



ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้รับผิดชอบด้านพลังงาน : กรณีศึกษาโรงงานควบคุมในเขตกรุงเทพมหานคร

FACTORS OF WORK MOTIVATION OF PERSONAL FOR RESPONSIBLE FOR ENERGY

: CASE STUDY FACTORY IN BANGKOK AREA

สิทธิพล กว้างนอก¹, ธรีณี มณีศรี²

¹กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน กระทรวงพลังงาน 10330 E-mail : old_tiger_33@hotmail.com

²คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม 10900 E-mail : tharinee.ma@spu.ac.th

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้รับผิดชอบด้านพลังงาน และนำเสนอแนวทางเชิงนโยบายให้แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 169 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานใช้แบบที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 31 - 40 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรีดำรงตำแหน่งผู้รับผิดชอบด้านพลังงานสามัญ (ผสร.) ได้รับการอบรม/สัมมนา/ดูงาน จำนวน 1 - 2 ครั้งต่อปี เคยปฏิบัติงานเพียงหน่วยงานเดียว และมีระยะเวลาในการรับตำแหน่งผู้รับผิดชอบด้านพลังงานต่ำกว่า 5 ปี โดยผู้รับผิดชอบด้านพลังงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.34$)

ผลการวิจัยพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง จำนวนหน่วยงานที่เคยปฏิบัติงาน และระยะเวลาในการรับตำแหน่งผู้รับผิดชอบด้านพลังงานไม่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ยกเว้นการอบรม/สัมมนา/ดูงาน พบว่าผู้รับผิดชอบด้านพลังงานกลุ่มที่ได้รับการอบรม/สัมมนา/ดูงาน มากกว่า 4 ครั้งต่อปี จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มที่มีการอบรม/สัมมนา/ดูงาน ต่ำกว่า 4 ครั้งต่อปี อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ดังนั้นข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้รับผิดชอบด้านพลังงานสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง คือ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ผู้รับผิดชอบด้านพลังงานได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถ เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน เช่น การศึกษาต่อ การฝึกอบรม การสัมมนา ดูงาน เป็นต้น และภาครัฐ ควรออกระเบียบข้อบังคับ หรือแก้ไขกฎหมายเพื่อปรับปรุงมาตรฐาน ความรู้ ความสามารถ ของผู้รับผิดชอบด้านพลังงานให้สูงขึ้น

คำสำคัญ : ผู้รับผิดชอบด้านพลังงาน; แรงจูงใจ; Herzberg

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงาน พ.ศ. 2535 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 3 เมษายน 2535 โดยมีเจตนารมณ์ที่จะส่งเสริมให้เกิดวินัยในการอนุรักษ์พลังงานและมีการลงทุนในการอนุรักษ์พลังงานในโรงงานและอาคารเป็นสำคัญ แต่เนื่องจากพระราชบัญญัติการส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงาน พ.ศ. 2535 ได้ใช้บังคับมานาน จึงทำให้บทบัญญัติบางประการไม่สอดคล้องและเหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบัน จึงได้มีการปรับปรุงกฎหมายให้มีความเหมาะสม ครอบคลุมกิจกรรมการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพในทุกภาคส่วน โดยได้ปรับปรุงแก้ไขโครงการดำเนินการเพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายต่อผู้ที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมาย รวมทั้งให้มีการกำหนดเรื่องที่เป็นรายละเอียดด้านเทคนิค หรือเรื่องที่ต้องเปลี่ยนแปลงรวดเร็วตามการพัฒนาทางด้านเทคโนโลยี ด้านเศรษฐกิจและสังคม โดยให้รัฐมนตรีสามารถออกเป็นประกาศเพื่อเปิดโอกาสให้มีการปรับเปลี่ยนกฎหมายที่เป็นรายละเอียดได้อย่างรวดเร็ว และสามารถปฏิบัติได้ทันเวลา

พระราชบัญญัติการส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงาน พ.ศ. 2535 จึงได้มีการแก้ไขเพิ่มเติม โดยพระราชบัญญัติการส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550 รวมถึงกฎหมายลำดับรอง (กฎกระทรวงและประกาศกระทรวง) ที่ออกตามพระราชบัญญัตินี้ ได้กำหนดให้เจ้าของโรงงานควบคุมและเจ้าของอาคารควบคุมมีหน้าที่ต้องดำเนินการอนุรักษ์พลังงานดังนี้

1.1. ต้องดำเนินการจัดการพลังงานตามมาตรฐาน หลักเกณฑ์ และวิธีการจัดการพลังงานตาม ข้อกำหนดในกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานหลักเกณฑ์ และวิธีการจัดการพลังงานในโรงงานควบคุมและอาคารควบคุม พ.ศ. 2552 รวมถึงการจัดทำรายงานการจัดการพลังงานและการจัดส่งรายงานผลการตรวจสอบและรับรองการจัดการพลังงานให้แก่อธิบดีภายในเดือนมีนาคมเป็นประจำทุกปี ทั้งนี้ โดยต้องผ่านการรับรองจากผู้ตรวจสอบพลังงานที่ขึ้นทะเบียนกับ พพ.

1.2. ต้องจัดให้มีผู้รับผิดชอบด้านพลังงานประจำในโรงงานควบคุมหรืออาคารควบคุมแต่ละแห่ง โดยมีจำนวนและคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงกำหนดคุณสมบัติ หน้าที่และจำนวนของผู้รับผิดชอบด้านพลังงาน พ.ศ. 2552 ทั้งนี้ โดยกำหนดให้โรงงานควบคุมหรืออาคารควบคุมขนาดใหญ่ ต้องจัดให้มีผู้รับผิดชอบด้านพลังงานอาวุโสเพิ่มขึ้นอีกอย่างน้อย 1 คน โดยผู้รับผิดชอบด้านพลังงานดังกล่าวต้องเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติซึ่งสำเร็จการ



ฝึกอบรมหลักสูตรผู้รับผิดชอบด้านพลังงานอาวุโสหรือการฝึกอบรมที่มีวัตถุประสงค์คล้ายคลึงกันกับที่อธิบดีให้ความเห็นชอบ หรือเป็นผู้ที่สอบได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดจากการจัดสอบผู้รับผิดชอบด้านพลังงานซึ่งจัดสอบโดย พพ.

1.3. ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของอธิบดี (ตามมาตรา 10 หรือ มาตรา 21 ประกอบมาตรา 10 แล้วแต่กรณี) ที่สั่งให้เจ้าของโรงงานควบคุมหรือเจ้าของอาคารควบคุม แจ้งข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการใช้พลังงานเพื่อตรวจสอบให้การอนุรักษ์พลังงานให้เป็นไปตามมาตรฐาน หลักเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง ว่าด้วยเรื่องเกี่ยวกับวิธีการจัดการพลังงานในโรงงานควบคุมและอาคารควบคุม และกฎกระทรวงว่าด้วยเรื่องเกี่ยวกับผู้รับผิดชอบด้านพลังงานตามข้อ 1.1 และ 1.2 ดังกล่าวข้างต้น [6]

จากการค้นคว้าข้อมูลของผู้วิจัยทำให้ทราบว่า กฎหมายที่ออกมาทั้ง 2 ฉบับดังกล่าวยังไม่สามารถทำให้โรงงานควบคุมปฏิบัติตามกฎหมายได้ทั้งหมดทุกแห่ง โดยในปี พ.ศ. 2555 มีโรงงานควบคุมทั่วทั้งประเทศไทย ได้ขึ้นทะเบียนกับทาง พพ. ประมาณทั้งสิ้น 3,959 แห่ง แบ่งเป็นโรงงานควบคุมขนาดเล็ก 2,259 แห่ง และโรงงานควบคุมขนาดใหญ่ 1,700 แห่ง และในปี พ.ศ. 2555 โรงงานเหล่านี้ได้มีการจัดการพลังงานตามกฎหมายและส่งรายงานให้ทาง พพ. ตรวจสอบจำนวน 2,926 แห่ง (74 %) และได้มีการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบด้านพลังงานแล้วทั้งสิ้น 3,296 แห่ง (83 %) [2] เมื่อทางผู้วิจัยได้ทราบข้อมูลเหล่านี้จึงเกิดข้อสงสัยว่าสาเหตุใดโรงงานควบคุม จึงไม่สามารถปฏิบัติตามกฎหมายได้ครบทุกแห่ง (100 %) เมื่อผู้วิจัยได้มีโอกาสสอบถามไปยังโรงงานควบคุมถึงสาเหตุที่ไม่สามารถปฏิบัติตามกฎหมายได้ ผู้วิจัยก็จะได้รับคำตอบจากทางโรงงานว่าไม่สามารถหาบุคลากรมารับตำแหน่งผู้รับผิดชอบด้านพลังงานได้ หรือผู้รับผิดชอบด้านพลังงานคนเดิมได้ลาออกจากงานไปแล้ว และทางโรงงานกำลังอยู่ระหว่างดำเนินการคัดเลือกพนักงานใหม่ที่มีความเหมาะสมเข้ามาทำหน้าที่แทน และเมื่อได้สอบถามข้อมูลจากผู้รับผิดชอบด้านพลังงาน ก็จะพบว่าผู้รับผิดชอบด้านพลังงานเกิดความรู้สึกเบื่อหน่ายขาดแรงจูงใจกับการได้รับตำแหน่งผู้รับผิดชอบด้านพลังงาน อยู่มากเช่นกัน

2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

- 2.1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้รับผิดชอบด้านพลังงาน
- 2.2. เพื่อนำเสนอแนวทางเชิงนโยบายให้แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

3. สมมติฐานการศึกษา

- 3.1. ผู้รับผิดชอบด้านพลังงานที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน
- 3.2. ผู้รับผิดชอบด้านพลังงานที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน
- 3.3. ผู้รับผิดชอบด้านพลังงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน
- 3.4. ผู้รับผิดชอบด้านพลังงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน
- 3.5. ผู้รับผิดชอบด้านพลังงานที่ได้รับการอบรม/สัมมนา/ดูงาน ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน
- 3.6. ผู้รับผิดชอบด้านพลังงานที่เคยปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นๆ ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน
- 3.7. ผู้รับผิดชอบด้านพลังงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

4. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่จะใช้ศึกษาในงานวิจัยนี้ คือ ผู้รับผิดชอบด้านพลังงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงงานควบคุมที่ได้ขึ้นทะเบียนกับกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน กระทรวงพลังงาน และเป็นโรงงานที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร (300 แห่ง) ซึ่งทางผู้วิจัยจะเลือกส่งแบบสอบถามให้ทางโรงงานจำนวน 1 ชุด ต่อ 1 แห่ง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคครั้งนี้ คือ ผู้รับผิดชอบด้านพลังงาน จำนวน 169 คน ซึ่งได้มาจากตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซ์และมอร์แกน [4]

5. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาศึกษา คือ แบบสอบถาม จากแนวคิด ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ เอิร์ชเบิร์ก ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน [1] โดยข้อมูลจากแบบสอบถามที่จะถูกนำมาใช้ในงานวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะทั่วไปของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามโดยมีข้อความให้ตอบจำนวน 7 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน การอบรม/สัมมนา/ดูงาน จำนวนหน่วยงานที่เคยปฏิบัติงาน และอายุงาน

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของผู้รับผิดชอบด้านพลังงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 10 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ, ด้านลักษณะของงานด้านความรับผิดชอบ, ด้านความก้าวหน้าและตำแหน่งหน้าที่ การงาน และปัจจัยค้ำจุน 5 ด้าน คือ ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร, ด้านการปกครองบังคับบัญชา, ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลใน

องค์กร, ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคงในงาน, ด้านค่าตอบแทนและสภาพในการทำงาน โดยข้อคำถามแต่ละข้อใช้มาตราประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ค่าตอบแต่ละข้อ จะได้รับคะแนนสูงสุด 5 และคะแนนต่ำสุด 1

6. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้รับผิดชอบด้านพลังงาน โดยการแจกแบบสอบถามในช่วงเดือนธันวาคม 2556 ถึง เดือนมกราคม 2557 จำนวน 300 ชุด เป็นเวลา 2 เดือน และดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจนครบตามเป้าหมายที่จำนวน 169 ชุด

7. การวิเคราะห์ข้อมูล

7.1. ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean) เพื่อบรรยายข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา

7.2. วิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้รับผิดชอบด้านพลังงาน โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เพื่อจัดลำดับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากมากไปหาน้อย

7.3. ทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ความแตกต่างของตัวแปร ได้แก่ วิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างตัวแปร 2 กลุ่ม โดยใช้ t-test และวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป โดยใช้ One-Way ANOVA โดยจะกำหนดระดับนัยสำคัญ เท่ากับ .05 [3]

8. ผลการศึกษาวิจัย

8.1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล สามารถแสดงได้ดังตารางที่ 1 - ตารางที่ 7

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม เพศ

เพศ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
1. ชาย	156	92.3
2. หญิง	13	7.7
รวม	169	100.0

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม อายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ต่ำกว่า 31 ปี	42	24.8
2. 31 - 40 ปี	100	59.2
3. 41 - 50 ปี	23	13.6
4. มากกว่า 50 ปี ขึ้นไป	4	2.4
รวม	169	100.0

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม ระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน(คน)	ร้อยละ
1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	27	16.0
2. ปริญญาตรี	131	77.5
3. ปริญญาโทหรือสูงกว่า	11	6.5
รวม	169	100.0

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม ตำแหน่ง

ตำแหน่ง	จำนวน(คน)	ร้อยละ
1. ผู้รับผิดชอบด้านพลังงานสามัญ (ผสร.)	144	85.2
2. ผู้รับผิดชอบด้านพลังงานอาวุโส (ผอส.)	25	14.2
รวม	169	100.0

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม การอบรม/สัมมนา/ดูงาน

การอบรม/สัมมนา/ดูงาน	จำนวน(คน)	ร้อยละ
1. ไม่เคยเลย	34	20.1
2. 1-2 ครั้ง/ปี	106	62.7
3. 3-4 ครั้ง/ปี	25	14.8
4. มากกว่า 4 ครั้ง/ปี	4	2.4
รวม	169	100.0

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม หน่วยงานที่เคยได้รับการแต่งตั้งให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้รับผิดชอบด้านพลังงาน

หน่วยงานที่เคยได้รับการแต่งตั้งให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้รับผิดชอบด้านพลังงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. หน่วยงานนี้เป็นแห่งแรก	110	65.1
2. 2-3 แห่ง	50	29.6
3. 4-5 แห่ง	9	5.3
4. 6-7 แห่ง	-	-
5. มากกว่า 7 แห่ง	-	-
รวม	169	100.0

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้รับผิดชอบด้านพลังงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้รับผิดชอบด้านพลังงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ต่ำกว่า 5 ปี	98	58.0
2. 5-10 ปี	59	34.9
3. 11-15 ปี	10	5.9
4. 16-20 ปี	2	1.2
5. มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	-	-
รวม	169	100.0

8.2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ สามารถแสดงได้ดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	(\bar{X})	(S.D.)	ระดับแรงจูงใจ	อันดับ
ปัจจัยจูงใจ	3.40	0.33	ปานกลาง	
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.49	0.48	มาก	2
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.42	0.50	มาก	3
3. ด้านลักษณะของงาน	3.57	0.45	มาก	1
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.30	0.45	ปานกลาง	4
5. ด้านความก้าวหน้าและตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.22	0.56	ปานกลาง	5
ปัจจัยค้ำจุน	3.27	0.36	ปานกลาง	
1. ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร	3.28	0.51	ปานกลาง	3
2. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.33	0.50	ปานกลาง	1

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	(\bar{X})	(S.D.)	ระดับแรงจูงใจ	อันดับ
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร	3.31	0.39	ปานกลาง	2
4. ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคงในงาน	3.23	0.47	ปานกลาง	4
5. ด้านค่าตอบแทนและสภาพภาพในการทำงาน	3.19	0.49	ปานกลาง	5
ภาพรวม	3.34	0.32	ปานกลาง	

8.3. ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 พบว่า ผู้รับผิดชอบด้านพลังงานที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 พบว่า ผู้รับผิดชอบด้านพลังงานที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 3 พบว่า ผู้รับผิดชอบด้านพลังงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 4 พบว่า ผู้รับผิดชอบด้านพลังงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 5 พบว่า ผู้รับผิดชอบด้านพลังงานที่มีการอบรม/สัมมนา/ดูงาน ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 6 พบว่า ผู้รับผิดชอบด้านพลังงานที่มีจำนวนหน่วยงานที่เคยได้รับการแต่งตั้งให้ปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 7 พบว่า ผู้รับผิดชอบด้านพลังงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

9. การอภิปรายผล

9.1. จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ภาพรวม มีค่าเฉลี่ย 3.34 ซึ่งมีแรงจูงใจในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน พบว่า

9.1.1 ปัจจัยจูงใจ ภาพรวม มีระดับแรงจูงใจในระดับปานกลาง โดยพบว่า ด้านความก้าวหน้าและตำแหน่งหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่า หากผู้บริหารเพิ่มความก้าวหน้าและตำแหน่งหน้าที่การงานให้กับพนักงานผู้รับผิดชอบด้านพลังงาน อาจทำให้ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากได้

9.1.2 ปัจจัยค้ำจุน ภาพรวม มีระดับแรงจูงใจในระดับปานกลาง โดยพบว่า ด้านค่าตอบแทนและสภาพภาพในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่า หากผู้บริหารระดับสูงให้ทุกองค์กรมีการปรับอัตราเงินเดือนรายปีอย่างมีความเหมาะสมและยุติธรรม อาจทำให้ปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากได้

9.2. จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ผู้รับผิดชอบด้านพลังงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน จำนวนหน่วยงานที่เคยได้รับการแต่งตั้งให้ปฏิบัติงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ไม่ว่าผู้รับผิดชอบด้านพลังงานที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน จำนวนหน่วยงานที่เคยได้รับการแต่งตั้งให้ปฏิบัติงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันอย่างไร ผู้รับผิดชอบด้านพลังงานทุกคนต่างก็ต้องการความก้าวหน้าและตำแหน่งหน้าที่การงาน และค่าตอบแทนและสภาพภาพในการทำงานที่ดีทุกคน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของสุพัตรา สุภาพ [5] ให้ความคิดเห็นว่า แรงจูงใจคือ สิ่งที่ทำให้มีกำลังทั้งกายและใจในการทำงาน ซึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายทาง ดังนี้

9.2.1 งานแต่ละอย่างนั้นจะเหมาะกับคนบางประเภทเท่านั้น ไม่ใช่ทุกคนจะทำได้ทุกอย่าง บางคนจึงทำเพราะเห็นว่าดีกว่าไม่มีงานจะทำ แรงจูงใจแบบนี้ทำให้คนนั้นต้องชวนหาความรู้และทำให้รักงานมากกว่าที่ชอบงานนั้น การรักงานจึงเป็นปัจจัยที่ทำให้ทำงานได้ดี

9.2.2 ค่าจ้างที่น่าพอใจ เป็นปัจจัยหนึ่งที่เป็นแรงจูงใจให้คนอยากทำงาน หรือถ้ารู้ว่าได้ค่าตอบแทนมาก ก็ยิ่งอยากจะทำทุกปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด เพราะเงินมีความสำคัญต่อคน ในการที่อยากทำงานหรือไม่อยากทำงาน แต่เงินก็ไม่ได้เป็นแรงจูงใจอย่างเดียวที่ทำให้คนทำงาน

9.2.3 คน หรือผู้คนรอบตัว ซึ่งมีหลายประเภท เช่น เหนือกว่า คือ "นาย" ต่ำกว่า คือ "ลูกน้อง" เท่าๆ กัน คือ "เพื่อนร่วมงาน" บุคคลดังกล่าวมีส่วนทำให้เราอยากทำงาน หรืออยากหนีงาน ซึ่งโดยทั่วไปแล้วมนุษย์ชอบอยู่กับคนอื่น และไม่ชอบแตกต่างกับคนอื่น บางครั้งเราจึงทำอะไรตามเพื่อน แม้จะผิดใจทำเพื่อไม่ให้เขาอมรับก็ตาม การให้เพื่อนอมรับ จึงเป็นแรงจูงใจอยากให้งาน



9.2.4 โอกาส ถ้าทำงานได้ก็ตาม มีโอกาสที่จะได้รับความดีความชอบ ได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ย่อมเป็นแรงจูงใจอยากให้ทำงาน ซึ่งการเลื่อนขั้นนี้ต้องทำด้วยความเป็นธรรม โดยขึ้นอยู่กับความดี (Merit System) ไม่ใช่เล่นพวกจนหมดกำลังใจทำงาน

9.2.5 สภาพแวดล้อม ซึ่งจะต้องดีมีมาตรฐานไม่ว่าจะเป็นในด้านสถานที่ทำงาน ไม่ว่าจะเป็นโต๊ะทำงาน เก้าอี้ ห้องน้ำ ห้องรับประทานอาหาร ไฟฟ้า น้ำประปา ฯลฯ เป็นสภาพการทำงานที่ต้องถูกสุขลักษณะ มีความสะอาดสบาย มีอุปกรณ์การทำงานครบถ้วน เช่น เครื่องเขียน โทรศัพท์ โทรสาร เป็นต้น

9.2.6 สวัสดิการหรือการให้บริการที่จำเป็นแก่ผู้ทำงาน ไม่ว่าจะเป็นรถรับส่ง นาฬิกา กระดาษชำระ การรักษาพยาบาล โบนัส บำเหน็จ บำนาญ เป็นต้น สวัสดิการที่ดีจะเป็นแรงจูงใจให้คนอยากทำงาน เพราะมั่นใจได้ว่า ทำงานแล้วองค์กรจะไม่ทอดทิ้งเราในยามทุกข์หรือสุข

9.2.7 การบริหารงาน เป็นระบบให้ความเป็นธรรมแก่ทุกคน โดยไม่เลือกที่รักมักที่ชัง เช่น การรับคนเข้าทำงานตามความสามารถ และเหมาะสมแก่ตำแหน่ง รวมทั้งมีการพิจารณาความดี ความชอบด้วยความเป็นธรรม ไม่มีระบบกลั่นแกล้งหรือข่มขู่ให้เกิดความหวาดกลัว ยิ่งไปกว่านั้นองค์กรจะต้องมีแผนงานโครงการและนโยบายที่มีประสิทธิภาพและสามารถสัมฤทธิ์ผลได้

9.2.8 ความมั่นคง โดยเฉพาะหากเป็นองค์กรที่ไม่ล้มง่าย ๆ จะทำให้ผู้นำเกิดความมั่นใจและมีกำลังใจที่จะช่วยสร้างสรรค์ให้บริษัทก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป

9.2.9 ความต้องการทางสังคม ต้องการให้ได้รับการยกย่อง ชมเชย ปลอดภัย อยากรักและถูกรัก

10. ข้อเสนอแนะ

10.1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

10.1.1 ปัจจัยจูงใจ

10.1.1.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน ผู้บริหารควรฝึกอบรมให้พนักงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง สามารถแก้ไขปัญหาและมีวิธีการป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานที่ได้รับมอบหมาย

10.1.1.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ผู้บริหารควรมี การยกย่องชมเชย/ให้กำลังใจ/แสดงความยินดี จากผลการปฏิบัติงานของพนักงานทุกคนให้มากขึ้น

10.1.1.3 ด้านลักษณะของงาน ผู้บริหารควรส่งเสริมให้งานด้านการอนุรักษ์พลังงานเป็นงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์หรือคิดค้นสิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ

10.1.1.4 ด้านความรับผิดชอบ ผู้บริหารควรให้อำนาจในการรับผิดชอบ ให้ความอิสระในการปฏิบัติงาน และควรให้พนักงานสามารถเลือกวิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง

10.1.1.5 ด้านความก้าวหน้าและตำแหน่งหน้าที่การงาน ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมให้พนักงานได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ เช่น การศึกษาต่อ ฝึกอบรม สัมมนา เป็นต้น

10.1.2 ปัจจัยค้ำจุน

10.1.2.1 ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ทุกองค์กรมีนโยบายการบริหารงานที่เป็นระบบและสื่อสารให้พนักงานรับทราบ

10.1.2.2 ด้านการปกครองบังคับบัญชา ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นหรือขอคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาได้เสมอ

10.1.2.3 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมให้พนักงานทำร่วมกัน เช่น การจัดกิจกรรมสันทนาการ เพื่อเสริมสร้างความสามัคคี สร้างความสัมพันธ์ ทำให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และอำนวยความสะดวกในการติดต่อประสานงาน

10.1.2.4 ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคงในงาน ผู้บริหารควรจัดหาเครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานให้มีจำนวนเพียงพอ และสะดวกที่จะนำมาใช้งาน

10.1.2.5 ด้านค่าตอบแทนและสถานภาพในการทำงาน ผู้บริหารควรพิจารณาให้ทุกองค์กรมีการปรับอัตราเงินเดือนรายปีอย่างมีความเหมาะสมและยุติธรรม

10.2. ข้อเสนอแนะต่อหน่วยงานภาครัฐ

ภาครัฐควรจัดทำหลักเกณฑ์ ระเบียบข้อบังคับ หรือแก้ไขกฎหมาย ให้เจ้าของโรงงานควบคุมต้องจ่ายค่าจ้างที่เหมาะสมให้แก่ผู้รับผิดชอบด้านพลังงาน โดยภาครัฐจะทำหน้าที่ กำกับ ควบคุม หรือเพิ่มระดับมาตรฐานวิชาชีพของผู้รับผิดชอบด้านพลังงานให้สูงขึ้น ยกตัวอย่างดังเช่น



10.2.1 ผู้รับผิดชอบด้านพลังงานจะต้องถูกแต่งตั้งมาจากผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมและทดสอบที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน การสอบมีความยุติธรรม แก่ทุกคนทุกฝ่าย ดังเช่น การสอบเข้ารับใบอนุญาตขับขี่รถยนต์ของการขนส่งทางบก การสอบรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพวิศวกรรมของสภาวิศวกร เป็นต้น

10.2.2 ให้ความสำคัญกับตำแหน่งผู้รับผิดชอบด้านพลังงานอาวุโสมากยิ่งขึ้น โดยผู้ที่รับตำแหน่งผู้รับผิดชอบอาวุโส จะต้องเคยปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้รับผิดชอบด้านพลังงานสามัญมาก่อนตามระยะเวลาที่เหมาะสม หรือไม่ต่ำกว่า 3 ปี จึงจะสามารถขอสมัครเข้ารับการฝึกอบรมและทดสอบ เพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งได้

10.2.3 กำหนดให้มีการฝึกอบรมและทดสอบความรู้ความสามารถของผู้รับผิดชอบด้านพลังงานตามระยะเวลาที่เหมาะสม หรือทุกๆ 5 ปี

10.2.4 เมื่อผู้รับผิดชอบด้านพลังงานหยุดปฏิบัติหน้าที่หรือสอบไม่ผ่านเกณฑ์ตามข้อ 10.2.3 ให้ภาครัฐพิจารณายกเลิกการเป็นผู้รับผิดชอบด้านพลังงานโดยทันที

10.3. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

10.3.1 การวิจัยครั้งต่อไปควรทำการศึกษาปัจจัยอื่นๆ เพิ่มเติม อาทิเช่น ความภาคภูมิใจต่อองค์กร ค่าจ้างที่เหมาะสม เป็นต้น เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการวิเคราะห์ร่วมกับการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้รับผิดชอบด้านพลังงาน: กรณีศึกษาโรงงานควบคุมในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพเหมาะสมต่อองค์กร

10.3.2 การวิจัยครั้งต่อไปควรทำการศึกษาเชิงคุณภาพ (Qualitative Survey) ร่วมด้วย โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เพื่อให้ผู้รับผิดชอบด้านพลังงานสามารถที่จะเสนอความคิดเห็น หรือแสดงทัศนคติที่มีต่อการเป็นผู้รับผิดชอบด้านพลังงาน เพื่อที่จะนำข้อมูลที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารและวางแผนทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

11. กิตติกรรมประกาศ

การศึกษานี้สำเร็จเรียบร้อยด้วยดีต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกๆ ส่วนที่เกี่ยวข้อง ผู้เขียนขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธริณี มณีศรี ซึ่งคอยให้คำแนะนำ ตลอดจนคอยชี้แนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ในระหว่างที่ทำการศึกษานี้ ขอขอบพระคุณ ดร.สิรินธร สิ้นจินดาวงศ์, ดร.สมพงษ์ พุทธิวิสุทธิศักดิ์ และคุณรุ่งเรือง สายพวรรณ ที่ช่วยให้คำแนะนำในการจัดทำแบบสอบถาม ขอขอบพระคุณ ผู้รับผิดชอบด้านพลังงานทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบข้อมูลลงในแบบสอบถาม ขอขอบพระคุณบิดา มารดา และครอบครัว อีกทั้งผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานทุกท่านในกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงานรวมทั้ง พี่ๆ น้องๆ ในรั้วมหาวิทยาลัยศรีปทุม ที่คอยให้กำลังใจด้วยดีมาโดยตลอด จนทำให้ผู้วิจัยประสบความสำเร็จมาจนทุกวันนี้

บรรณานุกรม

- [1] ชูยศ ศรีวรรณธ์, 2553, ปัจจัยแรงจูงใจต่อผลการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเมือง จ.นครราชสีมา, โครงการวิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิศวกรรมโยธา สำนักวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
- [2] ดนัย เอกกมล, 2555, สถานการณ์พลังงานและนโยบายอนุรักษ์พลังงานของประเทศ, เอกสารประกอบการสัมมนาการชี้แจงแนวทางการปฏิบัติตาม พ.ร.บ.การส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงาน พ.ศ.2535 (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.2550) และกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้อง
- [3] ธาณิชร์ ศิลปจารุ, 2555, การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS (พิมพ์ครั้งที่ 13), สำนักพิมพ์ปิสมินเนซอร์แอนดีตี
- [4] เพชรชาติ จงประดับเกียรติ, 2555, การวิจัยทางการศึกษา, <http://petcharawadee7.blogspot.com/>, สืบค้น 15 สิงหาคม 2557
- [5] สุพัตรา สุภาพ, 2536, เทคนิคการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพยุคใหม่, สำนักพิมพ์ธรรมนิทาน
- [6] สำนักกำกับและอนุรักษ์พลังงาน กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน กระทรวงพลังงาน, 2552, คู่มือคำอธิบายพระราชบัญญัติการส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงาน พ.ศ. 2535 (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) สำหรับโรงงานควบคุมและอาคารควบคุม