

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดตรัง

Factors affecting work motivation of Provincial Electricity Authority employees in Trang province.

นางสาวทิพย์วดี บรรลือพีช ผู้เขียน

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้านี้มีวัตถุประสงค์ในการศึกษา 3 ประการ คือ 1.) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ในจังหวัดตรัง 2.) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดตรัง และ 3.) เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ในการสร้างแรงจูงใจและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ในจังหวัดตรัง โดยมีประชากร คือพนักงาน ลูกจ้าง กฟภ. และ ลูกจ้างบริษัทที่ปฏิบัติงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดตรัง ซึ่งศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 195 คน ในระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล เพื่อให้ทราบลักษณะประชากรศาสตร์ และปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ One Way ANOVAจากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง(ร้อยละ 54.87) มีอายุระหว่าง 31-35 ปี (ร้อยละ 42.56) สถานภาพส่วนใหญ่คือ สมรส/อยู่ด้วยกัน (ร้อยละ 73.33) ระดับการศึกษาปริญญาตรี (ร้อยละ 66.67) สถานภาพการทำงานส่วนใหญ่ เป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจ (ร้อยละ 62.56) รายได้เฉลี่ยต่อเดือนส่วนใหญ่ คือ 15,001-30,000 บาท และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานส่วนใหญ่คือ 5-10 ปี(ร้อยละ41.54) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดตรัง พบว่าพนักงานมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.72 โดยด้านปัจจัยจูงใจ(ค่าเฉลี่ย 3.67) และด้านปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย(ค่าเฉลี่ย 3.78) ซึ่งอยู่ในระดับมากเช่นกัน และเมื่อทำการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน สถานภาพการทำงานของพนักงานและระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่ต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05จากผลการวิจัยพบว่าสถานภาพการทำงานและระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่ต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน ผู้วิจัยเห็นว่าฝ่ายบุคคลควรสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานกลุ่มต่างๆ ด้วยปัจจัยจูงใจที่ต่างกัน เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงาน ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรได้รับประโยชน์เพิ่มขึ้นอีกด้วย และสำหรับการศึกษาค้นคว้าต่อไป ควรมีการศึกษาแยกตามภาระหน้าที่งาน หรือแยกตามส่วนของงานต่างๆ เช่น งานด้านบัญชี งานด้านช่าง เป็นต้น เนื่องจากกระบวนการทำงานที่ต่างกัน อาจทำให้ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน

ABSTRACT

The present study has 3 objective: 1) to explore the level of motivation in the operation of the Provincial Electricity Authority employees In Trang Province 2.) to explore the factors affecting the motivation of the Provincial Electricity Authority employees in Trang Province and 3.) to use the research results to

create motivation and increase the work efficiency of staff Provincial Electricity Authority In Trang province, with a population of employees, PEA employees and employees working at the Provincial Electricity Authority in Trang Province Which was studied from a sample of 195 people at the confidence level of 95 percent using a random sampling method Use questionnaires as a tool for data collection. To know the population structure And motivation factors in the performance of motivation factors and supporting factors or hygiene factors The statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test and One Way ANOVA. According to studies, it has been found that Most of the samples were female (54.87%), aged between 31-35 years (42.56%). living together (73.33 percent) Education level Bachelor degree (66.67 percent) Most work status Being a state enterprise employee (62.56%), the average monthly income is 15,001-30,000 baht. And most of the work period is 5-10 years (41.54%). The motivation level of the Provincial Electricity Authority employees in Trang Province It was found that the employees had a high level of motivation to work. With an average of 3.72 in terms of motivation factors (average 3.67) and sustaining factors or hygiene factors (average 3.78) which is also at a high level And when testing the hypothesis found that Employees with different sex have different motivation to work. The work status of the employees and the length of time that the different jobs have different effects on the motivation of the work. At a significant level of 0.05 Suggestions from the results of the research showed that the work status and duration of work that were different had an effect on motivation in performing different tasks The researcher found that the personnel department should create motivation to work for various group of employees. With different motivation factors To increase motivation for working for employees Which will result in more benefits for the organization as well And for the next study Should have a separate study according to job mission Or separated by parts of various tasks such as accounting work, mechanic work etc. Due to different work processes May cause factors that affect motivation in performing different tasks

คำสำคัญ

กฟภ. หมายถึง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

พนักงาน กฟภ. หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติงานกับ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค และได้รับการบรรจุแต่งตั้ง มีสถานะเป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจ ได้รับสิทธิและสวัสดิการของพนักงานตามที่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคกำหนด

ลูกจ้าง กฟภ. หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติงานกับ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค โดยมีสัญญาจ้าง กับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ระยะเวลา 2 ปี และต้องต่อสัญญาทุกๆ 2 ปี ได้รับสิทธิและสวัสดิการของลูกจ้างตามที่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคกำหนด

ลูกจ้างบริษัท หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติงานกับ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ภายใต้สัญญาจ้างซึ่งบริษัทจัดทำกับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ได้รับสิทธิและสวัสดิการของบริษัทนั้นๆ

บทนำ

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค หรือ กฟภ. เป็นรัฐวิสาหกิจสาธารณูปโภคชั้นนำซึ่งดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับ การจัดหา ให้บริการพลังงานไฟฟ้า และธุรกิจเกี่ยวเนื่อง ให้แก่ผู้ใช้ไฟทั้งประเภทที่อยู่อาศัย ธุรกิจ และอุตสาหกรรมต่างๆ ในส่วน ภูมิภาคทั่วประเทศไทย รวม 74 จังหวัด ยกเว้น กรุงเทพมหานคร จังหวัดนนทบุรี และจังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งได้แบ่ง เขตรับผิดชอบออกเป็น 4 ภาค ภาค 12 เขตย่อย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลพนักงานด้านอัตรากำลังของฝ่ายบุคคลของ กฟภ. พบว่าอัตราการเกษียณอายุของ พนักงาน กฟภ. เพิ่มขึ้นทุกปี ตั้งแต่ปี 2561-2564 และมากไปถึงปี 2465 ซึ่งหากพนักงานที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ ได้เกษียณอายุไปจำนวนมากนั้น อาจทำให้องค์กรขาดประสิทธิภาพในการดำเนินงานได้ เนื่องจากบุคคลมีความจำเป็นในการการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน

ปัจจุบันธุรกิจมีการแข่งขันสูงมาก จากสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน และการเปิดเสรีประชาคมอาเซียนอีกทั้ง ปัญหาการเมืองของประเทศไทย ทุกองค์กรต่างแข่งขันกันเพื่อความอยู่รอดของตนเอง แม้แต่องค์กรซึ่งเป็นรัฐวิสาหกิจ อย่างไฟฟ้าก็เช่นกัน ก็จำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพของตนเอง เพื่อความอยู่รอดขององค์กร แต่องค์กร จะพัฒนาได้นั้น สิ่งสำคัญนอกจาก เทคโนโลยี และนโยบายขององค์กรแล้วนั้น บุคลากรยังเป็นส่วนที่มีความสำคัญเป็น อย่างมาก ที่มีส่วนในการขับเคลื่อนและพัฒนาองค์กร แต่จะอย่างไรให้พนักงานมีความกระตือรือร้น ตั้งใจแน่วแน่ใน การจะพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนองค์กรของพวกเขาไปยังเป้าหมายที่กำหนดนั้น แรงจูงใจในการทำงานถือเป็นสิ่ง สำคัญที่ทำให้บุคลากรเหล่านั้น เต็มใจ และตั้งใจที่จะเสียสละกำลังกาย กำลังใจเพื่อนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมาย

จากเหตุผลดังกล่าว เนื่องจากผู้วิจัยเป็นบุคลากรด้านวิชาการของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในสังกัดการไฟฟ้า ส่วนภูมิภาคจังหวัดตรัง จึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานการ ไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดตรัง เพื่อทราบถึงแรงจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัด ตรัง และนำเสนอผู้บริหารเพื่อใช้ประโยชน์ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ในจังหวัดตรัง
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดตรัง
3. เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ในการสร้างแรงจูงใจและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน การไฟฟ้า ส่วนภูมิภาค ในจังหวัดตรัง

ขอบเขตการวิจัย

ด้านประชากรคือ พนักงาน ลูกจ้างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค และลูกจ้างบริษัทที่ปฏิบัติงานกับการไฟฟ้าส่วน ภูมิภาคในเขตจังหวัดตรัง

ด้านเนื้อหาคือ ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ในจังหวัดตรัง โดยศึกษาด้านปัจจัยจูงใจ และด้านปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย

ด้านพื้นที่ คือ พนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ที่ปฏิบัติงานประจำในพื้นที่จังหวัดตรัง เท่านั้น

ด้านระยะเวลาคือ วันที่ 15 พ.ย. 2561 ถึง 15 ม.ค. 2562 รวมระยะเวลา 2 เดือน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 7.1 ทราบถึงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ในเขตพื้นที่จังหวัดตรัง
- 7.2 ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดตรัง
- 7.3 สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการสร้างแรงจูงใจและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้กับพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดตรังได้

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรคือ พนักงาน กฟภ. จำนวน 183 คน , ลูกจ้าง 2 ปี กฟภ. จำนวน 42 คน , ลูกจ้างบริษัทที่ปฏิบัติงานกับ กฟภ. จำนวน 142 คน รวม จำนวน 367 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้กำหนด จำนวน 195 คน โดยการคำนวณตามสูตรของเครซีและมอร์แกนที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

วิธีการสุ่มตัวอย่าง โดยการสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) โดยให้พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดตรังทุกคน มีโอกาสในการตอบแบบสอบถามเท่ากัน

เครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม จากแนวคิด ทฤษฎี และ เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็นโครงสร้างของแบบสอบถาม ซึ่งแบบสอบถามจะแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับลักษณะทั่วไปเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามโดยถามให้เลือกตอบทั้ง 7 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด สภาพการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ในจังหวัดตรัง ซึ่งได้แบ่งออกเป็น 9 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 5 ด้าน คือ ความสำเร็จของงาน การยกย่องนับถือหรือการยอมรับ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน รวมข้อคำถามทั้งหมด 12 ข้อ โดยจะเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ตามวิธีของ ลิเคิร์ต (Rensis Likert) โดยจะกำหนดคะแนนไว้ 5 ระดับดังนี้

- 5 หมายถึง มากที่สุด
- 4 หมายถึง มาก
- 3 หมายถึง ปานกลาง
- 2 หมายถึง น้อย
- 1 หมายถึง น้อยที่สุด

การแปลความหมายโดยใช้เกณฑ์การประเมินผลโดยอิงเกณฑ์หาค่าเฉลี่ยเมื่อทำการวิเคราะห์แปลผลและกำหนดระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 5 ระดับ ซึ่งมีช่วงกว้างเท่าๆ กัน และสามารถคำนวณได้ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{Interval (I)} &= \frac{\text{Range (R)}-1}{\text{Class (C)}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

ดังนั้น การแปลผลคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรมาตราวัดแบบอันตรภาคหรือแบบช่วง (Interval Scale) มีเกณฑ์ดังนี้

ค่าเฉลี่ย ระดับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

4.21 - 5.00	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 - 4.20	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก
2.61 - 3.40	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง
1.81 - 2.60	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อย
1.00 - 1.80	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 ปัจจัยค่าจูงหรือปัจจัยสุขอนามัย มี 4 ด้าน ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน เงินเดือนหรือค่าจ้าง แรงงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในการทำงาน รวมข้อคำถามทั้งหมด 12 ข้อ โดยจะเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ตามวิธีของ ลิเคิร์ต (RensisLikert) โดยจะกำหนดคะแนนไว้ 5 ระดับดังนี้

5	หมายถึง มากที่สุด
4	หมายถึง มาก
3	หมายถึง ปานกลาง
2	หมายถึง น้อย
1	หมายถึง น้อยที่สุด

การแปลความหมายโดยใช้เกณฑ์การประเมินผลโดยอิงเกณฑ์หาค่าเฉลี่ยเมื่อทำการวิเคราะห์แปลผลและกำหนดระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 5 ระดับ ซึ่งมีช่วงกว้างเท่าๆ กัน และสามารถคำนวณได้ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{Interval (I)} &= \frac{\text{Range (R)}-1}{\text{Class (C)}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

ดังนั้น การแปลผลคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรมาตราวัดแบบอันตรภาคหรือแบบช่วง (Interval Scale) มีเกณฑ์ดังนี้

ค่าเฉลี่ย ระดับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

4.21 - 5.00	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 - 4.20	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก
2.61 - 3.40	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง

- 1.81 - 2.60 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อย
 1.00 - 1.80 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่ควรจะมีการปรับปรุงและพัฒนาเพิ่มเติมจากที่เป็นอยู่

ในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ในจังหวัดตรัง จะศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องจำนวน 9 ปัจจัย โดยมีตัวแปรที่นำมาใช้ในการวิจัยจากการทบทวนวรรณกรรมต่างๆ โดยเลือกใช้ทฤษฎีจูงใจของ Herzberg เป็นแนวทางในการจัดทำแบบสอบถาม

Herzberg, Bausners and Snyderman (1959: 113 – 115 อ้างถึงใน สุวรรณทิพย์ทิมอ่อน, 2548: 12 - 14) ได้พูดถึงปัจจัยสำคัญ 2 ประเภท ที่มีความสัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบงานของแต่ละบุคคล ปัจจัยดังกล่าวเรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factor) และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) ซึ่งปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่จูงใจให้คนชอบและรักงานเป็นตนเอง สร้างความพึงพอใจให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น 5 ประการ คือ

1. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ และรู้จักการป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น ผลงานสำเร็จนั้นจึงทำให้เขารู้สึกพอใจและปลื้มใจในความสำเร็จของงานนั้น

2. การได้รับการนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับ นับถือ ไม่ว่าจะจากผู้บังคับบัญชา , เพื่อน , ผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือบุคคลในงานด้วยกัน การยอมรับอาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี ให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่น ๆ ที่แสดงให้เห็นว่าคนอื่นยอมรับความสามารถของเขา

3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ อาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำหาย หรือเป็นงานที่สามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้คนเดียว

4. ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบงานได้อย่างเต็มที่ มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน หมายถึง การได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นในองค์กร มีโอกาสศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม

ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของคนเหล่านั้น ถ้าไม่มีจะทำให้บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น ปัจจัยค้ำจุน มีดังนี้

1. เงินเดือน (Salary) หมายถึง สิ่งตอบแทนการปฏิบัติงานในรูปของตัวเงินรวมถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน

2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง ความน่าจะเป็นที่บุคคลจะได้รับความก้าวหน้าในสาขาอาชีพของตนเอง

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation, Subordinate, Peers) หมายถึง การมีสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันได้ โดยเกิดความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

4. สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ได้รับการยอมรับและนับถือจากสังคม มีเกียรติและมีศักดิ์ศรี

5. นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ เกิดความเข้าใจร่วมกัน

6. สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพของการทำงาน เช่น แสงไฟ เสียง สภาพอากาศ รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ

7. ชีวิตส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ส่วนตัวที่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น การไม่ถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งต้องห่างไกลครอบครัว

8. ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานในองค์กรนั้น ๆ

9. การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หรือการนิเทศงาน หมายถึง ความสามารถหรือความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาหรือผู้นิเทศงานในการบริหารงาน หรือดำเนินการนั้น ๆ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดตรัง โดยดำเนินการจัดทำแบบสอบถามออนไลน์ และจัดส่งให้พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดตรังผ่านช่องทาง Line ตั้งแต่วันที่ วันที่ 15 พ.ย. 2561 ถึง 15 ม.ค. 2562 เป็นระยะเวลา 2 เดือน โดยได้มีการส่งแบบสอบถามผ่าน ช่องทาง Line กลุ่มพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดตรัง ซึ่งได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจนครบตามเป้าหมาย คือ 195 คน และตรวจสอบความครบถ้วนของเนื้อหา

การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อบรรยายข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา และค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อบรรยายปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

การวิเคราะห์ความแตกต่างของตัวแปร ได้แก่ วิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ระหว่างตัวแปร 2 กลุ่ม โดยใช้ t-test และวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป โดยใช้ One-Way ANOVA และกำหนดระดับนัยสำคัญ เท่ากับ .05

ผลการวิจัย

ลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล

เพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยเป็นเพศหญิงร้อยละ 54.87 และ เป็นเพศชาย 45.13

อายุ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีอายุระหว่าง 31 – 35 ปี มีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 42.56 รองลงมา คืออายุ 26 – 30 ปี และ อายุระหว่าง 36 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.46 อายุระหว่าง 46 – 50 ปี อายุ 50 ปีขึ้นไป และอายุ 41 – 45 ปี กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปีคิดเป็นร้อยละ 6.67, 5.64, 4.62 และ 3.59 ตามลำดับ

สถานภาพสมรส พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 73.33 รองลงมา คือ สถานภาพโสด และ หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่ คิดเป็นร้อยละ 24.10 และ 2.56 ตามลำดับระดับ

การศึกษาสูงสุด พบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ในจังหวัดตรังที่ตอบแบบสอบถาม ระดับการศึกษาสูงสุด คือ ปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 66.67 และรองลงมา คือ ปวส./ปวท./อนุปริญญา คิดเป็นร้อยละ 28.72 ลำดับสุดท้าย ระดับการศึกษา ระดับ ปวช. คิดเป็นร้อยละ 4.62 ตามลำดับ

สภาพการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจ มีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 62.56 จำนวน 122 คน รองลงมาคือ ลูกจ้าง 2 ปี กฟภ. จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 18.97 และกลุ่มตัวอย่างที่พบว่าสภาพการทำงานน้อยที่สุด คือ ลูกจ้างบริษัท จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 18.46

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดตรัง มีอัตราเงินเดือนอยู่ที่ 15,000 – 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 57.44 รองลงมาคือ อัตราเงินเดือน 30,001 – 60,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 23.59 อัตราเงินเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท และ ตั้งแต่ 60,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 14.36 และ 4.62 ตามลำดับ

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคปฏิบัติงานเป็นระยะเวลา 5 – 10 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 41.54 ถัดมาเป็นระยะเวลา 11 – 20 ปี, ต่ำกว่า 5 ปี, ระยะเวลาปฏิบัติงาน 21 – 30 ปี และ 31 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 26.67 , 17.95 , 11.28 และ 2.56

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

โดยส่วนใหญ่มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้าง มีค่าเฉลี่ย 3.78 ส่วนด้านปัจจัยจูงใจ มีค่าเฉลี่ย 3.67 เมื่อพิจารณาด้านปัจจัยจูงใจ พบว่าพนักงานมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (ค่าเฉลี่ย 3.80) รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ(ค่าเฉลี่ย 3.67) และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย 3.66) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานและด้านการได้รับการยอมรับ (ค่าเฉลี่ย 3.65 และค่าเฉลี่ย 3.59) ปัจจัยค่าจ้าง พบว่า พนักงานมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านความมั่นคงในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.88) รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.81) ด้านนโยบายและการบริหาร (ค่าเฉลี่ย 3.77) ด้านเงินเดือนหรือค่าจ้างแรงงาน(ค่าเฉลี่ย 3.64)

สรุปและวิจารณ์ผล

ปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง(ร้อยละ 54.87) มีอายุระหว่าง 31-35 ปี(ร้อยละ 42.56) สถานภาพส่วนใหญ่คือ สมรส/อยู่ด้วยกัน (ร้อยละ 73.33) ระดับการศึกษาปริญญาตรี (ร้อยละ 66.67) สถานภาพการทำงานส่วนใหญ่ เป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจ (ร้อยละ 62.56) รายได้เฉลี่ยต่อเดือนส่วนใหญ่ คือ 15,001-30,000 บาท และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานส่วนใหญ่คือ 5-10 ปี(ร้อยละ 41.54)

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดตรัง พบว่าพนักงานมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.72 โดยด้านปัจจัยจูงใจ(ค่าเฉลี่ย 3.67) และด้านปัจจัยค่าจ้างหรือปัจจัยสุขอนามัย(ค่าเฉลี่ย 3.78) ซึ่งอยู่ในระดับมากเช่นกัน

เมื่อพิจารณาด้านปัจจัยจูงใจพบว่า พนักงานมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านความสำเร็จของงาน มีระดับแรงจูงใจเป็นอันดับ 1 รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ และถัดจากนั้นจะเป็นด้าน

ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน สุดท้ายจะเป็นด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ถัดไปจะเป็นด้านนโยบายและการบริหาร และด้านสุดท้ายจะเป็นด้านเงินเดือนหรือค่าจ้างค่าแรง

ในส่วนของด้านปัจจัยค่าจ้างพบว่า พนักงานมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยด้านความมั่นคงในการทำงาน มีระดับแรงจูงใจเป็นอันดับ 1 รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ถัดไปคือด้านนโยบายและการบริหาร และสุดท้ายคือด้านเงินเดือนหรือค่าจ้างแรงงาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 2 สถานภาพการทำงานของพนักงานที่ต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า ยอมรับสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 3 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า ยอมรับสมมติฐาน

อภิปรายผลการศึกษา

ผลการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดตรัง ในครั้งนี้สามารถอภิปรายผลการศึกษาได้ตามสมมติฐานดังนี้

สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 และกลุ่มตัวอย่าง เพศชายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 เมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยด้วย T-test ได้ค่า t เท่ากับ 0.96 และค่า Sig. เท่ากับ 0.34 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐาน หมายความว่า พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า เพศที่แตกต่างกันของพนักงานไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัย เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทสยามกลาสอินดัสทรี จำกัด โรงงานอยุธยา” ของ นายวีรยุทธ วาณิชกมลนันท์ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (2559) ที่มีผลการวิจัยสอดคล้องกันในเรื่อง พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้านไม่แตกต่างกัน สรุปได้ว่า ปัจจัยจูงใจเดียวกันสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานได้ทั้งเพศหญิงและเพศชายไม่ต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 สถานภาพการทำงานของพนักงานที่ต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า จากการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยโดยสถิติ One way ANOVA สถานภาพการทำงานของพนักงานต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ พบว่า Sig เท่ากับ 0.00 นั่นคือ น้อยกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน และสถานภาพการทำงานของพนักงานต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้างหรือปัจจัยสุขอนามัย พบว่า Sig เท่ากับ 0.04 นั่นคือ น้อยกว่า 0.05 จึงยอมรับ สมมติฐานเช่นกัน ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า สถานภาพการทำงานของพนักงานที่ต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้างหรือปัจจัยสุขอนามัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสินในสังกัดธนาคารออมสินเขตกระบี่” วิชาวรรณแองฉ้วน, นารีวงศ์เลิศคุณากร(2559) ซึ่งสอดคล้องกันในเรื่องพนักงานที่มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อีกทั้งยังสอดคล้องกับทฤษฎีของ มาสโลว์ ที่ว่า บุคคลมีความต้องการเรียงลำดับจากพื้นฐานไปยังระดับสูงสุด กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีสถานะเป็นลูกจ้าง

บริษัท ปัจจัยจิตใจพื้นฐานอาจสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้พวกเขาได้ แต่เมื่อเขาได้รับการบรรจุเป็นพนักงาน กฟภ.ปัจจัยพื้นฐานไม่สามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้พวกเขาได้แล้วจำเป็นต้องใช้ปัจจัยอื่นมาสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้พวกเขาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นต้น

สมมติฐานที่ 3 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่างกันมีผลต่อจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า จากการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยโดยสถิติ One way ANOVA ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจิตใจ พบว่า Sig เท่ากับ 0.00 นั่นคือ น้อยกว่า 0.05 จึงยอมรับ สมมติฐาน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจูงหรือปัจจัยสุขอนามัย พบว่า Sig เท่ากับ 0.00 นั่นคือ น้อยกว่า 0.05 จึงยอมรับ สมมติฐานเช่นกัน ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่ต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจูงหรือปัจจัยสุขอนามัยที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัย เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจมรการปฏิบัติงานของพนักงานบีทีซี ชูเปอร์เซ็นเตอร์ ในกรุงเทพมหานคร” กิ่งดาว เกิดประดิษฐ์ และกิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ (2556) ที่มีผลการวิจัยสอดคล้องกันในเรื่อง พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สรุปได้ว่า ปัจจัยจูงใจเดียวกันไม่สามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานในช่วงระยะเวลาต่างกันได้ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า ผลการศึกษาดังกล่าวก็ ยังมีความสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ที่ว่า บุคคลมีความต้องการเรียงลำดับจากพื้นฐานไปยังระดับสูงสุด กล่าวคือ พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยเพิ่งเข้างานอาจมีเพียงความต้องการขั้นพื้นฐานหากใช้ปัจจัยในการจูงใจขั้นพื้นฐานก็จะสามารถจูงใจพวกเขาได้ แต่เมื่อพนักงานปฏิบัติงานมาเป็นระยะเวลาหนึ่งปัจจัยดังกล่าวจะไม่สามารถจูงใจให้เขาปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพได้อีกต่อไป จำเป็นต้องใช้ปัจจัยอื่นเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้พวกเขา เป็นต้น

กิตติกรรมประกาศ

บทความนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาของรศ.สมจิตร์ ล้วนจำเริญ ที่กรุณาให้คำปรึกษาตลอดจนปรับปรุงข้อบกพร่องต่างๆ รวมทั้งข้อเสนอแนะจนสำเร็จได้ด้วยดี ตลอดจนพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดตรังทุกท่าน ที่ช่วยตอบแบบสอบถาม มีส่วนช่วยให้วิจัยดังกล่าวสำเร็จลงได้ด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

- ชนวรรณ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. 2547. การจัดการสมัยใหม่. กรุงเทพมหานคร:เสมาธรรม
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2541 พฤติกรรมองค์กรการ. กรุงเทพมหานคร: ซีระฟิล์ม และไซเท็กซ์
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2542. ทฤษฎีองค์กรการ (ฉบับมาตรฐาน). กรุงเทพมหานคร:บริษัท ธรรมสาร จำกัด.
- อนิวัช แก้วจางค์. 2550. หลักการจัดการ. กรุงเทพมหานคร: คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ลัดดา กุลนานันท์. 2544. แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิจัย สถาบันวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย. ปัญหาพิเศษคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ฐนิตา บัตตานี. 2546. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- ศุวรรณรัตน์โอภาส. 2550. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อองค์กร: ศึกษากรณีโรงแรม เอ – วัน เดอะรอยัลครุส พัทยา. ปัญหาพิเศษคณะรัฐศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา.

สิริรักษ์ วรรณะพินทุ. 2548. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกริก.

สุพัตรา สุภาพ. 2536. เทคนิคการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพยุคใหม่. กรุงเทพมหานคร: ธรรมนิติการพิมพ์
สุวรรณณี ทับทิมอ่อน. 2548. แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทบางปะกงวิู๊ด จำกัด. ปัญหาพิเศษคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

พรรณราย ททรัพย์ประภา. 2529. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพมหานคร: โอเอสพริ้นติ้งเฮ้าส์.

กุสุมา จ้อยช้างเนียม. 2547. แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานใหญ่ บมจ.ธนาคารกสิกรไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

พนมพร แสนมีมา. 2547. ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอ จังหวัดอุบลราชธานี. ภาคนิพนธ์คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

กาญจนา ตีร์รัตน์. 2549. ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.