

**แรงจูงใจและสภาพแวดล้อมในการทำงาน
ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม (ส่วนกลาง)
MOTIVE AND WORK ENVIRONMENT
AFFECTING PERSONNEL'S WORK EFFICIENCY OF THE INDUSTRY
PERMANENT SECRETARY OFFICE, MINISTRY OF INDUSTRY**

พันธิพิญ์ เนวีราช

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Puntip Newirad

E-mail : puntipkoi@gmail.com

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) สำรวจและสรุปความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม (ส่วนกลาง) ที่มีต่อแรงจูงใจ สภาพแวดล้อมในการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (2) เพื่อวิเคราะห์และสรุปอิทธิพลของแรงจูงใจและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม (ส่วนกลาง) โดยใช้เทคนิคการวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือแบบสอบถาม ซึ่งได้ทำการรับรองด้านเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ และมีการทดสอบค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.946 ตัวอย่างจำนวน 200 คน เลือกรandom สุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง สถิติที่ใช้ประกอบสถิติเชิงพรรณนาประกอบด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (พหุคูณ) ทั้งนี้ การทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็น โดยเห็นด้วยต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับเห็นด้วยมากที่สุดคือ ความมั่นคงและความปลอดภัย นอกจากนี้ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็น โดยเห็นด้วยต่อปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับเห็นด้วยมากที่สุดคือด้านบรรยากาศในหน่วยงาน ขณะที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นโดยเห็นด้วยต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับเห็นด้วยมากที่สุดคือคุณภาพของงาน

ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พบว่าปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตามลำดับ

คำสำคัญ : แรงจูงใจ ; สภาพแวดล้อม ; ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ABSTRACT

The purposes of this study aimed to (1) survey and summarize the opinions of personnel of the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Industry towards motivation. Working environment and performance in operation; (2) analyze and summarize the influence of motivation and work environment on performance. of personnel from the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Industry, the administered questionnaire with the reliability value of 0.946 and approved content validity by the experts were employed for data collection. The 200 samples were randomly selected by using the convenient sampling method. Both descriptive and inferential statistics were applied including percentage calculation, frequency, mean, standard deviation, as well as, multiple regression analysis. The hypothesis test was performed at the statistical significance level of 0.05

The research finding was revealed that the average respondents rather strongly. stability and safety in addition, the respondents gave their opinions. by agreeing on the factors of working environment at a high level. When considering each aspect, it was found that the aspect with the highest average at the highly agreed level was the atmosphere in the organization. While the respondents gave their opinions on the efficiency of work at a high level, when considering each aspect, it was found that the aspect with the highest mean at the highest level of agreement was the quality of work.

According to the hypothesis testing that was statistically significant level at 0.05, it was proved that motivation and working environment affect the efficiency of the office of the Permanent Secretary, Ministry of Industry respectively.

Keywords : Motive ; Work Environment ; Efficiency

บทนำ

ปัจจุบันไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐ เอกชน หรือรัฐวิสาหกิจ ต่างตระหนักและหันมาสนใจ “บุคลากร” หรือ “ทรัพยากรมนุษย์” มากขึ้น ซึ่งถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กร ตลอดจนกระบวนการทำงานหรือวิธีการทำงานเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การทำงานอย่างไรให้มีความสุข และทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามภารกิจ ดังนั้น เพื่อเป็นการรักษาบุคลากรซึ่งเป็นกลไกที่สำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กร จึงหันมาสนใจแรงจูงใจและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพราะถ้ามีแรงจูงใจและมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีย่อมส่งผลให้ผลที่ออกมามีประสิทธิภาพตามไปด้วย

สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม เป็นหน่วยงานราชการ สังกัดกระทรวงอุตสาหกรรม จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวงกรม เมื่อวันที่ 5 พฤษภาคม 2485 มีหน่วยงานในสังกัดทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ซึ่งประกอบด้วยส่วนกลาง จำนวน 9 หน่วยงาน และสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด

จำนวน 76 จังหวัด มีภารกิจสำคัญคือ พัฒนายุทธศาสตร์ และแปลงนโยบายของกระทรวงเป็นแผนการปฏิบัติงาน จัดสรรทรัพยากร และบริหารราชการทั่วไปของกระทรวง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของกระทรวง และยังเป็นหน่วยงานที่เน้นถึงประสิทธิภาพในการทำงานเช่นกัน จากที่กล่าวมาข้างต้น ภารกิจขององค์กรจะสำเร็จได้สิ่งที่สำคัญคือบุคลากร และการที่บุคลากรจะปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพได้นั้น ส่วนหนึ่งก็มาจากแรงจูงใจ และสภาพแวดล้อม ซึ่งมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน (สุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์,2558) แรงจูงใจมีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุทางตรงต่อความสำเร็จ (ชัยวัฒน์ พรหมรัตน์,2562) หรือแม้แต่สภาพแวดล้อมในการทำงาน ก็เช่นเดียวกัน ยังเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญกับประสิทธิภาพในการทำงาน สภาพแวดล้อม มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน (สุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์,2558) สภาพแวดล้อมที่ดีทำให้บุคลากรให้ความสำคัญกับงานที่รับผิดชอบ (อัครเดช ไม้จันทร์,2560) สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความซับซ้อนต่ำหรือมีความแน่นอนมี กฎระเบียบในการปฏิบัติงานแน่นชัด จะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์กร (นลพรรณ บุญฤทธิ์,2558)

สำหรับการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเพื่อให้เกิดความชัดเจนกับบุคลากรและจำไปสู่ผลสรุปของการศึกษาที่ว่าแรงจูงใจและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม (ส่วนกลาง) โดยผู้วิจัยได้นำเสนอปัญหาของการวิจัยของการศึกษาดังต่อไปนี้

1. บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม (ส่วนกลาง) ให้ระดับความคิดเห็นอย่างไรต่อแรงจูงใจและสภาพแวดล้อมในการทำงาน
2. แรงจูงใจและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม (ส่วนกลาง) หรือไม่ในลักษณะใด

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อสำรวจและสรุปความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม (ส่วนกลาง) ที่มีต่อแรงจูงใจ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
2. เพื่อวิเคราะห์และสรุปอิทธิพลของ แรงจูงใจและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม (ส่วนกลาง)

ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษานี้ได้ใช้เทคนิคของการวิจัยเชิงปริมาณโดยมีการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรที่จะใช้ศึกษา และนำตัวแปรเหล่านั้นมาศึกษารายละเอียดของตัวแปรทุกตัว และความสัมพันธ์หรืออิทธิพลระหว่างกัน

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วยตัวแปรประเภทต่างๆ ได้แก่

ตัวแปรอิสระหรือตัวแปรต้น คือ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้าน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และตัวแปรตามคือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม (ส่วนกลาง)

ตัวแปรตามที่กล่าวมาข้างต้น จะนำมาศึกษาเพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ในลักษณะของการส่งผลหรือการมีอิทธิพลต่อกัน ดังนี้

1. การส่งผลหรือการมีอิทธิพลต่อกันระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม (ส่วนกลาง)

2. การส่งผลหรือการมีอิทธิพลต่อกันระหว่างปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม (ส่วนกลาง)

ประโยชน์ที่จะได้รับการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรหน่วยงานและบุคคลที่ได้นำผลการศึกษาไปประยุกต์ใช้ดังต่อไปนี้

1. องค์กรและหน่วยงานที่จะได้รับประโยชน์ ได้แก่ สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม และหน่วยงานอื่นที่ต้องการข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานโดยองค์กรและหน่วยงานจะนำไปใช้ในเรื่องการวางแผนสร้างแรงจูงใจ สภาพแวดล้อมในการทำงานและใช้ในการกำหนดแนวทางไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม (ส่วนกลาง)

2. บุคคลที่สนใจ ได้แก่ นักวิชาการ นักวิจัย นักศึกษา และบุคคลวิชาชีพต่าง ๆ โดยที่กลุ่มบุคคลเหล่านี้สามารถนำผลการศึกษาไปใช้ตามวัตถุประสงค์ต่าง ๆ อาทิ

2.1 นำไปใช้เป็นข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป เพื่อขยายผลการศึกษาให้มีมุมมองที่หลากหลายมากขึ้น หรือนำไปใช้ประกอบการเขียนผลงานทางวิชาการให้มีความชัดเจนเพิ่มขึ้น

2.2 นำไปใช้เป็นประเด็นในการศึกษาเพื่อให้เกิดความรู้ใหม่ หรือเพิ่มรายละเอียดของการศึกษาที่สนใจอยู่ในขณะนั้นให้มีความเข้าใจมากยิ่งขึ้น

2.3 นำไปใช้เป็นแนวทางในการเพิ่มความรู้ และทักษะให้กับการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

3. กลุ่มนักวิชาการ สามารถนำผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์ดังนี้

3.1 นำไปใช้เป็นข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งต่อไปเพื่อให้เกิดความรู้ใหม่

3.2 นำไปใช้เป็นข้อมูลในการเขียนผลงานทางวิชาการให้มีความชัดเจนมากขึ้น

3.3 นำไปใช้เป็น การขยายความรู้ และเกิดเป็นความรู้ใหม่ที่อธิบายถึงตัวแปรที่ทำการศึกษาในครั้งนี้ให้เกิดความเข้าใจในเชิงลึกได้มากยิ่งขึ้น ในลักษณะของอิทธิพลที่เกิดขึ้นระหว่างตัวแปร

ทบทวนวรรณกรรม

1. การทบทวนแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ

มาสโลว์ Maslow (1970) (อ้างใน นิดา ประพศิตธรรม,2563) ได้แบ่งประเภทการจูงใจออกเป็น 2 ประเภทคือ

1. การจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่มีความต้องการในการการเรียนรู้หรือแสวงหาบางอย่างด้วยตนเอง ไม่ใช่ถูกบังคับหรือเพราะมีสิ่งล่อใจ ซึ่งได้แก่ ความต้องการ (Needs), เจตคติ (Attitude) ความสนใจพิเศษ (Special Interest)

2. การจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะของคนที่ได้รับแรงกระตุ้นจากภายนอกให้มองเห็นจุดหมายปลายทาง ได้แก่ ความคาดหวังของคนที่มีเป้าหมายในการกระทำใด ๆ ย่อมกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจให้มีพฤติกรรมที่ดีและเหมาะสม เช่น คนที่ทราบว่าจะมีโอกาสก้าวหน้าจากการทำงานนั้น ๆ ย่อมเป็นแรงจูงใจให้ตั้งใจทำงาน

ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) ได้มีการพัฒนาโดยเฟรเดริก เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) ในปี ค.ศ. 1950-1959 และในช่วงแรกของ ปี ค.ศ. 1960-1969 (อ้างใน กมลพร กัลยาณมิตร,2559) ซึ่งเสนอแนะว่าความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย 2 แนวคิด

ประกอบด้วย (1) ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน และ (2) ปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน นอกจากนี้ยังมีเรื่องการใช้เครื่องล่อใจ เช่น การให้รางวัล หรือการลงโทษ การชมเชย ความต้องการประสบผลสำเร็จในชีวิต ความต้องการได้รับการยกย่อง ความต้องการผูกพันหรือการมีมิตรสัมพันธ์ ความต้องการมั่นคงหรือความปลอดภัย ความต้องการทางร่างกาย การดิ้นรน การประกวดแข่งขัน เป็นต้น

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประเภทสภาพแวดล้อมในการทำงาน

Moos (1986) (อ้างใน สุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์, 2558) ได้แบ่ง สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็น 3 มิติ มีรายละเอียดดังนี้

1. มิติด้านสัมพันธภาพ (Relationship Dimension) ใช้วัดการมีส่วนร่วมและความผูกพันของบุคคลต่องาน การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและการสนับสนุนในระหว่างเพื่อนร่วมงาน การสนับสนุน พลังงาน ภายใต้อาการดูแลและการกระตุ้นให้หัวหน้างานสนับสนุน ซึ่งมิตินี้มีมาตราย่อยที่ใช้วัด

2. มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Personal Development Dimension) ใช้ประเมินปฏิสัมพันธ์ระหว่างงานบุคคล และการจัดการสภาพแวดล้อมของการทำงาน

3. มิติการคงไว้ซึ่งระบบ (System Maintenance Dimension) ใช้ประเมินความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบของนโยบายต่าง ๆ ลักษณะข้อบังคับของหน่วยงาน การได้เปลี่ยนแปลงรูปแบบและวิธีการทำงาน

Savicki และ Cooley (1987) (อ้างใน สุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์, 2558) ได้แบ่งสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งสภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนต่อการทำงาน สามารถแบ่งออกเป็นองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่

1) ความเป็นอิสระ หมายถึง ปริมาณมากน้อยที่มีอิสระในการตัดสินใจ หรือ ปฏิบัติการด้วยตนเองยิ่งได้ทำงานอย่างอิสระมากเท่าใด ก็จะทำให้ได้รับข้อมูลป้อนกลับที่ท้าทาย ให้คิดและนำมาพัฒนาในการปฏิบัติงานได้ดีขึ้น 2) การมุ่งงาน หมายถึง ระดับความมุ่งมั่นในการวางแผนที่ดี ประสิทธิภาพและดำเนินการตามแผน ซึ่งจะให้ผู้รับบริการได้รับบริการที่มีคุณภาพ แต่สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ เน้นปริมาณและคุณภาพที่มากเกินไปอาจจะส่งผลกระทบต่อบรรยากาศในการทำงานได้ 3) ความชัดเจน หมายถึง หน่วยงานมีการประกาศหรือแจ้งให้บุคคลทราบถึงความคาดหวังของผู้บริหาร หรือความคาดหวังของหน่วยงานในการปฏิบัติงานประจำวันและการสื่อสารเกี่ยวกับกฎระเบียบต่าง ๆ ภายในหน่วยงานอย่างชัดเจน 4) การนำนวัตกรรมมาใช้ หมายถึง หน่วยงานที่มีการส่งเสริมให้นำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้โดยเน้นที่สิทธิการที่หลากหลายและแปลกใหม่ เช่น การนำวิทยาการใหม่ ๆ ทางเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานก็จะทำให้บุคลากรในองค์กรที่ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานใหม่ขึ้นมาได้ 5) สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่สามารถเอื้ออำนวยความสะดวกในการทำงานซึ่งจะส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ทิพาวดี เมฆสวรรค์ (2538) (อ้างใน นลพรรณ บุญฤทธิ์, 2558) ชี้ให้เห็นว่า ประสิทธิภาพในระบบราชการมี ความหมายรวมถึงผลผลิตภาพ และประสิทธิภาพ โดยประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่วัดได้หลายมิติตามแต่วัตถุประสงค์ที่ต้องการพิจารณา คือ 1) ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนของการผลิต (Input) ได้แก่การใช้ ทรัพยากรการบริหารคือคน เงิน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอย่างประหยัดคุ้มค่าและเกิดการสูญเสีย น้อยที่สุด 2) ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการการบริหาร (Process) ได้แก่การทำงานที่ถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็วและใช้เทคโนโลยีที่สะดวกกว่าเดิม 3) ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ได้แก่การทำงานที่มีคุณภาพเกิด ประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไร ทนเวลา ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงานและบริการเป็นที่พอใจของลูกค้า หรือผู้มารับบริการ

Millet (1994) (อ้างใน นลพรรณ บุญฤทธิ์, 2558) ได้นิยามคำว่า ประสิทธิภาพ” หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพอใจแก่มนุษย์และได้ผลกำไรจากการปฏิบัติงานนั้นด้วย และความพึงพอใจนั้นหมายถึง ความพึงพอใจในการบริการ (Satisfactory Service) ซึ่งพิจารณาจาก 1) การให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน (Equitable service) 2) การให้บริการอย่างรวดเร็วทันเวลา (Timely service) 3) การให้บริการอย่างเพียงพอ (Ample service) 4) การให้บริการอย่างต่อเนื่อง (Continuous service) 5) การให้บริการอย่างก้าวหน้า (Progressive service)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ด้านปัจจัยแรงจูงใจ

สุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์ (2558) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายเทคโนโลยีของธนาคารแห่งหนึ่ง และผลการศึกษาพบว่า อิทธิพลของปัจจัยด้านแรงจูงใจซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยด้านตัวกระตุ้น และปัจจัยการบำรุงรักษา มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

ชัยวัฒน์ พรหมรัตน์ (2562) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจ และสมรรถนะที่ส่งผลต่อความสำเร็จของธุรกิจหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ ตามแนวระเบียบเศรษฐกิจตะวันออก-ตะวันตก และผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจ และสมรรถนะมีผลต่อความสำเร็จของธุรกิจหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ ตามแนวระเบียบเศรษฐกิจตะวันออก-ตะวันตก

นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี และผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ใน ลักษณะของการส่งผลกระทบระหว่างแรงจูงใจที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สรุปได้ว่าตัวแปรทั้งสองมีการส่งผลต่อกัน สามารถอธิบายในที่นี้ได้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้นเป็นผลมาจากแรงจูงใจ

ข้อสรุปจากการทบทวนข้างต้นนำไปสู่การตั้งสมมติฐานที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ในลักษณะของการส่งผลกระทบระหว่างแรงจูงใจ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 : ปัจจัยด้านแรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม (ส่วนกลาง)

2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์ (2558) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายเทคโนโลยีของธนาคารแห่งหนึ่ง และผลการศึกษาพบว่า อิทธิพลของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา พบว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อร่างกายและจิตใจ ของพนักงานเป็นอันมากการจัดสภาพการปฏิบัติงานที่ดีถูกหลักอนามัย จะทำให้พนักงานเกิดความสบายใจมีความสุขในการทำงาน

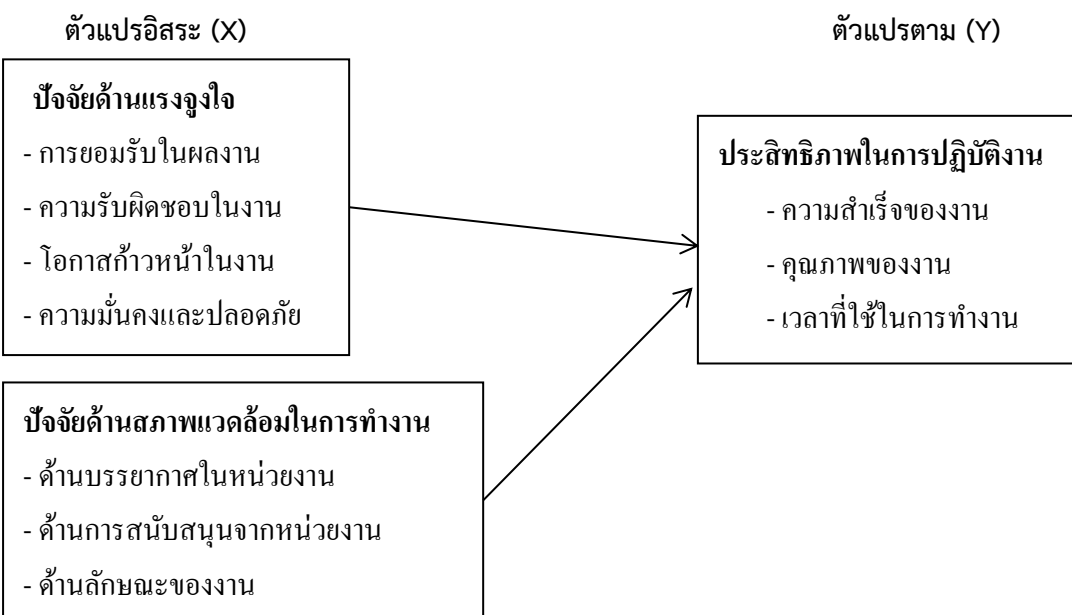
รณฤทธิ์ ลิขณนังค์ (2560) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจระบบท่อส่งก๊าซธรรมชาติ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) พบว่า สภาพแวดล้อมที่ทำงาน เป็นสิ่งจำเป็นในการทำงาน คือ การที่สถานที่ทำงานมีการถ่ายเทของอากาศอย่างเหมาะสม มีความสะอาดและปลอดภัย ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ในลักษณะของการส่งผลกระทบระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สรุปได้ว่าตัวแปรทั้งสองมีการส่งผลต่อกัน สามารถอธิบายในที่นี้ได้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ข้อสรุปจากการทบทวนข้างต้นนำไปสู่การตั้งสมมติฐานที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ในลักษณะของการส่งผลกระทบระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนี้

สมมติฐานที่ 2 : ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม (ส่วนกลาง)

กรอบแนวคิด



ระเบียบวิธีการวิจัย

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้มากรกำหนดคุณสมบัติไว้เพื่อให้ได้ประชากรที่มีความรู้ความเข้าใจที่ได้รับจากประสบการณ์ของตนเองและได้รับจากแหล่งข้อมูลประเภทต่าง ๆ อาทิ ผู้ที่มีความสนิทใกล้ชิด เอกสารทางช่องทางประเภทอื่น เป็นต้น ความรู้และความเข้าใจดังกล่าวส่งผลให้ประชากรสามารถให้ข้อมูลโดยแสดงความคิดเห็นได้อย่างถูกต้องสอดคล้องกับประเด็นที่ผู้วิจัยศึกษา ซึ่งคุณสมบัติของประชากร ได้แก่

1.1 เป็นบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม

1.2 เป็นบุคคลที่เคยมีประสบการณ์ทางด้านแรงจูงใจและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มาก่อน

1.3 เป็นบุคคลที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแรงจูงใจและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

จำนวนประชากรที่มีคุณสมบัติดังกล่าวข้างต้นมีทั้งสิ้น 264 คน (อ้างอิงจาก ข้อมูลกองบริหารทรัพยากรบุคคล และกองกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม 21 กุมภาพันธ์ 2565)

2. ตัวอย่าง

ตัวอย่าง หมายถึง ตัวแทนของประชากรที่นำมาใช้ในการศึกษาเนื่องจากขนาดของประชากรที่มีขนาดใหญ่ และผู้วิจัยจะใช้ตัวอย่างที่มีคุณสมบัติตรงกับประชากรของการศึกษา ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการเป็นขั้นตอนเพื่อให้ได้ตัวอย่างที่มีคุณสมบัติดังกล่าว ดังต่อไปนี้

2.1 ทบทวนคุณสมบัติของประชากรที่กำหนดไว้ในเบื้องต้น

2.2 ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจงโดยเลือกจากบุคลากรของหน่วยงาน

2.3 การเข้าถึงกลุ่มตัวอย่างนั้น ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการแจกแบบสอบถามทางออนไลน์โดยใช้แอปพลิเคชันสำเร็จรูป

2.4 จำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เนื่องจากผู้วิจัยทราบจำนวนประชากร ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้วิธีการคำนวณจากสูตร Yamane (1967) ที่แสดงไว้ดังนี้

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

ในที่นี้ n = จำนวนหรือขนาดตัวอย่าง

N = ค่าความเชื่อมั่นที่ระดับร้อยละ 95

e = ค่าความคลาดเคลื่อนของจำนวนหรือขนาดตัวอย่างที่ยอมรับได้เท่ากับ 0.05

แทนค่าสูตรจะได้จำนวนหรือขนาดตัวอย่างเท่ากับ 160 ตัวอย่าง

ผู้วิจัยจะใช้จำนวน 200 ตัวอย่างเนื่องจากต้องการสำรองความผิดพลาดที่อาจเกิดจากความผิดพลาดจากการตอบคำถามของผู้ตอบแบบสอบถามที่ผิดพลาดหรือตอบไม่ครบถ้วนสมบูรณ์

3. เครื่องมือในการศึกษา

งานวิจัยฉบับนี้ดำเนินการอยู่ได้ใช้เทคนิคการวิจัยเชิงปริมาณซึ่งได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล โดยการตั้งเป็นคำถามและผู้ตอบแบบสอบถามตอบคำถามที่เป็นลักษณะของการแสดงความคิดเห็น ดังมีรายละเอียดของการจัดทำเครื่องมือ คือ

3.1 ที่มาของเครื่องมือ

ในที่นี้หมายถึง คำถามที่อยู่ในแบบสอบถามที่มีความเกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ศึกษาทุกตัวและทุกประเภะนั้น ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการค้นคว้าจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ประกอบด้วย

3.1.1 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

3.1.2 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งได้มีการศึกษามาก่อน

3.1.3 คำแนะนำจากผู้ทรงคุณวุฒิ

3.1.4 คำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา

3.2 องค์ประกอบของเครื่องมือ

แบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษา ประกอบด้วยคำถามซึ่งแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามด้านประชากรศาสตร์ และความคิดเห็นทั่วไปเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการทำงาน อายุงาน และรายได้ มีคำถามจำนวนทั้งสิ้น 6 ข้อ ลักษณะของคำถามในส่วนที่ 1 นี้จะเป็นคำถามชนิดปลายปิด แบบให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบ มีทั้งคำตอบที่เลือกตอบข้อที่ตรงกับความเห็นของผู้ตอบมากที่สุด

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรเรื่อง ปัจจัยด้านแรงจูงใจ มีคำถามจำนวนทั้งสิ้น

13 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามที่เกี่ยวกับตัวแปรเรื่อง ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีคำถามจำนวนทั้งสิ้น 8 ข้อ

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามที่เกี่ยวกับตัวแปรเรื่อง ประสิทธิภาพในการทำงาน มีคำถามจำนวนทั้งสิ้น 8 ข้อ

ลักษณะของคำถามในส่วนที่ 2, 3 และส่วนที่ 4 เป็นคำถามชนิดปลายปิดแบบแบ่งระดับคะแนนโดยค่าคะแนนที่น้อยที่สุด มีค่าเท่ากับ 1 และค่าคะแนนที่มากที่สุดมีค่าเท่ากับ 5

3.3 การตรวจสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบคำถามของแบบสอบถามก่อนที่จะนำไปแจกกลุ่มตัวอย่างโดยแบ่ง การตรวจสอบเป็น 2 ประเภท กล่าวคือ

3.3.1 การตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity)

ผู้วิจัยเน้นการตรวจสอบถึงความถูกต้องและความครบถ้วนของเนื้อหาคำถามเพื่อให้ได้คำตอบที่ครบถ้วนสำหรับการวิเคราะห์ การแปลผล และการนำไปใช้ได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของผู้ใช้ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามให้แก่ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญต่อประเด็นคำถามที่จะใช้วัดความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม รวมทั้งนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอความคิดเห็น หลังจากนั้นผู้วิจัยจึงเก็บรวบรวมข้อเสนอแนะต่าง ๆ และนำมาปรับปรุงแก้ไขสำหรับข้อคำถามที่มีการท้วงติงและแนะนำจากผู้ทรงคุณวุฒิและอาจารย์ที่ปรึกษา

3.3.2 การตรวจสอบความเชื่อถือ หรือความน่าเชื่อถือ (Reliability)

ผู้วิจัยได้ทำการทดลองโดยนำแบบสอบถามจำนวน 30-40 ชุดไปทดสอบกับกลุ่มทดลองจำนวน 30-40 คน ซึ่งกลุ่มทดลองจะต้องมีคุณสมบัติของประชากรอย่างครบถ้วน เมื่อได้รับคำตอบแล้วจะนำคำตอบไปคำนวณค่าโดยวิธีการหาสัมประสิทธิ์ครอนแบช (Cronbach's Alfa Coefficient) ค่าสรุปสัมประสิทธิ์อัลฟาของตัวแปรแต่ละตัวเป็นดังนี้

ชื่อตัวแปรต้น และตัวแปรตาม	ค่าสัมประสิทธิ์ครอนแบชอัลฟา
1. ปัจจัยด้านแรงจูงใจ	1. 0.899
2. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	2. 0.875
3. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	3. 0.888
ค่ารวม	0.946

ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรแต่ละตัวรวมทั้งค่ารวม พบว่ามีค่าเท่ากับ 0.946 และอยู่ในช่วง 0.7-1.00 แสดงว่าผู้วิจัยสามารถนำแบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือของการศึกษาในครั้งนี้ สามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลได้

4. ประเภทของสถิติที่ใช้

ผู้วิจัยได้เลือกใช้สถิติสำหรับการวิเคราะห์ผลการศึกษาเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการศึกษาในครั้งนี้ คือ

4.1 สถิติเชิงพรรณนา ผู้วิจัยได้นำมาใช้เพื่อตอบวัตถุประสงค์ในเรื่องต่อไปนี้ คือ

4.1.1 ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ใช้วิเคราะห์และอธิบายถึงคุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถามและความคิดเห็นทั่วไป ซึ่งใช้มาตรวัดนามบัญญัติ และมาตราจัดอันดับ (วิธีวิทยาการวิจัย,ทิพย์สิริ กาญจนวาสี,2564)

4.1.2 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้เพื่อวิเคราะห์และอธิบายความคิดเห็นของตัวอย่างในเรื่องปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งใช้มาตรวัดอันตรภาค (วิธีวิทยาการวิจัย,ทิพย์สิริ กาญจนวาสี,2564) ซึ่งผลการศึกษาที่ได้จะเป็น

การตอบวัตถุประสงค์ของการศึกษาที่ตั้งไว้ คือเพื่อสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม (ส่วนกลาง) ที่มีต่อแรงจูงใจ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

4.2 สถิติเชิงอนุมาน ผู้วิจัยได้นำมาใช้ในการทดสอบสมมติฐานสำหรับการตอบวัตถุประสงค์ของการศึกษาที่ตั้งไว้ว่า แรงจูงใจ สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม (ส่วนกลาง) ซึ่งการวิเคราะห์ถึงความสัมพันธ์ในรูปของการส่งผลกระทบระหว่างตัวแปรอิสระ (ต้น) ที่ใช้มาตรวัดอันตรายภาค และตัวแปรตามที่ใช้มาตรวัดอันตรายภาค

ในกรณีนี้ผู้วิจัยต้องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในรูปของอิทธิพลระหว่างตัวแปรอิสระที่ใช้มาตรวัดอันตรายภาค ซึ่งมีจำนวนตัวแปรอิสระ (ต้น) มากกว่า 1 ตัว ที่อาจส่งผลกระทบต่อตัวแปรตาม 1 ตัว ที่ใช้มาตรวัดอันตรายภาค ผู้วิจัยจะใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regress on Analysis) (วิธีวิทยาการวิจัย, ทัพย์ศิริ กาญจนวาสี, 2564)

ในการวิเคราะห์ดังกล่าวเพื่อตอบวัตถุประสงค์ที่ผู้วิจัยตั้งไว้ว่าเพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของ แรงจูงใจ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม (ส่วนกลาง) ซึ่งมีการกำหนดสมมติฐานไว้ดังนี้คือ

สมมติฐานที่ 1 : ปัจจัยด้านแรงจูงใจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม (ส่วนกลาง)

สมมติฐานที่ 2 : ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม (ส่วนกลาง)

สรุปสถิติข้างต้นที่นำมาใช้เพื่อตอบวัตถุประสงค์ และเพื่อทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ และในการทดสอบสมมติฐานนั้นจะทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05

การแปลผลค่าสถิติ

เนื่องจากค่าสถิติที่ได้จากการประมวลผลด้วยวิธีการทางสถิติ เช่น ค่าเฉลี่ย ค่าสัมประสิทธิ์ ต้องมีการแปลผลโดยให้ความหมายในลักษณะของความมาก – น้อย หรือ ความสูง – ต่ำ ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้มีการกำหนดช่วงชั้น ซึ่งสะดวกต่อการแปลผล โดยดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยทำการคำนวณความห่างของแต่ละช่วงคะแนนโดยใช้สูตร ดังนี้

$$\text{ช่วงห่างระหว่างช่วงคะแนน} = \frac{\text{ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุด}}{\text{ระดับชั้น}}$$

ในการนี้ผู้วิจัยได้แบ่งระดับคะแนนเป็น 5 ระดับ

5 = ระดับค่าคะแนนสูงสุด

1 = ระดับค่าคะแนนต่ำสุด

$$\text{ดังนั้นการแทนค่าสูตรจะได้} = \frac{5 - 1}{5} = 0.80$$

2. ทำการกำหนดช่วงชั้นสำหรับการแปลผลค่าคะแนนที่ตกอยู่ในช่วงชั้นต่าง ๆ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย ระดับความเห็นด้วย แปลผลได้ว่า

1.00 – 1.80	แปลผลได้ว่า	มีระดับความเห็นด้วยน้อยที่สุด
1.81 – 2.61	แปลผลได้ว่า	มีระดับความเห็นด้วยน้อย
2.62 – 3.42	แปลผลได้ว่า	มีระดับความเห็นด้วยปานกลาง
3.43 – 4.23	แปลผลได้ว่า	มีระดับความเห็นด้วยมาก
4.24 – 5.00	แปลผลได้ว่า	มีระดับความเห็นด้วยมากที่สุด

การวิเคราะห์ผล

หลังจากการแจกแบบสอบถามและทำการเก็บข้อมูลมาแล้ว ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้รับมาประมวลด้วยการวิเคราะห์สถิติ เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะข้อมูล ผลการศึกษาที่นำเสนอได้ถูกแบ่งออกเป็น 3 ส่วนตามประเภทของคำถามแต่ละส่วนที่ จัดไว้ในแบบสอบถาม ดังนี้

ผลการศึกษาส่วนที่ 1 : ผลการศึกษาทั่วไป

ผลการศึกษาเรื่องคุณสมบัติทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการทำงาน อายุงาน และรายได้ สถิติที่นำมาใช้คือค่าความถี่และค่าร้อยละสรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 66.50 มีอายุระหว่าง 31 – 40 คิดเป็นร้อยละ 44 ระดับการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 70 สถานภาพการทำงานผู้ตอบแบบสอบถามเป็นข้าราชการมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 64 อายุงานระหว่าง 1 – 8 ปี คิดเป็นร้อยละ 47.50 และรายได้อยู่ที่ ต่ำกว่า 20,000 คิดเป็นร้อยละ 41.50

ผลการศึกษาส่วนที่ 2 : การให้ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามในเรื่อง แรงจูงใจ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ผลการศึกษาในส่วนนี้ เกี่ยวข้องกับการให้ความคิดเห็น สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งค่าเฉลี่ยที่นำเสนอเป็นค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจพบว่าโดยภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วยกับแรงจูงใจในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.07, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าแบบสอบถามเห็นด้วยในระดับมากที่สุดได้แก่ ด้านความมั่นคงและปลอดภัย ($\bar{x}$ = 4.36, S.D. = 0.77) ในขณะที่เห็นด้วยในระดับมากที่สุดได้แก่ ด้านความรับผิดชอบในงาน ($\bar{x}$ = 4.22, S.D. = 0.51) ด้านการยอมรับในผลงาน ($\bar{x}$ = 3.99, S.D. = 0.61) และโอกาสก้าวหน้าในงาน ($\bar{x}$ = 3.97, S.D. = 0.76) ตามลำดับ

นอกจากนี้การให้ความคิดเห็น เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่าโดยภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วยกับสภาพแวดล้อมในการทำงานในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.09, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าแบบสอบถามเห็นด้วยในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้แก่ ด้านบรรยากาศในหน่วยงาน ($\bar{x}$ = 4.18, S.D. = 0.60) ด้านการสนับสนุนจากหน่วยงาน ($\bar{x}$ = 4.07, S.D. = 0.70) และด้านลักษณะของงาน ($\bar{x}$ = 3.96, S.D. = 0.66)

ขณะที่การให้ความคิดเห็น เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่าโดยภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วยกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.19, S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าแบบสอบถามเห็นด้วยในระดับมากที่สุดได้แก่ คุณภาพของงาน ($\bar{x}$ = 4.28, S.D. = 0.55) ในขณะที่เห็นด้วยในระดับมากที่สุดได้แก่ เวลาที่ใช้ในการทำงาน ($\bar{x}$ = 4.17, S.D. = 0.56) และความสำเร็จของงาน ($\bar{x}$ = 4.07, S.D. = 0.58) ตามลำดับ

ผลการศึกษาส่วนที่ 3 : ความสัมพันธ์ในลักษณะของการส่งผลกระทบระหว่างตัวแปร

ผลการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในที่นี้เป็นผลการศึกษาที่นำไปสู่ผลสรุปการทดสอบสมมติฐานของการวิจัยที่ได้นำเสนอไว้ สถิติที่ใช้คือ การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ และนำเสนอไว้ในตาราง 1.1 ดังนี้

ตารางที่ 1.1 เป็นตารางที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระจำนวน 2 ตัว ได้แก่แรงจูงใจและสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับตัวแปรตามคือประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งความสัมพันธ์ดังกล่าวในที่นี้เป็นความสัมพันธ์ในลักษณะของการมีอิทธิพลต่อกัน

ตารางที่ 1.1 ความสัมพันธ์ในลักษณะของการส่งผลกระทบระหว่างแรงจูงใจและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ตัวแปรอิทธิพล	b	beta	t	P-Value (Sig)
ปัจจัยแรงจูงใจ	0.43	0.48	6.86	0.00*
ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.26	0.29	4.17	0.00*

ตัวแปรตามคือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ค่าสถิติ : R-square = 0.53, df = 2,197, F = 111.12, $P \leq 0.05^*$

คำอธิบาย

ผลการศึกษาตามตารางที่ 4.5 อธิบายได้ว่า โดยภาพรวมตัวแปรอิทธิพลทั้งสองตัวรวมกันจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานคิดเป็นร้อยละ 53 ($R^2 = 0.53$) อย่างมีนัยสำคัญ โดยที่ตัวแปรอิทธิพลทั้งสองตัวเป็นอิสระต่อกัน ($F=111.12, P \leq 0.05$) ทางสถิติที่ระดับ 0.05

นอกจากนี้เมื่อพิจารณาแยกเป็นตัวแปรอิทธิพลแต่ละตัวยังพบอีกว่า ตัวแปรอิทธิพลแต่ละตัวส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพิจารณาจากค่า P-Value (Sig) ของแต่ละตัวแปรพบว่าค่าต่ำกว่า 0.05 ในขณะเดียวกันยังพบว่าตัวแปรอิทธิพลแต่ละตัวส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน กล่าวคือ ตัวแปรอิทธิพลด้านแรงจูงใจ ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด ($\beta = 0.48$) ตามด้วยตัวแปรอิทธิพลด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\beta = 0.29$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษาข้างต้นมีความสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 : ปัจจัยด้านแรงจูงใจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม (ส่วนกลาง)

ผลสรุป คือ เป็นการยอมรับสมมติฐานที่ 1

สมมติฐานที่ 2 : ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการ

ปฏิบัติงาน ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม (ส่วนกลาง)

ผลสรุป คือ เป็นการยอมรับสมมติฐานที่ 2

สรุปผลการศึกษา

1.1 การสรุปผลข้อมูลทางประชากรศาสตร์

ผลการศึกษาข้อมูลทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการทำงาน อายุงาน และรายได้ สรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง โดยมีอายุอยู่ในช่วง 31 – 40 ปี ในขณะที่สถานภาพการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ประกอบอยู่นั้นคือข้าราชการซึ่งส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี อายุงานระหว่าง 1 – 8 ปี และรายได้อยู่ที่ต่ำกว่า 20,000 บาท

1.2 สรุปผลข้อมูลตามวัตถุประสงค์

ผลการศึกษาที่สรุปตามวัตถุประสงค์ ได้แก่

1.2.1 ผลสรุปความคิดเห็นที่ต้องการสำรวจด้านปัจจัยแรงจูงใจพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วยในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับปัจจัยแรงจูงใจแต่ละด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือความมั่นคงและปลอดภัย ตามด้วยความรับผิดชอบในงาน การยอมรับในผลงาน และโอกาสก้าวหน้าในงาน

1.2.2 ผลสรุปความคิดเห็นที่ต้องการสำรวจด้านปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานใน

ระดับมาก เมื่อเรียงลำดับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานแต่ละด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือด้านบรรยากาศในหน่วยงาน ตามด้วยด้านสนับสนุนจากหน่วยงาน และลักษณะของงาน

1.2.3 ผลสรุปความคิดเห็นที่ต้องการสำรวจประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแต่ละด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือคุณภาพของงาน ตามด้วยเวลาที่ใช้ในการทำงาน และความสำเร็จของงาน

1.2.4 ผลสรุปการศึกษาที่ต้องการวิเคราะห์ว่าแรงจูงใจและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม (ส่วนกลาง) จากการศึกษาพบว่าแรงจูงใจและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลการศึกษาดังกล่าวยังเป็นการสอดคล้อง สมมุติฐานที่เสนอไว้อีกด้วย

การอภิปรายผล

การอภิปรายผลในเรื่องนี้เป็นกรอภิปรายผลการศึกษาเพื่อเปรียบเทียบแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยอภิปรายเป็นลำดับต่อไปนี้

1. ผลการศึกษาที่พบว่าแรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีความสอดคล้องกับแนวคิดของ สุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์ (2558) ที่อธิบายว่าอิทธิพลของปัจจัยแรงจูงใจ ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยด้านตัวกระตุ้นและปัจจัยการบำรุงรักษา มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

ชัยวัฒน์ พรหมรัตน์ (2562) ที่อธิบายว่าแรงจูงใจ และสมรรถนะมีผลต่อความสำเร็จของธุรกิจหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ ตามแนวระเบียบเศรษฐกิจตะวันออก-ตะวันตก

นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) ที่อธิบายว่าแรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

ความสอดคล้องดังกล่าวสามารถอธิบายได้ในการศึกษาครั้งนี้ว่าแรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม(ส่วนกลาง)

2. ผลการศึกษาที่พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ สุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์ (2558) ที่อธิบายว่าอิทธิพลของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ที่อธิบายว่าสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อร่างกายและจิตใจของพนักงานเป็นอันมากการจัดสภาพการปฏิบัติงานที่ดีถูกหลักอนามัย จะทำให้พนักงานเกิดความสุขใจมีความสุขในการทำงาน

รณฤทธิ์ ลิขณนังสุ (2560) ที่อธิบายว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นสิ่งจำเป็นในการทำงาน คือการที่สถานที่ทำงานมีการถ่ายเทของอากาศอย่างเหมาะสมมีความสะอาดและปลอดภัยซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

ความสอดคล้องดังกล่าวสามารถอธิบายได้ในการศึกษาครั้งนี้ว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม (ส่วนกลาง)

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ต้องการให้บุคลากรปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดได้นั้น ปัจจัยที่ต้องนำมาพิจารณาเพื่อให้เกิดการดำเนินงานของหน่วยงานบรรลุเป้าหมาย คือ แรงจูงใจ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2. ในการพิจารณาแรงจูงใจนั้น สิ่งที่สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม (ส่วนกลาง) ควรพิจารณาให้ความสำคัญในการสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ 1) ความมั่นคงและปลอดภัย ได้แก่ ความรู้สึกมั่นใจความมั่นคงของหน่วยงาน ความรู้สึกปลอดภัยและอุ่นใจที่ทำงาน

ในหน่วยงานนี้ และรู้สึกมั่นคงในอาชีพการงาน 2) ความรับผิดชอบในงาน ได้แก่ ความเอาใจใส่ต่องานที่รับผิดชอบ การทำงานที่ได้รับมอบหมายถูกต้อง ครบถ้วน ตรงตามเวลาที่กำหนดไว้ และการมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ 3) การยอมรับในผลงาน ได้แก่ ผลการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เพื่อร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นในบางเรื่อง และการที่ได้รับมอบหมายและไว้วางใจให้ทำงานสำคัญจากผู้บังคับบัญชา 4) โอกาสก้าวหน้าในงาน ได้แก่ การได้รับการพัฒนาความรู้จากงานที่รับผิดชอบ ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนตามความรู้ความสามารถในการทำงาน และโอกาสที่จะก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น

3. ในการพิจารณาสภาพแวดล้อมในการทำงานนั้น สิ่งที่สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม (ส่วนกลาง) ควรพิจารณาให้ความสำคัญให้แก่บุคลากรเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 1) ด้านบรรยากาศในหน่วยงาน ได้แก่ ความสะอาดมีแสงสว่างเหมาะสม และมีความปลอดภัยในการทำงาน บรรยากาศในการทำงานที่เป็นระเบียบและขั้นตอนในหน่วยงาน และ การได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน 2) ด้านการสนับสนุนจากหน่วยงาน ได้แก่ มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกและเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับการทำงาน และหน่วยงานมีการจัดเตรียมความพร้อมและมาตรการในการจัดการสภาพการทำงานที่ชัดเจนเพื่อป้องกันความเสี่ยงและปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น 3) ด้านลักษณะของงาน ด้านลักษณะของงาน ได้แก่ งานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ การมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชามีความชัดเจน และปริมาณที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม

4. ในการพิจารณาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้น สิ่งที่สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม (ส่วนกลาง) ควรพิจารณาให้ความสำคัญ คือ 1) คุณภาพของงาน ได้แก่ การใช้ทรัพยากรในการทำงานอย่างคุ้มค่าและประหยัด สามารถทำงานได้และเป็นไปตามกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง งานที่ทำสำเร็จมีความถูกต้องแม่นยำ 2) เวลาที่ใช้ในการทำงาน ได้แก่ การใช้เวลาในการทำงานให้เกิดผลสำเร็จอย่างคุ้มค่า สามารถจัดสรรเวลาเพื่อให้ทำงานเสร็จตามเวลาที่กำหนด และ ระยะเวลาที่ทำงานมีความเหมาะสมกับคุณภาพและปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย 3) ความสำเร็จของงาน สามารถทำงานได้ตามแผนที่วางไว้ และ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และนำไปปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. นักวิชาการทั่วไปจะได้รับองค์ความรู้เพิ่มเติมและเป็นพื้นฐานสำหรับการศึกษาต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษารoundต่อไป

ผู้วิจัยได้เสนอแนะประเด็นที่ควรจะมีการนำไปศึกษาต่อไปในโอกาสต่อไป ดังนี้คือ

1. ผู้วิจัยครั้งต่อไปควรพิจารณาเทคนิคในการวิจัยประเภทอื่น เช่น การใช้เทคนิคการวิจัยเชิงคุณภาพ ร่วมด้วยเพื่อประโยชน์ต่อไปนี้ได้แก่

1.2 เพื่อต้องการความแม่นยำของผลที่ได้รับไม่ว่าผลที่ได้รับจะสอดคล้องหรือไม่สอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่มีมาก่อนหน้านั้น

1.3 เพื่อค้นหาเหตุในเชิงลึกถึงเหตุผลที่ผลการศึกษางานบางประเด็นไม่สอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยก่อนหน้านั้น

2. ผู้วิจัยครั้งต่อไปอาจเลือกใช้สถิติอื่น ๆ ที่ทำให้ผลการศึกษามีความชัดเจนมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- อัครเดช ไม้งจันทร์. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน
กลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ หลักสูตร บริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต. สาขาบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ธีรวัฒน์ สุวรรณกุล. (2562). “ประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของตำรวจ กรณีศึกษา
สถานีตำรวจภูธรเมืองชลบุรี. วิทยานิพนธ์ หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารงาน
ยุติธรรมและสังคม คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิภาวรรณ เส็งสาย. (2561) ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดนครปฐม.
วิทยานิพนธ์ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาวิชาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แผน ก
แบบ ก 2, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์. (2558) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของ
พนักงานสายเทคโนโลยีของธนาคารแห่งหนึ่ง. การค้นคว้าอิสระ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- นิตา ประพุดติธรร. (2563) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
สำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชัยวัฒน์ พรหมรัตน์. (2562) แรงจูงใจและสมรรถนะที่ส่งผลต่อความสำเร็จของธุรกิจหนึ่ง
ตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ตามแนวระเบียบเศรษฐกิจตะวันออก-ตะวันตก. วิทยานิพนธ์ หลักสูตรปริญญา
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาการจัดการ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- รณฤทธิ์ ลิขมนังคุ. (2560) อิทธิพลของแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน
ของพนักงานกลุ่มธุรกิจระบบท่อส่งก๊าซธรรมชาติ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) วิทยานิพนธ์
หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาการจัดการ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ดวงพร ทวีรักษ์. (2560) อิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานแรงจูงใจในการทำงาน และ
ความพึงพอใจในการทำงานต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของพนักงานธนาคาร
พาณิชย์แห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาการจัดการ,
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- รอฮานี หีมมีหน๊ะ. (2559) ผลกระทบของแรงจูงใจในการทำงานต่อผลปฏิบัติงานของ
บุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. วิทยานิพนธ์ หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.
สาขาการจัดการ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ณัฐวัตร เป็วันปลูก. (2560) ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของ
ข้าราชการทหารประจำสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7. การค้นคว้าอิสระ หลักสูตร
บริหารธุรกิจบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารธุรกิจบัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- นลพรรณ บุญฤทธิ์. (2558) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์ หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาวิชา
การจัดการสาธารณะ, วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กมลพร กัลยาณมิตร. (2559) แรงจูงใจ 2 ปัจจัย พลังสู่ความสำเร็จ. วารสารวไลย
อลงกรณ์ปริทัศน์ มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ปีที่ 6 ฉบับที่ 3 กันยายน - ธันวาคม 2559