

Abstract

This research aimed to 1) investigate the motivation of the employees at the regional irrigation office 17, 2) understand the work efficiency of the employees, and 3) identify the motive which affecting the work efficiency of the employees. Samples were 220 employees of the regional irrigation office 17 in Narathiwat, Pattani, and Yala. The statistical tools were frequency, percentage, mean, standard deviation, and multiple linear regression.

The finding revealed that the samples were highly motivated by the achievement followed by the work itself, the responsibility, and the advancement, respectively. Also, the employees were highly motivated by hygiene factors. Job security was the highest motivating factor followed by the interpersonal among peers, the working conditions, the organization policy and administration, the supervision, and the salary. On the other hand, the work efficiency of the employees was in a high level, specifically on the aspect of the quality of the work, the time, the quantity of the work, and the cost. Moreover, the hygiene factor on the job security and the interpersonal among peers and the motivator factor on the work itself and the achievement had 69.7% effective rate on the work efficiency of the regional irrigation office 17's employees.

Key Words: Motivation, Work Efficiency, Employee, Regional Irrigation Office 17

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แรงจูงใจจะเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรทำงานด้วยความกระตือรือร้นและด้วยความสมัครใจ ซึ่งส่งผลทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิผลมากที่สุด บุคลากรในองค์กรจะทำงานได้มีประสิทธิภาพสูงหรือต่ำนั้นเป็นผลมาจากความพอใจในการทำงานของบุคลากร ซึ่งมาจากแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยแรงจูงใจมีทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคลากรต้องทำงานมากขึ้น เพื่อเป็นตัวสร้างความพึงพอใจในองค์กร เช่น การที่บุคคลมีความพยายาม มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ของตน ย่อมคาดหวังต่อการยอมรับนับถือและความก้าวหน้าในองค์กร ส่งผลให้บุคลากรยึดมั่นในองค์กร เป็นต้น เป็นแรงจูงใจที่จะทำให้มีความรู้สึกดีต่อองค์กร อยากร่วมงานกับองค์กรนั้นๆ ให้ยาวนานที่สุด ส่วนปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจ เช่น บุคลากรในองค์กรคาดหวังผลตอบแทนที่เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมายและความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร โดยสามารถวัดได้จากประสิทธิภาพ คุณภาพงาน ปริมาณงาน เวลา ค่าใช้จ่าย และบรรยากาศในการทำงาน องค์กรใดที่บุคลากรมีความพอใจในการทำงานน้อยนั้นจะมีแต่ปัญหาเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา ตรงข้ามองค์กรใดที่บุคลากรมีความพอใจในการทำงานสูง องค์กรนั้นก็เกิดประสิทธิผลในการทำงานสูง (กัญญนันท์ ภัทร์สรณ์ศิริ, 2554)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในพื้นที่สำนักงานชลประทานที่ 17
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในพื้นที่สำนักงานชลประทานที่ 17
3. เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในพื้นที่สำนักงานชลประทานที่ 17

สมมติฐานของการวิจัย

1. แรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในพื้นที่สำนักงานชลประทานที่ 17
2. แรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านเงินเดือนค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในพื้นที่สำนักงานชลประทานที่ 17

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ทำการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรในสังกัดสำนักงานชลประทานที่ 17 ได้แก่ จังหวัดนราธิวาส จังหวัดปัตตานี และจังหวัดยะลา มีจำนวนทั้งสิ้น 415 คน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษามุ่งเน้นเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในพื้นที่สำนักงานชลประทานที่ 17 ซึ่งตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังนี้

ตัวแปรอิสระ คือ แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในพื้นที่สำนักงานชลประทานที่ 17 ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านเงินเดือนค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน

ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานชลประทานที่ 17 ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านเวลา ด้านวิธีการ ด้านปริมาณงาน และด้านค่าใช้จ่าย

3. ขอบเขตด้านเวลา

ดำเนินการวิจัย ในระหว่างเดือนกันยายน – ธันวาคม 2563 โดยมีแผนที่จะเก็บรวบรวมข้อมูล 2 สัปดาห์

4. ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษา คือ สำนักงานชลประทานที่ 17 ได้แก่ จังหวัดนครราชสีมา จังหวัดปทุมธานี และจังหวัดยะลา

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

พิเชษฐ ศรีไชยวาน (2554) ได้ให้กล่าวถึง แรงจูงใจ ไว้ว่า สิ่งที่จะทำให้บุคคลเกิดพลังอำนาจที่จะแสดงพฤติกรรมต่างๆ ซึ่งส่งผลต่ออิทธิพลต่อการทำงานเป็นอย่างยิ่ง เพราะการที่บุคคลจะกระทำกิจกรรมให้ ได้เต็มความสามารถหรือไม่นั้น ขึ้นอยู่กับว่าเขาเต็มใจที่จะทำงานนั้นๆ แค่ไหน แต่ถ้ามีสิ่งจูงใจที่ตรงกับ ความพึงพอใจของเขา สิ่งจูงใจเหล่านั้นก็จะเป็แรงกระตุ้นให้เขาเอาใจใส่กับงานที่กำลังจะทำมากยิ่งขึ้น และถ้ามนุษย์มีความพึงพอใจเขาก็จะทุ่มเทความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้กับงานของเขามากขึ้นอีกด้วย

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

สายฝน อุไร (2557) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง การใช้ทรัพยากร ในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ โดยการใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด ดำเนินการเป็นไปอย่างประหยัด ไม่ว่าจะ เป็นระยะเวลา ทรัพยากรที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานนั้นๆ ให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความถูกต้อง ตามที่ได้กำหนดไว้ในมาตรฐาน รวมถึงความคุ้มค่าของการใช้ ทรัพยากร แต่สิ่งมีความสำคัญต่อความอยู่รอด และความก้าวหน้าขององค์กรขึ้นอยู่กับคุณภาพของ บุคลากรเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปฐมวงค์ สีหาเสนา (2557) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ภาพรวมมีแรงจูงใจในระดับมาก โดยแรงจูงใจที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านสถานะของอาชีพ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ส่วนด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความก้าวหน้า ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านเงินเดือน ตามลำดับ

นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 แรงจูงใจในการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความก้าวหน้า

ในอาชีพ บัณฑิตบัญญัตินี้ ได้แก่ ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน ด้านสภาพในการทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน จังหวัดชลบุรีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ซึ่งมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่ายในการ

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ทำการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในสังกัดสำนักงานชลประทานที่ 17 ในพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา จังหวัดปทุมธานี และจังหวัดยะลา ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ มีจำนวนทั้งสิ้น 415 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้มาจากการคำนวณหาขนาดตัวอย่างของบุคลากรในสังกัดสำนักงานชลประทานที่ 17 ในพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา จังหวัดปทุมธานี และจังหวัดยะลา ที่ โดยใช้สูตร Yamane (1967) อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และความคลาดเคลื่อน ± 5 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 204 ตัวอย่าง ในการสำรวจเพื่อป้องกันแบบสอบถามที่เกิดความผิดพลาดจากการตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยจึงทำการเก็บตัวอย่างเพิ่มอีก 16 คน รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ทั้งสิ้น 220 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน ด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ และการสุ่มแบบแบ่งชั้นโดยใช้สัดส่วน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบ่งเป็น 3 ส่วน ได้แก่

- ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามแบบเลือกตอบ จำนวน 8 ข้อ
- ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในพื้นที่สำนักงานชลประทานที่ 17 ได้แก่ บัณฑิตบัญญัตินี้ จำนวน 25 ข้อ ส่วนบัณฑิตบัญญัตินี้ จำนวน 30 ข้อ เป็นคำถามแบบมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ
- ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานชลประทานที่ 17 เป็นคำถามแบบมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ จำนวน 25 ข้อ

การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. ผู้วิจัยศึกษาแบบวัดจากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี นิยามคำศัพท์ จากงานวิจัยที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานทั้งบัณฑิตบัญญัตินี้และบัณฑิตบัญญัตินี้ของบุคลากรในหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน
2. ดำเนินการสร้างแบบสอบถาม และเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณา (Validity) และให้คำแนะนำ พร้อมแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ หลังจากนั้นนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจากสำนักงานชลประทานที่ 17 ของจังหวัดนครราชสีมา จังหวัดปทุมธานี และจังหวัดยะลา จำนวน 3 ท่าน คือ

2.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นินนาท์ จันทรสุริย์ ตำแหน่ง อาจารย์ประจำคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

2.2 นางสาวดา บุญชนิดย์ ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป สำนักงานชลประทานที่ 17

2.3 นางสาวปริญนันท์ พรกุลประสิทธิ์ ตำแหน่ง Senior Manager : Career and Culture Development บริษัท เอที (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน)

3. จากนั้นผลการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน มาวิเคราะห์หาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและภาษาได้ค่า IOC ซึ่งแต่ละข้อจะต้องมีค่า 0.5 ขึ้นไป จึงจะถือเป็นที่ยอมรับได้ และนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัยอีกครั้ง เพื่อพิจารณาความถูกต้อง และปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

4. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแล้ว ไปทำการทดลองใช้ กับกลุ่มบุคลากรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการวิจัย จำนวน 30 ตัวอย่าง เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค ซึ่งจากการทดสอบแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในพื้นที่สำนักงานชลประทานที่ 17 ได้ค่า α -Coefficient เท่ากับ .903 ส่วนแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานชลประทานที่ 17 ได้ค่า α -Coefficient เท่ากับ .904 โดยแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือตามหลักสถิติ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยติดต่อประสานงานกับหัวหน้าฝ่ายต่างๆ ของสำนักงานชลประทานที่ 17 ในพื้นที่จังหวัดนราธิวาส จังหวัดปัตตานี และจังหวัดยะลา เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล รวมทั้งชี้แจงวัตถุประสงค์และขอความร่วมมือเพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ ไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 220 คน โดยผู้วิจัยรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์หาค่าความถี่ และค่าร้อยละ
2. ประเมินระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในพื้นที่สำนักงานชลประทานที่ 17 และประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานชลประทานที่ 17 วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในพื้นที่สำนักงานชลประทานที่ 17 วิเคราะห์หาค่าถดถอยแบบพหุคูณ

ผลการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 68.64 มีอายุระหว่าง 30 – 39 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.27 ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 58.18 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 48.64 โดยมีลักษณะหน้าที่การทำงานเป็นลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ 34.54 ซึ่งมีอายุการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.91 มีระดับเงินเดือน 15,000– 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 69.09 และส่วนใหญ่ทำงานอยู่จังหวัดนครราชสีมา คิดเป็นร้อยละ 60.45

2. กลุ่มตัวอย่าง มีระดับระดับแรงงใจในการทำงานปัจจัยงใจของบุคลากรในพื้นที่สำนักงานชลประทานที่ 17 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 4.24$) รองลงมา คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.13$) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.06$) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.02$) และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 3.77$) ส่วนกลุ่มตัวอย่าง มีระดับแรงงใจในการทำงานปัจจัยค่าจุนของบุคลากรในพื้นที่สำนักงานชลประทานที่ 17 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 4.25$) รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.13$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 4.11$) ด้านนโยบายและการบริหาร ($\bar{X} = 4.04$) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.02$) และด้านเงินเดือนค่าตอบแทน ($\bar{X} = 3.71$)

3. กลุ่มตัวอย่าง มีระดับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานชลประทานที่ 17 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านคุณภาพของงาน ($\bar{X} = 4.19$) รองลงมาคือ ด้านเวลา ($\bar{X} = 4.15$) ด้านปริมาณงาน ($\bar{X} = 4.14$) และด้านต้นทุน ($\bar{X} = 4.11$)

4. แรงงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในพื้นที่ สำนักงานชลประทานที่ 17 ดังตาราง 1

ตาราง 1

แรงงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในพื้นที่ สำนักงานชลประทานที่ 17 (n=220)

แรงงใจในการทำงาน	ประสิทธิภาพในการทำงาน				
	ด้านคุณภาพของงาน	ด้านปริมาณงาน	ด้านเวลา	ด้านต้นทุน	โดยรวม
Constant	.837	.748	1.043	.427	.764
ปัจจัยงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน (X_1)	.324**	.135*	.157*	-.037	.145**
ปัจจัยงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (X_2)	.153*	-.036	.054	.114	.071
ปัจจัยงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (X_3)	.069	.200**	.136	.154	.140*
ปัจจัยงใจด้านความรับผิดชอบ (X_4)	.107	.051	.128	.128	.103

ตาราง 1 (ต่อ)

แรงจูงใจในการทำงาน	ประสิทธิภาพในการทำงาน				
	ด้านคุณภาพ	ด้านปริมาณ	ด้านเวลา	ด้านต้นทุน	โดยรวม
	ของงาน	งาน			
ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การงาน (X_5)	-.039	.011	.137*	-.007	.043
ปัจจัยค่าจูงด้านนโยบายและการบริหาร (X_6)	.043	.106	.099	.104	.088
ปัจจัยค่าจูงด้านการปกครองบังคับบัญชา (X_7)	.165*	.008	-.082	-.062	-.075
ปัจจัยค่าจูงด้านเงินเดือนค่าตอบแทน (X_8)	.037	.041	.065	.047	.047
ปัจจัยค่าจูงด้านความสัมพันธ์กับบุคคล ในหน่วยงาน (X_9)	.036	.209**	.121	.175**	.135**
ปัจจัยค่าจูงด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X_{10})	.011	.026	.049	.038	.031
ปัจจัยค่าจูงด้านความมั่นคงในงาน (X_{11})	.223**	.073	.153*	.239**	.172**
F Test	23.014	28.031	15.990	29.170	43.435
R²	.549	.597	.458	.607	.697
Adjusted R²	.525	.576	.430	.586	.681

* $p < .05$, ** $p < .01$

จากตาราง 1 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานปัจจัยค่าจูงด้านความมั่นคงในงาน ปัจจัยค่าจูงด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในพื้นที่ สำนักงานชลประทานที่ 17 โดยสามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพล ได้ร้อยละ 69.7 ซึ่งสามารถเขียนสมการได้ ดังนี้

$$\text{สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ} = .764 + .172X_{11} + .135X_9 + .140X_3 + .145X_1$$

หากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1. แรงจูงใจในการทำงานปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยค่าจูงด้านความมั่นคงในงาน ปัจจัยค่าจูงด้านการปกครองบังคับบัญชา และปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพของงานของบุคลากรในพื้นที่ สำนักงานชลประทานที่ 17 โดยสามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพล ได้ร้อยละ 54.9 ซึ่งสามารถเขียนสมการได้ ดังนี้

$$\text{สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ} = .837 + .324X_1 + .223X_{11} + .165X_7 + .153X_2$$

2. แรงจูงใจในการทำงานปัจจัยค่าจูงด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านปริมาณงานของบุคลากรในพื้นที่ สำนักงานชลประทานที่ 17 โดยสามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพล ได้ร้อยละ 59.7 ซึ่งสามารถเขียนสมการได้ ดังนี้

$$\text{สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ} = .748 + .209X_9 + .200X_3 + .135X_1$$

3. แรงจูงใจในการทำงานปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านเวลาของบุคลากรในพื้นที่สำนักงานชลประทานที่ 17 โดยสามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพล ได้ร้อยละ 45.8 ซึ่งสามารถเขียนสมการได้ ดังนี้

$$\text{สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ} = 1.043 + .153X_{11} + .137X_5 + .157X_1$$

4. แรงจูงใจในการทำงานปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน และปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านต้นทุนของบุคลากรในพื้นที่สำนักงานชลประทานที่ 17 โดยสามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพล ได้ร้อยละ 60.7 ซึ่งสามารถเขียนสมการได้ ดังนี้

$$\text{สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ} = .427 + .239X_{11} + .175X_9$$

อภิปรายผล

1. ระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในพื้นที่สำนักงานชลประทานที่ 17

กลุ่มตัวอย่าง มีระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในพื้นที่สำนักงานชลประทานที่ 17 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

พิจารณาตามแต่ละปัจจัย ได้แก่

กลุ่มตัวอย่าง มีระดับระดับแรงจูงใจในการทำงานปัจจัยจูงใจของบุคลากรในพื้นที่สำนักงานชลประทานที่ 17 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของอนงค์ ชารินทร์ (2558) ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์ จังหวัดขอนแก่น ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับการศึกษาของพัชรินทร์ กลายสุวรรณ (2560) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด พบว่า พนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด มีแรงจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของนลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการศึกษา ด้านการได้รับการยอมรับ นับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

3) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของโชติกา ระโส (2555) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัย ราชภัฏนครสวรรค์ ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

4) ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของนิยม จัปใจสุข (2557) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ผลการศึกษา พบว่า ด้านความรับผิดชอบต้องงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

5) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของนิยม จัปใจสุข (2557) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ผลการศึกษา พบว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

กลุ่มตัวอย่าง มีระดับระดับแรงจูงใจในการทำงานปัจจัยค้ำจุนของบุคลากรในพื้นที่สำนักงานชลประทานที่ 17 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

พิจารณาตามแต่ละด้าน พบว่า

1) ด้านนโยบายและการบริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของนลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านนโยบาย การบริหารขององค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2) ด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของนลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3) ด้านเงินเดือนค่าตอบแทน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของณัฐวัตร เป็งวันลูก (2560) ศึกษาปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

4) ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของณัฐวัตร เป็งวันลูก (2560) ศึกษาปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

5) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของณัฐวัตร เป็งวันลูก (2560) ศึกษาปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

6) ด้านความมั่นคงในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับการศึกษาของปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ

อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ระดับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานชลประทานที่ 17

กลุ่มตัวอย่าง มีระดับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานชลประทานที่ 17 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของนลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

พิจารณาตามแต่ละด้าน พบว่า

1) ด้านคุณภาพของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของนลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านคุณภาพของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2) ด้านปริมาณงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของปัญญาพร จิตพิงศ์ (2557) ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้าง : กรณีศึกษา บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด ผลการศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3) ด้านเวลา โดยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาปัญญาพร จิตพิงศ์ (2557) ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้าง : กรณีศึกษา บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด ผลการศึกษา พบว่า ผลการศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

4) ด้านต้นทุน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของนลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในพื้นที่ สำนักงานชลประทานที่ 17

แรงจูงใจในการทำงานปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในพื้นที่ สำนักงานชลประทานที่ 17 โดยสามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพล ได้ร้อยละ 69.7 หากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1) แรงจูงใจในการทำงานปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในงาน ปัจจัยค้ำจุนด้านการปกครองบังคับบัญชา และปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพของงานของบุคลากรในพื้นที่ สำนักงานชลประทานที่ 17 โดยสามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพล ได้ร้อยละ 54.9

2) แรงจูงใจในการทำงานปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีผลต่อ ประสิทธิภาพในการทำงานด้านปริมาณงานของบุคลากรในพื้นที่ สำนักงานชลประทานที่ 17 โดยสามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพล ได้ร้อยละ 59.7 สอดคล้องกับการศึกษาของปิยธิดา กวินภัทรเวช (2557) ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงงาน ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจภายใน ได้แก่ ผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต

3) แรงจูงใจในการทำงานปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงในงาน ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านเวลาของบุคลากรในพื้นที่ สำนักงานชลประทานที่ 17 โดยสามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพล ได้ร้อยละ 45.8 สอดคล้องกับการศึกษาของมนฤทัย ประสพศิลป์ (2557) ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ซีพีแรม จำกัด ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชา ด้านลักษณะของงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ซีพีแรม จำกัด

4) แรงจูงใจในการทำงานปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในงาน และปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านต้นทุนของบุคลากรในพื้นที่ สำนักงานชลประทานที่ 17 โดยสามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพล ได้ร้อยละ 60.7 สอดคล้องกับการศึกษาของเกษณรินทร์ งามเลิศ (2559) ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์กรคลังสินค้า ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้างองค์กรคลังสินค้า

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ปัจจัยจูงใจ

ควรมีการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ได้เทียบเท่าเกณฑ์มาตรฐาน ผู้บังคับบัญชาควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการชมเชยผลการปฏิบัติงาน ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถในการรับผิดชอบงานที่มีความสำคัญขององค์กรบ้าง ผู้บังคับบัญชาควรมอบหมายงานอื่นๆ ที่

นอกเหนือจากภารกิจงานประจำให้บุคลากรได้รับผิชอบ องค์กรควรรีให้โอกาสปรับเปลี่ยนงานให้บุคลากรรับผิชอบ หรือโอนย้ายไปยังหน่วยงานอื่นได้ด้วย

ปัจจัยค้ำจุน

หน่วยงานควรจัด โครงสร้างองค์กรให้มีความคล่องตัวต่อการปฏิบัติภารกิจ ผู้บังคับบัญชาควรบริหารงานด้วยความยุติธรรมและมีความโปร่งใส องค์กรควรมีการจัดกิจกรรม หรืองานสร้างสรรค์เนื่องในโอกาสสำคัญๆ ให้บุคลากรภายในหน่วยงานได้ร่วมพบปะสังสรรค์ร่วมกัน หน่วยงานควรสนับสนุนให้มีการทำงานเป็นทีม เพื่อให้บุคลากรยอมรับในความสามารถของกันและกัน มีการจัดวัสดุอุปกรณ์ เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับบุคลากรสำหรับส่งเสริมการปฏิบัติงานให้มีความคล่องตัวยิ่งขึ้น องค์กรสร้างความมั่นใจให้กับบุคลากรถึงความมั่นคงของตำแหน่งงานขององค์กร

ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานชลประทานที่ 17

ส่งเสริมให้บุคลากรค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานให้ได้ตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้บุคลากรมีความตรงต่อเวลา และมีการรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานให้ได้มาตรฐาน และใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัย แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในพื้นที่ สำนักงานชลประทานที่ 17 ในเชิงคุณภาพ เช่น จากการสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม การสังเกต เพื่อให้ได้ข้อมูลจากสภาพจริง ที่มีความเที่ยงตรงและเชื่อมั่นได้มากยิ่งขึ้น
2. การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน การวิจัยครั้งถัดไปจึงควรศึกษาถึงปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร เช่น บรรยากาศองค์กร ภาวะผู้นำ เพื่อหาแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขให้ตรงประเด็น และพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กัญญนันท์ ภัทร์สรณ์ศิริ. (2554). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร: กรณีศึกษาสำหรับสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน**. กรุงเทพฯ: สาขาวิชาศึกษาทั่วไป คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน.
- เกษณรินทร์ งามเลิศ. (2559). **แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้างองค์กรคลังสินค้า**. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- โชติกา ระโส. (2555). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์**. ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- ณัฐวัตร เป็งวันลูก. (2560). **ปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7.** การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- พัชรินทร์ กลายสุวรรณ. (2560). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด.** งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิเชษฐ์ ศรีไชยวาน. (2554). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอศรีสมเด็จ จังหวัดร้อยเอ็ด.** สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- นลพรรณ บุญฤทธิ. (2558). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี.** งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสาธารณะ วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิยม จับใจสุข. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการท างานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์การเรียนรู้ทางไกลเชิงนวัตกรรม*, 4(1), 1-17.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). **การวิจัยเบื้องต้น ฉบับปรับปรุงใหม่.** พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ปฐมวงค์ สีหาเสนา. (2557). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี.** งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปิยธิดา กวินภัทรเวช. (2557). **แรงจูงใจที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี.** *วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา*, 3(1), 261-282.
- ปัญญาพร จิตพิงศ์. (2557). **แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้าง : กรณีศึกษา บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด.** *Veridian E-Journal, Silpakorn University ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ*, 9(3), 1275-1292.
- มนฤทัย ประสพศิลป์. (2557). **แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ซีพีแรม จำกัด.** วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สายฝน อุไร. (2557). **ผลกระทบของสมรรถนะการสอบบัญชีที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อนงค์ ชารินทร์. (2558). **ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น.** วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.