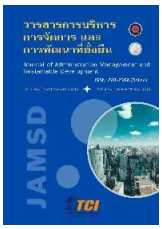
ISSN: 2985-2366 (Online)

วารสารการบริหาร การจัดการ และการพัฒนาที่ยั่งยืน

Journal of Administration Management and Sustainable Development

Homepage: https://so15.tci-thaijo.org/index.php/jamsd

E-mail: jamsdonline@gmail.com



ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)

Factors affecting job performance of employees at the Provincial Electricity Authority (Head Office)

ปราชญา ชนะสงคราม[1*], ไพลิน กิตติเสรีชัย[2]

Prachaya Chanasongkram[1*], Pailin Kittisereechai[2]

[1,2]ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

[1,2]Department of Political Science and Public Administration, Faculty of Social Sciences, Kasetsart University

[*]Corresponding author's e-mail: prachaya.chan@ku.th[1*], fsocplkc@ku.ac.th[2]

Received: May 25, 2025 Revised: June 11, 2025 Accepted: June 21, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) เปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพตามปัจจัยส่วนบุคคล และศึกษาปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) จำนวน 350 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม โดยมีค่าความเชื่อมั่น 0.975 และสถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ประกอบด้วย ด้านคุณภาพงาน ด้านเวลาการทำงาน และด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และระยะเวลาการทำงานมีความแตกต่างของประสิทธิภาพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะของงานความรับผิดชอบ (ซึ่งเป็นปัจจัยแรงจูงใจ) และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (ซึ่งเป็นปัจจัยค้ำจุน) จากผลการวิจัย ผู้บริหารองค์กร

สามารถนำผลลัพธ์ไปใช้กำหนดแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจและการจัดสภาพแวดล้อม การทำงานที่เอื้อต่อการเพิ่มประสิทธิภาพ เช่น การส่งเสริมความรับผิดชอบในงาน เพิ่มช่องทางการสื่อสารเชิงบวก และปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมต่อการทำงาน

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน, การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)

Abstract

This research aimed to study the level of work efficiency of the Provincial Electricity Authority (Head Office) employees, compare the level of efficiency according to personal factors, and study the motivational and supportive factors that affect work efficiency. The sample group was 350 Provincial Electricity Authority (Head Office) employees. The instrument used was a questionnaire with a reliability of 0.975. The statistics used were percentage, mean, standard deviation, t-test, The study also employed one-way analysis of variance and multiple regression analysis. The statistical significance level was set at 0.05. The research results found that the sample group had the highest level of work efficiency, consisting of work quality, working time, and resource efficiency. Personal factors, including gender, age, education level, status, and working time, had statistically significant differences in work efficiency. Factors that had statistically significant effects on work efficiency were work achievement, job characteristics, and responsibility (which are motivating factors) and work environment, compensation, and interpersonal relationships (which are supportive factors). From the research results, executives can use the results to determine guidelines for developing motivation and creating a work environment that was conducive to efficiency, such as promoting work responsibility, increasing positive communication channels, and improving the work environment to be suitable for work.

Keywords: job performance, Provincial Electricity Authority (Head Office)

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามามีบทบาทในการดำรงชีวิตประจำวันมากขึ้น ทั้งด้านการติดต่อสื่อสาร การคมนาคมที่สะดวกรวดเร็วขึ้น การเปลี่ยนแปลงไปของสภาพแวดล้อมทางสังคม ธนภรณ์ พรรณราย (2565) กล่าวว่า องค์กรทุกประเภท ทั้งในภาคราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือเอกชน ต่างก็จำเป็นต้องตระหนักถึงการปรับเปลี่ยนกระบวนการ หรือวิธีการทำงาน เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมไปถึงกลยุทธ์ในการสร้างความสำเร็จในการทำงาน หรือเทคนิคการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานตลอดจนวิธีการทำงานให้มีความสุข ทั้งนี้องค์กรทั้งหลายต่างก็มีความเห็นตรงกันว่าองค์กรจะมีความเจริญก้าวหน้า หรือพัฒนาไปสู่ความเป็นเลิศได้นั้น สิ่งสำคัญประการหนึ่งอยู่ที่ผู้ปฏิบัติงานจำต้องมีคุณภาพและสามารถทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งการจะพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานนั้น สามารถกระทำได้หลากหลายรูปแบบ อาทิเช่น การวิเคราะห์ตนเอง ความมุ่งมั่นการวางแผน การคิดบวก ฝักใฝ่หาความรู้เพิ่มเติม การมีบุคลิกภาพที่ดี การสื่อสาร สมาธิ และการรักษาสุขภาพของตนเองให้ดีอยู่เสมอ (อรสุดา ดุสิตรัตนกุล, 2557)

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (กฟภ.) จัดว่าเป็นอีกหนึ่งหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ที่มุ่งเน้นการพัฒนาการปฏิบัติงานของทุกภาคส่วนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ดังภารกิจของการไฟฟ้า ในการจัดหา ให้บริการพลังงานไฟฟ้าและดำเนินธุรกิจอื่นที่เกี่ยวเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า ให้เกิดความพึงพอใจทั้งด้านคุณภาพและบริการอย่างมีประสิทธิภาพ การไฟฟ้าได้ทำการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรอย่างต่อเนื่อง ทั้งในส่วนความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม และแผนการดำเนินงานหลักเพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน อันได้แก่แผนยุทธศาสตร์การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (กฟภ.) พ.ศ. 2567 - 2571 ซึ่งมีการระบุวิสัยทัศน์ขององค์กรไว้ว่า การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจะเป็นองค์กร “ไฟฟ้าอัจฉริยะเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืน” พร้อมทั้งได้ระบุความสามารถหลักขององค์กรไว้ใน 2 ประเด็น ได้แก่ “บริหารจัดการ และบริการระบบจำหน่ายพลังงานไฟฟ้าที่มีความครอบคลุมอย่างมีประสิทธิภาพ มั่นคงปลอดภัย เชื่อถือได้” และ “การให้บริการ ระบบไฟฟ้าที่ครบวงจรอย่างมีมาตรฐานและสร้างความเชื่อมั่นต่อผู้ใช้บริการ” นอกจากนั้น ยังมีการระบุถึงประสิทธิภาพขององค์กรที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในอนาคตไว้ภายใต้ 3 ประเด็น (การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค, 2567) ดังนี้ 1) ทักษะของพนักงานในการยอมรับและบริหารการเปลี่ยนแปลง (change management) 2) ความสามารถในการดำเนินงาน และทักษะของพนักงาน เพื่อรองรับการขยายตัวของธุรกิจที่เกี่ยวเนื่องในอนาคต และ 3) ทักษะของพนักงานในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในเชิงธุรกิจ อาทิ การเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลขั้นสูงด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล เช่น ด้านการตลาด เพื่อใช้ประโยชน์ในเชิงพาณิชย์

ดังนั้น ประสิทธิภาพขององค์กรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคทั้ง 3 ประเด็นข้างต้น คือ การให้ความสำคัญในการพัฒนาการบริหารและการพัฒนาพนักงานให้มีทักษะความสามารถ เพื่อรองรับทิศทางการดำเนินงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในอนาคต การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคยังได้ให้ความตระหนักถึงการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใสและมีคุณธรรม เพื่อสนับสนุนทิศทางตามแผนยุทธศาสตร์การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่จะก้าวไปสู่การเป็นระบบโครงข่ายไฟฟ้าอัจฉริยะที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (digital utility and green grid) โดยยกระดับการบริหารจัดการระดับสากลด้วยดิจิทัลและนวัตกรรม โดยมีทุนมนุษย์เป็นแกนขับเคลื่อนสำคัญสอดคล้องกับนโยบายผู้ว่าการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ด้านพนักงาน (people) ว่าด้วยการสร้างระบบบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ เพื่อนำศักยภาพของพนักงานมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร มีการการยกระดับทักษะ (upskill) และการเรียนรู้ทักษะใหม่ (reskill) รวมถึงสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับการทำงาน สร้างบรรยากาศการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขโดยให้ผู้บริหารเป็นต้นแบบ (role model) ของพนักงาน และกระตุ้นให้บุคลากรมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน เพื่อให้ทุกคนในองค์กรซึมซับวัฒนธรรมองค์กร และมีความเป็นคนของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (PEA citizen) ทั้งในด้านการทำงาน และการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอย่างแท้จริง (การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค, 2567)

อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ของประภาสี โพธิปักขิย์ (2563) พบว่า พนักงานในองค์กรบางส่วนมีผลการดำเนินงานไม่ดีเท่าที่ควร ทั้งที่เป็นงานประจำที่รับผิดชอบตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย อาจเพราะงานที่ได้รับผิดชอบไม่ตรงต่อความสามารถของแต่ละบุคคล พนักงานบางคนไม่ทุ่มเททั้งความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงานให้เต็มความสามารถ อาจเพราะองค์กรขาดสิ่งจูงใจ ที่จะทำให้พนักงานมีความทุ่มเทกับการปฏิบัติงาน และการพัฒนาตนเองควบคู่กับองค์กร ฉะนั้น การที่องค์กรจะเจริญก้าวหน้าและประสบความสำเร็จได้จำเป็นต้องมีการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหาร และการมีพนักงานที่มีคุณภาพ เพราะพนักงานถือเป็นส่วนสำคัญขององค์กร และการที่จะให้ได้มาซึ่งพนักงานที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพนั้น องค์กรต้องให้ความสำคัญและรับรู้รับฟังความต้องการของพนักงาน เพราะคนทุกคนล้วนมีความต้องการ มีเป้าหมายมีความคิดที่แตกต่างกันออกไป จึงทำให้การสร้างแรงจูงใจที่ดีให้กับพนักงานก็เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานขององค์กร เพราะถ้าองค์กรใดขาดแรงจูงใจในการทำงานแล้วก็จะมีผลกระทบในหลาย ๆ ด้าน เช่น งานที่ได้รับมอบหมายไม่มีคุณภาพ พนักงานขาดความตั้งใจในการทำงาน การทำงานจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้นั้น พนักงานจะต้องมีแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดความต้องการ

ที่จะปฏิบัติงาน ในทุก ๆ องค์กรจึงมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นนโยบายสำคัญ ดังนั้น ผู้วิจัยได้เล็งเห็นถึงความสำคัญในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) เพื่อให้องค์กรสามารถนำผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัยไปให้ผู้บริหารพิจารณาใช้เป็นแนวทางการนำไปวางแผน ทั้งยังเป็นข้อมูลเบื้องต้นให้ฝ่ายบริหารงานบุคคลนำไปใช้ในการพัฒนาการทำงานของพนักงานต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)

2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)

การทบทวนวรรณกรรม

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's two – factor theory)

Herzberg et al. (1959) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานหรือแรงจูงใจภายในบริบทของการทำงาน ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของคนเกิดจากกลุ่มปัจจัยที่แยกจากกัน 2 กลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยค้ำจุน และปัจจัยจูงใจ จึงได้เสนอทฤษฎี 2 ปัจจัย (two - factor theory) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงาน เพราะเป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้บุคคลทุ่มเทความสามารถและความพยายามทำงานให้ดีที่สุดปัจจัยจูงใจจะมีผลต่อความสำเร็จของงาน ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความพึงพอใจในงาน ปัจจัยดังกล่าวจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานโดยตรง ได้แก่ ความสำเร็จในงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับ และความก้าวหน้า

2. ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่ป้องกันและลดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงานของบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการทำงาน ถ้าไม่มีปัจจัยดังกล่าว จะทำให้บุคคลรู้สึกไม่พอใจในการทำงาน ได้แก่ เงินเดือนและสวัสดิการ ความมั่นคงในงาน นโยบายและการบริหารงาน สภาพการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (Maslow's need hierarchy theory)

Maslow (1954) ได้เสนอทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการไว้ 5 ขั้น ดังนี้

ขั้นที่ 1 ความต้องการทางด้านร่างกาย (physiological needs) เป็นความต้องการ ขั้นพื้นฐานทางด้านร่างกายของมนุษย์ เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น อาหาร น้ำ การนอนหลับและความต้องการอื่น ๆ ที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต

ขั้นที่ 2 ความต้องการความปลอดภัย (safety needs) เป็นความต้องการได้รับการปกป้องจากภัยอันตรายทั้งด้านร่างกายและจิตใจ มีความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินที่มีอยู่

ขั้นที่ 3 ความต้องการทางสังคม (social needs) เป็นความต้องการความรัก มิตรภาพการได้รับการยอมรับจากคนอื่นและรู้สึกมีส่วนร่วมกับกลุ่ม

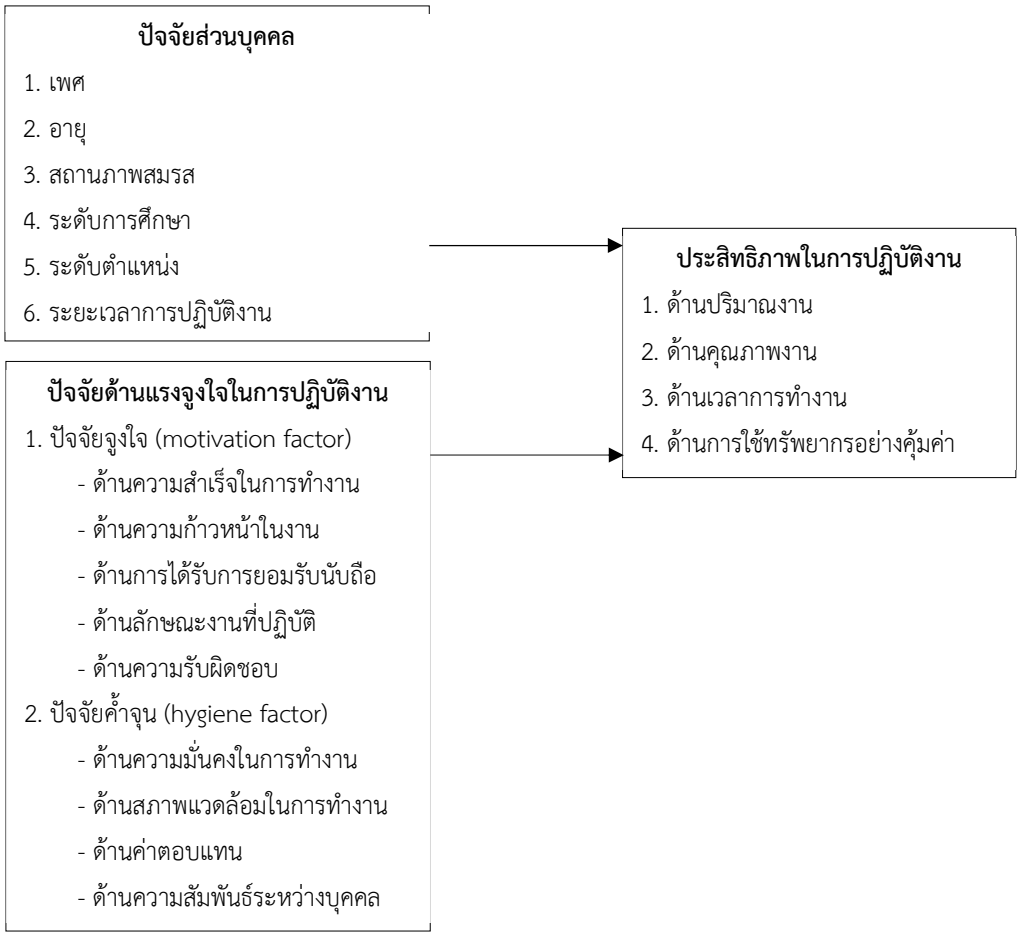
ขั้นที่ 4 ความต้องการได้รับการนับถือ (esteem) เป็นความต้องการได้รับการยกย่อง ซึ่งแบ่งออกเป็นปัจจัยภายนอก คือ การได้รับการยกย่องจากสังคม และปัจจัยภายใน คือ มีความภูมิใจในตนเอง การเห็นคุณค่าของตนเอง ความมั่นใจในตนเอง ความต้องการบรรลุความสำเร็จและความสำเร็จของตนเอง

ขั้นที่ 5 ความต้องการความสำเร็จ (self - actualization) การเติมเต็มศักยภาพสูงสุดของตนเอง ทำทุกอย่างได้เท่า ๆ กับ

ที่ผู้อื่นสามารถทำได้ ซึ่งความต้องการความสำเร็จของแต่ละบุคคลก็มีลักษณะที่แตกต่างกันไป

กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัยในครั้งนี้ที่ได้รับการพัฒนาขึ้นจากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิดเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ Peterson & Plowman (1953) ที่เสนอองค์ประกอบของประสิทธิภาพใน 4 ด้าน และทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg et al. (1959) ที่แบ่งแรงจูงใจในการทำงานออกเป็นปัจจัยจูงใจ (motivation factors) และปัจจัยค้ำจุน (hygiene factors) ซึ่งใช้ในการกำหนดตัวแปรอิสระและตัวแปรตามของการวิจัยครั้งนี้ กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีรายละเอียดการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในสังกัดสำนักงานใหญ่ จำนวน 3,693 คน (การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค, 2567)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในสังกัดสำนักงานใหญ่ จำนวน 350 คน กำหนดขนาดตัวอย่าง โดยใช้สูตรการคำนวณของ Krejcie & Morgan (1970, อ้างใน ไพศาล วรคำ, 2564) ด้วยการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยเป็นแบบสอบถาม (questionnaire) จัดทำขึ้นโดยอิงจากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เช่น ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน รวมถึงเอกสารวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบบสอบถามที่ใช้เก็บข้อมูลมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ และคำถามปลายเปิดบางส่วน เพื่อตรวจสอบความคิดเห็นเพิ่มเติมและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นด้านปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นด้านปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากผู้ตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามใช้รูปแบบมาตราส่วนประมาณค่าการตอบแบบสอบถามด้วยการให้คะแนนน (rating scale) มี 5 ระดับ ซึ่งกำหนดระดับและเกณฑ์น้ำหนักคะแนนได้ดังต่อไปนี้

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วย	4
ไม่แน่ใจ	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

โดยก่อนนำแบบสอบถามไปใช้จริง ได้มีการตรวจสอบ ความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน และตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) มีค่าเท่ากับ 0.975 ซึ่งมากกว่า 0.70 แสดงถึงความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ใช้ข้อมูลทั้งปฐมภูมิและทุติยภูมิ โดยข้อมูลปฐมภูมิเก็บรวบรวมจากแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างผ่านการขอความอนุเคราะห์จากการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ส่วนข้อมูลทุติยภูมิรวบรวมจากเอกสาร หนังสือ ตำรา งานวิจัยทั้งในและต่างประเทศ บทความทางวิชาการ รายงานประจำปีของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค และเอกสารจากเว็บไซต์ขององค์กร

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยนี้แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ การวิเคราะห์เชิงพรรณนา และการวิเคราะห์เชิงอนุมาน โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการประมวลผลข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์เชิงพรรณนา ด้วยการแจกแจงความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation: S.D.) เพื่อแสดงลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง และแนวโน้มของข้อมูล จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายของระดับความคิดเห็น ได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00	หมายถึง	กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20	หมายถึง	กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นมาก
ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40	หมายถึง	กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60	หมายถึง	กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80	หมายถึง	กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

4.2 การวิเคราะห์เชิงอนุมาน ใช้เพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ประกอบด้วย การทดสอบค่าที (t-test) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่ม การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (ปัจจัยแรงจูงใจและค้ำจุน) กับตัวแปรตาม (ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน) การวิเคราะห์ทั้งหมดดำเนินการโดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ 0.05 ซึ่งหมายความว่า หากผลการวิเคราะห์มีค่าน้อยกว่าระดับนี้ จะถือว่ามีความแตกต่างหรือมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการวิจัย

การวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงมาก โดยเฉพาะด้านปริมาณงาน คุณภาพงาน เวลาการทำงาน และการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความพร้อมและความใส่ใจในการทำงานของพนักงาน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับปัจจัยประสิทธิภาพ
ด้านปริมาณงาน	4.13	0.63	สูง
ด้านคุณภาพงาน	4.24	0.56	สูงมาก
ด้านเวลาการทำงาน	4.33	0.53	สูงมาก
ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า	4.21	0.60	สูงมาก
ภาพรวม	4.26	0.53	สูงมาก

2. การเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพตามปัจจัยส่วนบุคคล ผลการวิเคราะห์พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลบางประการส่งผลให้เกิดความแตกต่างในระดับประสิทธิภาพของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) ได้แก่ อายุ ($F = 3.145$, $p = 0.025$) ระดับการศึกษา ($F = 3.075$, $p = 0.028$) สถานภาพสมรส ($F = 3.376$, $p = 0.019$) และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ($F = 7.573$, $p = 0.000$) ขณะที่เพศ ($t = -1.420$, $p = 0.156$) และตำแหน่ง ($F = 1.820$, $p = 0.124$) ไม่แสดงความแตกต่างในระดับที่มีนัยสำคัญ ดังตารางที่ 2 และ 3

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) จำแนกตามเพศ

เพศ	N	$\overline{X}$	S.D.	t	Sig.
ชาย	180	4.25	0.52	-1.420	.156
หญิง	150	4.33	0.54		

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	แหล่งความแปรปรวน	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน				
		SS	df	MS	F	Sig.
อายุ	ระหว่างกลุ่ม	2.597	3	0.866	3.145	0.025*
	ภายในกลุ่ม	95.243	346	0.275		
ระดับการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	2.541	3	0.847	3.075	0.028*
	ภายในกลุ่ม	95.299	346	0.275		
สถานภาพ	ระหว่างกลุ่ม	2.783	3	0.928	3.376	0.019*
	ภายในกลุ่ม	95.057	346	0.275		
ตำแหน่ง	ระหว่างกลุ่ม	2.022	4	0.506	1.820	0.124
	ภายในกลุ่ม	95.818	345	0.278		
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	7.897	4	1.974	7.573	0.000*
	ภายในกลุ่ม	89.943	345	0.261		

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) พบว่า โมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพได้ร้อยละ 61.4 (R Square = 0.614) และค่า Adjusted R Square เท่ากับ 0.604 ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับดีมาก จากผลการวิเคราะห์พบว่า มีตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 รวม 6 ตัวแปร ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน (Beta = 0.209, $p < 0.001$) แสดงว่า เมื่อพนักงานรู้สึกว่าตนเองประสบความสำเร็จในการทำงาน จะส่งผลให้ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Beta = 0.326, $p < 0.001$) เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพมากที่สุดในกลุ่มทั้งหมด แสดงว่า เมื่องานมีความชัดเจน ท้าทาย และมีความหมาย จะช่วยส่งเสริมให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านความรับผิดชอบ (Beta = 0.172, $p = 0.001$) สะท้อนว่า ความรับผิดชอบที่พนักงานได้รับหรือรับรู้ มีผลเชิงบวกต่อการปฏิบัติงาน โดยผู้ที่มีหน้าที่ชัดเจนและรู้สึกเป็นเจ้าของงานจะทำงานได้ดีขึ้น ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Beta = 0.208, $p < 0.001$) หมายความว่า สภาพแวดล้อมที่ดี เช่น ความสะอาด ความปลอดภัย ความสะดวกในการทำงาน มีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน (Beta = -0.099, $p = 0.026$) แม้ผลจะเป็นค่าลบ แต่อยู่ในระดับนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า เมื่อพนักงานไม่พึงพอใจต่อค่าตอบแทน อาจส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลดลง ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Beta = 0.197, $p < 0.001$) สะท้อนความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา มีส่วนสำคัญต่อการเพิ่ม

ประสิทธิภาพในการทำงาน ในขณะที่ตัวแปรอื่น ๆ ได้แก่ ความก้าวหน้าในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และความมั่นคงในการทำงาน ไม่แสดงผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p > 0.05$) จึงไม่สามารถสรุปได้ว่า มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างชัดเจน ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)

ปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน	B	S.E.	Beta	t	Sig
ค่าคงที่	1.015	0.177		5.724	0.000**
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	0.206	0.042	0.209	4.878	0.000**
ด้านความก้าวหน้าในงาน	0.041	0.029	0.062	1.386	0.167
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	-0.024	0.042	-0.027	-0.561	0.575
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	0.239	0.040	0.326	5.974	0.000**
ด้านความรับผิดชอบ	0.150	0.045	0.172	3.349	0.001**
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	-0.058	0.035	-0.075	-1.648	0.100
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.146	0.034	0.208	4.291	0.000**
ด้านค่าตอบแทน	-0.081	0.037	-0.099	-2.231	0.026**
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	0.168	0.041	0.197	4.151	0.000**
R = 0.784, R square = 0.614, Adjust R square = 0.604					

การอภิปรายผล

ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีระดับประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับสูงมาก ครอบคลุมทั้งด้านปริมาณงาน คุณภาพงาน เวลาการทำงาน และการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ 1 และสนับสนุนทฤษฎีของ Peterson & Plowman (1953) ที่กล่าวว่า ประสิทธิภาพของงานขึ้นอยู่กับคุณภาพ ปริมาณ ความรวดเร็ว และต้นทุนที่เหมาะสม นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับแนวคิดของศิวพร วิยะวงศ์ (2564) ที่มองว่าประสิทธิภาพเป็นผลลัพธ์ที่เกิดจากการใช้ทรัพยากรให้เกิดความคุ้มค่าสูงสุด ประสิทธิภาพที่ดีเกิดจากการดำเนินงานที่ใช้คนเวลา และวัสดุอย่างมีคุณค่า การที่พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) มีประสิทธิภาพในระดับสูงมาก อาจสะท้อนให้เห็นถึงระบบการบริหารงานที่มีมาตรฐาน การกำหนดหน้าที่ที่ชัดเจน และการมีระบบติดตามผลที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสามารถกระตุ้นให้พนักงานตระหนักถึงบทบาทของตนเอง และตั้งเป้าหมายในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ ยังอาจเกี่ยวข้องกับการอบรมและพัฒนาทักษะของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญกับผลสัมฤทธิ์ในงาน

2. ความแตกต่างของประสิทธิภาพตามลักษณะส่วนบุคคล ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และระยะเวลาการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ผลลัพธ์นี้สอดคล้องกับงานของบูรณี สุริยไชย (ม.ป.ป.) ที่พบว่า ปัจจัยประชากรศาสตร์ส่งผลต่อประสิทธิภาพ

การทำงานของเจ้าหน้าที่กรมศุลกากร อาจเกิดจากลักษณะงานในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่เน้นระบบงานตามกระบวนการมากกว่าความอาวุโส ผลการวิจัยในข้อนี้ชี้ให้เห็นว่า ความแตกต่างในลักษณะส่วนบุคคลบางด้านสามารถมีอิทธิพลต่อการแสดงออกของประสิทธิภาพในการทำงาน เช่น พนักงานที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าอาจมีทักษะในการวางแผนหรือวิเคราะห์ข้อมูลที่ดีขึ้น ขณะเดียวกัน สถานภาพสมรสและระยะเวลาในการทำงานอาจสัมพันธ์กับความมั่นคงและประสบการณ์ซึ่งช่วยเสริมสร้างความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตาม การที่ปัจจัยระดับตำแหน่งไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ อาจสะท้อนว่า นโยบายของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมุ่งเน้นการบริหารจัดการแบบมุ่งผลลัพธ์มากกว่าการให้ความสำคัญกับลำดับขั้นหรือตำแหน่ง ซึ่งถือเป็นจุดแข็งที่ช่วยลดความเหลื่อมล้ำภายในองค์กร

3. ผลของปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุน จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณพบว่า ทั้งปัจจัยแรงจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ค่าตอบแทน สภาพแวดล้อม ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ 3 ผลการวิจัยนี้สนับสนุนแนวคิดของ Herzberg's two - factor theory ซึ่งแบ่งปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานออกเป็นสองกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (motivators) ที่ส่งเสริมความพึงพอใจและผลักดันให้พนักงานสร้างผลงาน ปัจจัยค้ำจุน (hygiene factors) ที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจและรักษาสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม นอกจากนี้ สอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของ Maslow (1954) ซึ่งระบุว่าความต้องการขั้นพื้นฐาน ได้แก่ ความมั่นคง ความสัมพันธ์ ต้องได้รับการตอบสนองก่อนที่บุคลากรจะสามารถพัฒนาสู่ความสำเร็จในระดับสูง การที่ปัจจัยแรงจูงใจและค้ำจุนมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ แสดงให้เห็นว่า พนักงานมิได้ขับเคลื่อนการทำงานเพียงเพราะหน้าที่หรือค่าตอบแทนเท่านั้น แต่ยังต้องการได้รับการยอมรับและมีโอกาสเติบโตในงานที่รับผิดชอบ องค์กรจึงควรส่งเสริมทั้งในเชิงวัตถุและจิตใจ ไม่ว่าจะเป็นการจัดระบบรางวัล การยกย่องเชิงสัญลักษณ์ การจัดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย หรือการพัฒนาความสัมพันธ์ในทีมงาน เพราะเมื่อพนักงานรู้สึกได้รับการสนับสนุนอย่างรอบด้านก็จะสามารถแสดงศักยภาพของตนได้อย่างเต็มที่ และสร้างผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพต่อเนื่องในระยะยาว

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ คือ ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ประกอบด้วย ด้านเวลาการทำงาน ด้านคุณภาพงาน ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และด้านปริมาณงานตามลำดับ โดยปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และระยะเวลาการทำงาน มีความแตกต่างของประสิทธิภาพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ (ซึ่งเป็นปัจจัยแรงจูงใจ) และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (ซึ่งเป็นปัจจัยค้ำจุน) องค์ความรู้ใหม่ แสดงดังภาพที่ 2

ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะของงาน และความรับผิดชอบ รวมถึงปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าตอบแทน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ล้วนมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นผู้วิจัยขอเสนอแนะเชิงนโยบายดังนี้

1.1 การส่งเสริมระบบความสำเร็จในการทำงานอย่างเป็นรูปธรรม องค์กรควรกำหนดเป้าหมายในการทำงานให้ชัดเจน มีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและสม่ำเสมอ พร้อมทั้งให้รางวัลหรือการยกย่องเชิงบวกแก่พนักงานที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อกระตุ้นให้เกิดความมุ่งมั่นในการทำงาน

1.2 การออกแบบลักษณะงานให้มีความหมายและท้าทาย องค์กรควรมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถและความถนัดของพนักงาน พร้อมเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการวางแผนหรือแก้ปัญหา เพื่อเพิ่มความรู้สึกเป็นเจ้าของในงานและสร้างคุณค่าต่อบทบาทของตนเอง

1.3 การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อความรับผิดชอบ การสนับสนุนให้พนักงานมีโอกาสในการตัดสินใจบางประการเกี่ยวกับหน้าที่ของตน จะช่วยเสริมสร้างความรู้สึกภาคภูมิใจในบทบาทหน้าที่ และเพิ่มความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของงาน

1.4 การพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เอื้อต่อสมรรถนะสูงสุด ควรปรับปรุงสิ่งแวดล้อมภายในสำนักงาน เช่น ความสะอาด แสงสว่าง การจัดวางอุปกรณ์ให้เหมาะสมกับลักษณะงาน รวมถึงบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อความผ่อนคลายและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

1.5 การปรับระบบค่าตอบแทนให้ยุติธรรมและมีแรงจูงใจ ควรพิจารณาค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับภาระงานและผลลัพธ์ของการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งมีระบบสวัสดิการที่ตอบโจทย์ความต้องการของพนักงานในแต่ละช่วงวัย เพื่อเสริมแรงจูงใจในระยะยาว

1.6 การส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ควรจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น กิจกรรมทีมเวิร์ก การอบรมร่วมกัน หรือกิจกรรมสันทนาการ เพื่อสร้างความเข้าใจและความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรเพิ่มวิธีวิจัยเชิงคุณภาพประกอบการสัมภาษณ์เชิงลึก หรือสนทนากลุ่มกับพนักงานในแต่ละระดับ จะช่วยให้เข้าใจมุมมอง แรงจูงใจ และความรู้สึกที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งอาจไม่สามารถวัดได้จากแบบสอบถามเพียงอย่างเดียว

2.2 ขยายกลุ่มตัวอย่างไปยังหน่วยงานสาขาอื่น เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ศึกษาจากพนักงานในส่วนกลาง (สำนักงานใหญ่) เท่านั้น จึงควรขยายไปยังสำนักงานเขตหรือสาขาต่างจังหวัด เพื่อเปรียบเทียบบริบทของการทำงานและปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ

2.3 ศึกษาปัจจัยอื่นเพิ่มเติม เช่น ภาวะผู้นำหรือความพึงพอใจในงาน ซึ่งอาจมีผลเชื่อมโยงกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน โดยเฉพาะในระบบราชการที่มีความซับซ้อนด้านโครงสร้างและการจัดการ

2.4 ใช้โมเดลการวิเคราะห์ขั้นสูง เช่น โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) หรือการวิเคราะห์เส้นทาง (path analysis) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุอย่างเป็นระบบระหว่างปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อันจะทำให้ข้อเสนอแนะทางนโยบายมีความชัดเจนและแม่นยำมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค. (2567). *แผนยุทธศาสตร์การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค พ.ศ. 2567-2571.* ศูนย์ข้อมูลข่าวสารอิเล็กทรอนิกส์ของราชการ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค.

ธนภรณ์ พรรณราย. (2565). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา.* สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

บูรณี สุริยไชย. (ม.ป.ป.). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมศุลกากร*. มหาวิทยาลัยรามคำแหง. สืบค้น 25 พฤษภาคม 2568 จาก https://mmm.ru.ac.th/MMM/IS/ml10/6114962074.pdf.

ประภาสี โพธิปักขิย์. (2563). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแบบ Work from Home ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ เมื่อเกิดภาวะวิกฤติการณ์แพร่ระบาดของไวรัส COVID-19*. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ไพศาล วรคำ. (2564). *การวิจัยทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 10). มหาสารคาม: ตักสิลาการพิมพ์.

ศิวพร วิยะวงศ์. (2564). *แนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อสนับสนุนให้เกิดองค์กรที่มุ่งเน้นการสร้างผลงานและขับเคลื่อนด้วยศักยภาพของบุคลากรเป็นสำคัญ (Performance Driven Organization)*. สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล.

อรสุดา ดุสิตรัตนกุล. (2557). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์: ศึกษาเฉพาะกรณีของบุคลากรส่วนกลาง.* วิชาการค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). John Wiley.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement, 30*(3), 607–610.

Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper & Row.

Petersen, E., & Plowman, E. G. (1953). *Business organization and management*. Homewood, IL: Richard D. Irwin.