

แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทจดทะเบียน
ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

Motivation Effecting the Performance Efficiency of Employees Who
Work at Companies Listed on The Stock Exchange of Thailand

ณัฐภัตสร เอกวัฒน์โกคิน¹ พุฒิธร จิรายุส²

Natphatsorn Eakgawatphokhin, Puttithorn Jirayus

บทคัดย่อ (Abstract)

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และ 2) เพื่อนำเสนออิทธิพลระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 339 คน ที่ปฏิบัติงานในขณะการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t-Test การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple regression) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีช่วงอายุ 27-31 ปี มากที่สุด จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 26.50 สถานภาพโสด มากที่สุด จำนวน 229 คน คิดเป็นร้อยละ 67.60 ระดับการศึกษาปริญญาตรี มากที่สุด จำนวน 256 คน คิดเป็นร้อยละ 75.50 รายได้ต่อเดือน 20,000–30,000 บาท มากที่สุด จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 33.90 ระยะเวลาทำงาน มากกว่า 9 ปี ขึ้นไป มากที่สุด จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 25.70 2) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยค้ำจุน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่ประสิทธิภาพมากที่สุด คือ ด้านระยะเวลา รองลงมาเป็นด้านค่าใช้จ่าย ถัดไปเป็นด้านคุณภาพของงาน และสุดท้าย ด้านปริมาณของงาน และ 4) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในภาพรวมได้ ร้อยละ 66.40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ (Keywords): แรงจูงใจ; ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

Received: 2022-08-18 Revised: 2022-09-11 Accepted: 2022-09-12

¹ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ Graduate Student in Master of Business Administration, Southeast Asia University. Corresponding Author e-mail: mapingloving@hotmail.com

² อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ Lecturer, Master of Business Administration Program, Graduate School, Southeast Asia University

Abstract

The purpose of this research includes 1) to compare study the personal factors with performance efficiency of employees work at Companies Listed on The Stock Exchange of Thailand. And 2) to study influence between motivation factors with affect work efficiency of employees work at Companies Listed on The Stock Exchange of Thailand. The sample group is 339 staffs. Perform work while data collected by using a questionnaire. The statistics used in the analysis were percentage, frequency, mean and standard deviation, t-test, F-Test (One-Way ANOVA), and Multiple regression analysis at the significant level of 0.05. The results are that 1) The mostly respondents are female, aged 27–31 years amount 90 persons, representing 26.50 percentage. For marital status found mostly single amount 229 persons, representing 67.60 percentage. For education found mostly bachelor's degrees amount 256 persons, representing 75.50 percentage. For income per month found mostly 20,000–30,000 baht amount 115 persons, representing 33.90 percentage. For working period found mostly more than 9 years amount 87 persons, representing 25.70 percentage, 2) Motivation for working in the sense of overall motivator factors and hygiene factors are in the high level, 3) Overall efficiency of the work performance is in the high level. When each sector is considered, the most efficient sector is the time, followed by the expenditures, the quality, and the amount of works sector, respectively, and 4) Motivation effecting the performance efficiency overall performance the percentage of 66.40 at 0.05 level of significance.

Keywords: Motivation; Performance Efficiency

บทนำ (Introduction)

การบริหารงานขององค์กรด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลถือเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในการนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล องค์กรต่างก็ตระหนักถึงการปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานหรือการปรับเปลี่ยนกระบวนการ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล องค์กรต้องจัดสรรและนำทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีอยู่อย่างจำกัดมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด (จิราพร ชุมบางหม้ง, 2556) การให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพ มีความสามารถ และมีประสิทธิภาพต้องเริ่มตั้งแต่การสรรหาคนที่เหมาะสมที่สุด เก่งที่สุด ดีที่สุด โดยการคัดเลือกและเมื่อได้คนเก่ง คนดีมาแล้วจะทำอย่างไรจึงจะใช้และพัฒนาศักยภาพ ความเก่ง ความดีได้เต็มที่ เทคนิคการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานรวมถึงการทำให้ปฏิบัติงานแล้วมีความสุข ตลอดจนการรักษาคนเก่งให้อยู่กับองค์กรไปนาน ๆ องค์กรต่างมีความเห็นตรงกันว่าองค์กรจะมีความเจริญก้าวหน้า

หรือพัฒนาสู่ความเป็นเลิศได้ สิ่งสำคัญอยู่ที่ผู้ปฏิบัติงานต้องมีคุณภาพและสามารถปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด (ดาริน ปฏิเมธีภรณ์, 2556)

กรณีศึกษาบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย กลุ่มบริการขนส่งทางเรือและโลจิสติกส์ ย่านพระรามสาม องค์กรต่าง ๆ มีแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อตักตวงศักยภาพของบุคลากรออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเกิดจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จของการปฏิบัติงานรวมถึงความสุขของผู้ปฏิบัติงานด้วย (ประเสริฐ อุไร, 2559) หากผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจก็อาจทำให้คุณภาพการปฏิบัติงานลดลงและไม่มีประสิทธิภาพ ส่งผลเสียต่อองค์กรและอาจทำให้งานเสียหายได้ การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะทำให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรได้อย่างมีความสุข และยิ่งไปกว่านั้นหากพนักงานมีความพึงพอใจต่อองค์กรมาก พนักงานมีความรู้สึกผูกพันและลดอัตราการลาออกมากขึ้น โอกาสที่พนักงานจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพก็สูงตามไปด้วย (มณฑล รอยตระกูล, 2556) หากองค์กรไม่มีแรงจูงใจอาจจะทำให้พนักงานลาออกมากขึ้น และอาจทำให้พนักงานที่อยู่ต้องรับภาระงานเพิ่มมากขึ้นเนื่องจากการที่พนักงานลาออกไปและยังหาคนทำแทนไม่ได้ การลาออกจะส่งผลกระทบต่อองค์กรส่งผลให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงาน และไม่สามารถทำตามแผนที่องค์กรกำหนดไว้ได้

แรงจูงใจเป็นองค์ประกอบสำคัญของพฤติกรรม เป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลมีความกระตือรือร้นหรือมีแรงจูงใจในการแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมา มนุษย์จะปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถหรือไม่ขึ้นอยู่กับความเต็มใจและความกระตือรือร้น (สมพร สุทัศนีย์, 2542) การปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต้องประกอบไปด้วยส่วนสำคัญ 2 ประการ คือ ความสามารถหรือทักษะการปฏิบัติงาน และการจูงใจเพื่อโน้มน้าวบุคคลให้ใช้ความสามารถหรือทักษะในการปฏิบัติงาน (Gibson, Ivancevich, & Donnelly, 1982) ได้กล่าวว่า มีตัวแปรต่าง ๆ เช่น ความรู้ความสามารถ ความใฝ่ฝัน ภูมิหลังของแต่ละคน รวมถึงผลตอบแทนที่ทำให้ผลการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกัน และตามที่ สมพงษ์ เกษมสิน (2546) ได้แสดงความคิดเห็นว่าการปฏิบัติงานใด ๆ ก็ตามให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล สิ่งจูงใจเป็นวิธีหนึ่งที่จูงใจให้บุคคลร่วมมือกันปฏิบัติให้องค์กรมีประสิทธิภาพ ต้องอาศัยปัจจัยพื้นฐานประกอบไปด้วยส่วนสำคัญ 2 ประการ คือ 1) ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน และ 2) ระเบียบแบบแผนและวิธีการที่กำหนดไว้ให้ใช้ในการปฏิบัติงานนั้น ๆ หากได้ 2 ปัจจัยที่กล่าวมาพร้อมกันงานก็จะดำเนินไปได้ด้วยดีแต่บางครั้งการอาศัยเพียง 2 ปัจจัยก็ไม่แน่ว่าจะประสบผลสำเร็จได้เสมอไป อาจจะไม่ประสบผลสำเร็จเลยก็ได้ เนื่องจากงานทุกอย่างที่ทำต้องผ่านบุคคลซึ่งเป็นผู้กระทำบุคคลเป็นสิ่งที่มีชีวิตและจิตใจ มีความรู้สึกนึกคิด ถ้าผู้กระทำมีจิตใจไม่พร้อมที่จะปฏิบัติงาน งานก็จะไม่ประสบผลสำเร็จ ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพของงานที่ทำขององค์กรได้ ดังนั้นการจูงใจจึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญต่อการบริหารองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพ

โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (SET) และในตลาดหลักทรัพย์ เอ็ม เอ ไอ (MAI) เฉพาะกลุ่มบริการขนส่งทางเรือและโลจิสติกส์ ย่านพระรามสาม ซึ่งเป็นบริษัทที่มีการจัดส่งงบการเงินสำหรับผลประกอบการปีในแต่ละปี โดยคัดกรองตัวอย่างให้ต้องมี

ข้อมูลไม่ต่ำกว่า 2 ปี และไม่เป็นบริษัทจดทะเบียนที่อยู่ในข่ายเพิกถอน โดยมีข้อมูลมูลค่าตลาดและมีข้อมูลของธุรกิจครบถ้วน ส่งผลให้มีบริษัทที่ทำการศึกษากำหนดจำนวน 5 ตัวอย่าง แบ่งเป็นบริษัทที่อยู่ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย 3 ตัวอย่าง ได้แก่ 1) บริษัท ทริฟเฟิลโอ โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน) 2) บริษัท ไวส์ โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน) 3) บริษัท อาร์ ซี แอล จำกัด (มหาชน) และบริษัทที่อยู่ในตลาดหลักทรัพย์ เอ็ม เอ ไอ 2 ตัวอย่าง ได้แก่ 1) บริษัท ลีโอ โกลบอล โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน) 2) บริษัท โซนิค อินเทอร์เน็ต จำกัด (มหาชน) (SET, 2022)

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาร่างทฤษฎีที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ในกลุ่มบริการขนส่งทางเรือและโลจิสติกส์ ย่านพระรามสาม ซึ่งผู้วิจัยหวังว่าผลการศึกษานำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานขององค์กร เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่พนักงาน ช่วยส่งผลทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานดีขึ้น และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะทำให้พนักงานมีผลต่อความสำเร็จมากขึ้น

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย (Research Objectives)

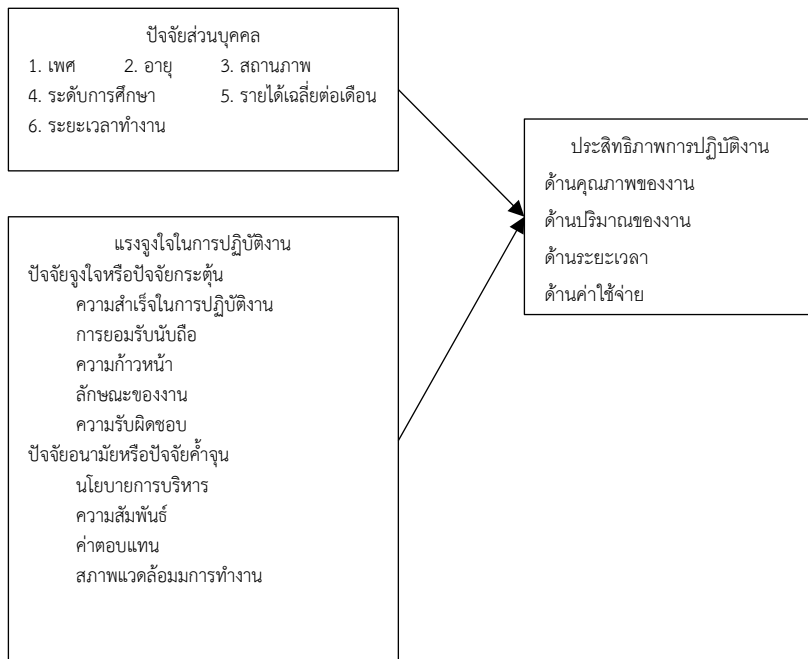
1. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
2. เพื่อนำเสนออิทธิพลระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

สมมติฐานของงานวิจัย (Research Hypothesis)

1. พนักงานบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน จะมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

กรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework)

การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษา “แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย” โดยผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนากรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการดำเนินวิจัย (Research Methods)

1. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการวิจัยที่มีขอบเขตและรายละเอียดในการดำเนินการวิจัยดังนี้

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานภายในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย กลุ่มบริการขนส่งทางเรือและโลจิสติกส์ ย่านพระรามสาม ที่มีทั้งหมดจำนวน 2,204 คน

กลุ่มตัวอย่างที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานประจำบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย กลุ่มบริการขนส่งทางเรือและโลจิสติกส์ ย่านพระรามสาม จำนวน 339 คน ตามแนวคิดของ Taro Yamane (1973) ได้ทำการสุ่มตัวอย่างโดยใช้หลักความน่าจะเป็น (Probability Sampling) และใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) โดยแบ่งตามสัดส่วนได้ตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ด้าน บริการขนส่งทางเรือและโลจิสติกส์ ย่าน พระรามสาม	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง (คน)	
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
บริษัท ทริเพิล โอ โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน)	726	112
บริษัท ไวส์ โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน)	236	36
บริษัท อาร์ ซี แอล จำกัด (มหาชน)	547	84
บริษัท ลีโอ โกลบอล โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน)	306	47
บริษัท โซนิค อินเตอร์เฟรท จำกัด (มหาชน)	389	60
รวม	2,204	339

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้ทำการสร้างและพัฒนาขึ้นเองจากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรในงานวิจัย โดยใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาทำงาน โดยลักษณะคำถามเป็นแบบให้เลือกตอบ (Multiple Choice)

ส่วนที่ 2-3 เป็นแบบสอบถามระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มีลักษณะข้อคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนตามระดับความคิดเห็น มี 5 ระดับ ระดับตามแบบของ Likert' Scale (1932)

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. เก็บรวบรวมข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูลกระทำในระหว่างเดือน เมษายน-สิงหาคม 2565 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงาน บริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย กลุ่มบริการขนส่งทางเรือและโลจิสติกส์ ย่านพระรามสาม จำนวน 339 คน

2. นำแบบสอบถามฉบับที่มีคำตอบครบถ้วนสมบูรณ์มาทำการลงรหัส (Coding) เพื่อนำไปประมวลผลด้วยโปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. เชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ประกอบด้วย ด้วยค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อวิเคราะห์ลักษณะตัวแปรต้นและตัวแปรตาม คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) ประกอบด้วย การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างกันของตัวแปร t-test การวิเคราะห์การเปรียบเทียบเพื่อหาความแตกต่างมากกว่าสองกลุ่ม โดยการหาค่าเฉลี่ย F-test และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) สำหรับวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ

ผลการวิจัย (Research Results)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 253 คน (ร้อยละ 74.60) อยู่ระหว่าง 27-31 ปี จำนวน 90 คน (ร้อยละ 26.50) สถานภาพโสด จำนวน 229 คน (ร้อยละ 67.60) ศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 256 คน (ร้อยละ 75.50) มีรายได้ต่อเดือนอยู่ที่ 20,000-30,000 บาท จำนวน 115 คน (ร้อยละ 33.90) ระยะเวลาทำงานมากกว่า 9 ปีขึ้นไป จำนวน 87 คน (ร้อยละ 25.70)

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสามารถแสดงได้ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น			
ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.26	.551	มาก
ด้านการยอมรับนับถือ	3.99	.657	มาก
ด้านความก้าวหน้า	3.91	.696	มาก
ด้านลักษณะของงาน	3.99	.644	มาก
ด้านความรับผิดชอบ	4.11	.620	มาก
รวมด้านปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น	4.05	.528	มาก
ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยค้ำจุน			
ด้านนโยบายการบริหาร	4.10	.642	มาก
ด้านความสัมพันธ์	4.11	.717	มาก
ด้านค่าตอบแทน	3.97	.776	มาก
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	3.91	.795	มาก
รวมด้านปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยค้ำจุน	4.02	.646	มาก
ภาพรวม	4.04	.540	มาก

จากตารางที่ 2 ระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ($\bar{X}=4.04$, S.D.=.540) เมื่อพิจารณาตามรายด้านสามารถแยกแรงจูงใจออกเป็น 2 ด้าน ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจิตใจหรือปัจจัยกระตุ้น โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ($\bar{X}=4.05$, $S.D.=.528$) เมื่อพิจารณาเรียงตามลำดับคะแนนจากมากไปน้อยตามเกณฑ์การวิเคราะห์ แปรผลข้อมูลได้ดังนี้ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.26$, $S.D.=.551$) รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X}=4.11$, $S.D.=.620$) ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X}=3.99$, $S.D.=.657$) ด้านลักษณะของงาน ($\bar{X}=3.99$, $S.D.=.644$) และด้านความก้าวหน้า ($\bar{X}=3.91$, $S.D.=.696$) ตามลำดับ

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยค้ำจุน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ($\bar{X}=4.02$, $S.D.=.646$) เมื่อพิจารณาเรียงตามลำดับคะแนนจากมากไปน้อยตามเกณฑ์การวิเคราะห์ แปรผลข้อมูลได้ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.11$, $S.D.=.717$) รองลงมา คือ ด้านนโยบายการบริหาร ($\bar{X}=4.10$, $S.D.=.642$) ด้านค่าตอบแทน ($\bar{X}=3.97$, $S.D.=.776$) และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ($\bar{X}=3.91$, $S.D.=.795$) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน สามารถแสดงได้ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวม

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านคุณภาพของงาน	4.08	.580	มาก
ด้านปริมาณของงาน	4.06	.644	มาก
ด้านระยะเวลา	4.11	.610	มาก
ด้านค่าใช้จ่าย	4.08	.626	มาก
ภาพรวม	4.08	.549	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ระดับของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ($\bar{X}=4.08$, $S.D.=.549$) เมื่อพิจารณาตามรายด้านโดยเรียงคะแนนจากมากไปน้อยตามเกณฑ์สามารถกล่าวได้ดังนี้ ด้านระยะเวลา โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.11$, $S.D.=.610$) รองลงมา คือ ด้านค่าใช้จ่าย ($\bar{X}=4.08$, $S.D.=.626$) ด้านคุณภาพของงาน ($\bar{X}=4.08$, $S.D.=.580$) ด้านปริมาณของงาน ($\bar{X}=4.06$, $S.D.=.644$) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน จะมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย โดยรวม

ปัจจัยส่วนบุคคล	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
เพศ	.555
อายุ	.006*
สถานภาพ	.042*
ระดับการศึกษา	.743
รายได้ต่อเดือน	.559
ระยะเวลาการทำงาน	.022*

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ สถานะ ระยะเวลาการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสนับสนุนสมมติฐาน ในขณะที่ด้านเพศ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐาน

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อนำเสนออิทธิพลระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

สมมติฐานข้อที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

เป็นการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) เพื่อค้นหาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 5 แสดงผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสองของค่าสหสัมพันธ์ พหุคูณกำลังสองของค่าสหสัมพันธ์ที่ปรับแก้ และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน

Model	R	R Square	Adjust R Square	Std. Error
Enter	.815	.664	.654	.323

จากตารางที่ 5 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณมีค่าเท่ากับ .815 และกำลังสองของค่าสหสัมพันธ์พหุคูณมีค่า .664 แสดงว่า ตัวแปรพยากรณ์ทั้งหมด 9 องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้ร้อยละ 66.40 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์มีค่าเท่ากับ .323

ตารางที่ 6 แสดงความแปรปรวนที่ได้จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ Enter

Model	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	67.694	9	7.522	72.108	.000*
Residual	34.318	329	.104		
Total	102.011	338			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Sig.=.000) แสดงว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเกณฑ์และตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 9 องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กันในเชิงเส้นตรงต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 7 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ Enter

ตัวแปร	Unstandardized Coefficient B	Std. Error	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	.633	.152		4.151	.000*
ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (X1)	.185	.043	.186	4.323	.000*
การยอมรับนับถือ (X2)	.128	.041	.154	3.147	.002*
ความก้าวหน้า (X3)	.037	.044	.046	.837	.403
ลักษณะของงาน (X4)	.094	.051	.111	1.840	.067
ความรับผิดชอบ (X5)	.005	.047	.005	.102	.919
นโยบายการบริหาร (X6)	.158	.048	.185	3.282	.001*
ความสัมพันธ์ (X7)	.026	.042	.034	.619	.536
ค่าตอบแทน (X8)	.126	.039	.178	3.259	.001*
สภาพแวดล้อมการทำงาน (X9)	.091	.035	.132	2.568	.011*
R=.815		R ² =.664		F=72.108*	

$$SE_{est}=.323$$

$$R^2_{adj}=.654$$

$$a=.633$$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 7 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 5 องค์ประกอบ คือ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($X_1=.185$) การยอมรับนับถือ ($X_2=.128$) นโยบายการบริหาร ($X_6=.158$) ค่าตอบแทน ($X_8=.126$) สภาพแวดล้อมการทำงาน ($X_9=.091$) ซึ่งส่งผลทางบวก ส่วนตัวแปรที่เหลืออีก 4 องค์ประกอบ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากผลการวิเคราะห์ข้างต้น สามารถสร้างเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y=a +b(X_1) +b(X_2) +b(X_3) +b(X_4) +b(X_5) +b(X_6) +b(X_7) +b(X_8) +b(X_9)$$

แทนค่าได้ดังนี้

$$Y=.633 +.185(X_1) +.128(X_2) +.037(X_3) +.094(X_4) +.005(X_5) +.158(X_6) +.026(X_7) +.126(X_8) +.091(X_9)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z=.186(Z_1) +.154(Z_2) +.046(Z_3) +.111(Z_4) +.005(Z_5) +.185(Z_6) +.034(Z_7) +.178(Z_8) +.132(Z_9)$$

สามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ ด้านค่าตอบแทน และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในภาพรวมจากการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงเส้นอย่างง่ายจากการปรับแก้ของ R Square² (R^2) โดยมีค่าเท่ากับ .664 หรือคิดเป็น 66.40 เปอร์เซ็นต์ ซึ่งสนับสนุนสมมติฐาน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ที่ .05

อภิปรายผลการวิจัย (Discussions)

1 ปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ สถานะ ระยะเวลาการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสนับสนุนสมมติฐาน ในขณะที่ด้านเพศ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุษา เฟื่องประยูร (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี กล่าวว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศาสตราจารย์ ทองแรง (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี กล่าวว่า ปัจจัยส่วนบุคคลอายุ สถานะ ที่แตกต่างกัน

ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีระชัย ไชยมือง (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของโรงแรมอิสตินแกรนด์สาทรกรุงเทพฯ กล่าวว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ ระยะเวลาการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ ด้านค่าตอบแทน และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจากการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย R^2 (R²) โดยมีค่าเท่ากับ .664 หรือคิดเป็น 66.40 เปอร์เซ็นต์ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ที่ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนฤทธิ์ สีขณนังคุ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจระบบขนส่งก๊าซธรรมชาติ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) กล่าวว่า ปัจจัยแรงจูงใจภายใน ได้แก่ ด้านการมีอำนาจในหน้าที่ ด้านผลสำเร็จในการทำงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านความท้าทายในงาน ด้านความต้องการความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านแรงจูงใจภายนอกทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ทำงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านการเลื่อนตำแหน่งงาน ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา กล่าวว่า ระดับของประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก โดยเมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า แรงจูงใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานภายในของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสกสรร อรกุล (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เมทเทิลคอม จำกัด กล่าวว่า ระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดาริน ปฏิเมธีภรณ์ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท ขนส่งทางอากาศของเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ และประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับมาก และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภายในและภายนอก ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าของในงาน ค่าตอบแทน ผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นโยบายในการบริหาร สภาพการทำงาน ความมั่นคงในงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ (Research Suggestion)

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้

1. จากผลการศึกษาข้อมูลของตัวชี้วัดของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น องค์กรควรให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงาน มีการส่งเสริมให้พนักงานได้เปิดโอกาสเรียนรู้และพัฒนาทักษะความสามารถของตนเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้พนักงานสามารถเติบโตในหน้าที่การงานต่อไป

2. จากผลการศึกษาของตัวชี้วัดของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านปัจจัยอานามัยหรือปัจจัยค้ำจุน องค์กรควรมีการปรับพื้นที่การทำงานของพนักงานให้เกิดความปลอดภัยมากขึ้น ควรมีการปรับโครงสร้างห้องทำงาน เพื่อให้เกิดความสะดวกต่อการใช้งาน และปลอดภัย มีมาตรฐาน อันเป็นการป้องกันการเกิดอุบัติเหตุต่อการทำงาน

3. จากผลการศึกษาของตัวชี้วัดของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน องค์กรควรมีการจัดระเบียบการทำงานของพนักงานภายในองค์กร เพื่อให้เกิดการทำงานที่เป็นระบบ ส่งเสริมให้พนักงานได้ฝึกทักษะความรู้ในด้านการบริหารจัดการเอกสาร และงานต่าง ๆ เพื่อให้ชิ้นงานออกมามีประสิทธิภาพตามที่องค์กรต้องการ

ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเท่านั้น ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไป ควรนำตัวแปรความพึงพอใจในการทำงาน และนวัตกรรมองค์กร วัฒนธรรมองค์กรเข้ามาศึกษาเพิ่มเติม และศึกษาในรูปแบบสมการ SEM (Structural Equation Modeling) เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรที่ต้องการนำงานวิจัยไปพัฒนาและใช้งานต่อไปในอนาคต

2. ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรนำปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยแยกองค์ประกอบทั้ง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านแรงกระตุ้น และปัจจัยค้ำจุนไปศึกษาแยกตัวแปร ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้รับผลการวิจัยที่ลึกซึ้งต่อไป

เอกสารอ้างอิง (Reference)

- จิราพร ชุมบางหมิง. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร บริษัท สีมารัฐกิจ จำกัด. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (สาขาวิชาวิทยาการจัดการ), มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ดาริน ปฏินธิกรณ์. (2556). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท ขนส่งทางอากาศของเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ธีระชัย ไชยเมือง. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงแรมอิสตินแกรนด์ สาทร. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.

- ประเสริฐ อุไร. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เอสจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด. สารนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการบริหารจัดการองค์กร), มหาวิทยาลัยเกริก.
- มณฑล รอยตระกูล. (2556). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขา. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา), มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- รณฤทธิ์ สีชนนังศ. (2560). อิทธิพลของแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน กลุ่มธุรกิจระบบท่อส่งก๊าซธรรมชาติ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (สาขาการจัดการทั่วไป), มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ศาสตร์ศิลป์ ทองแรง. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการจัดการ), มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- สมพงศ์ เกษมสิน. (2546). การบริหารงานบุคคลแบบใหม่. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สมพร สุทัศน์ย์. (2542). มนุษย์สัมพันธ์ (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสกสรร อรกุล. (2556). ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เมทเทิลคอม จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อุษา เฟื่องประยูร. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- Best, J. W. (1977). *Research in Education* (3rd ed). New Jersey: Prentice-hall Inc.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (1982). *Organization behavior, Structure processes* (4th ed.). Texas: Business.
- Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of psychology*. 22(140), 1-55.
- Set. (2022). ข้อมูลการตัดกลุ่มอุตสาหกรรมและหมวดหมู่. สืบค้น 9 กรกฎาคม 2565, จาก https://www2.set.or.th/th/regulations/simplified_regulations/industry_sector_p1.html.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: an introduction analysis* (3rd ed.). New York: Harper and Row.