MF2	MF3	MF4	MF5	HF1	HF2	HF3	HF4	HF5	HF6
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (HF3)	0.560**	0.416**	0.404**	0.469**	0.325**	0.150	0.229*	0.346**	1.000			
ด้านนโยบายและการบริหาร (HF4)	0.496**	0.332**	0.272**	0.423**	0.328**	0.35**	0.233*	0.363**	0.398**	1.000		
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน (HF5)	0.397**	0.165	0.263**	0.370**	0.218*	0.319**	0.328**	0.467**	0.313**	0.412**	1.000	
ด้านความมั่นคง (HF6)	0.500**	0.345**	0.509**	0.485**	0.449**	0.336**	0.394**	0.41**	0.372**	0.657**	0.435**	1.000

**ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01, *ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.8 แสดงค่าประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่าปัจจัยจิตใจ ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า ปัจจัยค้ำจุน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และด้านความมั่นคง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่าตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน 3 ลำดับแรก คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.560 ด้านลักษณะงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.553 และด้านความรับผิดชอบ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.522

ตาราง 4.9 แสดงสมการผลการวิเคราะห์ และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของอิทธิพลปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์

ตัวแปร	B	S.E.	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	.343	.393		.872	.386
ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ	.145	.083	.153	1.752	.084
ด้านการได้รับการยอมรับ	-.052	.071	-.071	-.740	.461
ด้านลักษณะงาน	.221	.078	.269	2.827	.006*
ด้านความรับผิดชอบ	.145	.068	.189	2.127	.037*
ด้านความก้าวหน้า	-.119	.052	-.200	-2.279	.026*
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	.084	.066	.109	1.264	.210
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	.137	.064	.191	2.128	.037*
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	.171	.079	.191	2.153	.035*
ด้านนโยบายและการบริหาร	.129	.087	.154	1.494	.139
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	.044	.065	.059	.673	.503
ด้านความมั่นคง	.014	.099	.016	.143	.886

R = 0.791 R Square = 0.626 Adjusted R Square = 0.571 S.E.= 0.269

ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ พบว่า ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนสามารถอธิบายค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ ได้ร้อยละ 57.10

จากผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงาน แต่ปัจจัยจูงใจและด้านความก้าวหน้า ส่งผลทางลบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนในด้านอื่น ๆ ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยจูงใจด้านทักษะงานเป็นปัจจัยที่กำหนดประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ ดังนั้นผลการทดสอบสมมติฐานสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

ประสิทธิภาพในการทำงานเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ = $0.343 + 0.269$ ด้านลักษณะงาน + 0.189 ด้านความรับผิดชอบ - 0.200 ด้านความก้าวหน้า + 0.191 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา + 0.191 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

จากสมการถดถอยเชิงพหุคูณสามารถอธิบายได้ ดังนี้

เมื่อพนักงานเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ให้ความสำคัญกับด้านลักษณะงานเพิ่มขึ้น จะส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น 0.269 เท่า

เมื่อพนักงานเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ให้ความสำคัญกับด้านความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น จะส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น 0.189 เท่า

เมื่อพนักงานเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ให้ความสำคัญกับด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเพิ่มขึ้น จะส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น 0.191 เท่า

เมื่อพนักงานเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ให้ความสำคัญกับด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเพิ่มขึ้น จะส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น 0.191 เท่า

เมื่อพนักงานเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ให้ความสำคัญกับด้านความก้าวหน้า จะส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการทำงานลดลง 0.200 เท่า

4.4.3 การทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) เจนเนอเรชั่นวาย

ตาราง 4.10 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของความสัมพันธ์ของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) เจนเนอเรชั่นวาย

												(N=188)
ตัวแปร	EF_TT	MF1	MF2	MF3	MF4	MF5	HF1	HF2	HF3	HF4	HF5	HF6
ประสิทธิภาพในการ ทำงาน (EF_TT)	1.000											
ด้านความสำเร็จในงานที่ ทำ (MF1)	0.761**	1.000										
ด้านการได้รับการยอมรับ (MF2)	0.635**	0.652**	1.000									
ด้านลักษณะงาน (MF3)	0.580**	0.683**	0.604**	1.000								
ด้านความรับผิดชอบ (MF4)	0.675**	0.693**	0.661**	0.614**	1.000							
ด้านความก้าวหน้า (MF5)	0.472**	0.510**	0.543**	0.519**	0.522**	1.000						
ด้านค่าตอบแทนและ สวัสดิการ (HF1)	0.520**	0.463**	0.462**	0.381**	0.420**	0.401**	1.000					
ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา (HF2)	0.524**	0.480**	0.506**	0.348**	0.519**	0.492**	0.509**	1.000				

(N=188)

ตัวแปร	EF_TT	MF1	MF2	MF3	MF4	MF5	HF1	HF2	HF3	HF4	HF5	HF6
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (HF3)	0.663**	0.620**	0.613**	0.517**	0.565**	0.334**	0.428**	0.429**	1.000			
ด้านนโยบายและการบริหาร (HF4)	0.630**	0.607**	0.597**	0.486**	0.543**	0.514**	0.618**	0.537**	0.549**	1.000		
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน (HF5)	0.545**	0.568**	0.596**	0.510**	0.445**	0.557**	0.555**	0.546**	0.473**	0.672**	1.000	
ด้านความมั่นคง (HF6)	0.681**	0.680**	0.688**	0.593**	0.633**	0.511**	0.600**	0.543**	0.587**	0.654**	0.591**	1.000

**ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01, *ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.10 แสดงค่าประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในงานที่ทำ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า ปัจจัยค้ำจุนด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และด้านความมั่นคง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) เจนเนอเรชั่นวายที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่าตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน 3 ลำดับแรก คือ ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.761 ด้านความมั่นคง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.681 และด้านความรับผิดชอบ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.675

ตาราง 4.11 แสดงสมการผลการวิเคราะห์ และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของอิทธิพลปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) เจนเนอเรชั่นวาย

ตัวแปร	B	S.E.	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	.543	.177		3.064	.003
ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ	.328	.066	.359	4.936	.000*
ด้านการได้รับการยอมรับ	.008	.055	.011	.154	.878
ด้านลักษณะงาน	-.007	.056	-.007	-.115	.908
ด้านความรับผิดชอบ	.120	.056	.147	2.156	.032*
ด้านความก้าวหน้า	-.005	.050	-.006	-.100	.920
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	.054	.049	.064	1.103	.271
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	.045	.046	.057	.992	.323
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	.158	.048	.197	3.299	.001*
ด้านนโยบายและการบริหาร	.075	.057	.090	1.319	.189
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	-.004	.055	-.005	-.075	.941
ด้านความมั่นคง	.089	.062	.103	1.439	.152

R = 0.831 R Square = 0.690 Adjusted R Square = 0.671 S.E.= 0.439

ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ พบว่า ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนสามารถอธิบายค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) เจนเนอเรชั่นวาย ได้ร้อยละ 67.10

จากผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงาน แต่ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนในด้านอื่นๆไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยที่กำหนดประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) เจนเนอเรชั่นวาย ดังนั้นผลการทดสอบสมมติฐานสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

ประสิทธิภาพในการทำงานเจนเนอเรชั่นวาย = $0.543 + 0.359$ ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ + 0.147 ด้านความรับผิดชอบ + 0.197 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

จากสมการถดถอยเชิงพหุคูณสามารถอธิบายได้ ดังนี้

เมื่อพนักงานเจนเนอเรชั่นวายให้ความสำคัญกับด้านความสำเร็จในงานที่ทำเพิ่มขึ้น จะส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น 0.359 เท่า

เมื่อพนักงานเจนเนอเรชั่นวายให้ความสำคัญกับด้านความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น จะส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น 0.147 เท่า

เมื่อพนักงานเจนเนอเรชั่นวายให้ความสำคัญกับด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเพิ่มขึ้น จะส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น 0.197 เท่า

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานที่มีอายุต่างกัน กรณีศึกษา พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) มีวัตถุประสงค์ในการศึกษา 2 ประการ คือ

1. เพื่อศึกษาระดับของแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) ที่มีอายุต่างกัน
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) ที่มีอายุต่างกัน

การศึกษาในครั้งนี้มุ่งเน้นความสำคัญของระดับแรงจูงใจ และปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน โดยประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) จำนวน 1,631 คน จำนวนกลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้ได้มาจากการคำนวณ ตัวอย่างที่ความคลาดเคลื่อน 0.05 โดยใช้สูตรการคำนวณของ เครจซี่ และมอร์แกน ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 311 คน และผู้วิจัยได้เพิ่มจำนวนตัวอย่างอีก 5% เพื่อลดความผิดพลาดของแบบทดสอบเป็นจำนวนรวมอย่างน้อย 320 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถามออนไลน์ โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามออนไลน์ไปกระจายยังการไฟฟ้าต่างๆ ภายในเขต 3 (ภาคใต้) โดยผู้วิจัยเปิดระบบเพื่อเพื่อรับการตอบกลับเป็นระยะเวลา 1 เดือน และเป็นผู้ทำการควบคุมข้อมูลการตอบกลับอยู่ตลอดเวลา เมื่อครบที่กำหนดและได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามที่ต้องการ ผู้วิจัยทำการปิดระบบในการตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้รับการตอบกลับจำนวนทั้งสิ้น 328 ชุด ทั้งนี้การตอบกลับของแบบสอบถามมีมากกว่าจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ เนื่องจากเป็นการเก็บแบบสอบถามออนไลน์ ทำให้อาจมีการกระจายแบบสอบถามต่อกัน ผู้วิจัยได้ทำการคัดกรองแบบสอบถามที่มีลักษณะการตอบแบบสุ่ม คือ ตอบทุกข้อด้วยระดับเดียวกันทั้งหมดซึ่งมี 6 ชุดออกจากกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ ทำให้มีแบบสอบถามที่สามารถนำมาวิเคราะห์ได้ทั้งหมด 322 ชุด ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาคำนวณ และวิเคราะห์ค่าสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) การวิเคราะห์ข้อมูลระดับของแรงจูงใจในการทำงาน และระดับของประสิทธิภาพในการทำงานใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) ที่มีอายุต่างกัน ใช้การทดสอบการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญที่ทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 55.28 และเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 44.72 เมื่อแบ่งออกเป็นเจนเนอเรชั่นผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุในช่วง 25 – 42 ปี (เจนเนอเรชั่นวาย) คิดเป็นร้อยละ 58.39 รองลงมาเป็นช่วงอายุ 43 – 57 ปี (เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์) คิดเป็นร้อยละ 26.71 ช่วงอายุมากกว่า 57 ปี (เบบี้บูมเมอร์) คิดเป็นร้อยละ 13.04 และช่วงอายุน้อยกว่า 25 ปี (เจนเนอเรชั่นแซด) คิดเป็นร้อยละ 1.86 โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 58.39 สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 35.40 และสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกัน คิดเป็นร้อยละ 6.21 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 65.53 รองลงมาอยู่ในระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 29.81 ระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 4.66 โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับเงินเดือนอยู่ในช่วง 10,001 – 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 42.86 รองลงมาในระดับเงินเดือนในช่วง 25,001 – 50,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 32.30 ระดับเงินเดือนในช่วง 50,001 – 75,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 15.53 และระดับเงินเดือน 75,001 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 9.32 โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในจังหวัดสงขลา คิดเป็นร้อยละ 38.20 รองลงมาปฏิบัติงานอยู่ในจังหวัดยะลา คิดเป็นร้อยละ 17.39 ปฏิบัติงานอยู่ในจังหวัดสตูล คิดเป็นร้อยละ 13.04 ปฏิบัติงานอยู่ในจังหวัดพัทลุง คิดเป็นร้อยละ 12.73 ปฏิบัติงานอยู่ในจังหวัดปัตตานี คิดเป็นร้อยละ 9.63 และปฏิบัติงานอยู่ในจังหวัดนราธิวาส คิดเป็นร้อยละ 9.01 และผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.48 รองลงมามีอายุงานช่วง 1 – 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.34 อายุงานช่วง 5 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 17.70 และอายุงานน้อยกว่าเท่ากับ 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 2.48

5.1.2 ระดับของแรงจูงใจของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) ที่มีอายุต่างกัน

จากผลการศึกษาระดับของแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) ที่มีอายุต่างกันสามารถแบ่งตามเจนเนอเรชั่นได้ ดังนี้

เจนเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.13 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านที่มีความเห็นสูงสุด 3 อันดับแรกพบว่า ด้านการได้รับการยอมรับมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 รองลงมาเป็นด้านความสำเร็จในงานที่ทำมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 และด้านลักษณะงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 แสดงให้เห็นว่าพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) เจนเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก

เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.12 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านที่มีความเห็นสูงสุด 3 อันดับแรกพบว่า ด้านการได้รับการยอมรับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 ด้านความสำเร็จในงานที่ทำมี

ระดับที่สูงที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 รองลงมาเป็น และด้านความรับผิดชอบ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 ซึ่งระดับแรงจูงใจทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับมากที่สุด แต่ปัจจัยจูงใจด้านอื่นๆอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก

เจนเนอเรชั่นวายมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.70 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านที่มีความเห็นสูงสุด 3 อันดับแรกพบว่า ด้านการได้รับการยอมรับมีระดับที่สูงที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 รองลงมาเป็นด้านความสำเร็จในงานที่ทำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 และด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 ซึ่งระดับแรงจูงใจทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) เจนเนอเรชั่นวายมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก

เจนเนอเรชั่นแซดมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.00 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านที่มีความเห็นสูงสุด 3 อันดับแรกพบว่า ด้านความรับผิดชอบมีระดับที่สูงที่สุดมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 รองลงมาเป็นด้านการได้รับการยอมรับมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 และด้านความสำเร็จในงานที่ทำมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 แต่มีปัจจัยด้านอื่นๆอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) เจนเนอเรชั่นแซดมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก

ผลการศึกษาระดับของแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) ที่มีอายุต่างกันสามารถแบ่งตามเจนเนอเรชั่นได้ ดังนี้

เจนเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.13 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านที่มีความเห็นสูงสุด 3 อันดับแรกพบว่า ด้านความมั่นคงมีระดับที่สูงที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 รองลงมาเป็นด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 ซึ่งระดับแรงจูงใจทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) เจนเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก

เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.17 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านที่มีความเห็นสูงสุด 3 อันดับแรกพบว่า ด้านความมั่นคงมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 รองลงมาเป็นด้านนโยบายและการบริหารมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 แสดงให้เห็นว่าพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก

เจนเนอเรชั่นวายมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.64 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านที่มีความเห็นสูงสุด 3 อันดับแรกพบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีระดับที่สูงที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 รองลงมาเป็นด้านความมั่นคง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 และด้านนโยบายและการบริหาร มีค่าเฉลี่ย

เท่ากับ 3.65 ซึ่งระดับแรงจูงใจทั้ง 3 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) เจนเนอเรชั่นวายมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก

เจนเนอเรชั่นแซดมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.39 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีความเห็นสูงสุด 3 อันดับแรกพบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีระดับที่สูงที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.88 รองลงมาเป็นด้านนโยบายและการบริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 และด้านความมั่นคงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 ซึ่งระดับแรงจูงใจทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) เจนเนอเรชั่นแซดมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด

5.1.3 ระดับของประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) ที่มีอายุต่างกัน

จากผลการศึกษาระดับของประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) ที่มีอายุต่างกันสามารถแบ่งตามเจนเนอเรชั่นได้ ดังนี้

เจนเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.15 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านค่าใช้จ่ายมีระดับที่สูงที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 รองลงมาเป็นด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 ด้านคุณภาพของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 และด้านระยะเวลา 4.13 ซึ่งระดับประสิทธิภาพในการทำงานทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมาก ส่งผลพนักงานเจนเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) มีประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับมาก

เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.18 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านระยะเวลามีระดับที่สูงที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 รองลงมาเป็นด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 ด้านค่าใช้จ่าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 และด้านคุณภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 ซึ่งระดับประสิทธิภาพในการทำงานทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมาก ส่งผลพนักงานเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) มีประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับมาก

เจนเนอเรชั่นวาย มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.75 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านระยะเวลามีระดับที่สูงที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 รองลงมาเป็นด้านค่าใช้จ่าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 ด้านคุณภาพของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 และด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 ซึ่งระดับประสิทธิภาพในการทำงานทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมาก ส่งผลพนักงานเจนเนอเรชั่นวายของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) มีประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับมาก

เจนเนอเรชั่นแซด มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.55 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านระยะเวลามีระดับที่สูงที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.83 รองลงมาเป็นด้านค่าใช้จ่าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 ด้านปริมาณงาน 4.44 และด้านคุณภาพของงาน มีเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 ซึ่งระดับประสิทธิภาพในการทำงานทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ส่งผลให้พนักงานเจนเนอเรชั่นวายของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) มีประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด

5.1.4 แรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) ที่มีอายุต่างกัน

จากผลการศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) ที่มีอายุต่างกัน สามารถแบ่งตามเจนเนอเรชันได้ ดังนี้

จากผลการศึกษาของเจนเนอเรชันเบบี้บูมเมอร์พบว่า ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานส่งผลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 แต่ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในด้านอื่นๆไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สามารถอธิบายผลของประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเบบี้บูมเมอร์ได้ร้อยละ 46.10 โดยปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานเท่ากับ 0.496

จากผลการศึกษาของพนักงานเจนเนอเรชันเอ็กซ์พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 แต่ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนในด้านอื่นๆไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สามารถอธิบายผลของประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเจนเนอเรชันเอ็กซ์ได้ร้อยละ 57.10 โดยปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานเท่ากับ 0.269 ด้านความรับผิดชอบ มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานเท่ากับ 0.189 และปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานเท่ากับ 0.191 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานเท่ากับ 0.191 แต่ด้านความก้าวหน้าส่งผลทางลบต่อประสิทธิภาพในการทำงานมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานเท่ากับ -0.200

จากการศึกษาของพนักงานเจนเนอเรชันวายพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 แต่ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนในด้านอื่นๆไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สามารถอธิบายผลของประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเจนเนอเรชันวายได้ร้อยละ 67.10 โดยปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในงานที่ทำค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานเท่ากับ 0.359 ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย

ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานเท่ากับ 0.197 และปัจจัยจุดใจด้านความรับผิดชอบซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนน 0.147

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานที่มีอายุต่างกัน กรณีศึกษา พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

5.2.1 ระดับของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) ที่มีอายุต่างกัน

ด้านปัจจัยจูงใจ ทุกเจเนอเรชันมีการให้ความสำคัญพวรวมอยู่ในระดับมาก โดยเจเนอเรชันวายมีการให้ความสำคัญด้านปัจจัยจูงใจน้อยสุด ซึ่งสามารถอภิปรายได้ดังนี้

ด้านความสำเร็จในงานที่ทำพบว่า เจเนอเรชันเอ็กซ์ให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด ส่วนเจเนอเรชันอื่นๆให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก อาจกล่าวได้ว่า เจเนอเรชันเอ็กซ์เป็นเจเนอเรชันที่มีโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น เช่น การได้เลื่อนตำแหน่งเป็นผู้บริหาร ทำให้ต้องการความสำเร็จของงานเพื่อนำไปเป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่ง ส่วนในเจเนอเรชันอื่นๆให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย และสามารถตัดสินใจในงานที่ได้รับผิดชอบได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาวดี สุทธิรักษ์ และคณะ (2564) ที่กล่าวว่าพนักงานใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ และได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานสำคัญ

ด้านการได้รับการยอมรับพบว่า ทุกเจเนอเรชันให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก อาจกล่าวได้ว่า พนักงานมีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ และการได้รับจากไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา การเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ซึ่งในการทำงานจำเป็นที่จะต้องมีการติดต่องาน พึ่งพาอาศัยและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธีรพันธ์ ลมูลศิลป์ และวัชระ ยี่สุนเทศ (2562) ที่กล่าวว่าปัจจัยแรงจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับความยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบในงาน และปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความมั่นคงในการทำงาน นโยบายและการบริหารองค์การ เงินเดือนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมของระดับความสำคัญที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก

ด้านลักษณะงานพบว่า ทุกเจเนอเรชันให้ความสำคัญไม่แตกต่างกันในระดับมาก อาจกล่าวได้ว่า ลักษณะงานที่พนักงานได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความสามารถ และความถนัดของพนักงาน และพนักงานมีอิสระในการตัดสินใจ และจำนวนปริมาณงานที่ได้รับมีความเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของยุพพร จันทร์ ธีรวัตร ภูระธีรานรัชต์ และอุบล

วรรณ สุวรรณภูสิทธิ์ (2564) ที่กล่าวว่าแรงจูงใจของบุคลากรสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ ด้านลักษณะงานอยู่ในระดับมาก

ด้านความรับผิดชอบพบว่า เจนเนอเรชันเอ็กซ์ และเจนเนอเรชันแซตให้ความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งแตกต่างกันกับเจนเนอเรชันเบบี้บูมเมอร์ และเจนเนอเรชันวายที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก อาจกล่าวได้ว่า เมื่อพนักงานได้รับขอบเขตงานที่ต้องรับผิดชอบอย่างชัดเจนก็จะสามารถจัดสรรงาน และมีอำนาจในการตัดสินใจในงานของตนเองได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐธิดา เชื้อนวัง (2562) ที่กล่าวว่าถ้าหน่วยงานมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน บุคลากรจะมีความตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย

ด้านความก้าวหน้าพบว่า ทุกเจนเนอเรชันให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก อาจกล่าวได้ว่า พนักงานจะรู้สึกมีกำลังใจในการทำงานเมื่อได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุวิทย์ ปี่เงิน และกิตติยา ทศนะบรรจง (2564) ที่กล่าวว่าปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสมาชิกสมาคมผู้ผลิตไฟฟ้าเอกชนพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับมาก

ด้านปัจจัยค่าจ้าง เจนเนอเรชันแซตมีการให้ความสำคัญด้านปัจจัยค่าจ้างอยู่ในระดับมากที่สุด แต่เจนเนอเรชันอื่นๆมีการให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถอภิปรายได้ดังนี้

ด้านค่าตอบแทนพบว่า เจนเนอเรชันเอ็กซ์ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนเจนเนอเรชันอื่นให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก อาจกล่าวได้ว่า เจนเนอเรชันเอ็กซ์เป็นวัยที่ประสบการณ์ ความรู้ความเชี่ยวชาญในการทำงานสูง และเป็นวัยที่มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งค่อนข้างมาก ส่วนในเจนเนอเรชันอื่นๆก็ให้ความสำคัญกับการได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาวดี สุทธิรักษ์ และคณะ (2564) ที่กล่าวว่าพนักงานได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอและเหมาะสม และมีสิทธิที่จะได้รับสิทธิอื่นๆตามกฎหมาย

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาพบว่า ทุกเจนเนอเรชันให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก อาจกล่าวได้ว่า ผู้บังคับบัญชามีอำนาจในการตัดสินใจในการบริหารงาน ประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธนวัฒน์ วิเศษสมบัติ และฐิติมา ไชยกุล (2561) ที่กล่าวว่าพนักงานในระดับปฏิบัติการหากมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อหัวหน้างาน และหัวหน้างานมีการมอบหมายงานได้ตรงกับทักษะของผู้ปฏิบัติ และประเมินผลงานที่ยุติธรรมก็จะส่งผลดีกับประสิทธิภาพในการทำงาน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานพบว่า เจนเนอเรชันแซตให้ความสำคัญมากที่สุด ส่วนเจนเนอเรชันอื่นๆให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก อาจกล่าวได้ว่า เจนเนอเรชันแซตเป็น

พนักงานที่เข้ามาใหม่ในองค์กร จึงจำเป็นที่จะต้องพึ่งพาผู้มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานค่อนข้างสูง เพื่อชี้แนะแนวทางการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุรเจต ไชยพันธ์พงษ์ (2563) ที่กล่าวว่าหากพนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ก็จะทำให้มีบรรยากาศในการทำงานเป็นกันเอง พนักงานสามารถช่วยเหลือกันได้ตลอดเวลาก่อให้เกิดเป็นแรงจูงใจในการทำงาน

ด้านนโยบายพบว่า เจเนเนอเรชันเอ็กซ์ และเจเนเนอเรชันแซดให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด ส่วนเจเนเนอเรชันเบบี้บูมเมอร์ และเจเนเนอเรชันวายให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก อาจกล่าวได้ว่า องค์กรควรมีการกำหนดนโยบาย ระเบียบข้อบังคับต่างๆ ในการทำงานที่ชัดเจน และมีการสื่อสารให้พนักงานรับทราบอย่างทั่วถึง ทำให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง และเป็นมาตรฐานเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาวดี สุทธิรักษ์ และคณะ (2564) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารควรมีการกำหนดนโยบายอย่างเหมาะสม สื่อสารให้พนักงานมีความเข้าใจ และเกิดความเต็มใจในการปฏิบัติตามระเบียบภายในองค์กร

ด้านสภาพแวดล้อมพบว่า เจเนเนอเรชันแซดให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด และเจเนเนอเรชันอื่นให้ความสำคัญในระดับมาก อาจกล่าวได้ว่า พนักงานมีความคาดหวังว่า องค์กรต้องมีการจัดบรรยากาศในการทำงานให้เหมาะสม และจะต้องมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ต่างๆ เพื่ออำนวยความสะดวกให้พนักงานในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมาลินี คำเครือ และนิรุตต์ จรเจริญ (2564) ที่กล่าวว่าแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกมากที่สุดกับประสิทธิผลของบริษัทในเขตกรุงเทพมหานคร โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 31-35 ปี

ด้านความมั่นคงพบว่า เจเนเนอเรชันวายให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด ส่วนเจเนเนอเรชันอื่นๆ ให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด อาจกล่าวได้ว่าเมื่อพนักงานสามารถดำเนินงานได้ตามที่ได้รับมอบหมายก็จะส่งผลดีให้กับองค์กร องค์กรสามารถที่จะดำเนินงานต่อไปได้ มีผลการดำเนินงานได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ องค์กรก็จะมี ความมั่นคงและน่าเชื่อถือ มีชื่อเสียง ภาพลักษณ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอกและได้รับการยกย่องจากผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ที่กล่าวว่าพนักงานที่ได้รับการส่งเสริมให้ได้รับความก้าวหน้า มีโอกาสที่จะได้เรียนรู้งานอื่นๆ อยู่เสมอ ทำให้รู้สึกที่ตนเองได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองสามารถทำงานที่รับมอบหมายได้ดีมากขึ้น และการได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาในเวลาที่มึปัญหา ทำให้เกิดแรงจูงใจเพิ่มมากขึ้นในการปฏิบัติงาน

5.2.2 ระดับของประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) ที่มีอายุต่างกัน

ประสิทธิภาพในการทำงานภาพรวมเจเนอเรชันแซตอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนเจเนอเรชันอื่นอยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถอภิปรายได้ดังนี้

ด้านปริมาณพบว่า เจเนอเรชันแซตให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด ส่วนเจเนอเรชันอื่นให้ความสำคัญในระดับมาก ซึ่งทุกเจเนอเรชันให้ความสำคัญกับด้านปริมาณเป็นลำดับสอง อาจกล่าวได้ว่า พนักงานทุกคนต้องการที่จะปฏิบัติที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วง สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร ซึ่งหากพนักงานมีงานมากเกินไปก็จะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชุมพล รอดแจ่ม ปรีชา ปานโนรัมย์ ไปรยา อาสิงสมานันท์ และคณิธิณ ส่งโสภา (2564) ที่กล่าวว่าประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานที่ระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือ ด้านปริมาณงาน และด้านเวลา เพราะสองปัจจัยนี้สะท้อนถึงผลการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งถ้าองค์กรมีพนักงานที่มีผลงานที่มีประสิทธิภาพ พนักงานจะต้องมีความชำนาญในงานที่ได้รับมอบหมาย

ด้านคุณภาพของงานพบว่า เจเนอเรชันแซตให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด ส่วนเจเนอเรชันอื่นให้ความสำคัญในระดับมาก อาจกล่าวได้ว่า พนักงานต้องการงานที่ได้รับมอบหมายให้มีความผิดพลาดที่น้อยที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุรียรัตน์ คำชมภู (2563) ที่กล่าวว่าพนักงานจะต้องปฏิบัติงานที่ได้รับอย่างมีคุณภาพ ผลลัพธ์ของงานจะต้องไม่มีความผิดพลาด มีความถูกต้อง ครบถ้วนและเชื่อถือได้

ด้านระยะเวลาพบว่า เจเนอเรชันเอ็กซ์ และเจเนอเรชันแซตให้ความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนเจเนอเรชันเบบี้บูมเมอร์ และเจเนอเรชันวายให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก ซึ่งทุกเจเนอเรชันให้ความสำคัญกับด้านระยะเวลาเป็นลำดับหนึ่ง ยกเว้นเจเนอเรชันเบบี้บูมเมอร์ให้ความสำคัญลำดับสุดท้ายที่สุด อาจกล่าวได้ว่า ในปัจจุบันองค์กรมีการนำเทคโนโลยีมาปรับใช้กับงานในองค์กรมากยิ่งขึ้น แต่เจเนอเรชันเบบี้บูมเมอร์เป็นเจเนอเรชันที่ไม่เชี่ยวชาญในด้านเทคโนโลยีเท่ากับเจเนอเรชันอื่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุรียรัตน์ คำชมภู (2563) ที่กล่าวว่าระยะเวลาที่บุคลากรในองค์กรใช้เวลาในการดำเนินงานให้เหมาะสมกับงาน และทันสมัย พนักงานจะต้องมีการวางแผนงาน และบริหารเวลาด้วยตนเอง มีการแบ่งเวลาในการทำงาน และมีการพัฒนาเทคนิคหรือวิธีในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มความรวดเร็วในการทำงาน

ด้านค่าใช้จ่ายพบว่า เจเนอเรชันแซตให้ความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนเจเนอเรชันอื่นให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก อาจกล่าวได้ว่า พนักงานมีความตระหนักถึงการใช้ทรัพยากรขององค์กรอย่างจำกัด ประหยัดค่าใช้จ่ายในการทำงานมากที่สุดเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานให้ได้มากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุรียรัตน์ คำชมภู (2563) ที่กล่าวว่าบุคลากรจะต้องปฏิบัติงานให้สำเร็จ โดยค่าใช้จ่ายจะต้องมีความเหมาะสมกับงาน ด้วยวิธีการใช้ทรัพยากรให้เกิดความสูญเสียน้อยที่สุด

5.2.3 แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) ที่มีอายุต่างกัน

การศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานที่มีอายุต่างกัน กรณีศึกษา พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า และปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความมั่นคง ผลการศึกษาพบว่า ในแต่ละเจนเนอเรชันของมีแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญที่ทางสถิติ 0.05 ซึ่งสามารถอภิปรายได้ดังนี้

จากการศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของเบบี้บูมเมอร์พบว่า แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานส่งผลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงาน แสดงให้เห็นว่าพนักงานกลุ่มนี้ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมากที่สุด เนื่องจาก พนักงานกลุ่มนี้เป็นกลุ่มคนที่มีความผูกพันองค์กรมีอายุงานที่มากกว่าพนักงานในกลุ่มอื่น ทำให้มีการทำงานร่วมกันมาเป็นเวลานาน ซึ่งสอดคล้องกับรัฐพล พุกเจริญ (2558) ที่กล่าวว่า พนักงานเบบี้บูมเมอร์ให้ความสำคัญกับมิตรภาพของเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และผู้ใต้บังคับบัญชา เพราะถ้ามีเพื่อนร่วมงานที่ดีก็จะเกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานสามารถทำงานร่วมกันได้ง่ายมากขึ้น เกิดความราบรื่นในการทำงาน สามารถติดต่อประสานงานกันง่ายขึ้น ทำให้พนักงานสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างสำเร็จ ตัวพนักงานก็จะเกิดความภาคภูมิใจแก่ตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับปัญญาภา อัครนิบุตร (2565) ที่กล่าวว่า พนักงานที่สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ และมีประสิทธิภาพ จะส่งผลให้เกิดการได้รับการยอมรับนับถือ คำชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน ความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา และทำให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจในความสำเร็จส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

จากการศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของเจนเนอเรชันเอ็กซ์พบว่า แรงจูงใจด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานส่งผลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ดังนี้

ด้านลักษณะงาน พนักงานให้ความสำคัญกับการมอบหมายหน้าที่ในการทำงานอย่างชัดเจน สามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ และสามารถตัดสินใจขั้นต้นในการทำงานได้ด้วยตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจิลมิกา ภูศิริ (2561) ที่กล่าวว่า พนักงานเจนเนอเรชันเอ็กซ์มองว่าหากตนเองได้ทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถแล้ว ก็จะได้รับมอบหมายจากหัวหน้าและลูกน้อง โดยทางองค์กรก็ควรที่จะเปิดโอกาสให้ได้ทำอย่างเต็มความสามารถ และให้อำนาจในการตัดสินใจ โดยมุ่งเน้นไปที่ผลลัพธ์ของงาน

ด้านความรับผิดชอบ พนักงานสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดจากการที่พนักงานมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย สามารถปฏิบัติงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนด และเกิดความผิดพลาดที่น้อยที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจิลมิกา ภูศิริ (2561) ที่กล่าวว่า หากพนักงานมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ และงานที่ทำอยู่ก็จะส่งผลดีแก่ตัวเอง เช่น การได้รับโอกาสที่ดีในการทำงาน

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจิลมิกา ภูศิริ (2561) ที่กล่าวว่า พนักงานในกลุ่มนี้ยังให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เนื่องจากคนในกลุ่มมีโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ค่อนข้างสูง ซึ่งการได้รับความไว้วางใจหรือการได้รับมอบหมายงานต่างๆ จากหัวหน้างานก็เป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้เกิดผลดีต่อตัวเอง

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เพราะคนในช่วงอายุนี้อาจจะเป็นกลุ่มคนที่มีความเชี่ยวชาญในงานค่อนข้างสูง แต่ส่วนใหญ่ยังใช้วิธีการทำงานแบบเดิม กลุ่มคนเหล่านี้จึงต้องมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่อยู่ในเจนเนอเรชั่นอื่นที่มีความเชี่ยวชาญทางเทคโนโลยี เพื่อเข้ามาช่วยเหลือเกื้อกูลในการทำงานซึ่งกันและกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปาริฉัตร สุรเดช และกฤษฎา มุฮัมหมัด (2560) ที่กล่าวว่าหากพนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีบรรยากาศในการที่ดี ให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่างๆร่วมกัน จะทำให้เกิดเป็นบรรยากาศที่ดีในระหว่างการทำงานซึ่งจะส่งผลเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่ดี

แต่แรงจูงใจในด้านความก้าวหน้าส่งผลทางลบต่อประสิทธิภาพในการทำงานแสดงให้เห็นว่า หากพนักงานเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่ง ก็ไม่ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากการเลื่อนตำแหน่งในองค์กรเลื่อนตำแหน่งได้ค่อนข้างยาก เพราะเนื่องจากเป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ กล่าวคือพนักงานจะเข้าปฏิบัติงานกับองค์กรไปจนถึงอายุ 60 ปี ซึ่งทำให้พนักงานมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งได้ยาก และหากมีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี ก็จะมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งเข้ามาเป็นผู้บริหารในองค์กรได้ยาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวริษฐา ตระกูลสุนทรชัย (2561) ที่กล่าวว่า หากผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบงานที่ไม่ใช่สายปฏิบัติงานหลัก หรืองานที่ได้รับมอบหมายไม่ตรงกับวุฒิการศึกษา การย้ายตำแหน่งข้ามสายงานเป็นเรื่องยาก และการเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้บริหารจำเป็นจะต้องมีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีเป็นต้นไป ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกไม่มั่นคงในเส้นทางการเจริญก้าวหน้า

จากการศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลประสิทธิภาพในการทำงานของเจนเนอเรชั่นวายพบว่า แรงจูงใจด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานส่งผลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ดังนี้

ด้านความสำเร็จในงาน พนักงานกลุ่มนี้ให้ความสำคัญกับความสำเร็จในงานที่ทำ เนื่องจากพนักงานในกลุ่มนี้เชื่อว่าหากงานที่ทำประสบความสำเร็จจากงานก็จะส่งผลดีแก่ตัวเอง อาจส่งผล

ให้เกิดการเลื่อนตำแหน่งงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจิลมิกา ภูศิริ (2561) ที่กล่าวว่าพนักงานเจนเนอเรชั่นวายมีความต้องการที่จะสำเร็จในงานสูงที่สุด โดยองค์กรต้องมีการเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความรู้ ความสามารถได้อย่างเต็มที่ เน้นกระบวนการทำงานแบบทีมให้อิสระในการทำงาน โดยใช้วิธีการประเมินผลจากผลลัพธ์ของงานที่ได้มากกว่าพฤติกรรมในการทำงาน

ด้านความรับผิดชอบ พนักงานให้ความสำคัญในด้านความรับผิดชอบ คือ การที่พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้รับตามที่มีมอบหมาย และมีอำนาจในการตัดสินใจขั้นต้นได้ด้วยตนเองซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิชัญ กิตติพงษ์วรการ (2563) กล่าวว่า แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน หากปริมาณงานมีความเหมาะสม พนักงานสามารถจัดสรรเวลาได้ทำให้ผลลัพธ์ของงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พนักงานในกลุ่มนี้ให้ความสำคัญกับด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เนื่องจากพนักงานยังมีประสบการณ์ในการทำงานที่น้อยกว่าเจนเนอเรชั่นอื่น ทำให้ต้องมีการเรียนรู้กระบวนการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ทำงานซึ่งกันและกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยโอภาส จุเลิศระกุล (2564) ที่กล่าวว่า เมื่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน จะทำให้พนักงานในเจนเนอเรชั่นวายเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ส่งผลให้เกิดเป็นทักษะใหม่ๆ เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ดีขึ้น พนักงานเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษา

จากผลการศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานที่มีอายุต่างกันกรณีศึกษา พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษาดังนี้

1. องค์กรควรมีนโยบายเกี่ยวกับการให้ความสำคัญในด้านการฝึกอบรมให้กับพนักงาน ดังนี้ การจัดอบรมหลักสูตรการปฏิบัติงานเพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผลลัพธ์ของงานที่ออกมามีมาตรฐานเดียวกัน หรือหลักสูตรเพิ่มเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะต่างๆที่จำเป็นในการทำงาน เช่น พนักงานที่มีหน้าที่ในการรับคำร้องให้เน้นการฝึกอบรมเกี่ยวกับการให้บริการ พนักงานช่างเน้นการฝึกอบรมเกี่ยวกับทักษะการปฏิบัติงานด้านระบบไฟฟ้า และส่งเสริมให้พนักงานทุกส่วนงานได้รับการอบรมเกี่ยวกับทักษะด้านเทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อพนักงานสามารถที่จะสามารถนำมาพัฒนากระบวนการทำงานของตนเองได้

2. องค์กรควรมีการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งของพนักงานให้มีความยุติธรรม ควรมีการพิจารณาปัจจัยหลายๆด้าน เช่น ด้านความสำเร็จในงานที่ได้รับมอบหมาย และผลงานของพนักงานมี

ความโดดเด่น ด้านความรับผิดชอบที่พนักงานจะต้องมีความกล้าตัดสินใจในงานได้ โดยนำข้อมูลดังกล่าวประกอบเพื่อสะท้อนให้เห็นถึงคุณธรรมของการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่ง

3.ผู้บริหารควรมีการสนับสนุนให้พนักงานมีการจัดทำกิจกรรมต่างๆร่วมกัน เพื่อให้พนักงานได้เกิดการพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับประสบการณ์ทำงานซึ่งกันและกัน สนับสนุนให้เกิดการทำงานแบบทีมเพื่อที่จะเกิดแนวทางในการพัฒนาการทำงานใหม่ๆร่วมกัน เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1.การศึกษาในครั้งนี้ไม่สามารถเก็บข้อมูลของเงินเนอเรชั่นแซดมาวิเคราะห์ได้อย่างครบถ้วนในการศึกษาครั้งต่อไป ควรขยายกลุ่มตัวอย่างเพื่อศึกษากลุ่มพนักงานเงินเนอเรชั่นแซด เนื่องจากเป็นกลุ่มคนที่จะเป็นกำลังหลักให้กับองค์กรในอนาคต เพื่อที่องค์กรจะได้มีแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้พนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นแซดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.จากผลการศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานที่มีอายุต่างกัน กรณีศึกษา พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) เท่านั้น ผลการศึกษาจึงเป็นเฉพาะกลุ่ม ดังนั้นหากต้องการศึกษาให้เห็นภาพรวมทั้งองค์กร ผู้วิจัยจึงขอเสนอให้ใช้กลุ่มประชากรที่เป็นพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคทั้งหมดเพื่อมาทำการวิจัย

3.จากการศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน อาจจะมีปัจจัยอื่นที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานเช่นกัน ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไปอาจจะศึกษาถึงตัวแปรอื่น เช่น การศึกษาปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิต ปัจจัยด้านผู้นำองค์กร เป็นต้น เพื่อให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

Andy Field. (2009). *Discovering statistics using ibm spss statistics Third Edition*.

London: SAGE Publications Ltd.

กรวิกา มีสามเสน และกฤษดา เขียววัฒนสุข. (2564). ปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม*, 8(2), 228-241.

กฤตภาคิน มิ่งโสภา และณกมล จันทร์สม. (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน. *วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์*, 23(2), 209-222.

กองบริหารงานบุคคล การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค. (2565). *สรุปข้อมูลจำนวนพนักงาน*. เข้าถึงได้จาก <https://datastudio.google.com/u/0/reporting/109208df-db3b-428d-a65f-6355d497726e/page/XoedB>

กองประชาสัมพันธ์ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค. (2564). *รวมประวัติความเป็นมา*. เข้าถึงได้จาก <https://www.pea.co.th/เกี่ยวกับเรา/ประวัติความเป็นมา>

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค. (2564). *นโยบายการบริหาร และพัฒนา*. เข้าถึงได้จาก <https://www.pea.co.th/Portals/0/policy/Governor%20Policy%202022.pdf?ver=2022-03-29-115810-360>

กิตติศักดิ์ ทองหล้า และชินโสณม์ วิสิษฐนิธิกษา. (2564). คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีประสิทธิภาพในการทำงานข้าราชการและบุคลากรสังกัดสำนักงานการคลัง กรุงเทพมหานคร. *วารสารวิจัยรำไพพรรณี*, 15(2), 118-128.

เกียรติชญา ภูมิเพ็ง. (2564). *การศึกษาความต้องการและแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา*. (โครงการวิจัยทุนสนับสนุนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ เพื่อพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานประจำสู่งานวิจัย (Routine to Research: R2R)) มหาวิทยาลัยบูรพา.

เกียรติชญา ภูมิเพ็ง. (2564). *การศึกษาความต้องการและแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา*. เข้าถึงได้จาก <https://dspace.lib.buu.ac.th/handle/1234567890/4497>

จันทนา วันคนิตย์. (2563). *ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อรถยนต์ไฟฟ้าของ Generation Y*. (สารนิพนธ์ ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหิดล.

- จิระพันธ์ มณีสัมพันธ์. (2563). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่). (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต).มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมิกราช.
- จิระพงษ์ เต็มเปี่ยม. (14 เมษายน 2562). ไฟฟ้ากับการขยายตัวของเศรษฐกิจ. เรียกใช้เมื่อ 17 กรกฎาคม 2565 จาก แนวหน้า: <https://www.naewna.com/politic/columnist/39711>
- จิรณิภา ภูศิริ. (2561). ปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์และเจนเนอเรชั่นวาย บริษัทบ้านปู จำกัด มหาชน. (สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหิดล.
- เจนจิรา แซ่เตี้ยว. (2564). แนวทางการยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยของรัฐในจังหวัดสุราษฎร์ธานี. *วารสารนิติศาสตร์และสังคมท้องถิ่น*, 5(2), 128-143.
- ชนิดา รัตนชล. (2562). ความต้องการสวัสดิการตามเจเนอเรชั่นของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ชุมพล รอดแจ่ม ปรีชา ปานโนรัมย์ ไพรยา อาสิงสมานันท์ และคณิติน สงโสภา. (2564). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมการผลิตกระดาษในเขตกรุงเทพและปริมณฑล. *วารสารนวัตกรรมและการจัดการ*, 6(2), 143-157.
- ฐิติกาญจน์ ศุภรางกูร และวิัญญา วันโณ. (2565). การพัฒนาและการตรวจสอบคุณภาพของมาตรฐานบุคลิกภาพในการทำงานของพนักงานใหม่. *วารสารวิจัยวิชาการ*, 5(1), 231-242.
- ณภัค อินทรานนท์ และพีรเศรษฐ์ ชมภูมิ่ง. (2561). ความต้องการสวัสดิการยืดหยุ่นของพนักงาน กสทช. แบ่งตามเจเนอเรชั่น. *วารสารวิชาการ กสทช.*, 2(2), 193-214.
- ณัฐพัชร์ ลากบำรุงวงศ์. (2562). การประยุกต์ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน. *วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*, 9(2), 161-171.
- ณัฐธิดา เชื้ออนวัง. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในองค์กรบริหารส่วนจังหวัดพะเยา อำเภอพะเยา จังหวัดพะเยา. (การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต).มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ณัฐพงศ์ แสนแก้ว และพนิตา สุรชัยกุลวัฒนา. (2560). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานขายประกันชีวิต XYZ ที่ปฏิบัติงาน

ที่สำนักงานใหญ่ในกรุงเทพมหานคร. *การประชุมนำเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 12 ปีการศึกษา 2560* (หน้า 169-176). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต.

เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล. (2552). การรับรู้คุณลักษณะของเจนเนอเรชันวายและแรงจูงใจในการทำงาน: มุมมองระหว่างเจนเนอเรชันต่างๆในองค์กร. *จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์*, 31(121), 1-25.

ต่อพงศ์ ฤทธิเทวา. (2560). *แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ธนาคารอาคารสงเคราะห์สำนักงานใหญ่*. (การค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ทศวรรษ บุญญา. (2559). *ภาวะผู้ตาม การรับรู้รูปแบบการใช้อำนาจของหัวหน้างานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน*. (ค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ทัศนีย์ จันทะนันท์ และคณะ. (2564). ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อสมรรถะพนักงาน ของ บริษัท ผลิตภัณฑ์ตราเพชร จำกัด (มหาชน). *วิทยาลัยการจัดการวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์*, 2(1), 55-66.

ธนวัฒน์ วิเศษสมบัติ และฐิติมา ไชยะกุล. (2561). ผลกระทบแรงจูงใจ ความพึงพอใจ และความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมยานยนต์ของเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด 1 จังหวัดระยอง. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์*, 4(3), 14-26.

ธนานันต์ สุวรรณโพธิ์รุ่ง. (2560). *แบบจำลองเชิงเส้นสำหรับพยากรณ์อัตราค่าเช่าห้องชุดอาศัย*. (วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ธีรพันธ์ ลมูลศิลป์ และวัชระ ยี่สุนเทศ. (2562). แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตโรงงานผลิตชิ้นส่วน ยานยนต์. *วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล*, 5(1), 76-84.

นลพรรณ บุญฤทธิ. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี*. (งานนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.

นิภา วิริยะพิพัฒน์. (2559). บทบาทของ HRM : การจัดการช่องว่างระหว่างวัยในองค์กร. *วารสารวิชาการและวิจัย มทร.พระนครสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 1(2), 73-88.

บุญมี อรุณชัย และคณะ. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานภายใต้แนวทางการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2561 ของสถานศึกษาในสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี*, 13(1), 87-98.

- ปัทิตตา จันทวงศ์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติของลูกจ้างมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่. (วิทยานิพนธ์ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ปริศนา ศรีไกร และอภิสิทธิ์ ตั้งเกียรติศิลป์. (2564). อิทธิพลความคาดหวังในการทำงานและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องสำอางในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี*, 13(2), 45-59.
- ปัญญาภา อัครนิบุตร. (2565). ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัทรัฐวิสาหกิจให้บริการด้านท่าอากาศยาน Generation Y. (สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ปาริฉัตร โชติภูมิเวทย์. (2564). การบริหารจัดการกระบวนการทำงานที่บ้าน (WFH) เพื่อคุณภาพชีวิตของพนักงานต่อประสิทธิภาพการทำงานในภาวะวิกฤตโควิด-19 ของกลุ่มธนาคาร. (สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ปาริฉัตร สุรเดช และกฤษฎา มุฮัมหมัด. (2560). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยรังสิต. *การประชุมนำเสนอผลงานวิจัยบัณฑิตศึกษาระดับชาติ ครั้งที่ 12 มหาวิทยาลัยรังสิต*, 274-287.
- ปุกณวัชร วิเชียมญลักษณ์. (2563). แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจให้นักศึกษาเป็นนักกิจกรรมนักศึกษา คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ผกาทิพย์ บัวพงษ์. (2564). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัย ในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย. *วารสารสมาคมนักวิจัย*, 26(1), 216-231.
- พงศธร ชูสุข. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต ๒ (ภาคใต้) จังหวัดนครศรีธรรมราช. (สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พราวแพรวสิริรัตน์ พงศ์พันธ์. (2565). เทคโนโลยีดิจิทัล HR กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานทรัพยากรบุคคล. *วารสารสังคมศาสตร์ปัญญาพัฒนา*, 4(4), 27-40.
- พัชญา แสงประสิทธิ์ และจันทนา แสนสุข. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ในเขตพื้นที่ สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 1. *วารสารการเมืองการบริหารและกฎหมาย*, 9(1), 189-209.

- พิชญ์ญ์ เปี้ยนวน้อย. (2563). *ความสมนัยระหว่างช่วงอายุ ความพึงพอใจในปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดและความภักดีต่อตราสินค้าของผู้โดยสารสายการบินให้บริการเต็มรูปแบบ*. (วิทยานิพนธ์ หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาการจัดการการบิน). สถาบันการบินพลเรือน สถาบันสมทบมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- พิรญา ชื่นวงศ์. (2560). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา ธุรกิจการขนส่งในจังหวัดเชียงราย. *วารสารเศรษฐศาสตร์และกลยุทธ์การจัดการ*, 4(2), 92-100.
- พิรยสร์ รัตธรรม และนนท์ สหยา. (2564). ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานต่อองค์กร : กรณีศึกษาบริษัท เอปี้ซี จำกัด. *วารสารวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์บูรพาปริทัศน์*, 16(2), 15-32.
- โพสต์ทูเดย์. (29 เมษายน 2562). เข้าถึงได้จาก โพสต์ทูเดย์:
<https://www.posttoday.com/lifestyle/587633>
- ภาวิดา พูลเกิด. (2560). *ปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้นำ ที่ส่งผลต่อความไว้วางใจของพนักงานช่วงอายุเจเรชั่นวาย ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล*. (สารนิพนธ์ ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ภริดา ศิลปชัย และณัฐชา อ่างโชติ. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจและความมีประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภายในหน่วยงานด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง. *วารสารสหวิทยาการสังคมศาสตร์และการสื่อสาร*, 1(2-3), 217-235.
- มนัสวี ศรีนนท์. (2561). ทฤษฎีเจเนอเรชันกับกรอบวิคิด. *วารสารศึกษาศาสตร์ มมร*, 6(1), 364-373.
- มาลินี คำเครือ และ นิรุตต์ จรเจริญ. (2564). แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานที่มีต่อประสิทธิผลของบริษัทในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 41(4), 122-147.
- มุตตอพา หมดบินเฮด. (2565). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง*. (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- โมลี สุทธิโมลิโพธิ. (2563). ลักษณะบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์. *วารสารพุทธจิตวิทยา*, 5(2), 12-17.
- ยุพาพร จันทร์ ธีรวัตร ภูระธีรานรัชต์ และอุบลวรรณ สุวรรณภูสิทธิ์. (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ. *วารสารวิจัยวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์*, 5(2), 16-30.

- รัฐพล พุกเจริญ. (2558). *ปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจต่อพนักงานในแต่ละเจนเนอเรชั่น (Baby Boomer, Gen-X, และ Gen-Y) ของบริษัท XXX.* (สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ราชกิจจานุเบกษา. (27 กันยายน 2503). พระราชบัญญัติการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค พ.ศ. 2503. 77, 783. เรียกใช้เมื่อ 18 กรกฎาคม 2565 จาก <http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2503/A/078/783.PDF>
- รุ่งรัตน์ ทองน้อย. (2562). *แรงจูงใจ สภาพแวดล้อม และทักษะการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบองไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานี.* (การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ฤตวิทย์ แก้วกำพล ดารัตน์ ฉ่ำคร้าม และจวีรวรรณ จันพลา. (2563). *ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม. วารสารวิชาการศรีปทุม, 17(2), 160-169.*
- วชิรพันธ์ ท่วมพงษ์. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันของพนักงาน ปัจจัยการคงอยู่ในองค์การและประสิทธิภาพการทำงาน : กรณีศึกษา พนักงานบริษัทเอกชนกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในเขตอำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี.* (ค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วริษฐา ตระกูลสุนทรชัย. (2561). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานประจำโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่ง.* (สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิศิษฐ์ ฤทธิบุญไชย. (2562). *ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการบริษัทขนส่งพัสดุ จากการตลาดออนไลน์ของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม. วารสารเครือข่ายส่งเสริมการวิจัยทางมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 3(1), 15-26.*
- วิชญ์ กิตติพงษ์วรการ. (ม.ป.ป.). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง.* (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศิวา ทลาบคำ และกล้าหาญ ณ น่าน. (2564). *แรงจูงใจในการทำงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา:บริษัท โสม โปรดัคส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน). วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล, 7(2), 26-33.*
- สมใจ ลักษณะ. (2552). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน (พิมพ์ครั้งที่ 6).* กรุงเทพมหานคร: พิมพ์การพิมพ์.

- สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้. (2563). *วิธีจัดการปัญหาสุดคลาสสิกในที่ทำงาน*. เข้าถึงได้จาก <https://www.okmd.or.th/okmd-kratooktomkit/4624>
- ลิขธวัช จันทรพล และชำนานญ ทองเย็น. (2565). แรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์จังหวัดปราจีนบุรี. *วารสารสหวิทยาการสังคมศาสตร์ และการสื่อสาร*, 5(1), 91-102.
- สุกิจ วงศ์ปิ่นง้าว. (2562). *การบริหารการเปลี่ยนแปลง : ปัญหาช่องว่างระหว่างวัย*. เข้าถึงได้จาก https://wiki.ocsc.go.th/_media/สุกิจ_วงศ์ปิ่นง้าว12.pdf
- สุภาณี สังข์ทอง. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบล อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. *วารสารวิชาการการจัดการภาครัฐและเอกชน*, 3(2), 100-109.
- สุภาวดี เจริญเศรษฐม. (2558). บทบาททัศนคติขององค์กรในการจัดการทรัพยากรบุคคล. *วารสารรามคำแหง ฉบับมนุษยศาสตร์*, 34(1), 65-85.
- สุภาวดี สุทธิรักษ์ และคณะ. (2564). การวิเคราะห์องค์ประกอบของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี. *พุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์*, 6(1), 1-18.
- สุรเจต ไชยพันธ์พงษ์. (2563). แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบล จังหวัดพะเยา. *วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์*, 23(2), 209-222.
- สุรรัตน์ คำขมุ. (2563). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 23*. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุวิทย์ ปี่เงิน และกิตติยา ทศนะบรรจง. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสมาชิกสมาคมผู้ผลิตไฟฟ้าเอกชน. *วารสารการจัดการธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา*, 16(1), 112-124.
- อภิญา ทองเดช. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ทีไอที จำกัด (มหาชน)*. (การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- อรรรณ สว่างอารมณ์. (2563). *การศึกษาวัฒนธรรมทางการเมืองของพลเมือง 4 รุ่น:กรณีศึกษาอำเภอลำดวน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- อรุณทัย จันทพงษ์ และประสพชัย พสนนท์. (2561). ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานขายในธุรกิจค้าปลีกสินค้าปลอดอากรของไทย. *วารสารการจัดการธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา*, 7(1), 83-99.
- อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- โอภาส จุเลิศตระกูล. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเจนเนอเรชั่น วายในกรุงเทพมหานคร. (สารนิพนธ์ ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหิดล.

ภาคผนวก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานที่มีอายุต่างกัน กรณีศึกษา พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้)

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นส่วนหนึ่งในการศึกษาวิจัยของหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) เพื่อนำผลการวิจัยมาเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรต่อไป

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ส่วนที่ 2 ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานที่มีอายุต่างกัน

ส่วนที่ 3 ปัจจัยค้ำจุนในการทำงานของพนักงานที่มีอายุต่างกัน

ส่วนที่ 4 ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานที่มีอายุต่างกัน

ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน ให้ตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงให้ครบถ้วนสมบูรณ์ทุกข้อ ทั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีคุณภาพ และสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารงาน โดยผู้วิจัยจะจัดเก็บข้อมูลทั้งหมดเป็นความลับ และจะนำเสนอผลงานในภาพรวมเท่านั้น ผู้วิจัยจึงขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างยิ่ง

นางสาวณัชชา ใจตรง
นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมายลงในช่องว่างให้ตรงตามความเป็นจริง

- 1.1 เพศ
 หญิง ชาย
- 1.2 อายุ
 น้อยกว่าหรือเท่ากับ 24 ปี (พ.ศ. 2541 เป็นต้นไป : Generation Z)
 25 - 42 ปี (พ.ศ. 2523 - พ.ศ. 2540 : Generation Y)
 43 - 57 ปี (พ.ศ. 2508 - พ.ศ. 2522 : Generation X)
 มากกว่าหรือเท่ากับ 58 ปี (พ.ศ. 2507 เป็นต้นไป : Baby Boomer)
- 1.3 สถานภาพ
 โสด สมรส หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่
- 1.4 ระดับการศึกษา
 อนุปริญาตรีหรือเทียบเท่า
 ปริญญาตรี
 ปริญญาโท
 ปริญญาเอก
- 1.5 ระดับเงินเดือน
 10,001 – 25,000 บาท
 25,001 – 50,000 บาท
 50,001 – 75,000 บาท
 75,001 บาทขึ้นไป
- 1.6 จังหวัดที่ปฏิบัติงาน
 พัทลุง สตูล สงขลา ปัตตานี ยะลา นราธิวาส
- 1.7 อายุงาน
 น้อยกว่า 1 ปี
 1 – 5 ปี
 5 – 10 ปี
 มากกว่า 10 ปี

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจของการทำงานของพนักงานที่มีอายุต่างกัน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด โดยเลือกตอบเพียง 1 คำตอบ

แรงจูงใจของการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด (5)	เห็นด้วยมาก (4)	เห็นด้วยปานกลาง (3)	เห็นด้วยน้อย (2)	เห็นด้วยน้อยที่สุด (1)
1.ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ					
1.1 ท่านมีความรู้และความสามารถของท่านเหมาะสมกับงานที่ทำ					
1.2 ท่านมีโอกาสนในการแสดงความคิดเห็นในงานที่ท่านได้รับมอบหมาย					
1.3 ท่านมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของงานที่ได้รับมอบหมายเมื่องานนั้นสำเร็จ					
1.4 ความสำเร็จของผลงานในอดีตสร้างความพึงพอใจแก่ท่าน					
1.5 ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย					
1.6 ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย					
2.ด้านการได้การยอมรับ					
2.1 ท่านรู้สึกมีเกียรติ และภาคภูมิใจในงานที่ท่านได้รับมอบหมาย					
2.2 ท่านได้รับความไว้วางใจ และได้รับความเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน					
2.3 ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจมอบหมายงานที่นอกเหนือจากงานประจำให้ท่านปฏิบัติ					
3.ด้านลักษณะงาน					
3.1 งานที่ท่านทำเป็นงานที่น่าสนใจ					
3.2 งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน					

แรงจูงใจของการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด (5)	เห็น ด้วย มาก (4)	เห็น ด้วย ปาน กลาง (3)	เห็น ด้วย น้อย (2)	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด (1)
3.3 งานที่ท่านทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถที่ได้ศึกษา หรือมีประสบการณ์					
3.4 งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันมีความท้าทาย					
4.ด้านความรับผิดชอบ					
4.1 ท่านมีโอกาสแสดงความสามารถในงานที่ ได้รับมอบหมาย					
4.2 งานที่ได้รับมอบหมายมีการระบุหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน					
4.3 ท่านสามารถตัดสินใจกับงานที่ได้รับ มอบหมาย					
5.ด้านความก้าวหน้า					
5.1 องค์กรมีการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้า ในอาชีพของตำแหน่งต่างๆ					
5.2 ท่านมีโอกาสได้รับการศึกษาต่อ และดูงาน เพื่อเพิ่มความรู้ในด้านต่างๆในการปฏิบัติงาน					
5.3 ท่านมีโอกาสได้รับฝึกอบรม เรียนรู้สิ่ง ใหม่ๆ เพื่อเพิ่มทักษะในการทำงาน					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยค่าจ้างของการทำงานของพนักงานที่มีอายุต่างกัน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด โดยเลือกตอบเพียง 1 คำตอบ

แรงจูงใจของการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด (5)	เห็น ด้วย มาก (4)	เห็น ด้วย ปาน กลาง (3)	เห็น ด้วย น้อย (2)	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด (1)
1.ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ					
1.1 ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ					
1.2 ค่าตอบแทนโดยรวมที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ					
1.3 องค์กรมีสวัสดิการให้กับพนักงานอย่างเหมาะสม					
2.ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา					
2.1 ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม ในการมอบหมายงาน					
2.2 ผู้บังคับบัญชาให้กำลังใจในการปฏิบัติงานของท่าน					
2.3 ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา					
2.4 ผู้บังคับบัญชาให้ความสนิทสนม และเป็นกันเองต่อผู้ใต้บังคับบัญชา					
2.5 ผู้บังคับบัญชาช่วยท่านเมื่อท่านมีปัญหา					
3.ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
3.1 ท่านสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี					
3.2 ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อเกิดปัญหา					
3.3 ท่านกับเพื่อนร่วมงานมีการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน					

แรงจูงใจของการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด (5)	เห็น ด้วย มาก (4)	เห็น ด้วย ปาน กลาง (3)	เห็น ด้วย น้อย (2)	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด (1)
3.4 หากมีความขัดแย้งระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงาน ท่านสามารถปรับความเข้าใจกันได้ด้วยดี					
4.ด้านนโยบายและการบริหาร					
4.1 องค์กรของท่านมีนโยบาย และแนวทางปฏิบัติอย่างชัดเจน					
4.2 องค์กรของท่านมีการสื่อสารนโยบายต่างๆ ให้ท่านทราบอย่างทั่วถึง					
4.3 องค์กรของท่านมีการกำหนดโครงสร้างองค์กร และแนวทางการทำงานอย่างชัดเจน					
4.4 องค์กรของท่านมีการกำหนดหน้าที่ของบุคลากรไว้อย่างชัดเจน					
4.5 องค์กรของท่านมีการกำหนดแผนงานการทำงานไว้อย่างชัดเจน					
5.ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน					
5.1 บรรยากาศในการทำงานเหมาะสมกับงานที่ท่านได้รับผิดชอบ					
5.2 สถานที่ในการปฏิบัติงานมีความมั่นคงปลอดภัย					
5.3 จำนวนชั่วโมงในการทำงานในแต่ละวันมีความเหมาะสม					
5.4 เครื่องมือ อุปกรณ์ มีสภาพดี และเพียงพอในการปฏิบัติงาน					
6.ด้านความมั่นคง					
6.1 ตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความมั่นคง และมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน					
6.2 ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่สามารถสร้างความมั่นคงต่ออนาคตของท่าน					
6.3 องค์กรของท่านมีความมั่นคงในการดำเนินงาน					

แรงจูงใจของการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด (5)	เห็น ด้วย มาก (4)	เห็น ด้วย ปาน กลาง (3)	เห็น ด้วย น้อย (2)	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด (1)
6.4 งานที่ท่านปฏิบัติอยู่สามารถทำได้จน เกษียณอายุ					
6.5 ภาพลักษณ์และชื่อเสียงขององค์กรท่าน เป็นที่ยอมรับจากสังคม					
6.6 ท่านได้รับความเป็นธรรมจากองค์กรของ ท่านเมื่องานที่รับผิดชอบเกิดมีปัญหา					

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานที่มีอายุต่างกัน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด โดยเลือกตอบเพียง 1 คำตอบ

ประสิทธิภาพในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด (5)	เห็นด้วยมาก (4)	เห็นด้วยปานกลาง (3)	เห็นด้วยน้อย (2)	เห็นด้วยน้อยที่สุด (1)
1.ด้านปริมาณงาน					
1.1 ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม					
1.2 ท่านมีการจัดลำดับความสำคัญงานเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน					
1.3 ท่านมีการวางแผน บริหารจัดการปริมาณงานเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน					
2.ด้านคุณภาพของงาน					
2.1 ผลงานที่ท่านปฏิบัติมีความถูกต้องครบถ้วนเชื่อถือได้					
2.2 ท่านมีการศึกษาค้นคว้าความรู้ในการทำงานเพิ่มเติม เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติให้มีคุณภาพมากขึ้น					
3.ด้านระยะเวลา					
3.1 ท่านตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน					
3.2 การปฏิบัติงานของท่านมีการแบ่งเวลาในการทำงานของอย่างชัดเจน					
3.3 ท่านมีการพัฒนานวัตกรรม แนวทางการทำงานใหม่ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น					
4.ด้านค่าใช้จ่าย					
4.1 ท่านใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงานได้อย่างคุ้มค่า และประหยัด					
4.2 ท่านมีการนำทรัพยากรที่ใช้แล้วมาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน					

ประสิทธิภาพในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด (5)	เห็น ด้วย มาก (4)	เห็น ด้วย ปาน กลาง (3)	เห็น ด้วย น้อย (2)	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด (1)
4.3 ท่านตระหนักและกระตุ้นให้ผู้อื่นใช้ ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า					

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

แบบประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อความกับวัตถุประสงค์การวิจัย

ชื่อเรื่อง	แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานที่มีอายุต่างกัน กรณีศึกษา พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้)
โดย	นางสาวณัชชา ใจตรง
สาขาวิชา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
อาจารย์ที่ปรึกษา	ดร.ศิรินุช ลอยกุลนันท์

คำชี้แจง

- งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้
 - เพื่อศึกษาระดับของแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) ที่มีอายุต่างกัน
 - เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) ที่มีอายุต่างกัน
- คำถามงานวิจัย
 - แรงจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) ที่มีอายุต่างกันอยู่ในระดับใด
 - แรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) ที่มีอายุต่างกันหรือไม่
- สมมติฐานงานวิจัย
 - ปัจจัยจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) ที่มีอายุต่างกัน
 - ปัจจัยค่าจูงส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) ที่มีอายุต่างกัน
- กรอบแนวคิดงานวิจัย

ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) คือ ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค่าจูง

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ประสิทธิภาพในการทำงาน

5. การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีการเก็บแบบสอบถาม ในการเก็บข้อมูล โดยมีการพัฒนาแบบสอบถามมาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และจากการขอความเห็นอาจารย์ที่ปรึกษารวมถึงการตรวจสอบเพื่อหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) โดยวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์หรือเนื้อหา (Index of Item-Objective Congruence หรือ IOC) ของแบบสอบถาม และข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญไปปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

6. ผู้วิจัยแบ่งหัวข้อคำถามออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 : แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา และพื้นที่ปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 : แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย

- 2.1 ความสำเร็จในงาน
- 2.2 การยอมรับนับถือ
- 2.3 ลักษณะงาน
- 2.4 ความรับผิดชอบ
- 2.5 ความก้าวหน้า

ส่วนที่ 3 : แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน

- 3.1 เงินเดือนและสวัสดิการ
- 3.2 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
- 3.3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- 3.4 นโยบายบริหาร
- 3.5 สภาพแวดล้อมการทำงาน
- 3.6 ความมั่นคง

ส่วนที่ 4 : แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

- 4.1 คุณภาพ
- 4.2 ปริมาณ
- 4.3 ระยะเวลา
- 4.4 ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

7. ขอความกรุณาผู้ทรงคุณวุฒิหรือท่านผู้เชี่ยวชาญ ช่วยพิจารณาแบบสอบถามว่ามีความสอดคล้องกับตัวแปรของการวิจัยเรื่องนี้หรือไม่ ด้วยการให้คะแนนในแต่ละข้อคำถาม โดยการทำเครื่องหมาย ✓ ตามเกณฑ์การประเมิน ดังนี้

คะแนน +1 หมายถึง แน่ใจว่าคำถามวัดจุดประสงค์/เนื้อหา

คะแนน 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าคำถามวัดจุดประสงค์/เนื้อหา

คะแนน -1 หมายถึง แน่ใจว่าคำถามไม่วัตถุประสงค์/เนื้อหา

8. ผู้วิจัยขอความกรุณาผู้ทรงคุณวุฒิหรือท่านผู้เชี่ยวชาญ ให้ข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นเพิ่มเติม ในประเด็นที่ยังไม่สมบูรณ์ โดยการเขียนข้อเสนอแนะไว้ท้ายข้อนั้นๆ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านมา ณ โอกาสนี้

นางสาวณัชชา ใจตรง
นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ประเด็นคำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวม	ค่า IOC
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3		
1.1 เพศ () หญิง () ชาย	1	1	0	2.00	0.67
1.2 อายุ () น้อยกว่า 25 ปี () 25 - 42 ปี () 43 - 57 ปี () มากกว่า 57 ปี	1	0	1	2.00	0.67
1.3 สถานภาพ () โสด () สมรส () หม้าย/หย่าร้าง/แยกกัน	1	1	1	3.00	1.00
1.5 ระดับการศึกษา () อนุปริญญาตรีหรือเทียบเท่า () ปริญญาตรี () ปริญญาโท () ปริญญาเอก	1	1	1	3.00	1.00
1.6 ระดับเงินเดือน () 10,001 – 25,000 บาท () 25,001 – 50,000 บาท () 50,001 – 75,000 บาท () 75,001 บาทขึ้นไป	1	1	1	3.00	1.00
1.7 จังหวัดที่ปฏิบัติงาน () พัทลุง () สตูล () สงขลา () ปัตตานี	0	1	1	2.00	0.67

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ประเด็นคำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวม	ค่า IOC
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3		
() ยะลา () นราธิวาส					
1.8 อายุงานของท่าน () น้อยกว่า 1 ปี () 1 - 5 ปี () 5 - 10 ปี () มากกว่า 10 ปี	1	1	1	3.00	1.00

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจของการทำงานของพนักงานที่มีอายุต่างกัน

ประเด็นคำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3		
1.ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ					
1.1 ท่านมีความรู้และความสามารถของท่าน เหมาะสมกับงานที่ทำ	1	1	1	3	1
1.2 ท่านมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นในงานที่ ท่านได้รับมอบหมาย	1	1	0	2	0.67
1.3 ท่านมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของงานที่ได้รับ มอบหมายเมื่องานนั้นสำเร็จ	0	1	1	2	0.67
1.4 ความสำเร็จของผลงานในอดีตสร้างความพึง พอใจแก่ท่าน	0	1	1	2	0.67
1.5 ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามภาระหน้าที่ที่ ได้รับมอบหมาย	1	1	1	3	1
1.6 ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามหน้าที่ที่ ได้รับมอบหมาย	1	1	1	3	1
2.ด้านการได้รับการยอมรับ					
2.1 ท่านรู้สึกมีเกียรติ และภาคภูมิใจในงานที่ท่าน ได้รับมอบหมาย	1	1	1	3	1
2.2 ท่านได้รับความไว้วางใจ และได้รับความเชื่อถือ จากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	3	1
2.3 ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจมอบหมายงานที่ นอกเหนือจากงานประจำให้ท่านปฏิบัติ	1	1	1	3	1
3.ด้านลักษณะงาน					
3.1 งานที่ท่านทำเป็นงานที่น่าสนใจ	1	1	1	3	1
3.2 งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่ต้องใช้ความคิด สร้างสรรค์ในการทำงาน	1	1	1	3	1
3.3 งานที่ท่านทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถที่ได้ศึกษา หรือมีประสบการณ์	1	1	1	3	1
3.4 งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันมีความท้าทาย	1	1	1	3	1
4.ด้านความรับผิดชอบ					
4.1 ท่านมีโอกาสแสดงความสามารถในงานที่ได้รับ มอบหมาย	1	1	1	3	1

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจของการทำงานของพนักงานที่มีอายุต่างกัน

ประเด็นคำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3		
4.2 งานที่ได้รับมอบหมายมีการระบุหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน	1	1	1	3	1
4.3 ท่านสามารถตัดสินใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย	1	1	1	3	1
5.ด้านความก้าวหน้า					
5.1 องค์กรมีการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของตำแหน่งต่างๆ	1	1	1	3	1
5.2 ท่านมีโอกาสได้รับการศึกษาต่อ และดูงานเพื่อเพิ่มความรู้ในด้านต่างๆในการปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1
5.3 ท่านมีโอกาสได้รับฝึกอบรม เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อเพิ่มทักษะในการทำงาน	1	1	1	3	1

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนของการทำงานของพนักงานที่มีอายุต่างกัน

ประเด็นคำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3		
1.ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ					
1.1 ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ	1	1	1	3	1
1.2 ค่าตอบแทนโดยรวมที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	1	1	1	3	1
1.3 องค์กรมีสวัสดิการให้กับพนักงานอย่างเหมาะสม	1	1	1	3	1
2.ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา					
2.1 ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม ในการมอบหมายงาน	1	1	1	3	1
2.2 ผู้บังคับบัญชาให้กำลังใจในการปฏิบัติงานของท่าน	1	1	1	3	1
2.3 ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา	1	1	1	3	1
2.4 ผู้บังคับบัญชาให้ความสนทนมน และเป็นกันเองต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	1	1	1	3	1
2.5 ผู้บังคับบัญชาช่วยท่านเมื่อท่านมีปัญหา	1	1	1	3	1
3.ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
3.1 ท่านสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี	1	1	1	3	1
3.2 ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อเกิดปัญหา	1	1	1	3	1
3.3 ท่านกับเพื่อนร่วมงานมีการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	1	1	1	3	1
3.4 หากมีความขัดแย้งระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงาน ท่านสามารถปรับความเข้าใจกันได้ด้วยดี	1	1	1	3	1
4.ด้านนโยบายและการบริหาร					
4.1 องค์กรของท่านมีนโยบาย และแนวทางปฏิบัติ อย่างชัดเจน	1	1	1	3	1
4.2 องค์กรของท่านมีการสื่อสารนโยบายต่างๆให้ท่านทราบอย่างทั่วถึง	0	1	1	2	0.67

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนของการทำงานของพนักงานที่มีอายุต่างกัน

ประเด็นคำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3		
4.3 องค์กรของท่านมีการกำหนดโครงสร้างองค์กรและแนวทางการทำงานอย่างชัดเจน	0	1	1	2	0.67
4.4 องค์กรของท่านมีการกำหนดหน้าที่ของบุคลากรไว้อย่างชัดเจน	0	1	1	2	0.67
4.5 องค์กรของท่านมีการกำหนดแผนงานการทำงานไว้อย่างชัดเจน	1	1	1	3	1
5.ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน					
5.1 บรรยากาศในการทำงานเหมาะสมกับงานที่ท่านได้รับผิดชอบ	1	1	1	3	1
5.2 สถานที่ในการปฏิบัติงานมีความมั่นคงปลอดภัย	1	1	1	3	1
5.3 จำนวนชั่วโมงในการทำงานในแต่ละวันมีความเหมาะสม	1	1	1	3	1
5.4 เครื่องมือ อุปกรณ์ มีสภาพดี และเพียงพอในการปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1
6.ด้านความมั่นคง					
6.1 ตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความมั่นคง และมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	1	1	1	3	1
6.2 ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่สามารถสร้างความมั่นคงต่ออนาคตของท่าน	1	1	1	3	1
6.3 องค์กรของท่านมีความมั่นคงในการดำเนินงาน	0	1	1	2	0.67
6.4 งานที่ท่านปฏิบัติอยู่สามารถทำได้จนเกษียณอายุ	0	1	1	2	0.67
6.5 ภาพลักษณ์และชื่อเสียงขององค์กรท่านเป็นที่ยอมรับจากสังคม	0	1	1	2	0.67
6.6 ท่านได้รับความเป็นธรรมจากองค์กรของท่านเมื่องานที่รับผิดชอบเกิดมีปัญหา	1	1	0	2	0.67

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานที่มีอายุต่างกัน

ประเด็นคำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3		
1.ด้านปริมาณงาน					
1.1 ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม	1	1	1	2	0.67
1.2 ท่านมีการจัดลำดับความสำคัญงานเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1
1.3 ท่านมีการวางแผน บริหารจัดการปริมาณงานเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1
2.ด้านคุณภาพของงาน					
2.1 ผลงานที่ท่านปฏิบัติมีความถูกต้องครบถ้วนเชื่อถือได้	1	1	1	3	1
2.2 ท่านมีการศึกษาค้นคว้าความรู้ในการทำงานเพิ่มเติม เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติให้มีคุณภาพมากขึ้น	1	1	1	3	1
3.ด้านระยะเวลา					
3.1 ท่านตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1
3.2 การปฏิบัติงานของท่านมีการแบ่งเวลาในการทำงานของอย่างชัดเจน	1	1	1	3	1
3.3 ท่านมีการพัฒนานวัตกรรมกระบวนการทำงานใหม่ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้สะดวก รวดเร็วขึ้น	1	1	1	3	1
4.ด้านค่าใช้จ่าย					
4.1 ท่านใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงานได้อย่างคุ้มค่าและประหยัด	1	1	0	2	0.67
4.2 ท่านมีการนำทรัพยากรที่ใช้แล้วมาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1
4.3 ท่านตระหนักและกระตุ้นให้ผู้อื่นใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า	1	1	1	3	1

