ปัจจัยแรงจูงใจส่งผลต่อความทุ่มเทในการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) จังหวัดยะลา

Work Motivation Affecting Engagement for Employee in Provincial Electricity Authority Area 3 (South)

วิรัญชนา มานะศิริพันธุ์ (Wiranchana Manasiriphan)

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1). เพื่อศึกษาระดับของปัจจัยแรงจูงใจและความทุ่มเทในการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) จังหวัดยะลา 2). เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความทุ่มเทในการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) จังหวัดยะลา และ 3). เพื่อเปรียบเทียบข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) จังหวัดยะลา ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับเงินเดือน ซึ่งมีสมมติฐาน คือ ข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน, ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) จังหวัดยะลา จำนวน 338 คน สถิติที่ใช้คือ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความแตกต่างของค่าที ทดสอบค่าเอฟ ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวน และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย พบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) จังหวัดยะลา ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับเงินเดือน ส่งผลต่อความทุ่มเทในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความมั่นคงในงาน รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จของงาน และด้านความรับผิดชอบ ระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความทุ่มเทในอุทิศตน รองลงมาคือ ด้านความขยันขันแข็งและด้านความจดจ่อใส่ใจ นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และ เพื่อนร่วมงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านโอกาสในการเจริญเติบโต ส่งผลต่อความทุ่มเทในการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) จังหวัดยะลา โดยสามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพล ได้ร้อยละ 57.6

Abstract

This research aimed to 1) study the level of motivation and dedication of personnel of the Provincial Electricity Authority, Region 3 (South), Yala Province, 2) analyze the motivation factors affecting dedication of personnel of the Provincial Electricity Authority, Region 3 (South), Yala Province, and 3) compare personal data of personnel of the Provincial Electricity Authority, Region 3 (South), Yala Province, including gender, age, education level, working period, and salary level. The hypothesis is that different personal data, motivation factors affect work efficiency. The sample group consisted of 338 personnel of the Provincial Electricity Authority, Region 3 (South), Yala Province. The statistics used were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test with analysis of variance, and stepwise multiple regression analysis.

The research results found that personal data of personnel of the Provincial Electricity Authority, Region 3 (South), Yala Province, including gender, age, education level, working period, and salary level, significantly affected dedication at the 0.05 level. The sample group had a high level of opinion on motivation overall. When considering each aspect, the aspect with the highest mean was job security, followed by job success. And in terms of responsibility, the level of opinions on motivation to work was at a high level overall. When considering each aspect, it was found that the aspect with the highest average value was dedication, followed by diligence and focus. In addition, it was found that motivation factors in work, responsibility, job security, personal relationships with supervisors, subordinates and coworkers, work success, working conditions and growth opportunities affected the dedication to work of the personnel of the Provincial Electricity Authority, Region 3 (South), Yala Province, which could explain the level of influence at 57.6 percent.

Keywords: Work Motivation, Engagement

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (Provincial Electricity Authority) หรือ กฟภ.(PEA) เป็นรัฐวิสาหกิจ สังกัดกระทรวงมหาดไทย มีหน้าที่การดำเนินงานหลักคือเป็นธุรกิจจัดหาและให้บริการจำหน่ายไฟฟ้าแก่ผู้ใช้ไฟฟ้าในเขตพื้นที่ส่วนภูมิภาคในพื้นที่ 74 จังหวัด ของประเทศไทย ยกเว้น กรุงเทพมหานคร นนทบุรี และสมุทรปราการ โดยรับพลังงานไฟฟ้าจากระบบเครือข่ายของผู้ผลิตไฟฟ้า ได้แก่ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (EGAT) และ จากโรงไฟฟ้าเอกชนขนาดเล็กมาก (VSPP) เพื่อนำมาจำหน่ายให้กับผู้ใช้ไฟฟ้า อันประกอบด้วย การส่งไฟฟ้า (Transmission) ให้ผู้ใช้ไฟฟ้ารายใหญ่ (อุตสาหกรรมขนาดใหญ่ โรงแรม และห้างสรรพสินค้า) และอุตสาหกรรมขนาดกลาง รวมถึงการจำหน่าย (Distribution) ให้ผู้ใช้ไฟฟ้ารายย่อย (ที่พักอาศัย) ด้วยความมุ่งมั่นที่จะให้บริการที่มีคุณภาพ น่าเชื่อถือ และมีประสิทธิภาพ เพื่อตอบสนองความต้องการและเกิดความพึงพอใจสูงสุดของลูกค้า

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (กฟภ.) มีบุคลากร (พนักงาน) ในสังกัด ณ เดือน มิถุนายน จำนวน 27,993 คน แบ่งเป็นบุคลากรสำนักงานใหญ่ 3,739 คน ส่วนภูมิภาค 24,254 คน ในส่วนของภูมิภาคได้แบ่งออกเป็น 2 สายงาน ได้แก่ สายงานภาคเหนือและตะวันออกเฉียงเหนือ (สายงานนฉ.) รับผิดชอบดูแลในพื้นที่ภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และ สายงานภาคกลางใต้ (สายงานกต.) รับผิดชอบดูแลในพื้นที่ภาคกลางและภาคใต้ ซึ่งการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) จังหวัดยะลา (กฟต.3) อยู่ในความรับผิดชอบของสายงานภาคกลางใต้ (สายงานกต.) มีหน้าที่รับผิดชอบควบคุมและดูแลพื้นที่ในเขตภาคใต้ รับผิดชอบครอบคลุมในพื้นที่ 6 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดพัทลุง จังหวัดสงขลา จังหวัดสตูล จังหวัดปัตตานี จังหวัดยะลา จังหวัดนราธิวาส มีบุคลากรจำนวน 1,649 คน (กองบริหารระบบทรัพยากรบุคคล,2567)

ปัจจุบันการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคให้ความสำคัญกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคลที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีคุณธรรม เพื่อสนับสนุนแผนยุทธศาสตร์ กฟภ. ที่จะก้าวไปสู่การเป็น Digital and Green Grid โดยมีทุนมนุษย์เป็นแรงขับเคลื่อน ด้านบุคลากร (People) เพื่อให้พนักงานนำศักยภาพมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร มีการ Up-Skill และ Re-Skill รวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับการทำงาน สร้างให้พนักงานทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข โดยมีผู้บริหารเป็นต้นแบบเพื่อให้ทุกคนในองค์กรเป็นเจ้าของร่วมกัน และเป็น PEA Citizen (การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค,2566) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรของ กฟภ. มีพฤติกรรมที่พร้อมรองรับกับการที่องค์กรจะก้าวเข้าสู่การเป็น Digital Utility ซึ่งมีปัจจัยการขับเคลื่อนค่านิยมสู่ความสำเร็จขององค์กร คือ TRUSED หรือ ทันโลก บริการดี มีคุณธรรม ได้แก่ T : Technology Savvy เพื่อให้บุคลากรมีความทันโลก เรียนรู้ เข้าใจ ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและองค์ความรู้ใหม่ R : Rush to Service เพื่อให้บุคลากรบริการด้วยใจ รวดเร็วเป็นธรรม ทันสมัย ใส่ใจผู้รับบริการ U : Under Good Governance เพื่อให้บุคลากรมีความซื่อสัตย์สุจริต มีจิตรับผิดชอบ โปร่งใส ตรวจสอบได้ ต่อต้านทุจริต ยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง S : Specialist เพื่อให้บุคลากรมีความรอบรู้ เชี่ยวชาญในงานที่ทำ แบ่งปัน สร้างสรรค์และพัฒนา T : Teamwork เพื่อให้บุคลากรมุ่งมั่นทำงานเป็นทีม มีน้ำใจ เปิดใจกว้าง แบ่งปันทักษะ E : Engagement เพื่อให้บุคลากร รักองค์กร ทุ่มเท เสียสละ ทำงานอย่างเต็มกำลัง

ความสามารถ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง D : Data Diven เพื่อให้บุคลากรสร้างพฤติกรรมการใช้ข้อมูลในการทำงาน การศึกษา เข้าใจข้อมูล ทั้งเทคโนโลยีและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบและใช้ประโยชน์จากข้อมูลขับเคลื่อนภารกิจองค์กร จากที่กล่าวมาข้างต้นการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลทุกกระบวนการต้องมีความสอดคล้องกับค่านิยมของ กฟภ.(TRUSTED) โดยให้ความสำคัญตั้งแต่กระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยแรงจูงใจที่สำคัญเป็นอย่างมากเพื่อให้บุคลากรมีความทุ่มเทในการทำงาน กล่าวคือความทุ่มเทในการทำงานหมายถึงความทุ่มเทของบุคลากรในการทำงานเป็นสภาวะจิตใจเชิงบวก มีความกระตือรือร้นในการทำงานเต็มที่กับงานที่ทำและรู้สึกว่าเวลาทำงานผ่านไปอย่างรวดเร็ว (Schaufeil and Bakkers,2004)

ผู้วิจัยในฐานะบุคลากรปฏิบัติงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) จังหวัดยะลา จึงสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจส่งผลต่อความทุ่มเทในการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) จังหวัดยะลา เพื่อนำเสนอแก่ผู้บริหารหรือส่วนงานที่เกี่ยวข้องที่จะนำมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) จังหวัดยะลา และเพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้ไปสู่เป้าหมายในอนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของปัจจัยแรงจูงใจและความทุ่มเทในการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) จังหวัดยะลา
2. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความทุ่มเทในการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) จังหวัดยะลา
3. เพื่อเปรียบเทียบข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) จังหวัดยะลา ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับเงินเดือน

สมมติฐานการวิจัย

1. ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับเงินเดือน ที่แตกต่างกันส่งผลต่อความทุ่มเทในการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) จังหวัดยะลา แตกต่างกัน
2. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความทุ่มเทในการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) จังหวัดยะลา

ขอบเขตการวิจัย

1.ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้)จังหวัดยะลา จำนวน 1,649 คน (กองบริหารระบบทรัพยากรบุคคล,2567)

1.2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) จังหวัดยะลา จำนวน 322 คน โดยใช้สูตรคำนวณตัวอย่างของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane)

2.ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ประกอบด้วย

2.1.1 ข้อมูลบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับเงินเดือน

2.1.2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable)

2.2.1 ความทุ่มเทในการทำงาน ได้แก่

1. ความขยันขันแข็ง
2. ความทุ่มเทอุทิศตน
3. ความจดจ่อใส่ใจ

3. ขอบเขตด้านเวลา

การศึกษาครั้งนี้กำหนดระยะเวลาเก็บข้อมูลตั้งแต่ กรกฎาคม ถึง ธันวาคม พ.ศ. 2567

วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

Herzberg (1959) (อ้างอิงในรัตน์ชนก จันยัง, 2556) ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ (Herzberg's Two-Factor Theory) ได้เสนอแนวคิดในเรื่องแรงจูงใจ โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการทำงานของบุคลากรและทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น ซึ่งมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์การให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น มีความพยายามเพื่อให้ได้ผลงานและทำงานด้วยความพึงพอใจ ประกอบไปด้วย 1) ความสำเร็จของงานที่ทำ (Achievement) เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญมากที่สุดเพราะเมื่องานสำเร็จบุคลากรจะรู้สึกพอใจในผลงานสำเร็จนั้นๆ ส่งผลให้มีกำลังใจในการทำงานชิ้นถัดไป 2) การได้รับความยอมรับนับถือ (Recognition) การได้รับการยกย่อง ชมเชย แสดงความยินดี รวมถึงการให้กำลังใจ จากผู้บังคับบัญชา ในผลงานและความสามารถ จะกระตุ้นให้ทำงานได้ดีและมีประสิทธิภาพ 3) ลักษณะของงาน (WorkItself) งานที่ได้ทำเป็นงานสำคัญ น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์ มีคุณค่าและท้าทายความสามารถ 4) ความรับผิดชอบในหน้าที่ (Responsibility) การได้รับผิดชอบงานต่างๆ ที่ได้รับมอบหมาย อย่างอิสระ รวมทั้งให้โอกาสในการทำงานอย่างเต็มที่ 5) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) การได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น และได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะในการทำงาน 6) ความเจริญเติบโต (Growth) การได้โอกาสเพิ่มพูนความรู้ทักษะความชำนาญ ตลอดจนได้รับโอกาสในการเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่ง เติบโตในหน้าที่การงาน ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) เป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวกับงานโดยตรง แต่สามารถสร้างความไม่พึงพอใจแก่บุคลากรได้ หากบุคลากรไม่ได้รับการตอบสนอง ประกอบด้วย 1) นโยบายและการบริหารองค์การ

(Company Policy and Administration) นโยบาย ระเบียบ ข้อบังคับของกำหนดในการปฏิบัติอย่างชัดเจน ไม่ส่งเสริมความเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน การบริหารงานที่ไม่เป็นระบบ และการขาดความมั่นคงให้กับบุคลากร 2) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation with Superior, Subordinate and Peers) ผู้บังคับบัญชาได้ให้ความยุติธรรม ช่วยเหลือ สนับสนุน ประเมินผลงานอย่างเป็นธรรม ผู้ใต้บังคับและเพื่อนร่วมงานแสดงความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันได้ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน 3) ความมั่นคงในงาน (Security) ความรู้สึกมั่นคงของบุคคลที่มีต่องาน ความมั่นคงในการทำงาน และความมั่นคงขององค์การย่อมมีผลต่อการปฏิบัติงานและภาพลักษณ์ขององค์กร 4) สภาพการทำงาน (Working Condition) สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทางานไม่เอื้อต่อการทำงานรวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น บรรยากาศ แสง ชั่วโมงในการทำงาน และอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงาน 5) เงินเดือน (Salary) ผลตอบแทนทั้งในรูปแบบของเงินเดือน ค่าจ้าง ยังรวมไปถึงสวัสดิการสิทธิ์ในการลา สวัสดิการด้านสุขภาพ ประกันสังคมที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ รวมถึงการปรับขึ้นเงินเดือนช้าเกินไป 6) ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) การเปลี่ยนแปลงในงาน หรือ การรับหน้าที่ ใหม่ ทำให้ความเป็นอยู่ส่วนตัวของบุคลากรมีเวลาให้ครอบครัวและมีเวลาส่วนตัวน้อยลง ทำให้บุคลากรไม่ มีความสุขและเกิดความไม่พอใจในงานได้

แนวคิดและทฤษฎีความทุ่มเทในการทำงาน

Schaufeli and Bakker (2003) (อ้างถึงในปุญญิศา สังคจิต,2561) ได้ให้ความหมาย แนวคิดองค์ประกอบของความทุ่มเทในการทำงาน สามารถแบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบ ได้ดังนี้ 1) ความขยันขันแข็ง (Vigor) คือ บุคคลที่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน เต็มใจที่จะทุ่มเททั้งแรงกาย แรงใจในการใช้ความพยายามในการทำงาน มีความอดทนสูง ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและปัญหาที่เกิดขึ้น 2) ความทุ่มเทอุทิศตน (Dedication) หมายถึง บุคคลที่เต็มใจ เสียสละ และอุทิศตนในการทำงาน รู้สึกว่างานที่ตนทำมีความสำคัญ มีความมุ่งมั่น กระตือรือร้นในการทำงานสูง มีแรงบันดาลใจ มีความภาคภูมิใจและมีความท้าทายในงาน 3) ความจดจ่อใส่ใจ (Absorption) หมายถึง บุคคลที่มีความตั้งใจ มีสมาธิ จดจ่ออยู่กับงานที่ทำ และรู้สึกมีความสุขในงานที่ทำ และยากที่จะถอนตัวออกจากงานที่ทำอยู่ได้เหมือนเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้)จังหวัดยะลา จำนวน 1,649 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane (อ้างถึงในเพลินพิศ วีระอนันตวัฒน์, 2559) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาทั้งสิ้น 338 ตัวอย่าง ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ผ่านการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 3 เดือน และเต็มใจตอบแบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบ่งได้ 3 ส่วนได้แก่

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคใต้) จังหวัดยะลา มีข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน มีข้อคำถามจำนวน 35 ข้อ ประกอบด้วย

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความทุ่มเทในการทำงาน มีข้อคำถามจำนวน 9 ข้อ

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์โดยการแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบความแตกต่างของค่าเอฟ (F-Test) ด้วยการทดสอบความแปรปรวน (One-way ANOVA) หากมีความแตกต่างกันให้ใช้การเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD) และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิงและเพศทางเลือก (LGBTQ) คิดเป็นร้อยละ 71 , 26.9 และ2.1 ตามลำดับ มีอายุส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.7 มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 70.7 มีระยะเวลาปฏิบัติงานส่วนใหญ่ 15 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 38.2 และมีระดับเงินเดือน 25,001 – 50,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 39.6 ตามลำดับ

2. กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคใต้) จังหวัดยะลา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.10) เมื่อพิจารณาพบว่า พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นด้านความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.47) เป็นอันดับที่หนึ่ง ความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.46) เป็นอันดับที่สอง และด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.26) เป็นอันดับที่สาม

3. กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อความทุ่มเทในการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคใต้) จังหวัดยะลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.32) เมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีระดับความคิดเห็นในด้านความทุ่มเทในอุทิศตน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.34) เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา ด้านความขยันขันแข็ง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.32) เป็นอันดับสองและด้านความจดจ่อใส่ใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.3) เป็นอันดับสาม

4. ข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความทุ่มเทในการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคใต้) จังหวัดยะลา แตกต่างกัน พบว่า บุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคใต้) จังหวัดยะลาที่มี ระดับเงินเดือน ส่งผลต่อความทุ่มเทในการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคใต้) จังหวัดยะลา

เมื่อเปรียบเทียบบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคใต้) จังหวัดยะลา ที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกัน ส่งผลต่อความทุ่มเทในการทำงาน แตกต่างกัน ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference Test) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า บุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคใต้) จังหวัดยะลา ที่

มีระดับเงินเดือน 10,001 – 25,000 บาท 50,001 – 75,000 บาท และ 75,000 บาทขึ้นไป มีความทุ่มเทในการทำงานมากกว่า บุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) จังหวัดยะลาที่มีระดับเงินเดือน 25,001 - 50,000 บาท

5. แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความทุ่มเทในการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) จังหวัดยะลา ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรพยากรณ์ แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความทุ่มเทในการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) จังหวัดยะลา

ตัวแปรพยากรณ์	**b**	$S.E._b$	β	t	Sig(PValue)
(Constant)	0.423	0.197		2.144	0.033*
ด้านความรับผิดชอบ ($\mathbf{X_3}$)	0.253	0.042	0.290	6.096	0.000*
ด้านความมั่นคงในงาน ($\mathbf{X_9}$)	0.214	0.039	0.235	5.438	0.000*
ด้านความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และ เพื่อนร่วมงาน ($\mathbf{X_8}$)	0.092	0.035	0.118	2.665	0.008*
ด้านความสำเร็จของงาน ($\mathbf{X_2}$)	0.190	0.049	0.175	3.890	0.000*
ด้านสภาพการทำงาน ($\mathbf{X_{11}}$)	0.098	0.031	0.137	3.165	0.002*
ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต ($\mathbf{X_6}$)	0.059	0.027	0.091	2.180	0.030*
r = 0.759	R^2 = 0.576	Adjusted R^2 = 0.569	$S.E._{est}$ = 0.3550	F = 75.022	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 1 พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ , ด้านความมั่นคงในงาน , ด้านความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน , ด้านความสำเร็จของงาน , ด้านสภาพการทำงาน และด้านโอกาสในการเจริญเติบโต ส่งผลต่อความทุ่มเทในการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) จังหวัดยะลา โดยสามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพลได้ร้อยละ 57.6 สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ ดังนี้

$$Y = 0.423 + 0.253X_3 + 0.214X_9 + 0.092X_8 + 0.190X_2 + 0.098X_{11} + 0.059X_6$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z = 0.290Z_{X3} + 0.235Z_{X3} + 0.118Z_{X8} + 0.175Z_{X2} + 0.137Z_{X11} + 0.091Z_{X6}$$

อภิปรายผล

1. กลุ่มตัวอย่าง มีระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) จังหวัดยะลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สอดคล้องกับการศึกษาของชูเกียรติ ยิ้มพวง (2554) ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษา บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานจังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. กลุ่มตัวอย่าง มีระดับความคิดเห็นต่อความทุ่มเทในการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) จังหวัดยะลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สอดคล้องกับการศึกษาของปุญญิศา สังคจิตต์ (2561) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการทำงานของพนักงานเจเนอเรชั่นวาย กรณีศึกษา การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) จังหวัดยะลา ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความทุ่มเทในการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) จังหวัดยะลา แตกต่างกัน

พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อความทุ่มเทในการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) จังหวัดยะลา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 เนื่องจากบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) จังหวัดยะลาที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า ย่อมมีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในการทำงานที่ถูกต้องแม่นยำ สอดคล้องกับการศึกษาของนวรัตน์ เพชรพรหม (2562) ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด พบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ส่งผลต่อความทุ่มเทในการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) จังหวัดยะลาแตกต่างกัน บุคลากรที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อความทุ่มเทในการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) จังหวัดยะลา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 เนื่องจากการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มีรายได้ที่ไม่ได้มาจากเงินเดือนประจำอย่างเดียว ซึ่งอาจจะรวมถึงค่าล่วงเวลา ค่าเสี่ยงภัย ได้แค่จังหวัดที่อยู่ในพื้นที่ 3 จังหวัด ซึ่งอาจส่งผลต่อความทุ่มเทในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของสกุลตรา กฤชเทียมเมฆ (2560) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของฝ่ายผลิต บริษัท พีแซท คัสสัน ประเทศไทย จำกัด ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีหน่วยงานในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน

4 แรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลต่อความทุ่มเทในการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) จังหวัดยะลา พบว่า

ด้านความรับผิดชอบ ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) จังหวัดยะลา เนื่องจากการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) จังหวัดยะลา ให้โอกาสบุคลากรใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานที่อย่างเต็มที่ และมีอิสระในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของยุพาพร จันทร, ธีรวัตร์ ภูระธีรานรัชต์ และอุบลวรรณ สุวรรณภูสิทธิ์ (2564) ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์การเกษตร ในจังหวัดศรีสะเกษ

ด้านความมั่นคงในงาน ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) จังหวัดยะลา เนื่องจากการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) จังหวัดยะลา เป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ที่มีความมั่นคงและน่าเชื่อถือ มีภาพลักษณ์ที่ดีและได้รับการยกย่องจากบุคคลภายนอก องค์กรสามารถดำเนินผลการดำเนินการตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ส่งผลให้บุคลากรมีความ

เชื่อมั่น และความมั่นคงต่อการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สอดคล้องกับผลการศึกษาของอัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติของหนักงานอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา

ด้านความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และ เพื่อนร่วมงาน ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) จังหวัดยะลา เนื่องจาก การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) จังหวัดยะลา ให้ความสำคัญกับผู้บังคับบัญชา มีโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งจะได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานก็จะทำให้ส่งผลดีกับตัวเอง และเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน จะมีความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในการทำงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาปาริฉัตร สุรเดชและกฤษฎา มูฮัมหมัด (2560) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยรังสิต

ด้านความสำเร็จของงาน ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) จังหวัดยะลา เนื่องจากบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) จังหวัดยะลา มีความตั้งใจในการทำงาน และมีความสามารถในการแก้ปัญหาในการทำงาน สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร และมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน บุคลากรมีความพึงพอใจเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ ส่งผลให้มีกำลังใจในการทำงานอื่นๆต่อไป สอดคล้องกับผลการศึกษาของยุพาพร จันทร, ธีรวัตร์ ภูระธีรานรัชต์ และอุบลวรรณ สุวรรณภูสิทธิ์ (2564) ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์การเกษตร ในจังหวัดศรีสะเกษ

ด้านสภาพการทำงาน ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) จังหวัดยะลา เนื่องจากการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) จังหวัดยะลา ให้ความสำคัญอย่างยิ่งเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมทั้งจัดสรรเครื่องมือที่ทันสมัย ช่วยอำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากร สอดคล้องกับการศึกษาของของชูเกียรติ ยิ้มพวง (2554) ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานจังหวัดปทุมธานี

ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) จังหวัดยะลา เนื่องจากการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) จังหวัดยะลา มีนโยบายในการเลื่อนตำแหน่งหรือระดับที่สูงขึ้นแก่บุคลากรที่มีคุณสมบัติตรงตามประกาศ อีกทั้งยังมีการส่งเสริมการฝึกอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาทักษะ รวมถึงทุนการศึกษาต่างๆเพื่อให้บุคลากรมีโอกาสในการเจริญเติบโตต่อไป สอดคล้องกับการศึกษาของชัชรินทร์ ทองหม่อมราม (2563) ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษา

1. ฝ่ายนโยบาย หรือยุทธศาสตร์ ต้องเร่งรัดการดำเนินการต่างๆให้ชัดเจนและรวดเร็วกว่านี้ ฝ่ายบุคคล ควรมีการวัดความคิดและพฤติกรรมพนักงาน เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจจะได้ปรับตัวให้เท่าทันกับความต้องการขององค์กร

2. องค์กรควรมีนโยบายในด้านการพัฒนาและฝึกอบรมพนักงาน เป็นการฝึกอบรมเกี่ยวกับด้านที่เกี่ยวข้องกับงาน หรือทักษะต่างๆเพิ่มเติมที่จำเป็นต่อการทำงาน เพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ มีผลลัพธ์ที่เป็นมาตรฐานเดียวกันในองค์กร เช่น พนักงานช่างเน้นการฝึกอบรมเกี่ยวกับระบบไฟ เครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงาน การแก้ไขไฟฟ้าขัดข้อง เพราะเป็นพื้นฐานที่ช่วยลดระยะเวลาเหตุการณ์กระแสไฟฟ้าขัดข้อง พนักงานบัญชีมีหน้าที่รับคำร้องและให้บริการผู้ใช้ไฟฟ้าควรอบรมเกี่ยวกับการให้บริการที่ดี เพื่อให้พนักงานสามารถนำมาพัฒนาทักษะกระบวนการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. องค์กรควรมีการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งและปรับระดับเงินเดือนของพนักงานให้มีความยุติธรรม ควรพิจารณาจากปัจจัยหลายๆด้าน เช่น ผลงานที่พนักงานทำมีความโดดเด่น ด้านความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย ด้านความรับผิดชอบในงานสำคัญที่พนักงานได้รับมอบหมาย โดยนำผลงานดังกล่าวประกอบการพิจารณาเพื่อให้การเลื่อนตำแหน่งและปรับระดับเงินเดือนมีความโปร่งใสและยุติธรรม

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษา ปัจจัยแรงจูงใจส่งผลต่อความทุ่มเทในการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) จังหวัดยะลา ซึ่งการศึกษาครั้งต่อไปควรขยายขอบเขตการศึกษาเป็นกลุ่มตัวอย่างระดับประเทศเพื่อให้ครอบคลุมและเห็นภาพรวมระดับประเทศ เพื่อนำผลที่ได้มาศึกษาและพัฒนาองค์กรต่อไป

2. จากการศึกษา ปัจจัยแรงจูงใจส่งผลต่อความทุ่มเทในในการทำงาน ควรศึกษาถึงปัจจัยอื่นๆ ที่คาดว่าจะส่งผลต่อความทุ่มเทในการทำงานของบุคลากร เช่น ปัจจัยทางสังคม ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน เป็นต้น

3. จากการศึกษา ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับเงินเดือน อาจจะมีความคลาดเคลื่อนเล็กน้อย เนื่องจากบางพื้นที่ปฏิบัติงานได้รับเงินพิเศษ เช่น ค่าเสี่ยงภัย ค่าวิชาชีพ เป็นต้น ทำให้ตอนตอบแบบสอบถาม ผู้ตอบแบบสอบถามอาจจะรวมรายได้ข้างต้นไปด้วย ไม่ใช่แค่เงินเดือนที่ได้จากองค์กร ทำให้ข้อมูลของระดับเงินเดือนอาจจะมีความคลาดเคลื่อน

เอกสารอ้างอิง

กองบริหารระบบทรัพยากรบุคคล การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค. (2567). *นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล.* เข้าถึงได้จาก https://www.pea.co.th/Portals/0/HR/2024/2567_นโยบาย_HR_2567.pdf

กองบริหารระบบทรัพยากรบุคคล การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค. (2567). *การดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคล.* เข้าถึงได้จาก https://www.pea.co.th/เกี่ยวกับเรา/ผลการดำเนินงาน/การดำเนินงานด้านทรัพยากรการดำเนินงาน

กองบริหารระบบทรัพยากรบุคคล การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค. (2567). สรุปข้อมูลจำนวนพนักงาน. เข้าถึงได้จาก https://powerbi-report.pea.co.th/reports/powerbi/HQ/กรบ./ผจบ./employee_dashboard

เจณณี ฤกษ์เมือง และรวิภา ธรรมโชติ.(2564) ความทุ่มเทให้กับงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจด้านพลังงานไฟฟ้าของไทย. วารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย ปี ที่ 14 ฉบับที่ 1.

ชัชรินทร์ ทองหม่อมราม. (2562). *แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กร. ปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเคียนชา จังหวัดสุราษฎร์ธานี. วารสารการเมืองการปกครอง, 11(1), 118-139.*

ชูเกียรติ ยิ้มพวง. (2554). *แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษา บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานจังหวัดปทุมธานี.* การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

รัตน์ชนก จันยัง. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงผลกำไร. ธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

นวรัตน์ เพชรพรหม. (2562). *วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด. การค้นคว้าอิสระ*ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ปาริฉัตร สุรเดชและกฤษฎา มูฮัมหมัด. (2560). ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยรังสิต. การประชุมนำเสนอผลงานวิจัย

ปุญญิศา สังคจิตต์. (2561). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการทางานของพนักงานเจเนอเรชั่นวาย กรณีศึกษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิต แห่งประเทศไทยสานักงานใหญ่. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

เพลินพิศ วีระอนันตวัฒน์. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างสำนักงาน กสทช. ส่วนภูมิภาค. *การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 7, 1*(1), 1526-1537.

ยุพาพร จันทร, ธีรวัตร์ ภูระธีรานรัชต์ และ อุบลวรรณ สุวรรณภูสิทธิ์. (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ. วารสารวิจัยวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, 5(2), 16-30.

อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติของหนักงานอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.