

แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของสำนักงานพลังงานจังหวัด

THE MOTIVATIONS EFFECTING JOB PERFORMANCE OF THE PROVINCIAL ENERGY OFFICE

นายยา สิงหา¹, รองศาสตราจารย์อรุณรุ่ง วงศ์กังวาน², ดร.ณัฐพงษ์ เตชะรัตนเสถียร³
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ แขนงวิชาการจัดการทั่วไป
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
ying_pig_oj@hotmail.com

บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสำนักงานพลังงานจังหวัด และแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสำนักงานพลังงานจังหวัด โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการสังกัดสำนักงานพลังงานจังหวัด จำนวน 188 คน ใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-Test F-test และ Multiple Regression Analysis

ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมฤทธิ์ผลการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่งาน ข้าราชการสำนักงานพลังงานจังหวัด มีระดับแรงจูงใจโดยภาพรวมอยู่ระดับมาก ส่วนด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านเงินเดือน ข้าราชการสำนักงานพลังงานจังหวัดมีระดับแรงจูงใจโดยภาพรวมอยู่ระดับปาน และเมื่อพิจารณาผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งได้แก่ ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่งาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร ด้านความสัมฤทธิ์ผลการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านลักษณะการทำงาน ด้านเงินเดือน และด้านสภาพการทำงาน มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานด้านงานบริหารงานทั่วไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความสัมฤทธิ์ผลการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่งาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร ด้านลักษณะการทำงาน ด้านเงินเดือน ด้านสภาพการทำงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานด้านงานส่งเสริมและกำกับกิจการพลังงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เช่นเดียวกัน ส่วนงานอำนวยการและแผนพลังงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความสัมฤทธิ์ผลการทำงาน ด้านนโยบาย และการบริหารองค์กร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านลักษณะการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน และเงินเดือน

คำสำคัญ : แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

Abstract

The purpose of this research was to study the motivation level of the Provincial Energy Office job performance and the motivation that affect the performance of the Provincial Energy Office. The samples used in the study were 188 government officials by used the questionnaires as a tool to collect data and statistics used for data analysis such as frequency, percentage, mean, standard deviation, t-Test, F- test and Multiple Regression Analysis

The research found that motivation of operation include policy and organizational management, governance, relationships with bosses, achievement, to be respected, behavior and responsibility in the job is a high motivation level of government officials in the Provincial Energy Office. Work conditions, relationships with colleagues, salary is a medium motivation level of government officials in the Provincial Energy Office. When considering the impact on work performance, it was found that the motivation in work, the responsibility in the job, governance, policy and organization management, achievement, behavior, salary and work conditions Impact on the operation of general administration section by the statistical significance was 0.05. The motivation include achievement, progress in work, responsibility in the job, governance, policy and organization management, behavior, salary, work condition and to be respected impact on the operation of the promotion and governance of energy section by the statistical significance was 0.05. Also the motivation in work that affects work performance of director and energy plan section by the statistical significance was 0.05 is responsibility in the job, progress in work, achievement, policy and organization management, governance, behavior, work condition and salary.

บทนำ

พลังงาน ถือเป็นสิ่งที่มีความสำคัญกับทุกภาคส่วน โดยเฉพาะพลังงานไฟฟ้าและน้ำมันเชื้อเพลิง แต่เนื่องจากแหล่งพลังงานธรรมชาติในประเทศไทยมีอย่างจำกัด ไม่เพียงพอต่อการผลิตพลังงาน ทั้งไฟฟ้าและน้ำมันสำเร็จรูป จึงต้องพึ่งพาการนำเข้าจากต่างประเทศโดยเฉพาะเชื้อเพลิงปิโตรเลียม ที่ต้องนำเข้าถึงวันละประมาณ 700,000 บาร์เรล หรือประมาณร้อยละ 63 ของการจัดการทรัพยากรปิโตรเลียมของประเทศ เป็นเหตุให้ประเทศไทยประสบกับปัญหาการขาดเสถียรภาพด้านพลังงาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อทั้งระบบการเงิน การคลัง รวมถึงภาคการผลิตและบริการของเอกชนและภาคประชาชนของประเทศเป็นอย่างมาก (กระทรวงพลังงาน, 2560) การจัดหาพลังงานให้เพียงพอต่อความต้องการ การกำกับดูแลธุรกิจด้านพลังงานให้เกิดความเป็นธรรม รวมไปถึงการหาแนวทางในการพัฒนาด้านพลังงานให้เกิดการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยปัจจุบันหน่วยงานภาครัฐที่มีหน้าที่ในการจัดหาและกำกับดูแลด้านพลังงาน คือ กระทรวงพลังงาน ซึ่งแบ่งออกเป็นกรมต่างๆ ทั้งสิ้น 5 กรม คือ สำนักปลัดกระทรวงพลังงาน กรมเชื้อเพลิงธรรมชาติ กรมธุรกิจพลังงาน กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน และสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน และนอกนั้นยังรวมไปถึงการกำกับดูแลการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) และบริษัท ปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย จำกัด (ปตท.) ในส่วนของการดูแลธุรกิจด้านพลังงานและส่งเสริมด้านพลังงานในระดับพื้นที่นั้น มีสำนักงานพลังงาน

จังหวัด ซึ่งสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงานเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบดูแล โดยมีภารกิจหลักสองส่วน คือ ส่งเสริมด้านพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงานในระดับจังหวัด ทั้งการส่งเสริมให้เกิดการใช้พลังงานทดแทนในระดับชุมชน เช่น ส่งเสริมการผลิตพลังงานไฟฟ้าจากแสงอาทิตย์ผ่านระบบแผงโซลาร์เซลล์ ส่งเสริมเทคโนโลยีโรงอบแห้งพลังงานแสงอาทิตย์ หรือเตาชีวมวลแทนการใช้แก๊สหุงต้ม ส่งเสริมการผลิตไฟฟ้าจากพลังงานน้ำหรือลมขนาดเล็ก เป็นต้น รวมไปถึงการรณรงค์ส่งเสริมให้เกิดการอนุรักษ์และใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพทั้งในภาครัฐและเอกชน รวมถึงการกำกับดูแลธุรกิจด้านพลังงานให้เกิดความเป็นธรรมมีความปลอดภัยแก่ประชาชน ทั้งการออกใบอนุญาตและการต่อใบอนุญาตธุรกิจด้านพลังงาน การตรวจความปลอดภัยของสถานประกอบการด้านพลังงาน ตรวจสอบความถูกต้องของผลิตภัณฑ์ด้านพลังงาน น้ำมันสำเร็จรูป และก๊าซเชื้อเพลิงต่างๆ ให้มีความถูกต้องและเป็นธรรมกับทุกฝ่าย การทำงานของสำนักงานพลังงานจึงมีความสำคัญ การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาด้านพลังงานในระดับพื้นที่ส่งผลให้เกิดเสถียรภาพด้านพลังงาน ส่งผลให้ประเทศมีพลังงานอย่างยั่งยืนต่อไป

นอกจากการพัฒนาด้านนโยบายการบริหารแล้วสิ่งสำคัญที่หน่วยงานภาครัฐต้องพัฒนาอย่างสม่ำเสมอคือบุคลากร เนื่องจากข้าราชการและบุคลากรของรัฐมีหน้าที่ในการให้บริการประชาชน และดูแลให้ประชาชนได้รับข้อมูลข่าวสารและการอำนวยความสะดวกอย่างเป็นธรรม ดังนั้นบุคลากรจำเป็นจะต้องมีการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานอย่างต่อเนื่อง ดังพระบรมราโชวาท ของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช (รัชกาลที่ 9) เนื่องในโอกาสวันข้าราชการพลเรือน ปีพุทธศักราช 2549 ความว่า “ข้าราชการผู้ปฏิบัติบริหารงานของแผ่นดิน จะต้องมุ่งปฏิบัติภาระทั้งปวงด้วยความอุตสาหะเพ่งพินิจ ใช้ความรู้ ความคิด ความเฉลียวฉลาด และความรู้ผิดชอบชั่วดี เป็นเครื่องวิจัยวิจารณ์ ปรับปรุงตัวปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพเสมอ งานที่ทำจึงจะสำเร็จผลสมบูรณ์และก่อเกิดประโยชน์ที่พึงประสงค์ เป็นความเจริญมั่นคงทั้งแก่ตน แก่งาน และแก่ส่วนรวมพร้อมทุกส่วน”

จากข้อมูลดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อปฏิบัติงานของสำนักงานพลังงานจังหวัดเพื่อเป็นข้อมูลสำหรับหน่วยงานภาครัฐในระดับกระทรวงในการปรับปรุงและพัฒนาด้านนโยบายให้เหมาะสมกับการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานในระดับพื้นที่ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสำนักงานพลังงานจังหวัด
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสำนักงานพลังงานจังหวัด

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

1. ตัวแปรต้น ประกอบด้วย แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้แนวคิดของ Herzberg (อ้างถึงในบุญธรรม พรเจริญ, 2556, หน้า 16) ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ 1.1 ปัจจัยค้ำจุน 1.1.1 นโยบายและการบริหารองค์กร 1.1.2 การปกครองบังคับบัญชา 1.1.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 1.1.4 สภาพการทำงาน 1.1.5 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 1.1.6 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา 1.1.7 เงินเดือน 1.2 ปัจจัยจูงใจ 1.2.1 ความสัมพันธ์ผลการทำงาน 1.2.2 การได้รับการยอมรับนับถือ 1.2.3 ลักษณะการทำงาน

1.2.4 ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน 1.2.5 ความก้าวหน้าในการทำงาน 1.2.6 ความเจริญเติบโต

2. ตัวแปรตาม คือ ผลของการปฏิบัติการกิจและหน้าที่ของสำนักงานพลังงานจังหวัด ได้แก่

2.1 งานบริหารงานทั่วไป 2.2 งานส่งเสริมและกำกับกิจการพลังงาน 2.3 งานอำนวยการและแผนพลังงาน

ขอบเขตด้านประชากร ได้แก่ สำนักงานพลังงานจังหวัด 76 จังหวัด จำนวน 356 คน

ขอบเขตด้านเวลา การวิจัยครั้งนี้ใช้เวลารวบรวมข้อมูล 1 มกราคม ถึง 30 เมษายน พ.ศ. 2561

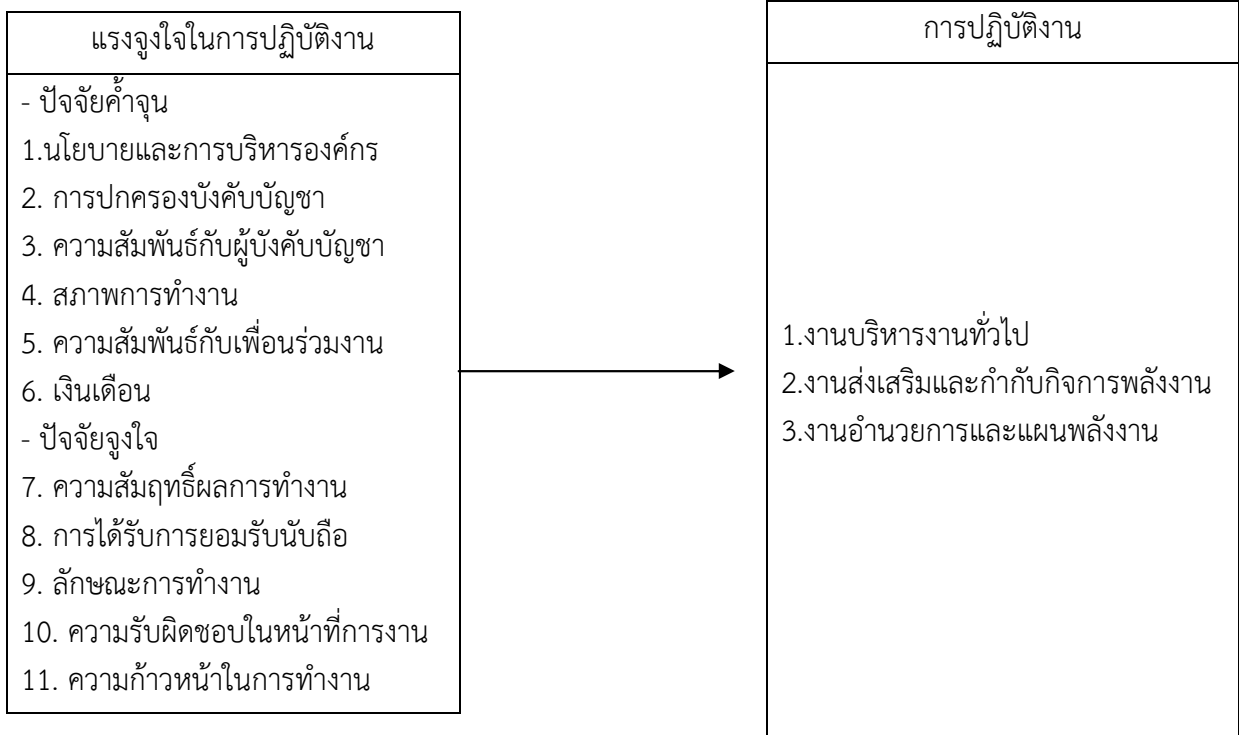
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตามแนวความคิดของ Frederick Herzberg's (อ้างใน บุญธรรม พรเจริญ, 2556, หน้า 16) ได้แบ่งปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจและปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พอใจได้ 2 ประเภท คือ 1. ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยอนามัย เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พอใจมี ซึ่งได้แก่ 1.1 นโยบายและการบริหารองค์กร 1.2 การปกครองบังคับบัญชาหรือการควบคุมดูแล 1.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 1.4 สภาพการทำงาน 1.5 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 1.6 เงินเดือน (salary) 2. ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน ซึ่งได้แก่ 2.1 ความสัมฤทธิ์ผลการทำงาน 2.2 การได้รับความยอมรับนับถือ 2.3 ลักษณะการทำงาน 2.4 ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน 2.5 ความก้าวหน้าในการทำงาน

กรอบแนวคิดของการวิจัย

ตัวแปรต้น (Independent Variables)

ตัวแปรตาม (Dependent Variables)



วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการสำนักงานพลังงานจังหวัดทั้งหมด 76 จังหวัด จำนวน 356 คน (สำนักงาน ก.พ. กำลังพลภาครัฐ 2559: ข้าราชการพลเรือนสามัญ)

ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ข้าราชการสำนักงานพลังงานจังหวัด จำนวน 188 คน โดยการสุ่มแบบ Yamane (1976,p.56)

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ขั้นตอนที่ 1 แบ่งเขตการศึกษาออกเป็น 4 ภาค ตามการแบ่งเขตของกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย คือ ภาคกลาง ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้ โดยภาคกลางมีทั้งสิ้น 25 จังหวัด ภาคเหนือมี 17 จังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือมี 20 จังหวัด และภาคใต้มี 14 จังหวัด

ขั้นตอนที่ 2 กำหนดสัดส่วนของจำนวนตัวอย่างแต่ละภาคอย่างละเท่ากัน ภาคละ 47 คน

ขั้นตอนที่ 3 สุ่มเลือกจังหวัดในแต่ละภาค ภาคละ 10 จังหวัด ได้ผลดังนี้ ภาคกลาง ได้แก่ กาญจนบุรี นครปฐม ประจวบคีรีขันธ์ พระนครศรีอยุธยา ราชบุรี สมุทรสาคร จันทบุรี ชลบุรี ตราด และสระแก้ว ภาคเหนือ ได้แก่ เชียงราย นครสวรรค์ น่าน พะเยา พิษณุโลกแพร่ ลำปาง ลำพูน สุโขทัย และอุดรดิตถ์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ ขอนแก่น นครราชสีมา บุรีรัมย์ เลย สกลนคร หนองคาย หนองบัวลำภู อ่างนาจเจริญ อุตรธานี และอุบลราชธานี และภาคใต้ ได้แก่ กระบี่ ชุมพร ตรัง นครศรีธรรมราช พังงา ภูเก็ต ยะลา ระนอง สตูล และสุราษฎร์ธานี

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม จำนวน 188 ฉบับ แบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไป ของสำนักงานพลังงานจังหวัด แบบ Two way question และแบบ Multiple choice question ซึ่งเป็นการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติและเรียงลำดับ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของสำนักงานพลังงานจังหวัดแบบ Rating scale ตามแบบของ Likert scale (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2549, หน้า 76-77) ซึ่งเป็นการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของสำนักงานพลังงานจังหวัด แบบ Likert Scale (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2549, หน้า 76-77) เป็นการวัดข้อมูลแบบอันตรภาคชั้น

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา

แบบสอบถาม ตอนที่ 1 ลักษณะประชากรศาสตร์ใช้สถิติแจกแจงความถี่และร้อยละ แบบสอบถาม ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสำนักงานพลังงานจังหวัด ใช้สถิติค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แบบสอบถาม ตอนที่ 3 การปฏิบัติงานของสำนักงานพลังงานจังหวัด ใช้สถิติค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. สถิติเชิงอนุมาน

การทดสอบสมมติฐานข้อ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์สำนักงานพลังงานจังหวัด ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีผลต่อการปฏิบัติงานของสำนักงานพลังงานจังหวัดใช้สถิติ Multiple Regression Analysis เพื่อหาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน การทดสอบสมมติฐานข้อ 2 แรงจูงใจมีผลต่อการปฏิบัติงานของสำนักงานพลังงานจังหวัด ใช้สถิติ Multiple Regression Analysis เพื่อหาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน

สรุปผลการวิจัย

1. ลักษณะประชากรศาสตร์

จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 54.25 โดยส่วนใหญ่มีอายุ 31 – 36 ปี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 45.74 สถานภาพสมรส ส่วนมากโสด จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 61.17 มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 51.06 ส่วนใหญ่มีอายุการทำงาน 6 - 10 ปี จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 86.17 และมีรายได้ต่อเดือนส่วนมากอยู่ในช่วง 20,001 – 25,000 บาท จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 70.21

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาพบว่า ข้าราชการสำนักงานพลังงานจังหวัด มีความพึงพอใจต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายการดังนี้ 1. ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร ข้าราชการสำนักงานพลังงานจังหวัด มีความพึงพอใจโดยภาพรวมอยู่ระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความเฉลี่ยมากที่สุดคือ หน่วยงานมีการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง รองลงมาคือ หน่วยงานมีนโยบายการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และลำดับสุดท้ายคือ หน่วยงานมีการปรับเปลี่ยนนโยบายและการบริหารตามสถานการณ์บ้านเมือง 2. ด้านการปกครองบังคับบัญชา ข้าราชการสำนักงานพลังงานจังหวัด มีความพึงพอใจโดยภาพรวมอยู่ระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความเฉลี่ยมากที่สุดคือ หัวหน้าหน่วยงานมีความสามารถในการบริหารงานเป็นอย่างดี รองลงมาคือ หัวหน้าหน่วยงานมอบหมายงานอย่างชัดเจนและเหมาะสม และลำดับสุดท้ายคือ หัวหน้าหน่วยงานให้ความไว้วางใจผู้ปฏิบัติงานที่อยู่ในการดูแล 3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ข้าราชการสำนักงานพลังงานจังหวัด มีความพึงพอใจโดยภาพรวมอยู่ระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความเฉลี่ยมากที่สุดคือ เมื่อมีปัญหาการทำงาน สามารถขอคำกับหัวหน้างานได้ รองลงมาคือ หัวหน้าหน่วยงานมีกิริยาสุภาพนุ่มนวลต่อท่านและผู้ร่วมงานท่านอื่น และลำดับสุดท้ายคือ สัมพันธภาพระหว่างหัวหน้าหน่วยงานกับผู้ปฏิบัติงานเป็นไปด้วยดี 4. ด้านสภาพการทำงาน ข้าราชการสำนักงานพลังงานจังหวัด มีความพึงพอใจโดยภาพรวม อยู่ระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความเฉลี่ยมากที่สุดคือ หน่วยงานมีวัสดุอุปกรณ์เพียงพอในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ หน่วยงานมีสภาพแวดล้อมที่ดีเอื้อต่อการปฏิบัติงาน และลำดับสุดท้ายคือ จำนวนบุคลากรมีเพียงพอและเหมาะสมในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน 5. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ข้าราชการสำนักงานพลังงานจังหวัด มีความพึงพอใจโดยภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความเฉลี่ยมากที่สุดคือ มีการปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงานในเรื่องงาน รองลงมาคือ มีการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีมได้ดี และลำดับสุดท้ายคือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันกับเพื่อนร่วมงาน 6. ด้านเงินเดือน ข้าราชการสำนักงานพลังงานจังหวัด มีความพึงพอใจโดยภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความเฉลี่ยมากที่สุดคือ การเบิกจ่ายเงินเดือน เหมาะสมตรงเวลา รองลงมาคือ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ และลำดับสุดท้ายคือ การขึ้นเงินเดือนเป็นไปอย่าง

เหมาะสมและเป็นธรรม 7. ด้านความสัมพันธ์ผลการทำงาน ข้าราชการสำนักงานพลังงานจังหวัด มีความพึงพอใจโดยภาพรวมอยู่ระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความเฉลียวมากที่สุดคือ ภาคภูมิใจเมื่องานประสบความสำเร็จ รองลงมาคือ สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ เกี่ยวกับงานได้ดี และลำดับสุดท้ายคือ งานที่รับผิดชอบประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ 8. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ข้าราชการสำนักงานพลังงานจังหวัด มีความพึงพอใจโดยภาพรวมอยู่ระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความเฉลียวมากที่สุดคือ หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานของท่าน รองลงมาคือ ได้รับการยอมรับนับถือเกี่ยวกับประสิทธิภาพงานจากเพื่อนร่วมงาน และลำดับสุดท้ายคือ หัวหน้างานยอมรับ เชื่อถือประสิทธิภาพงานของท่าน 9. ด้านลักษณะการทำงาน ข้าราชการสำนักงานพลังงานจังหวัด มีความพึงพอใจโดยภาพรวมอยู่ระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความเฉลียวมากที่สุดคือ งานที่ปฏิบัติอยู่ท้าทายความสามารถ รองลงมาคือ ลักษณะของงานที่สามารถพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้เต็มที่ และลำดับสุดท้ายคือ งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่ถนัด 10. ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่งาน ข้าราชการสำนักงานพลังงานจังหวัด มีความพึงพอใจโดยภาพรวมอยู่ระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความเฉลียวมากที่สุดคือ ท่านสามารถปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพขึ้น รองลงมาคือ ท่านสามารถตัดสินใจในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพอย่างเต็มที่ และลำดับสุดท้ายคือ ท่านมีความตั้งใจและมุ่งมั่นในงานที่ได้รับมอบหมาย 11. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ข้าราชการสำนักงานพลังงานจังหวัด มีความพึงพอใจโดยภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความเฉลียวมากที่สุดคือ ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาดูงานเพื่อความก้าวหน้าทางตำแหน่ง รองลงมาคือ มีโอกาสได้พัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในตำแหน่งอื่น ๆ และลำดับสุดท้ายคือ มีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งในอนาคต

3. การปฏิบัติงานของสำนักงานพลังงานจังหวัด

จากการศึกษาพบว่า ข้าราชการสำนักงานพลังงานจังหวัด มีการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายการ ดังนี้ 1. ด้านงานบริหารงานทั่วไป ข้าราชการสำนักงานพลังงานจังหวัด มีการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความเฉลียวมากที่สุดคือ การประสานภารกิจด้านพลังงานกับทุกหน่วยงาน รองลงมาคือ ดูแลผลกระทบที่เกิดจากการจัดหา การผลิต และการใช้พลังงาน และลำดับสุดท้ายคือ ดำเนินภารกิจพิเศษที่ได้รับมอบหมายจากกระทรวง 2. ด้านงานส่งเสริมและกำกับกิจการพลังงาน ข้าราชการสำนักงานพลังงานจังหวัด มีการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความเฉลียวมากที่สุดคือ ดำเนินการพิจารณาออกใบอนุญาต และต่ออายุใบอนุญาตสถานประกอบกิจการพลังงาน รองลงมาคือ พิจารณาให้ความเห็นชอบในสถานที่ที่มีการใช้ก๊าซเชื้อเพลิง และลำดับสุดท้ายคือ ดูแลด้านความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมในสถานประกอบกิจการพลังงาน 3. ด้านงานอำนวยความสะดวกและแผนพลังงาน ข้าราชการสำนักงานพลังงานจังหวัด มีการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความเฉลียวมากที่สุดคือ ส่งเสริม สนับสนุนด้านการพัฒนาพลังงานทดแทนในระดับพื้นที่ รองลงมาคือ ส่งเสริมและสนับสนุนเรื่องการอนุรักษ์พลังงาน และลำดับสุดท้ายคือ ตรวจสอบคุณภาพของผลิตภัณฑ์ใหม่ของเชื้อเพลิงที่ผลิตในชุมชน

4. ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของข้าราชการสำนักงานพลังงานจังหวัด ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีผลต่อการปฏิบัติงานของสำนักงานพลังงานจังหวัด สมมติฐานข้อ 1.1 ข้าราชการสำนักงานพลังงานจังหวัด ที่มีเพศต่างกันมีการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สมมติฐานข้อ 1.2 ข้าราชการสำนักงานพลังงาน

จังหวัด ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัมีการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สมมติฐานข้อ 1.3 ข้าราชการสำนักงานพลังงานจังหวัด ที่มีระดับการศึกษาต่างกัมีการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สมมติฐานข้อ 1.4 ข้าราชการสำนักงานพลังงานจังหวัด ที่มีอายุต่างกัมีการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างไรก็ตามข้าราชการสำนักงานพลังงานจังหวัด ที่มีช่วงอายุ 31 – 36 ปี กับ อายุมากกว่า 36 ปี มีประสิทธิภาพในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สมมติฐานข้อ 1.5 ข้าราชการสำนักงานพลังงานจังหวัด ที่มีรายได้ต่างกัมีการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างไรก็ตามข้าราชการสำนักงานพลังงานจังหวัด ที่มีรายได้ 20,001 – 25,000 บาท และข้าราชการสำนักงานพลังงานจังหวัด ที่มีรายได้มากกว่า 30,000 บาท มีประสิทธิภาพในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สมมติฐานข้อ 1.6 ข้าราชการสำนักงานพลังงานจังหวัด ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัมีการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อการปฏิบัติงานของสำนักงานพลังงานจังหวัด สมมติฐานข้อ 2.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีผลต่อการปฏิบัติงานของสำนักงานพลังงานจังหวัดด้านงานบริหารงานทั่วไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สมมติฐานข้อ 2.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีผลต่อการปฏิบัติงานของสำนักงานพลังงานจังหวัดด้านงานส่งเสริมและกำกับกิจการพลังงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สมมติฐานข้อ 2.3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีผลต่อการปฏิบัติงานของสำนักงานพลังงานจังหวัดด้านงานอำนวยการและแผนพลังงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสำนักงานพลังงานจังหวัด สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา ดังนี้

1. ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ สถานภาพการสมรส และระดับการศึกษาของข้าราชการสำนักงานพลังงานจังหวัด ต่างกัมีการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเนื่องมาจาก สภาพการทำงานในสำนักงานพลังงานจังหวัด หน้าที่ที่ปฏิบัติไม่มีความเฉพาะเจาะจงด้านเพศ และไม่มีผลกระทบจากการสมรส อีกทั้งระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีหน้าที่และความรับผิดชอบแตกต่างกัน จึงมีการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเต็มที่แล้ว ส่วนรายได้ อายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการสำนักงานพลังงานจังหวัด ต่างกัมีการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่

ด้านอายุ พบว่า ช่วงระดับอายุน้อยกว่า 25 ปี มีการปฏิบัติงานน้อยกว่าช่วงอายุตั้งแต่ 25 ปีขึ้นไป อาจเนื่องมาจากเป็นช่วงเริ่มทำงานใหม่ อยู่ในระหว่างการเรียนรู้งาน ส่วนช่วงระดับอายุ 25 – 30 ปี มีการปฏิบัติงานน้อยกว่าช่วงอายุตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไป อาจเนื่องมาจากวุฒิที่เพิ่มขึ้นตามอายุ ประสบการณ์การทำงานและความรับผิดชอบที่สูงขึ้นเป็นแรงกระตุ้นให้มีความสามารถในการทำงานสูงขึ้น แต่พบว่าในช่วงอายุ 31 – 36 ปี มีการปฏิบัติงานไม่ต่างกักับช่วงอายุมากกว่า 36 ปี อาจเนื่องมาจากวุฒิภาวะ และเสถียรภาพในการทำงาน ทำให้สรุปได้ว่า การปฏิบัติงานจะเพิ่มขึ้นตามอายุที่มากขึ้นและจะมีประสิทธิภาพคงที่ตั้งแต่อายุ 31 ปีขึ้นไป ดังนั้นช่วงอายุที่มีความสามารถในการทำงานมากที่สุด คือ ช่วงอายุตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไป

ด้านรายได้ต่อเดือน พบว่า ข้าราชการที่มีรายได้น้อยกว่า 15,000 บาท มีการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกับ ข้าราชการที่มีรายได้ 15,001 – 20,000 บาท และไม่แตกต่างกับข้าราชการที่มีรายได้ 20,001 – 25,000 บาท แต่มีการปฏิบัติงานน้อยกว่า ข้าราชการที่มีรายได้ 25,001 บาท ขึ้นไป ส่วน ข้าราชการที่มีรายได้ 15,001 – 20,000 บาท มีการปฏิบัติงานน้อยกว่า ข้าราชการที่มีรายได้ 20,001 บาท ขึ้นไป และข้าราชการที่มีรายได้ 20,001 – 25,000 บาท มีการปฏิบัติงานน้อยกว่า ข้าราชการที่มีรายได้ 25,001 บาท ขึ้นไป และในทำนองเดียวกันพบว่าข้าราชการที่มีรายได้ 25,001 – 30,000 บาท มีการปฏิบัติงานน้อยกว่า พนักงานที่มีรายได้ 30,001 บาท ขึ้นไป แสดงให้เห็นว่า รายได้ต่อเดือนเป็นแรงผลักดันให้เกิดการพัฒนาการปฏิบัติงาน

ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ข้าราชการที่ปฏิบัติงานมาแล้ว 1 – 2 ปี มีการปฏิบัติงานน้อยกว่า ข้าราชการที่ปฏิบัติงานมาแล้วตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป ส่วนข้าราชการที่ปฏิบัติงานมาแล้ว 3 – 5 ปี มีการปฏิบัติงานน้อยกว่า ข้าราชการที่ปฏิบัติงานมาแล้วตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไป และในทางเดียวกันข้าราชการที่ปฏิบัติงานมาแล้ว 6 – 10 ปี มีการปฏิบัติงานน้อยกว่า ข้าราชการที่ปฏิบัติงานมาแล้วตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ซึ่งสรุปได้ว่า อายุการทำงานที่มากขึ้นทำให้ความสามารถในการปฏิบัติงานสูงขึ้น

สอดคล้องกับงานวิจัยของ นางสาวมณฑุทัย ประสพศิลป์ (2557) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ซีพีแรม จำกัด ผลการวิเคราะห์พบว่า พนักงานที่มีเพศสถานภาพการสมรส มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน คือ พนักงานที่มีอายุ 18 - 25 ปี มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสูงกว่ากับพนักงานที่มีอายุ 26 – 35 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีอายุในช่วงอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง และพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานแตกต่างกัน คือ พนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษาในช่วงอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

2. แรงจูงใจมีผลต่อการปฏิบัติงานของสำนักงานพลังงานจังหวัด ด้านต่างๆ ดังนี้

1) ด้านงานบริหารงานทั่วไป แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบในหน้าที่งาน มีผลกระทบมากที่สุด รองลงมาคือด้านการปกครองบังคับบัญชา และที่ส่งผลกระทบต่อผลกระทบน้อยที่สุดคือ ด้านลักษณะการทำงาน 2.) ด้านงานส่งเสริมและกำกับกิจการพลังงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมฤทธิ์ผลการทำงาน มีผลกระทบมากที่สุด รองลงมาคือด้านความรับผิดชอบในหน้าที่งาน และที่ส่งผลกระทบต่อผลกระทบน้อยที่สุดคือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 3.) ด้านงานอำนวยความสะดวกและแผนพลังงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน มีผลกระทบมากที่สุด รองลงมาคือด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และที่ส่งผลกระทบต่อผลกระทบน้อยที่สุดคือ ด้านเงินเดือน สอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งนภา แสงมณี (2552) ซึ่งได้ทำการเพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่ในสังกัดภาค 6 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อการทำงาน มี 6 ด้าน ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นโยบายและการบริหาร ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้า สภาพการปฏิบัติงาน และลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากเกือบทุกด้าน ส่วนด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว เงินเดือนและค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง ระดับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากเกือบทุกด้าน ส่วนด้านความสัมพันธ์ที่ดีและการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งจากงานวิจัยนี้จะเห็นได้ว่าปัจจัยในการดำเนินงานและความสัมพันธ์กับทีมงานเป็นแรงผลักดันให้เกิดการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าปัจจัยส่วนบุคคล

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากการศึกษา เรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของสำนักงานพลังงานจังหวัด เพื่อนำผลการวิจัยในครั้งนี้ ไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนา นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร โดยผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ จากการวิจัยแสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่งาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร ด้านความสัมพันธ์ผลการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านลักษณะการทำงาน ด้านเงินเดือน และด้านสภาพการทำงาน มีผลกระทบต่อการทำงานของสำนักงานพลังงานจังหวัด ซึ่งเป็นองค์กรของภาครัฐ มีหน้าที่ในการกำกับดูแลกิจการด้านพลังงาน ส่งเสริมและอำนวยความสะดวกด้านพลังงานให้แก่ประชาชน ซึ่งการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถจะส่งผลดีต่อประชาชนอย่างมาก ดังนั้นการบริหารนโยบายด้านบุคคล ควรคำนึงถึงการวางแผนงาน และการกำหนดความรับผิดชอบและหน้าที่อย่างชัดเจน ในส่วนของหัวหน้างานต้องมีการอบรมและมีความสามารถในการบริหารและการวางตัวในการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ ด้านนโยบายบริหารในระดับกระทรวง ต้องมีความชัดเจนและถูกต้อง การเลื่อนตำแหน่งต้องมีหลักเกณฑ์ชัดเจน เหมาะสม ถูกต้อง และโปร่งใส ในส่วนของเงินเดือนอาจจะไม่เป็นแรงจูงใจที่สูงนัก เนื่องจากงานราชการเป็นงานที่เสียสละ รายได้ และไม่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนตน แต่ก็ควรมีความเหมาะสมกับระดับความรู้ความสามารถ จะเป็นอีกแรงผลักดันหนึ่งในปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ สุจริต และเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาประเทศ เพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าและยั่งยืนต่อไป

รายการอ้างอิง

- กระทรวงพลังงาน. (2560). สำนักงานปลัดกระทรวงกระทรวงพลังงาน.
- บุญธรรม พรเจริญ. (2556). **อิทธิพลของแรงจูงใจและการพัฒนาตนเองที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบัญชีในบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย.มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.**
- สำนักงาน ก.พ. กำลังพลภาครัฐ. (2559). **ข้าราชการพลเรือนสามัญ. สืบค้นเมื่อ เมษายน 20, 2561 จาก www.energy.go.th**
- ชานินทร์ ศิลป์จารุ. (2549). **การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS (พิมพ์ครั้งที่ 7).** กรุงเทพฯ. มนุญทัย ประสพศิลป์. (2557). **แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ซีพี แรม จำกัด. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.**
- รุ่งนภา แสงมณี. (2552). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่ในสังกัดภาค 6. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.**
- Yamane, Taro. (1976). **Statistics: An introductory analysis (2nd ed.).** New York: Harper and Row.