

แรงจูงใจในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อ
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานซ่อมบำรุง บริษัท A โซล่าเซลล์
สวนอุตสาหกรรมโรจนะ ตำบลบ่อวิน อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี*
WORK MOTIVATION AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR THAT
AFFECTING PERFORMANCE EFFICIENCY OF MAINTENANCE EMPLOYEES AT
COMPANY A SOLAR CELL, ROJANA INDUSTRIAL PARK, BOWIN SUBDISTRICT,
SRIRACHA DISTRICT, CHONBURI PROVINCE

พงศ์พันธ์ แสนอยู่*, นิภา นีรุตติกุล

Pongpan Sanyou*, Nipa Niruttikul

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา ชลบุรี ประเทศไทย

Faculty of Management Sciences, Kasetsart University Sriracha Campus, Chonburi, Thailand

*Corresponding author E-mail: pongpan.sa@ku.th

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาระดับของแรงจูงใจในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 2) ศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และ 3) ศึกษาอิทธิพลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานซ่อมบำรุง บริษัท A โซล่าเซลล์ สวนอุตสาหกรรมโรจนะ ตำบลบ่อวิน อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานซ่อมบำรุง บริษัท A โซล่าเซลล์ ทั้งหมด 310 คน คัดเลือกโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ซึ่งใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานซ่อมบำรุง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูล ความถี่ ค่าร้อยละ การหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัย พบว่า 1) พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในระดับมาก มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรโดยรวมในระดับมากที่สุด และมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมในระดับมากที่สุด 2) แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านความปลอดภัย ความต้องการด้านสังคม และการเติมเต็มศักยภาพของตนเอง 3) พฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์กรของพนักงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านพฤติกรรมกรรมมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น พฤติกรรมกรรมมีน้ำใจนักกีฬา พฤติกรรมกรรมสำนึกในหน้าที่ พฤติกรรมกรรมแสดงความรับผิดชอบต่อองค์กร และพฤติกรรมกรรมความสุภาพ

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการทำงาน, พฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์กร, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, พนักงานซ่อมบำรุง



Abstract

The objectives of this research were 1) To examine the levels of work motivation, organizational citizenship behavior, and performance efficiency; 2) To investigate the influence of work motivation on performance efficiency; and 3) To investigate the influence of organizational citizenship behavior on performance efficiency among maintenance employees at Company A Solar Cell Rojana Industrial Park, Bowin Subdistrict, Sriracha District, Chonburi Province. This research employed quantitative research methodology. The sample consisted of 310 maintenance employees at Company A Solar Cell selected through stratified random sampling. The research instrument used was a questionnaire, which was utilized to collect data from the maintenance employees in the sample group. The statistical methods used for data analysis were frequency, percentage, mean, and standard deviation. The hypotheses were tested using inferential statistics, specifically stepwise multiple regression analysis. The research findings revealed that Employees had a high level of overall work motivation. Their overall organizational citizenship behavior was at the highest level. Their overall performance efficiency was also at the highest level. Additionally, employees' work motivation had a statistically significant influence on performance efficiency at the 0.05 level in the areas of safety needs, social needs and self-actualization needs. Moreover, employees' organizational citizenship behavior significantly influenced performance efficiency at the 0.05 level in the areas of altruism, sportsmanship, conscientiousness, civic virtue and courtesy.

Keywords: Work Motivation, Organizational Citizenship Behavior, Performance Efficiency, Maintenance Employees

บทนำ

ในปี พ.ศ. 2567 พลังงานทดแทนกลายเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน ทั้งประเทศไทยยังมีบริษัทที่เกี่ยวข้องกับพลังงานแสงอาทิตย์จำนวนมาก เริ่มตั้งแต่บริษัทผลิตและติดตั้งโซลาร์เซลล์ ไปจนถึงผู้ให้บริการด้านบำรุงรักษาระบบพลังงานแสง รวมถึงแนวโน้ม มูลค่าจำหน่าย มูลค่าตลาด และมูลค่าผลิตของโซลาร์เซลล์ในประเทศไทยเพิ่มมากขึ้น (สถาบันไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์, 2567) แผนกซ่อมบำรุงเป็นส่วนหนึ่งของโครงสร้างองค์กรที่มีบทบาทสำคัญในการรักษาความเสถียร ความน่าเชื่อถือให้กับพนักงานและลูกค้า ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อให้องค์กรดำเนินกิจกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แรงจูงใจในการทำงานจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของพนักงานซ่อมบำรุง ทั้งยังมีบทบาทในการกระตุ้นให้พนักงานซ่อมบำรุงมุ่งมั่นและทุ่มเทต่อการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด สุภรัตน์ กุลโชติ กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานที่เพียงพอจะส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงาน ในทางกลับกัน หากบุคลากรขาดแรงจูงใจในการทำงาน ย่อมทำให้เกิดความเฉื่อยชาและก่อให้เกิดผลกระทบต่องค์กร (สุภรัตน์ กุลโชติ, 2566) นอกจากนี้แรงจูงใจแล้ว อภิษฎารัตน์ จันทุม และคณะ กล่าวว่า พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร ยังเป็นอีกปัจจัยที่มีความสำคัญในการส่งเสริมประสิทธิภาพของพนักงาน หากพนักงานมีพฤติกรรมเชิงบวกที่แสดงออกนอกเหนือจากบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย โดยไม่คาดหวังผลตอบแทน แต่เป็นการช่วยเหลือเพื่อเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน พฤติกรรมดังกล่าวมีส่วนช่วยลดความขัดแย้งและเพิ่มความร่วมมือระหว่างพนักงาน ซึ่งล้วนเป็นฐานสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ (อภิษฎารัตน์ จันทุม และคณะ, 2564) หากองค์กรสามารถสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสม หรือสร้างพฤติกรรม



เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีให้เกิดขึ้น จะช่วยให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่าและพร้อมที่จะทุ่มเทให้กับงานมากขึ้น ส่งผลให้เกิดความรับผิดชอบต่อการบำรุงรักษาอุปกรณ์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุด

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานซ่อมบำรุงถือเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จของบริษัทผลิตโซล่าเซลล์โดยตรง การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพช่วยเพิ่มคุณภาพการผลิตและการบำรุงรักษาที่ถูกต้องตามมาตรฐานยังช่วยเพิ่มกำลังการผลิต ลดการสูญเสียระหว่างการผลิต ลดการสูญเสียพลังงานจากปัจจัยแวดล้อม ส่งผลให้ต้นทุนการดำเนินงานลดลงและบริษัทสามารถรักษาความน่าเชื่อถือของผลิตภัณฑ์ไว้ได้ (Hasan, K. et al., 2022) และสร้างความได้เปรียบทางธุรกิจในตลาดที่กำลังเติบโตอย่างรวดเร็ว

เมื่อพิจารณาในบริบทของพนักงานซ่อมบำรุงในภาคอุตสาหกรรมการผลิต โดยเฉพาะกลุ่มอุตสาหกรรมเทคโนโลยี เช่น อุตสาหกรรมโซล่าเซลล์ พบว่าเป็นกลุ่มประชากรที่ต้องปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่มีความกดดันสูง มีภาระหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยของเครื่องจักรและสายการผลิต รวมถึงต้องรักษาความต่อเนื่องของการเดินเครื่องให้เกิดความเสียหายต่ำที่สุด ภารกิจดังกล่าวมักส่งผลให้เกิดความเครียด ความเหนื่อยล้า และความเสี่ยงต่อการขาดแรงจูงใจในการทำงาน อีกทั้งยังพบว่าการประสานงานระหว่างหน่วยงาน รวมถึงพฤติกรรมเชิงความร่วมมือยังเป็นความท้าทายของกลุ่มพนักงานดังกล่าว ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานและความสำเร็จขององค์การในภาพรวม หากบุคลากรขาดพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ เช่น การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานหรือการมีน้ำใจต่อองค์การ ย่อมทำให้บรรยากาศการทำงานไม่เอื้อต่อความร่วมมือและส่งผลให้ประสิทธิภาพลดลงตามมา ผู้วิจัยได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของปัญหาของพนักงานซ่อมบำรุง จึงทำการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานและพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีในองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานซ่อมบำรุง เพื่อนำงานวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานซ่อมบำรุงต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาระดับของแรงจูงใจในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
2. ศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
3. ศึกษาอิทธิพลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาแรงจูงใจในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การที่มีอิทธิพล ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานซ่อมบำรุง บริษัท A โซล่าเซลล์ สวนอุตสาหกรรมโรจนะ ตำบลบ่อวิน อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยดำเนินการขั้นตอน ดังนี้

1. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานซ่อมบำรุง บริษัท A โซล่าเซลล์ สวนอุตสาหกรรมโรจนะ ตำบลบ่อวิน อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R&D) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษา ระดับของแรงจูงใจในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 2) ศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และ 3) ศึกษาอิทธิพลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 การศึกษาทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาจัดทำกรอบแนวคิดการวิจัย ระยะที่



2 การออกแบบและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การขอรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ และการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม และระยะที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการวิจัย

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ พนักงานซ่อมบำรุงซึ่งเป็นพนักงานประจำในระดับปฏิบัติการ (IDL) และพนักงานประจำในระดับวิศวกร (F2) ในบริษัท A โซล่าเซลล์ สวอนอุตสาหกรรมโรจนะ ตำบลบ่อวิน อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี จำนวนทั้งสิ้น 375 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานซ่อมบำรุงซึ่งเป็นพนักงานประจำในระดับปฏิบัติการ (IDL) และพนักงานประจำในระดับวิศวกร (F2) โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่น 97% ใช้หลักการคำนวณของ Yaman และเก็บข้อมูลเพิ่มขึ้นร้อยละ 10 จากขนาดตัวอย่างขั้นต่ำ จึงได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 310 ตัวอย่าง จากนั้นสุ่มแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) เทียบสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างจากขนาดของประชากรในแต่ละแผนก

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยการหาคุณภาพของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถาม จากนิยามคำศัพท์ เฉพาะ แนวคิดทฤษฎี และต้นแบบงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำมาพัฒนาแก้ไขตัดแปลงประยุกต์ให้เข้ากับบริบทของช่างซ่อมบำรุงและเป็นร่างแบบสอบถามส่งให้อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาตรวจเนื้อหาแล้วปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ ซึ่งประกอบไปด้วย ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง มีข้อความจำนวน 6 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน สังกัดหน่วยงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติ ใช้แบบสอบถามเป็นแบบมีทางเลือกตอบ ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงาน, พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยแบ่งระดับความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยมากที่สุด (5) เห็นด้วยมาก (4) เห็นด้วยปานกลาง (3) เห็นด้วยน้อย (2) และเห็นด้วยน้อยที่สุด (1) มีข้อความรวมทั้งหมดจำนวน 70 ข้อ

จากนั้นทำการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ การวัดความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (Validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามให้กับผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เป็นผู้ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์และข้อความ เพื่อหาค่าดัชนี Item Objective Consequence Index: IOC โดยค่า IOC ที่ได้มีค่าระหว่าง 0.67 - 1.00 เมื่อแบบสอบถามผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญแล้ว จึงหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับพนักงานซ่อมบำรุงในภาคอุตสาหกรรมการผลิต กลุ่มอุตสาหกรรมเทคโนโลยี ที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้การคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาด้วยวิธี Cronbach's Alpha Coefficient ของ Cronbach (1974) ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยรวมเท่ากับ 0.931 ซึ่งมากกว่า 0.70 และยื่นแบบสอบถามต่อคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พิจารณารับรองโครงการวิจัยที่ KUREC-SRC68/020 หมายเลขใบรับรองที่ COE68/015 ลงวันที่ 20 พฤษภาคม 2568 จากนั้นจึงนำแบบสอบถามไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยผู้วิจัยได้ขอความอนุเคราะห์จากผู้จัดการฝ่ายซ่อมบำรุงบริษัท A โซล่าเซลล์ ในการเข้าเก็บรวบรวมข้อมูล เมื่อได้รับความอนุเคราะห์ในการเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลแล้วผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานบำรุงระดับปฏิบัติการ (IDL) และ พนักงานบำรุงระดับวิศวกร (F2) เป็นเวลา 2 สัปดาห์ และทำการตรวจสอบความเรียบร้อยของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา เพื่อดำเนินการการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ



5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

การวิเคราะห์ข้อมูลและทดสอบสมมติฐาน แบ่งออกเป็น การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งได้กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์การวิเคราะห์ ดังนี้ ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง เห็นด้วยมาก ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง เห็นด้วยน้อย และค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด และการวิเคราะห์ผลกระทบด้านแรงจูงใจในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

จากการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรที่มีอิทธิพล ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานซ่อมบำรุง บริษัท A โซล่าเซลล์ สวอนอุตสาหกรรมโรจนะ ตำบลบ่อวิน อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานซ่อมบำรุง บริษัท A โซล่าเซลล์

แรงจูงใจในการทำงาน (Wm)	Mean	S.D.	แปลผล
ความต้องการพื้นฐานทางกายภาพ (Ph)	3.904	0.659	มาก
ความปลอดภัย (Sa)	4.192	0.585	มาก
ความต้องการด้านสังคม (So)	4.224	0.559	มากที่สุด
การได้รับการยอมรับและความนับถือ (Es)	4.189	0.571	มาก
การเติมเต็มศักยภาพของตนเอง (Se)	4.151	0.657	มาก
รวม	4.132	0.509	มาก

จากตารางที่ 1 ระดับความคิดเห็นระดับแรงจูงใจในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.132 (S.D. = 0.509) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ความต้องการด้านสังคม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.224 (S.D. = 0.559) รองลงมาคือ ความปลอดภัย มีค่าเฉลี่ย 4.192 (S.D. = 0.585) การได้รับการยอมรับและความนับถือ มีค่าเฉลี่ย 4.189 (S.D. = 0.571) การเติมเต็มศักยภาพของตนเอง มีค่าเฉลี่ย 4.151 (S.D. = 0.657) ความต้องการพื้นฐานทางกายภาพ มีค่าเฉลี่ย 3.904 (S.D. = 0.659) ตามลำดับ ผลการวิเคราะห์ชี้ให้เห็นว่าพนักงานซ่อมบำรุงมีแรงจูงใจในงานอยู่ในระดับสูง โดยเฉพาะในมิติของความสัมพันธ์ทางสังคมและความมั่นคงปลอดภัย ซึ่งมีบทบาทสำคัญต่อการทำงานร่วมกันภายในหน่วยงาน ปัจจัยเหล่านี้ส่งเสริมความผูกพัน ความยอมรับ และความภาคภูมิใจของพนักงานซ่อมบำรุงต่อองค์กร ขณะที่ปัจจัยพื้นฐานทางกายภาพกลับได้รับความสำคัญน้อยกว่า สะท้อนมิติด้านจิตใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพมากกว่าองค์ประกอบด้านปัจจัยพื้นฐาน

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรของพนักงานซ่อมบำรุง บริษัทผลิตโซล่าเซลล์แห่งหนึ่ง

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร (Ocb)	Mean	S.D.	แปลผล
พฤติกรรมการมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น (Al)	4.382	0.515	มากที่สุด
พฤติกรรมการมีน้ำใจนักกีฬา (Sp)	4.331	0.583	มากที่สุด
พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ (Con)	4.387	0.492	มากที่สุด
พฤติกรรมการแสดงความรับผิดชอบต่อองค์กร (Ci)	4.206	0.560	มากที่สุด
พฤติกรรมการความสุภาพ (Cou)	4.441	0.526	มากที่สุด
รวม	4.349	0.418	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 ระดับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.349 (S.D. = 0.418) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า พฤติกรรมความสุภาพ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.441 (S.D. = 0.526) รองลงมา คือ พฤติกรรมสำนึกในหน้าที่ มีค่าเฉลี่ย 4.387 (S.D. = 0.492) พฤติกรรมมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น มีค่าเฉลี่ย 4.382 (S.D. = 0.515) พฤติกรรมมีน้ำใจนักกีฬา มีค่าเฉลี่ย 4.331 (S.D. = 0.583) พฤติกรรมแสดงความรับผิดชอบต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ย 4.206 (S.D. = 0.560) ตามลำดับ ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรชี้ให้เห็นว่าพนักงานซ่อมบำรุงมีการแสดงออกทางพฤติกรรมในเชิงสนับสนุนต่อองค์กรในระดับสูงมาก โดยเฉพาะในด้านความสุภาพและการสำนึกในหน้าที่ซึ่งสะท้อนถึงความรับผิดชอบและความตระหนักในบทบาทหน้าที่ของตน ขณะเดียวกันพฤติกรรมด้านการช่วยเหลือผู้อื่น ความมีน้ำใจนักกีฬา และการแสดงความรับผิดชอบต่อองค์กร ล้วนเป็นปัจจัยที่สนับสนุนการทำงานเป็นทีมและเอื้อต่อบรรยากาศการทำงานที่สร้างสรรค์

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานซ่อมบำรุงบริษัทผลิตโซล่าเซลล์แห่งหนึ่ง

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Pe)	Mean	S.D.	แปลผล
คุณภาพของงาน (Qu)	4.332	0.497	มากที่สุด
ปริมาณงาน (Qt)	4.391	0.498	มากที่สุด
ระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน (Ti)	4.412	0.496	มากที่สุด
การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า (Cos)	4.418	0.506	มากที่สุด
รวม	4.388	0.430	มากที่สุด

จากตารางที่ 3 ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.388 (S.D. = 0.430) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.418 (S.D. = 0.506) รองลงมา คือ ระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 4.412 (S.D. = 0.496) ปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ย 4.391 (S.D. = 0.498) คุณภาพของงาน มีค่าเฉลี่ย 4.332 (S.D. = 0.497) ตามลำดับ ผลการวิเคราะห์ พบว่า พนักงานซ่อมบำรุงมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับสูงมาก โดยเฉพาะการใช้ทรัพยากรและการจัดการเวลา ซึ่งเป็นตัวชี้วัดความสามารถในการวางแผนและดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ขณะเดียวกันปริมาณและคุณภาพของงานยังสะท้อนให้เห็นถึงความรับผิดชอบและมาตรฐานการทำงานที่ส่งผลให้ภาพรวมของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่สอดคล้องกับมาตรฐานขององค์กร

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของตัวแปรแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานแผนกซ่อมบำรุงมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ตัวแปร	B	β	p-value
(Constant)	1.986	-	0.000*
ความปลอดภัย (Sa)	0.099	0.134	0.022*
ความต้องการด้านสังคม (So)	0.238	0.309	0.000*
การเติมเต็มศักยภาพของตนเอง (Se)	0.237	0.362	0.000*

หมายเหตุ: * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานแผนกซ่อมบำรุงมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 91.184$) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.697 และสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 48.1 (Adjusted $R^2 = 0.481$) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ ความปลอดภัย (Sa) ความต้องการด้านสังคม (So) และการเติมเต็ม



ศักยภาพของตนเอง (Se) ผลการวิเคราะห์ชี้ให้เห็นว่าแรงจูงใจในการทำงานมีส่วนผลักดันให้พนักงานซ่อมบำรุงสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยแบบจำลองทางสถิติแสดงให้เห็นว่าตัวแปรด้านแรงจูงใจมีอิทธิพลต่อระดับผลสัมฤทธิ์ของงานในเชิงนัยสำคัญ โดยเฉพาะปัจจัยด้านความปลอดภัย ความสัมพันธ์ทางสังคม และการพัฒนาตนเอง ซึ่งล้วนเป็นองค์ประกอบที่ส่งเสริมให้พนักงานซ่อมบำรุงเกิดความมั่นคง ความผูกพัน และความพร้อมที่จะดำเนินงานตามเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของตัวแปรพฤติกรรมกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์กรของพนักงานแผนกซ่อมบำรุงมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ตัวแปร	B	β	p-value
(Constant)	0.589		0.000*
พฤติกรรมกรรมการมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น (Al)	0.188	0.225	0.000*
พฤติกรรมกรรมการมีน้ำใจนักกีฬา (Sp)	0.165	0.224	0.000*
พฤติกรรมกรรมการสำนึกในหน้าที่ (Con)	0.140	0.160	0.000*
พฤติกรรมกรรมการแสดงความรับผิดชอบต่อองค์กร (Ci)	0.193	0.251	0.000*
พฤติกรรมกรรมการความสุภาพ (Cou)	0.189	0.231	0.000*

R = 0.851, R² = 0.724, Adjusted R² = 0.719, SEE = 0.228, Durbin-Watson = 1.742, F = 150.405, Sig = 0.000

หมายเหตุ: * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

จากตารางที่ 5 พบว่า พฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์กรของพนักงานแผนกซ่อมบำรุงมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (F = 150.405) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.851 และสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 71.9 (Adjusted R² = 0.719) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ พฤติกรรมการมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น (Al) พฤติกรรมการมีน้ำใจนักกีฬา (Sp) พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ (Con) พฤติกรรมการแสดงความรับผิดชอบต่อองค์กร (Ci) และพฤติกรรมความสุภาพ (Cou) ผลการวิเคราะห์ชี้ให้เห็นว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรส่งผลโดยตรงต่อระบบการทำงานของพนักงานซ่อมบำรุง โดยการช่วยเหลือกันในงาน ความมีน้ำใจ และความสำนึกในหน้าที่ช่วยให้การดำเนินงานเกิดความต่อเนื่องและลดความสูญเสียที่ไม่จำเป็น ขณะที่การแสดงความรับผิดชอบต่อองค์กรและความสุภาพก่อให้เกิดความไว้วางใจและวินัยเชิงปฏิบัติงาน ปัจจัยเหล่านี้ช่วยยกระดับประสิทธิภาพในการทำงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานซ่อมบำรุง บริษัท A โซล่าเซลล์ สวอนอุตสาหกรรมโรจนะ ตำบลบ่อวิน อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับของแรงจูงใจในการทำงาน, พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร, และประสิทธิภาพ พบว่าพนักงานซ่อมบำรุงมีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานได้รับสิ่งที่จะช่วยสร้างแรงจูงใจในการทำงานภายในองค์กรในทิศทางที่ดี ซึ่งจะสร้างแรงผลักดันให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับ Ahyani, A. & Fitria, H. ได้ทำการศึกษา ผลกระทบของแรงจูงใจในการทำงานต่อประสิทธิภาพการทำงานของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาของรัฐเขต Banyuasin พบว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นปัจจัยภายในที่กระตุ้นให้บุคคลเกิดความมุ่งมั่น และพยายามในการทำงานเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายหรือผลสำเร็จที่ต้องการ ส่วนพนักงานซ่อมบำรุงมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรโดยรวมอยู่ใน



ระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานได้รับการสนับสนุน ช่วยเหลือ และการสร้างโอกาสจากองค์กรที่ให้กับพนักงานจนทำให้พนักงานสร้างสรรค์ผลงานได้ดียิ่งขึ้น (Ahyani, A. & Fitria, H., 2022) ซึ่งสอดคล้องกับ พชร ใจอารีย์ และสันติธร ภูริภักดี ได้ทำการศึกษา ผลกระทบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักบัญชีในกรุงเทพมหานคร พบว่า การแสดงออกเชิงบวกของสมาชิกในองค์กรที่เกิดขึ้นด้วยความตั้งใจ เพื่อช่วยเหลือให้การทำงานในหน่วยงานเป็นไปอย่างราบรื่นในแบบที่ไม่มุ่งหวังเรื่องผลตอบแทนอื่น และส่วนพนักงานซ่อมบำรุงมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานได้แสดงความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่ โดยแสดงผลจากปริมาณงานที่ออกมาได้ทันตามเวลาที่กำหนด และคุณภาพงานตรงตามเป้าหมายที่กำหนด (พชร ใจอารีย์ และสันติธร ภูริภักดี, 2566) และสอดคล้องกับ Waimuri, V. L. K. K. M. J. et al. ได้ทำการศึกษา ผลกระทบของแรงจูงใจในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานต่อประสิทธิภาพของพนักงาน โดยมีความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรแทรกกลาง พบว่า ผลลัพธ์ของการทำงานของพนักงานทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ ซึ่งสะท้อนถึงความสามารถในการทำงานให้เสร็จสมบูรณ์ตามหน้าที่และความรับผิดชอบ (Waimuri, V. L. K. K. M. J. et al., 2024)

2. ผลการศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่าแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานแผนกซ่อมบำรุงมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับ ปรัชญาณี ศรีจอมขวัญ และคณะ ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของศูนย์ใกล้เคียงข้อพิพาทภาคประชาชนในเขตภาคเหนือ พบว่า แรงจูงใจการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของศูนย์ใกล้เคียงข้อพิพาทภาคประชาชนในเขตภาคเหนือ ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ปรัชญาณี ศรีจอมขวัญ และคณะ, 2566) และสอดคล้องกับ สุภารัตน์ กุลโชติ ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา พบว่า แรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (สุภารัตน์ กุลโชติ, 2566)

3. ผลการศึกษาอิทธิพลของพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่าพฤติกรรมความเป็นพนักงานที่ดีขององค์กรของพนักงานแผนกซ่อมบำรุงมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับ Amran, A. et al. ได้ทำการศึกษา บทบาทของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรในการสร้างประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท Tunas Toyota Gatot Subroto ในเมืองบันดุง พบว่า พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรเป็นปัจจัยที่มีบทบาทสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงาน ณ ระดับนัยสำคัญ p-value เท่ากับ 0.001 (Amran, A. et al. , 2022) และสอดคล้องกับ เบญจพร กลิ่นสีงาม และประพันธ์ ชัยกิจจอรุใจ ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมวิชาการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พบว่า พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร มีบทบาทสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงาน ระดับนัยสำคัญ 0.05 (เบญจพร กลิ่นสีงาม และประพันธ์ ชัยกิจจอรุใจ, 2561)

สรุปและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย พบว่า พนักงานซ่อมบำรุงมีแรงจูงใจในการทำงาน พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง สะท้อนให้เห็นถึงความพร้อมด้านแรงขับเคลื่อนทางจิตใจ ความร่วมมือในหน่วยงาน และความสามารถในการสร้างผลงานตามมาตรฐานขององค์กร โดยการทดสอบสมมติฐานแสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน



โดยเฉพาะในด้านความมั่นคงปลอดภัย ความสัมพันธ์ทางสังคม และการเติมเต็มศักยภาพส่วนบุคคล ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่ส่งผลให้ซ่อมบำรุงมีความมั่นใจและทุ่มเทในการทำงาน ขณะเดียวกันพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรก็มีผลอย่างมีนัยสำคัญต่อประสิทธิภาพการทำงานเช่นกัน โดยพฤติกรรมเชิงบวกด้านการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ความมีน้ำใจนักกีฬา ความสำนึกในหน้าที่ ความสุภาพ และความรับผิดชอบต่อองค์กร ล้วนมีบทบาทสำคัญในการลดอุปสรรคเชิงปฏิสัมพันธ์และสนับสนุนการทำงานเป็นทีมให้มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ส่วนข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไปมีดังนี้ 1) ควรให้มีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับอิทธิพลกับตัวแปรอื่น ๆ ที่มีผลต่อความสัมพันธ์ประสิทธิภาพ เช่น การทำงานเป็นทีม ความผูกพันต่อองค์กร เป็นต้น และ 2) การขยายขอบเขตการวิจัยไปแผนกอื่น ๆ เพื่อจะได้ทราบถึงความคล้ายคลึงหรือแตกต่างกันของแต่ละแผนก หรือขยายอุตสาหกรรมอื่น ๆ ที่มีลักษณะหน้าที่คล้ายกันจะได้ทราบถึงความคล้ายคลึง และความแตกต่าง ๆ หลายองค์การสรุปสิ่งที่ค้นพบใหม่ที่ได้จากการวิจัย จากการศึกษาในครั้งนี้พบประเด็นเพิ่มเติมที่มีความสำคัญเชิงวิชาการและเชิงปฏิบัติ โดยประการแรก พบว่าพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากกว่าแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งสะท้อนว่าบริบทการทำงานในสายงานซ่อมบำรุงให้ความสำคัญกับความร่วมมือ การประสานงาน และความรับผิดชอบร่วมมากกว่าปัจจัยด้านแรงผลักดันส่วนบุคคล ประการที่สอง พบว่าแรงจูงใจภายใน เช่น ความท้าทาย ความสำเร็จ และความภาคภูมิใจในงาน มีน้ำหนักสำคัญมากกว่าแรงจูงใจภายนอก แสดงให้เห็นถึงความผูกพันเชิงคุณค่าของพนักงานต่อองค์กร ประการที่สาม พบว่าปัจจัยด้านความปลอดภัยและความมั่นคงมีความสำคัญเป็นพิเศษในกลุ่มอุตสาหกรรมโซล่าเซลล์ ซึ่งมีลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับความเสี่ยงและการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยี ประการสุดท้ายพบว่าวัฒนธรรมการช่วยเหลือเกื้อกูลและการทำงานร่วมกันในระดับสูง ซึ่งเป็นกลไกสำคัญที่เอื้อต่อการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีประสิทธิภาพและความพึงพอใจในงาน

เอกสารอ้างอิง

- เบญจพร กลิ่นสีงาม และประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ. (2561). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมวิชาการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์. วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 29(3), 117-131.
- ปรัชญาณี ศรีจอมขวัญ และคณะ. (2566). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของศูนย์ใกล้เคียงข้อพิพาทภาคประชาชนในเขตภาคเหนือ. วารสารการพัฒนาการเรียนรู้สมัยใหม่, 8(10), 141-152.
- พชร ใจอารีย์ และสันติธร ภูริภักดี. (2566). ผลกระทบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักบัญชีในกรุงเทพมหานคร. วารสารวิชาการศรีปทุมชลบุรี, 20(1), 14-23.
- สถาบันไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์. (2567). ภาวะอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ EEI Monthly Outlook ประจำเดือนมีนาคม 2567. สมุทรปราการ: สถาบันไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์.
- สุภารัตน์ กุลโชติ. (2566). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. ใน สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อภิญญารัตน์ จันทุม และคณะ. (2564). ผลกระทบของคุณภาพชีวิตในการทำงานและพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนภาคเหนือ. วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, 16(57), 42-53.



- Ahyani, A. & Fitria, H. (2022). The impact of work motivation on teacher performance. *Journal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan*, 7(2), 583-529.
- Amran, A. et al. . (2022). The role of perceived organizational support and organizational citizenship behavior in building employee performance. *Journal of International Conference Proceedings*, 5(3), 160-170.
- Hasan, K. et al. (2022). Effects of different environmental and operational factors on the PV performance: A comprehensive review. *Energy Science & Engineering*, 10(2), 656-675.
- Waimuri, V. L. K. K. M. J. et al. (2024). The Impact of Work Motivation and Work Environment towards Employee Performance with Job Satisfaction as Intervening Variable (Case in Kaliwatu Basecamp Center, Batu City). *International Journal of Social Science and Human Research*, 7(10), 7350-7355.