

แรงจูงใจในปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ็นซี โคอโค้นท์ จำกัด
ตำบลแพงพวย อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี

Job Motivation in the Performance of Employees, NC Coconut Co., Ltd. at
Pha Phuang Sub-district, Damnoen Saduak District, Ratchaburi Province

ณัฐริกา กลิ่นเมือง¹ และคณะ²

(Nattharika Klinmueang et al.)

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอ็น.ซี.โคโค้นท์ จำกัด ตำบลแพงพวย อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี วัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ็น.ซี.โคโค้นท์ จำกัด และ2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ็น.ซี.โคโค้นท์ จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เก็บตัวอย่าง กับพนักงานจ้าง ของบริษัท เอ็น.ซี.โคโค้นท์ จำกัด จำนวน 200 คน โดยการสุ่มตัวอย่างตามชั้นภูมิ

ผลการวิจัยพบว่า 1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ็น.ซี.โคโค้นท์ จำกัด ในภาพรวม พบว่า มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด 2.พนักงานที่มี อายุ ระดับการศึกษา สภาพสมรส ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนพนักงานที่มีเพศ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ฝ่าย/แผนกที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : แรงจูงใจ การปฏิบัติงาน

¹ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม 73000

A student in Bachelor's degree of Business Administration and General Management. Faculty of Management Science. Nakhon Pathom Rajabhat University.73000.

² คณะผู้วิจัยประกอบด้วย 1. สุรวุฒิ นิรมิตสุขพรกุล และ 2. ปวีณสุดา สุทธิประเสริฐ

นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม 73000

A student in Bachelor's degree of Business Administration and General Management. Faculty of Management Science. Nakhon Pathom Rajabhat University.73000.

³ ดร.ดวงใจ คงคาหลวง

อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม 73000

Lecturer in Business Administration Program Human Resource Management. Faculty of Management Science. Nakhon Pathom Rajabhat University.73000.

⁴ ดร.พงษ์สันต์ ตันหยง

อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม 73000

Lecturer, Master of Business Administration Program General Management Program Faculty of Management Science.

Nakhon Pathom Rajabhat University.73000.

Corresponding author: duangjai1010@gmail.com

ABSTRACT

The research 'Job motivation in the performance of employees, NC Coconut Co., Ltd. at Pha Phuang Sub-district, Damnoen Saduak District, Ratchaburi Province' aimed 1) to examine levels of job motivation in the performance of employees, NC Coconut Co., Ltd. And 2) to compare perception toward job motivation in the performance of employees, NC Coconut Co., Ltd. which were classified based on individual factors. The sample was 200 employees in NC Coconut Co, Ltd. by stratified random sampling.

The research found that 1) the perception on job motivation was in the high level and 2) the employees having different age, education and marriage had perception on job motivation differently. In the case, there was a significant difference in the perceptions toward the job motivation at 0.05. In the part of the employees having different genders, working periods and departments had the perception on job motivation, there was a significant difference in the perceptions toward the job motivation at 0.05.

Keywords: Job motivation, performance

Article history:

Received 28 June 2019

Revised 21 August 2019

Accepted 28 August 2019

SIMILARITY INDEX = 3.83 %

1. บทนำ

การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการสำคัญในการบริหารจัดการในองค์กร เนื่องจากพนักงานเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนกิจกรรมและการทำงานต่างๆ ส่งผลให้องค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย แต่อย่างไรก็ตามแม้ว่าองค์กรจะมีพนักงานที่มีความรู้ในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี หากพนักงานยังขาดความตั้งใจในการปฏิบัติงานผลของการปฏิบัติงานก็จะทำให้องค์กรประสบความล้มเหลว การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน จะผลักดันให้บุคลากรทำงานด้วยความกระตือรือร้นและด้วยความสมัครใจ (กัญญนันท์ ภัทร์สรสิริ, 2554) ดังนั้น องค์กรใดที่ให้ความสำคัญกับการสร้างความสุขและมีแรงจูงใจเพื่อความพึงพอใจในการทำงาน ผลลัพธ์ที่ได้คือองค์กรมีผลการดำเนินการเป็นที่น่าพอใจและประสบความสำเร็จ (ไพบูลย์ ตั้งใจ, 2554)

ธุรกิจของบริษัท เอ็น.ซี.โคโคนัท จำกัด เป็นธุรกิจเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์มะพร้าว น้ำหอมประเภทต่าง ๆ คือ ครีมน้ำ เจีย แปรรูปเป็นวุ้น หรือวุ้นมะพร้าว น้ำหอมเจลลี่ และเนื้อมะพร้าว นำส่งขายให้กับกลุ่มลูกค้าทั้งในและนอกประเทศ ได้ดำเนินธุรกิจตั้งแต่ปี 2539 ปัจจุบัน ซึ่งปัจจุบันบริษัทมีพนักงานจำนวน 365 ทำให้บริษัทมีปัญหาในการบริหารงานในหลายด้านเช่น การเช็คสต็อกสินค้า เกิดจากการนับสต็อกผิดพลาด เช่น การลืมเขียนใบเบิกสินค้า ทำให้ไม่มีการตัดออกจากสต็อก ตัวเลขยังคงอยู่ แต่สินค้าถูกส่งออกไปแล้ว จากปัญหาดังกล่าวอาจเป็นปัญหาที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานที่ขาดความตั้งใจและการเอาใจใส่ในการทำงาน ซึ่งการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจึงเป็นหนทางสำคัญในการลดปัญหาที่เกิดขึ้น

จากข้อมูลที่ได้กล่าวมาผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จึงศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอ็นซี โคโคนัท จำกัด เพื่อทราบถึงแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน แล้วจะทำให้ผู้บริหารสามารถกำหนดกลยุทธ์ที่ตอบสนองกับความต้องการของพนักงาน และเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติเพิ่มมากขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ็น.ซี.โคโคนัท จำกัด
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ็น.ซี.โคโคนัท จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานในการศึกษา

ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ย/เดือน ฝ่าย/แผนก ที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกัน

2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Needs Hierarchy Theory)

ทฤษฎีนี้จะแสดงลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์ โดยชั้นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์
ขั้นแรก คือ ความต้องการทางกายภาพ (Physiological needs) ได้แก่ ความต้องการปัจจัย
4 อากาศ เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค ความต้องการทางเพศ และยังคงครอบคลุมไปยังความต้องการ
อื่น ๆ ที่ตอบสนองต่อร่างกาย ซึ่งหากได้รับการตอบสนอง มนุษย์จะก้าวขึ้นสู่ ความต้องการใน
ขั้นที่สอง คือ ความต้องการด้านความปลอดภัย (Security needs) ซึ่งเป็นความรู้สึกมั่นคง
ปกป้องให้ปลอดภัยจากการถูกคุกคามทางกายและอารมณ์ ความต้องการ

ขั้นที่สาม เป็นความต้องการทางสังคม (Social needs) เกี่ยวข้องกับความต้องการความรัก การ
เป็นเจ้าของ มิตรภาพ ความต้องการ

ขั้นที่สี่ คือ ความต้องการยกย่อง ภาควิถีใจในตนเอง (Self-esteem) ซึ่งแบ่งย่อย ๆ เป็นปัจจัย
ภายในเกิดขึ้นจากการเคารพตัวเอง ความเป็นอิสระ การประสบความสำเร็จ และปัจจัยภายนอก ได้แก่
สถานภาพ การได้รับรางวัล และความสนใจ ส่วนความต้องการ

ขั้นที่ห้าซึ่งเป็น ขั้นสุดท้าย คือ ความต้องการบรรลุศักยภาพในตนเองอย่างถ่องแท้ (Self-actualization) เป็นแรงผลักดันที่บุคคลสามารถเป็นในสิ่งที่ต้องการ ได้แก่ ความเจริญ การบรรลุศักยภาพที่
ตนเองมีอยู่ ความพึงพอใจในตนเอง (ภาวิณี เพชรสว่าง, 2551: 45)

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's two-factor theory) มีรายละเอียดดังนี้

1. ปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานหรือปัจจัยอนามัย (Hygiene Factor) ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมของงาน ประกอบไปด้วยปัจจัย 10 ด้าน คือ 1) นโยบายการบริหารของ
บริษัท 2) การบังคับบัญชา 3) ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน 4) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 5) ความสัมพันธ์
กับผู้ใต้บังคับบัญชา 6) ตำแหน่งงาน 7) ความมั่นคงในการทำงาน 8) ชีวิตส่วนตัว 9) สภาพการ และ 10)
ค่าตอบแทน

2. ปัจจัยจูงใจตัวกระตุ้นในการทำงานหรือปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors or Motivators) เป็นปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยความพึงพอใจ ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัย 6
ด้าน คือ 1) ความสำเร็จในการทำงาน 2) การได้รับความยอมรับ 3) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 4)
ลักษณะงานที่ทำ 5) โอกาสในการเจริญเติบโต และ 6) ความรับผิดชอบ (Business and Management, 2017)

จะเห็นได้ว่าปัจจัยจูงใจส่วนใหญ่จะเกี่ยวพันเนื้อหาของงาน ในทางกลับกันปัจจัยอนามัยส่วนใหญ่จะ
เกี่ยวพันกับสภาพแวดล้อมของงาน จากหลักการดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าปัจจัยอนามัยเป็นปัจจัยที่ช่วยสกัด
กั้นไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานเท่านั้น แต่ไม่สามารถจูงใจได้ ดังนั้นการกระตุ้นให้พนักงานมีความต้องการ
อยากทำงานภายใน จึงควรใช้ปัจจัยจูงใจเข้าร่วมด้วย

2.2 ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

วีรศักดิ์ จักรสาร (2552) นิยาม แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้บุคคล มีความเต็มใจ มุ่งมั่นและทุ่มเทความพยายาม ให้บุคคลมีความเต็มใจในการทำงานเกิดความพึงพอใจ และมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ดีที่สุด เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์ (2545) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจเป็นความพยายามในการทำงานอย่างเต็มใจเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

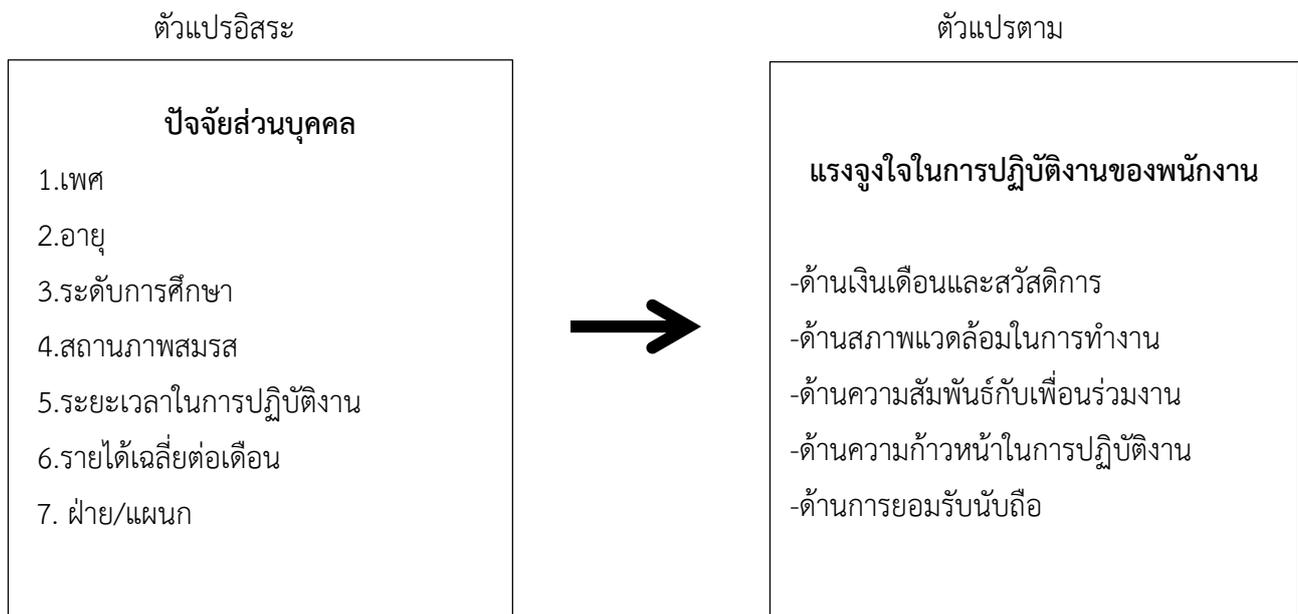
กัลยา ยศคำลือ (2553) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย ผลการวิจัย พบว่า 1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2. พนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเลยที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่อยู่อาศัย จำนวนสมาชิกในครอบครัว ความรับผิดชอบ เวลาในการปฏิบัติงานต่อวันและจำนวนวันที่ปฏิบัติงานต่อสัปดาห์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน 3. แนวทางส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย คือ พนักงานมหาวิทยาลัยสามารถลาศึกษาต่อได้ (ปริญญาโท-เอก) บ้านพักให้มีเพียงพอ เพิ่มความมั่นคงให้กับพนักงานมหาวิทยาลัย 4. การวิเคราะห์นโยบายการบริหารของมหาวิทยาลัยราชภัฏเลยจะต้องให้ความสำคัญต่อพนักงานมหาวิทยาลัย

จุฑารัตน์ สุขศีลล้าเลิศ (2556) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายบัญชีและการเงิน (สำนักงานใหญ่) กรณีศึกษาบริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 20-30 ปี มี สถานภาพโสด จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ปฏิบัติงานในระดับปฏิบัติการ และมีอายุน้อยกว่า 3 ปี ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายบัญชีและการเงิน(สำนักงานใหญ่) บมจ. บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ โดยภาพรวม พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติต่อปัจจัยทุก ด้านอยู่ในระดับมาก

เกียรติกุล เข้มเพ็ญ (2559) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายห้องพักโรงแรมรอยัลลอคิต เซอร่าตัน กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายห้องพัก ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง 2) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายห้องพักจำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ พบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ แผนก และระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงาน ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน สำหรับในส่วน of พนักงานที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน จะมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม แตกต่างกัน ในด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 และพนักงานที่มีเงินเดือนต่างกัน จะมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม แตกต่างกัน ในด้านความก้าวหน้า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ็นซี โคอโคไนท์ จำกัด ตำบลแพงพวย อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ผู้วิจัยได้ประยุกต์ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of need) และทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's two-factor theory) มากำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยดังมีรายละเอียดดังแผนภาพที่ 1 ดังนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

3. วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานจ้างของบริษัท เอ็น.ซี.โคโคไนท์ จำกัด ในหน่วยงาน 9 แผนก คือ แผนกผลิต แผนกสโตร์ แผนกบัญชี แผนกการเงิน แผนกจัดซื้อ แผนกควบคุมคุณภาพ แผนกการตลาดในประเทศและต่างประเทศ แผนกบุคคล แผนกช่าง(ข้อมูลฝ่ายบุคคล บริษัท เอ็น.ซี.โคโคไนท์ จำกัด) รวมทั้งสิ้นจำนวน 365 คน

กลุ่มตัวอย่างใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานจ้างของบริษัท เอ็น.ซี.โคโคไนท์ จำกัด ในหน่วยงาน 9 แผนก จำนวน 191 คน คำนวณด้วยสูตรของ Yamane (1967) ที่ระดับความคลาดเคลื่อน 5 % ด้วยการสุ่มตัวอย่างตามชั้นภูมิ และเพื่อให้ความคาดเคลื่อนลดลง ผู้วิจัยจึงเก็บกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 200 คน โดยการเพิ่มฝ่ายละ 1 คน

ตารางที่ 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

แผนก	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	กลุ่มตัวอย่างที่เก็บ ในงานวิจัยฉบับนี้
แผนกผลิต	310	162	163
แผนกสไตร์	5	3	4
แผนกจัดซื้อ	4	2	3
แผนกบัญชี	4	2	3
แผนกการเงิน	3	2	3
แผนกควบคุมคุณภาพ	16	8	9
แผนกบุคคล	15	8	9
แผนกการตลาดในและต่างประเทศ	2	1	2
แผนกช่าง	6	3	4
รวม	365	191	200

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบริษัท เอ็น.ซี.โค.โค.นัท จำกัด ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังต่อไปนี้ ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้โดยเฉลี่ย/เดือน และฝ่าย/แผนก มีลักษณะเป็นคำถามแบบปลายปิด โดยใช้คำถามแบบเลือกตอบ ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวข้องกับภาวะระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบตามระดับความคิดเห็นด้านการปฏิบัติ มีเกณฑ์ 5 ระดับและส่วนที่ 3 เป็นคำถามปลายปิด

3.3 การหาคุณภาพเครื่องมือ

1) ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร และผลงานวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งแหล่งข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต เพื่อประกอบการสร้างแบบสอบถาม 2) นำข้อมูลที่ได้มาสร้างแบบสอบถาม 3) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนออาจารย์ เพื่อตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง เพื่อให้ได้ข้อคำถามที่มีข้อความตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย 4) ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา 5) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 ผ่านทุกข้อ 6) ปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามในแบบสอบถามที่ยังไม่เหมาะสมให้ถูกต้องเหมาะสมตามคำแนะนำ และ 7) นำแบบสอบถามการทดสอบหาความเชื่อมั่น โดยคณะผู้วิจัยได้นำเอาแบบสอบถามไปทำการทดสอบกับกลุ่มที่คล้ายตัวอย่าง จำนวน 30 ราย แล้วนำมาหาความเชื่อมั่นโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค โดยค่าอัลฟา ด้านแรงจูงใจในการ

ปฏิบัติงาน ได้เท่ากับ 0.905 แสดงว่าแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับที่ยอมรับได้จากนั้นใช้แบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบคุณภาพเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยต่อไป

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสำรวจภาคสนาม โดยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้วไปสอบถามลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ของบริษัท เอ็น.ซี.โคโคนัท จำกัด ผู้วิจัยได้แจกและเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมแบบสอบถามตั้งแต่เดือน มกราคม 2562 ถึง กุมภาพันธ์ 2562 ได้รับแบบสอบถามคืนมาครบจำนวน 200 ชุด

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ใช้สถิติที่เกี่ยวข้องในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1) สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ค่าร้อยละ (Percentages) และค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ซึ่งผู้ศึกษาจะแบ่งเกณฑ์ในการวัดค่าเฉลี่ยครั้งนี้ ออกเป็น 5 ระดับ และ

2) สถิติเชิงอนุมาน (inferential statistics) โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ Independent-samples T test และ One-way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ผลการวิจัย

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ การสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ย/เดือน ฝ่าย/แผนก นำเสนอโดยค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) มีผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็น ร้อยละ 53.40 ส่วนใหญ่จะมีอายุระหว่าง 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.50 รองลงมาจะมีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.10 มีระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น คิดเป็นร้อยละ 32.50 รองลงมาอยู่ในระดับอนุปริญญาหรือ ปวส. คิดเป็นร้อยละ 20.90 สถานภาพการสมรสส่วนใหญ่โสด คิดเป็น ร้อยละ 39.30 รองลงมาสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 36.60 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่ 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.30 รองลงมาระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.60 รายได้เฉลี่ย/เดือนส่วนใหญ่ 12,001 – 15,000 บาท / เดือน คิดเป็นร้อยละ 39.30 รองลงมารายได้เฉลี่ย/เดือน 15,001 – 17,000 บาท /เดือน คิดเป็นร้อยละ 30.40 ฝ่าย/แผนกส่วนใหญ่ฝ่ายผลิต คิดเป็นร้อยละ 84.80 รองลงมาฝ่าย/แผนกฝ่ายควบคุมคุณภาพ QC และฝ่ายบุคคล คิดเป็นร้อยละ 4.20

4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ็น.ซี.โคโคนัท จำกัด

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัท เอ็น.ซี.โคโคนัท จำกัด ในภาพรวม

ประเด็น	Mean	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	4.42	0.44	มากที่สุด
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.56	0.59	มากที่สุด
3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.37	0.54	มากที่สุด
4. ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	4.20	0.53	มาก
5. ด้านการยอมรับนับถือ	4.13	0.47	มาก
ภาพรวม	4.33	0.35	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัท เอ็น.ซี. โคโคนัท จำกัด ในภาพรวม พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด (Mean =4.33) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด (Mean=4.56) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด (Mean=4.42) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด (Mean=4.37) ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก (Mean=4.20) ด้านการยอมรับนับถือมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก (Mean=4.13)

ส่วนข้อเสนอแนะของนักศึกษาเรียงตามลำดับ ดังนี้ อยากรให้มีบริษัทมีการจัดออกศึกษาดูงานนอกสถานที่ อยากรให้มีร้านค้าเพิ่มมากขึ้น อยากรให้บริษัทมีการจัดกิจกรรมในวันเทศกาลต่างๆ และอยากรให้มีการจัดงานกีฬาสีภายในบริษัท

4.3 ผลการเปรียบเทียบ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเมื่อจำแนกตาม เพศ อายุ การศึกษา และสถานภาพ

ตารางที่ 3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเมื่อจำแนกตาม เพศ อายุ การศึกษาและสถานภาพ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	เพศ		อายุ		ระดับการศึกษา		สถานภาพ	
	t	Sig	F	Sig	F	Sig	F	Sig
เงินเดือนและสวัสดิการ	-0.39	0.70	2.21	0.07	4.00*	0.00	0.47	0.70
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.89	0.89	2.44*	0.05	5.91*	0.00	7.09*	0.00
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	1.37*	0.21	4.14*	0.00	3.04*	0.01	4.12	0.01
ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	1.70	0.09	9.82*	0.00	3.86*	0.00	14.34*	0.00
การยอมรับนับถือ	-0.70	0.49	3.15*	0.02	6.58*	0.00	5.84*	0.00
ภาพรวม	.908	0.365	2.46*	0.05	4.37*	0.00	3.33*	0.02

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 3 พบว่าบุคคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคลากรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทั้งภาพรวมและรายด้าน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคลากรบริษัท เอ็น.ซี.โคโคนัท จำกัด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในภาพรวม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และด้านการยอมรับนับถือ

บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคลากรบริษัท เอ็น.ซี.โคโคนัท จำกัด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในภาพรวม ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และด้านการยอมรับนับถือ

บุคลากรที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคลากรบริษัท เอ็น.ซี.โคโคนัท จำกัด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในภาพรวม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และด้านการยอมรับนับถือ

4.4 ผลการเปรียบเทียบ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเมื่อจำแนกตาม ระยะเวลาปฏิบัติงาน รายได้ และฝ่าย/แผนก

ตารางที่ 4 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเมื่อจำแนกตาม ระยะเวลาปฏิบัติงาน รายได้ และฝ่าย/แผนก

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		ฝ่าย/แผนก	
	F	Sig	F	Sig	F	Sig
เงินเดือนและสวัสดิการ	-4.32*	0.00	1.99	0.08	1.02	0.42
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	2.18	0.07	0.92	0.47	1.27	0.26
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	1.18	0.32	3.22*	0.01	1.53	0.15
ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	5.81*	0.00	4.08*	0.00	1.53	0.15
การยอมรับนับถือ	1.57	0.18	4.37*	0.00	1.89	0.06
ภาพรวม	1.32	0.26	4.37*	0.00	1.99	0.05

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4 พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคลากรบริษัท เอ็น.ซี.โคโคนัท จำกัด แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน สรุปไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ย/เดือนแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคลากรบริษัท เอ็น.ซี.โคโคนัท จำกัด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในภาพรวม ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และด้านการยอมรับนับถือ สรุปเป็นไปตามสมมติฐาน

พนักงานที่มีฝ่าย/แผนกแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคลากรบริษัท เอ็น.ซี.โคโคนัท จำกัด แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งภาพรวมและรายด้าน สรุปไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน

5. สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

5.1. สรุปและอภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลในเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ็น.ซี.โคโคนัท จำกัด ผู้วิจัยขอสรุปและอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1) พนักงานบริษัท เอ็น.ซี.โคโคนัท จำกัด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ กนกพร แสงไกร (2553) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลใน เขตอำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีแรงจูงใจอยู่ระดับมากที่สุด อาจกล่าวได้ว่า สถานที่ที่ท่านปฏิบัติงานมีแสงสว่าง อุณหภูมิ ที่เหมาะสม การจัดโต๊ะทำงานที่เป็นสัดส่วน บรรยากาศในการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน สถานที่จอดรถที่เพียงพอต่อจำนวนของพนักงาน อุปกรณ์เครื่องมือสื่อสารที่ทันสมัย สอดคล้องกับการศึกษาของ พัชรกัญย์ ศุภวัฒน์แสงประกาย (2556) ที่ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานชาย บริษัท แอล เอ็ม อี จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานคร ความคิดเห็นผู้วิจัยเนื่องจากภายในหน่วยงานมีแสงสว่าง อุณหภูมิที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน มีอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ ตลอดจนสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม พนักงานจึงมีแรงจูงใจในระดับมาก

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด อาจกล่าวได้ว่า พนักงานของท่านสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีม มีน้ำใจช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานเป็นไปด้วยดี เปิดโอกาสให้ทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ มีความรักความสามัคคีต่อกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของจุฑารัตน์ สุขศีลล้าเลิศ (2556) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายบัญชีและการเงิน (สำนักงานใหญ่) กรณีศึกษาบริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัย พบว่าพนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติต่อปัจจัยทุก ด้านอยู่ในระดับมาก และทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก อาจกล่าวได้ว่า หน่วยงานมีหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ชัดเจนและยุติธรรม มีโอกาสที่ได้รับการเข้าอบรมเพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีการปรับขึ้นเงินเดือนตามความเหมาะสม ได้รับโอกาสในการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ วาสนา พัฒนานันท์ชัย (2553) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ พบว่า พนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม โดยมีปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน อยู่ในระดับมาก ทำให้พนักงานมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก

ด้านการยอมรับนับถือ ในการทำงานมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก อาจกล่าวได้ว่า ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การร่วมแสดงความคิดเห็นในโอกาสต่างๆ การยอมรับในความสามารถเฉพาะตัว การให้อำนาจในการตัดสินใจในงานที่ตัวเองรับผิดชอบ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อน

ร่วมงานให้การสนับสนุนในการสร้างผลงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ นนทัช พรอมไธสง (2552) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรม แกรนด์ ไฮแอท เอราวัณ กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับสูง ผู้บังคับบัญชาควรพิจารณาถึงความสัมพันธ์ในปฏิบัติงานระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา โดยให้เกียรติซึ่งกันและกันควรมีความนุ่มนวล ตักเตือนและไถ่ถามทุกข้อเสมอ ขณะเดียวกันก็ต้องให้ความเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานของพนักงาน ให้คำปรึกษาแนะนำและชี้แนวทางในการปฏิบัติงาน เป็นการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน ทำให้พนักงานมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก

2) ผลการทดสอบสมมุติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ็น.ซี.โคโคเนท จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ฝ่าย/แผนก ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 อาจกล่าวได้ว่าพนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากบริษัทเป็นบริษัทผลิต ผลิตภัณฑ์มะพร้าว น้ำหอมประเภทต่างๆ ซึ่งพนักงานในแต่ละฝ่าย/แผนก มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานใกล้เคียงกัน ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานร่วมกัน และได้รับค่าจ้างต่อเดือนใกล้เคียงกัน อาจทำให้ความคิดเห็นต่อแรงจูงใจนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของศิริไล กุลทรัพย์ศุทธรา (2552: 8-14) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ. เอส. แอสโซซิเอท เอนยีเนียริง(1964)จำกัด ในส่วนของอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุงานที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน พนักงานที่มีรายได้ต่างกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.2 ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้ในการวิจัยครั้งนี้

1. แม้ความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัท เอ็น.ซี.โคโคเนท จำกัด ในภาพรวมจะอยู่ในระดับมาก ถึงมากที่สุด แต่หากจะวิเคราะห์ตามแนวคิดเรื่องแรงจูงใจตามแนวคิดของมาสโลว์แล้ว ผู้บริหารยังสามารถ แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และด้านการยอมรับนับถือ ให้สูงมากขึ้นได้

2. แม้ว่าพนักงานที่มี เพศ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นผู้บริหารสามารถใช้ความแตกต่างของปัจจัยดังกล่าวในการสร้างแรงจูงใจให้สอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริง เช่น เพศชายจะมุ่งเน้นไปที่ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในขณะที่ผู้ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานใหม่ๆ จะเน้นเงินเดือนและสวัสดิการส่วนเมื่อ มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานยาวนานแล้วจะเน้นที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

5.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ผู้สนใจสามารถศึกษาในตัวแปรอิสระอื่นๆนอกเหนือจากปัจจัยส่วนบุคคลว่ามีปัจจัยใด ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในลักษณะของสมการพยากรณ์ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

เอกสารอ้างอิง

- กนกพร แสงไกร. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- กัญญนันท์ ภัทร์สรณ์ศิริ. (2554). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร: กรณีศึกษาสำหรับสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน. สาขาวิชาศึกษาทั่วไปคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี.สถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน.
- กัลยา ยศคำลือ. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- เกียรติกุล เข้มเพ็ชร. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายห้องพักรงแรมรอยัลลอคิต เซอราตัน กรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- จุฑารัตน์ สุขศิลป์เลิศ. (2556). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายบัญชีและการเงิน (สำนักงานใหญ่) กรณีศึกษาบริษัท บีซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสาขาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- นนท์ช พรอมไธสง. (2552). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรม แกรนด์ ไฮแอทเอราวัณ กรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์. (2545). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ดี.
- พัชรกัญญ์ ศุภวัฒน์แสงประภา. (2556). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แอล เอ็ม อี จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานคร. การศึกษาค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.สาขา การจัดการทรัพยากรมนุษย์. มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- ไพบุลย์ ตั้งใจ. (2554). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ตามหลักอิทธิบาท 4 :กรณีศึกษา บริษัทแอมพาส อินดัสตรี จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ. ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.
- ภาวิณี เพชรสว่าง. (2551). พฤติกรรมองค์การ. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร: ซี.วี.แอล.การพิมพ์.

- วาสนา พัฒนานันท์ชัย.(2553). **ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน สำนักงาน ทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์**. งานนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต.สาขาการบริหารการพัฒนาสังคม. คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม.สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วีรศักดิ์ จักรสาร. (2552). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุข อำเภอ นิคมคำสร้อยจังหวัดมุกดาหาร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต.คณะศิลปศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ศิริไล กุลทรัพย์ศุทธรา. (2552). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอ.เอส.แอสโซซิ เอทเออน ยีนีเยริง (1964) จำกัด**. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต การจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัย ราชภัฏพระนคร.
- Business and Management. (2017). **The Hygiene Motivation Theory thinker**. Retrieved January 8, 2017. from <https://www.bl.uk/people/fredrik-herzberg>.
- Yamane, T. (1967). **Statistic: An introductory analysis**. (2nd ed.). New York: Harper & Row.