

ความสัมพันธ์ของปัจจัยลักษณะบุคคล สภาพแวดล้อมและแรงจูงใจในการทำงาน  
กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย  
ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

**Relationship between Personal Factors, Atmosphere, and Work Inspiration  
with Work Efficiency of the Staff in the Provincial Electric Authority  
in the Northeastern of Thailand**

จิรธร สีสังข์, สิทธิพรร์ สุนทร,  
เสาวลักษณ์ นิกรพิทยา และ ธันฎีกานต์ คำวิเศษธรรณ  
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
**Jiratron Seesung, Sitthiporn Soonthorn,  
Sauwaluck Nikornpittaya and Thantikan Khamwisettanathon**  
Rajabhat Maha Sarakham University, Thailand  
Corresponding Author, E-Mail: E-mail : thantikan22@gmail.com

\*\*\*\*\*

#### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับปัจจัยลักษณะบุคคล สภาพแวดล้อมและแรงจูงใจในการทำงาน 2) ศึกษาประสิทธิภาพในการทำงาน 3) ความสัมพันธ์ของปัจจัยลักษณะบุคคล สภาพแวดล้อมและแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงาน 4) ปัจจัยลักษณะบุคคล สภาพแวดล้อมและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และ 5) ข้อเสนอแนะแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีเครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม โดยมีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้ใช้ไฟฟ้าในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จำนวนทั้งสิ้น 301 คน ซึ่งได้จากการคำนวณด้วยสูตรของ Yamane สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติสัมประสิทธิ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง โดยวิธี Stepwise โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และข้อเสนอแนะผู้วิจัยใช้วิธีการแจกแจงความถี่ และพรรณนาความ

ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับปัจจัยลักษณะบุคคล สภาพแวดล้อมและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยรวม อยู่ในระดับมาก 2) ระดับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยรวม อยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะบุคคล สภาพแวดล้อม

\* วันที่รับบทความ : 20 ตุลาคม 2565; วันที่แก้ไขบทความ 13 พฤศจิกายน 2565; วันที่ตอบรับบทความ : 14 พฤศจิกายน 2565

Received: October 20, 2022; Revised: November 13, 2022; Accepted: November 14, 2022

และแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความสัมพันธ์เชิงบวกโดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามเท่ากับ .512 ( $R = .512$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ปัจจัยลักษณะบุคคล สภาพแวดล้อมและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยรวม มีจำนวน 6 ตัวแปร สามารถอธิบายตัวแปรตาม คือประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ร้อยละ 48.50 มีค่า  $R^2 = .485$  และมีค่าของ F เท่ากับ 46.093 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5) ข้อเสนอแนะแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังนี้ ควรมีการพิจารณาบุคคลให้เหมาะสมกับงานที่ทำ โดยพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญของบุคคลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ควรส่งเสริมให้มีกิจกรรมสัมพันธ์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ควรเปิดโอกาสหรือมีช่องทางให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานได้อย่างอิสระมากขึ้นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ควรมีการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยีในปัจจุบัน

**คำสำคัญ :** สภาพแวดล้อมในการทำงาน; แรงจูงใจในการทำงาน; ประสิทธิภาพการทำงาน; การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

## Abstracts

The purposes of the study were 1) the level of personal factors, atmosphere, and work inspiration, 2) to investigate the level of work efficiency, 3) to explore the relationship between personal factors, atmosphere, and work inspiration with work efficiency, 4) to study personal factors, atmosphere, and work inspiration with work efficiency of the staff in the Provincial Electric Authority in the Northeastern of Thailand, and 5) to explore suggestions and ways to increase the efficiency of the staff in the Provincial Electric Authority in the Northeastern of Thailand. This study is a quantitative research. The research instruments were the questionnaires. The sample groups were 301 electricity users in Roi-et district which determinate by calculation formula of Yamane. The statistic used were frequency distribution, average, mean, standard deviation, Pearson's product moment correlation coefficient, and stepwise multiple regression which significantly at .01. Moreover, the suggestions were analyzed through the frequency distribution and the descriptive technique.

The results shown that 1) the level of personal factors, atmosphere, and work inspiration of the staff in the Provincial Electric Authority in the Northeastern of Thailand was in high level, 2) the level of work efficiency of the staff in the Provincial Electric Authority in the Northeastern of Thailand was in high level, 3) the relationship between personal factors, atmosphere, and work inspiration with work efficiency of the staff in the Provincial Electric Authority in the Northeastern of Thailand was positively in medium level and the correlation coefficient between the independent variables and dependent variables was .512 ( $R = .512$ )

which significantly at .01, 4) there were 6 variables of personal factors, atmosphere, and work inspiration with work efficiency of the staff in the Provincial Electric Authority in the Northeastern of Thailand explaining dependent variables were work efficiencies of the staff in the Provincial Electric Authority in the Northeastern of Thailand averagely at 69.60,  $R^2 = .696$  and  $F = 46.093$  significantly at .01. 5) suggestions and ways to increase the efficiency of the staff in the Provincial Electric Authority in the Northeastern of Thailand should consider from personal knowledge, abilities, and skills in order to increase their work effectiveness. Moreover, there should be activities that enhance their work relationship in order to growth their teamwork, and there should be chances to share their idea on doing their work independently to rise their work competence.

**Keywords:** Work Atmosphere; Work Inspiration; Work Efficiency; Provincial Electric Authority of Thailand

## บทนำ

การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เป็นรัฐวิสาหกิจด้านสาธารณูปโภค ภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงพลังงาน จัดตั้งขึ้นเพื่อดำเนินภารกิจหลักด้านการจัดหาพลังงานไฟฟ้า ให้เพียงพอต่อความต้องการของคนไทย รวมถึงการรักษาเสถียรภาพของระบบไฟฟ้าในประเทศให้มีความมั่นคง โดยมีจุดมุ่งหมายสูงสุดคือ ให้บริการด้านพลังงานที่มีคุณภาพเชื่อถือได้ในราคาที่เหมาะสมเป็นธรรม และให้ความสำคัญต่อสังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อม เพื่อสรรค์สร้าง พัฒนาคุณภาพชีวิต และเพิ่มศักยภาพการแข่งขันของประเทศ ภายใต้ระบบการกำกับดูแลกิจการที่ดี (พระราชบัญญัติการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2511) โดยการจัดโครงสร้างและกลไกการบริหารจัดการภายในองค์กร เพื่อส่งเสริมสนับสนุนภารกิจให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายทรัพยากรบุคคล ของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย โดยถือว่าบุคลากรเป็นทรัพยากรสำคัญและมีคุณค่ายิ่งต่อความเจริญเติบโตอย่างยั่งยืนของ กฟผ. ผู้ว่าการจึงมีนโยบายทรัพยากรบุคคลของ กฟผ. ดังนี้ 1) มุ่งเน้นให้บุคลากรประพฤติปฏิบัติตนตามค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร กฟผ. โดยยึดถือหลักธรรมาภิบาล และคำนึงถึงผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 2) ส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ได้รับการยอมรับและเป็นที่ไว้วางใจจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน 3) ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้มีความสามารถ มีความคล่องตัวในการทำงาน มุ่งมั่นสร้างสรรค์นวัตกรรมและผลงานที่เป็นเลิศ 4) บริหารจัดการให้บุคลากรได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เป็นธรรมและเหมาะสม มีคุณภาพชีวิตที่ดี และปลอดภัย 5) บริหารจัดการให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในการทำงานตามความสามารถ และให้ได้รับการยกย่องชมเชย (ประกาศการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ที่ 1/2562 เรื่อง นโยบายทรัพยากรบุคคล กฟผ.)

จากการดำเนินกิจการด้านพลังงานไฟฟ้าเพื่อความสุขของคนไทยมาเป็นเวลานานของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) ผลแห่งความสำเร็จขององค์กรมาจากการประพฤติปฏิบัติของคนในองค์กรที่สืบทอดกันมาจากรุ่นสู่รุ่น จนหล่อหลอมเป็นค่านิยมองค์กร ซึ่งมีการเปลี่ยนให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0 จึงทบทวนค่านิยมองค์กรใหม่ โดยพิจารณาจากวัฒนธรรมองค์กร คือ “รักองค์กร มุ่งงาน

เลิศ เทิดคุณธรรม” มาเป็นค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร จึงเพิ่มเติมข้อความจากเดิม คือ “นำด้วยนวัตกรรม ทำประโยชน์เพื่อสังคม” กฟผ. ได้รวมค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรเป็นตัวเดียวกันเพื่อผู้ปฏิบัติงาน กฟผ. ทุกคนยึดถือและประพฤติปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งก็คือ “ร้กองค์การ มุ่งงานเลิศ เทิดคุณธรรม นำด้วยนวัตกรรม ทำประโยชน์เพื่อสังคม” (การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย, 2561 : 1-2)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จึงถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด เพื่อให้เกิดความพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต หลักสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือการพัฒนาความรู้ที่ทันสมัย การเพิ่มพูนประสบการณ์ ทางด้านวิชาการ การฝึกอบรม รวมทั้งการปลูกฝังคุณธรรม และจริยธรรม บุคลากรที่จะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพย่อมขึ้นอยู่กับความร่วมมือและเสียสละในการทำงานอย่างจริงจังของบุคคลในองค์กร ซึ่งความร่วมมือดังกล่าวอาจมีสาเหตุมาจากหลายประการ สาเหตุที่สำคัญ คือ แรงจูงใจในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรภายในองค์กร เพราะสาเหตุดังกล่าวจะเป็นแรงผลักดันให้บุคคลทำงานด้วยความกระตือรือร้น ด้วยความสมัครใจและมีความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพในที่สุด แรงจูงใจในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานจึงมีความสำคัญสำหรับผู้ปฏิบัติงานทุกคน ผู้บริหารทุกระดับจึงควรให้ความสนใจและนำมาเป็นองค์ประกอบในการวิเคราะห์งาน และการกำหนดแนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดความพึงพอใจในงาน อันจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และเกิดประโยชน์สูงสุด พร้อมทั้งนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ การที่จะรักษาคคนให้อยู่ในองค์กรและทำงานให้กับองค์กรด้วยความกระตือรือร้น ทุ่มความสามารถในการทำงานนั้น จำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน สร้างความพึงพอใจ ตลอดจนจัดสภาพแวดล้อมให้อยากทำงานมากขึ้น ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานมี 4 ด้าน คือ ด้านกายภาพ ด้านสังคม ด้านจิตใจในการทำงาน และด้านความปลอดภัยในการทำงาน ส่วนปัจจัยแรงจูงใจ ก็มี 4 ด้าน เช่นกัน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบในงาน และความก้าวหน้าในอาชีพ

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยลักษณะบุคคล สภาพแวดล้อมและแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาและปรับปรุงการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานสูงสุด อันจะทำให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยลักษณะบุคคล สภาพแวดล้อมและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยลักษณะบุคคล สภาพแวดล้อมและแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
4. เพื่อศึกษาปัจจัยลักษณะบุคคล สภาพแวดล้อมและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
5. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

## ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ ดังนี้

### 1. การวิจัยเชิงปริมาณ

**1.1 ประชากรในการวิจัย** ได้แก่ พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แบ่งออกเป็น 3 ฝ่าย โรงไฟฟ้าพลังน้ำภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 477 คน โรงไฟฟ้าน้ำพอง จำนวน 181 คน ฝ่ายปฏิบัติการภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 555 คน (การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (2562 : 5) รายงานอัตรากำลังการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย) รวมมีจำนวนทั้งสิ้น 1,213 คน

**1.2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย** ได้แก่ พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 301 คน คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตร Yamane (1973 : 727) โดยการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้แบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยเจาะจงแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ที่ทำงานภายในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 3 ฝ่าย โดยการกำหนดโควตา (Quota Sampling) ดังนี้ 1) โรงไฟฟ้าพลังน้ำภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 118 คน 2) โรงไฟฟ้าน้ำพอง จำนวน 45 คน 3) ฝ่ายปฏิบัติการภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 138 คน รวมทั้งหมดจำนวน 301 คน จากนั้นใช้การสุ่มแบบสะดวก (Convenience Sampling) โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามที่จัดเตรียมไว้ กับพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ที่ทำงานภายในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

**1.3 เครื่องมือการวิจัย** ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการวิจัย มีลักษณะปลายปิด โดยแบ่งออกเป็น 5 ตอนดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล

ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน (อายุงาน) ลักษณะเป็นแบบสำรวจ (Check List) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน (อายุงาน) ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยฯ ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยฯ ตอนที่ 5 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยฯ ลักษณะของข้อคำถามในตอนที่ 2-5 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) และตอนที่ 6 เป็นคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อนำมาปรับปรุงงานบริการต่อไป โดยผู้วิจัยได้การหาประสิทธิภาพของเครื่องมือวิจัย ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กำหนดขอบเขตของคำถามให้ครอบคลุมกรอบแนวคิด วัตถุประสงค์และเนื้อหาของวิจัย สร้างแบบสอบถามฉบับร่าง และนำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบหาความเที่ยงตรงของเนื้อหา การวัดผลประเมินผล และภาษา โดยหาความเที่ยงตรงของเครื่องมือโดยวิธีพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item - Objective Congruence หรือ IOC) และดำเนินการหาคุณภาพเครื่องมือ ด้วยการทดลองใช้ (Try Out) จำนวน 40 คน และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ (Reliability) โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีการของ Cronbach's Alpha Coefficient (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2546 : 449) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .949

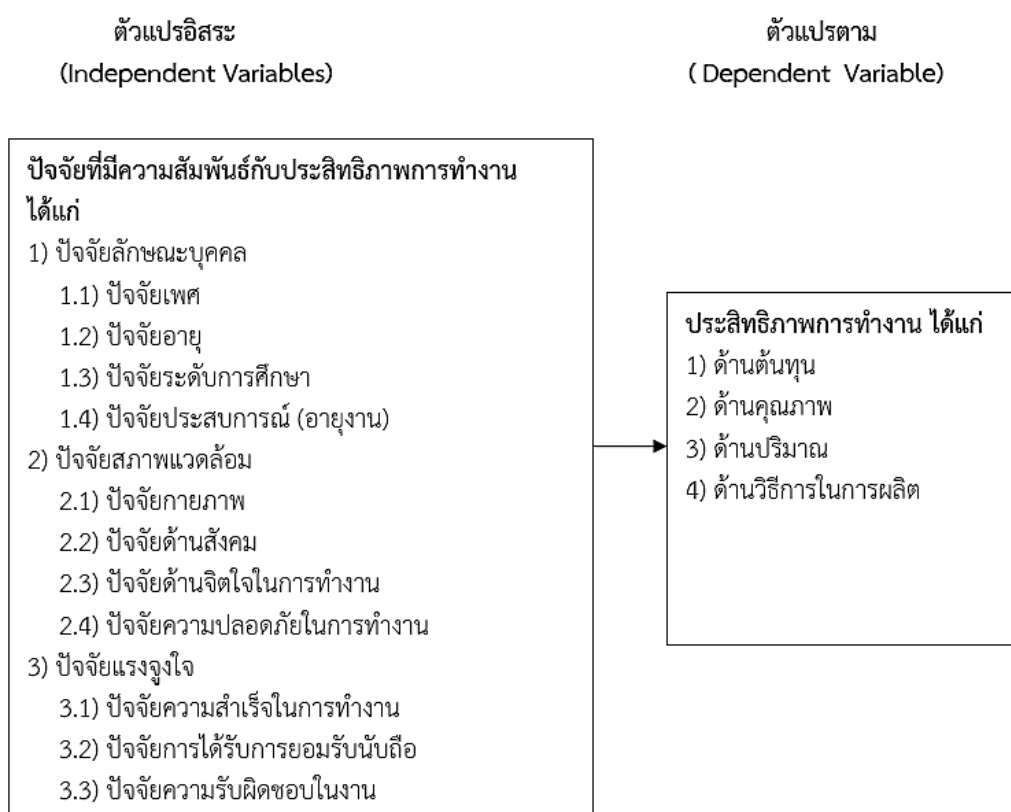
**1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล** ผู้วิจัยได้ขอหนังสือแนะนำตัวจากคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ถึง ผู้อำนวยการโรงไฟฟ้าพลังน้ำภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้อำนวยการฝ่ายปฏิบัติการภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และผู้อำนวยการโรงไฟฟ้าน้ำพอง เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากนั้นดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองในการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ที่ทำงานภายในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 3 ฝ่าย ได้แก่ โรงไฟฟ้าพลังน้ำภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โรงไฟฟ้าน้ำพอง และฝ่ายปฏิบัติการภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยการแจกและเก็บรวบรวมแบบสอบถาม และนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปต่อไป

**1.5 การวิเคราะห์ข้อมูล** ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ 1) ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ ค่าแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ 2) การวิเคราะห์ระดับปัจจัยลักษณะบุคคล สภาพแวดล้อมและแรงจูงใจในการทำงานและระดับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยฯ ผู้วิจัยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) 3) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะบุคคล สภาพแวดล้อมและแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่ง

ประเทศไทยฯ โดยใช้สถิติการหาความสัมพันธ์ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 4) การวิเคราะห์ทดสอบปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม กรณีศึกษาวัดแหล่งท่องเที่ยวในจังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้วิจัยใช้ การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression) โดยวิธี Stepwise โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 5) ข้อเสนอแนะแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยฯ ผู้วิจัยใช้วิธีการแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) และพรรณนาความ

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคล จากแนวคิดของ พรนพ พุกกะพันธ์ (2544 : 239), ธัญญา ผลอนันต์ (2546 : 77-78) แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับสภาพแวดล้อม จากแนวคิดของวิไลพร มณีพันธ์ (2539 : 22) ละออ หุตางกูร (2544 : 102) วนิภา ว่องวิจนะ (2536 : 32) แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานจากแนวคิดของ เนตรพัฒนา ยาวีราช (2546 : 92) พรนพ พุกกะพันธ์ (2544 : 239) เทพพนม เมืองแมน (2540 : 56-61) และประสิทธิภาพการทำงาน นำมาสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยนำแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของ Elmore Peterson and E. Grostenor Plowman (ครวคิต ชโลธรรังสี, 2542 : 5) ดังนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## ผลการวิจัย

### 1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 301 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 65.10 และเพศหญิง จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 34.90 ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีอายุ ตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 28.90 รองลงมาคือ อายุ 41-50 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 26.20 รองลงมาคือ อายุ 31-40 ปี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 24.30 และอายุ 21-30 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 20.60 ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงสุด ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 59.50 รองลงมาคือ ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 25.90 และระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 14.60 ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน (อายุงาน) ส่วนใหญ่อยู่ที่ 11 ปีขึ้นไป จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 40.50 รองลงมาคือ 9-10 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 17.60 รองลงมาคือ 6-8 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 16.30 รองลงมาคือ 3-5 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 14.30 และต่ำกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 11.30

2. ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยลักษณะบุคคล สภาพแวดล้อมและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

| ปัจจัยลักษณะบุคคล สภาพแวดล้อมและแรงจูงใจ<br>ในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย<br>ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ | $\bar{X}$ | SD   | การแปลผล  |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|-----------|
| 1. ปัจจัยเพศ                                                                                                                       | 3.63      | 0.66 | มาก       |
| 2. ปัจจัยอายุ                                                                                                                      | 3.60      | 0.70 | มาก       |
| 3. ปัจจัยระดับการศึกษา                                                                                                             | 3.72      | 0.65 | มาก       |
| 4. ปัจจัยประสบการณ์ (อายุงาน)                                                                                                      | 3.93      | 0.55 | มาก       |
| 5. ปัจจัยกายภาพ                                                                                                                    | 4.29      | 0.50 | มากที่สุด |
| 6. ปัจจัยด้านสังคม                                                                                                                 | 4.30      | 0.51 | มากที่สุด |
| 7. ปัจจัยด้านจิตใจในการทำงาน                                                                                                       | 4.21      | 0.50 | มากที่สุด |
| 8. ปัจจัยความปลอดภัยในการทำงาน                                                                                                     | 4.36      | 0.60 | มากที่สุด |
| 9. ปัจจัยความสำเร็จในการทำงาน                                                                                                      | 4.25      | 0.55 | มากที่สุด |
| 10. ปัจจัยการได้รับการยอมรับนับถือ                                                                                                 | 4.29      | 0.56 | มากที่สุด |

|                               |      |      |           |
|-------------------------------|------|------|-----------|
| 11. ปัจจัยความรับผิดชอบในงาน  | 4.27 | 0.52 | มากที่สุด |
| 12. ปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ | 4.24 | 0.57 | มากที่สุด |
| โดยรวม                        | 4.09 | 0.35 | มาก       |

จากตารางพบว่า ระดับปัจจัยลักษณะบุคคล สภาพแวดล้อมและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 8 ด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ปัจจัยความปลอดภัยในการทำงาน รองลงมาคือ ปัจจัยด้านสังคม ปัจจัยกายภาพ ปัจจัยการได้รับการยอมรับนับถือ ปัจจัยความรับผิดชอบในงาน ปัจจัยความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ ปัจจัยด้านจิตใจในการทำงาน และอยู่ในระดับมากจำนวน 4 ด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ปัจจัยประสบการณ์ (อายุงาน) รองลงมาคือ ปัจจัยระดับการศึกษา ปัจจัยเพศ และปัจจัยอายุ

### 3. ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

| ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย<br>ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ | $\bar{X}$ | $SD$ | การแปลผล  |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|-----------|
| 1. ด้านต้นทุน                                                                                   | 3.95      | 0.65 | มาก       |
| 2. ด้านคุณภาพ                                                                                   | 4.29      | 0.57 | มากที่สุด |
| 3. ด้านปริมาณงาน                                                                                | 4.28      | 0.52 | มากที่สุด |
| 4. ด้านวิธีการในการผลิต                                                                         | 4.19      | 0.63 | มาก       |
| โดยรวม                                                                                          | 4.18      | 0.47 | มาก       |

จากตารางพบว่า ระดับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 2 ด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านคุณภาพ รองลงมาคือด้านปริมาณงาน และอยู่ในระดับมากจำนวน 2 ด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านวิธีการในการผลิต และด้านต้นทุน

4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะบุคคล สภาพแวดล้อมและแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (X \* Y Correlation)

| $\hat{Y}$                                                                                                        | X               | ชื่อตัวแปรอิสระ                | R      | ความสัมพันธ์ |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|--------------------------------|--------|--------------|
| ประสิทธิภาพการทำงาน<br>ของพนักงาน<br>การไฟฟ้าฝ่ายผลิต<br>แห่งประเทศไทย ใน<br>เขตพื้นที่ภาค<br>ตะวันออกเฉียงเหนือ | X <sub>1</sub>  | ปัจจัยเพศ                      | .332*  | ต่ำ          |
|                                                                                                                  | X <sub>2</sub>  | ปัจจัยอายุ                     | .363*  | ต่ำ          |
|                                                                                                                  | X <sub>3</sub>  | ปัจจัยระดับการศึกษา            | .320*  | ต่ำ          |
|                                                                                                                  | X <sub>4</sub>  | ปัจจัยประสบการณ์ (อายุงาน)     | .397*  | ต่ำ          |
|                                                                                                                  | X <sub>5</sub>  | ปัจจัยกายภาพ                   | .496** | ต่ำ          |
|                                                                                                                  | X <sub>6</sub>  | ปัจจัยด้านสังคม                | .536** | ปานกลาง      |
|                                                                                                                  | X <sub>7</sub>  | ปัจจัยด้านจิตใจในการทำงาน      | .427** | ต่ำ          |
|                                                                                                                  | X <sub>8</sub>  | ปัจจัยความปลอดภัยในการทำงาน    | .598** | ปานกลาง      |
|                                                                                                                  | X <sub>9</sub>  | ปัจจัยความสำเร็จในการทำงาน     | .544** | ปานกลาง      |
|                                                                                                                  | X <sub>10</sub> | ปัจจัยการได้รับการยอมรับนับถือ | .507** | ต่ำ          |
|                                                                                                                  | X <sub>11</sub> | ปัจจัยความรับผิดชอบในงาน       | .411** | ต่ำ          |
|                                                                                                                  | X <sub>12</sub> | ปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ      | .463** | ต่ำ          |
|                                                                                                                  | X               | ปัจจัยลักษณะบุคคลฯ โดยรวม      | .512** | ปานกลาง      |
| รวม                                                                                                              |                 |                                |        |              |

หมายเหตุ \*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01, \*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะบุคคล สภาพแวดล้อมและแรงจูงใจในการทำงาน (X) กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ( $\hat{Y}$ ) มีความสัมพันธ์เชิงบวกโดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามเท่ากับ .512 ( $R = .512$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาระดับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะบุคคล สภาพแวดล้อมและแรงจูงใจในการทำงาน ทั้ง 12 ตัวแปร เรียงตามลำดับความสัมพันธ์จากมากไปน้อย ได้แก่ ปัจจัยความปลอดภัยในการทำงาน (X8) ปัจจัยความสำเร็จในการทำงาน (X9) ปัจจัยสังคม (X6) ปัจจัยการได้รับการยอมรับนับถือ (X10) ปัจจัยกายภาพ (X5) ปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ (X12) ปัจจัยด้านจิตใจในการทำงาน (X7) ปัจจัยความรับผิดชอบในงาน (X11) ปัจจัยประสบการณ์ (อายุงาน) (X4) ปัจจัยอายุ (X2) ปัจจัยเพศ (X1) และปัจจัยระดับการศึกษา (X3)

5. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะบุคคล สภาพแวดล้อมและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

| ตัวแปร                               | Regression Coefficient |       |       |       |        |        |
|--------------------------------------|------------------------|-------|-------|-------|--------|--------|
|                                      | B                      | beta  | B     | beta  | t      | Sig    |
| ปัจจัยเพศ (X1)                       | .090                   | .124  | -     | -     | -      | -      |
| ปัจจัยอายุ (X2)                      | .027                   | .039  | -     | -     | -      | -      |
| ปัจจัยระดับการศึกษา (X3)             | -.063                  | -.086 | -     | -     | -      | -      |
| ปัจจัยประสบการณ์ (X4)                | -.162                  | -.186 | -.147 | -.169 | -3.890 | .000** |
| ปัจจัยกายภาพ (X5)                    | .169                   | .178  | .214  | .226  | 4.240  | .000** |
| ปัจจัยด้านสังคม (X6)                 | .137                   | .147  | -     | -     | -      | -      |
| ปัจจัยด้านจิตใจในการทำงาน (X7)       | -.299                  | -.314 | -.225 | -.237 | -3.486 | .001** |
| ปัจจัยความปลอดภัยในการทำงาน (X8)     | .303                   | .383  | .309  | .391  | 6.433  | .000** |
| ปัจจัยความสำเร็จในการทำงาน (X9)      | .138                   | .162  | .163  | .192  | 3.107  | .002** |
| ปัจจัยการได้รับการยอมรับนับถือ (X10) | -.031                  | -.037 | -     | -     | -      | -      |
| ปัจจัยความรับผิดชอบในงาน (X11)       | .090                   | .100  | -     | -     | -      | -      |
| ปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ (X12)      | .226                   | .275  | .236  | .287  | 4.951  | .000** |
| ค่าคงที่ (Constant)                  | 1.459                  |       |       |       | 1.747  |        |
| Multiple R                           | .709                   |       |       |       | .696   |        |
| R <sup>2</sup>                       | .503                   |       |       |       | .485   |        |
| Adjusted R <sup>2</sup>              | .482                   |       |       |       | .474   |        |
| R <sup>2</sup> Change                | .503                   |       |       |       | .017   |        |
| F                                    | 24.241                 |       |       |       | 46.093 |        |

จากตารางพบว่า ปัจจัยลักษณะบุคคล สภาพแวดล้อมและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 12 ตัวแปร พบว่า มีจำนวนปัจจัยลักษณะบุคคล สภาพแวดล้อมและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยรวม โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ .01 จำนวน 6 ตัว สามารถอธิบายตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยรวม ได้ร้อยละ 48.50 มีค่า  $R^2 = .485$  และมีค่าของ F เท่ากับ 46.093 เมื่อพิจารณาตัวแปรย่อย พบว่า ตัวแปรที่จะอธิบายประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยเรียงลำดับการเข้าสู่สมการตามความสัมพันธ์ดังต่อไปนี้ คือ ปัจจัยความปลอดภัยในการทำงาน (X8) ปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ (X12) ปัจจัยด้านจิตใจในการทำงาน (X7) ปัจจัยกายภาพ (X5) ปัจจัยความสำเร็จในการทำงาน (X9) และตัวแปรตัวสุดท้ายที่เข้าสู่สมการที่ดีที่สุดของการวิเคราะห์ถดถอยพหุ ได้แก่ ปัจจัยประสบการณ์ (X4) ดังนั้นเมื่อทราบค่าคงที่ และค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ จะสามารถสร้างสมการถดถอยเชิงเส้นตรงในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$\text{สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ } \hat{Y} = 1.747 + (.309X8) + (.236X12) + (-.225X7) + (.214X5) + (.163X9) + (-.1474)$$

$$\text{สมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน } \hat{Z} = .391Z8 + .287Z12 - .237Z7 + .226Z5 + .192Z9 - .169Z4$$

## 6. ข้อเสนอแนะแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังนี้

ข้อเสนอแนะแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังนี้ ควรมีการพิจารณาบุคคลให้เหมาะสมกับงานที่ทำ โดยพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญของบุคคลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ควรส่งเสริมให้มีกิจกรรมสัมพันธ์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน หน่วยงานควรเปิดโอกาสหรือมีช่องทางให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานได้อย่างอิสระมากขึ้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ควรมีการวางแผนการดำเนินงานในแต่ละงาน แต่ละโครงการที่จะปฏิบัติเพื่อประสิทธิภาพของงานที่ดีขึ้น ควรมีการเน้นเรื่องการประสานงาน การติดต่อสื่อสารในส่วนงานที่เกี่ยวข้องให้มีความเข้าใจกันมากยิ่งขึ้นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ควรมีการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยีในปัจจุบันเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในการเพิ่ม-ลดบุคลากร ควรมีการสำรวจในส่วนงานต่าง ๆ ก่อนเสมอเพื่อทราบความจำเป็นและความต้องการที่แท้จริง ควรมีการมอบหมายงานที่มีความชัดเจน เพื่อลดความซ้ำซ้อนของงาน และลดการหลีกเลี่ยงงาน และควรมีสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงานและมีสวัสดิการที่ดี เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

## อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษา ความสัมพันธ์ของปัจจัยลักษณะบุคคล สภาพแวดล้อมและแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้นำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

**วัตถุประสงค์ที่ 1** เพื่อศึกษาระดับปัจจัยลักษณะบุคคล สภาพแวดล้อมและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากผลการวิจัยระดับปัจจัยลักษณะบุคคล สภาพแวดล้อมและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยถ้าพิจารณาเป็นรายด้านแล้วจะพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 8 ปัจจัย โดยทั้ง 8 ปัจจัยเป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน และเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ทั้งนี้ผลวิจัยดังกล่าวเป็นผลมาจากการมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีทั้งทางกายภาพ ทางจิตใจ ทางสังคมและที่สำคัญคือมีความปลอดภัยในการทำงานอยู่เสมออันจะทำให้พนักงานมีความพร้อม ความมั่นใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น ทั้งสถานที่ทำงานมีความพร้อม ปลอดภัย สะดวก สะอาด มีสภาพแวดล้อมของสังคมการทำงานที่ดีมีการช่วยเหลือ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและมีหัวหน้างานที่คอยปรับปรุงคำปรึกษาที่ดี โดยผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จารุณี สารนอก (2553 : 131-134) ได้ทำวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้า เขต 3 จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจของพนักงานการไฟฟ้า พบว่าพนักงานการไฟฟ้าเขต 3 มีแรงจูงใจโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งปัจจัยแรงจูงใจที่เกิดขึ้นเป็นปัจจัยเกี่ยวแรงจูงใจและสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุณ พาทิติน (2559 : 87-94) ได้ทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ตราด การศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ตราด ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเมื่อแยกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เป็นอันดับแรก มีแรงจูงใจในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านสภาพภาพในการทำงาน ด้านการควบคุมดูแลของหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน เป็นต้น

**วัตถุประสงค์ที่ 2** เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากผลการวิจัยระดับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ผลวิจัยดังกล่าวเป็นผลมาจากการที่หน่วยงานมีการบริหารจัดการในหน่วยงานที่ดี ทั้งทางด้านคุณภาพ ด้านปริมาณงาน ด้านวิธีการในการผลิต และด้านต้นทุน ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีผลการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล มีการรับรองมาตรฐานจากหน่วยงานมาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบและรับรองมาตรฐาน ทั้งนี้พนักงานการ

ไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือก็มีการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมอยู่เสมอเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติให้มีคุณภาพมากขึ้นโดยผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ยอดชาย ภูโป่ง (2554 : 53-56) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของพนักงานกรมสรรพากร ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สรรพากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า เจ้าหน้าที่มักจะมียุติในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน มักจะมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีมเสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครเดช ไม้จันทร์ (2560 : 87-94) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า ในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา ทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับการปฏิบัติมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ความรวดเร็วในการทำงาน รองลงมาคือ คุณภาพงาน และปริมาณการผลิต

**วัตถุประสงค์ที่ 3** เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยลักษณะบุคคล สภาพแวดล้อมและแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะบุคคล สภาพแวดล้อมและแรงจูงใจในการทำงาน กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความสัมพันธ์เชิงบวกโดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามเท่ากับ .512 ( $R = .512$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาระดับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะบุคคล สภาพแวดล้อมและแรงจูงใจในการทำงาน ทั้ง 12 ตัวแปร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยปัจจัยความปลอดภัยในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นอันดับแรก ทั้งนี้ผลวิจัยดังกล่าวเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ภายในหน่วยงานถือเป็นสิ่งสำคัญอันจะมีส่วนเกื้อกูลหรือส่งเสริมการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ตลอดจนมีนโยบายหรือมาตรการในการรักษาความปลอดภัยในการทำงานไม่ว่าจะเป็นการป้องกันการบาดเจ็บในระหว่างการทำงาน การมีเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ช่วยป้องกันอันตรายในการทำงานได้เป็นอย่างดี และรองลงมาเป็นปัจจัยความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยสังคม ปัจจัยการได้รับการยอมรับนับถือ รองลงมาตามลำดับ ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือในเชิงบวก จะเห็นได้ว่าปัจจัยต่างๆ จะเป็นหนึ่งในแรงขับที่จะส่งเสริมให้พนักงานเกิดแรงผลักดันให้บุคคลทำงานด้วยความกระตือรือร้น ด้วยความสมัครใจและมีความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพในที่สุด โดยผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมศักดิ์ สุไต้ทอง (2550 : 117-129) ได้ทำวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมของตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง

บุรีรัมย์ ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแวดล้อมในการปฏิบัติงานรายด้าน คือ ด้านความ พร้อมของบุคลากร ด้านงบประมาณ สวัสดิการ ด้านเครื่องมือ อุปกรณ์ ด้านการประสานงาน และด้านกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ กับประสิทธิภาพในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมของตำรวจ มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ จารุณี สารนอก (2553 : 131-134) ได้ทำวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้า เขต 3 จังหวัด นครราชสีมาผลการวิจัยพบว่าปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = .83$ ) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จ ด้านการยอมรับ ด้านความรับผิดชอบที่ได้รับด้านความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05

**วัตถุประสงค์ที่ 4** เพื่อศึกษาปัจจัยลักษณะบุคคล สภาพแวดล้อมและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากผลการวิจัยปัจจัยลักษณะบุคคล สภาพแวดล้อมและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยรวม มีจำนวน 6 ตัวแปร สามารถอธิบายตัวแปรตาม คือประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ร้อยละ 48.50 มีค่า  $R^2 = .485$  และมีค่าของ F เท่ากับ 46.093 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถอภิปรายผลการวิจัยที่เกิดขึ้นได้ดังนี้

1. ปัจจัยความปลอดภัยในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสภาพแวดล้อมด้านความปลอดภัยในการทำงานที่ไม่มีอันตรายและไม่เสี่ยงต่อสภาพที่ก่อให้เกิดอุบัติเหตุในการทำงานหรือไม่ก่อให้เกิดสิ่งต่าง ๆ ได้แก่การบาดเจ็บพิการหรือตายเป็นโรคหรือการเจ็บป่วยและเสียหายของทรัพย์สินของผู้ปฏิบัติงานเป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังนั้นในหน่วยงานควรมีนโยบาย ระบบการจัดการด้านความปลอดภัย มีเครื่องมือ อุปกรณ์ที่ช่วยป้องกันอันตรายจากการทำงานได้เป็นอย่างดีจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน สอดคล้องกับแนวคิดของมาสโลว์ (อ้างถึงใน ชันดา โตใหญ่ดี, 2554 : 23) ว่าเป็นแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ ซึ่งหากความต้องการเหล่านี้ได้รับการตอบสนองก็จะช่วยให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ความต้องการพื้นฐานของมาสโลว์ในขั้นที่ 2 คือมนุษย์มีความต้องการความมั่นคงปลอดภัย

2. ปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความก้าวหน้าในอาชีพเป็นอีกปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการไฟฟ้า

ฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังนั้นการที่หน่วยงานจะตระหนักและให้ความสำคัญกับพนักงานทั้งในเรื่องการพัฒนาศักยภาพความเชี่ยวชาญ การศึกษา การฝึกอบรม การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งล้วนเป็นแรงขับเคลื่อนการทำงานก่อให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานที่สูงยิ่งขึ้นได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Litwin & Stringer (1968 : 45-65) ได้ให้ความสำคัญขององค์ประกอบของสภาพองค์กรที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรได้นั้นคือ ความก้าวหน้าและความมั่นคงซึ่งหมายรวมถึงโอกาสในการพัฒนาความรู้ทักษะและความสามารถ รวมทั้งรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน

3. ปัจจัยด้านจิตใจในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะในการทำงานนอกเหนือจากสภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพแล้วยังมีปัจจัยสำคัญคือทางด้านจิตใจที่จะเป็นตัวกระตุ้นประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือให้ดีขึ้นได้ ทั้งในเรื่องของสวัสดิการ ค่าตอบแทนที่เป็นในรูปตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน การส่งเสริมบรรยากาศให้เกิดการทำงานเหล่านี้จะช่วยให้การทำงานของพนักงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เนตรพัฒนา ยาวีราข (2546 : 92) ได้กล่าวถึงการจูงใจ ซึ่งก็คือพลังผลักดันจากภายในจิตใจของพนักงานให้แสดงพฤติกรรมที่จะเป็นแรงขับทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามต้องการ และสอดคล้องกับแนวคิดของ ฉายศิลป์ เชี่ยวชาญพิพัฒน์ และคณะ (2547 : 219) กล่าวว่าแรงจูงใจ คือแรงดันภายในร่างกายที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมในทางใดทางหนึ่งอันมีสาเหตุเกิดจากร่างกายหรือจิตใจมีความต้องการสิ่งใดสิ่งหนึ่งตัวอย่างของสิ่งที่ร่างกายต้องการ สิ่งจิตใจต้องการคือการได้รับความสำเร็จในชีวิต เกียรติยศชื่อเสียง การยกย่อง และสถานภาพ

4. ปัจจัยกายภาพส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกหรือสถานที่ในการทำงานที่มีความพร้อม สะดวก สะอาด น่าอยู่ มีเครื่องมือเครื่องจักรและอุปกรณ์ที่ใช้ในหน่วยงาน มีความทันสมัย มีแสงสว่างและอากาศถ่ายเทได้สะดวกเหล่านี้จะทำให้การทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ พรนพ พุกกะพันธ์ (2544 : 239) ที่กล่าวถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นสภาพที่มีอิทธิพลทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานหรือทำให้เกิดความพอใจในงานอย่างยิ่ง ซึ่งตัวแปรที่สำคัญนั้นคือสภาพการณ์ทางกายภาพ เช่น วิธีการทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ ในสำนักงาน การจัดสภาพแวดล้อมและเนื้อที่ใช้สอยในการทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในอาคาร สถานที่ ลักษณะของหน่วยงาน การควบคุมดูแลสำนักงาน เป็นต้น

5. ปัจจัยความสำเร็จในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการที่พนักงานสามารถปฏิบัติงานให้เสร็จตามที่ได้รับมอบหมาย ภายในเวลาที่กำหนด และ

สามารถแก้ไข ปรับปรุงปรังงานของตนเองให้ดีขึ้นได้จึงเป็นอีกปัจจัยที่สำคัญที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Stauss & Sayles (1960, p. 7 อ้างถึงใน ผ่องพิศ รักษาธรรม, 2553 : 15) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคลจะมีขึ้นต่อเมื่องานที่ปฏิบัติงานนั้นสามารถตอบสนองความต้องการได้ 3 ประการ คือ 1) ความต้องการ ทางด้านร่างกายและความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย 2) ความต้องการทางด้านสังคม เช่น ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับยกย่องและนับถือ 3) ความต้องการแสดงออก เช่น ต้องการความอิสระในการปฏิบัติงาน ต้องการให้งานที่ตนปฏิบัติพบความสำเร็จ

6. ปัจจัยประสพการณ์ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปัจจัยส่วนบุคคลที่เกิดจากประสบการณ์การทำงานหรือคนที่มีอายุงานมากจะทำให้ผลการทำงานมีประสิทธิภาพที่ดีขึ้นสูงขึ้นตามระดับประสบการณ์ของพนักงานแต่ละคน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เทพพนม เมืองแมน (2540 : 56-61) ที่กล่าวถึง โอกาสในด้านความเจริญเติบโตทางด้านส่วนตัว ที่จะมีการเจริญงอกงามหรือเติบโตทางด้านทักษะความสามารถทางด้านวิชาชีพหรือประสบการณ์ เครื่องมือของการจูงใจที่ดี คือการให้คำมั่นสัญญาและดำเนินการตามสัญญานั้นๆ ในเรื่องโอกาส ส่วนบุคคลที่จะมีการเจริญเติบโต มีทักษะ อันมีผลเนื่องมาจากการมีประสบการณ์ในการทำงานนั่นเอง ความปรารถนาที่จะมีความเจริญเติบโตหรือมีความเจริญงอกงามนั้น จะผู้เน้นกับความจริง ที่ว่ามนุษย์เป็นสิ่งมีชีวิตที่มีจุดมุ่งหมาย มีเป้าหมาย องค์กรต่างๆ ที่มีการให้การฝึกอบรมและมี โครงการการศึกษา การเดินทางเพื่อดูงานนอกสถานที่ การหมุนเวียนงาน และการสร้างประสบการณ์การทำงานจากเครื่องมือต่างๆ ล้วนแต่ใช้วิธีการในการให้โอกาสด้านความเจริญงอกงามส่วนบุคคลเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งนั้น

## ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ของปัจจัยลักษณะบุคคล สภาพแวดล้อมและแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีข้อเสนอแนะเป็นดังนี้

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยระดับปัจจัยลักษณะบุคคล สภาพแวดล้อมและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฯ พบว่า ปัจจัยความปลอดภัยในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด เป็นอันดับแรก ดังนั้นเพื่อเป็นการส่งเสริมให้สภาพแวดล้อมในที่ทำงานของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความโดดเด่นและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ควรมีการส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมในหน่วยงานให้มีความสะดวกต่อการทำงาน ความปลอดภัยและสวยงามเพื่อให้พนักงานเกิดความมั่นใจและกระตุ้นการปฏิบัติงานของบุคลากร

1.2 จากผลการวิจัยระดับปัจจัยลักษณะบุคคล สภาพแวดล้อมและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยการได้รับการยอมรับนับถือ ปัจจัยความรับผิดชอบในงาน ปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ อยู่ในดับมากที่สุดทุกปัจจัย การไฟฟ้าฝ่ายผลิตในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ควรมีการตระหนักถึงสิ่งที่จะเป็นแรงจูงใจในการทำงานเพื่อผลลัพธ์การปฏิบัติงานของพนักงานที่ดียิ่งขึ้น ดังนั้นควรมีการส่งเสริมในเรื่องของการตอบแทน การให้รางวัล คำชมเชยสำหรับผู้ที่มีการปฏิบัติงานดี ให้มีขวัญกำลังใจและรู้สึกว่าตนเองมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

## 2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยเพื่อศึกษาถึงแนวทางในการยกระดับแรงจูงใจในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน อันจะนำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป

2.2 ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยในพื้นที่อื่นๆ เพื่อเปรียบเทียบและนำผลวิจัยมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือต่อไป

## เอกสารอ้างอิง

- การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. (2562). รายงานอัตรากำลังการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กร. นนทบุรี: การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย.
- กัลยา วาณิชย์บัญชา. (2546). การใช้ SPSS for Window ในการวิเคราะห์ข้อมูล (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพมหานคร: บริษัทธรรมสาร.
- ควรคิด ชโลธรรังสี. (2542). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสุขภาพจิต จังหวัดอุบลราชธานี. ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม). กรุงเทพมหานคร: สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- จารุณี สารนอก. (2553). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าเขต 3 จังหวัดนครราชสีมา. ภาคนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ, ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ฉายศิลป์ เชี่ยวชาญพิพัฒน์ และคณะ. (2547). ภาวะผู้นำและบทบาทของผู้นำในองค์การบริหาร. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

- ชนันดา โตใหญ่ดี. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการติดต่อสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครู กลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1*. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. งานนิพนธ์การศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เทพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ. (2540). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธัญญา ผลอนันต์. (2546). *การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลแนวทางการสร้างความพึงพอใจแก่พนักงาน*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: อินโนกราฟฟิกส์.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2546). *การจัดการสมัยใหม่* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร: เซ็นทรัลเอ็กเพรส.
- ผ่องพิศ รักษาธรรม. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พรนพ พุกกะพันธ์. (2544). *ภาวะผู้นำและแรงจูงใจ*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จามจุรีโปรดักท์.
- ยอดชาย ภูโป่ง. (2554). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของพนักงานกรมสรรพากร*. การศึกษาค้นคว้าอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์. ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ละออ หุตางกูร (2544). *หลักพื้นฐานเพื่อการพยาบาลชีวิต-สังคม*. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์เทคโนโลยีการศึกษามหาวิทยาลัยรังสิต.
- วนิภา ว่องวัจนะ. (2536). *ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการทำงาน ความเครียดในงานภูมิหลัง กับความสามารถในการทำงานตามการรับรู้ตนเองของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิไลพร มณีพันธ์. (2539). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพยาบาลประจำการ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมศักดิ์ สุไธทอน. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมของตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองบุรีรัมย์*. วิทยานิพนธ์ ร.บ.ม. สาขารัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

- อรนุช พาทีทิน. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ตราด. งาน  
นิพนธ์การศึกษารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน  
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Litwin, G.H., & Stringer, R.A. ( 1968 ). *Motivation and Organizational Climate Boston* :  
Division of Research Harvard Business School.
- Yamane, Taro. (1973). *Statistics an Introductory Analysis*. 3<sup>rd</sup> ed. New York : Harper & Row.