

THE RELATIONSHIP BETWEEN MOTIVATION AND WORK EFFICIENCY OF THE ASSOCIATE PRIVATE POWER PRODUCER EMPLOYEE

Suwit Pee-ngren^{1*} Kitiya Tassanabanjong²

^{1,2*}Faculty of Management Sciences, Kasetsart University Sriracha Campus, Chonburi 20230,
Thailand

ABSTRACT

The purpose of this research were 1) to study motivation levels of the employees of the associate private power producer employee 2) to study work efficiency levels of the employees of the associate private power producer employee 3) to study relationship between motivation and work efficiency of the associate private power producer employee. The sample size of this study was 368 employees of the associate private power producer employee.

The test results showed that 1) The motivation levels of the employees of the associate private power producer employee at a high level with the mean of 4.08 2) efficiency levels of the employees of the associate private power producer employee at a high level with the mean of 4.03 3) relationship between motivation and work efficiency of the associate private power producer employee at the 0.01 level of significance, including achievement motivation, recognition motivation and work itself motivation

ARTICLE INFO

Article history:

Received 13 November 2020

Accepted 12 January 2021

Available online

15 June 2021

Keyword:

Motivation (แรงจูงใจ),
Work Motivation
(แรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงาน),
Work Efficiency
(ประสิทธิภาพในการ
ปฏิบัติงาน)

*Author e-Mail address: suwit.pe@ku.th

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสมาชิก สมาคมผู้ผลิตไฟฟ้าเอกชน

สุวิทย์ ปี่เงิน^{1*} และ กิตติยา ทศนะบรรจง²

^{1*,2} คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา, ชลบุรี 20230, ประเทศไทย

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสมาชิกสมาคมผู้ผลิตไฟฟ้าเอกชน 2) ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสมาชิกสมาคมผู้ผลิตไฟฟ้าเอกชน 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสมาชิกสมาคมผู้ผลิตไฟฟ้าเอกชน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ บุคลากรของสมาคมผู้ผลิตไฟฟ้าเอกชน 368 คน

ผลการทดสอบพบว่า 1) พนักงานมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 2) พนักงานมีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 3) ระดับแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

บุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดของการทำงานที่ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ อีกทั้งยังมีผลต่อความก้าวหน้าและเสื่อมถอยขององค์กร การบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นอีกหนึ่งเรื่องที่องค์กรควรให้ความสำคัญ (เกศณรินทร์ งามเลิศ, 2559: 1-2) ความต้องการของบุคลากรแต่ละคนที่เข้ามาทำงานในองค์กรนั้นมีความแตกต่างกันทำให้บางองค์กรบุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานไม่เต็มประสิทธิภาพ งานล่าช้า จากปัญหาดังกล่าวองค์กรต้องตระหนักและให้ความสำคัญกับบุคลากรซึ่งจะส่งผลให้องค์กรเกิดการพัฒนาดังต่อไปนี้ในทุก ๆ ด้านได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป (ปวีณรัตน์ สิงห์วิวัฒน์, 2557)

การที่บุคลากรจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสาเหตุที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพราะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานงานจะเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้นและมีความเต็มใจในการปฏิบัติงานส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจจึงมีความสำคัญสำหรับผู้ปฏิบัติงานทุกคน (นลพรรณ บุญฤทธิ์, 2558)

ปัจจุบันหลายภาคส่วนได้รับผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจที่ตกต่ำ ในภาคอุตสาหกรรมโดยทั่วไปปรับตัวลดลงอย่างต่อเนื่อง แต่ยังมีอุตสาหกรรมบางกลุ่มที่กำลังปรับตัวสูงขึ้นจากการที่รัฐบาลได้ลงนามอนุมัติโครงการต่าง ๆ หนึ่งในนั้น คือ ธุรกิจผลิตไฟฟ้า (ประชาชาติธุรกิจ, 2561) ข้อมูลสถิติที่เกี่ยวข้องทางด้านการผลิตไฟฟ้าในภาพรวมในปี 2563 (ม.ค.-มิ.ย.) มีการจัดตั้งธุรกิจผลิตไฟฟ้าและพลังงานไฟฟ้าเพิ่มมากขึ้นเป็น 3 เท่าเมื่อเทียบกับช่วงเดียวกันของปีก่อน รวมถึงมีการเพิ่มทุนของธุรกิจประเภทนี้กว่า 60% (กรมพัฒนาธุรกิจการค้า, 2563) อย่างไรก็ตามข้อจำกัดอย่างหนึ่งที่ทำให้มีการจัดตั้งธุรกิจผลิต

ไฟฟ้าเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากความต้องการใช้ไฟฟ้าที่คาดว่าจะขยายตัวเพิ่มมากขึ้น รวมถึงปัจจัยหนุนด้านอุปสงค์ที่มีตลาดรองรับแน่นอน และด้านอุปทานจากการสนับสนุนการลงทุนของภาครัฐตามแผนพัฒนา กำลังการผลิตไฟฟ้าของประเทศ (นรินทร์ ต้นไพบูลย์, 2562) จากนโยบายดังกล่าวจึงได้มีการรวมตัวกันของผู้ผลิตไฟฟ้าเอกชนรายเล็ก (Small power producer) และผู้ผลิตไฟฟ้าอิสระ (Independent power producer) โดยมีสมาชิกทั้งหมด 40 บริษัท รวมตัวกันจัดตั้งเป็น “สมาคมผู้ผลิตไฟฟ้าเอกชน” ซึ่งเป็นการรวมตัวกันของบริษัทชั้นนำในอุตสาหกรรมผลิตไฟฟ้าเอกชน เป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในธุรกิจไฟฟ้าและพลังงาน (สมาคมผู้ผลิตไฟฟ้าเอกชน, 2562) และจากแนวโน้มการเจริญเติบโตของธุรกิจผลิตไฟฟ้าข้างต้นสะท้อนให้เห็นว่าธุรกิจผลิตไฟฟ้าสามารถเจริญเติบโตและมีเพิ่มมากขึ้นในอนาคต ซึ่งทำให้การแข่งขันทางธุรกิจเกี่ยวกับการผลิตไฟฟ้ามีเพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย (กรมพัฒนาธุรกิจการค้า, 2563) ดังนั้น จึงควรให้ความสำคัญกับบุคลากรในอุตสาหกรรมไฟฟ้าของประเทศไทย ซึ่งเมื่อบุคลากรมีประสิทธิภาพมากจะส่งผลดีต่อระบบไฟฟ้าของประเทศไทยในภาพรวม (การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย, 2562)

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสมาชิกสมาคมผู้ผลิตไฟฟ้าเอกชน บนพื้นฐานของทฤษฎีปัจจัยจูงใจของเฮอร์เบิร์ก เพื่อให้ทราบว่าปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยนี้มีประโยชน์อย่างมากต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และจะมีส่วนช่วยให้ผู้บริหารและฝ่ายบริหารของสมาคมผู้ผลิตไฟฟ้าเอกชน สามารถพิจารณากำหนดแผนงานและการจัดการด้านทรัพยากรบุคคลของบริษัทได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังสามารถนำข้อมูลไปพัฒนาส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพอันเป็นประโยชน์ต่อธุรกิจของบริษัทต่อไป

วัตถุประสงค์

งานวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสมาชิกสมาคมผู้ผลิตไฟฟ้าเอกชน” ผู้วิจัยได้ทำการกำหนดวัตถุประสงค์หลักไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสมาชิกสมาคมผู้ผลิตไฟฟ้าเอกชน
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสมาชิกสมาคมผู้ผลิตไฟฟ้าเอกชน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสมาชิกสมาคมผู้ผลิตไฟฟ้าเอกชน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

งานวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสมาชิกสมาคมผู้ผลิตไฟฟ้าเอกชน” ผู้วิจัยคาดว่าจะได้ประโยชน์ในการศึกษาวิจัยได้ดังนี้

1. เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาระดับแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และผู้บริหารสามารถนำไปเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาแรงจูงใจต่าง ๆ ในกลุ่มสมาชิกผู้ผลิตไฟฟ้าเอกชน
2. นำผลการศึกษาและการวิเคราะห์ที่ได้ใช้เป็นข้อมูล เพื่อปรับปรุงระบบและรูปแบบการจูงใจให้เป็นที่ยอมรับของบุคลากรสมาชิกสมาคมผู้ผลิตไฟฟ้าเอกชน ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
3. เพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นสำหรับนักวิจัย นักวิชาการ และบุคคลทั่วไป ที่ให้ความสนใจได้นำไปศึกษาและประยุกต์ใช้

สมมติฐาน

งานวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสมาชิกสมาคมผู้ผลิตไฟฟ้าเอกชน” ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสมมติฐานการวิจัยไว้ดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสมาชิกสมาคมผู้ผลิตไฟฟ้าเอกชน

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจเป็นพลังอันสำคัญที่ทำให้พนักงานทำงานให้แก่องค์กรจนประสบความสำเร็จ องค์กรมีความจำเป็นต้องสร้างความเชื่อมั่นและความมั่นคงในการทำงานให้แก่พนักงาน มีการจูงใจเพื่อให้พนักงานทำงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้นเพราะบุคลากรในองค์กรบางคนมีความสามารถสูง แต่ถ้าขาดแรงจูงใจที่ดีอาจส่งผลกระทบต่อการทำงาน (นิติพล ภูตะโชติ, 2556: 184)

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's motivation-hygiene theory)

นักจิตวิทยา Frederick Herzberg และคณะได้พัฒนาทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ขึ้นในช่วงปลาย ค.ศ. 1960 โดยการสัมภาษณ์นักบัญชีและวิศวกร จำนวน 203 คน ที่ทำงานในองค์กรในเมือง匹สต์เบิร์ก ประเทศสหรัฐอเมริกา (ราณี อธิชัยกุล, 2555: 19) ได้ทำการศึกษาความต้องการของบุคคลตามลำดับขั้น โดยได้ศึกษาเฉพาะเจาะจงลงไปคือพิจารณาถึง ความต้องการของคนงานในองค์กรหรือแรงจูงใจในการทำงาน (บรรยงค์ ไตรจินดา, 2542)

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (อ้างใน กัลยา ยศคำลือ, 2553: 36-38) เป็นทฤษฎีแรงจูงใจที่สำคัญและได้รับความสนใจในการศึกษาวิจัยและนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหาร Herzberg เชื่อว่า

ปัจจัยทั้งสองนี้มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานทั้งสิ้น โดยให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 ประการ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivation factor) และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance factors)

ปัจจัยจูงใจ (Motivation factor) เป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้บุคลากรมีความพอใจในงาน และเป็นสิ่งที่อยู่ในตัวงานและมีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องงานโดยตรง ซึ่งประกอบไปด้วย 5 ประการ คือ

1. ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลทำงานตามความสามารถ ตามสติปัญญาจนประสบความสำเร็จ เกิดความภูมิใจในผลสำเร็จแห่งงานนั้น
2. การได้รับความยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน หรือบุคคลในหน่วยงาน ได้รับการยอมรับในความสามารถในรูปแบบของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work itself) หมายถึง งานนั้น ๆ ให้ออกาสต่อการแสดงตนเอง เป็นงานที่น่าสนใจ ทำท้าทาย ริเริ่มสร้างสรรค์หรือเป็นงานที่สามารถทำได้โดยลำพังผู้เดียว
4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงาน และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่
5. ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ผลหรือการมองเห็นการเปลี่ยนแปลงในสถานภาพของบุคคลในสถานที่ทำงาน เช่น การได้รับการเลื่อนตำแหน่ง หรือการมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม

ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance factor) เป็นปัจจัยภายนอกตัวงาน และป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นภาวะแวดล้อม หรือเป็นส่วนประกอบของงาน แต่มีผลกระทบต่อสุขภาพจิตและกายของบุคคลโดยตรง โดยประกอบไปด้วย 10 ประการ คือ

1. นโยบายและการบริหารงาน (Company policies and administration) หมายถึง การจัดการ การบริหารงานขององค์กร เพื่อให้สอดคล้องกับ นโยบายขององค์กรนั้น ๆ ซึ่งนโยบายที่เหมาะสมมีส่วนช่วยปกป้องความไม่พอใจในงาน ผู้จัดการจึงควร จัดทำนโยบายเพื่อให้แนวทางในการปฏิบัติงานของ พนักงานให้เป็นไปอย่างยุติธรรม

2. การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการ ดำเนินงาน ความยุติธรรมในการบริหาร

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal relations supervisor) หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชา ที่แสดงถึง ความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันและ เข้าใจกัน

4. สภาพการทำงาน(Working conditions) หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมไปถึงลักษณะ สภาพแวดล้อมอื่น

5. ค่าตอบแทนหรือเงินเดือน (Salary) หมายถึง รายได้ ค่าจ้างประจำเดือนที่เป็นธรรมซึ่ง บุคคลได้รับเป็นผลตอบแทนจากการทำงาน หาก บุคคลได้รับเงินเดือนที่เป็นธรรมจะส่งผลต่อการเพิ่ม ผลผลิต มีความพึงพอใจในงานที่ทำ และมีผลต่อความ รักดีต่อองค์กร

6. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal relations) หมายถึง การติดต่อ ระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงาน ที่แสดงถึงความ สัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจ ซึ่งกันและกัน

7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีในชีวิตส่วนตัว ซึ่งมี ความสัมพันธ์กับการทำงาน

8. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal relations subordinates) หมายถึง การที่บุคคลต่างระดับสามารถทำงานร่วมกัน มีความ เข้าใจอันดีต่อกัน

9. สถานภาพของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและมี ศักดิ์ศรี

10. ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน (Job security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มี ต่อความมั่นคงในงาน ความยั่งยืนในอาชีพและ องค์กร

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน

การศึกษาเรื่องประสิทธิภาพนั้นเป็นเรื่อง สำคัญของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ได้มี นักวิชาการหลายท่านให้แนวคิดและทฤษฎีที่เป็น ประโยชน์ ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

Peterson and Plowman (1989 อ้างใน วิจารณ์ เสี่ยงสาย, 2561: 26) ได้กำหนดแนวคิดที่ ใกล้เคียงกับ Harrington Emerson โดยได้ตัดบางข้อ ลง และสรุปแนวคิดของประสิทธิภาพในการทำงานไว้ 4 ประการ ดังนี้

1. ด้านคุณภาพของงาน (Quality) คือ คุณภาพของงานที่ได้ต้องมีคุณภาพสูงได้มาตรฐาน ตามที่ต้องการ รวดเร็วและไม่ผิดพลาด

2. ด้านปริมาณงาน (Quantity) คือ ปริมาณ งานที่เกิดขึ้นต้องเป็นไปตามความคาดหวังของ หน่วยงาน ขึ้นอยู่กับความต้องการและความพึงพอใจ ดังนั้นองค์กรต้องบริหารเวลาให้เหมาะสมกับปริมาณ งานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้อย่างรวดเร็ว และทันเวลา

3. ด้านเวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการ ดำเนินงานจะต้องอยู่ในหลักการที่เหมาะสม องค์กร ต้องมีการพัฒนาเทคนิคในการปฏิบัติงานอย่างดี ให้ สะดวกต่อการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้งานไม่ผิดพลาดและ ทันเวลา

4. ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (Costs) คือ องค์กรต้องมีการใช้จ่ายที่สอดคล้องและเหมาะสม กับผลประโยชน์ที่จะได้มาและต้องให้ความสำคัญใน การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าที่สุด เพื่อช่วยลดต้นทุน ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ และเป็นการเพิ่มรายได้และกำไรอย่าง สูงสุด ประสิทธิภาพในด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน หรือ ต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้าน การเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ คุ้มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

แนวความคิดของ Peterson & Plowman เป็นแนวคิดที่ระบุปัจจัยต่าง ๆ ที่ปฏิบัติแล้วสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้ดีขึ้นอย่างชัดเจน ซึ่งแตกต่างจากแนวคิดและทฤษฎีอื่น ๆ ที่ยังมีความซับซ้อนและกระจัดกระจายมากจนเกินไป (ธนัญญา ทองหอม, 2556: 24)

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เกณฑ์ในการพิจารณาองค์ประกอบของการวัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้นมีแพร่หลาย สมบูรณ์ และมีความสำคัญเป็นการวัดผลความสำเร็จของการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ในการดำเนินการใด ๆ ในจำนวนที่น้อยที่สุด คุ่มค่าที่สุด และประหยัดที่สุด ไม่ว่าจะเป็นต้นทุน ระยะเวลา แรงงาน เพื่อให้การดำเนินการ นั้น ๆ ประสบผลสำเร็จ และถูกต้อง ครบถ้วน (กัมพัจน์ พัฒนกุลศิลป์, 2562: 26) ดังนั้น ผู้วิจัยได้ทำการศึกษานแนวทางในการประกอบการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไว้ 4 ด้าน โดยใช้แนวคิดองค์ประกอบประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานตามแนวความคิดของ Peterson & Plowman (1953) ซึ่งประกอบไปด้วย ด้านคุณภาพงาน (Quality) ด้านปริมาณงาน (Quantity) ด้านเวลา (Time) และด้านค่าใช้จ่าย (Cost) เป็นปัจจัยในการวัดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในครั้งนี้

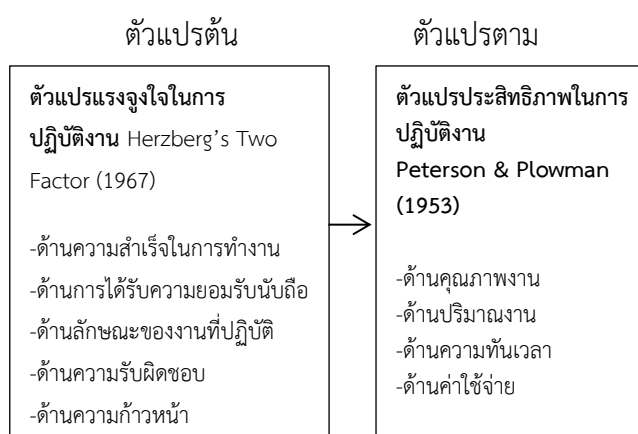
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ของแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้ศึกษาตัวแปรแรงจูงใจจากทฤษฎีของ Herzberg ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามแนวคิดของ Peterson and Plowman ที่ได้จากการค้นคว้างานวิจัยเพิ่มเติมพบว่ามียางานวิจัยที่ได้ผลการวิจัยที่สอดคล้องกัน อาทิ เช่น

ชมชาย ศิวะโกเศศ (2555) ทำการวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์” ศักรินทร์ นาคเจือ (2557) ทำ

การวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร” เจษฎารัตน์ นามอาษา (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองอรัญประเทศ อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว” ณัฐพงศ์ แสนแก้ว (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานขายบริษัทประกันชีวิต XYZ ที่ปฏิบัติงานที่สำนักงานใหญ่ใน Kanter (1999) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลประจำการกับประสิทธิภาพการทำงาน Nadeem et. al. (2013) ได้ศึกษาเรื่อง ผลกระทบความสัมพันธ์ของการประเมินผลการปฏิบัติในการปฏิบัติงานของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับบทบาทแรงจูงใจ และ ดาริน ปฏิเมธีกรณ (2556) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท ขนส่งทางอากาศของเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ซึ่งพบว่าแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดทฤษฎีในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ทำการการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงปริมาณ โดยเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเป็นกลุ่ม (Area or Cluster Sampling) โดยคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนประชากรของแต่ละกลุ่มบริษัทผลิตไฟฟ้าเอกชน ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามแบบปลายปิดเป็นหลัก

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

| รายชื่อสมาชิกของสมาคมผู้ผลิตไฟฟ้าเอกชน | จำนวนพนักงาน (คน) | จำนวนตัวอย่าง (คน) |
|--|-------------------|--------------------|
| 22.บริษัท แอ็ดวานซ์ คลีน เพาเวอร์ จำกัด | 30 | 9 |
| 23.บริษัท มิตรผล ไปโอ-เพาเวอร์ จำกัด | 30 | 10 |
| 24.บริษัท มิตรผล ไปโอ-เพาเวอร์ (ด่านช้าง) | 30 | 9 |
| 25.บริษัท พีทีทีซี จำกัด | 32 | 9 |
| 26.บริษัท เอสเอสยูที จำกัด | 28 | 9 |
| 27.บริษัท เอ็กโก โคเจนเนอเรชั่น จำกัด | 30 | 10 |
| 28.บริษัท บีแอลซีพี เพาเวอร์ จำกัด | 26 | 8 |
| 29.บริษัท เอ.ที. ไปโอพาวเวอร์ จำกัด | 79 | 18 |
| 30.บริษัท บางกอก โคเจนเนอเรชั่น จำกัด | 26 | 6 |
| 31.บริษัท สุราษฎร์ธานี กรีน เอ็นเนอร์ยี่ จำกัด | 28 | 6 |
| 32.บริษัท ไทย ไปโอแก๊ส เอ็นเนอร์ยี่ จำกัด | 37 | 9 |
| 33.บริษัท บีเอ็มพี เอ็นเนอร์ยี่ จำกัด (มหาชน) | 32 | 6 |
| 34.บริษัท เจริญสมพงษ์ จำกัด | 30 | 6 |
| 35.บริษัท วีจี เอ็นเนอร์ยี่ จำกัด | 30 | 6 |
| 36.บริษัท กมลสาย ไปโอ เพาเวอร์ 2010 | 30 | 6 |
| 37.บริษัท เพาเวอร์ โซลูชั่น เทคโนโลยี | 30 | 7 |
| 38.บริษัท พีทีที โกลบอล เคมิคอล จำกัด | 30 | 7 |
| 39.บริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน) | 30 | 8 |
| 40.บริษัท ทีพีที ไบโตรีเคมีคอลส์ จำกัด (มหาชน) | 30 | 8 |
| รวมจำนวน | 1,299 | 368 |

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรของสมาชิกสมาคมผู้ผลิตไฟฟ้าเอกชน จำนวน 1,299 คน ผู้วิจัยจึงได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบใช้ทฤษฎีความน่าจะเป็น (Probability sampling) ขนาดตัวอย่างคำนวณจากสูตรของทาโร่ ยามานะ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และเพื่อความสะดวกในการวิเคราะห์ผล

ผู้วิจัยได้ใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 368 คน และได้แจกแบบสอบถามกับพนักงานกลุ่มเป้าหมายจำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ได้รับการตอบรับกลับมาแบบสมบูรณ์ 368 ฉบับ คำนวณอัตราการตอบกลับแบบสอบถาม (Response rate) ได้ร้อยละ 92 ของแบบสอบถามที่ตอบกลับคืนมาอย่างสมบูรณ์

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

| รายชื่อสมาชิกของสมาคมผู้ผลิตไฟฟ้าเอกชน | จำนวนพนักงาน (คน) | จำนวนตัวอย่าง (คน) |
|---|-------------------|--------------------|
| 1.บริษัท โกลว์ โอพีพี จำกัด | 40 | 12 |
| 2.บริษัท โกลบอล เพาเวอร์ ซินเนอร์ยี่ จำกัด | 40 | 12 |
| 3.บริษัท โกลว์ พลังงาน จำกัด (มหาชน) | 40 | 12 |
| 4.บริษัท โกลว์ เอสพีพี 2 จำกัด | 40 | 12 |
| 5.บริษัท โกลว์ เอสพีพี 3 จำกัด | 40 | 12 |
| 6.บริษัท โกลว์ เอสพีพี 1 จำกัด | 40 | 12 |
| 7.บริษัท อมตะ บี.กริม เพาเวอร์ 1 จำกัด | 28 | 9 |
| 8.บริษัท อมตะ บี.กริม เพาเวอร์ 2 จำกัด | 32 | 10 |
| 9.บริษัท บี.กริม เพาเวอร์ (แหลมฉบัง) 1 จำกัด | 27 | 9 |
| 10.บริษัท อมตะ บี.กริม เพาเวอร์ 3 จำกัด | 27 | 9 |
| 11.บริษัท อมตะ บี.กริม เพาเวอร์ (ระยอง) 1 | 28 | 9 |
| 12.บริษัท อมตะ บี.กริม เพาเวอร์ (ระยอง) 2 | 32 | 10 |
| 13.บริษัท อมตะ บี.กริม เพาเวอร์ 4 จำกัด | 28 | 9 |
| 14.บริษัท บี.กริม บีโอพี เพาเวอร์ 1 จำกัด | 28 | 9 |
| 15.บริษัท บี.กริม บีโอพี เพาเวอร์ 2 จำกัด | 32 | 10 |
| 16.บริษัท อมตะ บี.กริม เพาเวอร์ 5 จำกัด | 32 | 10 |
| 17.บริษัท บี.กริม เพาเวอร์ (ดับบลิวเอชเอ) 1 จำกัด | 27 | 9 |
| 18.บริษัท อมตะ บี.กริม เพาเวอร์ (ระยอง) 3 จำกัด | 26 | 8 |
| 19.บริษัท ไทยออยล์ เพาเวอร์ จำกัด | 36 | 10 |
| 20.บริษัท ท็อป เอสพีพี จำกัด | 28 | 9 |
| 21.บริษัท เนชั่นแนล เพาเวอร์ ซัพพลาย | 30 | 9 |

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย (ต่อ)

ที่มา : สมาคมผู้ผลิตไฟฟ้าเอกชน ณ เดือนกันยายน พ.ศ.2562

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ลักษณะของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ลักษณะการเลือกตอบ (Check-List) เป็นคำถามปลายปิด จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจ มี 2 ด้าน ด้านปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในงาน และปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนและเงินเดือน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำนวน 23 ข้อ โดยใช้แบบสอบถามประเภทมาตราการวัดระดับข้อมูลเป็นมาตราอัตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบมาตราการวัดของ Likert Scale โดยการให้คะแนนเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (Efficiency) ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน (Quality) ด้านปริมาณงาน (Quantity) ด้านเวลา (Time) และด้านค่าใช้จ่าย (Cost) จำนวน 12 ข้อ โดยใช้แบบสอบถามประเภทมาตราการวัดระดับข้อมูลเป็นมาตราอัตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบมาตราการวัดของ Likert Scale โดยการให้คะแนนเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

การทดสอบเครื่องมือ

ทำการทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา โดยใช้ดัชนีวัดความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC : Index of Item Objective Congruence) และทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test) โดยทำการแจกแจงกับกลุ่มตัวอย่างที่ใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา ได้แก่ พนักงานในบริษัทอื่น จำนวน 40 ชุด

โดยค่าครอนบาร์คแอลฟา (Cronbach's Alpha Analysis Test) มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในแต่ละด้านเท่ากับ 0.926 และ 0.926 ซึ่งมีค่าเกินกว่า 0.700 หมายถึง สามารถใช้เครื่องมือในการศึกษาได้ (กัลยา วาณิชขันธ์, 2546)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. สถิติเชิงอนุมาน ใช้สถิติการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุอยู่ในช่วง 31 – 40 ปี ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพงาน

พนักงานส่วนใหญ่มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติพบว่า พนักงานมีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงานมากเป็นอันดับหนึ่ง ซึ่งอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 รองลงมาคือ ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ ซึ่งอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 และปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือ ซึ่งอยู่ในระดับ

มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 ปัจจัยจูงใจด้านความหน้า อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 และลำดับที่น้อยที่สุดคือปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.03

พนักงานส่วนใหญ่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลามากเป็นอันดับหนึ่ง ซึ่งอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 รองลงมา คือ ประสิทธิภาพด้านคุณภาพงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 ประสิทธิภาพในด้านปริมาณงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ลำดับสุดท้ายคือ ประสิทธิภาพด้านค่าใช้จ่ายอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสมาชิกสมาคมผู้ผลิตไฟฟ้าเอกชน จากการศึกษาในครั้งนี้ พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน อันได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของบุคลากรสมาชิกสมาคมผู้ผลิตไฟฟ้าเอกชนและเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจทั้ง 5 ด้าน กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์มากที่สุด รองลงมาเป็นด้าน ความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า และเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม

| ความคิดเห็นด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน | \bar{X} | SD | แปลผล (ระดับปัจจัยจูงใจ) |
|---|-----------|-------|-----------------------------|
| ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน | 4.11 | 0.551 | มาก (1) |
| ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ | 4.06 | 0.573 | มาก (2) |
| ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ | 4.06 | 0.540 | มาก (3) |
| ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้า | 4.05 | 0.600 | มาก (4) |
| ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ | 4.03 | 0.584 | มาก (5) |
| รวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน | 4.08 | 0.472 | มาก |

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานรายด้าน

| ความคิดเห็นประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน | \bar{X} | SD | แปลผล (ระดับประสิทธิภาพ) |
|---------------------------------------|-----------|-------|-----------------------------|
| ประสิทธิภาพในด้านเวลา | 4.13 | 0.528 | มาก (1) |
| ประสิทธิภาพในด้านปริมาณงาน | 4.12 | 0.498 | มาก (2) |
| ประสิทธิภาพในด้านคุณภาพงาน | 4.07 | 0.514 | มาก (3) |
| ประสิทธิภาพในด้านค่าใช้จ่าย | 4.05 | 0.434 | มาก (4) |
| รวมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน | 4.03 | 0.523 | มาก |

ตารางที่ 3 แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรปัจจัยจูงใจ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมของบุคลากรสมาชิกสมาคมผู้ผลิตไฟฟ้าเอกชน

| | ปัจจัยจูงใจ | | ประสิทธิภาพ | |
|-------------|-------------|------|-------------|------|
| | (r) | p | (r) | p |
| ปัจจัยจูงใจ | - | - | 0.592** | .000 |
| ประสิทธิภาพ | 0.592** | .000 | - | - |

หมายเหตุ: * หมายถึงมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4 แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรปัจจัย
จิตใจ, ปัจจัยค้ำจุน และประสิทธิภาพในการ
ปฏิบัติงานโดยรวมของบุคลากรสมาชิกสมาคม
ผู้ผลิตไฟฟ้าเอกชน

| สมมติฐาน | ผลการ ทดสอบ |
|--|----------------|
| 1. ปัจจัยจิตใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของบุคลากร สมาชิกสมาคมผู้ผลิตไฟฟ้า เอกชน | ยอมรับ |

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่าง
แรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ
บุคลากรสมาชิกสมาคมผู้ผลิตไฟฟ้าเอกชน” การ
นำเสนอจะลำดับตามสมมติฐานการวิจัย สามารถ
อภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. จากการศึกษาปัจจัยจิตใจในการ
ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการ
ปฏิบัติงานของบุคลากรสมาชิกสมาคมผู้ผลิตไฟฟ้า
เอกชน พบว่า ปัจจัยจิตใจมีความสัมพันธ์
กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เพราะแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานงานจะเป็นแรงผลักดันให้
บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น และ
มีความเต็มใจในการปฏิบัติงานทำให้องค์กรบรรลุ
เป้าหมาย และเกิดประสิทธิภาพ แรงจูงใจจึงมี
ความสำคัญสำหรับผู้ปฏิบัติงานทุกคน (นลพรรณ
บุญฤทธิ์, 2558) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ
DimistrisManolopoulos (2006) ได้ทำการศึกษ
เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับ
ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในกรีซ
พบว่า แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับการทำงาน
ผู้บริหารไม่ควรให้ความสำคัญเฉพาะแรงจูงใจ
ภายนอกเท่านั้น ควรจะให้ความสำคัญกับการให้
โอกาสในการคิดสร้างสรรค์งานและความก้าวหน้า
ส่วนบุคคล เพราะจะทำให้พนักงานมีศักยภาพใน

การผลิตงานมากขึ้น และแรงจูงใจจะมีผลทางบวก
ต่อประสิทธิภาพของการทำงานภายในองค์กร ซึ่ง
สอดคล้องกับ (พัชรภรณ์ บุญเรือง, 2560) เรื่อง
ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการ
ปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 พบว่า ถ้า
พนักงานมีปัจจัยจิตใจในการปฏิบัติงานสูงจะส่งผล
ให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น
นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ (ภัทรนันท์ ศิริไทย,
2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่าง
แรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ
บุคลากรวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว” พบว่า แรงจูงใจ
มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการ
ทำงาน ดังนั้นจากผลการศึกษางานวิจัยส่วนใหญ่
สามารถสรุปได้ปัจจัยจิตใจในการปฏิบัติงานมี
ความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

อย่างไรก็ตามผลการวิจัยยังไม่สอดคล้อง
กับงานวิจัยของ (ณัฐพงศ์ แสนแก้ว, 2560) ที่ได้
ทำการศึกษารื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการ
ปฏิบัติงานของพนักงานขายบริษัทประกันชีวิต
XYZ ที่ปฏิบัติงานที่สำนักงานใหญ่ใน
กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัย จูงใจ ด้าน
ลักษณะของงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับ
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

1. จากผลการวิจัยพบว่า ระดับปัจจัย
จิตใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวมอยู่ใน
ระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า
พนักงานมีปัจจัยจิตใจในด้านลักษณะของงานที่
ปฏิบัติอยู่ต่ำสุด ซึ่งอยู่ในระดับมาก องค์กรควร
ต้องมีการแบ่งลักษณะงาน และความรับผิดชอบ
งานที่ชัดเจนต่อพนักงาน โดยองค์กรควรมีการ
พิจารณาแก้ไข ปรับปรุงแผนการดำเนินงาน หรือ
ความเหมาะสมของงานต่าง ๆ เพื่อช่วยเพิ่ม
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาตัวแปรอิสระอื่น ๆ เพิ่มเติม ที่นอกเหนือจากปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพงาน เช่น ความผูกพันต่อองค์กร ความตั้งใจลาออก ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นต้น เพื่อพิจารณาว่าปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่ได้รับการตอบสนองที่ดีจะส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกหรือไม่ และส่งผลต่อความเครียดในการทำงานของพนักงานมากน้อยเพียงใด

2. ควรศึกษาเกี่ยวกับค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในแต่ละด้านที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในแต่ละด้าน เพื่อช่วยในการมองเห็นความสำคัญปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

3. ควรนำกรอบของลักษณะประชากรมาพิจารณาว่ามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานหรือไม่ เพื่อทำให้เห็นความแตกต่างของลักษณะประชากรศาสตร์ที่อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพ และสามารถมาใช้ในการวางแผนการทำงานให้พนักงานเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

4. การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ดังนั้น ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพ โดยอาจใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ทำให้ได้ข้อมูลที่มีความละเอียดและชัดเจนมากขึ้น

5. ควรศึกษากับกลุ่มตัวอย่างทั้งระดับผู้บริหาร และหัวหน้างาน เพื่อทำการพิจารณาระดับประสิทธิภาพในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างว่ามีประสิทธิภาพในการบริหารทีมงานมากน้อยเพียงใด และสามารถนำผลที่ได้มาปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- กัลยา ยศคำลือ. 2553. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- กัลยา วาณิชย์บัญชา. 2546. การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
- การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. 2562. “EGAT Academy” (Online) <https://www.egat.co.th>. 4 มกราคม 2564.
- เกศณรินทร์ งามเลิศ. 2559. แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างองค์การคลังสินค้า. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย กรุงเทพ.
- กรมพัฒนาธุรกิจการค้า. 2563. บทวิเคราะห์ธุรกิจไฟฟ้าและระบบส่งไฟฟ้า. (Online) www.dbd.go.th/download/document_file/Statistic/2563/T26/T26... 4 มกราคม 2564.
- เจษฎ์ส นามอาษา. 2559. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองอรัญประเทศ อำเภอรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว. งานนิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชมชาย ศิวะโกเศศ. 2555. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์. การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ วิทยาลัยด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ณัฐพงศ์ แสนแก้ว. 2560. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานขายบริษัทประกันชีวิต XYZ ที่ปฏิบัติงานที่ สำนักงานใหญ่ในกรุงเทพมหานคร. การประชุม นำเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 12 ปี การศึกษา 2560, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต.
- ธนัฐา ทองหอม. 2556. อิทธิพลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคคลกรชุมนุมสหกรณ์ชาวสวนปาล์มน้ำมันกระบี่ จำกัด. การ ค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- นรินทร์ ต้นไพบูลย์. 2562. แนวโน้มธุรกิจ/อุตสาหกรรม ปี 2562-2564 ธุรกิจผลิตไฟฟ้า. วารสารวิจัยกรุงศรี.
- นิติพล ภูตะโชติ. 2556. พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- นลพรรณ บุญฤทธิ์. 2558. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการสาธารณะ วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บรรยงค์ โตจินดา. 2542. องค์กรและการจัดการ. กรุงเทพฯ: อมรรการพิมพ์.
- ประชาชาติธุรกิจ. 2561. ธุรกิจพลังงาน. (Online) <https://www.prachachat.net/>. 4 มกราคม 2564.
- ปวีณรัตน์ สิงห์วัฒน์. 2557. แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดลำปาง. การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเนชั่น.

- พัชรารณ บุญเรือง. 2560. ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35. การศึกษาค้นคว้าด้วย ตนเอง, หลักสูตร
ปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ภัทรนันท์ ศิริไทย. 2559. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
วิทยาลัยชุมชนสระแก้ว. วารสารด้านการบริหารรัฐกิจและการเมือง.
- ราณี อิลชัยกุล. 2555. การจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่ออุตสาหกรรมท่องเที่ยว. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์
- วิภาวรรณ เสงี่ยม. 2561. ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประ สติภาพการทำงาน
ของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่ จังหวัด นครปฐม. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต แผน ก แบบ ก 2, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศักรินทร์ นาคเจือ. 2557. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ
กรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศ และพลังงาน ทหาร. การค้นคว้า
อิสระตามหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, มหาวิทยาลัยศรี
ปทุม.
- สมาคมผู้ผลิตไฟฟ้าเอกชน. 2562. ประวัติความเป็นมา. (Online). <http://www.appp.or.th/> 20 ธันวาคม
2562.
- Dimistris Manolopoulos. 2006. An evaluation of employee motivation in the extended
public sector in Greece (Online). Available from: <http://tdc.thailis.or.th>
- Herzberg. 1967. The Motivation to Work. New York: John Wiley and Sons.
- Kanter, Rasabeth M. (1999). Commitment and Social Organizational : A Study of
Commitment Machanisms in Utopain Commitment. AmericanJournal of ociological
Review.
- Nadeem Iqbal, Naveed Ahmad, (2013) Zeeshan Haider, Yumna Batool and Qurat-ul-
ain. "Impact of performance appraisal on employee's performance involvingthe
oderating Role of Motivation". Baha Uddin Zakariya University Multan, Pakistan
- Petersen and E.G. Plowman, 1953. Business Organization and Management. Illinois: Irwin.