อิทธิพลของแรงจูงใจต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา : โรงไฟฟ้าชีวมวล ตำบลขุนตัดหวาย อำเภอจะนะ จังหวัดสงขลา

The Influence of Employee Motivation on Performance A Case Study: The Biomass Power Plants in Khun Tat Wai Sub-district, Chana District, Songkhla Province.

นัดดาวัน ไชยชนะ

บทคัดย่อ

การศึกษา เรื่อง อิทธิพลของแรงจูงใจต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา : โรงไฟฟ้าชีวมวล ตำบลขุนตัดหวาย อำเภอจะนะ จังหวัดสงขลา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงไฟฟ้าชีวมวล ตำบลขุนตัดหวาย อำเภอจะนะ จังหวัดสงขลา และเพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงไฟฟ้าชีวมวล ตำบลขุนตัดหวาย อำเภอจะนะ จังหวัดสงขลา กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานของโรงไฟฟ้าชีวมวล ตำบลขุนตัดหวาย อำเภอจะนะ จังหวัดสงขลา เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม และสถิติที่ใช้สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และปัจจัยแรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปร ด้านความรับผิดชอบ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ โดยตัวแปรทั้งหมดสามารถอธิบายหรือทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 43.3 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนายเท่ากับ 0.346 และปัจจัยแรงจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

บทนำ

ความเป็นมา และความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบัน สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้องค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชนจำเป็นต้องปรับตัวอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและคงอยู่ได้อย่างมั่นคง ภายใต้บริบทดังกล่าว "ทรัพยากรมนุษย์" ถือเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย เนื่องจากความสำเร็จขององค์กรไม่ได้ขึ้นอยู่กับเทคโนโลยีหรือระบบการทำงานที่ทันสมัยเพียงอย่างเดียว แต่ยังต้องอาศัยบุคลากรที่มีความสามารถ มีความตั้งใจ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลให้ผลงานขององค์กรมีคุณภาพ และเกิดประสิทธิผลโดยรวมที่สูงขึ้น (นิตยา ขันสันเทียะ, 2561) ดังนั้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) จึงเป็นกระบวนการสำคัญที่ผู้บริหารองค์กรควรให้ความสำคัญ โดยเฉพาะในด้านการวางแผนกำลังคน การคัดเลือกบุคลากร การฝึกอบรมพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการจัดระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง และสามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ อย่างไรก็ตาม องค์กรหลายแห่งยังคงเผชิญกับปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานอย่างมีนัยสำคัญ เช่น ปัญหาการลาออก การขาดแรงจูงใจ หรือการปฏิบัติงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ ซึ่งปัญหาเหล่านี้ก่อให้เกิดต้นทุนด้านเวลา งบประมาณ และกระทบต่อขวัญกำลังใจของพนักงานที่ยังคงอยู่ในองค์กร อีกทั้งอาจทำให้กระบวนการทำงานสะดุดหรือล่าช้า ส่งผลต่อภาพลักษณ์และประสิทธิผลขององค์กรในระยะยาว (เบญจภรณ์ เอี่ยมสอาด, 2563)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานจึงถือเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร เนื่องจากการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพย่อมสะท้อนถึงคุณภาพของงาน ปริมาณงาน ความรวดเร็วในการดำเนินงาน และการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิผล โดยเฉพาะองค์กรที่มีลักษณะงานเฉพาะทาง เช่น งานด้านพลังงานหรือโรงไฟฟ้า ซึ่งต้องอาศัยความรับผิดชอบ ความละเอียดรอบคอบ และความปลอดภัยในกระบวนการทำงานสูง หากพนักงานขาดแรงผลักดันหรือขาดความตั้งใจในการปฏิบัติงาน อาจส่งผลให้เกิดความผิดพลาดที่กระทบต่อทั้งผลผลิต มาตรฐานความปลอดภัย และความเชื่อมั่นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (อัครเดช ไม้จันทร์, 2560) ในขณะเดียวกัน "แรงจูงใจในการทำงาน" ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยผลักดันให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้น ความตั้งใจ ความทุ่มเท และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน โดยแรงจูงใจสามารถเกิดได้จากหลายด้าน เช่น ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม ความมั่นคงในงาน โอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพ การได้รับการยอมรับ การได้รับการสนับสนุนจาก

ผู้บังคับบัญชา รวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน หากองค์กรไม่ให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างแรงจูงใจ อาจทำให้พนักงานแสดงพฤติกรรมในเชิงลบ เช่น การทำงานแบบเฉื่อยชา ขาดความตั้งใจ ทำงานเพียงให้เสร็จไปวัน ๆ หรือขาดความรับผิดชอบ ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพและคุณภาพของงานในระยะยาว (จิราภรณ์ แพรอัตถ์, 2554)

จากเหตุผลดังกล่าว แรงจูงใจจึงเป็นกลไกสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยตรง เนื่องจากพนักงานที่มีแรงจูงใจสูงมักมีความมุ่งมั่นในการทำงาน สามารถรับมือกับความท้าทายของงานได้ดี มีความพึงพอใจในงาน มีความผูกพันต่อองค์กร และมีแนวโน้มที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งยังช่วยลดอัตราการลาออกและลดต้นทุนการสรรหาและฝึกอบรมบุคลากรใหม่ ส่งผลให้องค์กรสามารถรักษาบุคลากรที่มีความรู้และประสบการณ์ไว้ได้ ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กรที่มีระบบการทำงานเฉพาะด้าน เช่น โรงไฟฟ้าชีวมวล ที่ต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางและมีความรับผิดชอบสูงในการควบคุมระบบการผลิตพลังงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและปลอดภัย (ByteHR, 2566)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงไฟฟ้าชีวมวล ตำบลขุนตัดหวาย อำเภอจะนะ จังหวัดสงขลา
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงไฟฟ้าชีวมวล ตำบลขุนตัดหวาย อำเภอจะนะ จังหวัดสงขลา

สมมติฐานการวิจัย

H1: ปัจจัยแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงไฟฟ้าชีวมวล ตำบลขุนตัดหวาย อำเภอจะนะ จังหวัดสงขลา

H2: ปัจจัยแรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงไฟฟ้าชีวมวล ตำบลขุนตัดหวาย อำเภอจะนะ จังหวัดสงขลา

H3: ปัจจัยแรงจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงไฟฟ้าชีวมวล ตำบลขุนตัดหวาย อำเภอจะนะ จังหวัดสงขลา

H4: ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงไฟฟ้าชีวมวล ตำบลขุนตัดหวาย อำเภอจะนะ จังหวัดสงขลา

H5: ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงไฟฟ้าชีวมวล ตำบลขุนตัดหวาย อำเภอจะนะ จังหวัดสงขลา

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย

2. ขอบเขตด้านประชากร คือ พนักงานของโรงไฟฟ้าชีวมวล ตำบลขุนตัดหวาย อำเภอจะนะ จังหวัดสงขลาจำนวน 200 คน

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา ตั้งแต่ เดือนสิงหาคม 2568-กุมภาพันธ์ 2569

แนวคิดและทฤษฎี

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีความต้องการสองปัจจัยของเฮอร์ซเบอร์ก

Herzberg et al. (1975) ได้ทำการศึกษาปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) ซึ่งเป็นปัจจัยภายในตัวบุคคลที่ส่งผลต่อความพึงใจในการปฏิบัติงานโดยตรง นำไปสู่ทัศนคติทางบวก ซึ่งเมื่อพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานก็จะทำให้งานออกมามีประสิทธิภาพ ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จการปฏิบัติงาน (Achievement) พนักงานใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะในการแก้ปัญหาเพื่องานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงได้ตามเป้าหมาย ซึ่งส่งผลให้พนักงานเกิดความพึงพอใจเมื่อเห็นความสำเร็จในงานที่ได้รับหมอบหมาย

2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ที่เคยร่วมงานกัน ให้การยอมรับด้วยการแสดงออกด้วยการให้เกียรติ ชื่นชม ยกย่อง เมื่อสามารถปฏิบัติงานได้อย่างลุล่วง เป็นการแสดงออกที่ยอมรับถึงความสามารถส่งผลให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจ

3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work Itself) งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถ และเป็นงานที่มีความน่าสนใจ ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ และความท้ายในการปฏิบัติงาน

4. ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) มีการมอบหมายงานในหน้าที่อย่างชัดเจน สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ พนักงานมีอำนาจในการตัดสินใจในงานได้อย่างมีอิสระ โดยไม่มีการควบคุมอย่างใกล้ชิด

5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (Advancement) พนักงานมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่ง และมีโอกาสที่จะได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ และทักษะในการทำงาน มีโอกาสในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Peterson and Plowman (1953) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพ โดยมีองค์ประกอบ 4 ประการดังนี้

1. คุณภาพของงาน หมายถึง งานที่ได้ควรมีคุณภาพสูง ตรงตามความต้องการของผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ ถูกต้องตามมาตรฐาน และปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว

2. ปริมาณงาน หมายถึง ปริมาณงานต้องเป็นไปตามความต้องการหรือเป้าหมายขององค์กร โดยผลการปฏิบัติงานต้องสอดคล้องกับแผนงาน และควรมีการวางแผนและบริหารเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

3. เวลา หมายถึง เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานควรอยู่ในเกณฑ์ที่มีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงหลักการทำงานที่เหมาะสมกับงานและยุคสมัย ด้วยเหตุนี้จึงได้มีการพัฒนาเทคนิคการปฏิบัติงานที่สะดวกและรวดเร็วขึ้น

4. ค่าใช้จ่าย หมายถึง ค่าใช้จ่ายทั้งหมดในการดำเนินงานควรใช้อย่างเหมาะสมกับปริมาณงาน โดยคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ และเทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ้มค่า และให้เกิดสูญเสียน้อยที่สุด

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานทั้งหมดของ โรงไฟฟ้าชีวมวล ตำบลขุนตัดหวาย อำเภอจะนะ จังหวัดสงขลา จำนวน 200 คน ผู้วิจัยจึงเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรทั้งหมด โดยการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานทุกคน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนและสามารถตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล รวมทั้งป้องกันการตอบแบบสอบถามซ้ำซ้อน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ที่แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ โดยปรับปรุงจากงาน Ramos-Villagrasa et al. (2019) ให้เข้ากับบริบทของงานวิจัย

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงไฟฟ้าชีวมวล ตำบลขุนตัดหวาย อำเภอจะนะ จังหวัดสงขลา ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้าน

ปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย โดยปรับปรุงจากงาน Chew et al. (2013) ให้เข้ากับบริบทของงานวิจัย

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้โดยการนำแบบสอบถามไปทำ Pretest เพื่อประเมินความชัดเจนของข้อคำถาม ก่อนนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจริง หลังจากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ Pilot test เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับประชากรที่จะทำการศึกษา จำนวน 30 ชุด และนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค (Cronbach Alpha Coefficient) กำหนดเกณฑ์ที่มีประสิทธิภาพ น่าเชื่อถือและยอมรับได้สำหรับงานวิจัย คือมีค่า Cronbach's Alpha มากกว่า 0.7 (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) โดยแบบสอบถามนี้ คำนวณได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เท่ากับ .846 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เท่ากับ .851 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ เท่ากับ .747 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ เท่ากับ .832 ด้านความรับผิดชอบ เท่ากับ .862 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ เท่ากับ .789 และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เท่ากับ .900 ด้านคุณภาพของงาน เท่ากับ .701 ด้านปริมาณงาน เท่ากับ .831 ด้านเวลา เท่ากับ .849 และด้านค่าใช้จ่าย เท่ากับ .783

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยประสานงานกับผู้บริหาร/ฝ่ายทรัพยากรบุคคล เพื่อขออนุญาตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย ระยะเวลาการเก็บข้อมูล วิธีการแจก และการรักษาความลับของผู้ตอบแบบสอบถาม

2. ผู้วิจัยสร้าง google form แล้วจัด Link และ QR code กระจายแบบสอบถามไปยังแผนกต่าง ๆ ตามโครงสร้างการทำงานขององค์กร เพื่อให้เกิดความครอบคลุมของกลุ่มผู้ตอบ

3. ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบจนครบจำนวน 200 ชุด และได้ดำเนินการตรวจสอบข้อมูลความถูกต้องของแบบสอบถาม และนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1. การวิเคราะห์ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์โดยการจำแนกข้อมูลตาม เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics*)* คือ ค่าความถี่ (Frequency*)* และค่าร้อยละ (Percentage*)*

2. การวิเคราะห์ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงไฟฟ้าชีวมวล ตำบลขุนตัดหวาย อำเภอจะนะ จังหวัดสงขลา วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. การวิเคราะห์แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงไฟฟ้า ชีวมวล ตำบลขุนตัดหวาย อำเภอจะนะ จังหวัดสงขลา โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 200 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 73.00 มีอายุ 31 - 40 ปี จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 47.00 สถานภาพ สมรส จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 69.00 จบการศึกษาระดับ ปริญญาตรี จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 51.00 ปฏิบัติงานในตำแหน่ง ระดับปฏิบัติการ จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 80.50 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-25,000 บาท จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 47.50 และระยะเวลาในการทำงาน 6-10 ปี จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 46.50

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงไฟฟ้าชีวมวล ตำบลขุนตัดหวาย อำเภอจะนะ จังหวัดสงขลา

ตัวแปร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านความรับผิดชอบ	4.52	0.63	มากที่สุด
2. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	4.44	0.62	มากที่สุด
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	4.39	0.69	มากที่สุด
4. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.35	0.64	มากที่สุด
5. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.15	0.77	มาก
6. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.99	0.84	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงไฟฟ้าชีวมวล ตำบลขุนตัดหวาย อำเภอจะนะ จังหวัดสงขลา ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{x}$ = 4.52, S.D. = 0.63) รองลงมา ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{x}$ = 4.39, S.D. = 0.69) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\bar{x}$ = 4.35, S.D. = 0.64) ด้านการได้รับการยอมรับ นับถือ ($\bar{x}$ = 4.15, S.D. = 0.77) และน้อยที่สุด ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\bar{x}$ = 3.99, S.D. = 0.84) ตามลำดับ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงไฟฟ้าชีวมวล ตำบลขุนตัดหวาย อำเภอจะนะ จังหวัดสงขลา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.44, S.D. = 0.62)

ตาราง 2 การวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจมีที่ผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงไฟฟ้าชีวมวล ตำบลขุนตัดหวาย อำเภอจะนะ จังหวัดสงขลา

ตัวแปร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่	1.385	0.271		5.109	0.000
ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	0.207	0.058	0.218	3.590	0.000**
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	0.058	0.043	0.086	1.326	0.186
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	0.075	0.047	0.119	1.577	0.116
ด้านความรับผิดชอบ	0.130	0.040	0.239	3.260	0.001**
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	0.169	0.051	0.224	3.293	0.001**
$R = 0.658$, $R^2 = 0.433$, $R^2adj = 0.419$, $F = 29.659$, $S.E_{est} = 0.34608$, Sig = 0.000**					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $p<0.05$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $p<0.001$

จากตาราง 2 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงไฟฟ้าชีวมวล ตำบลขุนตัดหวาย อำเภอจะนะ จังหวัดสงขลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปร ด้านความรับผิดชอบมากที่สุด ($\beta = 0.239$, $p<.001$) ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงไฟฟ้าชีวมวล ตำบลขุนตัดหวาย อำเภอจะนะ จังหวัดสงขลา รองลงมา ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\beta = 0.224$, $p<.001$) และด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\beta = 0.218$,$p<.001$) ตามลำดับ โดยตัวแปรทั้งหมดสามารถอธิบายหรือทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงไฟฟ้าชีวมวล ตำบลขุนตัดหวาย อำเภอจะนะ จังหวัดสงขลา ได้ร้อยละ 43.3 ($R^2=0.433$) จึงยอมรับสมมติฐานที่ H1 H4 และ H5 และปฏิเสธสมมติฐาน H2 และ H3

การอภิปรายผล

จากศึกษา อิทธิพลของแรงจูงใจต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา : โรงไฟฟ้าชีวมวล ตำบลขุนตัดหวาย อำเภอจะนะ จังหวัดสงขลา สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงไฟฟ้าชีวมวล ตำบลขุนตัดหวาย อำเภอจะนะ จังหวัดสงขลา อย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่า ความสำเร็จเป็นแรงผลักดันภายในที่สำคัญของพนักงาน เมื่อพนักงานรู้สึกว่า ตนเองสามารถทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย ได้ผลลัพธ์ที่ดี หรือทำงานได้ตามมาตรฐานที่องค์กรกำหนด จะเกิดความภาคภูมิใจและความเชื่อมั่นในตนเอง ส่งผลให้พนักงานมีความตั้งใจ มุ่งมั่น และพยายามในการทำงานมากขึ้น จนนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม ทั้งนี้ โรงไฟฟ้าชีวมวลเป็นองค์กรที่มีลักษณะงานด้านการผลิตและระบบเครื่องจักร ซึ่งต้องอาศัยความรับผิดชอบสูง ความรอบคอบ และการทำงานตามขั้นตอนอย่างเคร่งครัด ดังนั้น เมื่อพนักงานสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ เช่น ทำงานได้ถูกต้อง ลดความผิดพลาด ลดอุบัติเหตุ หรือทำให้กระบวนการผลิตเป็นไปตามเป้าหมาย จะทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจจากความสำเร็จมากขึ้น และส่งผลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้นตามมา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg ที่อธิบายว่า “ความสำเร็จในการทำงาน” เป็นปัจจัยจูงใจที่ช่วยสร้างความพึงพอใจและกระตุ้นให้บุคคลทำงานอย่างเต็มความสามารถ เมื่อพนักงานได้รับโอกาสในการทำงานให้สำเร็จ หรือได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายเหมาะสมกับความสามารถ จะยิ่งทำให้เกิดแรงจูงใจภายในและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น

2. ด้านความรับผิดชอบ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงไฟฟ้าชีวมวล ตำบลขุนตัดหวาย อำเภอจะนะ จังหวัดสงขลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ความรับผิดชอบเป็นแรงจูงใจภายในที่ทำให้พนักงานเกิดความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และตระหนักถึงผลกระทบของงานที่ตนเองทำต่อองค์กรโดยรวม จึงส่งผลให้พนักงานมีความรอบคอบมากขึ้น ลดความผิดพลาด และสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ งานในโรงไฟฟ้าชีวมวลเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการผลิต ระบบเครื่องจักร และความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ซึ่งต้องอาศัยความรับผิดชอบสูง หากพนักงานมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ จะปฏิบัติงานตามขั้นตอนอย่างถูกต้อง ตรวจสอบงานก่อนส่งมอบ และพร้อมแก้ไขปัญหาเมื่อเกิดเหตุการณ์ไม่คาดคิด ส่งผลให้ผลการดำเนินงานขององค์กรมีความต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg ที่ระบุว่า “ความรับผิดชอบ” เป็นหนึ่งในปัจจัย จูงใจ (Motivator) ที่ช่วยผลักดันให้บุคลากรทุ่มเทในการทำงานและเกิดผลลัพธ์ที่มีคุณภาพ

3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงไฟฟ้าชีวมวล ตำบลขุนตัดหวาย อำเภอจะนะ จังหวัดสงขลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่เป็นแรงจูงใจสำคัญที่กระตุ้นให้พนักงานเกิดความมุ่งมั่นในการทำงาน พยายามพัฒนาความรู้ ความสามารถ และแสดงศักยภาพของตนเอง เพื่อให้ได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหรือเติบโตในสายงาน ส่งผลให้พนักงานมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น และนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม งานในโรงไฟฟ้าชีวมวลเป็นงานที่ต้องใช้ทักษะเฉพาะด้าน ทั้งด้านเทคนิค การควบคุมระบบ การบำรุงรักษา และความปลอดภัย หากพนักงานเห็นว่าองค์กรมีแนวทางความก้าวหน้าอย่างชัดเจน เช่น มีการประเมินผลที่เป็นธรรม มีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ และเปิด

โอกาสให้พนักงานที่มีผลงานดีได้รับการเลื่อนระดับ จะทำให้พนักงานเกิดแรงผลักดันในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีความถูกต้อง รวดเร็ว และมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg ที่ระบุว่า “ความก้าวหน้า” เป็นหนึ่งในปัจจัยจูงใจ (Motivator) ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และช่วยกระตุ้นให้บุคลากรทุ่มเทและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เมื่อพนักงานมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงไฟฟ้าชีวมวล ตำบลขุนตัดหวาย อำเภอจะนะ จังหวัดสงขลา ทั้งนี้พนักงานอาจให้ความสำคัญกับแรงจูงใจด้านอื่นมากกว่าการได้รับคำชมเชยหรือการยอมรับจากผู้อื่น โดยเฉพาะแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคง ความรับผิดชอบ ความสำเร็จ และความก้าวหน้าในหน้าที่ ซึ่งมีผลต่อการทำงานโดยตรงมากกว่า ลักษณะงานของโรงไฟฟ้าชีวมวลเป็นงานที่เน้นการปฏิบัติจริงตามระบบขั้นตอน มีมาตรฐานการทำงานและข้อกำหนดด้านความปลอดภัยที่ชัดเจน ดังนั้นพนักงานอาจมองว่า “การทำงานให้ถูกต้องตามหน้าที่” เป็นสิ่งที่ต้องทำเป็นปกติ ไม่ได้คาดหวังการยอมรับนับถือเป็นพิเศษ ส่งผลให้แรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับไม่ใช่ปัจจัยสำคัญที่ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น

5. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงไฟฟ้าชีวมวล ตำบลขุนตัดหวาย อำเภอจะนะ จังหวัดสงขลา เนื่องจาก พนักงานอาจมองว่าลักษณะของงานเป็นสิ่งที่กำหนดไว้แล้วตามหน้าที่ และเป็นงานที่ต้องปฏิบัติตามระบบหรือขั้นตอนที่ชัดเจน จึงทำให้ความรู้สึกต่อรูปแบบงาน เช่น งานมีความน่าสนใจ งานท้าทาย หรือความเหมาะสมของงาน ไม่ได้เป็นตัวแปรสำคัญที่ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น งานในโรงไฟฟ้าชีวมวลส่วนใหญ่มีลักษณะเป็นงานด้านเทคนิคและการปฏิบัติการ ต้องทำตามมาตรฐานการทำงานและข้อกำหนดด้านความปลอดภัยอย่างเคร่งครัด เช่น การควบคุมเครื่องจักร การตรวจสอบระบบ ซึ่งมีความเป็นระบบสูงและมีความเสี่ยงหากเกิดความผิดพลาด ดังนั้น ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานจึงอาจขึ้นอยู่กับความรู้ ความชำนาญ ประสบการณ์ และความรับผิดชอบมากกว่าความรู้สึกที่มีต่อลักษณะงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงไฟฟ้าชีวมวล ตำบลขุนตัดหวาย อำเภอจะนะ จังหวัดสงขลา อยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารโรงไฟฟ้าชีวมวลควรรักษาและต่อยอดแรงจูงใจดังกล่าว โดยกำหนดนโยบายและแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มุ่งเสริมสร้างแรงจูงใจภายในของพนักงานอย่างต่อเนื่อง เช่น การมอบหมายงานที่มีความรับผิดชอบชัดเจน การเปิดโอกาสให้พนักงานมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

และการยกย่องชมเชยเมื่อพนักงานปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ เพื่อส่งเสริมให้พนักงานคงไว้ซึ่งแรงจูงใจในการทำงานและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน

2. จากการศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงไฟฟ้าชีวมวล ตำบลขุนตัดหวาย อำเภอจะนะ จังหวัดสงขลา อยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารโรงไฟฟ้าชีวมวลควรนำผลการวิจัยไปใช้ในการกำหนดนโยบายและแนวทางการบริหารงาน โดยมุ่งรักษามาตรฐานประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานดังกล่าวผ่านการส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานอย่างต่อเนื่อง ควบคู่กับการพัฒนาทักษะและศักยภาพของพนักงาน การกำหนดเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม และการสนับสนุนสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อให้พนักงานสามารถรักษาระดับประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงไว้ได้อย่างสม่ำเสมอและยั่งยืนในระยะยาว

3. จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงไฟฟ้าชีวมวล ตำบลขุนตัดหวาย อำเภอจะนะ จังหวัดสงขลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น ผู้บริหารโรงไฟฟ้าชีวมวลควรนำผลการวิจัยไปใช้ในการกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยมุ่งเสริมสร้างแรงจูงใจภายในของพนักงานผ่านการมอบหมายงานที่มีความรับผิดชอบชัดเจน การเปิดโอกาสให้พนักงานมีความก้าวหน้าในสายงานตามความสามารถ และการยกย่องหรือให้การยอมรับเมื่อพนักงานประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อกระตุ้นให้พนักงานเกิดความมุ่งมั่น ทุ่มเท และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในระดับสูงอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

4. จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงไฟฟ้าชีวมวล ตำบลขุนตัดหวาย อำเภอจะนะ จังหวัดสงขลา ดังนั้น องค์กรควรจัดให้มีระบบการยอมรับผลงานที่เชื่อมโยงกับผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ เช่น การกำหนดเกณฑ์การยกย่องพนักงานดีเด่นรายเดือน การให้คำชื่นชมทันทีเมื่อพนักงานปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานหรือช่วยลดความผิดพลาด รวมถึงการพัฒนาลักษณะงานให้เกิดความท้าทายและมีคุณค่าโดยไม่กระทบต่อความปลอดภัย เช่น การหมุนเวียนงานในตำแหน่งที่เหมาะสม การมอบหมายงานพิเศษเพื่อพัฒนากระบวนการทำงาน และการเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการเสนอแนวทางปรับปรุงงาน ซึ่งแนวทางดังกล่าวจะช่วยให้พนักงานรับรู้ถึงคุณค่าในงานที่ทำ เกิดความภาคภูมิใจ และสามารถเสริมสร้างแรงจูงใจให้ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้มากยิ่งขึ้นในระยะยาว

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรขยายขอบเขตการศึกษาไปยังโรงไฟฟ้าชีวมวลหรือโรงไฟฟ้าประเภทอื่นในพื้นที่จังหวัดสงขลาและจังหวัดใกล้เคียง เพื่อเปรียบเทียบผลการวิจัยและเพิ่มความสามารถในการอธิบายผลในระดับที่กว้างขึ้น

2. ควรเพิ่มตัวแปรอิสระอื่น ๆ ที่อาจมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน เช่น ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน หรือคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อให้ได้มุมมองที่ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

3. ควรนำระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการสนทนากลุ่มมาใช้ควบคู่กับการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อให้เข้าใจแรงจูงใจและพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในเชิงลึกและสะท้อนบริบทการทำงานของโรงไฟฟ้าชีวมวลได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

จิราภรณ์ แพรอัตถ์. (2554). *พลวัตและการดำเนินธุรกิจการขนส่งด้วยรถบรรทุกดินหินทรายของผู้ประกอบการในจังหวัดนครปฐม*. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร.

นิตยา ขันสันเทียะ. (2561*). การปฏิบัติงานทรัพยากรมนุษย์ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในอำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี.* (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี.

เบญจภรณ์ เอี่ยมสะอาด. (2563). *แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กรมพลาธิการทหารบก.* (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม).

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 10).* กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา*. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ByteHR. (2566). *การสร้างแรงจูงใจให้พนักงานสำคัญอย่างไร.* สืบค้น 3 กันยายน 2568, จาก https://byte-hr.com/th.

Chew, B. H., Ramli, A. S., Omar, M., & Ismail, I. Z. (2013). A preliminary study of job satisfaction and motivation among the Malaysian primary health care professionals. *Malaysian Family Physician, 8*(2), 15–25.

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1975). *The motivation to work* (2nd ed.). New York, NY: John Wiley & Sons.

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

Ramos-Villagrasa, P. J., Barrada, J. R., Fernández-del-Río, E., & Koopmans, L. (2019). Assessing job performance using brief self-report scales: The case of the individual work performance questionnaire. *Journal of Work and Organizational Psychology, 35*(3), 195–205.