

แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท สยามอรรณ กรุ๊ป จำกัด
THE WORK MOTIVATIONS OF THE EMPLOYEES OF SIAM AROON GROUP CO., LTD.

จันทกานต์ จันปาน
สาขาการตลาด คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Chanthakan Chanpan
E-mail: Karn.jp5@gmail.com
Faculty of Business Administration Program in Marketing, Ramkhamhaeng University
Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท สยามอรรณ กรุ๊ป จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท สยามอรรณ กรุ๊ป จำกัด ซึ่งตอบแบบสอบถาม 193 คน

ได้แก่ ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประชากรในงานวิจัยนี้คือพนักงานบริษัท สยามอรรณ กรุ๊ป จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 193 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถามดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

ผลการศึกษาพบว่า

พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน132 คนคิดเป็นร้อยละ 68.4 เพศชาย จำนวน 31 คนคิดเป็นร้อยละ 31 ส่วนใหญ่มีอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 24.4 ส่วนใหญ่ มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน 144 คนคิดเป็นร้อยละ 74.6 ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงาน 2-5 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 3 ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001- 20,000 บาท จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 70.5

ผลการวิเคราะห์ แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท สยามอรุณ กรุ๊ป จำกัด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก คือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการทำงาน; พนักงานบริษัท สยามอรุณ กรุ๊ป จำกัด

ABSTRACT

The study about the work motivations of the employees of Siam Aroon Group Co., Ltd has aimed to understand the work motivation of the employees in regard to several aspects including salaries and other benefits, achievement, acceptance, job description and career advancement. The study has identified individuals into sexes, ages, education levels, working periods and monthly incomes. The popularity are the employees of Siam Aroon Group Co., Ltd by providing the questionnaires to 193 samples. Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) has been applied to manipulate the gathered data to generate expected findings based on frequency, percentile, average (x) and standard deviation. The findings have been generates as the below statements.

The Findings

1. Personal information

The samples can be categorized into 132 females or 68.4 percent and 31 males or 31.6 percent. The age groups have been categorized and ranked as Less than 30 year olds has 47 people or 24.4 percent, Lower than Bachelor degree has 144 people or 74.6 percent, By working periods, 2 -5 years has 62 people or 32.1 percent, By salary ranges, 10,001-20,000 baht has 136 people or 70.5 percent,

2. The overall findings related to all aspects of the work motivations of the employees of Siam Aroon Group Co., Ltd can be concluded that the work motivations are in the high level. The aspects can be classified starting from job description, job success, career advancement, acceptance and salaries and other benefits respectively.

Keywords : Motivation in the work; employees of Siamaroon group Co.,Ltd.

บทนำ

ปัจจุบันสภาวะทางด้านเศรษฐกิจ เทคโนโลยี สิ่งแวดล้อมต่างๆเกิดขึ้นเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้ประชากรในประเทศไทยมีผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อมโดยเฉพาะด้านความเป็นอยู่และรายได้ของประชากรที่ขึ้นอยู่กับปัจจัยสภาวะเศรษฐกิจนโยบายของประเทศเป็นหลักภาคธุรกิจต่างๆได้เกิดขึ้นมาอย่าง

มากมายทุกสิ่งย่อมล้วนเปลี่ยนแปลงตามสภาวะที่เกิดขึ้นเมื่อมีธุรกิจเกิดขึ้นจึงทำให้เกิดความต้องการแรงงาน บุคลากรในด้านต่างๆบุคลากรที่เกิดขึ้นในการทำงานจำเป็นต้องมีการวางหลักเกณฑ์ต่างๆให้ปฏิบัติ และมี แนวทางในการสร้างสิ่งจูงใจให้กับบุคลากรในบริษัทแล้วแต่ตามนโยบายของบริษัท ผู้บริหารมีหน้าที่จูงใจบุคลากร ในองค์กรใดที่มีวัตถุประสงค์หรือความต้องการของบุคลากรสอดคล้องกับเป้าหมาย การจูงใจจะสำเร็จได้ง่าย เพราะบริษัทบรรลุเป้าหมาย พนักงานก็จะได้รับผลตอบแทนด้วย บางองค์กรขาดบุคลากร หรือบางองค์กรมี บุคลากรเพียงพอหรือมีก็ไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพียงพอที่องค์กรต้องการทำให้เสียทรัพยากร ในธุรกิจประสบปัญหา

ธุรกิจประเภทด้านการบริการอย่างโรงแรมและเซอร์วิสอพาร์ทเมนท์ เป็นอุตสาหกรรมประเภทหนึ่งที่เป็นตัว ขับเคลื่อนรายได้และเศรษฐกิจของประเทศ บุคลากรที่ปฏิบัติงานล้วนต้องอาศัยความรู้ความสามารถที่มีในการ ตอบสนองด้านการบริการ ความ ต้องการของผู้บริโภค บุคลากรสำคัญที่สุดในการที่จะคอยบริการลูกค้าและสร้างความ สัมพันธ์อันนี้กับลูกค้า ดังนั้นบุคลากรในด้านการบริการจะต้องมีใจรักด้านบริการเป็นอันดับแรกและต้องใช้ ความอดทนกับภาวะแรงกดดัน ทั้งภายนอกคือลูกค้า ภายในคือองค์กรของตนเองดังนั้นองค์กรจึงต้องสรรหา บุคลากรที่มีประสิทธิภาพทั้งความรู้และทักษะในการทำงาน หรือสรรหาแรงจูงใจอย่างอื่นที่คอยเป็นตัวเสริมให้เกิด ย่อมส่งผลให้พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กรมีใจรักในงานด้านบริการสื่อทอดความรู้สึที่จะรักษาคุณภาพงาน และพัฒนางานของตนเองได้ แรงจูงใจในองค์กรจึงเป็นองค์ประกอบในการในการรักษาบุคคลกรขององค์กรให้อยู่ ยั่งยืน

บริษัท สยามออรุณ กรุ๊ป จำกัด บริษัทที่ประกอบธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ ประเภทโรงแรมและเซอร์วิสอพาร์ท เม้นท์ ลูกค้ากลุ่มชาวต่างชาติ เน้นชาวญี่ปุ่น ซึ่งธุรกิจประเภทบริการเน้นบุคลากรคนเป็นหลักมีวิสัยทัศน์ “ต้องการ เป็นผู้นำด้านบริการที่พิกให้กับชาวญี่ปุ่น” พันธกิจ “เป้าหมายอัตราการเข้าพัก 95%” เนื่องจากนโยบายบริษัท ต้องการเพิ่มยอดจำนวนการเข้าพักของลูกค้าให้ได้ตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ทำให้ต้องเพิ่มพนักงานในการปฏิบัติงาน ในด้านบริการต่างๆและต้องการจะเพิ่มศักยภาพพนักงานให้มีทักษะความรู้ที่มีประสิทธิภาพเพื่อรักษาคุณภาพของ การงานบริการไว้สำหรับลูกค้าในระยะยาวแต่พนักงานมีทักษะความรู้ต่างๆที่เป็นที่ต้องการขององค์กรอื่นๆด้วย ทำให้พนักงานดังกล่าวอาจจะตัดสินใจเลือกองค์กรอื่น หรือทำให้บางครั้งพนักงานจะอยู่ในองค์กรได้ไม่นานนัก ส่วน พนักงานที่มีอยู่อาจจะอยู่แบบไม่มีความสุขหรือมีประสิทธิภาพไม่เพียงพอ เกิดความเบื่อหน่ายงานอ่อนล้าทำให้ องค์กรเติบโตอย่างล่าช้า

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท สยามออรุณ กรุ๊ป จำกัด

ขอบเขตในการศึกษา

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

มุ่งเน้นศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท สยามออรุณ กรุ๊ป จำกัดโดยมีตัวแปรในการศึกษา

1.1 ตัวแปรต้น ประกอบด้วย ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

1.2 ตัวแปรตามคือ แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท สยามอรรณ กรุ๊ป จำกัด ได้แก่ ด้านเงินเดือน และผลตอบแทน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านงานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่จะศึกษา ได้แก่ พนักงานบริษัทสยามอรรณ

กรุ๊ป จำกัด จำนวน 372คน โดยได้ใช้วิธีสำรวจกลุ่มตัวอย่างแบบสำรวจแบบบังเอิญ ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ซึ่งความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ 5% จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 193 คน

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้เริ่มต้น เดือน พฤษภาคม – มิถุนายน 2562

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.ทำให้ทราบถึงแรงจูงใจการทำงานของพนักงานบริษัท สยามอรรณ กรุ๊ป จำกัด สามารถเป็นแนวทางในการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานขององค์กร

แนวคิด ทฤษฎีและงานวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

แนวทางการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยการศึกษาทบทวนทฤษฎีวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท สยามอรรณ กรุ๊ป จำกัด

ทบทวนวรรณกรรม

แรงจูงใจเป็นปัจจัยหนึ่งในหลายๆ ปัจจัยที่ช่วยให้เข้าใจพฤติกรรมของคนในการทำงานว่า ทำไมคนจึงขยัน มานะพากเพียรและปฏิบัติดีแรงจูงใจ สามารถช่วยอธิบายถึงสาเหตุของพฤติกรรมและพยากรณ์พฤติกรรมของบุคคลได้ แรงจูงใจเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เข้าใจว่า ทำไมคนถึงมีพฤติกรรมเช่นนี้ อะไรเป็นสิ่งที่จูงใจทำให้คนมุ่งมั่นที่จะกระทำ

ทฤษฎีของ เฮอริชเบอร์ก (Herzberg and other.)1959

องค์ประกอบจูงใจ (Motivation Factors)เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติโดยตรง และเป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย

1. ความสำเร็จในการทำงาน (Achieement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นประสบผลสำเร็จอย่างดีสามารถแก้ปัญหาต่างๆเกี่ยวกับงานและรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น

2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลในหน่วยงานหรือบุคคลอื่นที่มาขอคำปรึกษา ซึ่งอาจแสดงออกในรูปการยกย่องชมเชย การให้กำลังใจ การแสดงความยินดีการแสดงออกที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

3. ลักษณะของงาน (Work itself) หมายถึง งานนั้นน่าสนใจ ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพัง

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การได้รับมอบหมายให้ดูแลงานใหม่ๆ และมีอำนาจอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5. ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับเลื่อนชั้น การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น มีโอกาสได้ศึกษาต่อเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม ได้รับการฝึกอบรมดูงาน

องค์ประกอบค้ำจุน (Maintenance Factors) หรือองค์ประกอบสุขอนามัย (Hygiene Factors) เป็นองค์ประกอบที่ช่วยป้องกันการปฏิบัติงานของบุคลากรที่จะเกิดความไม่ชอบงานหรือหย่อนประสิทธิภาพลงประกอบด้วย

1. เงินเดือน (Salary) หมายถึง สิ่งตอบแทนการปฏิบัติงานในรูปเงินรวมถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน

2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง ความน่าจะเป็นที่บุคคลจะได้รับ ความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation, Subordinate, Peers) หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

4. สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับและนับถือของสังคม มีเกียรติและมีศักดิ์ศรี

5. นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ

6. สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ

7. ชีวิตส่วนตัว (Personal Lift) หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ส่วนตัวที่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น การไม่ถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลครอบครัว

8. ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน

9. การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หรือการนิเทศงาน หมายถึง ความสามารถหรือความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาหรือผู้นิเทศงานในการดำเนินงานและการบริหารงาน

ปัจจัยค้ำจุนคือสิ่งที่บุคคลในการทำงานหวังเป็นสิ่งตอบแทนในการทำงานเพื่อใช้ดำรงชีพในชีวิตประจำวัน ต้องการความมั่นคงในชีวิตการทำงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เกศณรินทร์ งามเลิศม (2559) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ. แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นหญิง อายุระหว่าง 31-40 ปี มีสถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรีรายได้ต่อเดือน 15,001-25,000 บาท และมีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และ แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านความมั่นคงในงาน

จากการได้ศึกษาทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในองค์กร เกิดจากการปัจจัยหลายอย่าง แต่ละองค์กรจะมีแรงจูงใจที่แตกต่างกัน ลักษณะงานที่ปฏิบัติตำแหน่ง อายุ วุฒิการศึกษา อาทิเช่น ปัจจัยภายนอก เงินเดือน สวัสดิการ สถานที่ทำงานที่ปลอดภัยอุปกรณ์เครื่องมือที่คอยสนับสนุน ปัจจัยภายใน การยอมรับนับถือของหัวหน้างาน เพื่อนร่วม การก้าวหน้าในอาชีพ นโยบายต่างๆของบริษัท หากองค์กรใดมีแรงจูงใจที่เพียงพอแก่ความต้องการของพนักงาน จะทำให้องค์กรนั้นมีพนักงานที่มีความคิดสร้างสรรค์ มีทักษะการปฏิบัติงานจะดำเนินได้อย่างมีประสิทธิภาพองค์กรจะเติบโตได้อย่างยั่งยืนและช่วยส่งเสริมประเทศชาติเติบโตด้วยเช่นกัน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อการศึกษา เรื่องแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท สยามอรรณ กรุ๊ป จำกัด เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งประกอบด้วย

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท สยามอรรณ กรุ๊ป จำกัด ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน รายได้ จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่วัดแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ทั้ง 5 ด้าน ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ (Likert Scale

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานของบริษัท สยามอรรณ กรุ๊ป จำนวน 372 คน กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยทำการคำนวณหากกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%ซึ่งกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของสุ่มกลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 5%จากพนักงานทั้งหมด 372 คน ใช้สูตรคำนวณแล้วได้จำนวนตัวอย่างจากการคำนวณ 193 คน เลือกศึกษาแบบสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Nonprobability sampling) โดยเลือกใช้วิธีกลุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ(Accidental sampling)

วิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาทำการประมวลวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ เมื่อรวบรวมข้อมูลแจกแจงความถี่แล้วใช้คะแนนเฉลี่ยของประชากรแบ่งระดับแรงจูงใจขึ้นพื้นฐานเป็น 5 ระดับ โดยผู้วิจัยใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยในการแปลผล ซึ่งผลจากการคำนวณโดยใช้สูตรการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้นของ (กัลยา วาณิชย์บัญชา,2554:หน้า29) ในการแปลความหมายของอันตรภาคชั้น

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมทางคอมพิวเตอร์ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่

1. ค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับการวิเคราะห์เพื่อการบรรยายปัจจัยบุคคล
2. ค่าเฉลี่ย \bar{X} ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สรุปผลการวิจัย

พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 132 คน เพศชาย จำนวน 31 คน.ส่วนใหญ่มีอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 47 คน ส่วนใหญ่ มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 144 ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงาน 2-5 ปี จำนวน 62 คน ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001- 20,000 บาท จำนวน 136 คน

พนักงานบริษัท สยามอรรณ กรุ๊ป จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก คือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน

อภิปรายผล

1. ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัทสยามอรรณ กรุ๊ป จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ สวัสดิการต่างๆของบริษัทที่ท่านได้รับเหมาะสม ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นปานกลาง คือ เงินเดือนที่ได้จากการทำงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ความเทียบเท่าองค์กรอื่น มีการกำหนดค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ การปรับเงินเดือนประจำปีมีความเหมาะสม ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ชวัญฤทัย นาคดี, 2557 แรงจูงใจที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดนครราชสีมา แรงจูงใจที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรทางการศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา โดยใช้แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนและเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงาน สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 300คน ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจ ประกอบด้วย ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านสภาพและ สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน และด้านความมั่นคงในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า แรงจูงใจที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสามารถร่วมพยากรณ์ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา

2. ด้านความสำเร็จในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่แสดงความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ท่านสามารถทำงานตามเป้าหมายที่กำหนด ท่านส่งมอบงานหมายงานที่ได้รับผิดชอบทันเวลา ตามลำดับ ส่วนในข้อแสดงความคิดเห็นปานกลาง คือ ท่านเป็นส่วนหนึ่งในการทำงานที่ได้รับผลสำเร็จ งานที่ท่านสามารถลดต้นทุนให้แก่บริษัทได้เป็นอย่างมาก งานที่ท่านทำเป็นงานที่ทำหาย และท่านสามารถคิดค้นวิธีการทำงานใหม่ได้เสมอผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานของท่าน ยกย่องชมเชยท่านเมื่อทำงาน

สำเร็จตามเป้าหมาย ตามลำดับซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด ของ วีรยุทธ วาณิชกมลนนท์, 2559 เพื่อศึกษาระดับของ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัท สยามกลาสอินดัสทรี จำกัด (โรงงานอยุธยา) 2) เพื่อศึกษาปัจจัย แรงจูงใจและปัจจัยสมรรถนะองค์กรที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สยามกลาสอินดัสทรี จำกัด (โรงงานอยุธยา) โดยการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative) ซึ่งประชากรที่ใช้ในการศึกษา ครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท สยามกลาสอินดัสทรี จำกัด (โรงงานอยุธยา) และได้คำนวณจาก กลุ่มตัวอย่างจำนวน 178 คน ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาปัจจัยที่มีผล ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตามรายด้าน ทั้ง 15 ด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการ ยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการใส่ใจคุณภาพ ด้านการรักษาความลับสัญญา ด้านการมุ่งมั่นสู่ ความสำเร็จ และ ด้านการพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมากส่วน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การ งาน ด้านค่าตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน อยู่ในระดับ ปานกลาง

3. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นระดับรายข้อ พบว่า ข้อที่แสดงความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือท่านมีโอกาสได้เสนอความคิดเห็นต่างๆในบริษัทและได้รับการ ยอมรับ เพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นของท่านในการแก้ไขปัญหา ท่านรู้สึกภูมิใจหากได้รับการยอมรับ จากเพื่อนร่วมงาน ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในการทำงานเสมอ ตามลำดับ ส่วนข้อที่แสดงความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ เมื่อเกิดปัญหาในหน่วยงานท่านได้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา ท่านสามารถ ทำงานหลายอย่างได้ในเวลาเดียวกัน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้อง โชติกา ระโส, 2555 เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ โดยรวมแต่ละด้าน ได้แก่ความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านการ ยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และ เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ โดยรวมและในแต่ละด้าน ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก

4. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความ คิดเห็นอยู่ในระดับมากคือ งานที่ท่านปฏิบัติสามารถมีแนวทางช่วยให้สำเร็จง่ายขึ้น งานที่ท่านทำเป็นงานที่มีความ สุข และเป็นประโยชน์ต่อตนเอง และบริษัท งานที่ท่านทำเป็นงานที่ท่านมีความถนัด และชำนาญ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ท่านมีความรู้สึกชื่นชอบและมีความสุขกับงานที่ท่านทำในปัจจุบัน งานที่ ท่านทำส่งผลให้ท่านทำงานแบบกระตือรือร้นมากยิ่งขึ้น ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านทำเป็นระบบ และท้าทาย ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้อง บุชบา เชิดชู, 2556 ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรีมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี และเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรีการศึกษาพบว่า ข้าราชการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติของ

ข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอชลุง จังหวัดจันทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อันดับแรกคือ ด้านความสำเร็จในการทำงานของคุณบุคคล รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคงด้านความรับผิดชอบ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความก้าวหน้า ด้านนโยบายและการบริหารและด้านผลประโยชน์ตอบแทน มีภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ตามลำดับ

5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้อที่แสดงความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ท่านคิดว่าบริษัทมีความมั่นคงกับท่านจนเกษียณ ท่านคิดว่าบุคคลอื่นต้องการร่วมงานกับบริษัท ท่านรู้สึกภูมิใจในการเจริญก้าวหน้าในการทำงานที่บริษัทมอบหมายให้ ตามลำดับส่วนข้อแสดงความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ ท่านต้องการเรียนรู้งานในสายงานอื่นที่ท่านสนใจ ท่านได้รับการส่งเสริมให้เรียนรู้งานในหน้าที่รับผิดชอบ เช่น ฝึกอบรม สัมมนา ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับ ปฐมวงศ์ สีหาเสนา, 2557 การศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัด จันทบุรี ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมมีแรงจูงใจในระดับมาก โดย แรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มี ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านสถานะของอาชีพ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ส่วน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านความก้าวหน้า มีแรงจูงใจ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านโอกาสที่ได้รับ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านเงินเดือนมีแรงจูงใจในระดับมาก

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน สิ่งที่ต้องปรับปรุงสวัสดิการต่างๆของบริษัทที่ได้ศึกษาแล้วนั้นพนักงานแรงจูงใจมากที่สุดจึงอยากจะเสนอทางผู้บริหารรักษาโยบายด้านนี้ไว้และเพิ่มเติมในส่วนอื่น เช่น สวัสดิการค่ารักษาพยาบาลที่เพิ่มวงเงินในการรักษาสำหรับตำแหน่งงานที่ปฏิบัติงานเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุได้งาน สวัสดิการเรื่องจัดหาสถานที่พักผ่อนในยามเวลาพักที่เหมาะสมกับพนักงาน และควรมีการดำเนินการที่ชัดเจนครอบคลุมและรวดเร็วเพื่อความสะดวกในการสื่อสารกันระหว่างพนักงานกับบริษัท และเงินเดือนที่ได้รับจากการทำงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ บริษัทควรจัดมาตรฐานเงินเดือนให้เหมาะสมกับตำแหน่งงานหรือหากมีความรู้เพิ่มเติมจากการพัฒนาตนเองของพนักงานเช่น ได้ใบประกาศประกอบอาชีพในงานที่ได้อบรมเพิ่มเติมอาจจะเพิ่มค่าความรู้ค่าตอบแทน หรือพนักงานที่ได้ศึกษาเพิ่มเติมปรับการศึกษาควรมีค่าตอบแทนและกำหนดตามเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐาน นอกจากนี้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมเทียบเท่าหรือมากกว่าองค์กรอื่นควรจะวางหลักเกณฑ์ให้แน่นอนตามความรู้ความสามารถแต่ละตำแหน่งทักษะที่ต้องใช้ในการทำงานและพยายามศึกษาฐานเงินเดือนขององค์กรอื่นในด้านต่างๆที่เกี่ยวข้องกันและประกาศให้ทราบทั่วทั้งบริษัทตามสถานะการณ์ที่เป็นจริง

2. ด้านความสำเร็จในงาน สิ่งที่ต้องปรับปรุงการทำงานตามเป้าหมายที่กำหนดทางบริษัทหรือหน่วยงานควรจัดคนทำงานให้เหมาะสมกับงานวางเป้าหมายให้พนักงานรับทราบกำหนดอย่างชัดเจนและหากถึงเป้าหมายแล้วผู้บังคับบัญชาอาจจะมีค่าตอบแทน หรือแจ้งนโยบายหากถึงเป้าหมายแล้วจะส่งผลดีอย่างไรให้กับตัวพนักงาน ทั้งนี้งานเสร็จทันตามเวลา ภายในหน่วยงานควรจัดสรร เครื่องมืออุปกรณ์ต่างๆที่จะช่วยอำนวยความสะดวกในการทำงานให้เร็วขึ้นมีการชี้แจงแนะนำในการทำงานอยู่บ่อยๆป้องกันการผิดพลาดของงานที่ช่วยให้เกิดผลสำเร็จ ทั้งนี้ท่านเป็นส่วนหนึ่งในการทำงานที่ได้รับผลสำเร็จ ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานแต่ละแผนกควรส่งเสริมผลงานที่พนักงานทำงานตามเป้าหมายตามที่บริษัทได้วางไว้จะทำให้พนักงานรับรู้ถึงคุณค่าของงานที่ช่วยให้เกิดผลสำเร็จ

3. ด้านการได้รับยอมรับนับถือ สิ่งที่ต้องปรับปรุงขอเสนอให้มีการจัดหน่วยรับรองทุกซ์ เรียกร่อง หรือ แสดงความคิดเห็นต่างๆจัดการพบปะสังสรรค์ภายในบริษัทหรือมีกิจกรรมภายนอกสถานที่ทำงานที่เป็นการส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่างๆด้วยกัน จัดให้หน่วยงานแต่ละหน่วยงานร่วมทำงานด้วยกัน นอกเหนืองานประจำแต่เกี่ยวข้องกับงานบริษัทเพื่อระดมความคิดเห็นและ ท่านรู้สึกภูมิใจหากได้รับยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน องค์กรควรส่งเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อกันในบริษัทแบ่งปันน้ำใจ สร้างความศรัทธาในบริษัทให้เกิดความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กันร่วมทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ในหน่วยงานควรจะแนะนำพนักงานในหน่วยงานเมื่อเกิดปัญหา นอกจากนี้ หน่วยงานของท่านได้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาหรือเสนอความคิดเห็นต่างๆที่เป็นประโยชน์ร่วมกันในงานจะส่งผลให้พนักงานยอมรับจากทำงานของเพื่อนร่วมงานมากขึ้นควรเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานทุกคนได้แสดงศักยภาพในการแก้ไขปัญหาไม่แสดงอาการที่ทำให้เกิดภาพลักษณ์ที่ไม่ดีกระทบต่อเพื่อนร่วมงานในขณะที่แสดงความคิดเห็นวางบทลงโทษสำหรับพนักงานที่วางตัวไม่เหมาะสมหรือทำผิดกฎกติกาในบริษัท เพื่อลดปัญหาพนักงานไม่ปฏิบัติงานที่ถูกระเบียบบริษัท

4. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ สิ่งที่ต้องปรับปรุง งานที่ท่านปฏิบัติสามารถช่วยทำงานให้สำเร็จง่ายขึ้นทางหน่วยงานมีวิธีการที่ดีแนะนำพนักงานให้ปฏิบัติที่ง่ายขึ้นมีการสอนงานเทรนงานเรื่อยๆหากพนักงานท่านไหนยังไม่เข้าใจในเรื่องงานหรือพนักงานที่เข้ามาร่วมงานใหม่ต้องมีระบบพี่เลี้ยงคอยสอนที่งานที่ต้องอาศัยความรู้ความชำนาญและมีความเป็นจิตอาสาในการที่จะคอยแนะนำงานต่างได้วิธีที่ไม่ยุ่งยากซับซ้อน จนเกินไป จัดทำคู่มือในการทำงานหรือหากเป็นงานที่ต้องใช้ความชำนาญอย่างมากต้องจัดสรรงานให้ถูกกับคนกับประเภทงานและ งานที่ท่านทำเป็นงานที่มีความสุข และเป็นประโยชน์ต่อตนเอง และบริษัท ขอแนะนำให้ทางหน่วยงานหรือผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานเมื่อพนักงานเกิดปัญหาในงานควรจะมีสิทธิในการเรียกร่องหรือซักถามได้เมื่อไม่เข้าใจในประเด็นต่างๆข้อนโยบายบริษัททำให้พนักงานจำเป็นต้องรับรู้เพื่อช่วยแนะนำและส่งเสริมให้เวลาทำงานและเกิดปัญหาและควรรีบแก้ไขปัญหาที่พนักงานเรียกร่องจะทำให้ไม่เกิดความเบื่อหน่ายในงานรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงาน นอกจากนี้งานที่ท่านทำเป็นงานที่ท่านมีความถนัด และชำนาญ อยากจะแนะนำเพิ่มเติมเมื่อพนักงานได้ทำงานที่ประจำบ่อยๆแล้ว จะเกิดความชำนาญหากลองเพิ่มเติมงานส่วนอื่นที่เกี่ยวข้องโดยการไปอบรมพัฒนาฝีมือตามที่ต่างๆเช่น กรมฝีมือ

แรงงาน คอยสนับสนุนสร้างมาตรฐานของงานและให้ฝึกฝนบ่อยๆ หรือหากมีพนักงานท่านไหนไม่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติอาจจะให้ลองเปลี่ยนทำในสายงานอื่น

5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การ สิ่งที่ควรปรับปรุง คือท่านคิดว่าบริษัทมีความมั่นคงกับท่านจนถึงเกษียณ บริษัทมีความมั่นคงอยู่แล้วแต่ขอแนะนำฝ่ายบริหารให้สร้างนโยบายที่ชัดเจนจะหากบริษัทเติบโตมั่นคงพนักงานจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมั่นคงจนถึงตลอดอายุงานซึ่งพนักงานในบริษัทที่ศึกษาอายุงานก็ยาวนานแสดงให้เห็นว่าศักยภาพบริษัทมั่นคงอย่างเต็มที่ที่สามารถทำให้พนักงานมีความต้องการทำงานได้ยาวนานดูแลพนักงานให้มีความเท่าเทียมกัน และท่านคิดว่าบุคคลอื่นต้องการร่วมงานกับบริษัท เมื่อบริษัทเกิดความมั่นคงแล้วภาพลักษณ์บริษัทมีชื่อเสียงย่อมส่งผลให้บุคคลภายนอกต้องการเข้ามาร่วมทำงานงานด้วยจึงอยากจะทำให้พนักงานที่อยู่ในบริษัทรักษาความมีมาตรฐานของคุณภาพชื่อเสียงบริษัท นอกจากนี้ ท่านรู้สึกภูมิใจในการเจริญก้าวหน้าในการทำงานที่บริษัทมอบให้ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ควรจะแนะนำส่งเสริมให้พนักงานในบริษัทเรื่องการเจริญเติบโตในหน้าที่การงานปรับเปลี่ยนผังองค์กรให้เข้ากับสภาวะปัจจุบัน ตามสายงานที่จะเติบโตตามเป้าหมายได้ในอนาคตโดยทางบริษัทช่วยส่งเสริมผลักดันตามขั้นตอนที่เป็นธรรมและชัดเจน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาวิจัยเพื่อเปรียบเทียบกับกรนำนโยบายไปปฏิบัติเกี่ยวกับเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทที่ทำงานในด้านธุรกิจบริการในเขตอื่นๆ

2. ในการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท สยามออร์ม กรุ๊ป จำกัด ผู้วิจัยคิดว่ายังมีข้อปัจจัยอื่นๆที่ควรจะศึกษาเพิ่ม คือปัจจัย สภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาวะผู้นำในด้านต่างๆ การสร้างงานเป็นทีมเพื่อจะได้ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานที่จะทำให้เกิดข้อเท็จจริงมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

เกศณรินทร์ งามเลิศ แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ขวัญฤทัย นาคดี การศึกษาค้นคว้าอิสระ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

คณิตร์ อุณจะนำ การค้นคว้าอิสระ แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์ กรณีศึกษา บริษัท อินเด็กซ์ครีเอทีฟ วิลเลจ จำกัด(มหาชน) : บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเนชั่น

โชติกา ระโส ปริญญาานิพนธ์ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมาหัลัยราชภัฏนครสวรรค์ กศ.ม.(การอุดมศึกษา) กรุงเทพบัณฑิตวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ

บุษบา เชิดชู แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

ปฐมวงศ์ สีหาเสนา งานนิพนธ์ แรงจูงใจที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดนครราชสีมา สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน; รป.ม. (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน)

วีรยุทธ วาณิชกมลนันท์ ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทสยามกลาส อินดัสทรี จำกัด โรงงานอยุธยา การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงกลยุทธ์ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

พรนิภา ชาตวิเศษ แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

ยศนันท์ อ่อนสันทัต ศึกษาค้นคว้าอิสระ ความพึงพอใจและแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงแรม ระดับ 4 ดาวในเขตกรุงเทพมหานครปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรมบริการ และการท่องเที่ยว บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

อมรรัตน์ ชูแก้ว ปริญญานิพนธ์แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท อมฤต แอนด์ แอสโซซิเอทส์ จำกัด และบริษัทในเครือ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการธุรกิจมหาวิทยาลัยทักษิณ

บันทึกบุษยมาศ แสงเงิน 5 มีนาคม 2557 (www.gotoknow.org) บทความ ทฤษฎีแรงจูงใจของ Maslow + การทำงานในองค์กร

ประวัติบริษัท สยามอรุณ กรุ๊ป จำกัด ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ฝ่ายขายและการตลาด
ฝ่ายก่อสร้าง Website: www.siamaroon.com , www.citiresort.com

โลเวลล์(Lovell, 1980:109) ให้ความหมายของแรงจูงใจ

แฮนสัน (Hanson, Mark E., 1996: 195) ให้ความหมายของแรงจูงใจ

อ้างอิงจาก อำนวยบุญศรีศร Herzberg' Two –Tractor Theory 1950 –1959

<http://aumnuychai.blogspot.com/2013/09/herzberg-and-other.html>

อ้างอิง สืบค้นเมื่อ วันที่ 3 ธันวาคม 2553 Victor Vroom

(1964)<http://kantacandidate.blogspot.com/2012/02/vroom.html>