

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา
บริษัท ไทยซัมซุง ประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) สำนักงานอาคารบางกอกทาวเวอร์
WORK MOTIVATION OF EMPLOYEES AT THAISAMSUNG LIFE INSURANCE
PUBLIC COMPANY LIMITED BANGKOK TOWER OFFICE

ศิริลักษณ์ ม่วงกลม
สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Siriluk Muangklom

E-mail: sirilux.muangklom@gmail.com

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamheang University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไทยซัมซุง ประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) สำนักงานอาคารบางกอกทาวเวอร์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานตามปัจจัยส่วนบุคคล

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท ไทยซัมซุง ประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) สำนักงานอาคารบางกอกทาวเวอร์ จำนวนทั้งหมด 105 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ t-test แบบ F-test หากพบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ Least Significant Difference: LSD

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีช่วงอายุ 20-30 ปี สถานภาพโสด จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีรายได้ระหว่าง 10,000-20,000 บาท อยู่ที่มงาน Yossaphon และมีอายุงาน 1-5 ปี

ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทยซัมซุง ประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) สำนักงานอาคารบางกอกทาวเวอร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับคะแนนค่าเฉลี่ย ดังนี้ ลักษณะงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน รายได้และสวัสดิการ ความมั่นคงในการงาน การปกครองบังคับบัญชา และสถานที่ทำงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานบริษัท ไทยซัมซุง ประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) สำนักงาน

อาคารบางกอกทาวเวอร์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน ทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานที่มีอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ ทีมงาน และอายุงานแตกต่างกัน ทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ABSTRACT

The objectives of this study were 1) To study the work motivation of the employees of ThaiSamsung Life Insurance Public Company Limited, Bangkok Tower Office, Classified by personal factors. 2) To compare the work motivation of the employees with personal factors.

The sample group was 105 people of employee's Thaisamsung Life Insurance Public Company Limited, Bangkok Tower office. The questionnaire was used to be a tool for collecting the data. The data collected were analyzed by using the frequency, percentage, mean and standard deviation. The hypotheses were tested by Independent Sample (t-test), (F-test), in case of its had statistical significant different testing a pair of variables by LSD was used to test hypothesis for each pair in order to see which pair are different.

The results of this study could be summarized as follows:

Greater number of participants are female, ranged between 20 - 30 years of age, single status, completed bachelor level of education, receive between 10,001-20,000 baht of income, on the team Yossaphon and 1 – 5 years of work tenure.

Results of work motivation of employees at Thaisamsung Life Insurance Public Company Limited, Bangkok Tower office, In overall at a high level, in order of the highest average score characteristics, interpersonal relationship with colleagues, career advancement, salary and fringe benefit, job security, supervision and office.

The results of hypothesis testing showed that employee's Thaisamsung Life Insurance Public Company Limited, Bangkok Tower office, classified by personal factors. Employees of different gender causing incentives to perform work differently. But employees of different age, marital status, educational level, income level, team and years of work causing incentives to perform work differently with a statistical significance level of 0.05.

บทนำ

การบริหารองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยหลายประการ ได้แก่บุคลากร เงิน

วัตถุประสงค์ และการบริหารจัดการที่ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารงานบุคคลหรือบุคลากรในองค์กร ถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุดในการบริหารงาน เนื่องจากหากไม่มีบุคลากรที่ทำหน้าที่เป็นตัวขับเคลื่อนแล้ว การบริหารจัดการต่างๆ ก็ไม่เกิดขึ้นและองค์กรก็จะไม่บรรลุเป้าหมายได้ อย่างไรก็ตามแม้ว่าองค์กรจะมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานดีเพียงใด หากบุคลากรเหล่านั้นขาดความตั้งใจ ขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงานก็จะไม่ดีและทำให้เกิดความล้มเหลวได้ เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่คาดหวัง จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารจะต้องสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรและจำเป็นต้องบริหารจัดการให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เมื่อบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จะทำให้เกิดผลดีแก่องค์กรส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ในที่สุด

ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงได้เลือกศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัท ไทยซัมซุง ประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) สำนักงานอาคารบางกอกทาวเวอร์ เพราะเล็งเห็นว่าน่าจะเป็นประโยชน์โดยตรงต่อการกำหนดนโยบายและมาตรฐานทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งจะส่งผลให้การดำเนินงานของบริษัทเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มขึ้นเป็นอย่างดี

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไทยซัมซุง ประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) สำนักงานอาคารบางกอกทาวเวอร์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านต่างๆ กับปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานงานวิจัย

พนักงาน บริษัท ไทยซัมซุง ประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) สำนักงานอาคารบางกอกทาวเวอร์ ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล

ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ไทยซัมซุง ประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) สำนักงานอาคารบางกอกทาวเวอร์ ได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

1. การศึกษาวิจัยนี้มุ่งศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ของกลุ่มพนักงาน บริษัท ไทยซัมซุง ประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) สำนักงานอาคารบางกอกทาวเวอร์
2. การศึกษาวิจัยนี้ กลุ่มประชากรที่ศึกษาคือ พนักงานบริษัท ไทยซัมซุงประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) สำนักงานอาคารบางกอกทาวเวอร์ จำนวน 124 คน
3. การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยจะทำการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูล เริ่มตั้งแต่เดือน มีนาคม-

พฤษภาคม พ.ศ. 2563

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ไทยซัมซุง ประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) สำนักงานอาคารบางกอกทาวเวอร์
2. เพื่อนำผลการศึกษาในครั้งนี้ ไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผน ปรับปรุงและกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท ไทยซัมซุง ประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) สำนักงานอาคารบางกอกทาวเวอร์ ให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับเป้าหมายของบริษัท

แนวคิด ทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

นักวิชาการที่ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจ (Motivation) ได้ให้ความหมายและแนวคิดของแรงจูงใจไว้มากมาย ดังนี้

ตุลา มหาพสุธานนท์ (2545: 110) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ (Motivation) คือ แรงผลักดัน แรงกระตุ้นที่เกิดจากความต้องการที่จะได้รับการตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นที่องค์การจัดให้ ซึ่งก่อให้เกิดพฤติกรรมในการทำงาน สิ่งสนองเหล่านี้จะประกอบไปด้วยปัจจัยแห่งความต้องการพื้นฐาน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ความเจริญเติบโตในการทำงาน ปัจจัยสุขอนามัย นโยบายการบริหารงานขององค์การ ค่าจ้างเงินเดือนที่ได้รับ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงในการทำงาน เป็นต้น

ธดา รัชกิจ (2562: online) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ คือ พลังที่อยู่ภายในตัวของบุคคลที่คอยผลักดันให้คนมีพฤติกรรมบางอย่าง และยังเป็นสิ่งที่กำหนดทิศทางหรือเป้าหมายของพฤติกรรมนั้นด้วย กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ แรงจูงใจเป็นความตั้งใจ ความต้องการจะทำบางสิ่ง หรือเหตุผลของการกระทำนั่นเอง

Berelson and Steiner อ้างถึงใน รุ่งทิวา อินตะใจ (2553: 6) ได้กล่าวว่าแรงจูงใจ เป็นภาวะภายในที่ให้พลัง กระตุ้น หรือ เคลื่อนไหว และนำหรือเป็นช่องทางให้พฤติกรรมดำเนินสู่เป้าหมาย

ถวิล ธาราโกชน์ (2532: 68) ได้แบ่งประเภทของแรงจูงใจทางสังคมออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliation Motive)
2. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive)
3. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive)

แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับความต้องการของมนุษย์

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow

เมธี ปิรันธนานนท์ (2529: 120) ได้ศึกษาแรงจูงใจของ Maslow โดย Maslow มีความเชื่อ เป็นหลักการเบื้องต้น 3 ประการ

1. มนุษย์ทุกคนมีความต้องการ และความต้องการนี้จะมียู่ในตัวมนุษย์ตลอดไปไม่มีที่สิ้นสุด เมื่อมนุษย์สนใจในความต้องการอย่างหนึ่งแล้ว ก็ยังมีความต้องการต่อไปในสำคัญ
2. อิทธิพลใดๆ จะมีต่อมนุษย์ต่อเมื่อมนุษย์กำลังอยู่ในความต้องการลำดับนั้นๆ เท่านั้น หากความต้องการในลำดับนั้นได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจ
3. ความต้องการของมนุษย์จะมีลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูง เมื่อความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว ความต้องการลำดับสูงขึ้นก็ไปตามมา

ทฤษฎีการจูงใจ “สองปัจจัย” ของ Herzberg

นักวิชาการที่ศึกษาเกี่ยวกับทฤษฎีการจูงใจ “สองปัจจัย” ของ Herzberg ได้ให้ความหมายและแนวคิดของทฤษฎีการจูงใจ “สองปัจจัย” ของ Herzberg ไว้มากมาย ดังนี้

อำนวยการ บัญศรี (2556: online) ได้กล่าวว่า ปัจจัยหรือองค์ประกอบ 2 ประการ ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่

1. องค์ประกอบจูงใจ (Motivation Factors)
2. องค์ประกอบค้ำจุน (Maintenance Factors) หรือองค์ประกอบสุขอนามัย (Hygiene Factors)

สมยศ นาวิการ (2540: 98) กล่าวว่าทฤษฎีของ Herzberg มีชื่อเรียกหลายชื่อด้วยกัน เช่น Motivation Maintenance Theory, Dual Factor Theory และ Motivaiton Hygiene Theory เป็นต้น ในการพัฒนาทฤษฎีของเขานั้นเริ่มต้นด้วยการสัมภาษณ์นักบัญชี และวิศวกร ประมาณ 200 คน จากอุตสาหกรรม 11 แห่ง ในเมือง Pittsburg จากการวิเคราะห์ที่ได้จากการสัมภาษณ์ Herzberg และเพื่อนร่วมงานของเขาคือ Mausner และ Synderman พบว่า จะมีปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่ดีและไม่ดีของพนักงาน ปัจจัยดังกล่าวแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ ปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยค้ำจุน สรุปว่าจะมีเงื่อนไขบางอย่างเกี่ยวกับงานที่ทำให้คนพอใจในงานที่ทำ แต่สิ่งเหล่านี้ไม่ใช่เป็นสิ่งจูงใจให้คนทำงานเพิ่มขึ้น Herzberg เรียกปัจจัยเหล่านี้ว่า ปัจจัยอนามัย หรือปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)

ทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y ของ McGregor

นักวิชาการที่ศึกษาเกี่ยวกับทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y ของ McGregor ได้ให้ความหมายและแนวคิดของทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y ของ McGregor ไว้มากมาย ดังนี้

วิริญญ์บิทร วัฒนา (2545: 80) ได้กล่าวว่า เป็นทฤษฎีที่มองคนต่างไปคนละแบบ ทฤษฎี X และทฤษฎี Y นี้จะเกี่ยวพันกับลำดับขั้นของความต้องการตามทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ กล่าวคือ ทฤษฎี X จะตั้งอยู่บนข้อสมมติฐาน องค์กรตอบสนองความต้องการระดับต่ำ (ความต้องการด้านร่างกายและความต้องการความปลอดภัย) ในการจูงใจบุคคลในองค์กร ในกรณีดังกล่าวนี้ ผู้บังคับบัญชาจะมีความคาดหวังเกี่ยวกับผู้ใต้บังคับบัญชาตามทฤษฎี X ส่วนทฤษฎี Y จะตั้งอยู่บนข้อสมมติฐานของการตอบสนองความต้องการระดับสูง (ความต้องการทางด้านสังคม ชื่อเสียง และความต้องการความสำเร็จในชีวิต)

แมคเกรเกอร์ (McGregor) อ้างถึงในโซคซัย อาษาสนา (2555: online) ได้ชี้ให้เห็นถึงแบบของการบริหาร 2 แบบ คือ ทฤษฎี X ซึ่งมีลักษณะเป็นเผด็จการ และทฤษฎี Y หรือการมีส่วนร่วม แต่ละแบบเกี่ยวข้องกับสมมุติฐานที่มีต่อลักษณะของมนุษย์

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นวะรัตน์ พิงษ์พิศก (2552: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ชนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล ผลการศึกษา พบว่า ประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 20-30 ปี จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี และมีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี

ระดับปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ชนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด ผลการศึกษา พบว่า ระดับปัจจัยในการปฏิบัติงานในภาพรวมและทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ได้แก่ ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหาร เงินเดือนและสวัสดิการ ความก้าวหน้า ในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน และบรรยากาศในการทำงานระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ชนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ได้แก่ แรงจูงใจด้านความพยายาม ความทุ่มเท ความร่วมมือ และความผูกพัน

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุงาน กับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ชนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด พบว่า ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับต่ำ

ปัจจัยในการปฏิบัติงานในภาพรวม ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหาร ความก้าวหน้าในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน และบรรยากาศในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยจูงใจด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับต่ำ

ประเสริฐ อุไร (2558: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีสักขาบริษัท เอจิส ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

พนักงานบริษัท เอจิส ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 30-40 ปี สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี อายุงาน 5-10 ปีตำแหน่งงานเป็นพนักงานระดับผู้ปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน 20,001 - 25,000 บาท

ผลการศึกษาปัจจัยด้านองค์กรพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัท เอจิส ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในส่วนของปัจจัยค่าจ้าง และปัจจัยจูงใจโดยรวมทั้ง 13 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง

ผลการทดสอบสมมุติฐานพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน 3 ด้าน ประกอบด้วย

1. ด้านความสุขในการทำงาน
2. ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
3. ด้านความมีประสิทธิภาพ ในภาพรวม

แรงจูงใจอยู่ในระดับมาก

เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างองค์กรคลังสินค้า ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นหญิง อายุระหว่าง 31-40 ปี มีสถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี รายได้ต่อเดือน 15,001-25000 บาท และมีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างองค์กรคลังสินค้า ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านความมั่นคงในการทำงาน

รุ่งทิwa อินตะใจ (2552: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โรงพยาบาล ปิยะเวท จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง มีอายุระหว่าง 20 - 30 ปี จบการศึกษาระดับปริญญา ตรี มีรายได้ระหว่าง 10,001-20,000 บาท อยู่ในระดับพนักงาน และมีอายุงานระหว่าง 1 - 5 ปี

กลุ่มตัวอย่าง มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้ได้ผลสำเร็จอย่างต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โรงพยาบาลปิยะเวท จำกัด (มหาชน) ได้แก่ อายุ ระดับรายได้ อายุงาน ความพึงพอใจด้านลักษณะงาน ด้านรายได้ และสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการปกครอง บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โรงพยาบาลปิยะเวท จำกัด (มหาชน) ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และความพึงพอใจ ด้านสถานที่ทำงาน

โชติกา ระโส (2555: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

1. บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจเกือบทุกด้าน อยู่ในระดับมากยกเว้น ด้านการยอมรับนับถือ ที่มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง

2. บุคลากรเพศชายและเพศหญิง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและในแต่ละด้าน ไม่แตกต่างกัน

3. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

4. บุคลากรที่มีลักษณะการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ และด้านความ

รับผิดชอบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

5. บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและ ในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

ธนัญพร สุวรรณคาม (2560: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า

1. แรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 46, p < .01$)

2. ความพึงพอใจในงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 61, p < .01$)

3. ตัวแปรแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กร ได้ร้อยละ 39.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วิธีดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท ไทยซัมซุง ประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) สำนักงานอาคารบางกอกทาวเวอร์ จำนวนทั้งหมด 124 คน ผู้วิจัยได้มีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัย ที่ใช้หลักการคำนวณ โดยกำหนดค่าของความเชื่อมั่นที่ระดับ ร้อยละ 95 และระดับค่าของความเคลื่อนที่ที่ยอมรับได้ที่ระดับ ร้อยละ 5 ด้วยวิธีการคำนวณจากสูตรของ Yamane's เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ตอน โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อคำถามที่เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ ทีมงาน อายุงาน จำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 2 ข้อคำถามที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทยซัมซุง ประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) สำนักงานอาคารบางกอกทาวเวอร์ มีลักษณะข้อคำถามเป็นแบบประเมินค่า (Rating Scale) จำนวน 17 ข้อ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. พนักงานบริษัท ไทยซัมซุง ประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) สำนักงานอาคารบางกอกทาวเวอร์ จำนวน 105 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 68.6 มีช่วงอายุ 20-30 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 58.1 สถานภาพโสด จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 60.0 มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 81.0 ระดับรายได้ 10,000-20,000 บาท จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 45.7 อยู่ที่ทีมงาน Yossaphon จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 30.5 และมีอายุงาน 1-5 ปี จำนวน 53 คน คิด

เป็นร้อยละ 50.5

2. พนักงานบริษัท ไทยซัมซุง ประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) สำนักงานอาคารบางกอกทาวเวอร์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าพนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงตามลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยได้ดังนี้ ด้านลักษณะงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12) ความก้าวหน้าในการทำงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11) รายได้และสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10) ความมั่นคงในการงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10) การปกครองบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06) และสถานที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96)

สรุปผลการศึกษา

ข้อมูลการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า

1. พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ทั้งในภาพรวมและรายด้าน
2. พนักงานที่อายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านสถานที่ทำงานและด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ส่วนด้านอื่นๆ พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน
3. พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ส่วนด้านอื่นๆ พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน
4. พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน 7 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ ด้านสถานที่ทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชาและด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
5. พนักงานที่มีระดับรายได้แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน 7 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ ด้านสถานที่ทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชาและด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
6. พนักงานที่มีทีมงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชาและด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
7. พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน 7 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน

ด้านรายได้และสวัสดิการ ด้านสถานที่ทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชาและด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

การอภิปรายผล

จากการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ไทยซัมซุง ประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) สำนักงานอาคารบางกอกทาวเวอร์ สามารถอภิปรายผลในประเด็นที่สำคัญและน่าสนใจได้ดังนี้

1. ลักษณะงาน ของพนักงานบริษัท ไทยซัมซุง ประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) สำนักงานอาคารบางกอกทาวเวอร์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก ได้แก่ งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันเป็นตำแหน่งที่ตรงกับความถนัด ซึ่งเปิดโอกาสให้พัฒนาศักยภาพของตนเอง และบริษัทได้จัดตารางเวลาในการทำงานได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับ Berelson and Steiner อ้างถึงใน รุ่งทิwa อินตะใจ (2553: 6) ได้กล่าวว่า การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการและทัศนคติของบุคคล (Adaptation of Conditions to Habitual Methods and Attitude) หมายถึง การปรับปรุงตำแหน่งงาน วิธีการทำงาน ให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคลากร ซึ่งแต่ละคนมีความสามารถแตกต่างกัน

2. รายได้และสวัสดิการ ของพนักงานบริษัท ไทยซัมซุง ประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) สำนักงานอาคารบางกอกทาวเวอร์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก ได้แก่ รายได้ที่ได้รับการทำงานเหมาะสมกับงานที่ทำในปัจจุบันและการจัดสวัสดิการของบริษัท ตรงกับความต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับ ธดา รัชกิจ (2562: online) ได้กล่าวว่า สวัสดิการและสิทธิพิเศษต่างๆ สามารถเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างแรงจูงใจในการทำงานได้ หัวหน้างานสามารถใช้สวัสดิการและสิทธิพิเศษที่เหมาะสม ในการสร้างแรงจูงใจกับลูกน้องได้ หรือองค์กรเองก็สามารถจัดสรรเรื่องนี้เพื่อเป็นแรงจูงใจพนักงานได้เช่นกัน

3. สถานที่ทำงาน ของพนักงานบริษัท ไทยซัมซุง ประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) สำนักงานอาคารบางกอกทาวเวอร์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก ได้แก่ สถานที่ทำงานของมีสิ่งแวดล้อมและเครื่องมืออุปกรณ์ในการอำนวยความสะดวกในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ Berelson and Steiner อ้างถึงใน รุ่งทิwa อินตะใจ (2553: 6) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ เป็นภาวะภายในที่ให้พลัง กระตุ้น หรือเคลื่อนไหว และนำหรือเป็นช่องทางให้พฤติกรรมดำเนินสู่เป้าหมาย ประกอบด้วย สภาพทางกายที่พึงปรารถนา (Desirable Physical Conditions) หมายถึง สิ่งแวดล้อม ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน เครื่องมือ สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานต่างๆ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอันอาจก่อให้เกิดความสุขทางกายในการทำงาน

4. ความก้าวหน้าในการทำงาน ของพนักงานบริษัท ไทยซัมซุง ประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) สำนักงานอาคารบางกอกทาวเวอร์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก ได้แก่ งานที่ทำอยู่ มีโอกาสได้รับการพิจารณาและประเมินผลงานด้วยความยุติธรรม ส่งผลให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและมีโอกาสได้เข้าร่วมการอบรม สัมมนาในหลักสูตรต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี

ของ Herzberg อ้างถึงใน พะยอม วงศ์สารศรี (2530: 60) ที่เรียกว่า Motivator Factors หรือปัจจัยในการจูงใจนั้น จะทำให้คนงานมีความสุข หรือมีความพอใจในการปฏิบัติงานที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งเกี่ยวข้องกับเนื้องานเป็นความพึงพอใจ Job Content ได้แก่ มีโอกาสเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การงานและการอาชีพ

5. ความมั่นคงในการงาน ของพนักงานบริษัท ไทยซัมซุง ประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) สำนักงานอาคารบางกอกทาวเวอร์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก ได้แก่งานที่ทำอยู่ สร้างความภาคภูมิใจให้ตัวเองและครอบครัว และเชื่อว่าองค์กร มีความมั่นคง มีโอกาสเติบโตในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Herzberg อ้างถึงใน อำนวยชัย บุญศรี (2556: online) องค์กรประกอบบำรุง (Maintenance Factors) หรือองค์ประกอบสุขอนามัย (Hygiene Factors) เป็นองค์ประกอบที่ช่วยป้องกันการปฏิบัติงานของบุคลากรที่จะเกิดความไม่ชอบงานหรือหย่อนประสิทธิภาพลง ประกอบด้วย ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน

6. การปกครองบังคับบัญชา ของพนักงานบริษัท ไทยซัมซุง ประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) สำนักงานอาคารบางกอกทาวเวอร์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก ได้แก่ผู้บังคับบัญชาใช้เหตุผลมากกว่าอารมณ์ในการตัดสินใจเรื่องต่างๆ และให้คำแนะนำ ชี้แจง แนวทางในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ ตุลา มหาพสุธานนท์ (2545: 110) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ (Motivation) คือ แรงผลักดัน แรงกระตุ้น ที่เกิดจากความต้องการที่จะได้รับการตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นที่องค์การจัดให้ ซึ่งก่อให้เกิดพฤติกรรมในการทำงาน สิ่งสนองเหล่านี้จะประกอบด้วย ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

7. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ของพนักงานบริษัท ไทยซัมซุง ประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) สำนักงานอาคารบางกอกทาวเวอร์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ในหน่วยงานมีความเป็นมิตร สามัคคี ร่วมมือกันเป็นอย่างดีและได้รับการยอมรับและปฏิบัติที่ดีจากเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับ ถวิล ธาราโกชน (2532: 68) ได้แบ่งประเภทของแรงจูงใจทางสังคม ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliation Motive) การดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุขเป็นสิ่งจำเป็นที่มนุษย์ทุกคนปรารถนาที่จะให้เป็นไป เพราะธรรมชาติมนุษย์มีความต้องการที่สำคัญอย่างหนึ่ง คือ การเป็นที่ยอมรับของคนอื่น การได้รับความนิยมนิยมชมชอบจากคนอื่น หรือความรักใคร่ชอบพอกจากคนอื่น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการนำไปใช้

จากผลการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน วิทยาลัยศึกษา บริษัท ไทยซัมซุง ประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) สำนักงานอาคารบางกอกทาวเวอร์ ผู้ศึกษาขอเสนอแนะแนวทางสำหรับการปรับปรุงแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่างๆ เพื่อให้พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น และสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีดังต่อไปนี้

1. บริษัทฯ ควรเปิดโอกาสให้พนักงานรุ่นใหม่ได้แสดงความรู้ ความสามารถในการ ปฏิบัติหน้าที่

เพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจต่อตนเองและครอบครัว อีกทั้งยังเป็นการก่อให้เกิด ประสพการณ์ร่วมกันระหว่าง พนักงานและองค์กรอีกด้วย

2. บริษัทฯ ควรพิจารณาการปรับโครงสร้างเรื่องอัตราเงินเดือนให้มีความสอดคล้องกับ ภาวะ บทบาท หน้าที่ ความสามารถและผลงาน ซึ่งผู้บังคับบัญชาควรประเมินผลงานอย่างมีความ ยุติธรรม และมีการประเมินผลอย่างรอบด้านทุกทิศทาง

3. บริษัทฯ ควรจัดสรรพนักงานให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และประสพการณ์ อีกทั้งไม่ควรปิดกั้นการแสดงความสามารถของพนักงาน โดยพิจารณาจากอายุ ทั้งนี้เพื่อให้พนักงานได้บังเกิดความภาคภูมิใจ พร้อมทั้งจะแสดงความสามารถให้เป็นที่ประจักษ์แก่องค์กร

4. บริษัทฯ ความส่งเสริมให้พนักงานมีความก้าวหน้าในการทำงานมากยิ่งขึ้น เช่น การ ส่งเสริมให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอก โดยการจัดหัวข้อให้เหมาะสมกับ วิชาชีพ และหน้าที่ ความรับผิดชอบของพนักงาน

5. บริษัทฯ ควรเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงานเกิดความมั่นคงยิ่งขึ้น ทั้งในด้านตำแหน่ง หน้าที่ ความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน เพื่อให้พนักงานได้เกิดความภาคภูมิใจและรู้สึกผูกพันต่อองค์กร เพิ่มมากขึ้น

6. บริษัทฯ ควรให้การส่งเสริมและจัดอบรมหลักสูตรหัวหน้างานทั้งในด้านการ บริหารงาน คุณธรรม จริยธรรม ทั้งนี้เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาสามารถปกครองและบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างมี เหตุมีผล มีความยุติธรรม มีความเห็นอกเห็นใจ และมีความเอื้อเฟื้อแก่ผู้ที่ มีตำแหน่งน้อยกว่า

7. บริษัทฯ ควรจัดกิจกรรมเพื่อกระชับความสัมพันธ์และเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดี ระหว่าง พนักงานที่เข้างานใหม่กับพนักงานที่ปฏิบัติงานภายในองค์กร เพื่อเสริมสร้างมิตรภาพ โดยอาจจัดเป็น กิจกรรมภายในสถานที่ เพื่อให้พนักงานรู้จักการทำงานเป็นทีม มีน้ำใจ และเรียนรู้ที่จะ ช่วยเหลือซึ่งกันและ กัน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

สำหรับการศึกษาร้อยต่อไป ควรมีการปรับปรุงการศึกษาเพิ่มเติม คือ ควรมีการศึกษาเชิง คุณภาพ หรือสัมภาษณ์แบบเจาะลึกควบคู่ไปด้วย ซึ่งจะเป็นการศึกษาที่ครอบคลุมในทุกมิติและได้ข้อมูลที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น ถือเป็น การบูรณาการข้อมูลอย่างครอบคลุม ทำให้มีประโยชน์อย่างยิ่งต่อ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและผู้ที่จะศึกษาต่อไป

เอกสารอ้างอิง

เกศณรินทร์ งามเลิศ. (2559). *แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

- โชคชัย อาษาสนา. (2555). *ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์*. วันที่สืบค้น 18 เมษายน 2563, จาก [https://www.gotoknow.org/posts/448611%20%20%20%20%20%20\(10](https://www.gotoknow.org/posts/448611%20%20%20%20%20%20%20(10)
- โชติกา ระโส. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์*.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ตุลา มหาพสุชานนท์. (2545). *หลักการจัดการ หลักการบริหาร*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ พ.ศ.พัฒนา จำกัด.
- ถวิล ชาราโกชน์. (2532). *จิตวิทยาสังคม*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ชดา รัชกิจ (2562). *สิ่งสำคัญในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานคืออะไร*. วันที่สืบค้น 18 เมษายน 2563, จาก <https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/whyimportantmotivation/>
- ชญพร สุวรรณคาม (2560). *ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคาร พาณิชยแห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นวรรตน์ พิงค์โพธิ์สภ. (2552). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธนาคารพัฒนาสินทรัพย์ จำกัด*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ประเสริฐ อุไร. (2558). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยเกริก.
- พะยอม วงศ์สารศรี. (2530). *การบริหารงานบุคคล คณะวิชาวิทยาการจัดการ วิทยาลัยครูสวนดุสิต*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ทรานนการพิมพ์.
- เมธี ปิลันธนานนท์. (2529). *การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษ*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- รุ่งทิวา อินตะใจ. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โรงพยาบาลปิยะเวท จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วิริญญ์บิตร วัฒนา. (2545). *Managing: The Human Side of the Enterprise*. กรุงเทพฯ: บริษัทสี่ดี.
- สมยศ นาวิการ. (2540). *การบริหารและพฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ ผู้จัดการ.
- อานวยชัย บุญศรี. (2556). *ทฤษฎีของ เฮอริชเบอร์ก (Herzberg and other)*. วันที่สืบค้น 18 เมษายน 2563, จาก <http://aumnuychai.blogspot.com/2013/09/herzberg-and-other.html>