

ปัจจัยแรงจูงใจและบรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน  
ของบุคลากรไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดอุบลราชธานี

Motivation and Organizational Environment Factors influencing the personnel work  
efficiency at provincial electricity authority in Ubon Ratchathani Province

ลำไผ่ พรหมชัย<sup>1</sup> และ พิษณุดา พันผา<sup>2</sup>

10.14456/jrgbsrangsit.2019.6

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจ บรรยากาศองค์การ และประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดอุบลราชธานี 2) ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจและบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดอุบลราชธานี กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานและลูกจ้างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 260 คน สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งพื้นที่ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา และวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ

ผลวิจัยพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 และบรรยากาศองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 และ 2) ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ พบว่า ตัวแปรทำนายทั้ง 7 ตัว มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายค่าเท่ากับ 0.60 นั่นคือชุดตัวแปรต้นสามารถทำนายประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรได้ร้อยละ 60 โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมี 4 ตัวแปร ดังนี้ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะของงาน การยอมรับความขัดแย้ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และการให้รางวัลและการลงโทษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตามลำดับ

สมการทำนายรูปแบบคะแนนมาตรฐาน ( $\beta$  หรือ Beta) ของประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดอุบลราชธานี =  $0.27^{**}$  (ความสำเร็จในการทำงาน) +  $0.22^{**}$  (ลักษณะของงาน) +  $0.20^{**}$  (การยอมรับความขัดแย้ง) +  $0.17^{*}$  (การให้รางวัลและการลงโทษ)

คำสำคัญ: แรงจูงใจ, บรรยากาศองค์การ, ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร

<sup>1</sup> นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

<sup>2</sup> อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

### Abstract

The purposes of this research were: 1) to study of motivation, organizational environment, and personnel work efficiency at provincial electricity authority in Ubon Ratchathani province 2) to examine motivation, and organizational environment influencing the personnel work efficiency at provincial electricity authority in Ubon Ratchathani province. There were 260 samples from staff and employees of provincial electricity authority in Ubon Ratchathani province. The area sampling technique and questionnaire were used in this research. The data were analyzed by descriptive statistics and multiple linear regression analysis.

The research results were as follows: 1) the levels of motivation, personnel work efficiency, and organizational environment factors were high with the mean values of 4.21, 4.20, and 4.18 respectively. 2) Multiple linear regression was used to calculate correlation coefficient between 7 predictors and personnel work efficiency. The coefficient of explanation of multiple regression model was  $R^2 = 0.60$  (the predictors explained personnel work efficiency at 60% level). Factors influencing the personnel work efficiency were career achievement, responsible tasks and acceptance of conflict at the significance level of 0.01, and also reward and punishment at the significance level of 0.05 respectively.

The standard predictor equation was as follows: personnel work efficiency at provincial electricity authority in Ubon Ratchathani province ( $\beta$ ) = 0.27\*\* (career achievement) + 0.22\*\* (responsible tasks) + 0.20\*\* (acceptance of conflict) + 0.17\* (reward and punishment).

**Key words:** Motivation, Organizational Environment, Personnel Work Efficiency

## 1. บทนำ

องค์การทุกองค์การไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือภาคเอกชน บุคลากรถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด เพราะบุคลากรมีบทบาทสำคัญต่อการผลักดันภารกิจขององค์การให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้ แต่สิ่งที่สำคัญที่สุดคือจะอย่างไรให้ทรัพยากรบุคคลเหล่านั้น ทำงานเต็มที่และเต็มความสามารถ และพึงพอใจในบรรยากาศการทำงานขององค์การ เพื่อให้บุคลากรมีความพอใจเต็มใจลงทุนลงแรง ทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร เป็นหัวใจของการดำเนินงานขององค์การให้ประสบความสำเร็จ องค์การจึงต้องการบุคลากรที่สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุเป้าหมายที่องค์การกำหนดไว้ หนึ่งระยะเวลา ผลงานมีคุณภาพและถูกต้อง มีวิธีการที่ช่วยลดความซ้ำซ้อนของการทำงาน นำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาช่วยในการทำงาน และใช้ทรัพยากรต่าง ๆ อย่างประหยัดและคุ้มค่าที่สุด ดังนั้น องค์การจึงต้องหาวิธีที่จะดึงเอาศักยภาพของบุคลากรที่มีอยู่ออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพมากที่สุด ซึ่งความรู้ความสามารถเพียงอย่างเดียวไม่สามารถทำให้องค์การประสบความสำเร็จได้ หากบุคลากรนั้นปราศจากแรงจูงใจในการทำงาน ความตั้งใจและเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถ (วิวัฒน์ ธีญรัตน์ศรีสกุล, 2551)

แรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญสำหรับบุคลากร เพราะเป็นแรงผลักดัน กระตุ้นให้บุคลากรเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น และมุ่งมั่นที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ (ศุภรัตน์ วัฒนอมแก้ว, 2559) นอกจากนี้แรงจูงใจในการทำงานแล้ว บรรยากาศขององค์การก็เป็นอีกปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน เพราะบรรยากาศในการทำงาน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากร ต่อจิตใจของบุคลากรในการทำงาน ถ้าบรรยากาศที่เอื้ออำนวยทำงานได้อย่างเต็มที่ จะก่อให้เกิดผลดีต่อประสิทธิภาพและผลผลิตขององค์การด้วย (มะลิวรรณ อรรถเศรษฐัง, 2557)

ปัจจุบันพลังงานไฟฟ้าเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดปัจจัยหนึ่งสำหรับการดำรงชีวิตประจำวัน ยิ่งเมื่อยุคสมัยกำลังดำเนินไปกับเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่มีบทบาทควบคู่กับการใช้พลังงานไฟฟ้า อาจกล่าวได้ว่าพลังงานไฟฟ้ากลายเป็นปัจจัยที่ 5 สำหรับการดำเนินชีวิตของคนเรา และยังเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการพัฒนาประเทศในด้านคมนาคม ด้านเศรษฐกิจ ด้านอุตสาหกรรม ด้านเกษตรกรรม ด้านบริการ และด้านคุณภาพชีวิต ซึ่งเป็นเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นองค์การรัฐวิสาหกิจด้านสาธารณูปโภคสาขาพลังงาน มีภารกิจในการจัดหาให้บริการพลังงานไฟฟ้าและดำเนินธุรกิจอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ลูกค้ามีความพึงพอใจทั้งด้านคุณภาพและบริการที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งทุกองค์การต้องการบุคลากรที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ องค์การการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคก็เช่นกัน ดังนั้น เพื่อให้้องค์การประสบผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์และภารกิจที่กำหนดไว้ ในด้านบริการจำหน่ายพลังงานไฟฟ้าให้กับประชาชน ผู้วิจัยจึงเห็นว่าการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจ และบรรยากาศขององค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมีความสำคัญ เพื่อจะนำความรู้ที่ได้จากการวิจัย เช่น แรงจูงใจและบรรยากาศขององค์การว่ามีด้านใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค และเพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคให้ทำงานได้อย่างดียิ่งขึ้น เพื่อบริการประชาชนให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

## 2. วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจ บรรยากาศองค์การ และประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดอุบลราชธานี
- 2) เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจและบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดอุบลราชธานี

## 3. ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

### 3.1 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

แรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญสำหรับบุคลากร เพราะเป็นแรงผลักดันหรือแรงขับในตัวบุคคล กระตุ้นให้บุคลากรเกิดความรู้สึกกระตือรือร้นและมุ่งมั่นที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นสำหรับบุคลากรในองค์กร เพราะทำให้เกิดความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน ทำให้ผลงานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ (เมธี สุขสมบุญ, 2550) จากการศึกษาทฤษฎีสองปัจจัย ของ Herzberg (1959) และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยแรงจูงใจของ ภาคิน ศรีสังข์งาม (2556); เสกสรร อรุณ (2556); เกศฉรินทร์ งามเลิศ (2559); ปัญญาพร ฐิติพงษ์ (2559); พิษณุ แสงประสิทธิ์ (2560) ผู้วิจัยพิจารณาองค์ประกอบแรงจูงใจตามแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจเป็นแนวทางในการศึกษา และได้นำมาศึกษากันอย่างแพร่หลาย สามารถสรุปองค์ประกอบของแรงจูงใจประกอบด้วย 1) บุคลากรสามารถทำงานประสบผลสำเร็จ สามารถแก้ปัญหาและรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นได้ เนื้อหาครอบคลุมเกี่ยวกับแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน 2) ลักษณะของงานที่ทำน่าสนใจ ตรงกับความรู้ความสามารถ เนื้อหาครอบคลุมเกี่ยวกับแรงจูงใจด้านลักษณะของงาน และ 3) การรับได้ผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ และได้รับผิดชอบงานในปริมาณงานที่เหมาะสม เนื้อหาครอบคลุมเกี่ยวกับแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบ จากการศึกษาทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959) ผู้วิจัยไม่ได้นำตัวแปรการได้รับความยอมรับนับถือ และความก้าวหน้าในตำแหน่งงานมาศึกษาปัจจัยแรงจูงใจ เนื่องด้วยเนื้อหาในตัวแปรนี้ทำการศึกษาในปัจจัยบรรยากาศองค์การ ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ

### 3.2 แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

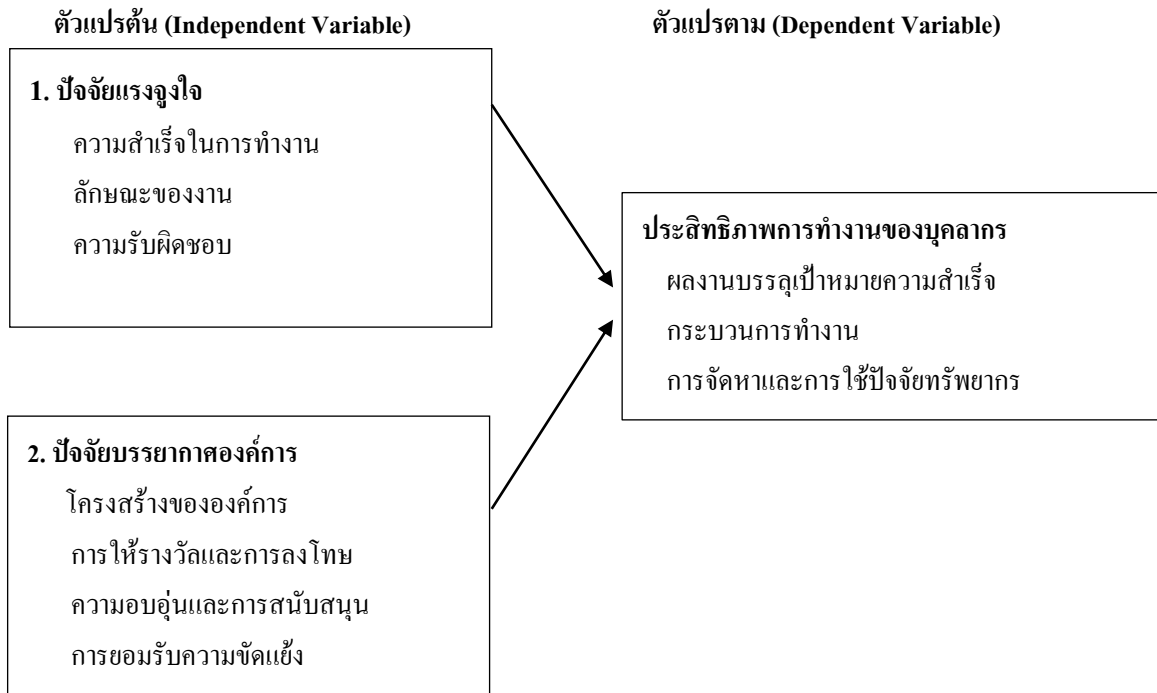
บรรยากาศองค์การเป็นอีกปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญต่อบรรยากาศองค์การและสร้างบรรยากาศที่ดีให้เกิดขึ้นภายในองค์กรด้วย เพราะบรรยากาศองค์การมีความสำคัญและเกี่ยวข้องกับผู้บริหารและบุคลากรโดยตรง ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร และเอื้อให้เกิดทัศนคติ และความรู้สึกในการทำงานในองค์กร จากการศึกษาแนวคิดของ Litwin & Stringer (1968); ฐิติชญา ไชยเอียด และคณะ (2549); และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยบรรยากาศองค์การของ ศิริลักษณ์ ดิษฐ์ศรี (2556); อัจฉรา เฉลยสุข (2556); หยุณเฮา (2557); มะลิวรรณ อรรถเศรษฐ์ (2557); อรอนงค์ ทวีชัยอรุณรับ (2558) ผู้วิจัยพิจารณาองค์ประกอบบรรยากาศองค์การตามแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การ และได้นำมาศึกษากันอย่างแพร่หลาย สามารถสรุปองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การประกอบด้วย 1) ความชัดเจนของการแบ่งสายงาน กฎระเบียบต่างๆ ขององค์กร รวมถึงลักษณะขององค์ประกอบทางกายภาพทั่วไปไม่เหมาะสม มีเนื้อหาครอบคลุมเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างขององค์กร 2) การให้รางวัลสำหรับการทำงานที่ดี เน้นการให้รางวัลมากกว่าการลงโทษ มีความยุติธรรมในการจ่ายค่าตอบแทนและเลื่อนตำแหน่ง มีเนื้อหาครอบคลุมเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ด้านการให้รางวัล

และการลงโทษ 3) ความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กรทั้งจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน มีเนื้อหาครอบคลุมเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน และ 4) การยอมรับความขัดแย้งหรือความแตกต่างกันในแง่ความคิดเห็น ยินดีรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างกันออกไปทั้งจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน มีเนื้อหาครอบคลุมเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร ด้านการยอมรับความขัดแย้ง

### 3.3 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน

บุคลากรที่ทำงานอยู่ในองค์กร ถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดมีบทบาทสำคัญต่อการผลักดันภารกิจขององค์กรให้สามารถประสบผลสำเร็จ ซึ่งทุกองค์กรต้องการบุคลากรที่ทำงานมีประสิทธิภาพ เพื่อให้องค์กรประสบผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์และภารกิจที่กำหนดไว้ ประสิทธิภาพการทำงาน คือการที่บุคลากรมีความสามารถที่จะทำงานให้บรรลุผลตรงตามเป้าหมาย ทันเวลาที่กำหนดผลงานมีคุณภาพและถูกต้อง มีวิธีการช่วยลดความซ้ำซ้อนของการทำงาน นำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาช่วยเพิ่มผลงานและลดเวลาในการทำงาน และใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า จากการศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานของ ทิพาดี เมฆสวรรค์ (2538); สมใจ ลักษณ์ะ (2543) และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานของ สุภรณ์ทิพย์ สิริสุนทร (2556); เสกสรร อรรถกุล (2556); มะลิวรรณ อรรถเศรษฐ์ (2557); สายฝน อุไร (2557); กัญญ์กัญญา สุนันดา (2557); นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558); อรอนงค์ ทวีชัยอรุณรับ (2558) ผู้วิจัยพิจารณาองค์ประกอบประสิทธิภาพการทำงานตามแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นแนวทางในการศึกษา และได้นำมาศึกษากันอย่างแพร่หลาย สามารถสรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพการทำงานประกอบด้วย 1) ผลการทำงานเป็นไปตามมาตรฐานการควบคุมคุณภาพของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มีเนื้อหาครอบคลุมเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านผลงานบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ 2) กระบวนการทำงานถูกต้องและปรับปรุงวิธีการทำงานอย่างสม่ำเสมอ มีเนื้อหาครอบคลุมเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านกระบวนการทำงาน 3) การใช้ปัจจัยทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด คุ้มค่ามากที่สุด มีเนื้อหาครอบคลุมเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านการจัดหาและการใช้ปัจจัยทรัพยากร

#### 4. กรอบแนวความคิดในการวิจัย



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

#### 5. การดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 780 คน (การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 2 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัดอุบลราชธานี, 2560)

กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานและลูกจ้างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 260 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Krejcie & Morgan, 1970) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 การสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบแบ่งพื้นที่ (Area Sampling) แบ่งเป็นพื้นที่ในจังหวัดและอำเภอจำนวน 5 แห่ง ประกอบด้วย การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัดอุบลราชธานี (เฉพาะสำนักงานใหญ่ 1 แห่ง) กลุ่มตัวอย่าง 131 คน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดอุบลราชธานี กลุ่มตัวอย่าง 47 คน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอเดชอุดม กลุ่มตัวอย่าง 34 คน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภวารินชำราบ กลุ่มตัวอย่าง 25 คน และการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอตระการพืชผล กลุ่มตัวอย่าง 23 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม กำหนดค่าคะแนนของระดับเกณฑ์การวัดความคิดเห็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด สร้างตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดที่กำหนดขึ้น ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน 8 ข้อ ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจ จำนวน 12 ข้อ ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ จำนวน 17 ข้อ และส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร จำนวน 11 ข้อ และกำหนดเกณฑ์ในการแปลผลระดับความคิดเห็นค่าเฉลี่ยคะแนน แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้ คะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00 คือ มากที่สุด คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50 คือ มาก คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 คือ

ปานกลาง คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 คือ น้อย และคะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 คือ น้อยที่สุด (บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว, 2535)

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย โดยหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) ใช้ค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาคแอลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) นำข้อมูลจากแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงจากผู้เชี่ยวชาญไปทดสอบใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะประชากรคล้ายจริงกับกลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 ชุด มีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามด้านแรงจูงใจเท่ากับ 0.87 ด้านบรรยากาศองค์กรเท่ากับ 0.92 และด้านประสิทธิภาพการทำงานเท่ากับ 0.89 รวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.95 ถือว่าแบบสอบถามมีความเชื่อถือในระดับสูงมาก และสามารถนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริงได้

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive analysis) โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อบรรยายลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจ บรรยากาศองค์กร และประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร และวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) เป็นการสร้างสมการทำนายด้วยตัวแปรต้น (Independent Variables) ตั้งแต่ 2 ตัวขึ้นไป เพื่อใช้ในการพยากรณ์หรือทำนาย ตัวแปรตาม (Dependent Variable) 1 ตัว

## 6. ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 260 คน โดยเก็บข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ทำงานในองค์กร และสถานที่ทำงาน พบว่า เป็นเพศชาย จำนวน 141 คน (ร้อยละ 54.20) และเพศหญิง จำนวน 119 คน (ร้อยละ 45.80) ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 -40 ปี จำนวน 75 คน (ร้อยละ 28.80) สถานภาพสมรส จำนวน 157 คน (ร้อยละ 60.40) ระดับการศึกษาอยู่ที่ระดับปริญญาตรี จำนวน 173 คน (ร้อยละ 66.50) รายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 40,001 บาทขึ้นไป จำนวน 87 คน (ร้อยละ 33.50) ประสบการณ์ทำงานในองค์กรตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป จำนวน 85 คน (ร้อยละ 32.70) เป็นตำแหน่งพนักงาน จำนวน 212 คน (ร้อยละ 81.50) และส่วนใหญ่ทำงานที่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 2 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 131 คน (ร้อยละ 50.40)

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงบรรยายระดับความคิดเห็นของปัจจัยแรงจูงใจ

ปัจจัยแรงจูงใจ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
1. ความสำเร็จในการทำงาน	4.43	0.45	มาก
2. ลักษณะของงาน	4.21	0.55	มาก
3. ความรับผิดชอบ	3.98	0.58	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.21</b>	<b>0.42</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของปัจจัยแรงจูงใจ พบว่า ระดับความคิดเห็นของปัจจัยแรงจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.42 เมื่อจำแนกผลการวิเคราะห์ออกเป็นแต่ละด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับมากทุกข้อ คือ อันดับแรกด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.45 รองลงมา คือ ด้านลักษณะของงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.55 และด้านความรับผิดชอบ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.58 ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงบรรยายระดับความคิดเห็นของปัจจัยบรรยากาศองค์การ

ปัจจัยบรรยากาศองค์การ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
1. โครงสร้างขององค์การ	4.32	0.55	มาก
2. การให้รางวัลและการลงโทษ	4.09	0.61	มาก
3. ความอบอุ่นและการสนับสนุน	4.22	0.56	มาก
4. การยอมรับความขัดแย้ง	4.08	0.58	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.18</b>	<b>0.48</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของบรรยากาศองค์การ พบว่า ระดับความคิดเห็นของปัจจัยบรรยากาศองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.48 เมื่อจำแนกผลการวิเคราะห์ออกเป็นแต่ละด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับมากทุกข้อ คือ อันดับแรกด้านโครงสร้างขององค์การ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.55 รองลงมาคือ ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.56 ด้านการให้รางวัลและการลงโทษสนับสนุน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.61 และด้านการยอมรับความขัดแย้ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.58 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงบรรยายระดับความคิดเห็นของประสิทธิภาพการทำงาน

ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
1. ผลงานบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ	4.24	0.53	มาก
2. กระบวนการทำงาน	4.22	0.54	มาก
3. การจัดหาและการใช้ปัจจัยทรัพยากร	4.14	0.59	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.20</b>	<b>0.49</b>	<b>มาก</b>



จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความเห็นของประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร พบว่าระดับความคิดเห็นของประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.49 เมื่อจำแนกผลการวิเคราะห์ออกเป็นแต่ละด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่าระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับมากทุกข้อ คือ อันดับแรกด้านผลงานบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.53 รองลงมาคือ ด้านกระบวนการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.54 และด้านการจัดหาและการใช้ปัจจัยทรัพยากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.59 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นพหุคูณของปัจจัยแรงจูงใจและบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดอุบลราชธานี

ตัวแปร	B	S.E.	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
ค่าคงที่ (Constant)	0.15	0.22		0.68	0.50		
<b>ปัจจัยแรงจูงใจ</b>							
1. ความสำเร็จในการทำงาน	0.29	0.05	0.27	5.79	<b>0.00**</b>	0.73	1.38
2. ลักษณะของงาน	0.20	0.05	0.22	4.29	<b>0.00**</b>	0.59	1.70
3. ความรับผิดชอบ	0.06	0.09	0.07	1.27	0.20	0.50	2.04
<b>ปัจจัยบรรยากาศองค์การ</b>							
1. โครงสร้างขององค์การ	0.03	0.05	0.03	0.53	0.60	0.53	1.89
2. การให้รางวัลและการลงโทษ	0.136	0.05	0.17	2.83	<b>0.05*</b>	0.43	2.33
3. ความอบอุ่นและการสนับสนุน	0.07	0.06	0.08	1.341	0.18	0.40	2.53
4. การยอมรับความขัดแย้ง	0.17	0.05	0.20	3.451	<b>0.01**</b>	0.44	2.26

R = 0.78, R<sup>2</sup> (Adjusted) = 0.60, F = 56.60, Sig = 0.00 \*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01, \*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ พบว่า ค่า R = 0.78, R<sup>2</sup> (Adjusted) = 0.60 แสดงว่า ชุดตัวแปรทำนายทั้ง 7 ตัว สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดอุบลราชธานีได้ร้อยละ 60.00 ส่วนอีกร้อยละ 40.00 เป็นอิทธิพลจากตัวแปรอื่นๆ ที่ไม่ได้นำมาพิจารณา และผลการทดสอบนัยสำคัญของสมการพหุคูณ โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) พบว่า ค่า F = 56.60, ค่า sig = 0.00 < 0.01 แสดงว่า มีตัวแปรต้นอย่างน้อย 1 ตัว ที่สามารถทำนายตัวแปรประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดอุบลราชธานีได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น โดยใช้ ค่า Tolerance และค่า VIF คือ ค่า Tolerance ควรมากกว่า 0 และมีค่าเข้าใกล้ 1 และค่า VIF ควรน้อยกว่า 10 (Hair, et al., 1998 อ้างถึงใน พิษณุดา พันผา, 2560) ปรากฏว่ามีค่าตามเกณฑ์ทุกตัวแปร คือ ค่า Tolerance ของมาตรวัดช่วงตัวแปรต้นแรงจูงใจและตัวแปรต้นบรรยากาศองค์กรการ มีค่าตั้งแต่ 0.40 – 0.73 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0 และค่า VIF ของมาตรวัดช่วงตัวแปรต้นแรงจูงใจและตัวแปรต้นบรรยากาศองค์กรการ มีค่าตั้งแต่ 1.38 – 2.53 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่า ตัวแปรต้นมีความสัมพันธ์กันในระดับที่ไม่ทำให้เกิดปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น (Multicollinearity) สามารถนำไปวิเคราะห์หาคออยเชิงเส้นพหุคูณในลำดับต่อไป

ผลการวิเคราะห์หาคออยเชิงเส้นพหุคูณ พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดอุบลราชธานี มีทั้งหมด 4 ตัวแปร ได้แก่ 1) ความสำเร็จในการทำงาน ( $\beta = 0.27$ ) 2) ลักษณะของงาน ( $\beta = 0.22$ ) 3) การยอมรับความขัดแย้ง ( $\beta = 0.20$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 4) การให้รางวัลและการลงโทษ ( $\beta = 0.17$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสามารถเรียงลำดับขนาดสัมประสิทธิ์การถดถอยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

ด้านความสำเร็จในการทำงาน (ปัจจัยแรงจูงใจ) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) เท่ากับ 0.27 หมายความว่า ถ้าด้านความสำเร็จในการทำงาน เพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน จะทำให้ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรเพิ่มขึ้น 0.27 หน่วยมาตรฐาน เมื่อควบคุมตัวแปรต้นตัวอื่นๆ ให้มีค่าคงที่

ด้านลักษณะของงาน (ปัจจัยแรงจูงใจ) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) เท่ากับ 0.22 หมายความว่า ถ้าด้านลักษณะของงาน เพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน จะทำให้ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรเพิ่มขึ้น 0.22 หน่วยมาตรฐาน เมื่อควบคุมตัวแปรต้นตัวอื่นๆ ให้มีค่าคงที่

ด้านการยอมรับความขัดแย้ง (ปัจจัยบรรยากาศองค์กรการ) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) เท่ากับ 0.20 หมายความว่า ถ้าด้านการยอมรับความขัดแย้ง เพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน จะทำให้ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรเพิ่มขึ้น 0.20 หน่วยมาตรฐาน เมื่อควบคุมตัวแปรต้นตัวอื่นๆ ให้มีค่าคงที่

ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ (ปัจจัยบรรยากาศองค์กรการ) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) เท่ากับ 0.17 หมายความว่า ถ้าด้านการให้รางวัลและการลงโทษ เพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน จะทำให้ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรเพิ่มขึ้น 0.17 หน่วยมาตรฐาน เมื่อควบคุมตัวแปรต้นตัวอื่นๆ ให้มีค่าคงที่

ดังนั้น สมการทำนายรูปแบบคะแนนมาตรฐาน ( $\beta$  หรือ Beta) ของประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดอุบลราชธานี =  $0.27^{**}$  (ความสำเร็จในการทำงาน) +  $0.22^{**}$  (ลักษณะของงาน) +  $0.20^{**}$  (การยอมรับความขัดแย้ง) +  $0.17^{*}$  (การให้รางวัลและการลงโทษ)

## 7. การอภิปรายผล

ผู้วิจัยอภิปรายผลตามตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดอุบลราชธานี ได้ดังนี้

1) ความสำเร็จในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดอุบลราชธานี เมื่อบุคลากรในองค์กรมีความมุ่งมั่นทำงาน มีความพยายามแก้ไขปัญหและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการทำงาน ปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นเสมอ ซึ่งความสำเร็จในการทำงานนั้น จะทำให้บุคลากรรู้สึกพอใจหรือภูมิใจใน

ความสำเร็จนั้น สอดคล้องกับการวิจัยของ เสกสรร อรกุล (2557) และ พิษญา แสงประสิทธิ์ (2560) ที่พบว่า ความสำเร็จในการทำงานด้วยตัวเองนั้นจะช่วยจูงใจให้เกิดการอุทิศตนในการตั้งใจทำงานให้ประสบผลดียิ่งขึ้น

2) ลักษณะของงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัด อุบลราชธานี ลักษณะของงานซึ่งมีความท้าทายและน่าสนใจ ตรงกับความถนัดเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ เปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีความสำคัญและมีคุณค่าต่อองค์กร ทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน สอดคล้องกับการวิจัยของ ฌัญญาญจน์ ศรีสันดา (2552) ที่พบว่า ลักษณะของงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน หากได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้อย่างดี มีความท้าทายความสามารถ ทำให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน แรงจูงใจจึงมีความสำคัญต่อการทำงานของบุคลากรในองค์กร ซึ่งกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความรู้สึก กระตือรือร้นและมุ่งมั่นที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

3) การยอมรับความขัดแย้ง ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัด อุบลราชธานี เพราะเมื่อผู้บริหารรับฟังเหตุผลของพนักงานในกรณีที่พนักงานมีความคิดเห็นแตกต่าง และรับไป พิจารณา เปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นต่อกรณีความขัดแย้งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงานที่แตกต่างกันได้ ผู้บริหารให้ความสนใจและร่วมแก้ไขปัญหามาเพื่อยุติข้อขัดแย้งภายในองค์กร โดยเร็ว และมีข้อยุติโดยใช้หลักเหตุผล เพื่อไม่ให้ความขัดแย้งกลายเป็นปัญหาใหญ่ สอดคล้องกับการวิจัยของ มะลิวรรณ อรรถเศรษฐัง (2557); พรนพ พุกกะพันธ์ (2542) และ เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2540) ที่พบว่า บรรยากาศ องค์กรด้านการยอมรับความขัดแย้ง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ผู้บริหารที่ดีย่อมสามารถ ประสานความขัดแย้งมาเป็นประโยชน์ต่อองค์กร ความขัดแย้งอาจจะมีประโยชน์หรืออาจมีโทษขึ้นอยู่กับวิธีการ บริหารในองค์กรที่ดี ความขัดแย้งในระดับที่เหมาะสมจะช่วยกระตุ้นแรงจูงใจให้คนทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

4) การให้รางวัลและการลงโทษ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคใน จังหวัดอุบลราชธานี องค์กรมีนโยบายการให้รางวัลและผลตอบแทนที่ชัดเจน เงินเดือนและค่าตอบแทนอื่นๆ มีความ เหมาะสม มีความยุติธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่ง มีการชมเชยบุคลากรที่มีผลการทำงาน ดี พิจารณาลงโทษบุคลากรที่กระทำผิดอย่างยุติธรรม สอดคล้องกับ ฌัญญาญา ไซยเอียด และคณะ (2549) ที่พบว่า ระบบการให้รางวัลผลตอบแทนเป็นหนึ่งในปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน และที่สำคัญการให้รางวัลผลตอบแทนจะต้อง โปร่งใสและยุติธรรม การจัดบรรยากาศการให้รางวัลจะสามารถกระตุ้นให้ บุคลากรทำงานเต็มความสามารถ บรรยากาศองค์กรเหล่านี้จะเอื้ออำนวยให้บุคลากรทำงานได้อย่างเต็มที่ที่จะก่อให้เกิด ผลดีต่อประสิทธิภาพการทำงาน และการสร้างบรรยากาศที่ดีจะทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดรู้สึกถึงความรัก ความ สามัคคี มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน และลดความขัดแย้งในองค์กรได้

## 8. ข้อเสนอแนะ

1) ผู้บริหารควรให้ความสำคัญและส่งเสริมแรงจูงใจด้านความสามารถของบุคลากรให้เกิดการพัฒนา ประสิทธิภาพในการทำงาน เช่น เปิดโอกาสให้บุคลากรใช้ความสามารถ ตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างเต็มที่เพื่อให้ได้ผล งานที่มีประสิทธิภาพ และผู้บริหารควรกำหนดระบบการทำงานเป็นขั้นตอนชัดเจน และมอบหมายงานที่ตรงกับ

ความรู้ความสามารถของพนักงาน ปริมาณงานมีความเหมาะสมต่อพนักงาน อีกทั้งควรมีการปรับเปลี่ยนหมุนเวียนงานตามระยะเวลาที่กำหนด

2) ผู้บริหารควรเสริมสร้างบรรยากาศองค์การให้มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและพนักงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เพื่อให้เกิดความพึงพอใจทั้งสองฝ่าย มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน และลดความขัดแย้งในองค์การได้ และองค์การควรมีเกณฑ์หรือนโยบายในการพิจารณาปรับขึ้นเงินเดือน และเลื่อนตำแหน่งพนักงานที่เป็นมาตรฐานชัดเจน สามารถวัดประสิทธิภาพงานของแต่ละบุคคลได้จริง ต้องสามารถสะท้อนความแตกต่างของผู้ที่มีผลงานไม่ดี ผลงานในระดับกลาง และผลงานดีเยี่ยม

## 9. บทสรุป

จากข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 260 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 31-40 ปี สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาอยู่ที่ระดับปริญญาตรี รายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 40,001 บาทขึ้นไป ประสบการณ์ทำงานในองค์การตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป ตำแหน่งเป็นพนักงาน และส่วนใหญ่ทำงานที่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 2 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัดอุบลราชธานี และมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ บรรยากาศองค์การ และประสิทธิภาพการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ และพบว่า ตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดอุบลราชธานี มีทั้งหมด 4 ตัวแปร ได้แก่ แรงจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงาน และปัจจัยบรรยากาศองค์การ ด้านการยอมรับความขัดแย้ง มีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และปัจจัยบรรยากาศองค์การ ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ มีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากผลการวิจัยดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า ถ้าบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดอุบลราชธานีได้รับการตอบสนองต่อความต้องการแรงจูงใจในด้านต่าง ๆ อย่างเหมาะสม มีการวัดผลสำเร็จของงานที่ทำ เพื่อให้บุคคลรู้สึกภูมิใจกับความสำเร็จที่เกิดขึ้น มอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ทำให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นมุ่งมั่นพยายามทำงานที่ตนได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จ จึงส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้นตามไปด้วย และหากองค์การการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดอุบลราชธานี มีระบบการบริหารงานภายในที่ดี และความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์การเป็นไปอย่างราบรื่น มีความขัดแย้งเกิดขึ้นน้อย รวมทั้งการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง/เงินเดือนด้วยความเป็นธรรม อีกทั้งในด้านค่าตอบแทนต่างๆ ที่องค์การมอบให้กับบุคลากรนั้น เป็นที่พึงพอใจจะส่งผลให้บุคลากรมีกำลังใจเกิดความมุ่งมั่นในการทำงานอย่างเต็มความสามารถจนงานสำเร็จได้ตรงตามเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ

## 10. เอกสารอ้างอิง

- การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 2 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัดอุบลราชธานี. (2560). *ข้อมูลบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในสังกัด. มปป.*
- กัญฉัญญ์ สุนันดา. (2557). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่.* (Unpublished Independent study). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- เกศณรินทร์ งามเลิศ. (2559). *แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างองค์การคลังสินค้า.* (Unpublished Independent study). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ. กรุงเทพมหานคร.
- ณัฐกาญจน์ ศรีสันดา. (2552). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสิน ในเขตจังหวัดนครราชสีมา.* (Unpublished Independent study). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- ณัฐนิชา ไชยละเอียด, ธัญลักษณ์ ขวัญสุข และ พัทนัย แก้วแพง. (2549). *การรับรู้บรรยากาศองค์กรของพนักงานสายงานบัญชีบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร.* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. กรุงเทพมหานคร.
- พรนพ พุกกะพันธ์. (2542). *การบริหารความขัดแย้ง.* กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์. เพ็ชรสมกุล.
- ทิพาวิดี เมฆสุวรรณ. (2538). *การส่งเสริมประสิทธิภาพในระบบราชการ.* กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- นลพรรณ บุญฤทธิ์. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี.* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยบูรพา. ชลบุรี.
- บุญชม ศรีสะอาด และ บุญส่ง นิลแก้ว. (2535). *การอ้างอิงการอ้างอิงประชากรเมื่อใช้เครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่ากับกลุ่มตัวอย่าง. วารสารการวัดผลการศึกษา มศว มหาสารคาม. 3 (1), 22 -25.*
- ปัญญาพร จิตพิงศ์. (2559). *แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้าง กรณีศึกษา บริษัท อินเตอร์เฮ็ทซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด. บทความ สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และ ศิลปะ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร. ปีที่ 9 (3).*
- พิษณุดา พันผา. (2560). *สถิติธุรกิจ. อุบลราชธานี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.*
- พัชญา แสงประสิทธิ์. (2560). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ในเขตพื้นที่สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 1.* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ. กรุงเทพมหานคร.
- ภาคิน ศรีสังข์งาม. (2556). *แรงจูงใจที่มีผลต่อผลลัพธ์ในการดำเนินงานขององค์กร : กรณีศึกษา กอบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดพระนครศรีอยุธยา.* (Unpublished Independent study). มหาวิทยาลัยเกริก. กรุงเทพมหานคร.
- มะลิวรรณ อรรถเศรษฐัง. (2557). *บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กาฬสินธุ์. การประชุมวิชาการและเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 3 ก้าวสู่ทศวรรษที่ 2: บูรณาการงานวิจัย ใช้องค์ความรู้สู่ความยั่งยืน" 17 มิถุนายน 2559 ณ วิทยาลัยนครราชสีมา อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา.*

- เมธี สุขสมบูรณ์. (2550). *แรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 5*. (Unpublished Independent study). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. กรุงเทพมหานคร.
- วิวัฒน์ ธีบุญรัตน์ศรีสกุลเสน. (2551). *แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดราชบุรี*. (Unpublished Independent study). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. กรุงเทพมหานคร.
- ศิริลักษณ์ ถิตย์รัมย์. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการเมืองการปกครองมหาวิทยาลัยมหาสารคาม*. *วารสารการเงิน การลงทุน และการบริหารธุรกิจ* 4 (2), 13-22.
- ศุภรัตน์ ถนอมแก้ว. (2559). *กลยุทธ์การสร้างแรงจูงใจในแต่ละช่วงวัยของพนักงานในองค์กร*. *วารสารการจัดการสมัยใหม่*. 14. (1), 11-16.
- ศุภรณ์ทิพย์ ศิริสุนทร. (2556). *ผลกระทบของความสามารถในการเรียนรู้การทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดมหาสารคาม*. (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. มหาสารคาม.
- สายฝน อุไร. (2557). *ผลกระทบของสมรรถนะการสอบบัญชีที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย*. (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. มหาสารคาม.
- สมใจ ถิ่นขณะ. (2543). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน*. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.
- เสกสรร อรกุล. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเมทเทิลคอมจำกัด*. (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยศรีปทุม. กรุงเทพมหานคร.
- เสริมศักดิ์ วิศาลภรณ์. (2540). *ความขัดแย้งการบริหารเพื่อความสำเร็จสรรค์*. กรุงเทพมหานคร: เลิฟแอนด์ลิฟเพรส.
- หยุนเฮา เฮ. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์*. (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. กรุงเทพมหานคร.
- อรรดา เฉลยสุข. (2556). *อิทธิพลของบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การคุณภาพการให้บริการและความพึงพอใจของลูกค้าต่อพนักงาน*. (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีชีญบุรี. ปทุมธานี.
- อรอนงค์ ทวีชัยอรุณรับ. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การสมัยใหม่กับประสิทธิภาพการทำดำเนินงานของธุรกิจนมและผลิตภัณฑ์นมในประเทศไทย*. (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. มหาสารคาม.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to work*. New York: John Wiley and Sons.