

บทความวิจัย

แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ของกรมชลประทานปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

พีระพัฒน์ สมศรี, หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ 10160

ผศ.ดร. ธัญนันท์ บุญอยู่, หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

E-mail Perapatp72@gmail.com โทร. 087-3651270

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับของแรงจูงใจในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน (2) เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ (3) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของกรมชลประทานปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานระดับปฏิบัติการของกรมชลประทานปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี จำนวน 356 ตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ การวิเคราะห์ด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง

ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับของแรงจูงใจในการทำงานมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาารายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาารายด้านพบว่า ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน และด้านเวลามีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน (2) เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ (3) แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการทำงาน, ประสิทธิภาพในการทำงาน, พนักงานระดับปฏิบัติการ

Received: March 12, 2021, Revised April 1, 2021, Accepted April 4, 2021

Work Motivation that Affects the Work Efficiency of the Operational Staff of Pak Kret Royal Irrigation Department, Nonthaburi Province

Perapat Somsri, Master of Business Administration Program,

Graduate School, Southeast Asia University 10160

Asst.Prof. Dr. Thanyanan Boonyoo, Master of Business Administration Program,

Graduate School, Southeast Asia University

E-mail: Perapatp72@gmail.com Tel. 087-3651270

Abstract

This research aimed to study (1) the level of the work motivation and work efficiency of the operational staff of Pak Kret Royal Irrigation Department, Nonthaburi Province, (2) the comparison of the work efficiency of these staff according to personal factors, and (3) a relationship between the work motivation and the work efficiency of these staff. The sample group used in this research consisted of the operational staff of Pak Kret Royal Irrigation Department, Nonthaburi Province, totaling 356 samples. The research instruments used in the research were questionnaires, and the statistics used in the research were analysis by percentage, mean, standard deviation, as well as structural equation analysis.

The research results revealed that (1) the overall level of work motivation was high on average. Considering each factor, it was found that success in work, acceptance of work, the nature of work performed, responsibility, and the promotion of a job position were overall at a high level on average. Meanwhile, the overall level of work efficiency of the employees was high on average. Considering each factor, it was found that the overall quality of work, quantity of work, and working time were also high on average. (2) Comparing the work efficiency of the staff according to personal factors, it was found that differences in the personal factors of the staff in terms of gender, age, education levels, and the average monthly income caused differences in the level of work efficiency, which met the statistical significance level of 0.05, and (3) the overall motivation was positively correlated with the overall work efficiency, which met the statistical significance level of 0.05.

Keywords: Work Motivation, Work Efficiency, Operational Staff

คำขอบคุณ : งานวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

บทนำ

กรมชลประทานถือเป็นหน่วยงานของภาครัฐที่มีหน้าที่ดูแลการจัดการน้ำ การจัดเก็บน้ำ การควบคุมการส่งน้ำ การระบายน้ำ จัดสรรน้ำไปตามพื้นที่การเกษตรต่าง ๆ ด้านการสาธารณสุขโรคหรือการอุตสาหกรรม รวมถึงการป้องกันความเสียหายอันเกิดจากน้ำกับการคมนาคมทางน้ำ ซึ่งอยู่ในเขตกรมชลประทานภายใต้วิสัยทัศน์และพันธกิจของกรมชลประทาน โดยกรมชลประทานได้มุ่งมั่นพัฒนาและจัดการน้ำ เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน พร้อมทั้งมีการปฏิรูประบบการพัฒนาและการบริหารจัดการน้ำที่มีประสิทธิภาพและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมด้วยการสร้างกลไกการบริหารให้องค์กรและ

ประชาชนมีส่วนร่วมและเสริมสร้างการประสานงานจากทุกฝ่าย เพื่อให้งานพัฒนาและจัดการน้ำให้เกิดประโยชน์สูงสุด (กรมชลประทาน, 2560) จึงทำให้กรมชลประทานได้มีการปฏิรูประบบและมีการนำแนวคิดการจัดการแนวใหม่มาปรับใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กร เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน และหนึ่งในแนวทางการปฏิรูประบบการจัดการที่กรมชลประทานนำมาปรับใช้ในองค์กรก็คือการมุ่งเน้นสร้างประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กร ซึ่งในมาตรการการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่สามารถทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจในงาน (นิชกานต์ บรรพต และกมลพร สอนศรี, 2561) รวมถึงการกำหนดเป้าหมายของการบริหารการเปลี่ยนแปลงให้ประสบความสำเร็จ และสิ่งหนึ่งที่จะควบคู่กับองค์กรและเป็นพลังสำคัญให้การปฏิบัติงานดำเนินงานประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น คือ ทรัพยากรมนุษย์อันเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า มีความคิด และมีศักยภาพในตัวเอง มีความแตกต่างกันทั้งในด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน (วิรัช ทองจุไร, 2557) จึงทำให้องค์กรต้องมุ่งเน้นสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่เป็นปัจจัยสำคัญในการกระตุ้นและชี้แนะให้แต่ละบุคคลเกิดพฤติกรรมหรือการกระทำด้วยความตั้งใจและเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรต่อไป (ธัญนันท์ บุญอยู่, 2562)

ซึ่งจากการศึกษาวิจัยของนิตยา ไชยทองศรี, สุธรรม พงษ์สำราญ และอิงตริ ตันพันธ์ (2563) กล่าวว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญที่จะก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานที่เป็นสิ่งกระตุ้น พร้อมกับเสริมแรงสร้างกำลังใจให้แก่บุคคลเพื่อก้าวไปสู่ความสำเร็จในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้น (ปัญญาพร จิตพิงค์ และประสพชัย พสุนนท์, 2559) ส่วนการศึกษาของ Hendrawijaya (2019) ก็กล่าวว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่เป็นเพศ อายุ และระดับการศึกษาที่ต่างกันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานและสามารถเพิ่มขีดความสามารถในการทำงานของพนักงานให้สูงขึ้นได้ และทำนองเดียวกันกับการศึกษาของศิริดา เพชรแก้วกุล และเฉลิมพร เย็นเยือก (2563) ที่ว่า ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ด้านตำแหน่งงานและรายได้ที่แตกต่างกันจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากภาระหน้าที่ของตำแหน่งงานที่สูงกว่าจะสามารถบริหารจัดการผู้ใต้บังคับบัญชาให้ช่วยปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ได้มีประสิทธิภาพในการทำงานที่มากขึ้นได้เช่นกัน นอกจากนี้การศึกษาของ Sirirat & Sawangwong (2020) ก็กล่าวว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของความรักใคร่ชอบ ค่าจ้าง สภาพในการทำงาน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ล้วนแต่มีความสัมพันธ์ที่จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มสูงขึ้นได้ เช่นเดียวกับการศึกษาของ Chantaplaboon (2021) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านการยอมรับและให้ความเคารพ การประเมินอย่างยุติธรรม การออกแบบงาน และค่าตอบแทนจะมีความสัมพันธ์ที่ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการที่อายุมากทำงานได้อย่างเหมาะสม

ดังนั้นจากประเด็นปัญหาและแนวคิดดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของกรมชลประทานปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี เพื่อให้ทราบว่า มีปัจจัยใดบ้างที่สร้างประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของกรมชลประทานปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี และเพื่อนำเสนอแก่ผู้บริหารในหน่วยงานต่าง ๆ ที่นำมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาหน่วยงานอันจะส่งผลดีทั้งในเรื่องของประสิทธิภาพในการทำงานและความเจริญก้าวหน้าขององค์กร เพราะการที่พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานย่อมถือเป็นพลังผลักดันและแรงกระตุ้นให้บุคคลปฏิบัติหรือแสดงพฤติกรรมออกมาในทางบวกที่นำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานและบรรลุเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนดได้

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับของแรงจูงใจในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ของกรมชลประทานปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี
 2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของกรมชลประทานปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
 3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ของกรมชลประทานปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี
- สมมติฐานการวิจัย

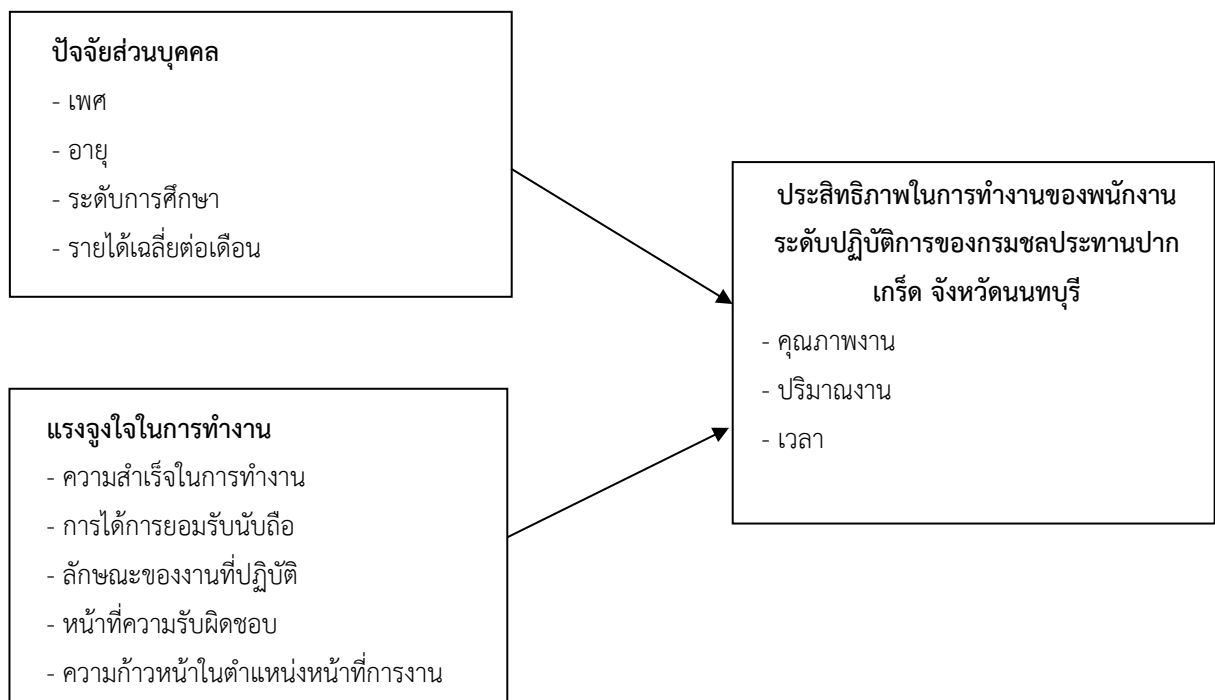
ผลจากการทบทวนวรรณกรรมผู้วิจัยสามารถสรุปออกมาได้เป็นสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 พนักงานระดับปฏิบัติการของกรมชลประทานปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันจะมีปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของกรมชลประทานปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องข้างต้น ผู้วิจัยได้พัฒนากรอบแนวคิดในการวิจัยจากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของกรมชลประทานปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการสรุปและสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวความคิดในงานวิจัย

วิธีวิจัย

การศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของกรมชลประทานปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ซึ่งมีลำดับขั้นตอนในการศึกษาและมีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการของกรมชลประทานปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี จำนวนทั้งสิ้น 3,243 คน ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในวิจัย คือ พนักงานระดับปฏิบัติการของกรมชลประทานปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี จำนวน 356 คน ผู้วิจัยได้ใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ร้อยละ 5 จึงทำให้การวิจัยครั้งนี้ได้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 356 คน และเมื่อได้กลุ่มตัวอย่างแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้สูตรการคำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิด้วยการจัดสรรจำนวนตัวอย่างตามสัดส่วนกับจำนวนประชากร และเมื่อได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างของแต่ละหน่วยงานแล้ว ผู้วิจัยจึงดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีจำแนกแบบสอบถามตามจำนวนของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละหน่วยงาน โดยใช้วิธีการจับสลากเพื่อให้กลุ่มตัวอย่างมีโอกาสถูกเลือกอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งสามารถสรุปการคำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละหน่วยงานได้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรระดับปฏิบัติการของกรมชลประทานปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

หน่วยงาน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
สำนักเครื่องจักรกล	2,116	232
สำนักวิจัยและพัฒนา	275	30
สำนักชลประทานที่ 11	852	94
รวม	3,243	356

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของกรมชลประทานปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ผู้วิจัยได้พัฒนาเครื่องมือและขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูลสำหรับการวิจัย โดยได้รวบรวมข้อมูลที่ได้จากทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและนำมาประยุกต์ทั้งนี้ได้แบ่งแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ซึ่งเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเพื่อวัดระดับแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งจำแนกออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้กรยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่งาน มีลักษณะของคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีจำนวนทั้งหมด 22 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเพื่อวัดระดับประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งจำแนกออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน และด้านเวลา มีลักษณะของคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีจำนวนทั้งหมด 14 ข้อ ซึ่ง

เกณฑ์การให้คะแนนลักษณะของข้อความที่เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าของ Likert (1932) มีเกณฑ์การกำหนดค่าระดับ คือ “น้อยที่สุด ให้คะแนน 1 คะแนน” “น้อย ให้คะแนน 2 คะแนน” “ปานกลาง ให้คะแนน 3 คะแนน” “มาก ให้คะแนน 4 คะแนน” “มากที่สุด ให้คะแนน 5 คะแนน”

3. การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของกรมชลประทานปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลการวิจัย โดยมีขั้นตอนในการดำเนินงาน คือ (1) ศึกษาเอกสาร แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาสร้างเป็นนิยามตัวแปรที่กำหนดตามดัชนีชี้วัด (2) สร้างแบบสอบถาม และข้อความให้ครอบคลุมตัวแปรที่กำหนดตามดัชนีชี้วัดภายใต้คำแนะนำของที่ปรึกษา (3) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้คุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบคุณภาพความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) รายข้อเพื่อพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อความกับตัวแปรที่ต้องการวัด โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) มากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 มาเป็นข้อความในแบบสอบถาม และ (4) นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพจากผู้ทรงคุณวุฒิแล้วเฉพาะข้อที่อยู่ในเกณฑ์มาปรับปรุงและสร้างเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ ไปทดลองใช้กับประชากรที่เหลือจากการสุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อนำมาตอบวิเคราะห์คุณภาพของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยการหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาจะปรากฏดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α)
แรงจูงใจในการทำงาน	
- ความสำเร็จในการทำงาน	0.871
- การได้การยอมรับนับถือ	0.954
- ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	0.960
- หน้าที่ความรับผิดชอบ	0.745
- ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	0.701
ประสิทธิภาพในการทำงาน	
- คุณภาพงาน	0.839
- ปริมาณงาน	0.831
- เวลา	0.763

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยโดยมีขั้นตอน คือ (1) ขออนุญาตจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ ถึงหัวหน้าฝ่ายกรมชลประทานปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี เพื่อประสานงานในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการของกรมชลประทานปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี (2) เก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้ได้ข้อมูลเป็นไปตามความจริง ซึ่งผู้วิจัยเป็นผู้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งหมด และการเก็บรวบรวมข้อมูลกระทำในระหว่างวันที่ 1 มิถุนายน-31 ตุลาคม พ.ศ. 2563 ได้แบบสอบถามจำนวน 356 ฉบับมีอัตราตอบกลับร้อยละ 100 และ (3) ตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามลงรหัส และวิเคราะห์ข้อมูลตามวิธีทางสถิติต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูล คือ (1) การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการของกรมชลประทานปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ด้วยการแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) (2) การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาระดับของแรงงูใจในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของกรมชลประทานปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และนำเสนอข้อมูลด้วยตารางประกอบความเรียง อนึ่งการแปลความหมายค่าเฉลี่ยมีเกณฑ์การแปลความหมายตามแนวความคิดของ Best (1981) คือ “ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมากที่สุด” ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมาก” “ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง ระดับความคิดเห็นปานกลาง” “ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อย” และ “ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด” (3) การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของกรมชลประทานปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ด้วยการทดสอบค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่มที่ไม่เกี่ยวข้องกัน (Independent Sample) ใช้การทดสอบค่า t-test เพื่อศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของกรมชลประทานปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามเพศ และการวิเคราะห์ความแปรปรวนโดยใช้การทดสอบค่า F-test เพื่อศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของกรมชลประทานปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ค่าเฉลี่ยต่อเดือน เมื่อทดสอบด้วยสถิติแล้วปรากฏว่ามีความสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ (Post Hoc Comparison) ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe') และ (4) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงงูใจในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของกรมชลประทานปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson s Product Moment Correlation Coefficient) ใช้ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสองตัวแปรจากข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง

สรุปผลการวิจัย

1. สรุปผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 223 คน คิดเป็นร้อยละ 62.64 มีอายุ 20-30 ปี จำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 60.67 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 48.88 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000-15,000 บาท จำนวน 190 คน คิดเป็นร้อยละ 53.37
2. สรุปผลการวิเคราะห์ระดับของแรงงูใจในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของกรมชลประทานปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งปรากฏผลดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับของแรงจูงใจในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงาน

ตัวแปร/มาตรวัด	$\bar{X}$	SD	ระดับ
แรงจูงใจในการทำงาน	4.11	0.22	มาก
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.17	0.43	มาก
ด้านการได้การยอมรับนับถือ	4.07	0.38	มาก
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.14	0.36	มาก
ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ	4.05	0.32	มาก
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	4.11	0.32	มาก
ประสิทธิภาพในการทำงาน	4.15	0.21	มาก
ด้านคุณภาพงาน	4.09	0.24	มาก
ด้านปริมาณงาน	4.20	0.32	มาก
ด้านเวลา	4.16	0.34	มาก

จากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่า (1) แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.22 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานมีระดับแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับ คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านการได้การยอมรับนับถือ และด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17, 4.14, 4.11, 4.07 และ 4.05 ตามลำดับ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.43, 0.36, 0.32, 0.38 และ 0.32 ตามลำดับ และ (2) ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.21 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานมีระดับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับ คือ ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านคุณภาพงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20, 4.16 และ 4.09 ตามลำดับ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.32, 0.34 และ 0.24 ตามลำดับ

3. ผลการการวิเคราะห์ตามสมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อปีที่ต่างกัน จะมีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อทำการทดสอบอายุ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อปีแล้วปรากฏว่ามีนัยสำคัญ ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ต่อไป จึงพบว่า (1) พนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 20 ปี มีระดับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมมากกว่าพนักงานที่อายุ 20-30 ปี อายุ 31-40 ปี และอายุ 41-50 ปี (2) พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีระดับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและระดับการศึกษาปริญญาโทหรือสูงกว่าปริญญาโท และ (3) พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อปีต่ำกว่า 10,000 บาท มีระดับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมมากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อปี 10,000-15,000 บาท รายได้เฉลี่ยต่อปี 15,001-20,000 บาท และรายได้เฉลี่ยต่อปี 20,001-30,000 บาท

4. ผลการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของกรมชลประทานปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ซึ่งปรากฏได้ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงาน

ปัจจัย	AM	RT	WI	RS	AV	MT	QT	QU	TI	PER
AM		0.40**	0.32**	0.19**	0.32**	0.77**	0.15**	0.29**	0.83**	0.65**
RT			0.32**	0.07	0.16**	0.66**	0.04	0.05	0.38**	0.22**
WI				0.20**	0.04	0.62**	0.04	0.23**	0.52**	0.41**
RS					0.06	0.46**	0.05	0.14**	0.19**	0.19**
AV						0.49**	0.05	0.06	0.26**	0.19**
MT							0.09	0.26**	0.75**	0.57**
QT								0.22**	0.12*	0.56**
QU									0.33**	0.76**
TI										0.75**
PER										

หมายเหตุ (**มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01) (*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05) (AM หมายถึง ด้านความสำเร็จในการทำงาน; RT หมายถึง ด้านการได้การยอมรับนับถือ; WI หมายถึง ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ; RS หมายถึง ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ; AV หมายถึง ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน; MT หมายถึง แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม; QT หมายถึง ด้านคุณภาพงาน; QU หมายถึง ด้านปริมาณงาน; TI หมายถึง ด้านเวลา; PER หมายถึง ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม)

จากตารางที่ 4 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานโดยและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าเท่ากับ 0.57 และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน (AM) ด้านการได้การยอมรับนับถือ (RT) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (WI) ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ (RS) และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (AV) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เช่นกัน ($r=0.65, 0.22, 0.41, 0.19$ และ 0.19 ตามลำดับ)

อภิปรายผล

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของกรมชลประทานปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี สามารถแบ่งการอภิปรายผลการวิจัยได้เป็น 3 ประเด็น คือ

1. จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า พนักงานมีปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านไม่ว่าจะเป็นด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้การยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกประเด็น ส่วนปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านจะประกอบด้วย ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน และด้านเวลาที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกประเด็นเช่นกัน ซึ่งแสดงให้เห็นว่า เมื่อหน่วยงานมุ่งเน้นให้เกิดความสำเร็จในการทำงาน การได้การยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หน้าที่ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานในระดับที่สูงมากขึ้น จะทำให้พนักงานภายในหน่วยงานเกิดการพัฒนางานให้ดีขึ้นและสามารถนำความรู้มาใช้ในการแก้ไขปัญหาให้งานนั้นสำเร็จได้ โดยลักษณะงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถก็จะ

ช่วยให้เกิดโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่และมีความรู้สึกรู้ว่าเป็นบุคคลที่ทำให้หน่วยงานมีความเจริญก้าวหน้าได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของนิตยา ไชยทองศรี, สุธรรม พงษ์สำราญ และอังศร ต้นพันธ์ (2563) ปัจจัยจุดใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท ชัมมิท โอโต บอดี้ อินดัสตรี จำกัด ในภาพรวม พบว่า ปัจจัยจุดใจมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านความสำเร็จในงาน ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่วนปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานก็เช่นกันมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน อาทิ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณ ด้านเวลา ด้านผลผลิตภาพ และด้านค่าใช้จ่าย ซึ่งมีความสอดคล้องกันและแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยจุดใจในการทำงานก็เป็นสิ่งสำคัญที่จะก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานที่เป็นสิ่งกระตุ้น พร้อมกับเสริมแรงสร้างกำลังใจแก่บุคคลเพื่อก้าวไปสู่ความสำเร็จในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้น (ปัญญาพร ฐิติพงศ์ และประสพชัย พสุนนท์, 2559)

2. จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานที่แตกต่างกัน ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การที่จะสามารถสร้างประสิทธิภาพในการทำงานให้ตรงตามเป้าหมาย และงานออกมามีคุณภาพดี นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องคัดสรรพนักงานเข้ามาปฏิบัติงาน โดยต้องคำนึงถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เพื่อให้พนักงานสามารถสร้างคุณภาพของงานให้เป็นไปตามมาตรฐานและอยู่ในเกณฑ์ปกติที่ยอมรับได้ ตลอดจนมีผลงานที่ปฏิบัติได้ครบตามที่หน่วยงานต้องการและสามารถเรียนรู้งานใหม่ได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Hendrawijaya (2019) ที่ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่เป็นเพศ อายุ และระดับการศึกษาที่ต่างกันจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานและสามารถเพิ่มขีดความสามารถในการทำงานของพนักงานให้สูงขึ้นได้ และสอดคล้องกับการศึกษาของศิริดา เพชรแก้วกุล และเฉลิมพร เย็นเยือก (2563) ที่ว่า ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ด้านตำแหน่งงานและรายได้ที่แตกต่างกันจะมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) กรณีศึกษาท่าอากาศยานนานาชาติดอนเมืองต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากภาระหน้าที่ของตำแหน่งที่สูงกว่าจะสามารถบริหารจัดการผู้ได้บังคับบัญชาให้ช่วยปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ได้มีประสิทธิภาพในการทำงานที่มากขึ้นได้เช่นกัน

3. จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 พบว่า ความ สัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของกรมชลประทานปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การสร้างแรงจูงใจในการทำงานจะเป็นกระบวนการกระตุ้นหรือแรงขับที่อยู่ภายในตัวของบุคคลที่ก่อให้เกิดการแสดงพฤติกรรมหรือเกิดความพยายามที่จะบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ด้วยความเต็มใจของบุคคลนั้น โดยการแสดงออกของพฤติกรรมจะเป็นไปอย่างมีทิศทาง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Sirirat & Sawangwong (2020) พบว่า ปัจจัยจุดใจในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของความรับผิดชอบ ค่าจ้าง สภาพในการทำงาน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ล้วนแต่มีความสัมพันธ์ที่จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มสูงขึ้นได้เช่นกัน เช่นเดียวกับการศึกษาของ Chantaplaboon (2021) พบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านการยอมรับและให้ความเคารพ การประเมินอย่างยุติธรรม การออกแบบงาน และค่าตอบแทนจะมีความสัมพันธ์ที่ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการที่อายุมากทำงานได้อย่างเหมาะสม

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของกรมชลประทานปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี มีประเด็นข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 หน่วยงานควรมีนโยบายอย่างเป็นทางการเป็นรูปธรรมให้ชัดเจนด้วยการส่งเสริมให้พนักงานระดับปฏิบัติการได้รับความรู้เพิ่มเติม โดยการให้มีการฝึกอบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่นำไปสู่ผลสำเร็จในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น

1.2 หน่วยงานควรเปิดโอกาสให้พนักงานมีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างอิสระ โดยมอบหมายให้อำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ เพื่อให้พนักงานเกิดการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 หน่วยงานควรมีการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานให้กับพนักงานให้ตรงกับความรู้ ความสามารถ เพื่อให้พนักงานได้แสดงศักยภาพในการปฏิบัติงานและได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการปรับหรือโยกย้ายตำแหน่งที่เหมาะสม

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของกรมชลประทานปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

2.2 ในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาเพิ่มเติมให้หลากหลายมากขึ้น เพื่อจะได้ข้อมูลครบทุกลักษณะของแต่ละหน่วยงาน เพื่อจะได้ นำข้อมูลมาปรับใช้ในลักษณะของแต่ละหน่วยงานต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กรมชลประทาน. (2560). ยุทธศาสตร์กรมชลประทาน 20 ปี (พ.ศ.2560-2579). ค้นเมื่อ 1 มกราคม พ.ศ. 2563, จาก http://hydrology.rid.go.th/sediment-wq/filepdf/strategie_2560-2579.pdf.
- ณิกานต์ บรรพต และกมลพร สอนศรี. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวปฏิบัติที่ดีของการบริหารผลการปฏิบัติงานของกรมชลประทาน. *วารสารการเมืองการปกครอง*, 8(1), 90-111.
- ธัญนันท์ บุญอยู่. (2562). อิทธิพลของความไว้วางใจและการแบ่งปันความรู้ในฐานะปัจจัยคั่นกลางแบบอนุกรมที่เชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาสู่ผลการปฏิบัติงานของพนักงานวิสาหกิจขนาดย่อมของอุตสาหกรรมผลิตเซรามิกในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. *วารสารสมาคมนักวิจัย*, 24(1), 175-186.
- นิตยา ไชยทองศรี, สุธรรม พงษ์สำราญ และอิงตริ ตันพันธ์. (2563). แรงจูงใจที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ชัมมิทโอโต บอดี้ อินดัสตรี จำกัด. *วารสารนาคบุตรปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช*, 12(1), 62-76.
- ปัญญาพร ฐิติพงศ์ และประสพชัย พสุนนท์. (2559). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้าง: กรณีศึกษาบริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด. *วารสาร Verdian E-Journal ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ*, 9(3), 1275-1292.
- วริษฐ์ ทองจุไร. (2557). อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความยืดหยุ่นเชิงกลยุทธ์ ศักยภาพด้านกระบวนการจัดการความรู้ และความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิผลขององค์กร. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศิรดา เพชรแก้วกุล และเฉลิมพร เย็นเยือก. (2563). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท ทำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) กรณีศึกษาทำอากาศยานนานาชาติดอนเมือง. *วารสารรัชต์ภาคย์*, 14(33), 75-90.
- Best, J. W. (1981). *Research in education*. (4th ed.). Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.

-
- Chantaplaboon, N. (2021). Aged governmental officers' motivation: What influence work efficiency? *Management Science Letters*, 11, 87-92.
- Hendrawijaya, A. T. (2019). Demographic factors and employee performance: The mediating effect of employee empowerment. *Media Ekonomi Dan Managemen*, 34(2), 116-136.
- Likert, R. A. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology*, 140, 5-53.
- Sirirat, S., & Sawangwong, B. (2020). Factors affecting work efficiency of employees in nonthaburi provincial administration organization. *PEOPLE: International Journal of Social Sciences*, 6(1), 784-794.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3rd ed.). New York: Harper and Row.