

แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท สยาม ทาคาชิมาย่า (ประเทศไทย) จำกัด

Work Motivation of Employees

of Siam Takashimaya (Thailand) Company Limited

ชนากานต์ ปานบำรุง

สาขาการเงินและการธนาคาร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Chanakan Panbumrung

E-mail: chanakan.cpp@gmail.com

Faculty of Business Administration Program in Finance and Banking,

Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท สยาม ทาคาชิมาย่า (ประเทศไทย) จำกัด 2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท สยาม ทาคาชิมาย่า (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงาน บริษัท สยาม ทาคาชิมาย่า (ประเทศไทย) จำกัด ยกเว้นตำแหน่งกรรมการฝ่ายบริหาร จำนวนทั้งหมด 287 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการทำการทดสอบสมมติฐานผู้วิจัยใช้สถิติแบบทดสอบ t-test สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงาน บริษัท สยาม ทาคาชิมาย่า (ประเทศไทย) จำกัด มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านสถานภาพ ด้านระดับการศึกษา ด้านตำแหน่งงาน ด้านรายได้ และด้านระยะเวลาในการทำงานต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท สยาม ทาคาชิมาย่า (ประเทศไทย) จำกัด ต่างกัน

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท สยาม ทาคาชิมาย่า (ประเทศไทย) จำกัด

ABSTRACT

This objectives of this study were 1) To study the motivation of the employees of Siam Takashimaya (Thailand) Co., Ltd. 2) To study the motivation of employees of Siam Takashimaya (Thailand) Co., Ltd. classified by personal factors

The sample group used in this research is Siam Takashimaya (Thailand) Co., Ltd., except for the position of executive directors, totaling 287 people using questionnaires as a tool to collect statistical data used in the analysis, including Percentage, frequency, mean and standard deviation in the hypothesis testing. The researcher used t-test statistical analysis of one-way ANOVA If the difference is found the comparison test will be performed by pair using LSD method

The hypothesis testing found that the employees of Siam Takashimaya (Thailand) Company Limited had personal factors in terms of sex, age, status, education level. In terms of job positions, income and different working periods Making different tasks Resulting in the motivation of the employees of Siam Takashimaya (Thailand) Co., Ltd.

Keywords: Work Motivation of Employees of Siam Takashimaya (Thailand) Company Limited

บทนำ

ในปัจจุบันกรุงเทพมหานครเป็นศูนย์กลางอำนาจของประเทศไทย มีการจ้างงานกันจำนวนมาก และแรงงานจำนวนมาก ซึ่งทำให้มีคนจากต่างจังหวัดหลั่งไหลเข้ามาทำงานในกรุงเทพกันอย่างมากมาย บริษัทห้างร้านต่างๆ จึงเกิดการแข่งขันกันในเรื่องของการแย่งทรัพยากรบุคคล โดยทุกๆ บริษัทต้องการพนักงานที่มีประสิทธิภาพในการทำงานกันอยู่แล้ว แต่การที่จะคัดกรองพนักงานนั้น เป็นไปได้ค่อนข้างยาก เพราะต้องใช้เวลามากในการตัดสินใจคัดเลือกคนหนึ่ง ตามบริษัทห้างร้านต่างๆ จึงต้องมีสิ่งที่เรียกว่า ช่วงทดลองงาน เป็นระยะเวลาหนึ่ง เพื่อประเมินประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานที่รับเข้ามาใหม่ เมื่อพนักงานผ่านการทดลองงานแล้ว สิ่งที่จะตามมาคือความกดดันในการทำงาน ซึ่งจะมากหรือน้อยนั้น ขึ้นอยู่กับแต่ละบริษัท หน้าที่ตำแหน่งความรับผิดชอบ และจำนวนของค่าตอบแทนที่ได้รับ เพราะทุกคนต้องทำงานเพื่อความอยู่รอดของตนเอง ครอบครัว และสังคม อีกส่วนที่สำคัญในการทำงาน คือคนภายในองค์กรที่ทำงานอยู่ร่วมกัน ซึ่งในส่วนของคนภายในองค์กรนั้น มักจะเป็นปัญหามากที่สุดในการทำงานร่วมกัน เพราะแต่ละคนถูกเลี้ยงดูมาต่างกัน จึงทำให้มีความคิด ทักษะคิด วิธีการใช้ชีวิตที่แตกต่างกันจึงเป็นเรื่องปกติที่คนภายในองค์กรเดียวกันมีความคิดที่ต่างกันและมักเกิดปัญหาขึ้น ถ้าไม่รุนแรงก็ยังสามารถปรับความเข้าใจ ปรับเปลี่ยนวิถีคิดใหม่ ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงเห็นถึงความสำคัญ ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท สยาม ทาคาซิมาย่า (ประเทศไทย) จำกัด โดยจะรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อจะได้ทราบถึงปัญหาที่แท้จริงและนำข้อมูลที่ได้มาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานและปรับปรุงแก้ไขได้อย่างถูกต้อง ผลที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานของบริษัทอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ขอบเขตงานวิจัย

การกำหนดขอบเขตของการวิจัยนี้จะอธิบายในประเด็นหัวข้อ ดังนี้ ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท สยาม ทาคาชิมาย่า (ประเทศไทย) จำกัด ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของ การศึกษา ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงาน บริษัท สยาม ทาคาชิมาย่า (ประเทศไทย) จำกัด ยกเว้น ตำแหน่งกรรมการฝ่ายบริหาร จำนวนทั้งหมด 287 คน (ข้อมูลอ้างอิง จาก ฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท สยาม ทาคาชิมาย่า (ประเทศไทย) จำกัด ณ วันที่ 18 มีนาคม 2562) ซึ่งได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 167 คน และผู้วิจัยจะกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 167 คน คำนวณตามสูตร (Yamane:1973) ในบริษัท สยาม ทาคาชิมาย่า (ประเทศไทย) จำกัด โดยจะเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience sampling) ในช่วงเดือนมีนาคม-เมษายน พ.ศ.2562

2. การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท สยาม ทาคาชิมาย่า (ประเทศไทย) จำกัด โดยมุ่งเน้นที่จะศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ 1) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 2) ด้านการยอมรับนับถือ 3) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 4) ด้านความรับผิดชอบ 5) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน 6) ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ 7) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา 8) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 9) ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร และพนักงานภายในบริษัท สยาม ทาคาชิมาย่า (ประเทศไทย) จำกัด นอกจากนี้ผู้บริหารสามารถนำผลการศึกษาไปใช้ในการวางแผนงาน และทำให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

ทบทวนวรรณกรรม

ทฤษฎีพฤติกรรมนิยม (Behavioral View of Motivation) ทฤษฎีนี้ให้ความสำคัญกับประสบการณ์ในอดีต (Past Experience) ว่ามีผลต่อแรงจูงใจของบุคคลเป็นอย่างมาก ดังนั้นทุกพฤติกรรมของมนุษย์ถ้าวิเคราะห์ดูแล้วจะเห็นว่าได้รับอิทธิพลที่เป็นแรงจูงใจมาจากประสบการณ์ในอดีตเป็นส่วนมาก โดยประสบการณ์ในด้านดีและกลายเป็นแรงจูงใจทางบวกที่ส่งผลร้ายให้มนุษย์มีความต้องการ แสดงพฤติกรรมในทิศทางนั้นมากยิ่งขึ้นทฤษฎีนี้เน้นความสำคัญของสิ่งเร้าภายนอก (Extrinsic Motivation)

ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning View of Motivation) ทฤษฎีนี้เห็นว่าแรงจูงใจเกิดจากการเรียนรู้ทางสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างเอกลักษณ์และการเลียนแบบ (Identification and Imitation) จากบุคคลที่ตนเองชื่นชม หรือคนที่มิชื่อเสียงในสังคมจะเป็นแรงจูงใจที่สำคัญในการแสดงพฤติกรรมของบุคคล

ทฤษฎีพุทธินิยม (Cognitive View of Motivation) ทฤษฎีนี้เห็นว่าแรงจูงใจในการกระทำพฤติกรรมของมนุษย์นั้นขึ้นอยู่กับความรู้ (Perceive) สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัว โดยอาศัยความสามารถทางปัญญาเป็นสำคัญ มนุษย์จะได้รับแรงผลักดันจากหลาย ๆ ทางในการแสดงพฤติกรรม ซึ่งในสภาพเช่นนี้มนุษย์จะเกิดสภาพความไม่สมดุล (Disequilibrium) ขึ้น เมื่อเกิดสภาพเช่นนี้มนุษย์จะต้อง อาศัย ขบวนการดูดซึม (Assimilation) และการปรับ (Accomodation) ความแตกต่างของประสบการณ์ที่ได้รับ

ใหม่ให้ เข้ากับประสบการณ์เดิมของตนซึ่งการจะทำให้จะต้องอาศัยสติปัญญาเป็นพื้นฐานที่สำคัญทฤษฎีนี้ เน้นเรื่องแรงจูงใจภายใน (intrinsic Motivation) นอกจากนี้ทฤษฎีนี้ยังให้ความสำคัญกับเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และการวางแผน ทฤษฎีนี้ให้

ความสำคัญกับระดับของความคาดหวัง (Level of Aspiration) โดยที่เขาบอกว่าคนเรามีแนวโน้มที่จะตั้ง ความคาดหวังของตนเองให้สูงขึ้น เมื่อเขาทำงานหนึ่งสำเร็จ และตรงกันข้ามคือจะตั้งความคาดหวังของ ตนเองต่ำลง เมื่อเขาทำงานหนึ่งแล้วล้มเหลว

ทฤษฎีมนุษยนิยม (Humanistic View of Motivation) แนวความคิดนี้เป็นของมาส โลว์ (Maslow) ที่ได้อธิบายถึงลำดับความต้องการของมนุษย์ โดยที่ความต้องการจะเป็น ตัวกระตุ้นให้มนุษย์ แสดงพฤติกรรมเพื่อไปสู่ความต้องการนั้น ทำให้เราไม่จำเป็นต้องสืบพฤติกรรมเลย ดังนั้นถ้าเข้าใจความ ต้องการของมนุษย์ก็สามารถ อธิบายถึงเรื่องแรงจูงใจของมนุษย์ได้เช่นเดียวกัน

สุชาติ สุขบำรุงศิลป์ (2553, หน้า 17) กล่าวว่า แรงจูงใจคือสิ่งที่อยู่ตัวบุคคลเป็นแรงขับ เป็นพลัง ของแต่ละคน ที่ทำให้กระทำอย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จโดยมีกระบวนการเกิดจากการที่มนุษย์ทุกคนมีความ คาดหวังความต้องการ (Needs) และเป้าหมายในชีวิต ทำให้เกิดแรงขับ (Drive) เพื่อนำไปสู่เป้าหมาย (Goals) เพราะฉะนั้นแรงจูงใจจึงมีอิทธิพลในการกระตุ้นให้บุคคล แสดงพฤติกรรมออกมาทิศทางใดทิศทาง หนึ่งและรักษาพฤติกรรมนั้นเพื่อให้ตนเองนั้นได้ในสิ่งที่คาดหวัง หรือต้องการ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จรรย์ ขาดัน (2560) ได้สรุปจากการวิจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานนิคม อุตสาหกรรมบางพลีจังหวัดสมุทรปราการ ระบุว่าลักษณะของประชากรศาสตร์ของพนักงานนิคม อุตสาหกรรมบางพลีจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกเพศอายุระดับการศึกษารายได้เฉลี่ยต่อเดือนสถานภาพ และประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันส่งผลให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ทิพย์วาริน กลิ่นโชยสุคน (2552) ได้สรุปจากการวิจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทบริหารสินทรัพย์ไทย ระบุว่าลักษณะของประชากรศาสตร์ของพนักงานนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการจำแนก เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพ และประสบการณ์ ในการทำงาน แตกต่างกันส่งผลให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ภูมรินทร์ ทวีชศรี (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่องความคาดหวังและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน บริษัท พรอคเตอร์แอนด์แกมเบล แมนูแฟคเจอร์ริง ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยส่วนด้านเพศ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงานและรายได้ที่แตกต่างกัน มีความ คาดหวังในการทำงานที่แตกต่างกัน ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกัน มีความคาดหวังในการทำงานไม่ แตกต่างกัน ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งและ รายได้ที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศและอายุที่แตกต่าง กัน มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม ซึ่งเป็นเครื่องมือหลักที่ผู้วิจัยใช้ในการเก็บรวบรวม ข้อมูล โดยผู้วิจัยได้ศึกษา ค้นคว้า ทบทวนแนวคิดทฤษฎี และผลการวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างเป็น กรอบแนวคิดที่เป็นแนวทางในการพัฒนาแบบสอบถาม เพื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ด้วยวิธีวิจัยเชิง

สำรวจเป็นคำถามปลายปิด โดยผู้วิจัยมีคำตอบให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เลือกตอบ โดยแบ่งแบบสอบถามปลายปิดเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามลักษณะประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านสถานภาพ ด้านระดับการศึกษา ด้านตำแหน่งงาน ด้านรายได้ และด้านระยะเวลาในการทำงาน มีจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท สยาม ทาคาซิมาย่า (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งประกอบไปด้วยคำถามเกี่ยวกับ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กรมีจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด 47 ข้อ ประกอบด้วยคำถามในลักษณะประเมินค่าความความเห็นด้วย 5 ระดับ (Rating Scale) โดยมีเกณฑ์การใช้คะแนนเพื่อตีความหมาย ดังนี้แนวคิดจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามแล้ว ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาประมวลผลด้วยการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) ในการวิเคราะห์ตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านสถานภาพ ด้านระดับการศึกษา ด้านตำแหน่งงาน ด้านรายได้ และด้านระยะเวลาในการทำงาน

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการ

วิเคราะห์ตัวแปรด้านแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท สยาม ทาคาซิมาย่า (ประเทศไทย) จำกัด

2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

2.1 เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท สยาม ทาคาซิมาย่า (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามปัจจัยด้านประชากร ด้านเพศ จะใช้สถิติ t-test ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.2 เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท สยาม ทาคาซิมาย่า (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ด้านอายุ ด้านสถานภาพ ด้านระดับการศึกษา ด้านตำแหน่งงาน ด้านรายได้ และด้านระยะเวลาในการทำงาน จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท สยาม ทาคาซิมาย่า (ประเทศไทย) จำกัด สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท สยาม ทาคาซิมาย่า (ประเทศไทย) จำกัด โดยรวมมีระดับพึงพอใจในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท สยาม ทาคาซิมาย่า (ประเทศไทย) จำกัดอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

2. ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท สยาม ทาคาซิมาย่า (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามปัจจัยด้านประชากรได้ดังนี้

2.1 พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมต่างกันเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

2.2 พนักงานที่มีอายุต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่ต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

2.3 พนักงานที่มีสถานภาพต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่ต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

2.4 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

2.5 พนักงานที่มีตำแหน่งงาน ต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่ต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

2.6 พนักงานที่มีรายได้ต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

2.7 พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่ต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

ผลการวิจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท สยาม ทาคาซิมาย่า (ประเทศไทย) จำกัด สามารถสรุปตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาผลการวิจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท สยาม ทาคาซิมาย่า (ประเทศไทย) จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณารายด้าน สามารถสรุปผลได้ดังนี้

1.1 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สยาม ทาคาซิมาย่า (ประเทศไทย) จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าพนักงาน บริษัท สยาม ทาคาซิมาย่า (ประเทศไทย) จำกัด มีความคิดเห็นว่า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเต็มความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของแนวคิดของวูมิพงษ์ กุลวงษ์ (2552) ที่กล่าวว่า

พนักงานที่ตำแหน่งงานตรงกับความรู้ความสามารถของตนได้รับความร่วมมือและการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนการ ปฏิบัติงาน สิ่งเหล่านี้มีผลต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับแนวคิดของสุธานิธี นุกูลอึ้งอารี (2555) ที่กล่าวว่าพนักงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่นั้น มีความรู้ความสามารถ มีคุณสมบัติตามตำแหน่งหน้าที่ที่ตนปฏิบัติอยู่ ตลอดจนได้รับความช่วยเหลือและสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน จึงทำให้มีความกระตือรือร้นพร้อมใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร จึงทำให้ความพึงพอใจในการทำงาน

1.2 ด้านการยอมรับนับถือของพนักงาน บริษัท สยาม ทาคาซิมาย่า (ประเทศไทย) จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าพนักงาน บริษัท สยาม ทาคาซิมาย่า (ประเทศไทย) จำกัด มีความคิดเห็นว่า การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลต่างๆ ภายในองค์กรทำให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง จึงทำให้มีกำลังใจในการทำงานต่อไปได้ สอดคล้องกับแนวคิดของทฤษฎีที่เฟรดเดอริคเฮอริชเบิร์กและคนอื่นๆ อ่างในของศุภกิตต์ กิจประพฤทธิ์กุล (2553) ที่กล่าวว่า การได้รับการยอมรับนับถือไม่มาจากผู้บังคับบัญชาจากเพื่อน จากผู้มาขอคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปแบบของการยกย่องชมเชยการแสดงความคิดเห็นให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่บอกถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จการยอมรับนับถือจะแฝงอยู่ในความสำเร็จของงานด้วย สอดคล้องกับแนวคิดของทฤษฎีการจูงใจของ Maslow's hierarchy of needs มนุษย์ทุกคนต้องการที่จะได้รับการนับถือและเคารพให้เกียรติ ความเคารพนับถือแสดงถึงความต้องการของมนุษย์ที่จะได้รับการยอมรับและเห็นคุณค่าโดยคนอื่น คนต้องการที่จะทำอะไรจริงจังเพื่อจะได้รับการยอมรับนับถือและต้องการจะมีกิจกรรมที่ทำให้รู้สึกว่าเขาได้มีส่วนทำประโยชน์ เพื่อจะรู้สึกว่ามีคุณค่า ไม่ว่าจะป็นอาชีพหรือ งานอดิเรก ความไม่สมดุลในความเคารพนับถือ

1.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติของพนักงาน บริษัท สยาม ทาคาซิมาย่า (ประเทศไทย) จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าพนักงาน บริษัท สยาม ทาคาซิมาย่า (ประเทศไทย) จำกัด มีความเห็นว่า ถ้างานที่ทำอยู่มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตนเองก็จะทำให้งานที่ทำนั้นออกมาดี ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของทฤษฎีของ David C.Maccllelland & J.W. Atkinson ตามทฤษฎีเชื่อว่าบุคคลที่ต้องการความสำเร็จจะมีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย ต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับเพื่อประเมินผลงาน มีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูง เช่น ในเรื่องของการแก้ปัญหาหรือการทำงานที่มีความซับซ้อนขึ้น และสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ HERZBERG ในเรื่องปัจจัยกระตุ้น (Motivators Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่จูงใจให้คนชอบและรักงาน เป็นตัวการสร้างความพึงพอใจให้บุคคลในองค์กรโดยกล่าวไว้ว่าลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work itself) หมายถึง งานนั้นเป็นงานที่ น่าสนใจต้องอาศัยความคิดริเริ่มท้าทายให้ต้องลงมือทำหรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังแต่ผู้เดียว

1.4 ด้านความรับผิดชอบของพนักงาน บริษัท สยาม ทาคาซิมาย่า (ประเทศไทย) จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าพนักงาน บริษัท สยาม ทาคาซิมาย่า (ประเทศไทย) จำกัด มีความคิดเห็นว่าความรับผิดชอบต่องานที่ทำอยู่ก่อให้เกิดการยอมรับซึ่งกันแล้วกันภายในองค์กร ซึ่งเป็นแรงขับเคลื่อนที่ดีให้แก่พนักงานทุกๆ คน สอดคล้องกับแนวคิดของแนวคิดของ ภาณุเดช เพียรความสุข (2558) ที่กล่าวว่า คนที่มีความรับผิดชอบจะทำให้การปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมายที่วางไว้และช่วยให้การทำงานร่วมกันเป็นไปด้วยความราบรื่นความรับผิดชอบจึงเป็นภาระผูกพันที่ผู้นำต้องสร้างขึ้นเพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างดี ถ้าองค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมก็จะทำให้เกิดผลต่อต่อองค์กรนั้น และสอดคล้องกับสุชาดา สุขบำรุงศิลป์ (2553) ที่กล่าวว่า แรงจูงใจคือสิ่งที่อยู่ตัวบุคคลเป็นแรงขับ เป็นพลังของ

แต่ละคน ที่ทำให้กระทำอย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จโดยมีกระบวนการเกิดจากการที่มนุษย์ทุกคนมีความคาดหวังความต้องการ (Needs) และเป้าหมายในชีวิต ทำให้เกิดแรงขับ (Drive)

1.5 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของพนักงาน บริษัท สยาม ทาคาชิมาย่า (ประเทศไทย) จำกัดโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าพนักงาน บริษัท สยาม ทาคาชิมาย่า (ประเทศไทย) จำกัดมีความคิดเห็นว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นปัจจัยที่สำคัญมาก เพราะเมื่อมีความก้าวหน้า ก็จะทำให้ค่าตอบแทนต่างๆเพิ่มขึ้นอีกด้วย สอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการ (Need Theories) ของอับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) ที่กล่าวว่าความต้องการของมนุษย์มีเป็นลำดับขั้น จากความต้องการต่ำไปหาสูงตามลำดับ เมื่อความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการขั้นสูงถัดไปก็จะติดตามมาเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมต่อไป ซึ่งความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self Actualization Needs) เป็นความต้องการขั้นสูงของมนุษย์ เป็นความต้องการที่อยากจะทำให้เกิดความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิดหรือตามความคาดหวังของตน และสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ HERZBERG ในเรื่องปัจจัยกระตุ้น (Motivators Factors)

1.6 ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการของพนักงาน บริษัท สยาม ทาคาชิมาย่า (ประเทศไทย) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าพนักงาน บริษัท สยาม ทาคาชิมาย่า (ประเทศไทย) มีความคิดเห็นว่าผลตอบแทนและสวัสดิการเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานเพราะที่พนักงานทุกคนมาทำงานต่างองค์กรต่างๆ ต่างก็หวังสิ่งนี้ด้วยกันทั้งนั้น สอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ HERZBERG ในเรื่องปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของงานที่คนงานต้องเกี่ยวข้องอยู่เสมอ หากคนงานไม่ได้รับการตอบสนองในปัจจัยเหล่านี้เพียงพอแล้ว จะนำไปสู่ความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ปัจจัยค้ำจุนมีอยู่ 9 ประการหนึ่งในนั้นคือ เงินเดือน หมายถึง เงินเดือน และการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรมในหน่วยงาน และสอดคล้องศุภกิตต์ กิตประพพฤทธิ์กุล (2553) ที่กล่าวว่าองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การจ่ายค่าจ้างตอบแทน ความสำคัญของตนเองต่อการ การยอมรับนับถือ ความยุติธรรม ความรับผิดชอบ ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน นโยบาย การบริหารงานและสภาพการทำงาน

1.7 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาของพนักงาน บริษัท สยาม ทาคาชิมาย่า (ประเทศไทย) จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าพนักงาน บริษัท สยาม ทาคาชิมาย่า (ประเทศไทย) จำกัดมีความคิดเห็นว่าความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานจะทำให้การทำงานราบรื่น และส่งผลให้มีกำลังใจอยากมาทำงานในทุกๆวัน สอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ HERZBERG ในเรื่องปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของงานที่คนงานต้องเกี่ยวข้องอยู่เสมอ หากคนงานไม่ได้รับการตอบสนองในปัจจัยเหล่านี้เพียงพอแล้ว จะนำไปสู่ความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ปัจจัยค้ำจุนมีอยู่ 9 ประการหนึ่งในนั้นคือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และศุภกิตต์ กิตประพพฤทธิ์กุล (2553) ที่กล่าวว่าองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

1.8 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน บริษัท สยาม ทาคาชิมาย่า (ประเทศไทย) จำกัด ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าพนักงาน บริษัท สยาม ทาคาชิมาย่า (ประเทศไทย) จำกัด มีความคิดเห็นว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานก็มีส่วนสำคัญที่จะช่วยให้เกิดความกระตือรือร้นที่จะทำงานได้เช่นเดียวกับปัจจัยอื่นๆ เพราะไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการทำงานหรือเรื่องอื่น ๆ นั้น สภาพแวดล้อมก็จะมีผลทั้งสิ้น สอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ HERZBERG ในเรื่องปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของงานที่คนงานต้องเกี่ยวข้องอยู่เสมอ หากคนงานไม่ได้รับ

การตอบสนองในปัจจัยเหล่านี้เพียงพอแล้ว จะนำไปสู่ความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ปัจจัยคำจูน มีอยู่ 9 ประการหนึ่งในนั้นคือสภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง สี เสียง อากาศ ชั่วโมง และสอดคล้องกับดีนา เดวิด (Deena David, 2009)

1.9 ด้านนโยบายการบริหารของพนักงาน บริษัท สยาม ทาคาชิมาย่า (ประเทศไทย) จำกัด ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าพนักงาน บริษัท สยาม ทาคาชิมาย่า (ประเทศไทย) จำกัด มีความคิดเห็นว่านโยบายในการบริหารงานมีความสำคัญต่อแรงจูงใจในการทำงานเพราะเมื่อนโยบายขององค์กรเป็นไปตามสิ่งที่พนักงานคิดและรู้สึก ก็จะทำให้พนักงานในองค์กรเกิดความเชื่อมั่นและแรงจูงใจในการทำงานขึ้น สอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ HERZBERG ในเรื่องปัจจัยคำจูน (Hygiene Factors) ปัจจัยคำจูนเป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของงานที่คนงานต้องเกี่ยวข้องอยู่เสมอ หากคนงานไม่ได้รับการตอบสนองในปัจจัยเหล่านี้เพียงพอแล้ว จะนำไปสู่ความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ปัจจัยคำจูน มีอยู่ 9 ประการหนึ่งในนั้นคือ นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการ การบริหารงานขององค์กร และการติดต่อสื่อสารในองค์กร

2. ผลการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท สยาม ทาคาชิมาย่า (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามปัจจัยด้านประชากร ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านสถานภาพ ด้านระดับการศึกษา ด้านตำแหน่งงาน ด้านรายได้ และด้านระยะเวลาในการทำงาน สามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมต่างกันเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงาน บริษัท สยาม ทาคาชิมาย่า (ประเทศไทย) จำกัด เพศชายมีแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กรต่างจากเพศหญิง ซึ่งสอดคล้องกับสุธานี นุกูลอั้งอารี (2555) จากผลการศึกษาความพึงพอใจ ในการทำงานของพนักงานได้สรุปไว้ว่า เพศชายและเพศหญิง มีความพึงพอใจในการทำงานที่ต่างกันซึ่งพนักงานเพศชายมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมมากกว่าเพศหญิง โดยด้านความก้าวหน้าทางอาชีพนั้น พบว่าพนักงานระดับบริหารของบริษัทมากกว่าร้อยละ 85 เป็นเพศชาย แต่ไม่สอดคล้องกับรชตะ ลิ้มสกุลและจรัสวรรณ จันทรรัตน์ (2559) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสิน สาขาในจังหวัด นครศรีธรรมราช พบว่า เพศชายและเพศหญิงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะธนาคารออมสินให้ความสำคัญในเรื่องของความรู้ความสามารถของบุคคลมากกว่าการจำกัดเพศในการปฏิบัติงาน เพราะพนักงานไม่ว่าจะเป็นเพศชายหรือเพศหญิงเมื่อเข้าปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ก็ต่อปฏิบัติตามกฎระเบียบ คำสั่งต่างๆ ของธนาคารที่กำหนดไว้อย่างเท่าเทียมกัน

2.2 พนักงานที่มีอายุต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่ต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงาน บริษัท สยาม ทาคาชิมาย่า (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีช่วงอายุต่างกันอาจมีวิธีคิดและปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับรชตะ ลิ้มสกุลและจรัสวรรณ จันทรรัตน์ (2559) พนักงานที่มีอายุ 30 – 40 ปี มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุมากกว่า 40 ปี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีอายุ 30 – 40 ปี มีความกระตือรือร้น มีความรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์ในการทำงานที่ต้องใช้ความรับผิดชอบสูง และมีความตั้งใจ เอาใจใส่สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงทันตามกำหนด ทำให้เกิดความพึงพอใจเป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จต่อไปได้ และสอดคล้องกับวรลักษณ์ วงกรด (2559) ได้กล่าวว่า ในหน่วยงานองค์กรต่างๆ จะประกอบไปด้วยบุคลากรในระดับต่างๆ เป็นจำนวนมาก บุคคลแต่ละคนจะมีพฤติกรรมที่ต่างกันออกไปลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกแตกต่างกันนี้

2.3 พนักงานที่มีสถานภาพต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่ต่างกัน เมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่าด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงาน บริษัท สยาม ทาคาชิมายา (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีสถานภาพโสใตมีแรงจูงใจ ในการทำงานในด้านต่างๆ มากกว่าพนักงานที่สมรสแล้ว อาจเนื่องมาจากความมั่นคงในชีวิต ซึ่งพนักงานที่ สมรสแล้วนั้นมีความมั่นคงมากกว่าพนักงานที่โสดอยู่ ซึ่งไม่สอดคล้องกับบรรชตะ ลิมสกุลและจรชวรณ จันทรธน์ (2559) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสิน สาขาในจังหวัด นครศรีธรรมราช พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจ เป็นเพราะพนักงานไม่ว่าจะมีสถานภาพใดก็สามารถทุ่มเทและสร้างแรงจูงใจด้านต่างๆ ในการปฏิบัติงานได้ อย่างเต็มที่ และสอดคล้องกับเกษศิรินทร์ ภูพานเพชร (2556) จากการสรุปในการวิจัยว่าความพึงพอใจที่มี ผลต่อการทำงานของพนักงาน พบว่าสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานของ พนักงานแตกต่างกัน

2.4 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมต่างกัน เมื่อ พิจารณารายด้าน พบว่าด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงาน บริษัท สยาม ทาคาชิมายา (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจ ในการทำงานจากปัจจัยต่างๆ มากที่สุด อาจเป็นเพราะยิ่งการศึกษาสูงขึ้นจะสามารถทำให้มองเห็นถึงเรื่อง ปัจจัยการทำงานที่มากขึ้นตาม ซึ่งสอดคล้องกับเทิดพงษ์ โมฬีพันธ์ (2551) ได้สรุปไว้ว่าความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานพบว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานที่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับจรัญ ชาตัน (2560) ได้สรุปจากการวิจัยความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงาน ระบุว่าลักษณะของประชากรศาสตร์ด้านระดับแตกต่างกัน ส่งผลให้มีความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

2.5 พนักงานที่มีตำแหน่งงาน ต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่ต่างกัน เมื่อ พิจารณารายด้าน พบว่าด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็น ว่า พนักงาน บริษัท สยาม ทาคาชิมายา (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีตำแหน่งงานต่างกันอาจมุมมองในเรื่องการ ทำงานที่แตกต่างกัน จึงทำให้ปัจจัยที่ผู้วิจัยเสนอมาไม่สามารถหรือชีวิตได้น้อย ซึ่งสอดคล้องกับบรรชตะ ลิม สกุลและจรชวรณ จันทรธน์ (2559) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสิน สาขาในจังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้าน โอกาสก้าวหน้าแตกต่างจากพนักงานระดับบริหาร แต่ไม่สอดคล้องกับไพรินทร์ เครือบุตตี (2560) ได้ศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อินเตอร์เนชั่นแนล แลบบอราทอรี จำกัด พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมต่างกัน เพราะแต่ละตำแหน่ง มีหน้าที่ความรับผิดชอบแตกต่างกัน ทำให้มุมมองต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแต่ละด้านต่างกัน

2.6 พนักงานที่มีรายได้ต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมต่างกัน เมื่อพิจารณาราย ด้าน พบว่าด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้าน ผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมี ความเห็นว่า พนักงาน บริษัท สยาม ทาคาชิมายา (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีรายได้ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ไพรินทร์ เครือบุตตี (2560) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อินเตอร์เนชั่นแนล แลบบอราทอรี จำกัด พบว่า พนักงานที่มี ระดับรายได้ที่พนักงานพึงพอใจที่จะได้รับตามหน้าที่ ย่อมส่งผลให้ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ เกิดขึ้นตามมา และสอดคล้องกับอดิมา หอมระรื่น (2552) ได้

สรุปในการวิจัย ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมแตกต่างกัน

2.7 พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่ต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานบริษัท สยาม ทาคาซิมาย่า (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน อาจมีลักษณะความคิดอ่านที่ใกล้เคียงกัน เพราะอยู่ในองค์กรเดียวกัน ถูกอบรมมาแบบเดียวกัน โดยไม่ได้ขึ้นอยู่กับระยะเวลาในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับรชชชช ลิมสกุลและจรัสวรรณ จันทรัตน์ (2559) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสิน สาขาในจังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะไม่ว่าพนักงานจะมีช่วงระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันก็ปฏิบัติตาม เมื่อมาปฏิบัติงานร่วมกันภายในสาขาเดียวกัน ก็จะมีเป้าหมายไปในทางเดียวกัน แต่ไม่สอดคล้องกับ ทิพย์วาริน กลิ่นไชยสุคน (2552) ได้สรุปจากการวิจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ระบุว่าลักษณะของ ประชากรศาสตร์ ด้านประสบการณ์ในการทำงานหรืออายุงานแตกต่างกันส่งผลให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะในการวิจัยเพื่อใช้ให้เป็นประโยชน์และเป็นแนวทางสำหรับพนักงาน บริษัท สยาม ทาคาซิมาย่า (ประเทศไทย) จำกัด ดังนี้

ปัจจัยด้านประชากร

จากการวิจัยแสดงให้เห็นว่าพนักงาน บริษัท สยาม ทาคาซิมาย่า (ประเทศไทย) จำกัด มีปัจจัยด้านประชากร ด้านเพศ ระดับการศึกษา และรายได้ต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท สยาม ทาคาซิมาย่า (ประเทศไทย) จำกัดต่างกัน ดังนั้น ผู้บริหารของพนักงาน บริษัท สยาม ทาคาซิมาย่า (ประเทศไทย) จำกัด ต้องให้ความสนใจกับปัจจัยด้านประชากร ด้านดังกล่าวข้างต้น เพราะในการกำหนดนโยบาย หรือแผนงานในการเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท สยาม ทาคาซิมาย่า (ประเทศไทย) จำกัดด้านเพศ ระดับการศึกษา และรายได้เป็นประการสำคัญ

ปัจจัยที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท สยาม ทาคาซิมาย่า (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ดังนั้นบริษัทต้องส่งเสริมให้พนักงานสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นจากการทำงานได้ด้วยตนเอง มีความเต็มใจที่จะทุ่มเท มีความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ยอมเสียสละเวลา กำลังกาย กำลังความคิดและสิ่งต่างๆ ให้แก่การทำงานอย่างเต็มที่ โดยมุ่งหวังให้งานที่ปฏิบัตินั้นประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพ ภายในระยะเวลาที่กำหนดซึ่งจะส่งผลถึงความสำเร็จเป็นผลดีต่อองค์กรในภาพรวม ในการทำงานได้รับการยกย่องนับถือ ชมเชยในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา มีความภาคภูมิใจเมื่องานที่รับผิดชอบทำได้สำเร็จตามเป้าหมาย และตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นตำแหน่งที่ภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานได้รับการยกย่องนับถือชมเชยในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา มีความภาคภูมิใจเมื่องานที่รับผิดชอบทำได้สำเร็จตามเป้าหมาย และตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นตำแหน่งที่ภาคภูมิใจ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาตัวแปรอื่นๆ ที่อาจจะมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท สยาม ทาคาซิมาย่า (ประเทศไทย) จำกัด อาทิเช่น ปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยค่าจ้าง

2. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะพนักงาน บริษัท สยาม ทาคาซิมาย่า (ประเทศไทย) จำกัด เท่านั้น ดังนั้น ควรขยายเขตด้านประชากรให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น อาทิเช่น องค์กรมหาชนอื่นๆ เพื่อให้เกิดความแตกต่างทางด้านความคิด ค่านิยม และได้ผลการวิจัยที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- กระทรวงแรงงาน. แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2555- 2559) กรุงเทพฯ : บางกอกบล็อก
เกษศิริรินทร์ ภูพานเพชร. (2556). ความพึงพอใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงาน
ห้างสรรพสินค้าบิ๊กซีซูเปอร์เซ็นเตอร์ (สาขาติวานนท์). วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ชนิษฐา สิงห์โตทอง. (2556). แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับ
ปฏิบัติการของโรงแรมเชอราตัน พัทยา. ศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย
เกษมบัณฑิต.
- ความเป็นมาบริษัท สยาม ทาคาชิมาย่า (ประเทศไทย) จำกัด ค้นเมื่อ 5 เมษายน 2562 จาก
<https://siamtakashimaya.co.th/about>
- จรรย์ ชาดัน. (2560). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน นิคมอุตสาหกรรมบางพลี
จังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการจัดการทั่วไป หลักสูตรบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยสยาม
- เจนจิราพร รอนไพริน. (2558). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย
จำกัด (มหาชน) สาขาอรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว. วิทยานิพนธ์ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การเมืองการปกครอง คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา
- ฉัตรชญา จับปั้ง. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานธนาคาร
พาณิชย์ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่. รายงานวิชาการค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ชินวัฒน์ เกียรติสันติกุล. (2555). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร
เทศบาลนันทบุรี. การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, คณะบริหารธุรกิจ,
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- ณัฐกฤตา อภิโชคทิพย์นิพัทธ์. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับ
แรงจูงใจในการทำงาน และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงาน ของบริษัท
ไทยตาบิวชิ อีเล็กทริก จำกัด., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
- ทวี ทองอยู่ และกาญจนาท เรืองวารการ. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
พนักงานบริษัท เคซีอี อีเลคโทรนิส จำกัด (มหาชน). วารสารการเงิน การลงทุน การตลาด และ
บริหารธุรกิจ. ปีที่ 3 ฉบับที่ 4 (ตุลาคม-ธันวาคม 2556).
- ทิพวารินทร์ กลิ่นไชยสุคนธ์. (2552). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทบริหาร
สินทรัพย์ไทย. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ,
- ทิวา ปฏิญาณสัจ. (2553). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในทัศนะของพนักงาน บิ๊ก ซี
ซูเปอร์เซ็นเตอร์ สาขาสำโรง. กรุงเทพฯ : สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ,
มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี
- ทศพร ทรงเกียรติ. (2554). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านภูมิสารสนเทศของ
พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ). ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะ
บริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- นรินทร์ จันทน์หอม (2556). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสิน สาขาใน
สังกัดธนาคารออมสินเขตกาฬสินธุ์. การค้นคว้าแบบอิสระ สาขาวิชานโยบายสาธารณะ
วิทยาลัยการเมือง การปกครอง, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- นเรศ ภูโคกสูง. (2560). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกร

- ไทย จำกัด (มหาชน) สำนักพหุโยธินกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์กศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่).
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
นิตรา รอดนุช. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจสอบ
บัญชีในสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต, คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ปกรณัม อีรวณิชพันธุ์. (2555). แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท แบล็ค แอนด์ วิชชี
(ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, คณะบริหารธุรกิจ,
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2554). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
พัชรียา วงศ์สุวรรณศา (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับชั้น
ปฏิบัติการของสถานีโทรทัศน์มหาวิทยาลัย U Channel . คั่นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
- ภูมรินทร์ ทวีชศรี. (2552). ความคาดหวังและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
บริษัท พรอคเตอร์แอนด์แกมเบล แมนูแฟคเจอร์ จำกัด. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- ภรภัทร หมอยา. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับหัวหน้า
งานของบริษัท ที.ซี.ฟาร์มาซูติคอล อุตสาหกรรม จำกัด. คั่นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
- ภาวิณี เพชรสว่าง. (2552). พฤติกรรมองค์การพิมพ์ครั้งที่ 5 กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์ ซีวี แอล
การพิมพ์
- มณฑล รอยตระกูล. (2556). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขา.
วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
- มนตรี แก้วด้วง. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์การ
และคุณภาพชีวิตการทำงาน: กรณีศึกษาบริษัทนำเข้า และจัดจำหน่ายเสื้อผ้าแบรนด์. ศิลปศาสตรมหา
บัณฑิต คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ยูเชียน จาง. (2558). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อัมพันเทคโนโลยี จำกัด.
คั่นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
- รัสเซล แซร์มม. (2012). บทความเรื่อง 7 เคล็ดลับมัดใจพนักงาน ลดอัตราการลาออก. ค้นเมื่อ 5
เมษายน 2562 จาก <https://th.jobsdb.com>
- เรณู สุขกฤตยภัก. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลากรใน
บริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน), มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- วชิรวีชร งามละม่อม. (2558). การบริหารภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management: NPM).
กรุงเทพฯ: สถาบัน TDRM
- วรลักษณ์ วงษ์กรด. (2559). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสิน
สำนักงานใหญ่, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
- วาสนา พัฒนานันท์ชัย (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์. งานนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, คณะพัฒนาลังคมและ
สิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- ศุภกิตต์ กิตประพทุทธิกุล. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

- บริษัท แบนคอก รีเสิร์ท เซ็นเตอร์ จำกัด. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย
กรุงเทพ
- สุชาติ สุธาบุรุษศิลป์. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวิศวกรรมแหลมฉบัง
จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์,
มหาวิทยาลัยบูรพา
- สุธานี นุกูลอึ้งอารี. (2555). การศึกษาความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท การบินไทย
จำกัด (มหาชน) กรณีพนักงานบริษัทการบินไทยฯ สำนักงานใหญ่. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชา การจัดการทรัพยากรมนุษย์ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
- สุภาณี สฤกษ์พาณิชย์. (2552). ความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ
พนักงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
- สมใจ ลักษณะ. (2556). การพัฒนาประสิทธิภาพในการท างาน. กรุงเทพฯ, คณะวิทยาการ
จัดการ, สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา
- สุรเชษฐ์ ผกาวรัตน์สกุล. (2552). ความพึงพอใจของพนักงานและลูกจ้างธนาคารออมสินภาค 8
ต่อสวัสดิการของธนาคาร. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
- สิรินาถ กฤษณาธาร. (2552). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด
(มหาชน). ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลย
อลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์
- สิริวัชร รักธรรม. (2553). ความก้าวหน้าในอาชีพของลูกจ้างในองค์กรพัฒนาเอกชน. สารนิพนธ์
พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สุวัฒน์ นวลขาว. (2559). บทความการรักษาคณเฑาะว์ไว้กับองค์กร (Talent Retention). ค้นเมื่อ 5
เมษายน 2562 จาก <http://www.freightmaxad.com>
- เสกสรรค์ เมฆไตรรัตน์. (2553). การศึกษาการดำรงรักษาพนักงานที่มีศักยภาพสูงโดยใช้กลยุทธ์
การบริหารค่าตอบแทน กรณีศึกษา บริษัท เอฟเอ็มพี กรุ๊ป (ประเทศไทย) จำกัด บริษัท ไฮพี (ไทย
แลนด์) จำกัด. งานนิพนธ์ (กจ.ม.), คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา
- อดิมา หอมระรื่น. (2552). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แคนนอน-
ไฮเทค (ประเทศไทย) จำกัด. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
- อติยา เสนะวงศ์. (2555). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการ
และระดับหัวหน้างานที่คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมหาวิทยาลัย M. บัณฑิตวิทยาลัย
, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
- Alderfer, Clayton P. (1976). ERG Theory of Motivation Clayton Alderfer's revision of
Abraham Maslow. New York : Harper and Row.
- Allport, G. W. (1967). Attitude Theory and Measurement. New York: John Wiley & Sons.
- Anita E. Woolfolk, 1995. อ้างถึงใน วันชัย ศกุนตนาค, (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มี
ความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานกลุ่มงาน Service Desk ของธนาคารแห่งหนึ่ง. สาร
นิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- Cooper, A.M. (1958). How to supervise people. New York :McGraw – Hill Book.
- David, Deena. (2009). “Factors Affecting the Performance Employees of in an Organization”

Retrieved April 5, 2019, from <http://www.saching.com/Article/Factors-affecting-the-performance-of-employees-in-an-organization/3277>

David McClelland. (1940). *Motivation: Theory and Research*. New York: Willey.

Domjan, M. *The Principles of Learning and Behavior*. Belmont, CA: Thomson /Wadsworth. 1996.

De Fleur, 1996. *Theories of Mass Communication*. New York: Longman,1989.

Gilmer, V. H. (1966). *Industrial Psychology*. New York : McGraw-Hill Book Company,.

Hackman, J.R. and Oldham, G.R. (1975) Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60, 159-170.

Herzberg, Frederick, Bernarol and Synderman, Barbara Bloch.1959.*The Motivation to Work*. New York : John Wiley and Sons, Inc.