แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน แผนกซ่อมบำรุงเครื่องปรับอากาศ บริษัท สยามไดกิ้นเซลส์ จำกัด

Motivation which affect to working efficiency of employee in maintenance department of siam daikin sales co. ltd company

อธิรัทธิ์ เอี่ยมประภาศ[1] จรีพร ศรีทอง[2]

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกซ่อมบำรุงเครื่องปรับอากาศ บริษัท สยามไดกิ้นเซลส์ จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานแผนกซ่อมบำรุงเครื่องปรับอากาศบริษัท สยามไดกิ้น เซลส์ จำกัด งานวิจัยที่ผู้วิจัยที่จัดทำเป็นวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีกลุ่มประชากรตัวอย่างเป็นพนักงานและผู้รับเหมา แผนกซ่อมบำรุงเครื่องปรับอากาศ บริษัท สยามไดกิ้นเซลส์ จำกัด จำนวน 200 ตัวอย่าง จากจำนวนพนักงาน และผู้รับเหมา400 คน โดยวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ทำงาน และชั่วโมงการทำงานวิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าเฉลี่ย(Mean) และ ร้อยละ (Percentage) สมมุติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันใช้สถิติ F -test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Anova) วิเคราะห์ข้อมูล เพื่อทดสอบสมมุติฐานในข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน สมมุติฐานข้อที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานวิสถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Independent variable)และตัวแปรตาม (Dependent variable)

ผลการวิจัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมี อายุ 20-30 ปีจำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 34.5 ระดับการศึกษา มัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า (ปวช) จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 35.5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000-20,000 บาท 54 คน คิดเป็นร้อยละ 27 ประสบการณ์ทำงานไม่เกิน 5 ปี 57 คน คิดเป็นร้อยละ 28.5 ชั่วโมงการทำงาน 48 ชั่วโมง/สัปดาห์ 105 คน คิดเป็นร้อยละ 52.5 การทดสอบสมุตติฐานที่

1 สรุปได้ว่าได้ว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกันซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้เนื่องจากพนักงานแผนกซ่อมบำรุงเครื่องปรับอากาศ บริษัท สยามไดกิ้นเซลส์ จำกัด ส่วนใหญ่มีอายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ย ประสบการณ์ทำงานที่ใกล้เคียงกันเป็นส่วนมากจึงทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สมมุติฐานที่ 2แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทั้ง 3 ด้านไม่ความสัมพันธ์กับแรงจูงใจการปฏิบัติงานสาเหตุอาจมาจากพนักงานและผู้รับเหมาแผนกซ่อมบำรุงบริษัทสยามไดกิ้นเซลส์ จำกัด มีหัวหน้าสายงานที่แตกต่างกันออกไปจึงทำให้ ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพของการทำงาน

คำสำคัญ พนักงาน ผู้รับเหมา

[1]นักศึกษา คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคาแหง
[2]อาจารย์ที่ปรึกษาค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ABSTRACT

This research paper analyzes the motivation that affect to work efficiency of employee of maintenance aircondition department siam daikin sales co. ltd company To determine the effectiveness of factor that affect to work efficiency. To answer this question, authors used quantitative research by utilized 200 questionnaires result from total 400 employee and sub contract of maintenance aircondition department siam daikin sales co. ltd company. Investigation item including age, education back ground, average monthly income, working experience and work hours. There was analyzes to find mean and percentile of research hypothesis 1.) affect of difference personal to working efficiency by used F-test and One Way Anova static analysis 2.) affect of working motivation to work efficiency by use multiple regression analysis to find the relation of Independent variable and Dependent variable

As the result, average age of question is 20-30 year totally by person. Which is 34.5%. high school level or equal totally 71 person which is 35.5%. Average in come is 10,000-20,000 Bath total 54 person which is 27%. Working experience not over 5 year total 57 person which is 28.5% Working experience 48 hrs/week totally 105 person which is 52.5%. As the result, research hypothesis 1.) affect of different personal to working efficiency has significant different from hypothesis because employee and sub-contract of maintenance aircondition department siam daikin sales co. ltd company has similar level of age, education background, average monthly income and working experience. Research hypothesis 2.) affect of working motivation to work efficiency possible from employee and sub-contract have different superior that cause of relation of motivation of working not related with work efficiency

Keyword : Employee, Subcontract

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

บริษัท สยามไดกิ้นเซลส์ จำกัด ได้ก่อตั้งขึ้นเพื่อเป็นฐานการผลิตและจัดจำหน่ายเครื่องปรับอากาศไดกิ้นในประเทศไทย โดยเมื่อปี ค.ส.1924 มร. อาคิระ ยามาดะ ก่อตั้งห้างหุ้นส่วนจำกัด โอซาก้า กินโซกุ โคเกียวโช ในโอซาก้า ซึ่งต่อมาได้เปลี่ยนชื่อเป็นบริษัท โอซาก้ากินโซกุ โคเกียว จำกัด ในปี 1934 ค.ส. 1934 เครื่องทำความเย็นได้ถูกคิดค้นขึ้นเป็นครั้งแรกและถูกขนานนามว่า “มิฟูจิเรเตอร์” คส1951เครื่องปรับอากาศประเภทแพคเกจแอร์ถูกผลิตขึ้นเป็นครั้งแรก คส1963 บริษัท โอซาก้า กินโซกุ โคเกียว จำกัด ได้เปลี่ยนชื่อเป็น บริษัท ไดกิ้น โคเกียว จำกัด ค.ส.1968 บริษัท สยามกลการ จำกัด ได้นำเข้าเครื่องปรับอากาศไดกิ้นเป็นครั้งแรก ภายใต้การบริหารของ ดร. ถาวร พรประภา ค.ส.1975 บริษัท สยามไดกิ้น จำกัด ได้ก่อตั้งขึ้นเพื่อเป็นฐานการผลิตและจัดจำหน่ายเครื่องปรับอากาศไดกิ้นในประเทศไทย ค.ส. 1982 ระบบปรับอากาศ VRV ถูกพัฒนาขึ้นเป็นครั้งแรกในประเทศญี่ปุ่น Siam Daikin Co., Ltd. (SDC) was renamed as Siam Daikin Sales Co., Ltd. (SDS) ค.ส.1990 บริษัท ไดกิ้นอินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด ได้ก่อตั้งขึ้นในประเทศไทยและเริ่มดำเนินการผลิตเครื่องปรับอากาศในปี 1991 ค.ส.1998 เครื่องปรับอากาศสำหรับที่อยู่อาศัยริเริ่มใช้สารทำความเย็น R410A เป็นครั้งแรก ค.ส1.999 ไดกิ้นได้ออกเครื่องปรับอากาศ ภายใต้ชื่อรุ่น “อูรุรุ ซาราร่า” ซึ่งเป็นเครื่องปรับอากาศสำหรับที่อยู่อาศัยเครื่องแรกของโลกที่สามารถควบคุมความชื้นได้ด้วยโหมดปรับความชื้น ได้ถูกผลิตขึ้นเป็นครั้งแรกและไดกิ้นได้ก้าวขึ้นเป็นบริษัทอันดับหนึ่งของวงการเครื่องปรับอากาศที่สามารถผลิตแพคเกจแอร์ ค.ส.2001 บริษัท ไดกิ้นคอมเพรสเซอร์ อินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด ได้ก่อตั้งขึ้น ค.ส.2004 ไดกิ้นพัฒนาระบบฟอกอากาศเต็มรูปแบบ Flash Streamer ในเครื่องฟอกอากาศเป็นครั้งแรกซึ่งระบบนี้เองได้รับรางวัลชนะเลิศจาก สถาบัน Institute of Electrostatics Japan ปี 2005 ค.ส.2008 ไดกิ้นได้กลายเป็นบริษัทแรกในวงการเครื่องปรับอากาศที่ได้รับการรับรองให้เป็นบริษัทที่ใส่ใจสิ่งแวดล้อม ค.ส.2014 เครื่องปรับอากาศไดกิ้นภายใต้ชื่อรุ่น “อูรุซาระ7” เครื่องปรับอากาศที่ใช้สารทำความเย็น R32 ได้ถูกแนะนำเป็นครั้งแรกในประเทศไทย ค.ส.2015 บริษัท สยามไดกิ้นได้เปิดตัว ไดกิ้น โซลูชั่น พลาซ่า” ถูกสร้างขึ้นซึ่งเป็นศูนย์จัดแสดงนวัตกรรมระบบปรับอากาศแห่งแรกของประเทศไทย และไดกิ้น โซลูชั่น ยังคงเป็น ศูนย์นวัตกรรมด้านระบบปรับอากาศครบวงจร

แห่งแรก ในประเทศไทยเป็นทั้งศูนย์แสดงเทคโนโลยีระบบปรับอากาศ และผลิตภัณฑ์เครื่องปรับอากาศทั้งหมดของไดกิ้น ที่วางจำหน่ายในประเทศไทยและยังเป็นแหล่งความรู้ทางวิชาการเพื่อบุคคลากรในวงการอุตสาหกรรมเครื่องปรับอากาศลูกค้า หรือบุคคลทั่วไป ที่สนใจที่จะได้รับความรู้เกี่ยวกับเครื่องปรับอากาศ

ปัจจุบัน บริษัทสยามไดกิ้นเซลส์ ไดกิ้นทุ่มเทในการพัฒนางานบริการหลังการขาย เตรียมพร้อมตอบรับทุกความต้องการ มอบสิ่งที่ดีที่สุดให้กับลูกค้าเสมอมา เพราะความพึงพอใจของลูกค้าเป็นสิ่งสำคัญที่สุดของเรา จึงเป็นสาเหตุว่าทำไมเราจึงได้ขยายศูนย์บริการไปทั่วประเทศ รวมถึงพัฒนาศักยภาพและความรู้ด้านบริการหลังการขายให้กับบุคลากรที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง ไม่ว่าจะเป็นการให้บริการด้านงานล้าง งานซ่อม ให้คำปรึกษาปัญหาทางด้านเทคนิค ให้คำแนะนำเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ จำหน่ายอะไหล่ จำหน่ายสัญญาบริการ แจ้งขอรับบริการ หรือแจ้งติดตามงาน เรามอบความเอาใจใส่ในการให้บริการที่ดีต่อลูกค้าในทุกด้านอย่างรวดเร็วและทั่วถึงที่สุด ภายใต้สโลแกน “ความพึงพอใจของลูกค้าเป็นสิ่งสำคัญที่สุดของเรา”

ดั้งนั้นด้วยเหตุผลดังกล่าวที่ทางบริษัท สยามไดกิ้นเซลส์ จำกัด ได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการให้บริการหลังการขายให้กับลูกค้า ซึงผู้วิจัยได้เป็นบุคคลากรของบริษัท สยามไดกิ้นเซลส์ จำกัด

จึงได้ตระหนักถึงแรงจูงใจของบุคคลากรแผนกซ่อมบำรุงเครื่องปรับอากาศ เพื่อให้การบริการลูกค้าได้มีประสิทธิภาพ ผู้ทำวิจัยจึงให้ความสนใจในการศึกษาข้อมูลแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภพในการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกซ่อมบำรุงเครื่องปรับอากาศ เพื่อที่จะได้นำข้อมูลมาพัฒนาบุคลลากรให้ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของวิจัย

เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานแผนกซ่อมบำรุงเครื่องปรับอากาศบริษัท สยามไดกิ้นเซลส์ จำกัด

สมมุติฐานของการวิจัย

1.ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

2.แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ขอบเขตการวิจัย

1.ขอบเขตด้านประชากร คือ พนักงานและผู้รับเหมาแผนกซ่อมบำรุงเครื่องปรับอากาศ บริษัท สยามไดกิ้นเซลส์ จำกัด จำนวน 400 คน โดยที่มาจากข้อมูลฝ่ายทรัพยากรบุคคลเดือน มิถุนายน ปี 2566 กลุ่มประชากรตัวอย่าง 200 คน

2.ขอบเขตด้านพื้นที่ คือ บริษัท สยามไดกิ้นเซลส์จำกัด (สำนักงานใหญ่) เลขที่ 22 ซอยอ่อนนุช 55/1 แขวงประเวศ เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร 10250

3.ขอบเขตด้านเนื้อหา คือ

ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ทำงาน ชั่วโมงการทำงาน และ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในสายงาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับลูกน้อง ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านการเป็นที่ยอมรับในองค์กร

ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน แผนกซ่อมบำรุงครื่องปรับอากาศ บริษัท สยามไดกิ้น เซลส์ จำกัด ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านความคุ้มค่าของทรัพยากร ด้านการใช้เวลาในการปฏิบัติงาน

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.แนวคิดทฤษฎีสองปัจจัย(Two-Factors Theory)หรือทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์กเบิก(Herzberg's Theory of Motivation) ทฤษฎีนี้ นอกจากจะชื่อว่า 2-Factor Theory แล้ว ยังเรียกกันในชื่ออื่นๆ อีก เช่น Herzberg's Motivation-Hygiene Theory, Motivator-Hygiene Theory และ Dual-Factor Theory เป็นทฤษฎีที่ Frederick Herzberg นักจิตวิทยาชาวอเมริกันเป็นผู้สร้างขึ้นในปี ค.ศ. 1959 Herzberg มีความสนใจเป็นพิเศษในเรื่องแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานของมนุษย์ เขาทำวิจัยเพื่อศึกษาว่า ทัศนคติมีผลต่อแรงจูงใจอย่างไร โดยขอให้ผู้รับการสัมภาษณ์ซึ่งเป็นพนักงานในสถานประกอบการ อธิบายว่าสถานการณ์หรือปัจจัยใดที่ทำให้พวกเขารู้สึกดีและไม่ดีในงานที่ทำ คำตอบที่ได้ สร้างความแปลกใจแก่ Herzberg เป็นอย่างมาก คือ แทนที่ปัจจัยที่ให้ความรู้สึกที่ดี และปัจจัยที่ให้ความรู้สึกที่ไม่ดี จะเป็นปัจจัยตัวเดียวกัน ต่างกันที่ปริมาณ เช่น มาก-น้อย, มี-ไม่มี แต่กลับพบว่า ปัจจัยที่สร้างความรู้สึกทั้งสองนี้ เป็นคน

ละตัวกัน เขาจึงได้สร้างทฤษฎีขึ้นทฤษฎีหนึ่งเรียกว่า Two-Factor Theory เพื่ออธิบายว่า แรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานของบุคคล ขึ้นอยู่กับปัจจัยสองจำพวก คือ

ปัจจัยสร้างแรงจูงใจ(Factor for Satisfaction or Motivation Factor)	ปัจจัยไม่ให้เกิดความไม่พอใจ(Factors for No dissatisfaction or Hygiene Factor
การบรรลุเป้าหมาย	นโยบายของบริษัท
การได้รับเกียรติและการยอมรับ	การกำกับดูแล
งานเป็นงานที่ชอบ	ความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อน
ได้ทำงานที่มีความรับผิดชอบสูง	สภาพแวดล้อมในการทำงาน
ความก้าวหน้าในงานที่ทำ	เงินเดือน
การได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง	สถานภาพ
	ความมั่นคง

2.แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับประสิทธิภาพ Peterson and Prowman (1953 อ้างถึงใน บุศรา สุดพิพัฒน์, 2553) ได้กล่าวถึง แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไว้ 4 ข้อดังนี้ 1. คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีคุณภาพสูง คือผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์ คุ้มค่า มีความพึงพอใจ ผลการปฏิบัติงานมีความถูกต้องได้มาตรฐาน และรวดเร็ว นอกจากนี้ผลงานที่ มีคุณภาพนั้นควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร 2. ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นต้องเป็นไปตามมาตรฐานขององค์กรโดยมี ผลงานที่ปฏิบัติได้ปริมาณตามที่เหมาะสมหรือเป็นไปตามที่เป้าหมายขององค์กรวางไว้และต้องมี การวางแผนบริหารเวลาเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนด 3. เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานกล่าวคือต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้อง เหมาะสมและทันสมัยมีการพัฒนาเทคนิคการปฏิบัติงานให้รวดเร็วสะดวกมากยิ่งขึ้น 4. ค่าใช้จ่าย (Cost) ในการปฏิบัติงานทั้งหมดต้องเหมาะสมกับงาน จะต้องลงทุน น้อยได้ผลกำไรมากที่สุด หรือการใช้ทรัพยากรด้านการเงิน แรงงาน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า และเกิดการสูญเสียให้น้อยที่สุด สมพิศ สุขแสน (2556) ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไว้ใน ประเด็นต่าง ๆ ดังนี้ (20) ความฉับไว หมายถึง การใช้เวลาได้อย่างดีที่สุด รวดเร็ว ไม่ทำงานล่าช้า นั่นคือคน ที่มีประสิทธิภาพ ควรทำงานให้เสร็จตามกำหนดเวลา หรืองานบริการ ผู้รับบริการย่อมต้องการ ความรวดเร็ว ดังนั้นผู้ให้บริการจะต้องสร้างวัฒนธรรมการให้บริการแบบเบ็ดเสร็จจุดเดียว ความถูกต้องแม่นยำ หมายถึง การผิดพลาดในงานน้อย มีความแม่นยำใน กฎระเบียบข้อมูลตัวเลข หรือสถิติต่าง ๆ ไม่เลินเล่อจนทำให้เกิดความเสียหายแก่องค์กร - ความรู้หมายถึง การมีองค์ความรู้ในงานดีรู้จักศึกษาหาความรู้ในเรื่องงานที่ทำอยู่ ตลอดเวลาคนที่มีประสิทธิภาพควรแสวงหาความรู้อยู่ตลอดเวลา ทั้งการเรียนรู้ด้วยตนเอง องค์กรผู้อื่น อินเทอร์เน็ต เป็น

ต้น และสามารถนำความรู้นั้นมาปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น ประสบการณ์หมายถึงการรอบรู้หรือรู้รอบด้านจากการได้เห็น ได้สัมผัส ได้ลงมือ ปฏิบัติบ่อยๆ มิใช่มีความรู้ด้านวิชากา แต่เพียงอย่างเดียว การเป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงานสูงจะ ทำงานผิดพลาดน้อย สมควรที่องค์กรจะต้องรักษาบุคคลเหล่านี้ให้อยู่กับองค์กรให้นานที่สุดเพราะคน เหล่านี้จะทำให้องค์กรพัฒนาได้เร็ว ความคิดสร้างสรรค์หมายถึงการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ มาใช้ในองค์กรเช่นคิดระบบ การให้บริการที่ลดขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบใหม่ การบริหารงานแบบเชิงรุก เป็นต้น คนที่มีประสิทธิภาพจึงเป็นคนที่ชอบคิดหรือเก่งคิดหรือมองไปข้างหน้าตลอดเวลาไม่ใช่คนที่ชอบ ทำงานตามคำสั่งและจะต้องไม่ทำงานประจำวันเหมือนกับหุ่นยนต์ Mager & Besch (1967 อ้างถึงใน อรสุดา ดุสิตรัตนกุล, 2557) ได้เสนอแนวคิด เกี่ยวกับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานไว้เป็นประเด็นต่าง ๆ ดังนี้ 1. ความสามารถในการแยกแยะเรื่องราว หมายถึง การที่จะสามารถมองเห็นความ แตกต่าง หรือความสามารถในการที่จะบอกได้ถูกต้อง สำคัญอย่างไร หรือสามารถเห็นถึงความ แตกต่างว่าอันใดถูกต้องและอันใดไม่ถูกต้อง 2. ความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา หมายถึง สามารถหาคำตอบเพื่อแก้ปัญหา ต่าง ๆ ความสามารถในการแก้ปัญหานี้จะกระทำได้โดยการสอนพนักงานให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่าง อาการและสาเหตุที่จะเกิดขึ้น และแนวทางการแก้ไข 3. ความสามารถจดจำเรื่องที่ผ่านมา หมายถึง การสามารถรู้ได้ว่าจะต้องทำอะไร หรือต้องใช้อะไร ตลอดจนสามารถรู้ลำดับหรือระเบียบของการปฏิบัติงานของงานนั้น ๆ ซึ่งเป็น ความสามารถเชิงสติปัญญา 4. ความสามารถในการดัดแปลง หมายถึง ความสามารถในการรู้จักประยุกต์ เครื่องมือหรือเครื่องกลต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติงานที่ต้องการให้เสร็จสิ้นลงไปได้ (21) 5. ความสามารถในการพูด หมายถึง ความสามารถในเชิงการถ่ายทอดหรือพูดซึ่ง เป็นสิ่งสำคัญในการสื่อความรู้ความเข้าใจ และเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งสำหรับประสิทธิภาพในการทำงาน Harring Emerson (n.d. อ้างถึงใน สมพงศ์ รัตนนุพงศ์, 2558) ได้กล่าวถึงแนวคิด เกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไว้ในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้ กำหนดจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน (Clearly Defined Ideal) ผู้บริหารต้องทราบถึงสิ่งที่ ต้องการเพื่อลดความคลุมเครือและความไม่แน่นอน - ใช้หลักเหตุผลทั่วไป (Common Sense) ผู้บริหารต้องพัฒนาความสามารถสร้าง ความแตกต่างโดยค้นหาความรู้และคำแนะนำให้มากเท่าที่จะทำได้ คำแนะนำที่ดี (Competent Counsel) ผู้บริหารต้องการคำแนะนำจากบุคคลอื่น วินัย (Discipline) ผู้บริหารควรกำหนดองค์กรเพื่อให้พนักงานเชื่อถือตามกฎและ วินัยต่าง ๆ ความยุติธรรม (Fair Deal) ผู้บริหารควรให้ความยุติธรรมและความเหมาะสม มีข้อมูลที่เชื่อถือได้เป็นปัจจุบันถูกต้องและแน่นอน (Reliable, Diatec, Accurate, and Permanent Records) ผู้บริหารควรจะมีข้อเท็จจริงเพื่อใช้ในการตัดสินใจ ความฉับไวของการจัดส่ง (Dispatching) ผู้บริหารควรใช้การวางแผนตามหลัก วิทยาศาสตร์สำหรับแต่ละหน้าที่เพื่อให้องค์กรทำหน้าที่ได้อย่างราบรื่นและบรรลุจุดมุ่งหมาย มาตรฐานและตารางเวลา (Standards and Schedules) ผู้บริหารต้องพัฒนา วิธีการทำงานและกำหนดเวลาทำงานสำหรับแต่ละหน้าที่ สภาพมาตรฐาน (Standardized Conditions) ผู้บริหารควรรักษาสภาพแวดล้อมให้ดี - การปฏิบัติการที่มีมาตรฐาน

(Standardized Operations) ผู้บริหารควรรักษา รูปแบบมาตรฐานของวิธีการปฏิบัติที่ดี - มีคำสั่งการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานระบุไว้ (Written Standard-Practice Instructions) ผู้บริหารต้องระบุการทำงานที่มีระบบถูกต้องและเป็นลายลักษณ์อักษร การให้รางวัลที่มีประสิทธิภาพ (Efficiency Reward) ผู้บริหารควรให้รางวัล พนักงานสำหรับการทำงานที่เสร็จสมบูรณ์ ปิติวัลยะเพ็ชร์ (2558) ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ แฮมเมอร์และแชมพีได้เสนอปัจจัย 8 ประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทดังนี้ 1. หลักการขั้นพื้นฐาน 2. การเปลี่ยนแปลงที่ถอนรากถอนโคน 3. การเปลี่ยนแปลงในลักษณะที่ยิ่งใหญ่ (22) 4. เน้นกระบวนการ 5. ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ 6. นำตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานมาเป็นองค์ประกอบสำคัญ 7. การบังคับบัญชาขององค์กรหรือผู้บังคับบัญชา 8. การให้ความเชื่อถือและให้ความสำคัญกับเจ้าหน้าที่ขององค์กร Simon (1960) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพ คือ พิจารณาว่างานที่มี ประสิทธิภาพสูงสุดนั้น ให้ดูจากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลผลิต (Output) ที่ได้รับออกมา เพราะฉะนั้นตามทัศนะนี้ประสิทธิภาพจึงเท่ากับผลผลิตลบด้วยปัจจัยนำเข้าและเป็น การบริการของราชการและองค์กรของรัฐ ก็ควรบวกถึงความพึงพอใจของผู้รับบริการ เข้าไปด้วย ซึ่งอาจเขียนสูตร ได้ดังนี้ E = 0-I / S โดย E = Efficiency คือ ประสิทธิภาพของงาน O = Output คือ ผลผลิตหรือที่ได้รับออกมา I = Input คือ ปัจจัยนำเข้าหรือทรัพยากรทางการบริหารที่ใช้ไป S = Satisfaction คือ ความพึงพอใจในผลงานที่ออกมา หลักการบริหารจัดการงานที่มีประสิทธิภาพหลักการจัดการงานที่มีประสิทธิภาพ Edgar L, Morphet ได้เสนอหลักการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพไว้ 12 ประการดังนี้ (อ้างถึงใน ทรัศม์ชญา พิพัฒน์เพ็ญ, 2557) 1. การมีผู้บริหารเพียงคนเดียวในองค์การ 2. การมีจุดมุ่งหมายขององค์การที่ชัดเจนและเป็นเอกภาพเดียวกัน 3. การมีเอกภาพในการบังคับบัญชา 4. มีการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบให้แก่ผู้ร่วมงาน 5. มีการแบ่งฝ่ายงานและบุคลากรผู้รับผิดชอบให้เฉพาะเจาะจง 6. มีการกำหนดมาตรฐานการทำงานที่ชัดเจน 7. มีการมอบหมายการควบคุมดูและที่เหมาะสม 8. มีความมั่นคงในเสถียรภาพการดำเนินงาน 9. เปิดโอกาสให้มีการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ในองค์การ 10. สามารถทำให้คนในองค์การเกิดความรู้สึกอบอุ่นใจและปลอดภัย 11. มีการยอมรับนโยบายส่วนบุคคลที่มีความสามารถ 12. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งในส่วนบุคคลและองค์การ

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ข้อมูลประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่นำมาใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้คือพนักงานและผู้รับเหมาแผนกซ่อมบำรุงเครื่องปรับอากาศ บริษัท สยามไดกิ้นเซลส์ จำกัด จำนวน 400

คน โดยที่มาจากข้อมูลฝ่ายทรัพยากรบุคคลเดือน มิถุนายน ปี 2566 โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 200 คน โดยคำนวนจากสูตร ของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane,1967)

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ทำงาน ชั่วโมงการทำงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในสายงาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับลูกน้อง ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านการเป็นที่ยอมรับในองค์กร ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน แผนกซ่อมบำรุงครื่องปรับอากาศ บริษัท สยามไดกิ้น เซลส์ จำกัด ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านความคุ้มค่าของทรัพยากร ด้านการใช้เวลาในการปฏิบัติงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการทดสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย ส่วนที่1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล โดยมีแบบสอบถามจำนวน 5 ข้อ ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานจำนวน 7 ข้อ ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยทั้ง 3 ส่วนสามารถตอบแบบสอบถามได้ 5 ระดับดังนี้

ระดับคะแนน 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ระดับคะแนน 4 หมายถึง เห็นด้วย

ระดับคะแนน 3 หมายถึง ปานกลาง

ระดับคะแนน 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ระดับคะแนน 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยยที่สุด

และช่วงคะแนนค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น

ระดับคะแนนเฉลี่ย	การแปลค่า
1.00-1.80	น้อยที่สุด
1.81-2.60	น้อย
2.61-3.40	ปานกลาง
3.41-4.20	มาก
4.21-5.00	มากที่สุด

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามขึ้นโดยและได้ทำการทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยโดยการสร้างเครื่องมือวิจัยส่งให้กับอาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ทำงาน และชั่วโมงการทำงาน วิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าเฉลี่ย(Mean) และร้อยละ(Percentage) ในการวิเคราะห์แบบสอบถามในส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจที่ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน วิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าเฉลี่ย(Mean) และค่าหาเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้สถิติ Paired T-test ในการวิเคระห์แบบสอบถามในส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน วิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าเฉลี่ย(Mean) และค่าหาเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อวิเคระห์แบบสอบถามในส่วนที่ 3 สถิติ t-test ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Anova) เพื่อทดสอบสมมุติฐานในข้อที่ 1 ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Independent variable)และตัวแปรตาม (Dependent variable) เพื่อใช้ทดสอบในสมมติฐานในข้อที่ 2

ผลการวิจัย

สรุปผลข้อมูลด้านประชากรศาสตร์จากกลุ่มประชากรศาสตร์ได้ผลสรุปดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมี อายุ 20-30 ปีจำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 34.5 ระดับการศึกษา มัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า (ปวช) จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 35.5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000-20,000 บาท 54 คน คิดเป็นร้อยละ 27 ประสบการณ์ทำงานไม่เกิน 5 ปี 57 คน คิดเป็นร้อยละ 28.5 ชั่วโมงการทำงาน 48 ชั่วโมง/สัปดาห์ 105 คน คิดเป็นร้อยละ 52.5

สรุปผลแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกซ่อมบำรุงครื่องปรับอากาศ บริษัท สยามไดกิ้นเซลล์ จำกัดสรุปได้ ดังนี้กลุ่มประชากรตัวอย่างมีการตอบแบบสอบถามความคิดเห็นต่อแรงจูงใจที่ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานโดยผลรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.941 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.320มากสุดได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในสายงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.478 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.499 แปลค่าอยู่ในระดับ มากที่สุด ตามมาด้วย ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.265 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.499 แปลค่าอยู่ในระดับ มากที่สุด ด้าน

การเป็นที่ยอมรับในองค์กรค์ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.258 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.645 แปลค่าอยู่ในระดับ มาก ด้านความสัมพันธ์กับลูกน้องซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.865 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.706 แปลค่าอยู่ในระดับ มาก ด้านเงินเดือนผลตอบแทนและสวัสดิการซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.763 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.619 แปลค่าอยู่ในระดับ มาก ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.503 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.499 แปลค่าอยู่ในระดับ มาก ด้านความสัมพันธ์กับ และลำดับสุดท้ายด้านสภาพแวดล้อมในสถาณที่ปฏิบัติงานซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.461 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.498 แปลค่าอยู่ในระดับ มาก

สรุปผลแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกซ่อมบำรุงครื่องปรับอากาศ บริษัท สยามไดกิ้นเซลล์ จำกัดสรุปได้ ดังนี้ กลุ่มประชากรตัวอย่างมีการตอบแบบสอบถามความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงานโดยผลรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.791 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.334มากสุดได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.413 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.576 แปลค่าอยู่ในระดับ มากที่สุด ด้านความคุ้มค่าของทรัพยากร ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.501 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.558 แปลค่าอยู่ในระดับ มาก และลำดับสุดท้าย ด้านการใช้เวลาในการปฏิบัติงานซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.460 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.538 แปลค่าอยู่ในระดับ มาก

อภิปรายผล

สรุปผลการทดสอบสมมุติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีผลสรุปดังนี้ จากผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุพบว่าอายุที่แตกต่างมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน เนื่องจากผลรวมค่า F-test มีค่าเท่า 0.838 และค่า Sig อยู่ที่ 0.502 ไม่แตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำแนกตามระดับการศึกษาที่แตกต่างมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน เนื่องจากผลรวมค่า F-test มีค่าเท่า 0.886 และค่า Sig อยู่ที่ 0.523 ไม่แตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนพบว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือที่แตกต่างมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน เนื่องจากผลรวมค่า F-test มีค่าเท่า 0.814 และค่า Sig อยู่ที่ 0.553 ไม่แตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05พบ จำแนกตามประสบการณ์ทำงานพบว่าประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน เนื่องจากผลรวมค่า F-test มีค่าเท่า 0.874 และค่า Sig อยู่ที่ 0.508 ไม่แตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำแนกตามการชั่วโมงทำงานพบว่าชั่วโมงทำงานที่แตกต่างมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน เนื่องจากผลรวมค่า F-test มีค่าเท่า 0.855 และค่า Sig อยู่ที่ 0.356 ไม่แตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสรุปได้ว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกันตามสมมุติฐานเนื่องจากพนักงานแผนกซ่อมบำรุงเครื่องปรับอากาศ บริษัท สยามไดกิ้นเซลส์ จำกัด ส่วนใหญ่มีอายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ย ประสบการณ์ทำงานที่ใกล้เคียงกันเป็นส่วนมากจึงทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย พัชรี พันธุ์แตงไทย(2564) แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์

สรุปผลการทดสอบสมมุติฐานที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีผลสรุปดังนี้ ความสัมพันธ์ของด้านคุณภาพงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ของด้านความคุ้มค่าของทรัพยากรกับแรงจูงใจในการฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ของด้านการใช้เวลาในการปฏิบัติงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานแผนกซ่อมบำรุงเครื่องปรับอากาศ บริษัท สยามไดกิ้นเซลส์ จำกัด ทั้ง 3 ด้านไม่ความสัมพันธ์กับแรงจูงใจการปฏิบัติงานสาเหตุอาจมาจากพนักงานและผู้รับเหมาแผนกซ่อมบำรุงบริษัทสยามไดกิ้นเซลส์ จำกัด มีหัวหน้าสายงานที่แตกต่างกันออกไปจึงทำให้ ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพของการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

1 จากผลการวิจัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม พนักงานแผนกซ่อมบำรุงเครื่องปรับอากาศ บริษัท สยามไดกิ้นเซลส์ จำกัด ตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจในปฏิบัติงานที่แตกต่างกันผู้ทำวิจัยแนะนำในการทำวิจัยครั้งต่อไปให้เพิ่มจำนวนข้อคำถามในแต่ล่ะด้านให้มากขึ้น

2 พนักงานแผนกซ่อมบำรุงเครื่องปรับอากาศ บริษัท สยามไดกิ้นเซลส์ จำกัด ตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันแต่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกกันดังนั้น จึงอยาก บริษัท สยามไดกิ้นเซลส์ จำกัด ให้การสนับสนุนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านต่างๆให้พนักงานแผนกซ่อมบำรุงครื่องปรับอากาศ บริษัท สยามไดกิ้นเซลส์ จำกัด ได้มีแรงจูงจูงใจในการปฏิบัติงานเช่นนี้ต่อไป

3 ในการศึกษาครั้งต่อไปผู้วิจัยแนะนำให้ศึกษาเกี่ยวกับแรงแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สยามไดกิ้นเซลส์ จำกัด ทั้งองค์กร

เอกสารอ้างอิง

กรกนก พรประดิษฐ์(2562) ได้ศึกษาเกี่ยวกับหัวข้อ แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการมหาวิทยาศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กรุงเทพมหานคร สืบค้นเมื่อ 22 กรกฎาคม 2566 จาก http://ir-ithesis.swu.ac.th/dspace/handle/123456789/533

นายวัชริศ เจริญกุล(2563) ได้ศึกษาเกี่ยวกับหัวข้อ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง สืบค้นเมื่อ 22 กรกฎาคม 2566 จาก https://sure.su.ac.th/xmlui/handle/123456789/24491

พัลลภ จิระโร (2563) ได้ศึกษาเกี่ยวกับหัวข้อ แรงจูงใจในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชุมพร สืบค้นเมื่อ22 กรกฎาคม 2566 จาก https://so03.tci-thaijo.org/index.php/mesr/issue/view/16622

ทฤษฎีสองปัจจัย [Frederick Herzberg] เขียนโดย ดร.ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร(2019) สืบค้นเมื่อ 1 สิงหาคม 2566 จาก https://drpiyanan.com/2019/04/17/2-factor-theory-frederick-herzberg/

ทฤษฎีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจากงานวิจัย นางสาวธนภรณ์ พรรณราย(2565) ได้ศึกษาเกี่ยวกับหัวข้อปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาสืบค้นเมื่อ 21 กรกฎาคม 2566 จาก http://kb.psu.ac.th/psukb/handle/2016/17458