

แรงจูงใจ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และนวัตกรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสังกัดสำนักงานทรัพยากรน้ำพื้นที่ภาคเหนือ

จิตสุภา เอี่ยมวิจารณ์¹

ธนกร สิริสุคันธา²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นด้านแรงจูงใจ สภาพแวดล้อมในการทำงาน นวัตกรรม และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานทรัพยากรน้ำพื้นที่ภาคเหนือ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และนวัตกรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานทรัพยากรน้ำพื้นที่ภาคเหนือ กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรสังกัดสำนักงานทรัพยากรน้ำพื้นที่ภาคเหนือ จำนวน 155 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม ใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้สถิติอนุมาน วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ Enter

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นด้านแรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานทรัพยากรน้ำพื้นที่ภาคเหนือมีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านนวัตกรรม มีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ 2) ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ Enter พบว่าด้านแรงจูงใจ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านนวัตกรรมส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานทรัพยากรน้ำพื้นที่ภาคเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากผลดังกล่าว สามารถทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานทรัพยากรน้ำพื้นที่ภาคเหนือ ได้ร้อยละ 72.8

คำสำคัญ: แรงจูงใจ สภาพแวดล้อมในการทำงาน นวัตกรรม ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

¹ นักศึกษา หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง
e-mail: sunan.lemon@gmail.com

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง
e-mail: noithonglek@hotmail.com

Motivation, Work Environment, and Innovation that affect the work performance of Personnel at the Office of Water Resources, Northern Region

Jitsupa Euimwijan¹

Thanakorn Sirisugandha²

Abstract

This research aimed to: 1) examine the levels of perception regarding motivation, work environment, innovation, and job performance among personnel at the Northern Regional Office of Water Resources; and 2) investigate the influence of motivation, work environment, and innovation on job performance within the same organization. The sample consisted of 155 personnel, selected from the Northern Regional Office of Water Resources. Data were collected using a structured questionnaire and analyzed through descriptive statistics, including percentage, mean, and standard deviation. Inferential statistics were conducted using Multiple Regression Analysis (Enter method).

The findings revealed that: 1) the levels of perception concerning motivation, work environment, and innovation as they relate to job performance were all rated at the highest level. Specifically, motivation received the highest mean score, followed by work environment and innovation, respectively. 2) The multiple regression analysis demonstrated that motivation, work environment, and innovation significantly influenced the job performance of personnel at the Northern Regional Office of Water Resources at a statistical significance level of .05. These factors were able to jointly predict job performance efficiency at 72.8 percent.

Keywords: Motivation, Work Environment, Innovation, Job Performance Efficiency

¹ Master's Student Program in Management, Faculty of Management Science, Lampang Rajabhat University.
e-mail: sunan.lemon@gmail.com

² Assistant Professor, Ph.D., Ed.D., Faculty of Management Science, Lampang Rajabhat University.
e-mail: noithonglek@hotmail.com

บทนำ

ในยุคของกระแสโลกาภิวัตน์ที่มีการแข่งขันสูงส่งผลให้ระบบสังคมโดยรวมเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน องค์การต่าง ๆ จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนแนวทางการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกในปัจจุบัน ขณะเดียวกันการแพร่กระจายของข่าวสารและเทคโนโลยีสารสนเทศที่รวดเร็วกลายเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญที่ทำให้ประเทศไทยต้องเร่งพัฒนาในทุกมิติ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง เพื่อก้าวให้ทัดเทียมกับนานาชาติ การบรรลุเป้าหมายดังกล่าวจำเป็นต้องอาศัยการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ เนื่องจาก “ทรัพยากรมนุษย์” เป็นปัจจัยหลักที่ขับเคลื่อนการพัฒนาในทุกด้านของประเทศ (ธวัชชัย รัชสมบัติ, 2565) ประเทศใดที่มีทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพสูงและสามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้อย่างสร้างสรรค์ ประเทศนั้นย่อมมีความเจริญ มั่นคง และมั่นคงทั้งในด้านเศรษฐกิจ การเมือง และสังคม ในทางกลับกัน หากประเทศขาดทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ การพัฒนาที่ยั่งยืนย่อมเป็นไปได้ยาก ดังนั้นการพัฒนาและบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นกลไกสำคัญของการพัฒนาประเทศในยุคโลกาภิวัตน์ (ถนอมขวัญ อยู่สุข, 2563)

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580) เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาประเทศในระยะยาวที่มุ่งสร้างความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนให้แก่ประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อให้หน่วยงานของรัฐทุกระดับสามารถดำเนินงานได้อย่างสอดคล้องและมีเอกภาพ ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 6 ยุทธศาสตร์หลัก ได้แก่ ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ยุทธศาสตร์ด้านการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ โดยเฉพาะยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ มีเป้าหมายหลักในการยกระดับภาครัฐให้เป็น “ภาครัฐของประชาชน เพื่อประชาชน และเพื่อประโยชน์ส่วนรวม” มุ่งเน้นให้หน่วยงานของรัฐมีขนาดและบทบาทที่เหมาะสมกับภารกิจ ยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล และบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลตลอดจนนวัตกรรมสมัยใหม่เข้ามาใช้ในการบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพและความโปร่งใส ตลอดจนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐให้มีศักยภาพและความพร้อมในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561)

กรมทรัพยากรน้ำ เป็นหน่วยงานระดับกรมในสังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ก่อตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 เพื่อพัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำของประเทศให้มีความก้าวหน้า มีประสิทธิภาพ และมีความยั่งยืน โดยดำเนินงานให้สอดคล้องกับ “วิสัยทัศน์น้ำแห่งชาติ” ที่กำหนดเป้าหมายว่าประเทศไทยจะมีน้ำใช้อย่างเพียงพอมีคุณภาพ และได้รับการบริหารจัดการอย่างเป็นธรรม ยั่งยืน และมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน (กรมทรัพยากรน้ำ, 2565) ทั้งนี้ กรมทรัพยากรน้ำได้ดำเนินการปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐให้มีความทันสมัย โปร่งใส และยึดหลักธรรมาภิบาลโดยให้ความสำคัญกับการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินงาน เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการให้บริการแก่ประชาชนให้มีคุณภาพและเข้าถึงได้อย่างเท่าเทียมภายใต้วิสัยทัศน์ “ทรัพยากรน้ำมั่นคง ประชาชนมั่นใจ ใช้ประโยชน์ยั่งยืน”

ซึ่งเป็นแนวทางสำคัญในการเสริมสร้างขีดสมรรถนะขององค์การให้พร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลงและความท้าทาย ด้านทรัพยากรน้ำในอนาคต (กรมทรัพยากรน้ำ, 2567)

การบริหารจัดการทรัพยากรน้ำถือเป็นภารกิจสำคัญของหน่วยงานภาครัฐ เนื่องจากน้ำเป็นทรัพยากรพื้นฐานที่มีบทบาทต่อการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ ความมั่นคงทางสังคม และคุณภาพชีวิตของประชาชนในทุกภูมิภาคของประเทศ อย่างไรก็ตาม การดำเนินงานด้านการบริหารจัดการน้ำของประเทศไทยยังคงเผชิญกับความท้าทายหลายประการ ทั้งในด้านคุณธรรม ความโปร่งใส และประสิทธิภาพของหน่วยงานภาครัฐ จากผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) พบว่า ในช่วง 3 ปีย้อนหลัง กรมทรัพยากรน้ำ มีคะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 มีคะแนนเฉลี่ย 84.10 คะแนน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 มีคะแนนเฉลี่ย 90.30 คะแนน และปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 มีคะแนนเฉลี่ย 93.16 คะแนน แต่อย่างไรก็ตาม ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 กรมทรัพยากรน้ำมีคะแนนเฉลี่ยลดลงเหลือ 83.20 คะแนน ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ที่กำหนดไว้ที่ 85 คะแนน (สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ [ป.ป.ช.], 2566) ผลการประเมินดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงข้อจำกัดในการดำเนินงานของหน่วยงาน โดยเฉพาะในด้านการใช้งบประมาณ การใช้อำนาจ การใช้ทรัพย์สินของราชการ การป้องกันการทุจริต ประสิทธิภาพการสื่อสาร และการปรับปรุงกระบวนการทำงาน ซึ่งปัญหาดังกล่าวส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่นของประชาชนซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยตรง และอาจส่งผลให้ระดับความร่วมมือในการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำในระดับพื้นที่ลดลง

นอกจากนี้ จากรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานทรัพยากรน้ำพื้นที่ภาคเหนือ ระหว่าง พ.ศ. 2565–2567 พบว่าหน่วยงานมีพื้นที่รับผิดชอบครอบคลุม 14 จังหวัด ได้แก่ กำแพงเพชร เชียงราย เชียงใหม่ ตาก น่าน พะเยา พิจิตร พิษณุโลก แพร่ แม่ฮ่องสอน ลำปาง ลำพูน สุโขทัย และอุตรดิตถ์ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าหน่วยงานต้องบริหารจัดการภารกิจในพื้นที่กว้างขวาง และหลากหลาย ส่งผลให้บุคลากรต้องรับภาระงานจำนวนมากภายใต้ข้อจำกัดด้านจำนวนและความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง จากสถานการณ์ดังกล่าวไม่เพียงส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แต่ยังมีผลกระทบต่อสุขภาพกายและจิตใจของบุคลากร เพิ่มความเสี่ยงต่อการสูญเสียบุคลากรที่มีศักยภาพสูงในระยะยาว อีกทั้งยังสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ตึงเครียดจากภาระงานที่มากเกินไป ขณะเดียวกัน ความท้าทายด้านทักษะดิจิทัลของบุคลากรถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนาประสิทธิภาพขององค์การ การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้โดยที่บุคลากรยังไม่พร้อม อาจก่อให้เกิดภาระงานเพิ่มขึ้นแทนที่จะช่วยลดภาระและอาจทำให้การตอบสนองต่อสถานการณ์วิกฤต เช่น การแจ้งเตือนอุทกภัยหรือภัยแล้งเกิดความล่าช้า ซึ่งมีผลกระทบโดยตรงต่อเศรษฐกิจและคุณภาพชีวิตของประชาชน (สำนักงานทรัพยากรน้ำพื้นที่ภาคเหนือ, 2567) จากสถานการณ์ดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความจำเป็นในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพทั้งในด้านแรงจูงใจ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการพัฒนาศักยภาพด้านนวัตกรรมของบุคลากรเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้ข้อจำกัดขององค์การ

การดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนปฏิบัติราชการของกรมทรัพยากรน้ำ รวมถึงผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐและรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลนั้น จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือและการมีส่วนร่วมของบุคลากรภายใน

องค์การอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะบทบาทของผู้บริหารที่ต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงาน และการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม ทั้งในด้านกายภาพ สังคม และจิตใจ องค์การควรตระหนักถึงความพึงพอใจของบุคลากรในทุกมิติ เนื่องจากแรงจูงใจและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานจะช่วยเสริมสร้างคุณภาพการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดแรงบันดาลใจและความผูกพันต่อองค์การ (ยุพาพร จันทร, ธีรวัตร ภูระธีรานรัชต์ และอุบลวรรณ สุวรรณภูสิทธิ์, 2564) นอกจากนี้การนำนวัตกรรมมาใช้ในการพัฒนาองค์การถือเป็นกลไกสำคัญในยุคสังคมดิจิทัลที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยองค์การที่สามารถบริหารจัดการนวัตกรรมได้อย่างเหมาะสม จะสามารถเพิ่มขีดความสามารถในการพัฒนาไปสู่การสมรรถนะสูง และสามารถสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน (Li, 2021) จากแนวคิดดังกล่าวจะเห็นได้ว่า แรงจูงใจในการทำงานสภาพแวดล้อม ในการทำงาน และนวัตกรรม ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่มีส่วนช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร และความสำเร็จขององค์การทั้งในระยะสั้นและระยะยาว หากองค์การสามารถบริหารจัดการปัจจัยดังกล่าวได้อย่างเหมาะสม จะช่วยให้บุคลากรมีความพร้อมในการปฏิบัติงาน มีความผูกพันต่อองค์การ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์การโดยรวมและช่วยให้องค์การสามารถขับเคลื่อนภารกิจตามนโยบายและยุทธศาสตร์ของประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาผลของแรงจูงใจ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และนวัตกรรมที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานทรัพยากรน้ำพื้นที่ภาคเหนือ เพื่อศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร และใช้ผลการวิจัยเป็นข้อมูลประกอบในการกำหนดแนวทางการพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของหน่วยงาน โดยมุ่งเน้นการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานทั้งด้านกายภาพและด้านจิตใจ ตลอดจนการส่งเสริมการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ซึ่งคาดว่าผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และยกระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์การภาครัฐ เพื่อให้สามารถตอบสนอง ต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว โปร่งใส และเกิดประโยชน์ อันจะนำไปสู่ การพัฒนาองค์การและการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นด้านแรงจูงใจ สภาพแวดล้อมในการทำงาน นวัตกรรม และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานทรัพยากรน้ำพื้นที่ภาคเหนือ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และนวัตกรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานทรัพยากรน้ำพื้นที่ภาคเหนือ

ทบทวนวรรณกรรม เอกสารวิจัยที่เกี่ยวข้องและกรอบแนวคิดการวิจัย

1. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลาย คือ ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959) ซึ่งอธิบายว่าแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลเกิดจาก 2 ปัจจัยสำคัญ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) และปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) โดยทั้งสองปัจจัยมีบทบาท

แตกต่างกัน กล่าวคือ ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจและมีแรงจูงใจในการทำงาน เช่น ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งส่งผลให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจและมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น ส่วนปัจจัย ออนามัยเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมและเงื่อนไขพื้นฐานของงาน เช่น การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในการทำงาน นโยบายและการบริหารขององค์การ ชีวิตส่วนตัว สภาพการทำงาน รวมถึงค่าตอบแทนและสวัสดิการ ซึ่งมีบทบาทในการลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน แต่ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจได้โดยตรง ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรจึงไม่สามารถอาศัยเพียงปัจจัยด้านค่าตอบแทนหรือสภาพแวดล้อมเท่านั้น แต่ต้องให้ความสำคัญกับลักษณะงาน ความสำเร็จ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในอาชีพควบคู่กันไป หากองค์การสามารถบริหารจัดการทั้ง ปัจจัยจูงใจและปัจจัยออนามัยได้อย่างเหมาะสม จะช่วยให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ มีแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน และส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การในระยะยาว (ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงคาร, 2562)

2. แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความพึงพอใจ แรงจูงใจ และประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของบุคลากร โดย Forehand and Gilmer (1964) อธิบายว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานคือ องค์ประกอบภายในองค์การที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยด้านสำคัญ เช่น ความ มั่นคงในการทำงาน โอกาสก้าวหน้า ค่าตอบแทน คุณลักษณะของงาน การนิเทศงาน ความสัมพันธ์ในงาน การสื่อสาร สภาพการทำงาน และสวัสดิการ องค์ประกอบเหล่านี้ครอบคลุมทั้งด้านความมั่นคงในอาชีพ ความก้าวหน้า ระบบการบริหารจัดการ และสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ซึ่งล้วนส่งผลต่อความรู้สึกของ บุคลากรต่อองค์การ หากองค์การจัดสภาพแวดล้อมได้เหมาะสม จะช่วยให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ มีความ ผูกพัน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ในทางตรงกันข้าม หากสภาพแวดล้อมไม่เหมาะสม อาจทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ ขาดแรงจูงใจ และส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ดังนั้น องค์การควรให้ ความสำคัญกับการจัดสภาพแวดล้อมทั้งด้านกายภาพ สังคม และการบริหารจัดการ เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพ และความสำเร็จในระยะยาว (อัษฎาวุธ สวัสดิ์ทัศน์, 2567)

3. แนวคิดเกี่ยวกับนวัตกรรม

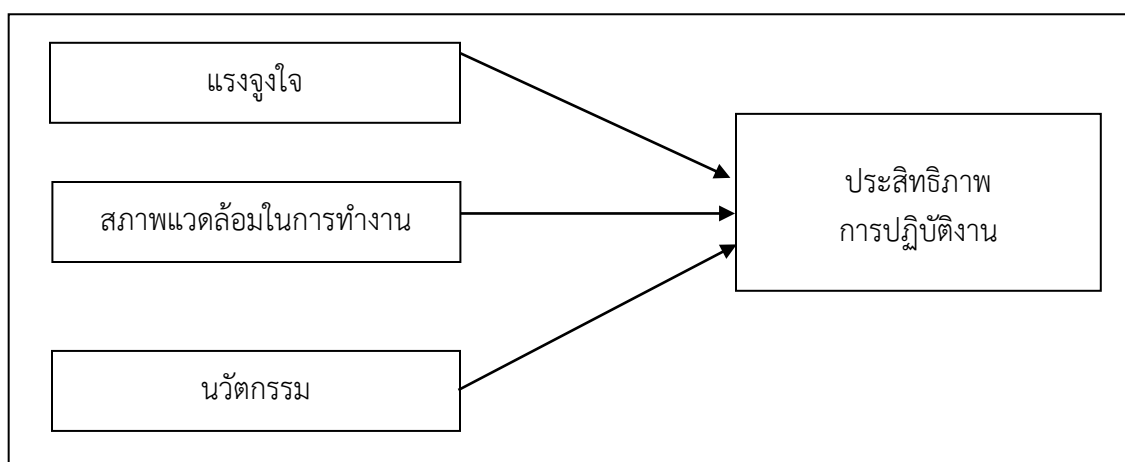
แนวคิดการแพร่กระจายนวัตกรรมของ Rogers (1962) อธิบายว่าเป็นกระบวนการที่นวัตกรรมถูก สื่อสารผ่านช่องทางต่าง ๆ ไปยังสมาชิกในระบบสังคมภายในช่วงระยะเวลาหนึ่ง โดยระบบสังคมคือกลุ่มบุคคล ที่ร่วมกันดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน องค์ประกอบสำคัญของการแพร่กระจายนวัตกรรมมี 4 ประการ ได้แก่ นวัตกรรม ช่องทางการสื่อสาร ระยะเวลา และระบบสังคม นวัตกรรมหมายถึงสิ่งใหม่หรือสิ่งที่ ได้รับการพัฒนา ซึ่งต้องอาศัยเวลาในการเผยแพร่เพื่อให้เกิดการยอมรับจากกลุ่มเป้าหมาย Rogers อธิบายว่า การแพร่กระจายจะดำเนินไปจนกระทั่งบุคคลส่วนใหญ่ยอมรับและนำไปใช้ ขณะที่กระบวนการยอมรับ นวัตกรรมเป็นการตัดสินใจของบุคคล แบ่งเป็น 5 ขั้นตอน ได้แก่ การรับทราบ การสนใจ การประเมินผล การทดลอง และการยอมรับนำไปใช้ กระบวนการดังกล่าวสะท้อนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจากการรับรู้ สู่นำไปใช้จริง แนวคิดนี้จึงถูกนำไปประยุกต์ใช้อย่างกว้างขวาง เช่น ในการพัฒนาองค์การ การวางแผน

โครงการ และการนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้ เพื่อให้เกิดการยอมรับและใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (วรัญญา ศิลาหม่อม, 2564)

4. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ ได้แก่ ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย โดยด้านปริมาณงานหมายถึงความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงานให้ได้ปริมาณตามที่องค์การกำหนดภายในระยะเวลาที่เหมาะสม ซึ่งสะท้อนถึงความรับผิดชอบและความสามารถในการจัดการงาน ด้านคุณภาพงานหมายถึงความถูกต้อง ครบถ้วน และได้มาตรฐานของผลงาน มีข้อผิดพลาดน้อย และสามารถตอบสนองต่อความต้องการขององค์การ ด้านเวลาเป็นความสามารถในการปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด มีความรวดเร็ว ตรงต่อเวลา และสามารถจัดลำดับความสำคัญของงานได้อย่างเหมาะสม ส่วนด้านค่าใช้จ่ายหมายถึงการใช้ทรัพยากร เช่น งบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ และเวลา อย่างคุ้มค่า ประหยัด และเกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งองค์ประกอบทั้ง 4 ด้านนี้สะท้อนถึงความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรและเป็นตัวชี้วัดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์การโดยรวม (ทิพธิดา เจริญวิลาศพงษ์, 2563)

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานทางารวิจัย

สมมติฐานที่ 1 (H1) : แรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานทรัพยากรน้ำพื้นที่ภาคเหนือ

สมมติฐานที่ 2 (H2) : สภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานทรัพยากรน้ำพื้นที่ภาคเหนือ

สมมติฐานที่ 3 (H3) : นวัตกรรมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานทรัพยากรน้ำพื้นที่ภาคเหนือ

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานทรัพยากรน้ำพื้นที่ภาคเหนือ จำนวน 258 คน (สำนักงานทรัพยากรน้ำพื้นที่ภาคเหนือ, 2568) การวิจัยครั้งนี้ใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Non-probability Sampling) โดยวิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานทรัพยากรน้ำพื้นที่ภาคเหนือ ทั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขนาดตัวอย่างโดยอ้างอิงตารางของ Krejcie & Morgan (1970) ดังนั้น ขนาดของตัวอย่างที่คำนวณได้เท่ากับ 155 คน ใช้วิธีการแจกแบบสอบถามออนไลน์แบบเจาะจงไปยังบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานทรัพยากรน้ำพื้นที่ภาคเหนือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นมาบนพื้นฐานของการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยได้ศึกษาและดำเนินการสร้างแบบสอบถาม เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการดำเนินการศึกษา โดยได้ทำการแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (จำนวน 8 ข้อ แบบเลือกตอบ)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และนวัตกรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานทรัพยากรน้ำพื้นที่ภาคเหนือ มีจำนวน 4 ด้าน ดังนี้

ด้านที่ 1 แบบสอบถามด้านแรงจูงใจ (จำนวน 7 ข้อ แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ)

ด้านที่ 2 แบบสอบถามด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (จำนวน 7 ข้อ แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ)

ด้านที่ 3 แบบสอบถามด้านนวัตกรรม (จำนวน 7 ข้อ แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ)

ด้านที่ 4 แบบสอบถามด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (จำนวน 7 ข้อ แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ)

ส่วนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับแนวทางและข้อเสนอแนะ เป็นคำถามปลายเปิด

การหาคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่ ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่านเป็นผู้ตรวจสอบความถูกต้อง ความครอบคลุมของเนื้อหาและภาษา ที่ใช้ในแบบสอบถาม นอกจากนี้ได้ตรวจสอบความเชื่อมั่น โดยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบ ความตรงเชิงเนื้อหาไปทดลองใช้กับตัวอย่าง จำนวน 30 ตัวอย่าง แล้วนำแบบสอบถามมาทำการวิเคราะห์ ค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาครอนบาค (Cronbach, 1990) ซึ่งในการตรวจสอบความ น่าเชื่อถือของแบบสอบถามในงานวิจัยนี้ มีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาครอนบาค เท่ากับ 0.956 ซึ่งผลการตรวจสอบ IOC ทุกข้อมีค่าเกินกว่า 0.50



การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยโดยการสำรวจ ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามผ่านทางอินเทอร์เน็ต โดยผ่านทาง Line Group ของบุคลากรสำนักงานทรัพยากรน้ำพื้นที่ภาคเหนือ โดยใช้การสร้างแบบสอบถามออนไลน์ผ่านทางเว็บไซต์ Google Form จากนั้นทำการเชื่อมโยง ข้อมูลของแบบสอบถามออนไลน์ ลงไปยัง Line Group ของสำนักงานทรัพยากรน้ำพื้นที่ภาคเหนือ การเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยด้วยแบบสอบถาม จะดำเนินการในช่วงระหว่างเดือนธันวาคม พ.ศ. 2568 ถึงเดือนมกราคม พ.ศ. 2569

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติที่ใช้แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ 1) สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยวิธีการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ 2) สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Coefficient) ด้วยเทคนิค Enter ของตัวแปรว่ามีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมตามที่ได้ตั้งสมมติฐานไว้เพื่อนำเสนอข้อมูลและสรุปผลการวิจัย

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลโดยทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 31–40 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และมีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 6–10 ปี ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในวัยทำงานและมีประสบการณ์ในระดับปานกลางถึงสูง

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจ สภาพแวดล้อมในการทำงานและนวัตกรรม ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานทรัพยากรน้ำพื้นที่ภาคเหนือ

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นแรงจูงใจ สภาพแวดล้อมในการทำงานและนวัตกรรม ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานทรัพยากรน้ำพื้นที่ภาคเหนือ

รายการ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
แรงจูงใจ	4.38	0.633	มากที่สุด
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.32	0.620	มากที่สุด
นวัตกรรม	4.27	0.654	มากที่สุด
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	4.50	0.572	มากที่สุด



จากตารางที่ 1 พบว่า โดยภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจสภาพแวดล้อมในการทำงาน นวัตกรรม และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน (ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.27– 4.50) โดยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.50, S.D. = 0.470) รองลงมาคือแรงจูงใจ ($\bar{X}$ = 4.38, S.D. = 0.510) และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X}$ = 4.32, S.D. = 0.490) ขณะที่ด้านนวัตกรรมมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}$ = 4.27, S.D. = 0.520)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจ

ด้านแรงจูงใจ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	SD	แปลผล
1. ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่องค์กรมอบให้ ช่วยสร้างแรงจูงใจในการทำงาน	4.61	0.608	มากที่สุด
2. ท่านมุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร	4.42	0.580	มากที่สุด
3. หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานให้การยอมรับในผลงานของท่าน	4.46	0.647	มากที่สุด
4. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงานของท่าน	4.30	0.678	มากที่สุด
5. ท่านพึงพอใจกับความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	4.57	0.634	มากที่สุด
6. ท่านได้รับโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งตามความรู้ความสามารถ	4.24	0.625	มากที่สุด
7. ท่านได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น การฝึกอบรม สัมมนา	4.07	0.656	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.38	0.633	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่า พบว่า ระดับความคิดเห็นด้านแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.38, S.D. = 0.510) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.61) รองลงมาคือ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}$ = 4.57) และการได้รับการยอมรับในผลงาน ($\bar{X}$ = 4.46) ขณะที่ การสนับสนุนด้านการพัฒนาความรู้และความสามารถมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}$ = 4.07) ผลดังกล่าวชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีลักษณะเป็น “รูปธรรม” เช่น ค่าตอบแทนและความสัมพันธ์ในองค์กร มีอิทธิพลต่อการรับรู้ของบุคลากรมากกว่าปัจจัยเชิงพัฒนาในระยะยาว เช่น การฝึกอบรมหรือการพัฒนาศักยภาพ ทั้งนี้ อาจสะท้อนถึงบริบทของหน่วยงานภาครัฐที่บุคลากรให้ความสำคัญกับความมั่นคงและความสัมพันธ์ในองค์กรเป็นหลัก



ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	SD	แปลผล
1. องค์กรของท่านมีพื้นที่และสถานที่ทำงานที่มีความสะอาดและเป็นระเบียบเรียบร้อย	4.57	0.522	มากที่สุด
2. องค์กรของท่านมีอุปกรณ์และเครื่องมือที่ทันสมัยเพียงพอและพร้อมใช้ในการปฏิบัติงาน	4.25	0.596	มากที่สุด
3. สถานที่ทำงานของท่านมีมาตรการความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะที่ดี	4.53	0.585	มากที่สุด
4. หัวหน้างานให้การสนับสนุนและรับฟังความคิดเห็นของท่าน	4.26	0.692	มากที่สุด
5. ท่านรู้สึกว่าการให้ความสำคัญกับความมั่นคงในการทำงานของบุคลากร	4.35	0.621	มากที่สุด
6. การบริหารและการจัดการในองค์กรของท่านมีความชัดเจนและเป็นระบบ	4.14	0.707	มาก
7. ท่านรู้สึกว่ามีการจัดการกับความขัดแย้งภายในองค์กรอย่างเหมาะสม	4.12	0.617	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.32	0.620	มากที่สุด

จากตารางที่ 3 พบว่า โดยภาพรวมระดับความคิดเห็นด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.490) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า องค์กรมีสถานที่ทำงานที่สะอาดและเป็นระเบียบเรียบร้อยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.57$) รองลงมาคือมาตรการด้านความปลอดภัย ($\bar{X} = 4.53$) ขณะที่การจัดการความขัดแย้งภายในองค์กรมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 4.12$) ผลการวิเคราะห์สะท้อนให้เห็นว่า องค์กรมีความพร้อมด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในระดับสูง อย่างไรก็ตาม ในมิติด้านการบริหารจัดการ เช่น การจัดการความขัดแย้งและระบบการบริหาร ยังมีระดับการรับรู้ที่ต่ำกว่า ซึ่งบ่งชี้ถึงความจำเป็นในการพัฒนาเชิงระบบและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น



ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของนวัตกรรม

ด้านนวัตกรรม	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	SD	แปลผล
1. องค์การของท่านมีการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้เพื่อให้งานเร็วขึ้น	4.46	0.665	มากที่สุด
2. นวัตกรรมช่วยลดความซ้ำซ้อนและลดความผิดพลาดในการทำงานของท่าน	4.20	0.678	มาก
3. การใช้นวัตกรรมทำให้กระบวนการทำงานของท่านมีความสะดวกและคล่องตัวมากขึ้น	4.38	0.647	มากที่สุด
4. นวัตกรรมช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมของท่าน	4.43	0.657	มากที่สุด
5. นวัตกรรมส่งผลให้เกิดการสื่อสารภายในองค์การของท่านมีประสิทธิภาพมากขึ้น	4.24	0.654	มากที่สุด
6. องค์การของท่านมีการอบรมและแนะนำเกี่ยวกับการใช้นวัตกรรมอย่างเพียงพอ	4.07	0.646	มาก
7. ผู้บริหารในองค์การของท่านสนับสนุนการใช้นวัตกรรมอย่างจริงจัง	4.14	0.629	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.27	0.654	มากที่สุด

จากตารางที่ 4 พบว่า ระดับความคิดเห็นด้านนวัตกรรมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.520) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อเพิ่มความเร็วในการทำงาน ($\bar{X} = 4.46$) รองลงมาคือการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ($\bar{X} = 4.43$) ขณะที่การอบรมและการพัฒนาความรู้ด้านนวัตกรรมมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 4.07$) ผลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า องค์การมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในเชิงปฏิบัติอย่างชัดเจน แต่ยังขาดการสนับสนุนในเชิงระบบ โดยเฉพาะด้านการพัฒนาทักษะและการเรียนรู้ของบุคลากร ซึ่งอาจส่งผลต่อความยั่งยืนของการใช้นวัตกรรมในระยะยาว

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการทำงาน

ด้านนวัตกรรม	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	SD	แปลผล
1. ท่านสามารถทำงานได้สำเร็จตามเกณฑ์มาตรฐานที่องค์การกำหนด	4.64	0.527	มากที่สุด
2. ท่านมีปริมาณงานที่เหมาะสมและสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	4.48	0.596	มากที่สุด
3. ท่านมีการจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงานเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ	4.60	0.542	มากที่สุด

ด้านนวัตกรรม	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	SD	แปลผล
4. เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ท่านสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.50	0.596	มากที่สุด
5. ท่านสามารถนำนวัตกรรมใหม่ๆมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	4.36	0.580	มากที่สุด
6. องค์ความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมช่วยให้ท่านมีความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.31	0.587	มากที่สุด
7. ท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของการปฏิบัติงานได้	4.61	0.533	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	4.50	0.572	มากที่สุด

จากตารางที่ 5 พบว่า ระดับความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.470) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความสามารถในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเกณฑ์มาตรฐานที่องค์กรกำหนด ($\bar{X} = 4.64$) รองลงมาคือ ความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.61$) ขณะที่การนำนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 4.36$) ผลการวิเคราะห์สะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรมีศักยภาพในการปฏิบัติงานในระดับสูง ทั้งในด้านการบรรลุเป้าหมายและการปรับตัวต่อสถานการณ์ อย่างไรก็ตาม การประยุกต์ใช้นวัตกรรมยังอยู่ในระดับที่ต่ำกว่าองค์ประกอบอื่น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ด้านนวัตกรรม และบ่งชี้ถึงความจำเป็นในการส่งเสริมการใช้นวัตกรรมอย่างเป็นระบบมากยิ่งขึ้น

3. ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และนวัตกรรม ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานทรัพยากรน้ำพื้นที่ภาคเหนือ

ตารางที่ 6 ค่าแรงจูงใจ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และนวัตกรรม ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานทรัพยากรน้ำพื้นที่ภาคเหนือ

ตัวแปรอิสระ	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน					
	B	SE	Beta	t	P-value	VIF
ค่าคงที่ (a)	3.772	1.608		3.590	0.000**	
แรงจูงใจ	0.398	0.063	0.398	6.295	0.001**	1.651
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.333	0.070	0.367	4.734	0.001**	2.491
นวัตกรรม	0.116	0.058	0.147	2.004	0.037*	2.212
F = 87.576 p-value = 0.000 ^b Adjust R ² = 0.728 R ² = 0.735						

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 6 พิจารณาค่า Variance Inflation Factor (VIF) พบว่าทุกตัวแปรมีค่าอยู่ระหว่าง 1.651 – 2.491 ซึ่งน้อยกว่าเกณฑ์ 10 แสดงว่าไม่เกิดปัญหาความสัมพันธ์กันสูงระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity) ดังนั้นตัวแปรที่นำมาใช้ในแบบจำลองมีความเหมาะสม

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยวิธี Enter พบว่า ตัวแปรอิสระ ได้แก่ แรงจูงใจ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และนวัตกรรม สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ร้อยละ 73.5 ($R^2 = 0.735$) และเมื่อปรับค่าแล้วสามารถอธิบายได้ร้อยละ 72.8 (Adjusted $R^2 = 0.728$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($F = 87.576$, $p < .001$) แสดงให้เห็นว่าแบบจำลองมีความเหมาะสมและมีอำนาจในการอธิบายข้อมูลในระดับสูง

เมื่อพิจารณาอิทธิพลของตัวแปรอิสระรายด้าน พบว่า แรงจูงใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากที่สุด ($\beta = 0.398$, $p < .01$) รองลงมาคือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\beta = 0.367$, $p < .01$) และนวัตกรรม ($\beta = 0.147$, $p < .05$) ตามลำดับ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวแปรทั้งสามมีอิทธิพลในทิศทางเดียวกัน (เชิงบวก) ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

โดยสรุป แรงจูงใจ ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และนวัตกรรม ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และนวัตกรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานทรัพยากรน้ำพื้นที่ภาคเหนือ อภิปรายได้ดังนี้

ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมสามารถทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานทรัพยากรน้ำพื้นที่ภาคเหนือ ได้ร้อยละ 72.8

ปัจจัยด้านแรงจูงใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในระดับสูงสุด และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเชิงบวก ซึ่งแสดงให้เห็นว่าเมื่อบุคลากรได้รับแรงจูงใจที่เหมาะสม จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากปัจจัยด้านค่าตอบแทน ความมั่นคงในงาน และการได้รับการยอมรับ ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของแรงจูงใจในการทำงาน ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg (1959) ที่อธิบายว่าแรงจูงใจ (Motivators) เช่น ความสำเร็จ การยอมรับ และความก้าวหน้าในงาน เป็นปัจจัยที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และยังสอดคล้องกับ Vroom (1964) ซึ่งระบุว่าบุคคลจะทุ่มเทในการทำงานเมื่อคาดหวังว่าความพยายามจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการนอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สลิล เครือวัลย์ (2566) ซึ่งพบว่าแรงจูงใจ ด้านค่าตอบแทน ด้านความสำเร็จในการทำงานและด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าแรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระดับสูงและมีความสัมพันธ์ในทิศทางเชิงบวก แสดงให้เห็นว่าสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน เช่น ความสะอาด ความปลอดภัย และบรรยากาศองค์กรที่ดี มีส่วนช่วยส่งเสริมให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Schein (2010) ที่อธิบายว่าวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมในองค์กร

มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและประสิทธิภาพของบุคลากร รวมถึงสอดคล้องกับแนวคิดด้านการออกแบบงานและสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม ซึ่งช่วยลดความเครียดและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาณุรัฐดา ต่ายเรียน (2566) ซึ่งพบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น สถานที่ทำงานที่มีความสะอาดเรียบร้อย เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน มีความปลอดภัย และมีอุปกรณ์ที่เหมาะสม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพและความสุขในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมทั้งประสิทธิภาพและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรได้อย่างชัดเจน

ปัจจัยด้านนวัตกรรมนวัตกรรมมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในทิศทางเชิงบวก แต่มีระดับอิทธิพลต่ำกว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าแม้องค์กรจะมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ แต่ยังขาดการพัฒนาเชิงระบบด้านนวัตกรรม ผลดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Schumpeter (1934) ที่มองว่านวัตกรรมเป็นกลไกสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพและความสามารถในการแข่งขันขององค์กร อย่างไรก็ตาม การนำนวัตกรรมมาใช้ให้เกิดผลจำเป็นต้องมีการสนับสนุนด้านทรัพยากรและการพัฒนาบุคลากรควบคู่กัน ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของวรวิฑูรี พรหมสุวรรณ (2568) ที่พบว่าการใช้นวัตกรรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่านวัตกรรมเป็นปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร แม้จะยังต้องได้รับการพัฒนาและสนับสนุนอย่างเป็นระบบเพื่อให้เกิดผลสูงสุดต่อองค์กร นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Al-Omoush et al. (2022) ที่พบว่าสภาพแวดล้อมและแรงจูงใจภายในองค์กรมีบทบาทสำคัญต่อการส่งเสริมนวัตกรรมและประสิทธิภาพในการทำงาน

ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับมากที่สุด และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในระดับต่ำ แสดงให้เห็นว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกันเกี่ยวกับความสามารถในการปฏิบัติงานของตนเอง ทั้งในด้านการบรรลุเป้าหมาย ความถูกต้องของงาน และความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากลักษณะของหน่วยงานภาครัฐที่มีโครงสร้างการทำงานที่ชัดเจน มีการกำหนดบทบาทหน้าที่และมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้อย่างเป็นระบบ ส่งผลให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร

เมื่อพิจารณาพร้อมกับผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้รับอิทธิพลจากแรงจูงใจ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และนวัตกรรมในทิศทางเชิงบวก โดยเฉพาะแรงจูงใจซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุด แสดงให้เห็นว่าการที่บุคลากรมีแรงจูงใจที่เหมาะสมจะส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ขณะที่สภาพแวดล้อมในการทำงานช่วยสนับสนุนให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่น และนวัตกรรมมีบทบาทในการเพิ่มประสิทธิภาพในเชิงกระบวนการ

ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่อธิบายว่า ประสิทธิภาพเป็นผลลัพธ์ของการผสมผสานระหว่างความสามารถ แรงจูงใจ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ Nguyen et al. (2022) ที่พบว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจและสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

ภาพรวมของผลการวิจัยนี้สะท้อนให้เห็นว่าการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับปัจจัยเชิงระบบ โดยเฉพาะแรงจูงใจและสภาพแวดล้อมในการทำงานควบคู่กับการส่งเสริมนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการวิจัยที่พบว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และนวัตกรรม ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยแรงจูงใจเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุด รองลงมาคือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และนวัตกรรม ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะแนวทางในการนำผลการวิจัยไปใช้ดังนี้

1.1 ด้านแรงจูงใจ

องค์กรควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบแรงจูงใจอย่างเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ และการยอมรับในผลงาน เช่น การกำหนดระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่โปร่งใส การให้รางวัลตามผลงาน และการสร้างโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพ ทั้งนี้เนื่องจากแรงจูงใจเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

1.2 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

องค์กรควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานทั้งในด้านกายภาพและด้านบรรยากาศ องค์กร เช่น การจัดสถานที่ทำงานให้เหมาะสม การเสริมสร้างความปลอดภัยในการทำงาน และการส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร เพื่อสนับสนุนให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 ด้านนวัตกรรม

องค์กรควรส่งเสริมการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะการพัฒนาทักษะของบุคลากรผ่านการฝึกอบรม และการสนับสนุนให้เกิดการคิดค้นแนวทางการทำงานใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานในระยะยาว

1.4 เชิงบูรณาการ

องค์กรควรดำเนินการพัฒนาปัจจัยทั้งสามด้านควบคู่กันอย่างเป็นระบบ โดยให้ความสำคัญกับแรงจูงใจเป็นลำดับแรก และใช้สภาพแวดล้อมและนวัตกรรมเป็นกลไกสนับสนุน เพื่อให้เกิดการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างยั่งยืน

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

จากข้อจำกัดของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวทางสำหรับการวิจัยในอนาคต ดังนี้

2.1 ควรศึกษาปัจจัยอื่นที่อาจมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เช่น ภาวะผู้นำ วัฒนธรรม องค์กร หรือความผูกพันต่อองค์กร เพื่อให้ได้มุมมองที่ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรขยายขอบเขตการศึกษาไปยังหน่วยงานอื่นหรือพื้นที่อื่น เพื่อเปรียบเทียบผลการวิจัยและเพิ่มความสามารถในการอธิบายผลในบริบทที่แตกต่างกัน

2.3 ควรใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพหรือแบบผสมผสาน (Mixed Methods) เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับพฤติกรรมและทัศนคติของบุคลากร

2.4 ควรพัฒนาแบบจำลองการวิเคราะห์ที่มีความซับซ้อนมากขึ้น เช่น การวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (SEM) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร

เอกสารอ้างอิง

- กรมทรัพยากรน้ำ. (2565). ยุทธศาสตร์กรมทรัพยากรน้ำ ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566–2570. สืบค้นจาก <https://dwr.go.th/uploads/file/infor/2023/Article-231115145431-aU44.pdf>
- กรมทรัพยากรน้ำ. (2567). รายงานผลการดำเนินงานกรมทรัพยากรน้ำ. สืบค้นจาก <https://www.dwr.go.th>
- กฤตภาคิน มิ่งโสภา, และ ณกมล จันทร์สม. (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน. *วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์*, 23(2), 209–222.
- กมลชนก ชมพูพันธ์. (2564). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในธุรกิจยุคดิจิทัล. *วารสารนวัตกรรมทางการศึกษาและการวิจัย*, 5(1), 125–140.
- จรี วรณาเจริญกุล. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน. *วารสารรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*, 3(2), 125–138.
- ถนอมขวัญ อยู่สุข. (2563). คุณลักษณะนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทยในทศวรรษที่ 2 (ค.ศ. 2020–2029). *วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทัศน์*, 3(1), 44–54.
- ทิพธิดา เจริญวิลาศพงษ์. (2563). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจากที่พักอาศัยในสภาวะวิกฤติโรคระบาดไวรัสโควิด-19: กรณีศึกษา บริษัท ยูนิลีเวอร์ ไทย เทรตติ้ง จำกัด (สำนักงานใหญ่).
- ธนิกานต์ ศรีจันทร์. (2568). โมเดลประสิทธิผลการบริหารจัดการในมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ธนภัทร เอ็มอินทร์. (2565). อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทยานยนต์แห่งหนึ่ง. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ธวัชชัย รัชสมบัติ. (2565). สภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม. คณะการบัญชีและการจัดการ, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- บุษกร ทรงมีฤทธิ์. (2559). แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปัญญา เลิศไกร, นิลรัตน์ นวกิจไพฑูรย์, ลัญจกร นิลกาญจน์, และ กฤตพร แซ่แงสายจันทร์. (2562). การจัดการนวัตกรรมการพัฒนาองค์กร. *วารสารมหาจุฬานาครทรรค์*, 6(8), 3745–3757.
- ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร. (2562). 2-Factor Theory [Frederick Herzberg]. สืบค้นจาก <https://drpiyanan.com/2019/04/17/2-factor-theory-frederick-herzberg/>
- ภาณุชุตตา ต่ายเรียน. (2566). สภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงานใน โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ยุพาพร จันท, อีรวัตร ภูระธีรานรัชต์ และอุบลวรรณ สุวรรณภูสิทธิ์. (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ. *วารสารวิจัยวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์*, 5(2), 16–30.
- วรัญญา ศิลาหม่อม. (2564). พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดขอนแก่น. *วารสารวิจัย มข. สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (ฉบับบัณฑิตศึกษา)*, 9(1), 17–34.



- วรวิทย์ พรหมสุวรรณ. (2568). นวัตกรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลตำบลพานทอง จังหวัดชลบุรี. *วารสารศรีสุวรรณภูมิบริหารศิลป์*, 3(3), 210–223.
- สลิล เครือวัลย์. (2566). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลพลา จังหวัดระยอง. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ. (2566). ผลการประเมินราย หน่วยงาน. สืบค้นจาก <https://itas.nacc.go.th/report>
- สำนักงานทรัพยากรน้ำพื้นที่ภาคเหนือ. (2567). รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2567. สืบค้นจาก <https://www.dwr.go.th>
- สำนักงานทรัพยากรน้ำพื้นที่ภาคเหนือ. (2568). รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2568. สืบค้นจาก <https://www.dwr.go.th>
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560–2579). สืบค้นจาก <https://www.ratchakitcha.soc.go.th>
- อัษฎาวุธ สวัสดิ์ทัศน์. (2567). สภาพแวดล้อมการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนเคมิคอลส์แอนด์แมเนจเม้นท์ จำกัด. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ.
- Al-Omoush, K. S., Simón-Moya, V., & Sendra-García, J. (2022). *The impact of digital transformation on innovation performance: The role of organizational culture and knowledge sharing. Journal of Business Research*, 139, 127–135.
- Amabile, T. M., Conti, R., Coon, H., Lazenby, J., & Herron, M. (1996). Assessing the work environment for creativity. *Academy of Management Journal*, 39(5), 1154 – 1184.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed.). Harper & Row.
- Damanpour, F. (1991). Organizational innovation: A meta-analysis of effects of determinants and moderators. *Academy of Management Journal*, 34(3), 555–590.
- Forehand, G. A., & Gilmer, B. V. H. (1964). Environmental variation in studies of organizational behavior. *Psychological Bulletin*, 62(6), 361–382.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. John Wiley & Sons.
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127(3), 376–407.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.
- Likert, R. (1970). The method of constructing and attitude scale. In *Reading in Fishbein*.
- Li, F. (2021). The digital transformation of business models in the creative industries: A holistic framework and emerging trends. *Technovation*, 92–93, 102012.
- Maslow, A. H. (1987). *Motivation and personality* (3rd ed.). Harper & Row.

- Moos, R. H. (1986). *Work environment scale: Manual applications and research*. Sage Publications.
- Nguyen, T. T., Pham, M. T., & Le, Q. H. (2022). The impact of work environment and motivation on employee performance: The mediating role of innovation. *Sustainability*, 14(21), 1–15. <https://doi.org/10.3390/su142114123>
- Rogers, E. M. (1962). *Diffusion of innovations*. Free Press.
- Schumpeter, J. A. (1934). *The theory of economic development*. Harvard University Press.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (4th ed.). Jossey-Bass.
- Schilling, M. A. (2008). *Strategic management of technological innovation* (2nd ed.). McGraw Hill/Irwin.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. John Wiley & Sons.