



ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของลูกจ้างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสุพรรณบุรี*

MOTIVATION ACTORS AND HYGIENE FACTORS AFFECTING
THE PERFORMANCE EFFICIENCY OF TEMPORARY WORKERS OF
THE PROVINCIAL ELECTRICITY AUTHORITY, SUPHANBURI PROVINCE



ปฐมพงศ์ กุ๊กแก้ว, ธีรรัตน์ ปางยะพันธ์, ขวัญฤดี เพือก่อง

Pathompong Kookkaew, Terarat Pangyaphan, Khwanruedee Phuekpong

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

Rajamangala University of Technology Suvarnabhumi

Corresponding Author E-mail: kookkaew2526@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. ศึกษาข้อมูลทั่วไปของลูกจ้างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดสุพรรณบุรี 2. วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดสุพรรณบุรี และ 3. ทำนายปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดสุพรรณบุรี ประชากร คือ ลูกจ้างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 60 คน และใช้ประชากรทั้งหมดแทนกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดสุพรรณบุรี ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จของงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยมีอำนาจทำนายร้อยละ 65.70 และปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดสุพรรณบุรี ได้แก่ ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน โดยมีอำนาจทำนายร้อยละ 25.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ปัจจัยจูงใจ; ปัจจัยค้ำจุน; ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน



Abstract

Objectives of this research article were: 1. To study general information of temporary workers of the Provincial Electricity Authority, Suphanburi Province. 2. To analyze opinions about motivation factors, hygiene factors and the performance efficiency of temporary workers of the Provincial Electricity Authority, Suphanburi province. And 3. To forecast motivation factors and hygiene factors that affected the performance efficiency of temporary workers of the Provincial Electricity Authority, Suphanburi Province. The populations were 60 members of temporary workers of the Provincial Electricity Authority, Suphanburi Province and use the entire population instead of the sample in the research. The instrument used was a questionnaire. The statistics used for data analysis were descriptive consisted of frequency, percentage, mean, standard deviation, and inferential statistics was multiple regression analysis.

The research results were found that the motivation factor that affected the performance efficiency of temporary workers of the Provincial Electricity Authority, Suphanburi Province consisted of work itself, achievement and recognition and the predictive power were at 65.70%. And the hygiene factors that affected the performance efficiency of temporary workers of the Provincial Electricity Authority, Suphanburi Province consisted of welfares and compensations and the predictive power was at 25.80% with statistically significant at 0.05.

Keywords: The Motivation Factors; The Hygiene Factors; The Performance Efficiency

บทนำ

องค์กรจะประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายในการดำเนินงานได้จะประกอบด้วยปัจจัยหลายประการ โดยประการหนึ่งที่สำคัญคือ ทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นผู้ที่ขับเคลื่อนองค์กรในการใช้ทรัพยากรทางการบริหารต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะมีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานขององค์กร (สมพร บุญคุณ และนพดล บุรณันท์, 2562) ซึ่งหากองค์กรใดสามารถบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพ และสามารถปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด ย่อมจะช่วยให้องค์กรมีความก้าวหน้าและบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด เนื่องจากบุคลากรที่มีศักยภาพย่อมทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทำให้องค์กรพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพเช่นกัน (ชนิดา ลิ่นจี และคณะ, 2564) ดังนั้นไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐหรือภาคเอกชน

หากมีแนวความคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดี ย่อมจะนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นองค์กรรัฐวิสาหกิจที่ดำเนินการเกี่ยวกับการให้บริการพลังงานไฟฟ้าแก่ผู้ใช้ไฟฟ้าทั้งประเภทที่อยู่อาศัย ธุรกิจ และอุตสาหกรรมต่าง ๆ โดยมีนโยบายที่มุ่งเน้นการพัฒนาทั้งด้านคุณภาพการให้บริการ และการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ทำให้มีการขยายธุรกิจและการบริการอย่างต่อเนื่องทำให้มีความจำเป็นต้องมีการจ้างลูกจ้างมาช่วยพนักงานประจำในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อเพิ่มศักยภาพและสามารถรองรับการขยายการให้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยลูกจ้างจะมีรูปแบบการทำสัญญาจ้างระยะเวลาครั้งละ 2 ปี และเมื่อสิ้นสุดสัญญาลูกจ้างประสงค์จะต่อสัญญาหรือไม่ก็ได้ หากลูกจ้างไม่ต่อสัญญาจะส่งผลให้องค์กรต้องจัดหาลูกจ้างใหม่ และอาจต้องเสียเวลาในการสอนงาน ทำให้การปฏิบัติงานขาดความต่อเนื่อง และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ลดลง เกิดผลกระทบต่อคุณภาพการให้บริการและภาพลักษณ์ขององค์กร ดังนั้นเพื่อให้ลูกจ้างต่อสัญญาและการปฏิบัติงานดำเนินไปอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ องค์กรควรให้ความสำคัญกับลูกจ้างเทียบเท่าบุคลากรหรือพนักงานประจำ โดยการสร้างแรงกระตุ้นหรือแรงจูงใจที่เหมาะสมซึ่งมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนหนึ่งมาจากการการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ตรงกับความต้องการของลูกจ้าง

ทั้งด้านการก้าวหน้าในงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านความได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จของงาน (พรทวี เกื่อนคำแสน และบุญญรัตน์ สัมพันธ์วัฒน์ชัย, 2559) และอีกส่วนหนึ่งคือการสร้างขวัญและกำลังใจ สวัสดิการและค่าตอบแทน สภาพแวดล้อมทั้งสถานที่และบุคคลที่เอื้ออำนวยในการปฏิบัติงาน และการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน (พระมหาคณาธิป จันทรสง่า, 2561) องค์กรจึงควรมีการกำหนดกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์เกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจ ความพึงพอใจ รวมถึงขวัญกำลังใจแก่บุคลากร เพื่อเป็นแรงผลักดันเสริมให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน หรือทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factor) ของ Herzberg et al. (1959) เป็นทฤษฎีแรงจูงใจที่มีการนำมาประยุกต์ใช้กันอย่างแพร่หลายในการสร้างแรงจูงใจและพฤติกรรมที่ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factor) ซึ่งหมายถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการทำงานของพนักงานและทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น โดยพฤติกรรมที่มีอิทธิพลต่อความไม่พึงพอใจในการทำงานนั้น และปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor หรือ Maintenance Factor) ซึ่งหมายถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกของพนักงานที่มีความพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจในการทำงาน ผู้บริหารสามารถใช้ปัจจัยค้ำจุนในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การเพิ่มเงินเดือน หรือค่าตอบแทน แต่ไม่ได้หมายความว่า จะเป็นการกระตุ้นให้พนักงานทำงานที่ดีได้ หากแต่การกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจที่เกิดจากตัวงานที่ทำได้โดยการมอบหมายงาน



ที่มีความสำคัญหรือเพิ่มเนื้อหาของงาน ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจและสามารถกระตุ้นให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ณัฐพัชร ลาภบำรุงวงศ์, 2562)

จากความเป็นมาและความสำคัญข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดสุพรรณบุรี เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเสนอแก่ผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่งผลการศึกษาจะมีส่วนช่วยในการวางแผนด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพการปฏิบัติงานของลูกจ้างด้วยการเสริมสร้างแรงจูงใจให้มีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพที่สูงขึ้น เนื่องจากหากพนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น ก็จะทำให้องค์กรมีความเข้มแข็ง และบรรลุเป้าหมายทั้งด้านคุณภาพการให้บริการ และการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาข้อมูลทั่วไปของลูกจ้างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดสุพรรณบุรี
2. เพื่อวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดสุพรรณบุรี
3. เพื่อทำนายปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดสุพรรณบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล

2. ประชากร

ได้แก่ ลูกจ้างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 60 คน และใช้ประชากรทั้งหมดแทนกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ได้แก่ แบบสอบถาม ลักษณะโครงสร้างประกอบด้วยคำถามชนิดปลายปิดและปลายเปิด แบ่งออกเป็น 5 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

รูปแบบมาตรวัดในแบบสอบถามส่วนที่ 2 ถึงส่วนที่ 4 ผู้วิจัยใช้ Five-Point Likert Scale โดยมีค่า 5 ระดับ ดังนี้ 1. หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด 2. หมายถึง เห็นด้วยน้อย

3. หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง 4. หมายถึง เห็นด้วยมาก 5. หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด และการแปลงความของค่าเฉลี่ยเป็นแบบแบ่งช่วงการแปลงความตามหลักการแบ่งอันตรภาคชั้น (Class Interval) (กัลยา วาณิชยบัญชา, 2559)

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ได้แก่ แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลลูกจ้างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 60 คน และแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ ได้จากศึกษาค้นคว้าข้อมูลที่มีผู้รวบรวมไว้ทั้งหน่วยงานของรัฐ และเอกชน ได้แก่ หนังสือวิชาการ บทความ วิทยานิพนธ์ รายงานที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต

5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยสถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของลูกจ้างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิเคราะห์พบว่า ลูกจ้างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดสุพรรณบุรี ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 58.30 มีช่วงอายุ 31-40 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 41.70 มีสถานภาพสมรส จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 65.00 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 65.00 มีรายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 55.00 และปฏิบัติงานในกลุ่มงานวิชาชีพ จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 70.00

2. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจของลูกจ้างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจของลูกจ้างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดสุพรรณบุรี โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ($\mu=4.28$, $\sigma=0.48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านลักษณะของงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ($\mu=4.30$, $\sigma=0.48$) รองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ($\mu=4.29$, $\sigma=0.47$) ด้านความได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ($\mu=4.22$, $\sigma=0.50$) และด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ($\mu=4.22$, $\sigma=0.61$) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนของลูกจ้างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนของลูกจ้างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดสุพรรณบุรี โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ($\mu=3.38$, $\sigma=0.32$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\mu=3.42$, $\sigma=0.38$) รองลงมา คือ ด้าน



สวัสดิการและค่าตอบแทน อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ($\mu=3.40$, $\sigma=0.49$) ด้านผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ($\mu=3.40$, $\sigma=0.51$) และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ($\mu=3.30$, $\sigma=0.41$) ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดสุพรรณบุรี โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ($\mu=4.22$, $\sigma=0.44$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มิติด้านค่าใช้จ่าย อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ($\mu=4.26$, $\sigma=0.55$) รองลงมาคือ มิติด้านคุณภาพ อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ($\mu=4.24$, $\sigma=0.60$) มิติด้านเวลา อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\mu=4.19$, $\sigma=0.54$) และมิติด้านปริมาณงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\mu=4.18$, $\sigma=0.56$) ตามลำดับ

5. ผลการทำนายปัจจัยจุดใจและปัจจัยค่าจ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดสุพรรณบุรี การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบคุณสมบัติของตัวแปรปัจจัยจุดใจและปัจจัยค่าจ้างเพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่สูงเกินไป (Multicollinearity) โดยการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระโดยใช้สถิติค่า Tolerance และค่า Variance Inflation Factor (VIF) พบว่า ปัจจัยจุดใจมีค่า Tolerance อยู่ระหว่าง 0.423–0.514 และค่า Variance Inflation Factor (VIF) อยู่ระหว่าง 1.944 – 2.366 และปัจจัยค่าจ้างมีค่า Tolerance อยู่ระหว่าง 0.656–0.881 และค่า Variance Inflation Factor (VIF) อยู่ระหว่าง 1.135–1.524 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่ค่า tolerance ควรมากกว่า 0.10 และค่า Variance Inflation Factor (VIF) ควรน้อยกว่า 10 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2559)

และตรวจสอบความเป็นอิสระของความคลาดเคลื่อนโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) พบว่า ปัจจัยจุดใจมีค่าอยู่ระหว่าง 0.588–0.689 และปัจจัยค่าจ้างมีค่าอยู่ระหว่าง 0.039–0.515 ซึ่งมีค่าไม่เกิน 0.70 (สุทิน ชนะบุญ, 2560) จึงไม่เกิดปัญหา Multicollinearity หรือไม่เกิดสหสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปรอิสระ จึงสามารถนำไปวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณได้อย่างเหมาะสม ดังตารางที่ 1 และตารางที่ 2

ตารางที่ 1 การทำนายปัจจัยจุดใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดสุพรรณบุรี

ปัจจัยจุดใจ	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน			t	p
	B	S. E	β		
ค่าคงที่ (a)	0.501	0.369		1.356	0.181
ด้านลักษณะของงาน	0.239	0.105	0.256	2.275	0.027*

ตารางที่ 1 การทำนายปัจจัยจิตใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดสุพรรณบุรี (ต่อ)

ปัจจัยจิตใจ	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน			t	p
	B	S. E	β		
ด้านความสำเร็จของงาน	0.172	0.085	0.237	2.018	0.048*
ด้านความก้าวหน้าในงาน	0.188	0.102	0.197	1.850	0.070
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	0.275	0.104	0.284	2.638	0.011*
Adjust R Square = 0.657 R = 0.825 R Square = 0.680					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 1 การทำนายปัจจัยจิตใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า ด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จของงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดสุพรรณบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถร่วมกันทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดสุพรรณบุรี และมีอำนาจทำนายร้อยละ 65.70 (Adjust R Square = 0.657) และเมื่อนำค่าสถิติต่าง ๆ มาสร้างสมการพยากรณ์ สามารถสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยจิตใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดสุพรรณบุรี ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$Y = 0.501 + 0.239$ (ด้านลักษณะของงาน) $+ 0.172$ (ด้านความสำเร็จของงาน) $+ 0.275$ (ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ)

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$Z = 0.256$ (ด้านลักษณะของงาน) $+ 0.237$ (ด้านความสำเร็จของงาน) $+ 0.284$ (ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ)

ตารางที่ 2 การทำนายปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดสุพรรณบุรี

ปัจจัยค้ำจุน	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน			t	p
	B	S.E	β		
ค่าคงที่ (a)	2.316	0.584		3.968	0.000
ด้านผู้บังคับบัญชา	0.203	0.120	0.234	1.689	0.097
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	-0.263	0.149	-0.244	-1.765	0.083
ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน	0.404	0.125	0.441	3.223	0.002*
ด้านความมั่นคงในงาน	0.206	0.142	0.174	1.455	0.151
Adjust R Square = 0.258 R = 0.555 R Square = 0.308					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05



จากตารางที่ 2 การทำนายปัจจัยค่าจุลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดสุพรรณบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดสุพรรณบุรี และมีอำนาจทำนายร้อยละ 25.80 (Adjust R Square = 0.258) และเมื่อนำค่าสถิติมาสร้างสมการพยากรณ์ สามารถสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยค่าจุลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดสุพรรณบุรี ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 2.316 + 0.404 (\text{ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน})$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = 0.441 (\text{ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน})$$

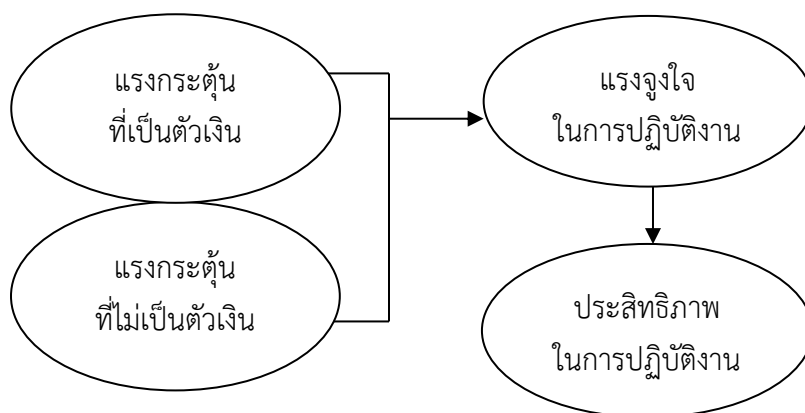
อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการทำนายปัจจัยจุลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า ปัจจัยจุล ประกอบด้วย ด้านลักษณะของงาน ความสำเร็จของงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดสุพรรณบุรี ทั้งนี้เนื่องจากการไฟฟ้าฯ จะมีลักษณะการจ้างงานโดยให้ลูกจ้างปฏิบัติหน้าที่ตามภาระงานที่กำหนด ซึ่งแบ่งตามกลุ่มงานต่าง ๆ ได้แก่ กลุ่มงานบริหาร กลุ่มงานวิชาการ และกลุ่มงานวิชาชีพ ดังนั้นหากลูกจ้างได้ปฏิบัติงานที่ตรงตามความสามารถหรือความถนัดเฉพาะลักษณะงานนั้น ๆ จะทำให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างถูกต้อง และหากได้รับโอกาสหรือความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติหน้าที่สำคัญ ลูกจ้างก็จะปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจเพื่อให้งานเกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่การไฟฟ้ากำหนดและมีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปัทมิตา จันทวงศ์ (2559) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ประกอบด้วย ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความสำเร็จของงาน และการยอมรับนับถือ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้าง มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ และสอดคล้องกับงานวิจัยของนิตา ประพุดิธรรม (2563) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน พบว่า บุคลากรให้ความสำคัญกับแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีความต้องการได้รับการยอมรับในการปฏิบัติงานทั้งจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

2. ผลการทำนายปัจจัยคำจูนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า ปัจจัยคำจูนด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดสุพรรณบุรี ทั้งนี้เนื่องจากลูกจ้างมีรูปแบบการทำสัญญาจ้างระยะเวลาครั้งละ 2 ปี ทำให้มีการให้ความสำคัญกับสวัสดิการและค่าตอบแทนในระหว่างปฏิบัติงานมากกว่าองค์ประกอบอื่น เพราะสวัสดิการและค่าตอบแทนที่เหมาะสมจะส่งผลต่อการดำรงชีวิต ค่าครองชีพต่าง ๆ ที่ทำให้ลูกจ้างมีคุณภาพชีวิตที่ดี รวมถึงสถานะความเป็นอยู่ของครอบครัวด้วย ดังนั้นหากลูกจ้างมีความพึงพอใจกับสวัสดิการและค่าตอบแทนที่ได้รับอย่างเหมาะสม จะทำให้ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และเต็มกำลังความสามารถก็จะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูมิภัทร ตันติเศรษฐภักดี (2561) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ : กรณีศึกษา กองทะเบียนพล สำนักงานกำลังพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่า ปัจจัยคำจูนด้านค่าจ้างและผลตอบแทน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ : กรณีศึกษา กองทะเบียนพล สำนักงานกำลังพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุวภัทร ศรีสว่าง และณัฐพร ฉายประเสริฐ (2562) ศึกษาเรื่อง สวัสดิการและค่าตอบแทนการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดปทุมธานี พบว่า สวัสดิการและค่าตอบแทนส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตในจังหวัดปทุมธานีในทางบวก

องค์ความรู้จากการวิจัย

ผู้วิจัยทำการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยคำจูนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดสุพรรณบุรี และสามารถสังเคราะห์องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย



จากภาพที่ 1 ข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้แสดงให้เห็นว่าการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของลูกจ้างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดสุพรรณบุรี มีสาเหตุจากการที่องค์กรมีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่เกิดจากการนำทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factor) ของ Herzberg et al. (1959) คือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน มาเป็นแรงกระตุ้นให้ลูกจ้างเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถจำแนกแรงกระตุ้นออกได้เป็น 2 ลักษณะ คือ

1. แรงกระตุ้นที่เป็นตัวเงิน ซึ่งหมายถึงปัจจัยค้ำจุน ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน โดยองค์กรต้องคำนึงถึงรายได้หรือค่าตอบแทนที่ได้รับต่อเดือน และสวัสดิการต่าง ๆ เช่น ประกันสังคม ค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น ให้เหมาะสมกับลักษณะงานที่รับผิดชอบ และเพียงพอกับสภาพการดำรงชีพหรือค่าใช้จ่ายในปัจจุบันที่เพิ่มสูงขึ้น

2. แรงกระตุ้นที่ไม่เป็นตัวเงิน ซึ่งหมายถึงปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จของงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยเริ่มจากการคัดเลือกลูกจ้างที่มีความรู้และความสามารถเหมาะสมกับลักษณะของงาน มีความรับผิดชอบและสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร และการเปิดโอกาสให้ลูกจ้างได้แสดงความคิดเห็นหรือแสดงความสามารถตลอดจนการได้รับการชื่นชม หรือแสดงความยินดีเมื่อเขาปฏิบัติงานได้สำเร็จซึ่งสิ่งเหล่านี้จะส่งผลให้การปฏิบัติงานของลูกจ้างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดสุพรรณบุรี มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ควรกำหนดนโยบายขอบเขตงานให้ชัดเจน ตั้งแต่การวางแผนกำลังคนเพื่อให้เพียงพอกับปริมาณงาน การสรรหาเพื่อให้ได้ลูกจ้างที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานในองค์กร พิจารณาคัดเลือกลูกจ้างที่มีความรู้ความสามารถ ตรงตามคุณลักษณะของสายการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ และมีความสุขกับงานที่ได้รับมอบหมาย ทำให้ลูกจ้างตัดสินใจปฏิบัติงานกับองค์กรในระยะยาว

2. ควรกำหนดนโยบายการบริหารสวัสดิการและกำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสม และคำนึงถึงการเท่าเทียมกันและสามารถดำรงอยู่ได้ในสังคมเมื่อเทียบกับลักษณะการประกอบอาชีพประเภทเดียวกันในกลุ่มของลูกจ้างขององค์กรอื่น เพื่อสร้างแรงจูงใจให้ลูกจ้างต่อสัญญาอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. ควรมีการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเป็นการทบทวนและเพิ่มพูนสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้ลูกจ้างได้รับความรู้ประสบการณ์ต่าง ๆ เพิ่มขึ้นหลังจากที่ปฏิบัติงานมาแล้วระยะหนึ่ง ทำให้สามารถแก้ไขปัญหา อุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงาน ตลอดจนรองรับการขยายตัวและความก้าวหน้าขององค์กรได้

2. ควรมีการจัดกิจกรรมการให้รางวัล หรือประกาศยกย่องชมเชยเมื่อลูกจ้างมีผลการประเมิณงานอยู่ในระดับที่น่าพอใจ หรือสามารถปฏิบัติหน้าที่พิเศษตามที่ได้รับมอบหมาย และประสบความสำเร็จ เพื่อเป็นการแสดงถึงการขอบคุณและความจริงใจจากองค์กร

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ผลการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ดังนั้นเพื่อให้ได้ข้อค้นพบที่ชัดเจนมากขึ้น ควรมีการศึกษาวิจัยโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ โดยอาจเลือกใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก หรือการประชุมกลุ่มย่อย เพื่อเปิดโอกาสให้ลูกจ้างได้แสดงความคิดเห็น ซึ่งจะช่วยให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมาใช้ในการพัฒนาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างได้มากยิ่งขึ้น

2. ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ เช่น ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยการทำงานเป็นทีม เป็นต้น เนื่องจากปัจจัยดังกล่าวอาจจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดสุพรรณบุรี องค์กรสามารถนำไปปรับใช้เป็นกลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพต่อไป

3. ควรศึกษาโดยการเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างในจำนวนที่มากขึ้น โดยอาจเก็บข้อมูลจากองค์กรลักษณะเดียวกันแต่หลายองค์กร ซึ่งจะช่วยให้ได้ข้อมูลเชิงสถิติที่มีความน่าเชื่อถือมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2559). *การวิเคราะห์สถิติ : สถิติสำหรับบริหารและวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 16). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชนิดา ลั่นจี่ และคณะ. (2564). การบริหารการจัดการที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารรัชตภาคย์*, 15(40), 124-134.
- ณัฐพัชร์ ลาภบำรุงวงศ์. (2562). การประยุกต์ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน. *วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์*, 9(2), 161-171.
- นิตา ประพตติธรรม. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน. *วารสารบริหารธุรกิจ*, 10(2), 58-80.
- ปทิตตา จันทวงศ์. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่* (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- พรทวี เกื่อนคำแสน และบุญญรัตน์ สัมพันธ์วัฒน์ชัย. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมเหมราชอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง. *วารสารบริหารธุรกิจเทคโนโลยีมหานคร*, 13(1), 1-23.



- พระมหาคณาธิป จันทรสง่า. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตสำนักงานเขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสยาม.
- ภูริภัทร์ ตันติเศรษฐภักดี. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ : กรณีศึกษา กองทะเบียนพล สำนักงานกำลังพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. สืบค้น 12 มกราคม 2565, จาก <http://www3.ru.ac.th/mpa>
- สมพร บุญคุณ และนพดล บุรณัญญ. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ กรุงเทพมหานคร. วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา, 9(2), 36-46.
- สุทิน ชนะบุญ. (2560). สถิติและการวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยเบื้องต้น. สืบค้น 12 มิถุนายน 2564, จาก <http://kkpho.go.th/km/index.php/2017-08-10-06-37>
- สุวภัทร ศรีสว่าง และณัฐพร ฉายประเสริฐ. (2562). สวัสดิการและค่าตอบแทนการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดปทุมธานี. วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, 14(3), 294-303.
- Herzberg, F., et al. (1959). The motivation to work. New York: John Willey & Sons.

