

แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง  
สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย

MOTIVATIONS AFFECTING THE EFFICIENCY PERFORMANCE  
OF EMPLOYEES AND WORKERS OF THAILAND INSTITUTE OF SCIENTIFIC  
AND TECHNOLOGICAL RESEARCH

รัชดา คงชอบ<sup>1</sup>

Ratchada Kongchop

**บทคัดย่อ (Abstract)**

บทความวิจัยนี้เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันกับประสิทธิภาพการทำงาน  
ของพนักงานและลูกจ้างสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย และศึกษา  
แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง กลุ่มตัวอย่างเป็น  
พนักงานและลูกจ้างของสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย จำนวน 300 คน  
โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลโดย  
ใช้สถิติเชิงพรรณนา ซึ่งประกอบด้วย ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน  
และใช้สถิติทดสอบ t-test และ f-test และสถิติสมการถดถอยพหุคูณ (multiple regression)  
พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานและลูกจ้างสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย  
มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติ งานไม่แตกต่างกันและแรงจูงใจด้านความสำเร็จของงานส่งผลต่อ  
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติ งานของพนักงานและลูกจ้างมากที่สุด

**คำสำคัญ (keywords):** แรงจูงใจ; ประสิทธิภาพ; สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่ง  
ประเทศไทย

---

Received: 2021-01-06 Revised: 2021-01-27 Accepted: 2021-01-29

<sup>1</sup> หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย Master of Business  
Administration Program, Graduate School Eastern Asia University. E-mail: ratchada@tistr.or.th

**Abstract**

This research article for to compare differences between personal factors and efficiency performance of employees and workers of Thailand Institute of Scientific and Technological Research and to study motivation affecting the efficiency performance of employees and worker. This research study was conducted on 300 employees and worker of the Thailand Institute of Scientific and Technological Research by using multi-step sampling techniques. Research instrument of research were questionnaires, and the data were analyzed by descriptive statistics such as frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test and f-test, and multiple regression. It was found that personal factors of employees and employees of Thailand Institute of Scientific and Technological Research Effective in practice The work is no different. And job success motivation affects the performance of employees and workers the most.

Keywords: Motivations; Efficiency; Institute of Scientific and Technological Research

**บทนำ (Introduction)**

ในปัจจุบันองค์กรต่างๆ ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) ซึ่งถือว่าคน เป็นทุนมนุษย์ที่มีความสำคัญ องค์กรจะสามารถบรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้นั้น ขึ้นอยู่กับหลาย ๆ ปัจจัย บุคลากรในองค์กรถือเป็นปัจจัยที่สำคัญเป็นทรัพยากรที่มีค่ามหาศาล ที่จะช่วยผลักดันให้องค์กรสามารถดำเนินการให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ แต่หากบุคลากรเหล่านั้นขาดแรงจูงใจและความตั้งใจ ความกระตือรือร้นในการทำงาน ผลการปฏิบัติงานจะไม่ดี ทำให้องค์กรประสบความล้มเหลวในการดำเนินงาน การสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานจึงถือเป็นปัจจัยที่จำเป็นอย่างมากที่องค์กรต้องให้ความสำคัญ เพื่อให้การปฏิบัติงานของพนักงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามที่คาดหวังไว้

สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย (วว.) เป็นรัฐวิสาหกิจที่จัดตั้งขึ้น เพื่อดำเนินการตามนโยบายพิเศษของรัฐเป็นรัฐวิสาหกิจที่ไม่ได้แสวงหาผลกำไร เป็นการดำเนินงานโครงการวิจัยที่ตอบโจทย์ความต้องการของลูกค้านักแข่งพาณิชย์และเชิงสังคมโดยมีแนวทางที่มุ่งเน้นการทำงานวิจัย พัฒนา ถ่ายทอดเทคโนโลยี ภายใต้การทำงานแบบ 4 Guiding Principle ผลการ

ดำเนินงานและประสิทธิภาพในการทำงานของแต่ละบุคคล ที่เป็นปัญหาต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้น อาจมีผลมาจากความแตกต่างของปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล และการที่บุคลากรขาดแรงจูงใจในการทำงาน ไม่ว่าจะเกิดจากการทำงานที่ไม่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ การที่ผลงานไม่เป็นที่ยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ความรู้สึกไม่เป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการได้รับโอกาสในการพัฒนาหรือฝึกอบรมเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน รวมทั้ง โอกาสในการบรรจุแต่งตั้งให้เป็นพนักงานแทนพนักงานที่ลาออกหรือเกษียณอายุ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ เป็นแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงขึ้น

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย อันเนื่องมาจากความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล และแรงจูงใจในการทำงาน ที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างให้กับองค์กร โดยคาดหวังว่าผลการศึกษารั้งนี้ จะเป็นประโยชน์ที่จะสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนาและส่งเสริมให้เกิดประโยชน์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ได้อย่างเหมาะสม รวมถึงบรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อสำรวจปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง
3. เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย

### วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

รูปแบบการวิจัยแบบผสมวิธี ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กำหนดประชากรในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย จำนวน 857 คน (สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย, 2562) สุ่มตัวอย่างโดยใช้ของเครซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 คน เก็บข้อมูลด้วยการจากแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการใช้สถิติเชิงพรรณนา เพื่อหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบน

มาตรฐาน และทดสอบความแปรปรวนค่าที่ (t-test) ค่าเอฟ (F-test) และสถิติสมการถดถอยพหุคูณ (multiple regression)

### ผลการวิจัย (Research Results)

1. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยไม่แตกต่างกัน และปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน และกลุ่มงานมี ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยแตกต่างกัน

2. ความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงาน โดยการสำรวจข้อมูลเชิงพรรณนา นำเสนอ ข้อมูลเป็นค่าเฉลี่ยเลขคณิตและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า แรงจูงใจในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยแรงจูงใจในการทำงานที่มีความสำคัญมากที่สุด ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงานที่ลุล่วงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ที่มีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาที่ให้คำ แนะนำ ให้คำปรึกษา และช่วยแก้ไข้ปัญหาในเรื่องงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่พนักงานและลูกจ้างได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น และด้านความมั่นคงในงานที่องค์กรเป็นที่รู้จักแก่บุคคลภายนอกทำให้พนักงานและลูกจ้างมีความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงานที่ทำอยู่ ตามลำดับ

3. ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยการสำรวจข้อมูลเชิงพรรณนา นำเสนอข้อมูลเป็นค่าเฉลี่ยเลขคณิตและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่มีความสำคัญมากที่สุด ได้แก่ คุณภาพของงานที่มีการวางแผนการปฏิบัติงานอยู่เสมอ เพื่อให้คุณภาพ ของผลงานออกมาดีมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านค่าใช้จ่ายที่มีความตระหนักในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่าง คุ่มค่าที่สุด ด้านเวลาในการปฏิบัติงานที่สามารถปฏิบัติได้ตามระยะเวลาที่กำหนดตามมาตรฐานของ หน่วยงาน และด้านปริมาณงานที่มีการบริหารจัดการและวางแผนจัดการปริมาณงาน เพื่อ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

## อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน โดยปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ไม่มีความแตกต่างกันในประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เนื่องจากในสถานการณ์ปัจจุบัน เพศหญิงและเพศชายได้รับความเสมอภาคกัน ไม่มีการแบ่งแยกในเรื่องของเพศ ทั้งนี้ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เนื่องจากอายุไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน ส่วนระดับการศึกษาที่แตกต่างกันไม่มีความแตกต่างกันในประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านสถานภาพการสมรสที่ต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เนื่องจากพนักงานที่แต่งงานแล้ว มีความรับผิดชอบในการดูแลครอบครัว สามารถแบ่งเวลาและบริหารจัดการได้ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เนื่องจากจากพนักงานได้รับอัตราเงินเดือนที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และภาระงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่ง ผลงานวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติยา จิติคุณรัตน์ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทชั้นนำอินเทอร์เน็ตออนไลน์ จำกัด พบว่าพนักงานที่มีเพศ และอายุงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงานแผนกวางแผนผลิตโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยมากที่สุด ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน โดยพนักงานและลูกจ้างให้ความสำคัญกับแรงจูงใจความสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ แรงจูงใจที่มีอิทธิพลรองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่มีการช่วยเหลือเกื้อกูล ซึ่งกันและกัน ปัจจัยที่มีอิทธิพลอีกหนึ่งปัจจัย คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือที่ความสามารถของพนักงานและลูกจ้างเป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานก่อให้เกิดแรง จูงใจในการทำงาน ส่วนด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาที่ให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษา และช่วยแก้ไขปัญหามอง ในเรื่องงาน คอยสนับสนุนและส่งเสริมให้พนักงานและลูกจ้างมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สำหรับด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่พนักงานและลูกจ้างได้ใช้ความรู้ความสามารถที่ทำให้ได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญมากขึ้น และได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นนอกจากนี้พบว่าด้านความมั่นคงในงานที่องค์กรเป็นที่รู้จักแก่บุคคลภายนอก ทำให้พนักงานและลูกจ้างมีความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงานที่ทำอยู่ ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องของพระพงษ์ศักดิ์ สนตมโน (เกษตรวงษ์รอด) (2561) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว

จังหวัดสระแก้วพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวมทั้ง 10 ด้าน ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยจะเห็นได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลมีอยู่ทุกระดับทุกกิจกรรมที่เทศบาลได้จัดทำขึ้น แต่ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก เนื่องมาจากว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้วนั้น มีความรู้ ความเข้าใจในหน้าที่ตนรับผิดชอบ

### ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. การเพิ่มปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานและลูกจ้างสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยในด้านความสำเร็จของงาน โดยพนักงานและลูกจ้างให้ความสำคัญกับแรงจูงใจความสำเร็จคล่องตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีความรู้สึกภาคภูมิใจกับความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายเป็นสิ่งที่เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ดังนั้น หน่วยงานควรให้พนักงานและลูกจ้างมีความรู้สึกที่ดีเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในงานที่ทำ มีส่วนร่วมในการวางแผน การดำเนินงานของหน่วยงานตามความรู้ความสามารถที่เหมาะสม และควรมีการพิจารณาให้โอกาสพนักงานได้เลื่อนตำแหน่งที่เหมาะสม เมื่อพนักงานและลูกจ้างสามารถปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จ มีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้นจากความสามารถและความสำเร็จ ตามเป้าหมายของงานที่ตั้งไว้

2. การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย องค์กรควรเพิ่มแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานและลูกจ้าง ที่ให้ความสำคัญกับคุณภาพของงานที่มีการวางแผนการปฏิบัติงานอยู่เสมอ สำหรับด้านค่าใช้จ่ายที่พนักงานและลูกจ้างต้องมีความตระหนักในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าที่สุด ส่วนด้านเวลาในการปฏิบัติงานที่ต้องเป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนดตามมาตรฐานของหน่วยงาน และด้านปริมาณงานที่มีการบริหารจัดการและวางแผนจัดการปริมาณงาน

### ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาเป็นเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยครั้งต่อไปควรทำการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์ หรือโดยการสังเกต เพื่อให้ได้ข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ ในการนำมาปรับใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กรต่อไป

2. การวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาถึงปัจจัยอื่นที่น่าจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานและลูกจ้างสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย อาทิเช่น ระดับความเครียดสะสมของพนักงานและลูกจ้าง และสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน รวมทั้งตัวแปรอื่น ๆ ที่จะส่งผลต่อการทำงานของพนักงานและลูกจ้าง นอกจากนี้ ควรหาแนวทางการปรับปรุงแก้ไขในการเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานให้มากขึ้น

3. การวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย เพื่อให้ทราบถึงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างที่จะส่งผลต่อองค์กร

### เอกสารอ้างอิง (References)

- กิตติยา ลีดิคุณรัตน์. (2556). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทชั้นนำอินเทอร์เน็ต เนชั่นแนล จำกัด. **ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- จุฑารัตน์ เพ็ชรสุวรรณ. (2560). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมบางกอกเซ็นเตอร์. **การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต**, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ชัชพร มานะกิจ. (2560). แรงจูงใจที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจค้าปลีกสินค้าอุปโภคและบริโภคในรูปแบบซูเปอร์มาร์เก็ต. **การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต**, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ชาญณรงค์ หวังเจริญ. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างอุปนิสัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท ไนต์แฟรงค์ชาร์เตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด. **การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต**, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ชูเกียรติ ยิ้มพวง. (2554). แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา บริษัทบางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานปทุมธานี. **การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ธิดารัตน์ สีนแสง. (2556). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน TMB ในเขตธุรกิจสมุทรปราการ. **รายงานการวิจัยบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- นิมนวน ทองเสน. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี. **การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- นลพรรณ บัญญัติ. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. **วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิยม จัปใจสุข. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานไฟฟ้าส่วนภูมิภาค. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ประจัญพล วงษ์ดนตรี. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างขีดความสามารถหลักและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา บริษัท กัสโต้ รับเบอร์ วัสดุไชน่า จำกัด. **การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต**, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ประเสริฐ อุไร. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด. **สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, มหาวิทยาลัยเกริก
- พระพงษ์ศักดิ์ สนมมโน (เกษวงค์รอด). (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว. **สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาคณาธิป จันทร์สง่า. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตสัมพันธวงศ์. **การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, มหาวิทยาลัยสยาม
- พลช กาญจนนา. (2559). องค์การแห่งการเรียนรู้และการบริหารจัดการคนเก่ง ที่ส่งผลต่อการพัฒนาทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมของนักพัฒนาซอฟต์แวร์ ในเขตกรุงเทพมหานคร. **วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**, มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.
- ภาคิน ศรีสังข์งาม. (2556). แรงจูงใจที่มีผลต่อผลลัพธ์ในการดำเนินงานขององค์การ : กรณีศึกษา กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. **สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, มหาวิทยาลัยเกริก.
- รัตน์ชนก จันยัง. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ในองค์กรที่ไม่แสวงผลกำไร. **การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

- วสิน สันทรณ์. (2557). ลักษณะทางประชากร พฤติกรรมการเปิดรับสื่อ และปัจจัยทางการตลาด ที่มีผลต่อการซื้ออะไหล่ ระดับบัณฑิตในสินค้าประเภทหลอดไฟหน้ารถยนต์. **การค้นคว้าอิสระนิเทศศาสตรมหาบัณฑิต**, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- วันชัย ศกุนตนาค. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของ พนักงานกลุ่มงาน Service Desk ของธนาคารแห่งหนึ่ง. **สารนิพนธ์ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิวัฒน์ สรวงสุธาร. (2558). กลยุทธ์การตลาดภายในและปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท ซี.พี. คำปลีกและการตลาดจำกัด. **วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**, มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.
- อรสุดา ดุสิตรัตน์กล. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ : ศึกษาเฉพาะกรณีของบุคลากรส่วนกลาง. **การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- Certo, C. S. (2000). **Modern management**. NJ: Prentice Hall.
- Cronbach, L. J. (1990). **Essentials of psychology testing**. (5<sup>th</sup>ed). New York: Harper Collins Publishers.
- Fan, C. (1982). **The item analysis table**. Upper Saddle River, NJ: Educational Testing Services.
- Harrell, T. W. (1972). **Industrial psychology**. New York: Holt Rinehart and Winston.
- Herzberg, F. (1979). **The motivaton to work**. (2<sup>nd</sup> ed.) New York: John Willey & Sons.
- Likert, R. (1967). **The Method of Constructing and Attitude Scale**. Reading in Fishbeic, Fishbeic, Matin Ed., Attitude Theory and Measurement (pp. 90-95). New York: Wiley & Son.
- Peterson, E., and Plowman, E. G. (1989). **Business organization and management**. Homewood, llinois: Richard D. Irwin.
- Robbins, S. P. (2001). **Organizational Behavior**. 9<sup>th</sup> ed. NJ: Prentic Hall.
- Rovinelli, R. J., & Hambleton, R. K. (1977). **On the use of content specialists in the assessment of criterion-referenced test item validity**. Dutch Journal of Educational Research, 2, 49-60.