

ผลกระทบของแรงจูงใจในการทำงานต่อประสิทธิภาพในการทำงาน
ของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดพัทลุง
The Impact of Work Motivation on Work Efficiency of Provincial Electricity
Authority Personnel in Phatthalung Province

ธีรพงษ์ หมดจันทร์

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดพัทลุง ตามปัจจัยส่วนบุคคล และศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน โดยใช้แนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก กลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรจำนวน 186 คน เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยปัจจัยจูงใจที่สำคัญที่สุดคือการได้รับการยอมรับนับถือ ส่วนปัจจัยค่าจูงใจที่มีอิทธิพลเชิงบวก ได้แก่ ความสัมพันธ์ในที่ทำงานและสถานะของตำแหน่ง ขณะที่เงินเดือนและค่าตอบแทนมีอิทธิพลเชิงลบ แบบจำลองสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพได้ร้อยละ 10.1 และ 18.6 ตามลำดับ

ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าหน่วยงานควรให้ความสำคัญกับการยอมรับในผลงาน การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน และการกำหนดบทบาทหน้าที่อย่างเหมาะสม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในระยะยาว

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการทำงาน, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, บุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค, ปัจจัยจูงใจ, ปัจจัยค่าจูงใจ

ABSTRACT

This study aimed to examine differences in work performance among employees of the Provincial Electricity Authority in Phatthalung Province based on personal factors, and to investigate the influence of work motivation on job performance, drawing on Herzberg's Two-Factor Theory. The sample consisted of 186 employees. Data were collected using a five-point Likert scale questionnaire and analyzed using descriptive and inferential statistics.

The results indicated that overall levels of work motivation and job performance were high. Work motivation was found to have a statistically significant effect on job performance at the .05 level. Among motivational factors, recognition was the most influential and showed a positive relationship with job performance. Regarding hygiene factors, interpersonal relationships in the workplace and job status had positive effects on performance, whereas salary and compensation showed a negative effect. The motivational factor model explained 10.1 percent of the variance in job performance, while the hygiene factor model explained 18.6 percent.

The findings suggest that public enterprise organizations should place emphasis on recognizing employee performance, fostering positive workplace relationships, and clearly defining job roles and status in order to enhance employee performance and improve organizational effectiveness in the long term.

Keywords: work motivation, job performance, Provincial Electricity Authority employees, motivational factors, hygiene factors

บทนำ

ในยุคที่หน่วยงานภาครัฐและรัฐวิสาหกิจต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และความคาดหวังของประชาชนที่สูงขึ้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงต้อง มุ่งเน้นการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยเฉพาะหน่วยงานที่ให้บริการ สาธารณะขั้นพื้นฐาน เช่น การไฟฟ้า ซึ่งต้องอาศัยความถูกต้อง รวดเร็ว ความปลอดภัย และ ความต่อเนื่องในการดำเนินงาน

แรงจูงใจในการทำงานถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความทุ่มเท ความตั้งใจ และผลการ ปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้งในด้านปัจจัยภายใน เช่น ความสำเร็จและความภาคภูมิใจในงาน และ ปัจจัยภายนอก เช่น การยอมรับ ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และโอกาส ความก้าวหน้า โดยแรงจูงใจดังกล่าวมีความสัมพันธ์โดยตรงกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นตัวชี้วัดสำคัญของความสำเร็จองค์กรและคุณภาพการให้บริการประชาชน

นอกจากนี้ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรยังอาจแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์การทำงาน ซึ่งมีผลต่อความ เชี่ยวชาญ ความรับผิดชอบ และความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะใน บริบทของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดพัทลุง ที่บุคลากรต้องปฏิบัติงานในพื้นที่หลากหลาย และเผชิญสถานการณ์เร่งด่วนจากภัยพิบัติหรือเหตุขัดข้องด้านระบบไฟฟ้าอย่างต่อเนื่อง

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาผลกระทบของแรงจูงใจในการทำงานต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดพัทลุง เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์ สำหรับใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ยกระดับประสิทธิภาพองค์กร คุณภาพการให้บริการประชาชน และเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาวิจัยในบริบทหน่วยงาน รัฐวิสาหกิจในระดับพื้นที่ต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรการไฟฟ้า ส่วนภูมิภาค จังหวัดพัทลุง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดพัทลุง

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดพัทลุง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. แรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดพัทลุง

ขอบเขตของการวิจัย

1) ขอบเขตด้านเนื้อหา (Content Scope)

การศึกษานี้มุ่งศึกษาผลกระทบของแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดพัทลุง โดยกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ดังนี้

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร และแรงจูงใจในการทำงาน
ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ การศึกษาจะมุ่งเน้นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์และอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน รวมถึงการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล

2) ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง (Population and Sample Scope)

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดพัทลุง โดยมีพื้นที่ รับผิดชอบครอบคลุม 11 อำเภอ ได้แก่ จังหวัดพัทลุงมีทั้งหมด 11 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองพัทลุง อำเภอกงหรา อำเภอเขาชัยสน อำเภอตะโหมด อำเภอควนขนุน อำเภอปากพะยูน อำเภอศรีบรรพต อำเภอป่าบอน อำเภอบางแก้ว อำเภอป่าพะยอม และอำเภอศรีนครินทร์ มีบุคลากรจำนวน 349 คน (แผนกบุคคล, 2568)

เมื่อพิจารณาจากตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) พบว่า เมื่อประชากรมีจำนวน 349 คน ขนาดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำที่เหมาะสมสำหรับการศึกษาอยู่ที่ 186 คน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 186 คน เพื่อเป็นตัวแทนของประชากรทั้งหมด และให้มีความเพียงพอต่อการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

3) ขอบเขตด้านพื้นที่ศึกษา (Area Scope)

การศึกษานี้ดำเนินการเก็บข้อมูลในพื้นที่ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดพัทลุง ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีภารกิจหลักด้านการให้บริการระบบไฟฟ้าแก่ประชาชนในพื้นที่จังหวัดพัทลุง

4) ขอบเขตด้านระยะเวลา (Time Scope)

การศึกษาคั้งนี้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ผลเริ่มศึกษาตั้งแต่เดือน สิงหาคม 2568 – ธันวาคม 2568

5) ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา (Variable Scope)

งานวิจัยนี้ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องเฉพาะ แรงจูงใจในการทำงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยไม่ครอบคลุมปัจจัยอื่นนอกเหนือจากที่กำหนดไว้

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจในการทำงานเป็นแนวคิดสำคัญทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่อธิบายถึงพลังหรือปัจจัยที่ผลักดันให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมการทำงานในทิศทางที่องค์กรคาดหวัง นักวิชาการหลายท่านให้ความหมายสอดคล้องกันว่า แรงจูงใจในการทำงานเกิดจากทั้งปัจจัยภายในและภายนอกตัวบุคคล ซึ่งมีอิทธิพลต่อความตั้งใจ ความพยายาม และความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของงานและองค์กร

แรงจูงใจภายใน ได้แก่ ความต้องการประสบความสำเร็จ ความภาคภูมิใจในผลงาน ความรับผิดชอบ ความรักในงาน และโอกาสในการพัฒนาตนเอง ขณะที่แรงจูงใจภายนอกหรือปัจจัยแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ นโยบายการบริหาร ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความมั่นคงในอาชีพ ปัจจัยเหล่านี้มีบทบาทสำคัญในการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่น ทুমเท และกระตือรือร้นในการทำงาน

นอกจากนี้ แรงจูงใจยังมีอิทธิพลต่อการกำหนดทิศทางและรูปแบบการทำงานของบุคลากร รวมถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสมจึงถือเป็นหน้าที่สำคัญของผู้บริหารในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กร

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง ความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วน และทันต่อเวลา โดยคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรขององค์กรอย่างเหมาะสมและคุ้มค่า ทั้งด้านบุคลากร เวลา งบประมาณ และอุปกรณ์ ทั้งนี้ ประสิทธิภาพในการทำงานยังสะท้อนถึงความรับผิดชอบ ความตั้งใจ และการลดความสูญเสียหรือความผิดพลาดในกระบวนการทำงาน ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จของหน่วยงานและองค์กรโดยรวม

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมุ่งเน้นการสร้างผลลัพธ์สูงสุดภายใต้ข้อจำกัดของทรัพยากรที่มีอยู่ โดยนักวิชาการด้านการบริหารเห็นพ้องว่า ประสิทธิภาพเกิดจาก

การเลือกวิธีการทำงานที่เหมาะสม การมีมาตรฐานการทำงานที่ชัดเจน และการบริหารจัดการทรัพยากรอย่างเป็นระบบ ซึ่งจะช่วยลดต้นทุน เพิ่มผลผลิต และยกระดับคุณภาพการให้บริการแก่ผู้รับบริการ

ในการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน Peterson และ Plowman (1989) ได้นำเสนอกรอบแนวคิดที่ครอบคลุม 4 ด้าน ได้แก่ (1) คุณภาพของงาน (Quality) (2) ปริมาณงาน (Quantity) (3) เวลาในการปฏิบัติงาน (Time) และ (4) ค่าใช้จ่ายหรือการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า (Cost) ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สะท้อนถึงผลลัพธ์ของงานและกระบวนการทำงาน โดยกรอบแนวคิดดังกล่าวจะถูกนำมาใช้เป็นแนวทางในการวัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในการวิจัยครั้งนี้

บริบทของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดพัทลุง

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (PEA) เป็นรัฐวิสาหกิจที่มีบทบาทสำคัญในการให้บริการพลังงานไฟฟ้าแก่ประชาชนในพื้นที่ส่วนภูมิภาค โดยมุ่งให้บริการที่มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ และเชื่อถือได้ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืน สำหรับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดพัทลุง เป็นหน่วยงานระดับพื้นที่ที่รับผิดชอบการให้บริการด้านระบบไฟฟ้าแก่ประชาชนในจังหวัดพัทลุง ภายใต้กรอบนโยบายของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค โดยมีภารกิจหลักด้านการให้บริการลูกค้า การปฏิบัติการและบำรุงรักษาระบบไฟฟ้า และการรับแจ้งเหตุและแก้ไขเหตุขัดข้อง

ลักษณะงานของบุคลากรสามารถจำแนกได้เป็น 3 ด้าน ได้แก่ งานบริการลูกค้าและงานธุรการ สนับสนุน งานปฏิบัติการและบำรุงรักษาระบบไฟฟ้า และงานรับแจ้งเหตุและตอบสนองเหตุขัดข้อง ซึ่งล้วนเป็นงานบริการสาธารณะที่ต้องอาศัยความถูกต้อง ความรวดเร็ว ความปลอดภัย และการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรมีความสำคัญต่อคุณภาพการให้บริการและความเชื่อมั่นของประชาชน

ดังนั้น การส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสนับสนุนให้การดำเนินงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดพัทลุง บรรลุเป้าหมายขององค์กรและยกระดับคุณภาพการให้บริการประชาชนได้อย่างยั่งยืน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ศรีธนา บุญญเศรษฐ์ (2552) ศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดยะลา พบว่าแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงานและปัจจัยยอนามัยด้านความมั่นคงในงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และปัจจัยส่วนบุคคลบางประการส่งผลต่อแรงจูงใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จิรพันธ์ มณีสัมพันธ์ (2563) ศึกษาแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) พบว่าแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ความสำเร็จ และความก้าวหน้าในงานสามารถทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างมีนัยสำคัญ

พีระพัฒน์ สมศรี (2564) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานกรมชลประทานปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี พบว่าแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ศิรินุช ลอยกุลนันท์ (2566) ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) ที่มีอายุต่างกัน พบว่าแรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกันตามช่วงอายุ โดยพนักงานส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับความสำเร็จในงานและลักษณะงาน

สิทธิชัย สมวงษ์ (2566) ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโนนกกอก จังหวัดชัยภูมิ พบว่าแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ปฐมพงศ์ กุ๊กแก้ว และคณะ (2567) ศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสุพรรณบุรี พบว่าปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงาน ความสำเร็จของงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ

สันติภาพ วะชুম และละมัย ร่มเย็น (2567) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร พบว่าการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณแบบสำรวจ (Quantitative Survey Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดพัทลุง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยอาศัยแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบิร์ก

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดพัทลุง จำนวน 349 คน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 186 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie และ Morgan (1970) และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถามปลายปิด แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ (1) ปัจจัยส่วนบุคคล (2) แรงจูงใจในการทำงานตามทฤษฎี Herzberg แบ่งเป็นปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน และ (3) ประสิทธิภาพในการทำงานตามแนวคิดของ Peterson และ Plowman ซึ่งครอบคลุมด้านคุณภาพ ปริมาณ เวลา และค่าใช้จ่าย แบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือใช้การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน พบว่าค่า IOC ของข้อคำถามอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ และการทดสอบความเชื่อมั่นด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค พบว่ามีค่าอยู่ระหว่าง 0.709–0.794 แสดงว่าเครื่องมือมีความเชื่อมั่นเหมาะสม

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ Independent t-test, One-way ANOVA และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยและอภิปรายผลโดยสรุป

การวิจัยเรื่อง ผลกระทบของแรงจูงใจในการทำงานต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดพัทลุง มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ (2) ศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 186 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน ผลการวิจัยสามารถสรุปและอภิปรายได้ดังนี้

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดพัทลุง มีระดับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.37$, S.D. = 0.61) และมีระดับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.86$, S.D. = 0.72) โดยด้านประสิทธิภาพในการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านเวลาในการทำงาน ($\bar{x} = 4.13$, S.D. = 0.72) รองลงมาคือ ด้านค่าใช้จ่าย ($\bar{x} = 4.11$, S.D. = 0.76) และด้านคุณภาพงาน ($\bar{x} = 4.07$, S.D. = 0.81) ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าบุคลากรสามารถบริหารเวลาและทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เมื่อพิจารณาความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุงาน และตำแหน่งงาน/สายงาน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p > 0.05$) ขณะที่ อายุ และระดับการศึกษา มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานบางด้าน โดยบุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีประสิทธิภาพด้านเวลาใน

การทำงาน ($F = 7.423, p < 0.05$) และด้านค่าใช้จ่าย ($F = 2.935, p < 0.05$) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ และบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน ($F = 3.936, p < 0.05$) โดยเฉพาะด้านเวลาในการทำงาน ($F = 5.101, p < 0.05$) ซึ่งสะท้อนว่าประสบการณ์และพื้นฐานการศึกษาอาจส่งผลต่อรูปแบบการจัดการงานและทรัพยากร

ในส่วนของแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณพบว่า โมเดลมีความเหมาะสมและมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F = 4.026, p < 0.05$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การกำหนด $R^2 = 0.101$ แสดงว่าปัจจัยจูงใจสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 10.1 เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวแปร พบว่า มีเพียง **ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ** ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.254, t = 3.326, p < 0.05$) และมีความสัมพันธ์เชิงบวก สอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอรัลด์ เชปเบิร์กที่ระบุว่า การยอมรับนับถือเป็นแรงจูงใจภายในที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานโดยตรง

สำหรับแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค้ำจุน ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณพบว่า โมเดลมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F = 5.046, p < 0.05$) และสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 18.6 ($R^2 = 0.186$) โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ **ด้านสถานะของตำแหน่ง** ($\beta = 0.272, t = 3.550, p < 0.05$) และ **ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน** ($\beta = 0.185, t = 2.460, p < 0.05$) ขณะที่ **ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน** มีอิทธิพลเชิงลบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ($\beta = -0.191, t = -2.457, p < 0.05$) ซึ่งสะท้อนว่าบุคลากรให้ความสำคัญกับบรรยากาศการทำงาน การยอมรับในบทบาทหน้าที่ และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มากกว่าผลตอบแทนทางการเงินเพียงอย่างเดียว

ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า แรงจูงใจในการทำงานทั้งด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดพัทลุงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเฉพาะการได้รับการยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และสถานะของตำแหน่ง ดังนั้น หน่วยงานควรให้ความสำคัญกับการยกย่องผลงาน การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี และการกำหนดบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจน ควบคู่กับการบริหารค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม เพื่อยกระดับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรอย่างยั่งยืน

อภิปรายผล

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ข้อมูลส่วนบุคคลบางประการมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดพัทลุงในบางมิติ โดยเฉพาะระยะเวลาการปฏิบัติงานไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานทั้งโดยรวมและรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สะท้อนถึงการมีมาตรฐานและระบบการทำงานที่ชัดเจน ทำให้

บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพใกล้เคียงกัน ขณะที่อายุ ระดับการศึกษา และ ตำแหน่งงาน พบความแตกต่างของประสิทธิภาพในบางด้าน เช่น เวลา ปริมาณงาน และ ค่าใช้จ่าย ซึ่งเกี่ยวข้องกับประสบการณ์ ทักษะ และบทบาทหน้าที่ในการทำงาน

ในด้านแรงจูงใจในการทำงานตามแนวคิดของเฮอริชเบิร์ก พบว่า ปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ซึ่งมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แสดงให้เห็นว่าการยอมรับและการเห็นคุณค่าของบุคลากรเป็นแรงผลักดันสำคัญในการเพิ่มความตั้งใจและความทุ่มเทในการทำงาน

สำหรับ ปัจจัยค่าจ้าง พบว่ามีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญเช่นกัน โดยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานและสถานะของตำแหน่งมีอิทธิพลเชิงบวก ขณะที่ด้าน เงินเดือนและค่าตอบแทนมีอิทธิพลในทิศทางเชิงลบ สะท้อนว่าบรรยากาศการทำงานและคุณค่าทางบทบาทหน้าที่มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพมากกว่าปัจจัยด้านผลตอบแทนเพียงอย่างเดียว

ผลการวิจัยยืนยันว่า แรงจูงใจในการทำงานทั้งด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจ้างมีบทบาทสำคัญต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร องค์กรจึงควรให้ความสำคัญกับการสร้างการยอมรับ การส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน และการกำหนดบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจน เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการทำงานและความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษา

1. ควรส่งเสริมการยอมรับนับถือและการให้รางวัลอย่างเป็นรูปธรรม หน่วยงานควรมีแนวทางในการชื่นชม ยกย่อง หรือให้รางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่นอย่างเหมาะสม เพื่อสร้างแรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2. ควรสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและบรรยากาศการทำงานแบบร่วมมือกันในหน่วยงาน ควรสนับสนุนกิจกรรมหรือรูปแบบการทำงานที่ช่วยเพิ่มความสามัคคี การช่วยเหลือกัน และการสื่อสารภายในทีม เช่น การประชุมที่ผ่อนคลาย สบาย หรือกิจกรรมเสริมสร้างทีมเวิร์ก เพื่อส่งเสริมปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

3. ควรพัฒนาระบบการบริหารตำแหน่งและบทบาทหน้าที่ให้เกิดความภาคภูมิใจในงาน หน่วยงานควรให้ความสำคัญกับการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับตำแหน่ง การสื่อสารคุณค่าของบทบาทหน้าที่ และการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนางาน เพื่อเสริมแรงจูงใจด้านสถานะของตำแหน่ง ซึ่งส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเพิ่มเติมตัวแปรอื่นที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน เช่น ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ภาวะผู้นำ คุณภาพชีวิตการทำงาน หรือภาระงาน เพื่อให้สามารถอธิบายปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพได้ครอบคลุมมากขึ้น

2. ควรขยายกลุ่มตัวอย่างไปยังหน่วยงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในพื้นที่อื่น เพื่อเปรียบเทียบผลการศึกษาในบริบทที่แตกต่างกัน และเพิ่มความสามารถในการอ้างอิงผลการวิจัยในระดับกว้างมากขึ้น

3. ควรใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพร่วมด้วย เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการสนทนากลุ่ม เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับเหตุผลและมุมมองของบุคลากร โดยเฉพาะประเด็นที่พบผลเชิงลบของด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

เอกสารอ้างอิง

- การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดพัทลุง. (2568). รายงานประจำปี 2567 การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค. กรุงเทพฯ : บริษัท สำนักงาน อีวาย จำกัด.
- การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค. (2569). บริบทของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค. สืบค้นจาก https://www.pea.co.th /about-pea/vision-mission-value?utm_source=chatgpt.com.
- กัมพล พิพัฒน์วงศ์. (2565). แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงานไลน์การผลิต เจเนอเรชั่น Z กรณีศึกษา บริษัท ABC จำกัด. (งานนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา. วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์.
- กมลพรรณ รอดจินดา. (2566). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง. สาขาวิชาการจัดการ.
- กมลรัตน์ สมบัติมาก. (2569). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทราชธานีเอสซี จำกัด (มหาชน). วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล, 12(1), 85–93.
- จิรพันธ์ มณีสัมพันธ์ (2563) แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่). (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. สาขาวิชาวิทยาการจัดการ.
- จิรภูมิจิต อรุโณทัย. (2565). ปัจจัยด้านความเครียดในการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมศุลกากรที่เกี่ยวข้องกับงานด้านพิกัดอัตราศุลกากร.

(สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. คณะรัฐศาสตร์.

จิรัฐ โสตา. (2566). แรงจูงใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตของข้าราชการในหน่วยงานภาครัฐ: การทบทวนวรรณกรรมเบื้องต้น. *การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 5*, 56-62.

จิวรรณา เจริญกุล. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน. *วารสารรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*, 3(2), 125-138.

ชนัญดา พวงเกตุรา. (2568). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการคงอยู่ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่. (การค้นคว้าอิสระปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์. คณะรัฐศาสตร์.

ณัฐนิชา บรรดาศักดิ์. (2567). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับการเปลี่ยนแปลงไปสู่องค์กรแห่งยุคดิจิทัลของบุคลากร กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สังกัดส่วนกลาง. (สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. คณะรัฐศาสตร์.

ชินวัตร วิริยะเกร์ไกรกุล และภุริณัฐ รอดแก้ว. (2565). ผลกระทบจากแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรแผนกวิศวกรรมขององค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. (การค้นคว้าอิสระปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสวนดุสิต. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์.

ทิวาพร เบี้ยวทุ่งน้อย. (2568). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา. (การค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง. คณะรัฐศาสตร์.

ชนันันท์ วรพงศาพิฑย์ นิภาพรรณ เจนสันติกุล และรุ่งอรุณ บุญสายันต์. (2568). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดขอนแก่น. *วารสารเมธีวิจัย*, 2(5), 80-88.

ธัญรัตน์ จิรจิตติเกียรติ และณฐนนท ทวีสิน. (2567). ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิต

น้ำดื่มประเทศไทย: กรณีศึกษาอิทธิพลคั่นกลางของตัวแปรความผูกพันต่อองค์การ.
วารสารเครือข่ายส่งเสริมการวิจัยทางมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 7(2), 26-46.

บุญชม ศรีสะอาด.(2560). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่10 ฉบับปรับปรุงใหม่). กรุงเทพฯ:
สุวีริยาสาส์น.

ปฐมพงศ์ กุ๊กแก้ว ชีรารัตน์ ปางยะพันธ์ และขวัญฤดี ผือก่อง. (2567). ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำ
จุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของลูกจ้างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัด
สุพรรณบุรี. วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, 13(1), 137-148.

ปริศนา เกิดพุ่ม. (2568). ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองกับประสิทธิภาพในการทำงาน
ของบุคลากร บริษัทไลฟ์สไตล์ เทคโนโลยี จำกัด. วารสารการจัดการสมัยใหม่, 23(2),
1-19.

พีรดา สัจจิตพันธ์ และเพ็ญศรี ฉรินัง. (2565). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐในบริบท
ระบบราชการ 4.0. วารสารการพัฒนาการเรียนรู้สมัยใหม่, 7(4), 383-395.

พีระพัฒน์ สมศรี. (2564). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของ
พนักงานระดับปฏิบัติการของกรมชลประทานปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี.
วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น, 18(1), 172-183.

พรเทพ สุทธิปัญญา ผกากรอง ชุตติกุลวรนนท์ และเฉลิมพล นุชอุดม. (2568). ปัจจัยที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสถานีตำรวจนครบาลจระเข้น้อย. วารสารสหศาสตร์
การพัฒนาสังคม, 3(6), 1066-1082.

พรธิดา ลุพวุฒิติ. (2567). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับปัญหาช่องว่างระหว่างวัยขององค์กร
ภาครัฐ. (การค้นคว้าอิสระปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์. คณะเศรษฐศาสตร์.

ภคพัฒน์ภูมิ ธรรมนนท์. (2566). การสร้างแรงจูงใจในการทำงานสมัยใหม่. วารสารการบริหาร
การจัดการ และการพัฒนาที่ยั่งยืน, 1, 1-18.

ศิรินุช ลอยกุลนนท์. (2566).แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานที่มีอายุ
ต่างกันกรณีศึกษาพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้). (สารนิพนธ์
ปริญญามหาบัณฑิต)มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. คณะวิทยาการจัดการ.

- ศรีธนา บุญญเศรษฐ์. (2552). *ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดยะลา. (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต).* มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. สาขาวิชาวิทยาการจัดการ.
- ศูนย์ข้อมูลข่าวสารอิเล็กทรอนิกส์ของราชการ PEA จังหวัดพัทลุง. (2569). *บริบทของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดพัทลุง.* สืบค้นจาก <https://infocenter.oic.go.th/PEA>.
- สันติภาพ วัชชุม และละมัย ร่มเย็น. (2567). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในพื้นที่จังหวัดสกลนคร. วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 4(1), 217–232.*
- สิทธิชัย สมวงษ์. (2566). *ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโนนกกอก อำเภอเกษตรสมบูรณ์ จังหวัดชัยภูมิ. Procedia of Multidisciplinary Research, 1(10), 36-48.*
- Cianci, R., & Gambrel, P. A. (2020). Revisiting Maslow's Hierarchy of Needs: From Linear to Dynamic. *Journal of Humanistic Psychology, 60(4), 428-451.*
- Cronbach, L.J. (1990) *Essentials of Psychological Testing.* 5th Edition, UCL Press, London.
- Cummings, T. G., & Worley, C. G. (2015). *Organization development & change* (10th ed.). Stamford, CT: Cengage Learning.
- Fisher, C. D. (2022). Maslow and the Modern Workplace: A Review of Research on the Basic Needs of Employees. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 9(1), 83-108.*
- Frederick, W. Tr. (1911). *The Principles of Scientific Management.* New York: Harper and Brothers.
- Gross, B. M. (1965). What are your organization's objectives?: A general systems approach to planning. *Human Relations, 18(3), 195–216.*
- Krejcie, R.V. and Morgan, D.W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement, Vol.30, หน้า 607-610.*

- Maslow, A.H. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, p.370-396.
- Millet, J. D. (1954). *Management in the public service: The quest for effective performance*.
New York, NY: McGraw-Hill.
- Peterson, E. , & Plowman, E. G. (1989). *Business organization and management*.
Homewood, IL: Richard D. Irwin.
- Pickle, H. , & Friedlander, F. (1967). Seven societal criteria of organizational success.
Personnel Psychology, 20(2), 165–178.
- Robbins, S. P. (1990). *Organization theory: Structure, design, and applications* (3rd ed.).
Englewood Cliffs, NJ Prentice Hall.
- Tay, L., & Diener, E. (2021). Needs and Subjective Well-being Around the World:
Analyzing Maslow's Hypothesis Across Cultures. *Journal of Personality and
Social Psychology*, 120(3), 613-629.