

อิทธิพลของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานคนไทย ฝ่ายก่อสร้าง บริษัท พีระมิตคอนกรีต จำกัด จังหวัดสุราษฎร์ธานี

The Influence of Motivation on the Work Performance of Thai Employees in the Construction Department of Pyramid Concrete Co., Ltd., Surat Thani Province.

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง อิทธิพลของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานคนไทย ฝ่ายก่อสร้าง บริษัท พีระมิตคอนกรีต จำกัด จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ, อายุ, สถานภาพ, จำนวนสมาชิกในครัวเรือน, ระดับการศึกษา, ประเภทการจ้างงาน และระยะเวลา การปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานคนไทย ฝ่ายก่อสร้าง บริษัท พีระมิตคอนกรีต จำกัด จังหวัดสุราษฎร์ธานี 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานคนไทย ฝ่ายก่อสร้าง บริษัท พีระมิตคอนกรีต จำกัด จังหวัดสุราษฎร์ธานี กลุ่มตัวอย่างการวิจัยจำนวน 190 คน ผลการวิจัย พบว่าปัจจัยค่าจุน 3 ด้าน คือ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านสภาพการทำงาน ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และปัจจัยจูงใจทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน และด้านความรับผิดชอบส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, ปัจจัยจูงใจ, ปัจจัยค่าจุน, แรงจูงใจในการทำงาน

Abstract

The Influence of Motivation on the Work Performance of Thai Employees in the Construction Department of Pyramid Concrete Co., Ltd., Surat Thani Province,” aimed to investigate two primary Objectives. Firstly, it sought to examine the effect of personal characteristics—specifically gender, Age, marital status, number of household members, educational level, employment type, and Duration of work—on employee performance. Secondly, the study aimed to analyze the broader Influence of motivation on the work performance of these employees. The study was conducted with a sample group of 190 employees. The findings revealed showed that both motivation Categories significantly influenced performance. Three hygiene factors—job security, policy and Administration, and working conditions—as well as all four motivator factors—achievement,

Recognition, the nature of the work itself, and responsibility—were all found to have a statistically significant effect on work performance at the 0.05 level

Keyword: work performance, Motivation Factors, Hygiene Factors, work motivation

บทนำ

สถานการณ์ภาวะการแข่งขันที่สูงขึ้นในปัจจุบันระหว่างผู้นำในตลาดรายใหญ่ไม่เว้นแม้แต่อุตสาหกรรมการก่อสร้างซึ่งปฏิเสธไม่ได้เลยว่าหนึ่งในปัจจัยสำคัญต่อการขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จขององค์กร คือ ปัจจัยด้านบุคลากร เนื่องจากพนักงานทุกภาคส่วนขององค์กรล้วนเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญที่จะนำองค์กรไปสู่การบรรลุเป้าประสงค์ การพัฒนาองค์กรจำเป็นต้องเล็งเห็นถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานคือการคำนึงถึงหลักการสร้างความพึงพอใจในงานแก่พนักงานเพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสิ่งจำเป็นที่ควรพิจารณาก็คือ การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อันมีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและช่วยกระตุ้นให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้น มีความตั้งใจ และความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนให้ได้อย่างเต็มความสามารถ (เกียรติศักดิ์ แก้วใส, 2563) รวมถึงสร้างความสุขในการทำงานให้แก่พนักงานส่งผลให้งานนั้น ๆ ประสบความสำเร็จ โดยผลงานที่เกิดจากการลงมือปฏิบัติจะกลายเป็นส่วนหนึ่งที่ก่อให้เกิดความภาคภูมิใจแก่ตัวของพนักงานจากทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's Two-factor Theory) ได้สรุปผลการทดลองออกมาว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือ 1. ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) เมื่อพนักงานได้รับแรงจูงใจจากสิ่งเหล่านี้ มันจะสร้างแรงกระตุ้นที่ก่อให้เกิดพนักงานเกิดความพึงพอใจ ความรัก ความทุ่มเทในงาน และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้สามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างสำเร็จ ส่วนปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่คอยช่วยค้ำจุนความรู้สึกดีของพนักงานไม่ให้ลดลง แม้จะเป็นเพียงองค์ประกอบเสริมที่เกิดจากบริบทภายนอกของบุคคล แต่หากองค์กรเกิดการละเลยจนทำให้พนักงานรู้สึกไม่ได้รับการตอบสนองก็จะก่อให้เกิดปฏิกิริยาทางลบจากพนักงานได้เช่นกัน (กฤตภาคิน มิ่งโสภา และณกมล จันทร์สม, 2564, หน้า 211)

บริษัท พีระมิตคอนกรีต จำกัด ตั้งอยู่ที่ ตำบลป่าเว อำเภอไชยา จังหวัดสุราษฎร์ธานี เป็นบริษัทรับเหมาก่อสร้างได้จดทะเบียนเป็นนิติบุคคลตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เมื่อวันที่ 7 มีนาคม 2533 ในหมวดธุรกิจ : การก่อสร้างอาคารที่ไม่ใช่ที่พักอาศัยทั่วประเทศไทย เช่น ประกอบกิจการผลิตและจำหน่ายผลิตภัณฑ์ที่ผลิตจากคอนกรีตและคอนกรีตอัดแรง, ประกอบกิจการรับจ้างตอกเสาเข็ม, ประกอบกิจการผลิตและจำหน่ายคอนกรีตผสมเสร็จ, ประกอบกิจการผลิตและจำหน่ายแอสฟัลต์ติกคอนกรีต, ประกอบกิจการขุดตักดิน ลูกเรียง ทราย และขนส่งดิน ลูกเรียง ทราย เพื่อการก่อสร้างหรือเพื่อการจำหน่ายทั่วไป บริษัทมีพนักงานชาวไทย จำนวน 350 คน ซึ่งการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเฉพาะพนักงานคนไทยของฝ่ายก่อสร้าง เนื่องจากฝ่ายก่อสร้างเป็นกำลังหลักในการดำเนินกิจกรรมของบริษัท ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจและการรักษาความพึงพอใจของพนักงาน เพื่อให้พนักงานก่อสร้างสามารถปฏิบัติงานให้ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพนั้นจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง คณะผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษา อิทธิพลของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานคนไทย ฝ่ายก่อสร้าง บริษัท พีระมิตคอนกรีต จำกัด จังหวัดสุราษฎร์ธานี เพื่อให้ได้มาซึ่ง

ข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่การบริหารงานภายในของบริษัทสำหรับการนำไปพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการทำงานต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ, อายุ, สถานภาพ, จำนวนสมาชิกในครัวเรือน, ระดับการศึกษา, ประเภทการจ้างงาน และระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานคนไทย ฝ่ายก่อสร้าง บริษัท พีระมิตคอนกรีต จำกัด จังหวัดสุราษฎร์ธานี

2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานคนไทย ฝ่ายก่อสร้าง บริษัท พีระมิตคอนกรีต จำกัด จังหวัดสุราษฎร์ธานี

แนวคิด ทฤษฎี กรอบแนวคิด

1. ความหมายของแรงจูงใจ

แรงจูงใจ คือ พลังผลักดันให้คนมีพฤติกรรมและยังกำหนดทิศทางและเป้าหมายของพฤติกรรมนั้นด้วย คนที่มีแรงจูงใจสูง จะใช้ความพยายามในการกระทำไปสู่เป้าหมายโดยไม่ลดละ แต่คนที่มีแรงจูงใจต่ำจะไม่แสดงพฤติกรรมหรือไม่ก็ล้มเลิกการกระทำก่อนบรรลุเป้าหมาย

Domjan (1996 อ้างถึงโดย นารีรัตน์ แก้วมณี, 2557) อธิบายว่า “การจูงใจเป็นภาวะในการเพิ่มพฤติกรรม การกระทำกิจกรรมของบุคคลโดยบุคคลจงใจกระทำพฤติกรรมนั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ”

อิสริยา ปันตบแต่ง (2554) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ ซึ่งหมายถึง พลังขับเคลื่อนที่ทำให้ มนุษย์เกิดพฤติกรรมอย่างมีเป้าหมายเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

ศิริวรรณ ศิริเดชาพันธ์ (2557) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ ซึ่งหมายถึง การกระทำหรือพฤติกรรมในตัวบุคคลซึ่งถูกกระตุ้นโดยสิ่งเร้า หรือสิ่งจูงใจให้แสดงออกซึ่งความต้องการในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่จะเป็นพลังผลักดันให้บุคคลกระทำการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้และเมื่อประสบความสำเร็จก็จะรู้สึกภาคภูมิใจ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้องค์การประสบความสำเร็จต่อไป

จากการนิยามความหมายของแรงจูงใจดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า แรงจูงใจเกิดจาก อิทธิพลของความต้องการภายในของบุคคลหรือมาจากการรับรู้และตอบสนองของบุคคลอันเนื่องมาจากสิ่งเร้าภายนอก อันเป็นสาเหตุให้บุคคลเกิดการแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองต่ออิทธิพลที่เกิดขึ้นเหล่านั้น

2. ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herberg (Herberg's Two - Factor Theory)

Frederick Herzberg ได้ทำการศึกษาโดยใช้เทคนิคกรณีเหตุการณ์สำคัญให้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักบัญชีและวิศวกรมากกว่า 200คน บรรยายถึงเหตุการณ์ที่ทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจและไม่พึงพอใจ (ผศ. ดร. ณัฐพันธ์ เขจรนนท์).

2551. หน้า 102-103) จากนั้นได้กำหนดปัจจัยสองชุดในการตัดสินใจเกี่ยวกับ ทักษะคติในการทำงานและระดับผลงานของพนักงาน ซึ่งเรียกว่า ปัจจัยแรงจูงใจ (Motivation Factors) และ ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) (Robbins, 2009 อ้างถึงใน Wan Fauziah Wan Yusoff. 2013.p.19)

2.1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors)) คือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักในงานที่ได้รับมอบหมายเป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจแก่บุคคลในองค์กรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น (บัญญัติตา ลาภาพันธ์, 2564, หน้า 26) ได้แก่

2.1.1. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและ ประสบความสำเร็จอย่างเป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ

2.1.2. การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน โดยการยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปแบบของการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ ซึ่งการยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

2.1.3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ท้าทายให้ต้องลงมือทำหรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

2.1.4. ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างดีไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

2.1.5. ความก้าวหน้า หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

2.2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) คือ ปัจจัยที่เกี่ยวกับเงื่อนไขแวดล้อมของงาน แม้จะไม่ได้เป็นปัจจัยที่สามารถจูงใจพนักงานได้โดยตรง แต่เป็นปัจจัยที่จะคอยค้ำจุนไม่ให้ความพึงพอใจลดลง หากไม่มีปัจจัยนี้หรือไม่ได้รับการตอบสนองที่เหมาะสมก็จะก่อให้เกิดปฏิกิริยาทางลบจากพนักงาน โดยปัจจัยด้านสุขอนามัยที่นำไปสู่ความไม่พอใจของพนักงาน (บัญญัติตา ลาภาพันธ์, 2564 หน้า 26) ได้แก่

2.2.1. เงินเดือน หมายถึง ค่าตอบแทนที่อยู่ในรูปแบบของตัวเงินมีอิทธิพลอย่างมากต่อความพึงพอใจของพนักงาน เนื่องจากเงินคือเครื่องมือสำคัญที่ใช้ในการแลกเปลี่ยนเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ต้องการ เช่น อาหาร ที่พักอาศัย เครื่องนุ่งห่ม ความปลอดภัย และเป็นสัญลักษณ์สะท้อนถึงความสำเร็จในหน้าที่การงานของพนักงาน

2.2.2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง การที่พนักงานได้รับการแต่งตั้ง เลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานหรือสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะทางวิชาชีพ องค์กรที่สามารถทำให้พนักงานรับรู้ได้ถึงความก้าวหน้าในหน้าที่การงานจะทำให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจ และมีความกระตือรือร้นที่จะแสดงความสามารถออกมา

- 2.2.3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ต่อบุคคลอื่นในที่ทำงานไม่ว่าจะเป็นการแสดงออกทางกิริยาหรือวาทะที่แสดงให้เห็นถึงการมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน
- 2.2.4. สถานะของอาชีพ หมายถึง พนักงานรับรู้ว่าอาชีพของตนเป็นอาชีพที่ได้รับการยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี พนักงานมีความภาคภูมิใจต่อการทำงานอยู่ในอาชีพนั้น
- 2.2.5. นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง กระบวนการจัดการและการบริหารขององค์กรที่มีการกำหนดเป้าหมายและแผนงานเอาไว้ได้อย่างชัดเจนรวมถึงการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร
- 2.2.6. สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพของงาน เช่น แสงเสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมและอุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ

3. ความหมายของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในกิจการงาน (พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน, 2554) ในการกล่าวถึงความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้นมักจะกล่าวถึงผลการปฏิบัติงาน ตามมาด้วย คือ เมื่อผลการปฏิบัติงานดีถือว่ามีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูง หากผลการปฏิบัติต่ำก็ถือว่ามีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่ำ (เกียรติศักดิ์ แก้วใส, 2563, น.27) อย่างไรก็ตามได้มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเอาไว้หลายท่าน ดังนี้

เกียรติศักดิ์ แก้วใส (2563) ได้สรุปความหมายเอาไว้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การผลิตสินค้าหรือบริการ โดยพิจารณาการลดการใช้ต้นทุนหรือปัจจัยนำเข้าให้น้อยที่สุดและประหยัดเวลาในการดำเนินงานให้ได้มากที่สุด โดยใช้ความพยายาม ความสามารถ ความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน คำนึงถึงความถูกต้อง และการปฏิบัติงานให้สำเร็จโดยการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานที่ได้ว่าตรงกับมาตรฐาน สามารถบรรลุ วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้

ธัญญารัตน์ สาริกา (2566, น. 10) ได้สรุปความหมายเอาไว้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างสำเร็จ โดยใช้ทรัพยากรได้อย่างเหมาะสม คุ่มค่า ประหยัด และสูญเสียทรัพยากรน้อยที่สุด รวมทั้งสามารถลดขั้นตอนการทำงานให้มี ความสะดวกรวดเร็วมากขึ้น ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและส่งผลให้การปฏิบัติงานมีคุณภาพตาม มาตรฐานขององค์กร

สรุปได้ว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอาศัยการบริหารทรัพยากรในการดำเนินงาน ได้แก่ ทุน คน วัตถุดิบ และเทคโนโลยีให้สามารถใช้ได้อย่าง คุ่มค่าและลดการสูญเสียให้น้อยที่สุด รวมถึงการลดขั้นตอนที่ซ้ำซ้อนในกระบวนการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความรวดเร็ว ประหยัดเวลาในการดำเนินงาน ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานที่ตั้งไว้

4. องค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Peterson & Plowman (1953) กล่าวว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ ความสามารถในการผลิต สินค้า หรือบริการในปริมาณและคุณภาพที่เหมาะสมตามเป้าหมาย ตรงตามเวลา และลดการสูญเสียต้นทุนให้ ได้น้อยที่สุด โดยสามารถพิจารณาถึงองค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ณัฐวุฒิ ศิลารักษ์ และเสาวภา เมืองแก่น, 2567) ดังนี้

คุณภาพของงาน (Quantity) คือ การพิจารณาถึงคุณภาพของผลผลิต โดยผู้ผลิตและผู้ใช้งานต้องได้รับประโยชน์อย่างคุ้มค่า ผลผลิตที่ได้ต้องมีมาตรฐาน มีคุณภาพสูงสามารถตอบสนองตรงตามความต้องการของผู้ใช้งานก่อให้เกิดประโยชน์ มีความคุ้มค่า และสร้างความพึงพอใจสูงสุดให้แก่ผู้มาใช้บริการ

ปริมาณงาน (Quality) คือ ผลผลิตที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังขององค์กร โดยผลงานที่ปฏิบัติ ต้องได้ปริมาณอย่างเหมาะสมหรือเป็นไปตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนด รวมถึงการวางแผน บริหารเวลาเพื่อให้ได้ ปริมาณตามเป้าหมาย

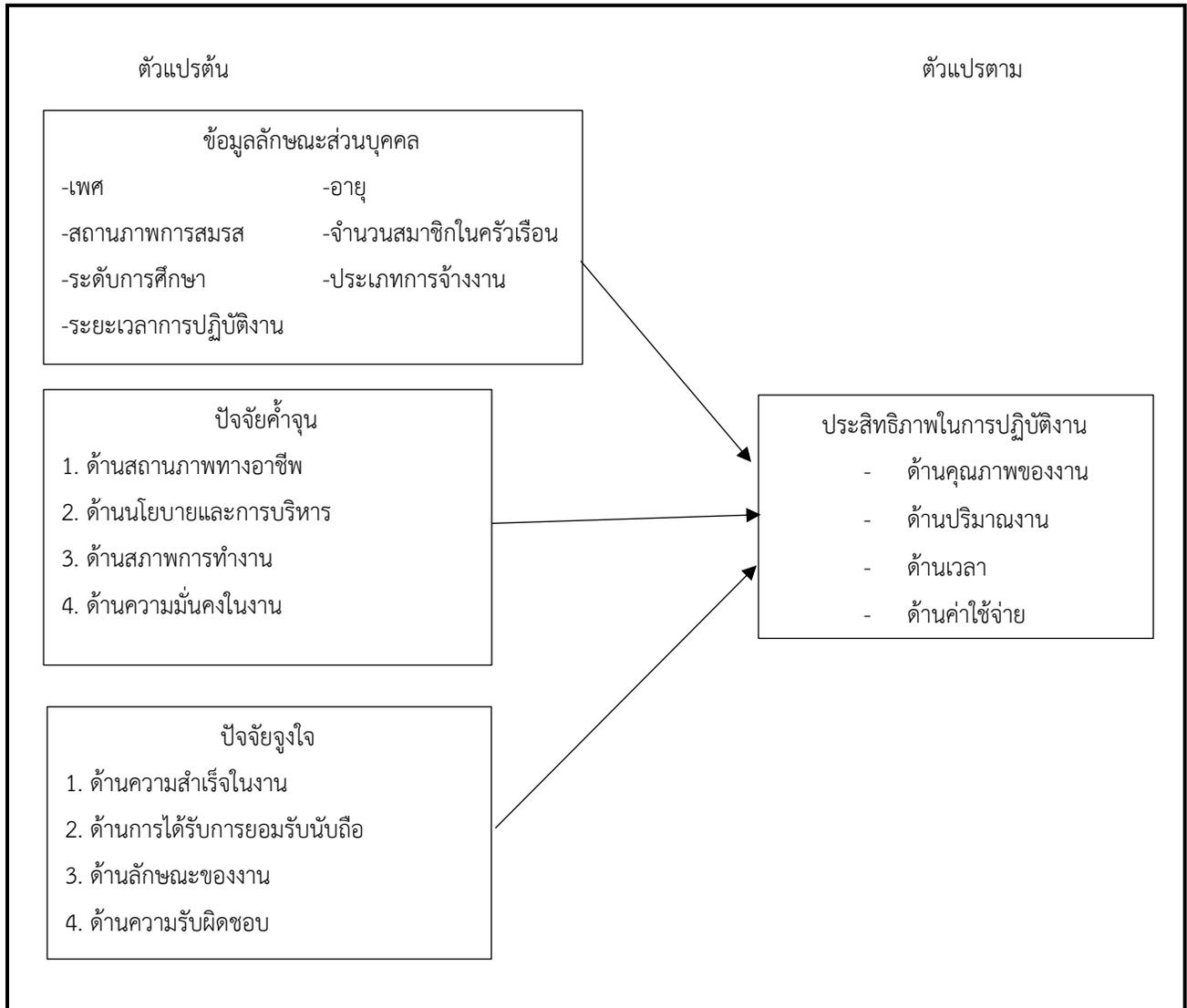
เวลา (Working time) คือ ระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินงานต้องอยู่ในกรอบระยะเวลาที่มีความ เหมาะสม และมีการบริหารเวลาให้เกิดการพัฒนาเพื่อเพิ่มความสะดวก รวดเร็วต่อการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

ค่าใช้จ่าย (Cost) คือ ต้นทุนที่ใช้ในการดำเนินงานแต่ละครั้งควรมีความเหมาะสมตามลักษณะของกิจกรรม ต่าง ๆ ในการดำเนินการ โดยต้องมีการวางแผนการบริหารการใช้ทรัพยากร ได้แก่ เงิน คน วัสดุดิบ เครื่องมือหรือ เทคโนโลยีที่มีอยู่ให้เกิดความสูญเสียน้อยที่สุด เพื่อควบคุมค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

5. กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ปัจจัยค่าจ้าง และปัจจัย
จูงใจ โดสามารถนำมาสร้างเป็นกรอบแนวคิดได้ ดังนี้

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย



ที่มา: คณะผู้วิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

- 1.1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานสัญชาติไทย มีตำแหน่งงานปัจจุบันอยู่ในฝ่ายก่อสร้างของบริษัท พีระมิตคอนกรีต จำกัด จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวนทั้งหมด 350 คน
- 1.2. กลุ่มประชากรตัวอย่าง คือ พนักงานที่มีสัญชาติไทย ฝ่ายก่อสร้างของบริษัท พีระมิตคอนกรีต จำกัด จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 187 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณ Taro Yamane, 1973 ระดับความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ทั้งนี้เพื่อความเหมาะสมและความถูกต้องของข้อมูลคณะผู้วิจัยจึงเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเป็นจำนวน 190 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยโครงสร้างของแบบสอบถามมีลักษณะเป็นข้อคำถามปลายปิด (Close Ended Question) และข้อคำถามแบบปลายเปิด (Open Ended Question) ซึ่งมีรายละเอียดในแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะบุคคลหรือข้อมูลส่วนบุคคลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นลักษณะคำถามแบบปลายปิด (Close Ended Question) ลักษณะคำตอบเป็นแบบหลายตัวเลือก ประกอบด้วย เพศ, อายุ, สถานภาพ, จำนวนสมาชิกในครัวเรือน, ระดับการศึกษา, ประเภทการจ้างงาน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน, ด้านนโยบายและการบริหาร, ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน เป็นแบบสอบถามตามลักษณะมาตรวัดของลิเคิร์ต (Likert Rating Scale)

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน, ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ, ด้านลักษณะของงาน, ด้านความรับผิดชอบ เป็นแบบสอบถามตามลักษณะมาตรวัดของลิเคิร์ต (Likert Rating Scale)

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน, ด้านปริมาณ, ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย เป็นแบบสอบถามตามลักษณะมาตรวัดของลิเคิร์ต (Likert Rating Scale)

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เป็นคำถามแบบปลายเปิด

3. สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่, ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสำหรับการอธิบายข้อมูลปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลและผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน ปัจจัยจูงใจ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง และใช้สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ T-test, F-test การทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD วิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ของปัจจัยค้ำจุนและปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยการใช้การวิเคราะห์การถดถอย (Regression Analysis) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เพื่อหาค่าความสัมพันธ์คือ การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple linear Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง อิทธิพลของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานคนไทย ฝ่ายก่อสร้าง บริษัท พีระมิตคอนกรีต จำกัด จังหวัดสุราษฎร์ธานี ครั้งนี้ คณะผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในลักษณะคำอธิบายประกอบตาราง ดังนี้

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของปัจจัยค่าจูน

ปัจจัยค่าจูน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านค่าตอบแทน	3.99	.46632	มาก
ด้านนโยบายและการบริหาร	3.99	.48199	มาก
ด้านสภาพการทำงาน	3.91	.50421	มาก
ด้านความมั่นคงในงาน	3.98	.46514	มาก
รวม	3.97	.42212	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่าภาพรวมของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจูนของพนักงานคนไทย ฝ่ายก่อสร้างอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = .42212) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ลำดับแรกคือ ด้านค่าตอบแทน ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = .46632) และด้านนโยบายและการบริหาร ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = .48199) รองลงมาคือ ด้านความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = .46514) และด้านสภาพการทำงานตามลำดับ ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = .50421) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของปัจจัยจูงใจ

ปัจจัยจูงใจ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านความสำเร็จในงาน	3.94	.48849	มาก
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.95	.49981	มาก
ด้านลักษณะงาน	3.93	.48840	มาก
ด้านความรับผิดชอบ	4.13	.43246	มาก
รวม	3.99	.42047	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่าภาพรวมของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจของพนักงานคนไทย ฝ่ายก่อสร้างอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = .42047) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าลำดับแรก คือ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = .43246) รองลงมาได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = .49981) ด้านความสำเร็จในงาน ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = .48849) และด้านลักษณะงาน ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = .48840) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณระหว่างปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ตัวแปรอิสระ	b	Std. Error	β	t	Sig
ค่าคงที่	1.031	.197		5.227	.000*
ด้านค่าตอบแทน	.068	.067	.073	1.003	.317
ด้านนโยบายและการบริหาร	.141	.070	.157	2.007	.046*
ด้านสภาพการทำงาน	.132	.066	.153	1.986	.049*
ด้านความมั่นคงในงาน	.423	.076	.455	5.539	.000*

R = .760; R² = .577; SEE = .28431; F = 63.200; Sig = .000

จากตารางที่ 3 การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณของปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานคนไทย ฝ่ายก่อสร้าง มีปัจจัยทั้งหมด 3 ด้านที่สามารถพยากรณ์ตัวแปรตามได้ประกอบด้วย ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน โดยตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุดคือ ตัวแปรด้านความมั่นคงในงาน โดยตัวแปรต้นทั้งหมดได้ร่วมกันอธิบายความแปรผันของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานคนไทย ฝ่ายก่อสร้าง บริษัท พีระมิตคอนกรีต จำกัด จังหวัดสุราษฎร์ธานีได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าประสิทธิภาพในการทำนายเท่ากับ 57.7

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณระหว่างปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ตัวแปรอิสระ	b	Std. Error	β	t	Sig
ค่าคงที่	.449	.168		2.668	.008*
ด้านความสำเร็จในงาน	.154	.058	.174	2.666	.008*
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	.188	.066	.214	2.830	.005*
ด้านลักษณะงาน	.157	.060	.177	2.612	.010*
ด้านความรับผิดชอบ	.398	.056	.398	7.073	.000*

R = .850; R² = .722; SEE = .23066; F = 120.039; Sig = .000

จากตารางที่ 4 การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณของปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานคนไทย ฝ่ายก่อสร้าง มีปัจจัยทั้งหมด 4 ด้านที่สามารถพยากรณ์ตัวแปรตามได้ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน และด้านความรับผิดชอบ โดยตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุดคือ ตัวแปรด้านความรับผิดชอบ โดยตัวแปรต้นทั้งหมดได้ร่วมกันอธิบายความแปรผันของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานคนไทย ฝ่ายก่อสร้าง บริษัท พีระมิตคอนกรีต จำกัด จังหวัดสุราษฎร์ธานีได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าประสิทธิภาพในการทำนายเท่ากับ 72.2

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณระหว่างปัจจัยคำจูนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานคนไทย ฝ่ายก่อสร้าง บริษัท พีระมิตคอนกรีต จำกัด จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยภาพรวม พบว่าปัจจัย 3 ด้าน คือ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านสภาพการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานคนไทย ฝ่ายก่อสร้าง บริษัท พีระมิตคอนกรีต จำกัด จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุดคือ ด้านความมั่นคงในงาน แสดงให้เห็นว่าความรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในกลุ่มปัจจัยคำจูนที่จะส่งผลให้พนักงานฝ่ายก่อสร้างแสดงประสิทธิภาพในการทำงานออกมาได้ดีที่สุด เมื่อพนักงานรู้สึกปลอดภัยและมั่นใจว่าจะไม่ถูกเลิกจ้างง่าย ๆ พนักงานก็จะมีสมาธิและทุ่มเทให้กับการทำงานมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกียรติศักดิ์ แก้วใส (2563) ศึกษาเรื่องการทำงานเป็นทีมและแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาก่อสร้างในโรงงานอุตสาหกรรม กรณีศึกษา บริษัท อินแมคเอนจิเนียริ่ง จำกัด ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยคำจูน ได้แก่ ด้านนโยบายการบริหารองค์กร, ด้านสภาพในการทำงาน, ด้านความมั่นคงในงาน, ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน และด้านตำแหน่งงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาก่อสร้างในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมคเอนจิเนียริ่ง จำกัด มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญญรัตน์ สาลิกา (2566) ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยคำจูนด้านผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านความปลอดภัย มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของธิดาพร ทองทักษิณ และศิริพร เลิศยิ่งยศ (2565) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในบริษัทรับเหมาก่อสร้าง เขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยคำจูนส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในบริษัทรับเหมาก่อสร้าง เขตอำเภอเมืองจังหวัดนครราชสีมา ได้แก่ ด้านการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านหลักเกณฑ์การบริหารงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านค่าตอบแทน ตามลำดับที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณระหว่างปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานคนไทย ฝ่ายก่อสร้าง บริษัท พีระมิตคอนกรีต จำกัด จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยภาพรวม พบว่าปัจจัยทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน และด้านความรับผิดชอบส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานคนไทย ฝ่ายก่อสร้าง บริษัท พีระมิตคอนกรีต จำกัด จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ด้านความรับผิดชอบ สามารถอธิบายได้ว่าความรู้สึกถึงความรับผิดชอบต่อภาระงานที่ได้รับมอบหมาย เป็นแรงขับเคลื่อนหลักและสำคัญที่สุดที่ส่งผลให้พนักงานฝ่ายก่อสร้างแสดงประสิทธิภาพในการทำงานออกมาได้ดีที่สุด ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของธิดาพร ทองทักษิณ และศิริพร เลิศยิ่งยศ (2565) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในบริษัทรับเหมาก่อสร้าง เขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยจูงใจที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 ตัวแปร ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบในงานมากที่สุด รองลงมาคือด้านลักษณะ อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัย

ของปฐมพงศ์ กุ๊กแก้ว (2567) ศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดสุพรรณบุรี จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดสุพรรณบุรี ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จของงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และสอดคล้องกับงานวิจัยของขมิสา สุธาดอนันต์โกคิน และรศ.ดร.ภมร ชันชะหัดต์ (2564) ศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด 2 ด้านได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน และความก้าวหน้า คิดเป็นร้อยละ 51.9 และ 50.3

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มุ่งเน้นเฉพาะพนักงานฝ่ายก่อสร้างอาจมีข้อจำกัดในเรื่องของลักษณะงานและแรงจูงใจเฉพาะทาง ดังนั้นงานวิจัยในอนาคตควรศึกษาพนักงานในฝ่ายอื่น เช่น ฝ่ายวิศวกรรม ฝ่ายสำนักงาน หรือฝ่ายจัดซื้อ เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานระหว่างฝ่ายต่าง ๆ และควรเพิ่มการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อทำความเข้าใจมุมมองของพนักงานอย่างลึกซึ้งมากขึ้น เช่น การสัมภาษณ์พนักงานแบบเจาะลึก หรือการสนทนากลุ่ม โดยเฉพาะในประเด็นว่า “อะไร” คือแรงจูงใจหลักที่แท้จริงในการทำงาน และมีอุปสรรคใดที่ลดทอนแรงจูงใจ นอกจากนี้อาจมีการติดตามผลของแรงจูงใจที่เปลี่ยนแปลงไปตามช่วงเวลา เช่น ก่อนและหลังการเปลี่ยนนโยบายจูงใจหรือหลังจากมีการปรับปรุงสวัสดิการ เพื่อดูผลกระทบเชิงเวลาต่อประสิทธิภาพการทำงาน โดยการทดลองใช้วิธีจูงใจที่แตกต่างกัน (เช่น การให้โบนัสรายเดือน และ รายปี) และวัดผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน เพื่อหาวิธีการที่มีประสิทธิผลมากที่สุด

เอกสารอ้างอิง

- กฤตภาคิน มิ่งโสภา และณภมล จันทรสม. (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน. *วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์*. 23(2). 209-222
- กัณฑารณณ์ คำพมขุ. (2566). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. จาก <https://gsmsis.snru.ac.th>
- เกียรติศักดิ์ แก้วใส. (2563). *การทำงานเป็นทีมและแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาก่อสร้างในโรงงานอุตสาหกรรม กรณีศึกษา บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). คณะบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. จาก www.repository.rmutt.ac.th
- ณัฐพันธ์ เขจรนนท์. (2551). *พฤติกรรมองค์การ (Organization Behaviors)*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ธัญญารัตน์ สาลิกา. (2566). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี*. กองบริหารทรัพยากรสุรนารี. จาก research.rmutsb.ac.th

- ธิดาพร ทองทักษิณ และศิริพร เลิศยิ่งยศ. (2565). แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในบริษัทรับเหมาก่อสร้าง เขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา. วารสารวิชาการและวิจัยมหาวิทยาลัยเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. 12(1). 16-30
- บัณฑิตา ลาภาพันธ์. (2564). ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการทางสรรพสินค้าสาขาชิดลม กรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). สาขาวิชาการจัดการ. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. จาก <http://ir-ithesis.swu.ac.th>
- ปฐมพงศ์ กุ๊กแก้ว, อีรารัตน์ ปางยะพันธ์ และขวัญฤดี เผือกผ่อง. (2567). ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดสุพรรณบุรี. วารสารมจรสังคมศาสตร์ปริทรรศน์, 13(1), 137-148.
- ปวีณนุช ภูักัน. (2566). ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต. จาก <https://libdoc.dpu.ac.th>