



ปีที่ 17 ฉบับที่ 2 เดือนตุลาคม-ธันวาคม 2563

ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ACHIEVEMENT MOTIVATION FACTORS AFFECTING WORK EFFICIENCY OF EMPLOYEES AT THE PROVINCIAL ELECTRICITY AUTHORITY, KAMPHAENG SEAN, NAKHON PATHOM

วันที่รับต้นฉบับบทความ: 17 กรกฎาคม 2563

วันที่แก้ไขปรับปรุงบทความ: 17 กันยายน 2563

วันที่ตอบรับตีพิมพ์บทความ: 30 กันยายน 2563

กฤตวิทย์ แก้วกำพล*

Krittawit Kaewkampol

ดารารัตน์ ฉ่ำคร้าม*

Dararat Chumkram

จิวรรณ จันปลา**

Jureewan Janpla

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน
จำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ และเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ประชากรคือ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอกำ
แพงแสน จังหวัดนครปฐม จำนวน 83 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย สถิติที่ใช้
ในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที การวิเคราะห์
ความแปรปรวนแบบทางเดียว การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบลำดับขั้น ผลการวิจัยพบว่า
1) พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงานแตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 2) ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความกล้าเสี่ยง ด้านความรับผิดชอบ
ต่อตนเอง ด้านการวางแผน และด้านความมีเอกลักษณ์ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรดังกล่าวสามารถทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้
ร้อยละ 68.20 มีสมการทำนายคือ $Y = 1.018 + 0.227 (X_3) + 0.551 (X_4) + 0.175 (X_5) - 0.179 (X_6)$

คำสำคัญ: แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

* นิสิตหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน e-Mail: krittawitza@gmail.com; dararat.chumkram@gmail.com

** อาจารย์ประจำคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน
e-Mail: jureewan_janpla@hotmail.com



ABSTRACT

The purposes of this research were to compare work efficiency classified by personal factors, and to analyze achievement motivation factors affecting to work efficiency. The research instrument was the questionnaire. The population was 83 employees at the Provincial Electricity Authority, Kamphaeng Sean, Nakhon Pathom. Statistics for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, independent sample *t*-test, *F*-test and stepwise multiple regression analysis. The research results of analysis revealed that: 1) the employees with different age differently affect work efficiency in aspect of quality of work with a statistically significant level of .05, and 2) achievement motivation factors consisting of risk taking, individual responsibility, planning and the identity affect work efficiency with a statistically significant level of .05. The predictive powers at 68.20 percent and the forecasting equation of raw score as $Y = 1.018 + 0.227 (X_3) + 0.551 (X_4) + 0.175 (X_5) - 0.179 (X_6)$.

Keywords: achievement motivation, work efficiency, the Provincial Electricity Authority.

บทนำ

ปัจจุบันประเทศไทยมีสถานะสังคมและเศรษฐกิจเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ซึ่งทำให้เกิดผลกระทบและการแข่งขันที่รุนแรง โดยเฉพาะเศรษฐกิจรูปแบบใหม่ที่ต้องอาศัยการยกระดับความสามารถในการแข่งขันเพื่อสร้างทั้งสินค้าและบริการที่มีคุณภาพมากขึ้น ส่งผลให้องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนจะต้องมีการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง จึงทำให้หลายองค์กรมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรที่มีอยู่ในองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น ซึ่งการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมักจะเน้นไปที่การเพิ่มทักษะและความชำนาญในการทำงาน ตลอดจนปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรทุกระดับให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การที่องค์กรมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถจะช่วยให้องค์กรเพิ่มผลผลิตและลดต้นทุนลง เนื่องจากบุคลากรมีความเชี่ยวชาญในงานที่ทำมากขึ้น ข้อผิดพลาดก็จะลดลง และจะช่วยพัฒนาองค์กรให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้อย่างเต็มที่ อีกทั้งหากบุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงขึ้น โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานก็จะมากขึ้นด้วย

ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ถือเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดรอร์ชนี จิตคำรพ (2561) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่า เป็นความปรารถนา



ของบุคคลที่จะกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงโดยแข่งขันกับมาตรฐานอันดีเยี่ยมหรือทำได้ดีกว่าผู้อื่น มีความพยายามที่จะเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ โดยคำนึงถึงความสำเร็จมากกว่าความล้มเหลว รู้จักเลือกงานให้เหมาะสมกับความสามารถของตนเอง เป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่นที่จะประสบความสำเร็จ ต้องมีความตั้งใจจริงไม่ใช่เพราะโอกาสอำนวยให้ และการกระทำกิจกรรมใด ๆ นั้น มุ่งให้บรรลุมาตรฐานของตนเองมากกว่ารางวัล ซึ่งหากองค์การใดที่มีพนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานสูง ก็จะมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพในการทำงานสูงไปด้วย ส่งผลให้องค์การมีความเจริญรุ่งเรืองและเติบโตเร็ว

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นองค์กรชั้นนำที่ทันสมัยในระดับภูมิภาค ทำหน้าที่ให้บริการพลังงานไฟฟ้าอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นองค์กรที่เชื่อถือได้ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจ และสังคมอย่างยั่งยืน จัดหาและให้บริการพลังงานไฟฟ้า รวมทั้งดำเนินธุรกิจอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าให้เกิดความพึงพอใจทั้งด้านคุณภาพและบริการ โดยการพัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่อง มีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

จากความสำคัญของปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คณะผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม เพื่อนำผลวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม จำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์
2. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

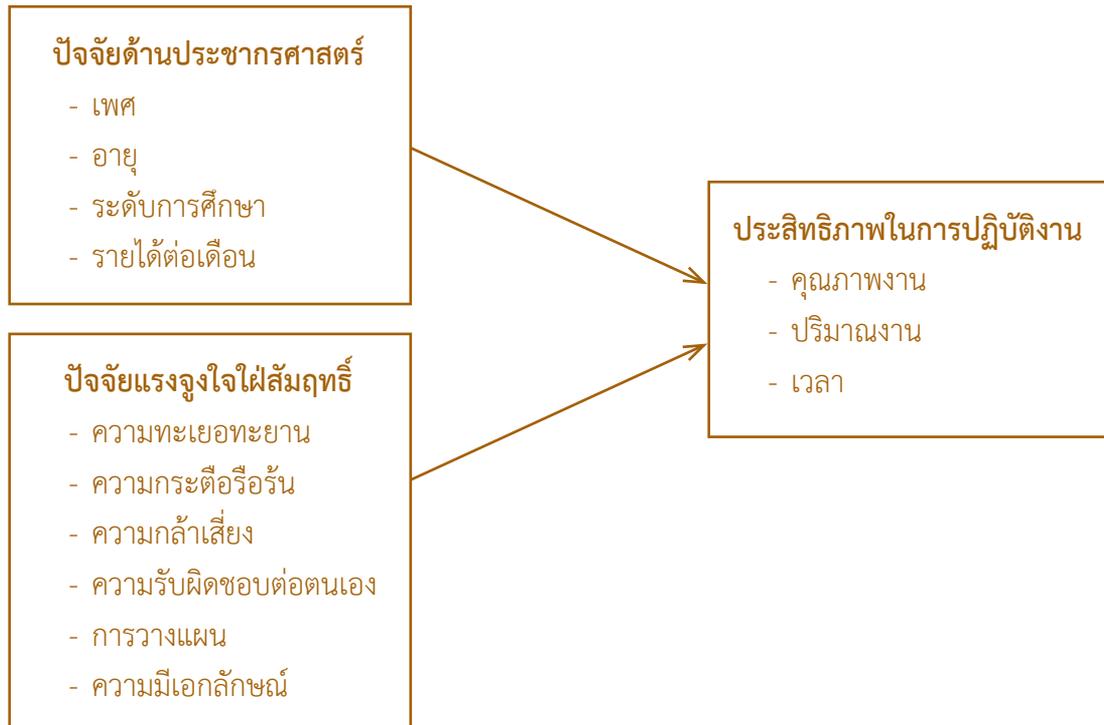
สมมติฐานของการวิจัย

1. พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ที่มีปัจจัยด้านประชากรศาสตร์แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม



กรอบแนวคิดในการวิจัย

คณะผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยใช้ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ประยุกต์ตามแนวคิดของ ดรรชนี จิตคำรพ (2561) ส่วนปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประยุกต์ใช้แนวคิดของ Peterson and Plowman (1953) รวมถึงการศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดตัวแปรอิสระในส่วนของปัจจัยด้านประชากรศาสตร์



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม จำนวน 83 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 8 สิงหาคม 2562)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม โดยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยและเป็นแนวทางในการสร้างและพัฒนาแบบสอบถาม ประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ของแบบสอบถามโดยการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (index of item objective congruence: IOC) พบว่าค่า IOC ของแบบสอบถาม



มีค่ามากกว่า 0.60 ทุกข้อคำถาม สำหรับคุณภาพด้านความเชื่อมั่น (reliability) ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย พบว่าผลการทดสอบสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบราค (Cronbach's alpha coefficient) มีค่ามากกว่า 0.70 ทุกตัวแปร จึงถือว่ามีความเหมาะสมและสามารถนำไปใช้ได้ (Cronbach, 1970)

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistic) ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (inferential statistic) เพื่อทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การทดสอบที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (F-test) ซึ่งหากพบความแตกต่าง จะมีการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วย Least Significant Difference (LSD) และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบลำดับขั้น (stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิจัย

1. ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ พบว่าประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 62.70 มีช่วงอายุ 31-40 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 45.80 มีการศึกษาระดับ ปวส. จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 42.20 และมีรายได้ต่อเดือน 15,000-30,000 บาท จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 31.30

2. ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.48 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.20 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง และด้านความมีเอกลักษณ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความกระตือรือร้น และด้านการวางแผน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

(N = 83)

ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
ด้านความทะเยอทะยาน	4.46	0.29	มาก
ด้านความกระตือรือร้น	4.49	0.28	มาก
ด้านความกล้าเสี่ยง	4.48	0.30	มาก
ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง	4.50	0.35	มาก
ด้านการวางแผน	4.45	0.03	มาก
ด้านความมีเอกลักษณ์	4.50	0.29	มาก
รวม	4.48	0.20	มาก



3. **ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน** พบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.49 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.26 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านคุณภาพงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านปริมาณงาน และด้านเวลา ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

(N = 83)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
คุณภาพงาน	4.52	0.43	มากที่สุด
ปริมาณงาน	4.50	0.40	มาก
เวลา	4.45	0.27	มาก
รวม	4.49	0.26	มาก

4. **การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์** พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์			
	เพศ	อายุ	ระดับการศึกษา	รายได้ต่อเดือน
คุณภาพของงาน	0.656	0.047*	0.061	0.988
ปริมาณของงาน	0.665	0.384	0.356	0.559
เวลา	0.732	0.073	0.368	0.249
รวม	0.926	0.940	0.563	0.773

* $p < .05$

5. **ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน** จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณโดยใช้การเลือกตัวแปรเข้าสมการแบบลำดับขั้นพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ได้แก่ ด้านความกล้าเสี่ยง ด้านความรับผิดชอบต่อนตนเอง ด้านการวางแผน และด้านความมีเอกลักษณ์ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดย



ตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัวแปร สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 68.20 ($R^2 = 0.682$) ดังตารางที่ 4 ทั้งนี้สามารถนำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวทำนายมาเขียนเป็นสมการทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ ดังนี้

$$Y = 1.018 + 0.227 (X_3) + 0.551 (X_4) + 0.175 (X_5) - 0.179 (X_6)$$

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ตัวแปรอิสระ	Unstandardized		Standardized	t	p	Collinearity Statistics	
	Coefficients		Coefficients			Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
ค่าคงที่	1.018	0.379		2.688**	0.009		
ด้านความกล้าเสี่ยง (X_3)	0.227	0.060	0.258	3.760**	0.000	0.864	1.158
ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง (X_4)	0.551	0.064	0.735	8.596**	0.000	0.557	1.794
ด้านการวางแผน (X_5)	0.175	0.064	0.187	2.728**	0.00	0.870	1.149
ด้านความมีเอกลักษณ์ (X_6)	-0.179	0.074	-0.194	-2.401*	0.015	0.606	1.651

$R = 0.826$ $R^2 = 0.682$ Adjusted $R^2 = 0.666$ Std. Error of the Estimate = 0.152

* $p < .05$, ** $p < .01$

อภิปรายผล

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เพราะอายุของพนักงานมีความเชื่อมโยงกับประสบการณ์และความชำนาญในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้คุณภาพของงานแตกต่างกันได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิมนน ทองแสน (2557) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี พบว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานส่วนบุคคลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนพนักงานที่มีเพศ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน



จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความกล้าเสี่ยง ด้านความรับผิดชอบต่อนตนเอง ด้านการวางแผน และด้านความมีเอกลักษณ์ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรดังกล่าวสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 68.20 โดยปัจจัยด้านความกล้าเสี่ยงส่งผลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้หากพนักงานมีความมั่นใจในการทำงานก็จะสามารถทำงานที่ยากและท้าทายโดยใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นได้ พร้อมทั้งตัดสินใจและสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว สอดคล้องกับ Hackman and Oldham (1980) ที่กล่าวถึงทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณลักษณะงานว่า ลักษณะงานที่ดีเป็นเหมือนแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่จะทำให้พวกเขารู้สึกอยากทำงาน โดยมีติของงานด้านความมีอิสระ (autonomy) ไม่ว่าจะเป็นด้านโอกาสทางความคิด การตัดสินใจ และการเสนอความคิดต่าง ๆ จะส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

สำหรับปัจจัยด้านความรับผิดชอบต่อนตนเองและด้านการวางแผนที่ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้น พนักงานที่มีความรับผิดชอบต่อนตนเองและมีการวางแผนการทำงานอย่างเหมาะสมจะสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามเป้าหมายและข้อกำหนดขององค์กร โดยพนักงานจะมีการวางแผนการทำงานเพื่อลดความเสี่ยงและความไม่แน่นอนในการทำงานลง พร้อมทั้งมีความตั้งใจใฝ่ใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย เมื่อมีข้อผิดพลาดก็จะพยายามแก้ไขปรับปรุงผลงานนั้นให้ออกมาดีที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ ปัทมาพร ท่อชู (ออนไลน์, 2559) ที่กล่าวว่า ปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรคือปัจจัยด้านบุคคล เพราะบุคคลคือหมู่คณะที่รวมตัวกันเป็นองค์กร มีวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีบทบาทในการทำงานหรือดำเนินงานต่าง ๆ สัมพันธ์กัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งประสิทธิภาพขององค์กรจะขึ้นอยู่กับคุณลักษณะและคุณสมบัติที่พึงปรารถนาในด้านต่าง ๆ ได้แก่ จำนวนบุคลากรในแต่ละกลุ่มงาน ความรู้ความสามารถพื้นฐาน ความรู้ความสามารถที่เกี่ยวกับงานในหน้าที่ ความเป็นผู้นำ ทักษะการสื่อสาร ทักษะด้านเทคโนโลยี ทักษะด้านการบริหารจัดการ เจตคติ ค่านิยมที่พึงปรารถนา ความสามารถในการพัฒนาคนพัฒนางาน และการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนการดำเนินงานขององค์กร

ส่วนปัจจัยด้านความมีเอกลักษณ์ที่ส่งผลทางลบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้น เพราะการทำงานในองค์การภาครัฐมักจะมีระเบียบ กฎเกณฑ์ และแนวปฏิบัติในการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้ อย่างชัดเจน พนักงานในองค์การต้องปฏิบัติงานไปในแนวทางเดียวกัน ดังนั้นหากพนักงานไม่ชอบการทำงานตามแนวทางของผู้อื่น มีอิสระทางความคิด และมีความคิดริเริ่มที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยตนเองมาก ๆ ก็ส่งผลให้ไม่สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี อาจทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลดลงได้



ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความกล้าเสี่ยงส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน องค์กรจึงควรมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถร่วมกับการฝึกอบรมโดยใช้กรณีศึกษา เพื่อฝึกฝนให้พนักงานมีกระบวนการคิด ใช้วิจารณ์ญาณ และตัดสินใจในปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม

2. จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความรับผิดชอบต่อตนเองส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน องค์กรจึงควรมอบอำนาจหน้าที่หรือมอบหมายงานที่ให้อิสระในการทำงานแก่พนักงานมากขึ้น เพื่อให้พนักงานได้พัฒนาความรับผิดชอบในการทำงานด้วยตนเอง ส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

3. จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านการวางแผนส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน องค์กรจึงควรสร้างกิจกรรมในการเรียนรู้ในด้านการวางแผนเพิ่มมากขึ้น เช่น การจัดฝึกอบรมเกี่ยวกับการวางแผน มีการประชุมแลกเปลี่ยนความรู้เพื่อให้พนักงานได้เรียนรู้วิธีการวางแผนอย่างเป็นระบบหรือมีการจัดระบบการทำงานอย่างเป็นขั้นตอน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาในเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่มีความสมบูรณ์ และเป็นประโยชน์มากขึ้น โดยเลือกใช้เครื่องมือในการวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก การสนทนากลุ่ม เป็นต้น ซึ่งเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และแนวทางต่าง ๆ ที่จะประโยชน์ต่อองค์กรมากขึ้น

บรรณานุกรม

- ดร.ชนัน จิตคำรพ. (2561). *แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- นิ่มนวน ทองแสน. (2557). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2543). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปัทมาพร ท่อชู. (2559). *องค์ประกอบการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน* (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: <http://www.thailandindustry.com/onlinemag/view2.php?id=771§ion=17&issues=74> [2562, 8 สิงหาคม].



- อัครเดช ไหมจันทร์. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัย สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- Cronbach, L. J. (1970). *Essentials of psychological testing* (3rd ed.). New York, NY: Harper & Row.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). *Work redesign*. Reading, MA: Addison Wesley.
- Peterson, E., & Plowman, G. E. (1953). *Business organization and management* (3rd ed.). Homewood, IL: Richard D. Irwin.