

แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้าง
: กรณีศึกษา บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด *

Motivation which affects the efficiency in operation of the Personnel towards
the Construction company : Inter Expert construction.,LTD.

ปัญญาพร ฐิติพงษ์ (Panyaporn Thitipong) **

ประสพชัย พสุนนท์ (Prasopchai Phasunon) ***

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์คือ 1.เพื่อศึกษาแรงจูงใจของบุคลากร บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด 2.เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด 3.เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 120 คน เนื่องจากประชากรมีขนาดเล็ก ผู้วิจัยจึงเก็บแบบสอบถามจากประชากรทั้งหมด โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือการวิจัย สถิติที่ใช้วิเคราะห์ผลข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ, ค่าเฉลี่ย, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 26-30 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี ส่วนมากเป็นระดับพนักงาน ประสบการณ์ตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไป รายได้เฉลี่ย 12,001-20,000 บาท โดยรู้จักบริษัทจากเพื่อนแนะนำ และมีปัญหา/อุปสรรคในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
- 2.ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจ้างโดยรวมอยู่ในระดับสูง
- 3.ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่ประสิทธิภาพมากที่สุดคือ ด้านเวลา รองลงมาเป็นด้านปริมาณงาน ถัดไปเป็นด้านค่าใช้จ่าย และสุดท้าย ด้านคุณภาพงาน ตามลำดับ

* บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการ

This article aims for publishing academic knowledge

** นักศึกษาหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการประกอบการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร,
e-mail :thitipong_mo@hotmail.com

The student of Master of Business Administration Program, Entrepreneurship, Faculty of Science
Management, Silpakorn University, e-mail :thitipong_mo@hotmail.com

*** รองศาสตราจารย์ ดร.คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

Associate Professor .Dr., Faculty of Management Science, Silpakorn University

4. ความสัมพันธ์ของปัจจัยแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านรวม พบว่า แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบและด้านการนิเทศงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สามารถพยากรณ์โดยภาพรวมได้ ร้อยละ 73.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการแสดงความสัมพันธ์ได้ดังนี้

$$Y_{รวม} = 0.124 + 0.357 (X_4) + 0.167 (X_{10})$$

คำสำคัญ: แรงจูงใจ,ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

Abstract

The objectives of the research include 1) to study the motivation of the personnel staffs employed by Inter Expert Construction.,Ltd 2) to study the efficiency of the staffs' work performance and 3) to study the motivation that affects the efficiency of the staffs' work performance. The sample group is 120 staffs employed by the company. The researcher has collected the survey for all of the population due to the fact that it is a small population. The research tool is the survey and the statistical methods include the percentage, mean, standard deviation, and multiple regression at the significant level of 0.05.

The results are that

1. The mostly respondents are male, aged between 26-30 years old, single, graduated with bachelor's degrees. They are mostly the employee with more than two years of work experience. Their average monthly income are between 12,001-20,000 baht. They first knew the company by the advice from their friends and they currently have the problems or the obstacles in their works in the medium level.

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 amount of works, expenditures, and the quality sector, respectively.

4. The correlation between the motivator factors and the efficiency of work performance indicates that motivation from the responsibility and the supervision have the impact on the efficiency of work performance at 0.05 level of significance, which can estimate the percentage of 73.70 at 0.05 level of significance. The relationship is implied in the equation as

$$Y_{tot} = 0.124 + 0.357(X_4) + 0.167 (X_{10})$$

Keywords : Motivation, Efficiency of work performance

บทนำ

เนื่องจากปัจจุบันองค์กรส่วนใหญ่ประสบปัญหาในการบริหารจัดการในด้านบุคลากร และปัญหาการขยายตัวอย่างรวดเร็วซึ่งในภาคธุรกิจด้านอสังหาริมทรัพย์ก็เช่นเดียวกัน จึงทำให้องค์กรประสบปัญหาบุคลากรมีทางเลือกมากขึ้น ส่งผลให้พนักงานมีการลาออกอย่างต่อเนื่องเมื่อได้รับแรงจูงใจที่ดีกว่า ดังนั้นองค์กรควรมีนโยบายเกี่ยวกับการให้ความสำคัญในเรื่องของทรัพยากรมนุษย์ มีการกำหนดบทบาทความรับผิดชอบต่างๆ โดยเป้าหมายสูงสุดคือ การให้พนักงานทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งผลักดันองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และเป้าหมายที่วางไว้ (พระมหาทองมี (สุทธิจิตโต),2554) องค์กรจึงจำเป็นต้องหาวิธีทางและมาตรการเพื่อสรรหาบุคลากรและรักษาบุคลากรขององค์กรให้ทำงานร่วมกันต่อไป เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินกิจการขององค์กร ดังนั้น การที่บุคลากรจะยังคงปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรก็เนื่องมาจากแรงจูงใจที่ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานนั่นเอง (ไพบูลย์ ตั้งใจ,2554)

แรงจูงใจเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรทำงานด้วยความกระตือรือร้นและด้วยความสมัครใจ ซึ่งจะมีผลทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด ซึ่งประสิทธิภาพการทำงานนั้นเป็นผลมาจากความพึงพอใจในการทำงานโดยมาจากแรงจูงใจในการทำงาน โดยสามารถวัดผลได้จากคุณภาพของงาน ปริมาณงาน (กัญญนันท์ ภัทรสรสิริ,2554) โดยองค์กรต้องรองรับและสนับสนุนแรงจูงใจเพื่อส่งเสริมความพึงพอใจของพนักงาน เพื่อให้ส่งผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กร เมื่อพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานจึงส่งผลที่ดีต่อการปฏิบัติงานและคุณภาพของผลงาน ดังนั้นหากผู้บริหารขององค์กรให้ความสำคัญกับการสร้างความสุขและมีแรงจูงใจเพื่อความพึงพอใจในการทำงาน มักจะได้ผลลัพธ์และผลการดำเนินงานที่น่าพอใจ (ไพบูลย์ ตั้งใจ,2554) แรงจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญมากต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งถ้าองค์กรมีแรงจูงใจในระดับที่สูงเสมอ บุคลากรก็จะมีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มใจ มีความอดทน และมีปัญหาในการปฏิบัติงานน้อยมาก ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่จะต้องควรทำให้เกิดขึ้น เพื่อให้บุคลากรมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ทำให้สำเร็จลุล่วงด้วยและปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ จึงทำให้ผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพ (กิตติวัฒน์ ฅมยา, 2553) และอีกประการหนึ่งการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าวนี้ ได้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการช่วยขับเคลื่อน ผลักดัน ให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย ซึ่งความร่วมมือร่วมกันนั้นเองจะนำพาองค์กรไปสู่ผลสำเร็จ (อชฤทธิ์ ปนารักษ์, 2555)

บริษัท อินเทอร์เน็ตเอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด เป็นธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง และธุรกิจอุตสาหกรรมผลิตโครงสร้างสำเร็จรูป ที่รับเหมาก่อสร้างและพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ชั้นนำหลายโครงการ เป็นต้น ซึ่งปัญหาของบริษัทนี้ คือจากสภาพการณ์ปัจจุบัน ธุรกิจด้านอสังหาริมทรัพย์นั้นได้เกิดการขยายตัวขึ้นอย่างรวดเร็ว ทำให้นักธุรกิจหลายประเภทหันมาสนใจธุรกิจนี้มากยิ่งขึ้น ทำให้บริษัทประสบกับปัญหาพนักงานมีทางเลือกมากขึ้น ส่งผลให้พนักงานมีการลาออกอย่างต่อเนื่องเมื่อพนักงานได้รับแรงจูงใจจากบริษัทใหม่ที่ดีกว่า และปัญหาที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งคือ บุคลากรที่เคยรับเข้ามาทำงานนั้น ไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอต่อการปฏิบัติงานซึ่งส่งผลเสียหายทั้งในด้านบุคลากรที่ขาดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน ด้านการเงินเนื่องจากพนักงานปฏิบัติงานผิดพลาด และยังเสียเวลาอีกด้วย ซึ่งเหตุผลดังกล่าวเป็นสาเหตุทำให้ บริษัทขาดบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ(ลัดดา พัชรวิภาส, 2550) ที่เกิดจากการใช้พนักงานใหม่ที่ขาดทักษะ ความรู้ ความสามารถและความชำนาญในการ

ปฏิบัติงาน ทำให้บริษัทปฏิบัติงานไม่ราบรื่น หรือไม่มีความคล่องตัวในการทำงานซึ่งส่งผลโดยรวมของบริษัท (ไพบูลย์ ตั้งใจ, 2554)

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้าง : กรณีศึกษา บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด โดยคาดหวังว่าผลการศึกษาที่ได้จะเป็นประโยชน์กับองค์กร โดยนำข้อมูลไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์กับองค์กร เพื่อให้พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทำให้มีผลต่อความสำเร็จของงานรวมทั้งความสุขของบุคลากรด้วยอีกทั้งยังเป็นเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

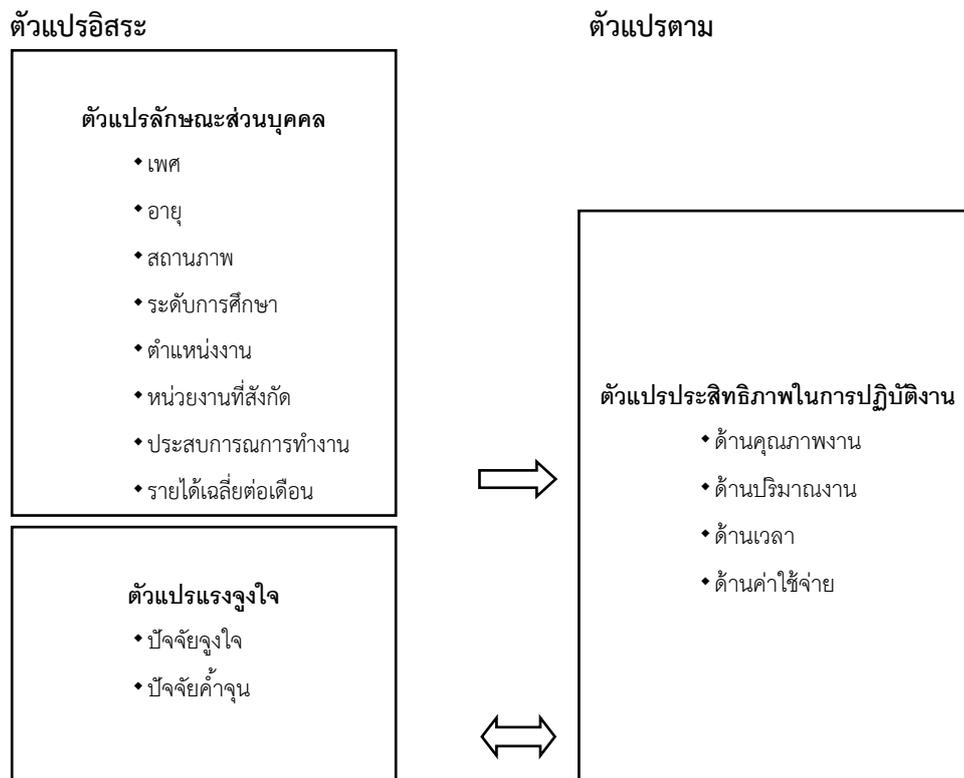
1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจของบุคลากร บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ทคอนสตรัคชั่น จำกัด
3. เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงข้อมูลของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรบุคลากร บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด ซึ่งเป็นประโยชน์ในการนำข้อมูลไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์กับองค์กรมากที่สุด
2. ทำให้ทราบถึงข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรบุคลากร บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ทคอนสตรัคชั่น จำกัด เพื่อนำไปพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรในองค์กรและสามารถนำมาปรับใช้ในองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรต้องการ
3. สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เพื่อเป็นข้อมูลสนับสนุนเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรและเพื่อรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กรเพื่อลดอัตราการลาออกของบุคลากร

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยใช้แนวคิดของ ปีเตอร์สัน (Peterson) และ โพลวแมน (Plowman) มาใช้เป็นแนวทางในการศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม แสดงดังภาพที่ 1.1 ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตด้านเนื้อหา โดยศึกษาการให้ความหมายและที่มาของแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กส์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด

2. ขอบเขตการวิจัยด้านประชากรที่ต้องการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรของบริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กส์เพิร์ทคอนสตรัคชั่น จำกัด เนื่องจากประชากรมีขนาดเล็ก ผู้วิจัยจึงเก็บแบบสอบถามจากจำนวนประชากรทั้งหมด

3. ขอบเขตการวิจัยด้านตัวแปรที่ต้องการวิจัย

ตัวแปรที่นำมาใช้ในการวิจัยประกอบด้วย 3 ตัวแปร ซึ่งตัวแปรที่เกี่ยวข้องสำหรับงานวิจัย ได้แก่ ตัวแปรข้อมูลส่วนบุคคล ตัวแปรแรงจูงใจและตัวแปรประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

4. ขอบเขตการวิจัยด้านพื้นที่และระยะเวลา

พื้นที่ที่ต้องการศึกษา คือ บริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กส์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด โดยใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลและศึกษาวิจัยตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2558 ถึงเดือนมีนาคม พ.ศ. 2559

สมมติฐานงานวิจัย

1. ข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน
2. ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่นจำกัด ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการทำงาน คือ แรงกระตุ้น ที่เกิดจากความต้องการที่จะตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นที่องค์กรจัดให้ ซึ่งก่อให้เกิดพฤติกรรมในการทำงาน ด้วยความเต็มใจเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามต้องการและส่งผลให้เกิดความพึงพอใจสูงสุด ซึ่งแรงจูงใจมีความสำคัญต่อการทำงานเป็นอย่างมาก โดยประเภทของแรงจูงใจแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ แรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก ซึ่งแรงจูงใจสามารถสร้างด้วยการกระตุ้นให้เกิดความอยากรู้อยากเห็นหรือใช้การแข่งขัน เป็นต้น โดยการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับทฤษฎีสองปัจจัย แบ่งออกเป็นปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน (โชติกา ระโส, 2555)

2. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ การประหยัดทรัพยากรหรือค่าใช้จ่าย เพื่อให้ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพ หรืออีกนัยหนึ่งคือ ความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรที่นำเข้ากับผลผลิตที่ได้ออกมา ถ้าผลผลิตที่ออกมาได้มากกว่าทรัพยากรที่นำเข้า ซึ่งประสิทธิภาพการทำงานสามารถวัดได้โดยทฤษฎีของ Peterson และ Plowman ซึ่งได้ให้แนวคิดและสรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพในการทำงานไว้ 4 ข้อ ดังนี้ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลาและด้านค่าใช้จ่าย (จิตรารวรรณ ถาวรวงศ์สกุล, 2554 อ้างใน กชกร เอ็นดูราษฎร์, 2547)

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ธนกร กรวัชรเจริญ (2555) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท ควอลิตี้เฮาส์ จำกัด(มหาชน) ซึ่งมีจำนวน 350 คน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานและความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์ประกอบของทีมกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม โดยใช้สถิติค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยสถิติ Independent Samples t-test, One-Way ANOVA, LSD และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน จากผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 25-30 ปี ระดับการศึกษาเฉลี่ยส่วนใหญ่คือปริญญาตรี อายุงานเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1-3 ปี ตำแหน่งงานส่วนมากคือ ระดับพนักงาน จากสมมติฐานพบว่า อายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน แต่ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมที่แตกต่างกัน

นัยน์ปพร ยูธนาวา(2554) ได้ศึกษาประสิทธิภาพการดำเนินงานของงานการเงิน วิทยาลัยเทคนิค ฉะเชิงเทรา จังหวัดฉะเชิงเทรา มีวัตถุประสงค์ 1.ศึกษาระดับประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานการเงิน 2.ศึกษา ความแตกต่างของประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานการเงิน 3.ศึกษาแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพใน การดำเนินงานของงานการเงิน จำนวน 126 คน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล ด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ T-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) จากการศึกษาสรุปได้ว่า 1)ควรมีการประเมินประสิทธิภาพในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ 2) ควรมีการศึกษาระบบการเงินใหม่ๆและนำมาใช้ในวิทยาลัย 3) ควรมีการนำระบบเทคโนโลยี สารสนเทศ เข้ามาช่วยในการดำเนินงานของงานการเงิน

ดวงพร รัตนยศและปิยะนาถ บุญมีพิพิธ (2558) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับผลการดำเนินงานตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเพชรบุรี มี วัตถุประสงค์ 1.ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 2.ศึกษาระดับผลการ ดำเนินงานตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 3.ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ ผู้ดูแลเด็กที่ปฏิบัติงานในศูนย์เด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน จังหวัดเพชรบุรี 188 คน ใช้แบบสอบถามในการรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลด้วย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน จากการศึกษาสรุปผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก การดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยรวมอยู่ในระดับมาก และ ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับผลการดำเนินงานตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยรวม พบว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r = 0.593$)

โชติกา ระโส (2555) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครสวรรค์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ซึ่งกำลังปฏิบัติงานอยู่ใน ปีการศึกษา 2554 จำนวน 685 คน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบทีและการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว จากการศึกษาสรุปผลการวิจัย พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ทศพร ทรงเกียรติ (2554) ได้ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านภูมิสารสนเทศ ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ พนักงานที่ทำงานด้านภูมิสารสนเทศ ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรีและการไฟฟ้าในสังกัด จำนวน 132 คน โดยใช้ แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน Independent Sample t-test One-Way ANOVA และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่าย ของเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ลักษณะงาน และความรับผิดชอบในงาน อยู่ในระดับมาก มีแรงจูงใจด้านความก้าวหน้า ในระดับปานกลาง มี ประสิทธิภาพด้านคุณภาพ เวลาและวิธีการ ในระดับมาก มีประสิทธิภาพด้านปริมาณและค่าใช้จ่ายในระดับปาน

กลาง ผลการวิเคราะห์พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากร บริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด จำนวน 120 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามโดยให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน พิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา พบว่า มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1.00 จากนั้นนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นและผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญไปทดลองใช้ (Try out) เพื่อตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach มีค่าเท่ากับ 0.955 และ 0.888 แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน หน่วยงานที่สังกัด ประสบการณ์ในการทำงานรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ท่านรู้จักบริษัทจากสื่อใดและปัญหา/อุปสรรคในการทำงานมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) และเป็นคำถามปลายปิด จำนวน 10 ข้อ

ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน มี 2 ด้านได้แก่ ด้านปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในงาน ด้านปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การนิเทศงาน นโยบายและการบริการ สภาพแวดล้อมการทำงานและสภาพชีวิตส่วนตัว มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) จำนวน 52 ข้อ

ส่วนที่ 3 ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน ได้แก่ คุณภาพงาน ปริมาณงาน เวลาและค่าใช้จ่าย มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) จำนวน 12 ข้อ

ส่วนที่ 4 ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ เป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นข้อความปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ เพื่อให้ประกอบในงานวิจัย

3. สถิติที่ใช้ในงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression) ในการวิเคราะห์แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด

ผลการวิจัย

1. จากการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลจากผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 120 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 56.70 มีอายุระหว่าง 26-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.30 สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 57.50 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 68.30 ส่วนมากอยู่ในระดับพนักงาน คิดเป็นร้อยละ 75 หน่วยงานที่สังกัดเป็นฝ่ายวิศวกรรม คิดเป็นร้อยละ 45 ประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไป แต่ไม่เกิน 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.70 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 12,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 52.50 โดยรู้จักบริษัทจากเพื่อนแนะนำ คิดเป็นร้อยละ 60 และมีปัญหา/อุปสรรคในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 55.80

2. ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่นจำกัด จำนวน 120 คน พบว่า ผู้ตอบแบบมีความคิดเห็นในแรงจูงใจแต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แสดงดังตารางที่ 1.1 ดังนี้

ตารางที่ 1.1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	SD	ระดับ ความสำคัญ
ปัจจัยจูงใจ			
ด้านความสำเร็จของงาน	3.93	0.63	สูง
ด้านการยอมรับนับถือ	4.01	0.61	สูง
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.95	0.68	สูง
ด้านความรับผิดชอบ	4.07	0.67	สูง
ด้านความก้าวหน้าในงาน	3.51	0.70	ปานกลาง
ปัจจัยค่าจูง			
ด้านค่าตอบแทน	3.48	0.70	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.80	0.75	สูง
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	4.05	0.69	สูง
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.11	0.71	สูง
ด้านการนิเทศงาน	3.75	0.71	สูง
ด้านนโยบายและการบริการ	3.96	0.68	สูง
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	3.74	0.64	สูง
ด้านสภาพชีวิตส่วนตัว	3.44	0.69	ปานกลาง
รวม	3.83	0.47	สูง

จากผลศึกษา ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ตารางที่ 1.1 พบว่า แรงจูงใจของบุคลากร บริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด ให้ระดับความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า ให้ความสำคัญด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นอันดับแรก

(\bar{x} = 4.11 และ S.D. = 0.71) รองลงมาคือด้านความรับผิดชอบ (\bar{x} = 4.07 และ S.D. = 0.69) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (\bar{x} = 4.05 และ S.D. = 0.69) ด้านการยอมรับนับถือ (\bar{x} = 4.01 และ S.D. = 0.61) ด้านนโยบายและการบริการ (\bar{x} = 3.96 และ S.D. = 0.68) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (\bar{x} = 3.95 และ S.D. = 0.68) ด้านความสำเร็จของงาน (\bar{x} = 3.93 และ S.D. = 0.63) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (\bar{x} = 3.80 และ S.D. = 0.75) ด้านการนิเทศงาน (\bar{x} = 3.75 และ S.D. = 0.71) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน (\bar{x} = 3.74 และ S.D. = 0.64) โดยให้ระดับความสำคัญของแรงจูงใจอยู่ในระดับสูง ส่วนในด้านความก้าวหน้าในงาน (\bar{x} = 3.51 และ S.D. = 0.70) ด้านค่าตอบแทน (\bar{x} = 3.48 และ S.D. = 0.70) ด้านสภาพชีวิตส่วนตัว (\bar{x} = 3.44 และ S.D. = 0.69) ให้ระดับความสำคัญของแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง

3. ข้อมูลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด จำนวน 120 คน พบว่า ผู้ตอบแบบมีความคิดเห็นในประสิทธิภาพแต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแสดงดังตารางที่ 1.2 ดังนี้

ตารางที่ 1.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	SD	ระดับความสำคัญ
ด้านคุณภาพงาน	3.80	0.66	สูง
ด้านปริมาณงาน	3.90	0.65	สูง
ด้านเวลา	3.91	0.66	สูง
ด้านค่าใช้จ่าย	3.86	0.65	สูง
รวม	3.89	0.58	สูง

ผลการศึกษา ข้อมูลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ตารางที่ 1.2 พบว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า ให้ความสำคัญด้านเวลาเป็นอันดับแรก (\bar{x} = 3.91 และ S.D. = 0.66) รองลงมาคือ ด้านปริมาณงาน (\bar{x} = 3.90 และ S.D. = 0.65) ด้านค่าใช้จ่าย (\bar{x} = 3.86 และ S.D. = 0.65) และด้านคุณภาพงาน (\bar{x} = 3.80 และ S.D. = 0.66)

4. การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด ผลการวิเคราะห์แสดงดังตารางที่ 1.3 ดังนี้

ตารางที่ 1.3 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ตัวแปร	ด้าน คุณภาพงาน(Y ₁)		ด้าน ปริมาณงาน(Y ₂)		ด้าน เวลา(Y ₃)		ด้าน ค่าใช้จ่าย(Y ₄)		รวม (Y _{รวม})	
	β	T	β	T	β	T	β	T	β	T
ค่าคงที่	-203	-5.62	.503	1.399	.249	.624	-.053	-.136	.124	.458
ความสำเร็จ ของงาน (X ₁)	-.001	-.007	.162	1.677	-.197	-1.835	-.038	-.366	-.018	-.252
การยอมรับ นับถือ (X ₂)	-.010	-1.56	-.089	-1.352	.001	.014	.063	.892	-.009	-.175
ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติ (X ₃)	.280	2.473*	-.144	-1.274	.047	.379	.152	1.243	.084	.986
ความรับผิดชอบ(X ₄)	.137	1.189	.614	5.337*	.360	2.820*	.315	2.529	.357	4.114*

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 1.3 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน(ต่อ)

ตัวแปร	ด้าน คุณภาพงาน(Y ₁)		ด้าน ปริมาณงาน(Y ₂)		ด้าน เวลา(Y ₃)		ด้าน ค่าใช้จ่าย(Y ₄)		รวม (Y _{รวม})	
	β	T	β	T	β	T	β	T	β	T
ค่าคงที่	-203	-5.62	.503	1.399	.249	.624	-.053	-.136	.124	.458
ความก้าวหน้า ในงาน (X ₅)	.107	1.340	-.005	-.066	.118	1.344	-.173	-2.014*	.012	.194
ค่าตอบแทน (X ₆)	.105	1.439	-.002	-.029	.057	.710	.022	.284	.046	.832
ความสัมพันธ์ กับผู้บังคับ บัญชา(X ₇)	.037	.532	-.105	-1.498	.103	1.322	-.058	-.767	-.006	-.110
ความสัมพันธ์ กับผู้บังคับ บัญชา (X ₈)	-.137	-1.40	.072	.740	.021	.198	.121	1.145	.019	.264
ความสัมพันธ์ กับเพื่อน ร่วมงาน (X ₉)	.113	1.449	-.011	-.138	.101	1.178	.211	2.504*	.104	1.770
การนิเทศงาน(X ₁₀)	.051	.797	.185	2.907*	.226	3.202*	.205	2.974	.167	3.477*
นโยบายและการ บริการ (X ₁₁)	.141	1.417	.180	1.810	.128	1.165	.106	.985	.139	1.855
สภาพแวดล้อม(X ₁₂)	.115	1.310	.007	.085	-.009	-.093	-.085	-.891	.007	.109
สภาพชีวิตส่วนตัว (X ₁₃)	.120	1.687	-.022	-.305	-.015	-.194	.131	1.706	.053	1.002

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุของแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ตารางที่ 1.3 พบว่า

4.1 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน ของบุคลากร บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด พบว่า แรงจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถอธิบายความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงานได้ร้อยละ 64 (R^2) ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการแสดงความสัมพันธ์ได้ดังนี้

$$Y_1 = -0.203 + 0.280 X_3$$

4.2 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน ของบุคลากร บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด พบว่า แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาเป็นปัจจัยด้านการนิเทศงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถอธิบายความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานได้ร้อยละ 63.10 (R^2) ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการแสดงความสัมพันธ์ได้ดังนี้

$$Y_2 = -.503 + 0.614 X_4 + 0.185 X_{10}$$

4.3 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเวลา ของบุคลากร บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด พบว่า แรงจูงใจด้านการนิเทศมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาเป็นปัจจัยด้านความรับผิดชอบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถอธิบายความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเวลาได้ร้อยละ 56.50 (R^2) ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการแสดงความสัมพันธ์ได้ดังนี้

$$Y_3 = 0.249 + 0.226X_4 + 0.360X_{10}$$

4.4 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย ของบุคลากร บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด พบว่า แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาเป็นปัจจัยด้านก้าวหน้าในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถอธิบายความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเวลาได้ ร้อยละ 57.70 (R^2) ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการแสดงความสัมพันธ์ได้ดังนี้

$$Y_4 = -.053 + 0.211 X_9 - 0.173 X_5$$

4.5 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม ของบุคลากร บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด พบว่า แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาเป็นปัจจัยด้านการนิเทศงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถอธิบายความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมได้ร้อยละ 73.70 (R^2) ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการแสดงความสัมพันธ์ได้ดังนี้

$$Y_{รวม} = .124 + 0.357X_4 + 0.167 X_{10}$$

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัย เรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด ซึ่งข้อค้นพบจากการวิจัยในครั้งนี้ สามารถอภิปรายผลดังนี้

จากการศึกษาพบว่า บุคลากร บริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 26-30 ปี สถานภาพโสด จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ส่วนมากอยู่ในระดับพนักงาน หน่วยงานที่สังกัดเป็นฝ่ายวิศวกรรม ประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไป แต่ไม่เกิน 5 ปี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 12,001-20,000 บาท โดยรู้จักบริษัทจากเพื่อนแนะนำ และมีปัญหา/อุปสรรคในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

บุคลากร บริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัดมีแรงจูงใจโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับสูง ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านการนิเทศงานและด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ยกเว้นด้านความก้าวหน้าในงานด้านค่าตอบแทนและสภาพชีวิตส่วนตัวที่มีแรงจูงใจในระดับปานกลาง

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัดโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลาและด้านค่าใช้จ่าย

จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ปัจจัยแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรของบริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัดโดยรวม ด้วยการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ พบว่า แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาเป็นปัจจัยด้านการนิเทศงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถอธิบายความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้ ร้อยละ 73.70 (R^2) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการแสดงความสัมพันธ์ได้ดังนี้

$$Y_{รวม} = 0.124 + 0.357 (X_4) + 0.167 (X_{10})$$

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. แรงจูงใจในของบุคลากร บริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงพร รัตนยศ และปิยะนาถ บุญมีพิพิธ (2558) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานโดยมีแรงจูงใจสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ ต่อมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายและการบริการ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านการนิเทศงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านค่าตอบแทน รองลงมาตามลำดับ ส่วนด้านที่มีแรงจูงใจน้อยที่สุดคือ ด้านสภาพชีวิตส่วนตัว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ โชติกา ระโส (2555) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ พบว่า แรงจูงใจด้านความสำเร็จของงาน และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะว่าองค์กรที่จะบรรลุ

เป้าหมายได้นั้น ต้องมีการบริหารและมีนโยบายที่ดี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ จึงส่งให้ งานมีประสิทธิภาพ และส่วนหนึ่งที่บุคลากรมีแรงจูงใจอยู่ในระดับสูงนั้น อันเนื่องมาจาก มีความสัมพันธ์อันดีกับ เพื่อนร่วมงานและผู้บริหารซึ่งทำให้บรรยากาศในการทำงานมีความเป็นกันเอง และสามารถช่วยเหลือ ให้ คำปรึกษากันได้ตลอดเวลา เป็นผลทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งก่อให้เกิดความสุขในการ ปฏิบัติงาน

2. ประสิทธิภาพของบุคลากร บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด พบว่า ระดับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติ โดยรวมมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับสูงซึ่งเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านเวลาโดยมี ประสิทธิภาพสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านปริมาณงาน ต่อมาคือ ด้านค่าใช้จ่าย ส่วนด้านที่มีประสิทธิภาพน้อยที่สุด คือ ด้านคุณภาพงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทศพร ทรงเกียรติ (2554) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงานด้านภูมิสารสนเทศของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี พบว่า ประสิทธิภาพด้านคุณภาพ ด้านเวลา และด้านวิธีการ อยู่ในระดับมากสามารถอธิบายได้ว่า บุคลากรบริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัดมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่สูง ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ ภายในเวลาที่กำหนด และมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานโดยไม่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัว

3. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจด้านต่างๆต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ บุคลากร บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด พบว่า

3.1 จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจต่อประสิทธิภาพด้านรวม พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความรับผิดชอบและด้านภารกิจงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถพยากรณ์โดยภาพรวมได้ร้อยละ 73.70 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงใจ วุฒิประเสริฐ (2550) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานขายและ บริการลูกค้าองค์กรบริษัท ทีไอที จำกัด (มหาชน)พบว่าสิ่งที่สำคัญอันดับแรก คือด้านความสำเร็จในงาน ด้านการ ได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ด้านสภาพ การทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านตำแหน่งงานและประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน พบว่า ในภาพรวมมี ความสัมพันธ์เชิงบวก

3.2 จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจต่อประสิทธิภาพด้านคุณภาพงาน พบว่า ปัจจัย แรงจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพได้ร้อยละ 64.00 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ โชติกา ระโส (2555) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ พบว่า ด้านลักษณะงานที่ ปฏิบัติ บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรพึงพอใจที่ได้รับ มอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ทำ ซึ่งเป็นงานที่ท้าทาย ความสามารถตรงกับคุณวุฒิและตรงตามตำแหน่งของ ตนเอง หรืออาจจะเป็นงานที่ไม่เคยปฏิบัติมาก่อน และกระตุ้นให้ต้องปฏิบัติงาน นอกจากนั้นงานที่ทำอยู่ยัง

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถมากขึ้น ซึ่งส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้นอีกด้วย

3.3 จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจต่อประสิทธิภาพด้านคุณภาพปริมาณงาน และด้านเวลา พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบและการนิเทศงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพได้ร้อยละ 63.10 และ 56.50 ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ โชติกา ระโส (2555) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ พบว่า แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะมีความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้มีความกระตือรือร้นในการทำงาน งานที่ได้รับมอบหมายมีการกำหนดหน้าที่อย่างชัดเจน บุคลากรใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่และสามารถทำงานได้ทันตามเวลา ซึ่งในงานที่ปฏิบัติมักจะมีการวางแผนและเตรียมการก่อนล่วงหน้าอยู่เสมอ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการสอนงาน หรืองานโครงการต่างๆ จึงส่งผลให้ปริมาณงานอยู่ในระดับที่พึงพอใจรวมทั้งประสิทธิภาพด้านเวลามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3.4 จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจต่อประสิทธิภาพด้านค่าใช้จ่าย พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถพยากรณ์โดยภาพรวมได้ร้อยละ 57.70 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจามิกร กรพิทักษ์ (2546, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนกรพิทักษ์ศึกษา เขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ ความรู้สึกต่อความสำเร็จ ส่วนปัจจัยค่าจ้างที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ สภาพการทำงาน การมีรายได้และสวัสดิการ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และนโยบายและการบริหาร สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญนันท์ ภัทร์สรณศิริ (2554) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษาสำหรับสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน พบว่า ปัจจัยในด้านความก้าวหน้าและเทคโนโลยีสารสนเทศ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

1. แรงจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบและด้านการนิเทศงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านคุณภาพ ปริมาณงาน เวลาและค่าใช้จ่าย ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญและส่งเสริมแรงจูงใจด้านดังกล่าวเป็นอันดับแรก อาทิเช่น ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ เมื่อองค์กรกำหนดให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานตรงตามกับความถนัด ทำให้มีความรู้ ความสามารถชัดเจนในหน้าที่นั้นๆ ทำให้คุณภาพงานที่ได้รับมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น เช่นเดียวกับ แรงจูงใจด้านการนิเทศงานและด้านความรับผิดชอบ เมื่อบุคลากรได้รับการสอนงานที่ตรงตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและเหมาะสม มีผู้สอนงานที่มีความรู้ ความสามารถ ทำให้เกิดความรับผิดชอบต่อหน้าที่นั้นๆ อย่างชัดเจนและเหมาะสมกับตนเอง ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นทั้งในด้านรวม ปริมาณงาน และด้านเวลา

2. จากผลการวิจัย พบว่า ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริการ ด้านสภาพแวดล้อมและด้านสภาพชีวิตส่วนตัว ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทุกด้าน ดังนั้น

องค์กรควรสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการช่วยกันให้ความสำคัญทั้งในด้านการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ต่างๆกับคนในองค์กร ด้านชีวิตส่วนตัว โดยนำความรู้ ความสามารถที่มีมาใช้ปรับใช้ให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด และใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่า ภายใต้งบประมาณขององค์กร

3. จากปัจจัยด้านการนิเทศงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมแล้ว องค์กรควรมีผู้ให้คำปรึกษาด้านการทำงานให้เพียงพอต่อบุคลากรขององค์กร และกำหนดหน้าที่ของบุคลากรให้เหมาะสมต่อตำแหน่งงาน ซึ่งองค์กรควรตระหนักอยู่เสมอว่าบุคลากรมีทางเลือกใหม่อยู่เสมอ เมื่อมีแรงจูงใจที่ดีกว่าและจัดการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรอยู่เสมอ

4. จากปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ซึ่งเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน คือ บุคลากรมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเองมาก และตั้งใจปฏิบัติงานจนแล้วเสร็จด้วยความเต็มใจ ดังนั้น องค์กรควรรักษาระดับแรงจูงใจให้สูงอยู่เสมอเพื่อเป็นแรงจูงใจบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้ดำรงอยู่กับองค์กรต่อไป

5. ผู้บริหารควรสร้างระบบโครงสร้างที่แสดงความชัดเจนให้พนักงานได้เห็นความก้าวหน้าในสายงาน และแจ้งให้พนักงานได้ทราบโดยทั่วกัน ทั้งนี้เพื่อเป็นแรงจูงใจพนักงานให้เห็นโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งงานว่าการทำงานในองค์กรจะมีความก้าวหน้าได้มากน้อยเพียงใด

6. ผู้บริหารควรมีนโยบายด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการให้เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้พนักงานรู้สึกว่าการเห็นคุณค่าของพนักงานและเป็นที่พึงพิงของพนักงานได้ จึงปรารถนาที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาครั้งต่อไป

1. ในการศึกษาครั้งนี้จำกัดเฉพาะบุคลากรของบริษัทอินเทอร์เน็ต เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด เท่านั้น ดังนั้นควรมีการกระจายกลุ่มตัวอย่างไปยังองค์กรอื่นด้วยเพื่อให้ได้ข้อมูลที่แตกต่างและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2. ควรใช้วิธีเก็บข้อมูลด้วยวิธีอื่นประกอบด้วยเช่นการสัมภาษณ์ เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติของบุคลากรของบริษัทอินเทอร์เน็ต เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด ต่อไป

3. ควรศึกษาเพิ่มเติมในประเด็นความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความผูกพันของบุคลากรของบริษัทอินเทอร์เน็ต เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด เพื่อจะทำให้การปฏิบัติงานมีความถูกต้องและน่าเชื่อถือมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

- กัญญนันท์ ภัทร์สรณ์สิริ.(2554). “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร: กรณีศึกษา สำหรับสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน.” สาขาวิชาศึกษาทั่วไปคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน.
- กิตติวัฒน์ ฅมยา.(2553). “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายกลยุทธ์และวางแผน สายออกบัตร ธนาคารแห่งประเทศไทย” สาขาวิชาประกอบการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จิตรารวรรณ ถาวรวงศ์สกุล. (2554) “การศึกษาปัจจัยกระบวนการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับ 2-7 ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่” ปริญญารัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จามีกร กรพิทักษ์. (2544). “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนกรพิทักษ์ศึกษา เขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร.”วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- โชติกา ไร่ใส. (2555). “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์” ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ดวงพร รัตนยศและปิยะนาถ บุญมีพิพิธ. (2558). “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับผลการดำเนินงานตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเพชรบุรี.” วารสารวิชาการ Veridian E-Journal กลุ่มมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์และศิลปะ ปีที่ 8 ฉบับที่ 1 (เดือนมกราคม – เมษายน)
- ดวงใจ วุฒิประเสริฐ.(2550). “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักขายและบริการลูกค้าองค์กร บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน)” หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธนบุรี.
- ทศพร ทรงเกียรติ.(2554). “แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านภูมิสารสนเทศของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี.” ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกระบบสารสนเทศ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ธัชฤทธิ์ ปนารักษ์. (2555). “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานพัฒนาชุมชนของพัฒนาการจังหวัด.” วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร ปีที่ 32 ฉบับที่ 1 พ.ศ. 2555.
- ธนกร กรวัชรเจริญ.(2555). “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท ควอลิตี้เฮาส์ จำกัด(มหาชน).” ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- นัยนัปพร ยุทธนาวา.(2554). “ประสิทธิภาพการดำเนินงานของงานการเงิน วิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทรา จังหวัดฉะเชิงเทรา.” ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พระมหาทองมี สุทธิจิตโต. (2554). “การปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงตามหลักอิทธิบาท4 :

- กรณีศึกษา การไฟฟ้านครหลวง เขตวัดเลียบ กรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ไพบูลย์ ตั้งใจ. (2554). “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ตามหลักอิทธิบาท 4 :กรณีศึกษา บริษัท แอมพาส อินดัสตรี จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ.” ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ลัดดา พัชรวิภาส. (2550) “บรรยากาศองค์กร ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงาน กรณีศึกษา : พนักงานชั่วคราว บริษัท ทูคอร์ปอเรชั่น จำกัด(มหาชน).” วิทยาสตรบัณฑิต คณะพัฒนาศาสตร์มนุษยและองค์กร สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.