

แรงจูงใจในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพใน
การทำงานของพนักงาน บริษัท พงษ์พันธ์ บรรจุกัณฑ์ จำกัด

Work Motivation and Organizational Citizenship Behavior that Affecting Performance

Efficiency of Employees at Pongpan Packaging Company Limited

ขจรเดช รุจิระพงศ์

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Kajohndech Rujirapong

Email: arth.msit03@gmail.com

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University

Corresponding Author

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท พงษ์พันธ์ บรรจุกัณฑ์ จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท พงษ์พันธ์ บรรจุกัณฑ์ จำกัด (2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท พงษ์พันธ์ บรรจุกัณฑ์ จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (3) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท พงษ์พันธ์ บรรจุกัณฑ์ จำกัด ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานของ บริษัท พงษ์พันธ์ บรรจุกัณฑ์ จำกัด จำนวน 184 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบใช้สถิติการทดสอบ แบบ t-test สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของLSD และใช้สถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัยพบว่า (1) ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท พงษ์พันธ์ บรรจุกัณฑ์ จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (2) การศึกษาของพนักงาน บริษัท พงษ์พันธ์ บรรจุกัณฑ์ จำกัด ที่ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และ (3) ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อ

ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท พงษ์พันธ์ บรรจุกัณฑ์ จำกัด ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่น่าสนใจ และปัจจัยค่าจ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท พงษ์พันธ์ บรรจุกัณฑ์ จำกัด ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการกำกับดูแล และด้านความมั่นคงในการทำงาน

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการทำงาน, พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร, ประสิทธิภาพในการทำงาน

ABSTRACT

The objectives of this research were (1) To study the Performance Efficiency of the employees. (2) To study the Performance Efficiency of the employees, classified by demographic factors. (3) To study Work Motivation and Organizational Citizenship Behavior that affects the Performance Efficiency of the employees. The population in this research was 184 employees in Pongpan Packaging Company Limited using questionnaires as a data collection tool. The statistics used in the descriptive analysis were frequency, percentage, mean and standard deviation. Hypothesis test for comparison using t-test statistic. One-way ANOVA hypothesis testing. If differences are found, they will be compared in pairs. by using LSD method and using Multiple Regression Analysis.

The results were as follows: (1) The Performance Efficiency of the employees at Pongpan Packaging Company Limited overall was at the high. (2) Employees with different educational background had different performance efficiency by statistical significance at the 0.05 level. (3) The Work itself, Company policy and Administration, Supervision and Job security can affect the performance efficiency of the employees at Pongpan Packaging Company Limited.

Keywords: WORK MOTIVATION, ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR, PERFORMANCE EFFICIENCY

บทนำ

ปัจจุบันธุรกิจอีคอมเมิร์ซในประเทศไทยมีการเติบโตอย่างมาก เนื่องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของคนไทยที่นิยมซื้อสินค้าและบริการออนไลน์เพิ่มมากขึ้นจากอดีต เมื่อธุรกิจอีคอมเมิร์ซได้รับความนิยม นั่นหมายถึง บรรจุกัณฑ์ที่ต้องใช้ในการบรรจุสินค้าเพื่อการขนส่งก็ได้รับผลพลอยได้ไป

ด้วย โดยแนวโน้มปริมาณการใช้กล่องกระดาษลูกฟูกจะมีความสอดคล้องกับสถิติทางการค้า ในภาพรวมอีคอมเมิร์ซของประเทศ

จากนิตินิตบุคคลจัดตั้งเล็กแบ่งตามประเภทธุรกิจ ในปี 2565 ตั้งแต่เดือนมกราคม ถึง ธันวาคม ธุรกิจกล่องกระดาษและบรรจุภัณฑ์กระดาษ มีการจัดตั้งใหม่จำนวน 50 ราย เพิ่มขึ้นร้อยละ 11.11 เมื่อเทียบกับช่วงเวลาเดียวกันของปี 2564 (กรมพัฒนาธุรกิจการค้า, 2566) ซึ่งจะเห็นได้ว่าธุรกิจนี้มีการแข่งขันสูง มีผู้เล่นรายใหม่เข้ามาแข่งขันอย่างต่อเนื่อง ในสถานะที่มีการแข่งขันและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน องค์การจึงต้องการบุคลากรที่สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการที่จะทำให้บุคลากร สร้างผลงานออกได้อย่างมีประสิทธิภาพจะต้องมีแรงจูงใจกระตุ้น โดยแรงจูงใจเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ เมื่อเกิดความพึงพอใจในการทำงาน พนักงานก็พร้อมที่จะทุ่มเท ใ้ความรู้ ความสามารถ สร้างผลงานออกมาให้ดี เกิดเป็นประสิทธิภาพ นอกจากนี้องค์การไม่เพียงต้องการบุคลากรที่มี ความรู้ ความสามารถ มีพฤติกรรมในการทำงานตามหน้าที่เพียงอย่างเดียว องค์การก็ต้องการบุคลากรที่มีพฤติกรรมที่นอกเหนือจากพฤติกรรมในการทำงานปกติร่วมด้วย ซึ่งจะช่วยสนับสนุนให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานได้ (Organ, 1988, as cited in Pickford and Joy, 2016)

จากที่กล่าวมา ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานและพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท พงษ์พันธ์ บรรจุภัณฑ์ จำกัด ซึ่งผลการศึกษาที่ได้จะนำมาเป็นข้อมูลสำหรับการปรับปรุงองค์การ ในด้านการปรับเปลี่ยน นโยบาย ค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์การ รวมถึงเป็นแนวทางในการพัฒนาและประเมินบุคลากร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท พงษ์พันธ์ บรรจุภัณฑ์ จำกัด
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท พงษ์พันธ์ บรรจุภัณฑ์ จำกัด จำแนกตามลักษณะทางประชากรศาสตร์
3. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานและพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท พงษ์พันธ์ บรรจุภัณฑ์ จำกัด

สมมติฐานการวิจัย

1. ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท พงษ์พันธ์ บรรจุภัณฑ์ จำกัด แตกต่างกัน

2. ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค่าจ้าง และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร น่าจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท พงษ์พันธ์ บรรจุกัญท์ จำกัด

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานใน บริษัท พงษ์พันธ์ บรรจุกัญท์ จำกัด ทั้งหมดจำนวน 184 คน

ขอบเขตด้านระยะเวลาในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เริ่มดำเนินการวิจัยในช่วงเดือน กุมภาพันธ์ - มีนาคม 2566

ขอบเขตด้านตัวแปร

การกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยกลุ่มตัวแปรอิสระ คือ ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค่าจ้าง และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ตัวแปรตามคือ ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท พงษ์พันธ์ บรรจุกัญท์ จำกัด

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย (1) ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ การศึกษา เพศ ตำแหน่งงาน อายุ อายุงาน (2) ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ลักษณะงานที่น่าสนใจ ความสำเร็จในการทำงาน การได้การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบในการทำงาน โอกาสในการเจริญเติบโต ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (3) ปัจจัยค่าจ้าง ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นโยบายและการบริหาร การกำกับดูแลความมั่นคงในการทำงาน สภาพการทำงาน เงินเดือนหรือค่าจ้างแรงงาน สถานภาพ และ (4) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ได้แก่ การให้ความช่วยเหลือ การคำนึงถึงผู้อื่น ความมีน้ำใจนักกีฬา การให้ความร่วมมือ ความสำนึกในหน้าที่

ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท พงษ์พันธ์ บรรจุกัญท์ จำกัด

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท พงษ์พันธ์ บรรจุกัญท์ จำกัด
2. ทราบถึงประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท พงษ์พันธ์ บรรจุกัญท์ จำกัด จำแนกตามลักษณะทางประชากรศาสตร์
3. ทราบถึงแรงจูงใจในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท พงษ์พันธ์ บรรจุกัญท์ จำกัด
4. เป็นแนวทางในการปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน
5. เป็นแนวทางให้กับผู้ที่สนใจและต้องการศึกษาในปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยนี้ต่อไป

การทบทวนวรรณกรรม

แรงจูงใจในการทำงาน

Herzberg (1959) นำเสนอทฤษฎี ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-factor Theory) ซึ่งได้มาจากการศึกษาวิจัย โดย Herzberg ได้เลือกปัจจัยอันดับแรก (first-level factors) มาสรุปเป็นทฤษฎี และแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivator) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) (Herzberg, 1959, as cited in Adair, 2006)

1. ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจ เป็นปัจจัยที่สร้างความรู้สึที่ดีต่องาน โดยมีดังนี้ (1) ความสำเร็จในการทำงาน คือ การบรรลุความสำเร็จที่เฉพาะเจาะจง เช่น การทำงานที่ยากให้เสร็จตรงเวลา การแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงาน หรือการเห็นผลในเชิงบวกของงาน (2) การได้รับการยอมรับ คือ ได้รับคำชมหรือรางวัลสำหรับการทำงานที่บรรลุเป้าหมาย หรือเมื่อได้ผลิตผลงานที่มีคุณภาพสูง และการถูกมองว่ามีความสำคัญต่อองค์กร (3) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ คือ สถานะหรือตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคคลหรือพนักงานในที่ทำงาน (4) โอกาสในการเจริญเติบโต คือ ความเป็นไปได้ในการเติบโตเป็นโอกาสที่แท้จริงสำหรับบุคคลที่จะได้สัมผัสกับการเติบโตส่วนบุคคลและได้รับการเลื่อนตำแหน่งในที่ทำงาน โอกาสในการเรียนรู้ทักษะใหม่ รับการฝึกอบรมเทคนิคใหม่ ๆ (5) ลักษณะงานที่น่าสนใจ คือ เนื้อหาที่แท้จริงของงานและการมอบหมายงาน ความยากง่ายของงาน ความน่าสนใจ การมีความท้าทายในตัวเอง ความเหมาะสมของงานกับความรู้ความสามารถที่มี (6) ความรับผิดชอบในการทำงาน คือ ความรับผิดชอบและอำนาจที่เกี่ยวข้องกับงาน ความเหมาะสมระหว่างงานที่ได้ทำกับความรับผิดชอบที่มี

2. ปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการรักษาระดับป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน โดยมีดังนี้ (1) นโยบายและการบริหาร คือ นโยบายและแนวทางการจัดการที่เพียงพอหรือไม่เพียงพอ โดยเกี่ยวข้องกับนโยบายองค์กรที่ดีหรือไม่ดีที่ส่งผลกระทบต่อพนักงาน (2) การกำกับดูแล คือ การกำกับดูแลเกี่ยวข้องกับความสามารถหรือไร้ความสามารถ และความเป็นธรรมหรือไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชาหรือการกำกับดูแล ซึ่งรวมถึงความเต็มใจของหัวหน้างานที่จะมอบหมายความรับผิดชอบหรือสอนงาน ความยุติธรรมและความรู้ในงาน (3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล คือ ความสัมพันธ์เหล่านี้จำกัดเฉพาะความสัมพันธ์ส่วนตัวและการทำงานระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ซึ่งรวมถึงปฏิสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับงานและการถกเถียงอภิปรายกันในช่วงทำงานและในช่วงเวลาพัก (4) สภาพการทำงาน คือ ปัจจัยเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมทางกายภาพของงาน และมีสิ่งอำนวยความสะดวก สภาพการทำงานอาจรวมถึงปริมาณงาน พื้นที่ การระบายอากาศ เครื่องมือ อุณหภูมิ และความปลอดภัย การมีจำนวนพนักงานที่เหมาะสมกับงาน (5) เงินเดือน คือ ค่าตอบแทนทุกรูปแบบ การขึ้นค่าจ้างหรือเงินเดือน

ความคาดหวังจากการขึ้นเงินเดือน รวมถึงความเหมาะสมของค่าตอบแทนที่ได้กับการดำรงชีวิต (6) สถานภาพ คือ การมีความสำคัญต่อองค์กร ซึ่งอาจเป็นสัญญาณหรือสิ่งบ่งชี้การมีความสำคัญ (7) ความมั่นคงในการทำงาน คือ ความรู้สึกรับรู้ของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ทั้งหน้าที่ ตำแหน่ง และรายได้ รวมถึงความมั่นคงขององค์กร

พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

Organ (1988, as cited in Pickford and Joy, 2016) อธิบายว่า พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร คือ พฤติกรรมสมัครใจส่วนบุคคลที่ไม่มีอยู่ในเกณฑ์ของระบบการให้สิ่งตอบแทนปกติ ซึ่งพฤติกรรมนี้เป็นตัวสนับสนุนการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพแก่องค์กรโดยรวม ซึ่งแบ่งพฤติกรรมออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้ (1) การให้ความช่วยเหลือ คือ การที่สมัครใจที่จะช่วยเหลือผู้อื่น โดยเฉพาะกับคนที่ทำงานนอกเหนือความรับผิดชอบในองค์กร (2) การคำนึงถึงผู้อื่น คือ การที่พนักงานปฏิบัติตนอย่างสุภาพ เพื่อป้องกันความขัดแย้งที่จะมีขึ้นภายในองค์กร มีจิตใจเอื้อเฟื้อ เอาใจใส่ผู้อื่น เคารพถึงสิทธิของผู้อื่น (3) ความมีน้ำใจนักกีฬา เป็นพฤติกรรมที่แสดงถึงความอดทนอดกลั้นต่อภาวะที่ยากลำบาก ไม่ได้ตั้งใจ ที่เกิดขึ้นในองค์กร ยอมรับได้ที่จะเป็นผู้แพ้ โดยไม่เกิดการโต้เถียง (4) ความสำนึกในหน้าที่ เป็นพฤติกรรมที่สมัครใจที่จะปฏิบัติซึ่งเกินกว่าข้อกำหนด ทำด้วยความซื่อสัตย์ ยอมสละเรื่องส่วนตัวเพื่อทุ่มเทกับงาน (5) การให้ความร่วมมือ คือ พฤติกรรมที่แสดงถึงการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมในองค์กร โดยสมัครใจและคำนึงถึงความอยู่รอดขององค์กร การติดตามข่าวสารขององค์กร

ประสิทธิภาพในการทำงาน

Petersen และ Plowman (1949) ให้ความหมายของ ประสิทธิภาพในการทำงาน ไว้ว่า คือ การบริหารธุรกิจและลงลึกถึงการลงทุนทางธุรกิจเพื่อผลิตสินค้าหนึ่ง ๆ ด้วย คุณภาพของ ประสิทธิภาพและความสามารถ โดยผลงานควรได้ผลดีและบรรลุเป้าหมาย โดยประสิทธิภาพทางธุรกิจมีอยู่ 4 ประการดังนี้ (1) คุณภาพของงาน หมายความว่า งานได้คุณภาพตามต้องการ ผลของการปฏิบัติมีความถูกต้องและได้มาตรฐาน (2) ปริมาณงาน หมายความว่า จำนวนงานที่ได้เป็นไปตามต้องการ อยู่ในแผนหรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ (3) เวลา หมายความว่า เวลาที่ใช้ในการดำเนินการต้องเหมาะสมกับจำนวนงานมีวิธีการทำงานที่มีความสะดวกและรวดเร็ว (4) ค่าใช้จ่าย หมายความว่า ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการจะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการ โดยลงทุนให้น้อยและได้ผลกำไรมากที่สุด ใช้ทรัพยากรด้านที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ่มค่า เกิดการสูญเสียที่น้อย และเหมาะสมกับสถานการณ์ทางการเงินและภาวะผูกพันขององค์กร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อนุชา กาญจนกุลไพศาล (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงงานผลิตยา องค์การเภสัชกรรม จากการศึกษาแสดงผลได้ว่า บุคลากรที่สังกัดหน่วยงานต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยธำรงรักษา มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพ ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

NGUYEN THI HOA (2563) ได้ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน กรณีศึกษาช่างทอผ้า บริษัท เอ.อี.ซี.2015 (ไทยแลนด์) จำกัด จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านคุณภาพการทำงาน ด้านปริมาณงาน และด้านเวลาที่ใช้ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01

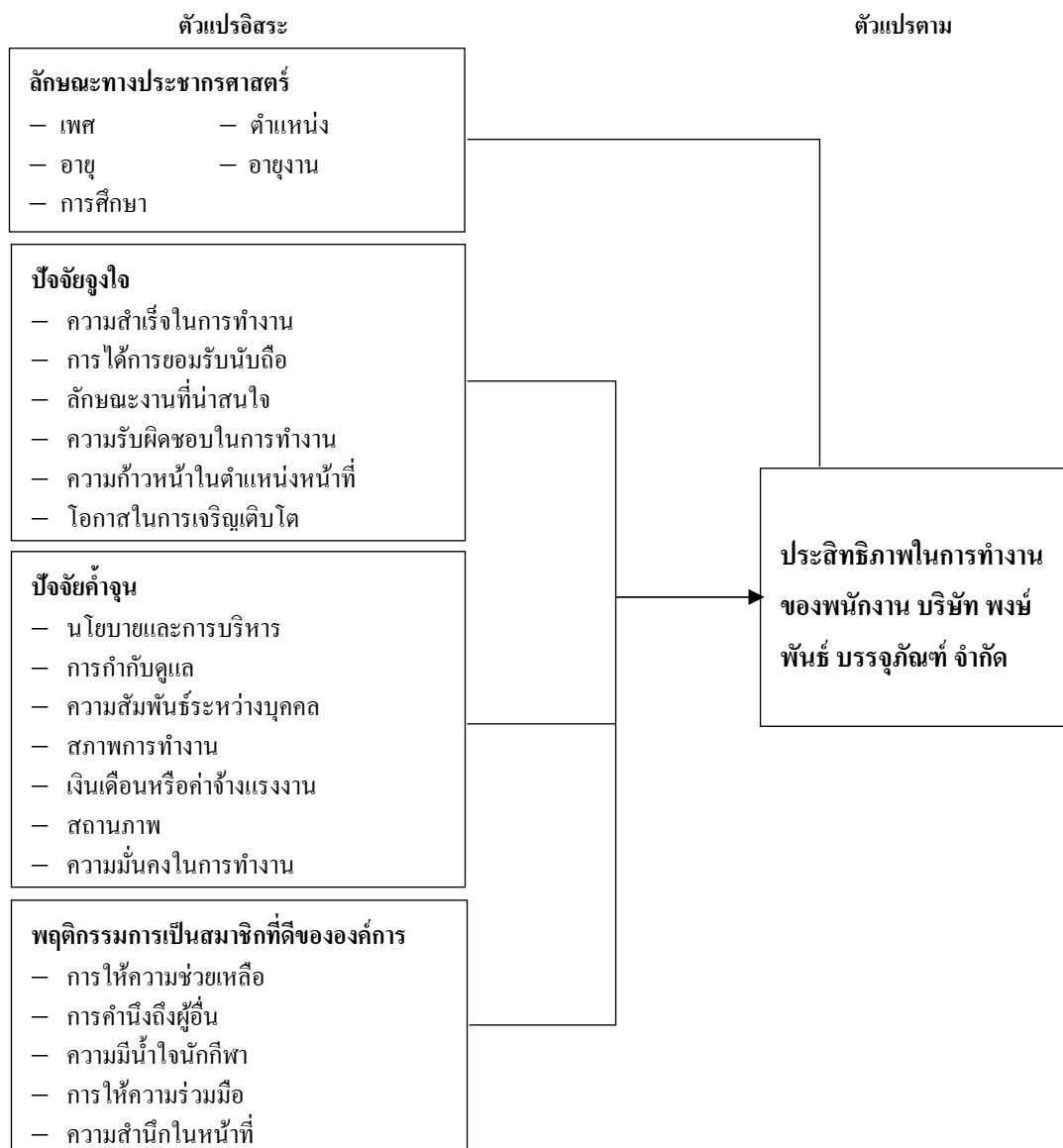
พัชรี พันธุ์แดงไทย (2564) ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสำเร็จของงานมี รองลงมาคือ ด้านความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ส่วนด้านของปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ การได้รับการยอมรับ สภาพแวดล้อมการทำงาน นโยบายการบริหาร และความสำเร็จของงาน

รวินท์พร สุวรรณรัตน์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและประสิทธิผลการทำงานของบุคลากรวัยทำงาน โดยพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและแรงจูงใจในการทำงานสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการทำงานในองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 51.6 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ด้านความสำนึกในหน้าที่ ด้านการให้ความร่วมมือ ตัวแปรแรงจูงใจด้านการไม่ละทิ้งงาน แม้จะเผชิญกับงานที่ยากลำบาก ด้านการพัฒนาตนเองและมีความทะเยอทะยานในระดับที่เหมาะสมกับความสามารถของตนเอง

ลดาพร เอกพานิช (2562) ได้ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายบริการมหาวิทยาลัยนเรศวร ได้ผลการศึกษาว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน คือ ตัวแปรความผูกพัน

ต่อองค์กร ด้านความรู้สึกร่วมกัน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านความสำนึกในหน้าที่ ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น และด้านการให้ความร่วมมือ

กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ และใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลในการดำเนินการวิจัย ขั้นแรกทำการทดสอบคุณภาพเครื่องมือโดยตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยขอความอนุเคราะห์ให้ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการศึกษาวิจัยจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องของภาษาและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม จากการพิจารณา

ของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน พบว่าค่า IOC ของข้อความทุกข้อมีค่ามากกว่า 0.50 แสดงว่าข้อความทุกข้อครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการวัด จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try-out) กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.974 แสดงว่าข้อความมีระดับความเชื่อมั่นสูง และสามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลได้

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1.1. ใช้ค่าร้อยละ และค่าความถี่ กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่ประกอบด้วย การศึกษา อายุ เพศ ตำแหน่งงาน และอายุงาน

1.2. ใช้ค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ ปัจจัยความเครียด ปัจจัยความพึงพอใจ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท พงษ์พันธ์ บรรจุกัญท์ จำกัด

2. สถิติอนุมาน ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

2.1. ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท พงษ์พันธ์ บรรจุกัญท์ จำกัด จำแนกตามเพศ จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการทดสอบ t-Test

2.2. ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท พงษ์พันธ์ บรรจุกัญท์ จำกัด จำแนกตามอายุ การศึกษา ตำแหน่งงาน และอายุงาน จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD

2.3. เพื่อศึกษาปัจจัยความเครียด ปัจจัยความพึงพอใจ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท พงษ์พันธ์ บรรจุกัญท์ จำกัด จะใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์องค์ประกอบโดยเทคนิค Factor Analysis ผลที่ได้จากการวิเคราะห์พบว่า ทุกด้านของตัวแปรอิสระ (ปัจจัยความเครียด, ปัจจัยความพึงพอใจ, พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร) และตัวแปรตาม (ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน) ยกเว้น ด้านความสำนึกในหน้าที่ ของตัวแปรอิสระพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สามารถจัดโครงสร้างในกลุ่มตัวแปรได้ ด้านละ 1 องค์ประกอบ ส่วนด้านความสำนึกในหน้าที่ สามารถจัดโครงสร้างในกลุ่มตัวแปรได้ 2 องค์ประกอบ จึงทำการตั้งชื่อใหม่เป็น ด้านการอุทิศตนในหน้าที่ และ ด้านการเสียสละในหน้าที่

สรุปผลการวิจัย

พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 51.6 อายุ 25 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 64.1 การศึกษาดำรงต่ำกว่ามัธยมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 50.0 ตำแหน่งงานพนักงานระดับปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 87.0 อายุงาน 0 – 2 ปี คิดเป็นร้อยละ 54.9 โดยสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท พงษ์พันธ์ บรรจุกัญท์ จำกัด โดยภาพรวม อยู่ในระดับคะแนนมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.836

2. ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท พงษ์พันธ์ บรรจุกัญท์ จำกัด จำแนกตามลักษณะทางประชากรศาสตร์ สามารถสรุปการวิจัยได้ดังนี้

พนักงานที่มีการศึกษาต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท พงษ์พันธ์ บรรจุกัญท์ จำกัด โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงใจ ปัจจัยค่าจูน และพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท พงษ์พันธ์ บรรจุกัญท์ จำกัด

ตาราง 1

ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท พงษ์พันธ์ บรรจุกัญท์ จำกัด

ตัวแปร	b	Std Error	Beta	t	Sig.	F	Sig.
ค่าคงตัว	0.052	0.228		0.228	0.820	25.248	0.000*
ความสำเร็จในการทำงาน	-0.039	0.067	-0.037	-0.581	0.562		
การได้การยอมรับนับถือ	0.064	0.065	0.074	0.977	0.330		
ลักษณะงานที่น่าสนใจ	0.186	0.072	0.180	2.566	0.011*		
ความรับผิดชอบในการทำงาน	0.024	0.064	0.026	0.381	0.704		
ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	0.028	0.083	0.030	0.334	0.739		
โอกาสในการเจริญเติบโต	-0.045	0.084	-0.049	-0.528	0.598		
นโยบายและการบริหาร	0.207	0.081	0.238	2.561	0.011*		
การกำกับดูแล	0.207	0.092	0.223	2.237	0.027*		
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	0.007	0.065	0.006	0.100	0.920		
สภาพการทำงาน	-0.055	0.069	-0.059	-0.791	0.430		
เงินเดือนหรือค่าจ้างแรงงาน	0.012	0.064	0.015	0.195	0.846		
สถานภาพ	-0.092	0.063	-0.112	-1.454	0.148		
ความมั่นคงในการทำงาน	0.176	0.070	0.200	2.499	0.013*		
การให้ความช่วยเหลือ	0.093	0.085	0.088	1.090	0.277		

ตาราง 1 (ต่อ)

ตัวแปร	b	Std Error	Beta	t	Sig.	F	Sig.
การคำนึงถึงผู้อื่น	0.151	0.088	0.147	1.709	0.089		
ความมีน้ำใจนักกีฬา	-0.070	0.084	-0.069	-0.841	0.402		
การให้ความร่วมมือ	0.086	0.084	0.088	1.031	0.304		
การอุทิศตนในหน้าที่	0.015	0.086	0.015	0.172	0.864		
การเสียสละในหน้าที่	0.016	0.039	0.023	0.413	0.680		

R = 0.863, R² = 0.745, Adjusted R Square = 0.716, SEE = 0.446

*sig < 0.05

จากตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่า ตัวแปรอิสระจำนวน 4 ตัวแปร ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท พงษ์พันธ์ บรรจุกัญท์ จำกัด ได้ โดยเรียงจากด้านที่มีผลสูงสุดคือ ด้านนโยบายและการบริหาร, ด้านการกำกับดูแล, ด้านลักษณะงานที่น่าสนใจ และด้านความมั่นคงในการทำงานอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.863 และสามารถอธิบายความสัมพันธ์ได้ร้อยละ 74.5 สามารถนำไปแทนค่าในสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$Y = 0.207 (\text{ด้านนโยบายและการบริหาร}) + 0.207 (\text{ด้านการกำกับดูแล}) + 0.186 (\text{ด้านลักษณะงานที่น่าสนใจ}) + 0.176 (\text{ด้านความมั่นคงในการทำงาน})$$

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานและพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท พงษ์พันธ์ บรรจุกัญท์ จำกัด สามารถสรุปตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท พงษ์พันธ์ บรรจุกัญท์ จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ยทุกข้อของประสิทธิภาพในการทำงาน อยู่ในระดับมากทั้งหมด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พนักงานให้คะแนนกับ บริษัท พงษ์พันธ์บรรจุกัญท์ จำกัด เป็นบริษัทที่มีประสิทธิภาพในการใช้งบประมาณ มากที่สุด แสดงให้เห็นว่า บริษัทมีความสามารถในการบริหารต้นทุน และค่าใช้จ่าย อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Petersen และ Plowman (1949) ที่กล่าวไว้ว่า ธุรกิจจะดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด คือ การที่สามารถผลิตสินค้าหรือบริการที่มีคุณภาพได้ตามที่คาดหวัง ในปริมาณตามที่ต้องการ ภายในระยะเวลาที่กำหนด ด้วยต้นทุนที่ต่ำที่สุดที่สอดคล้องกับสถานการณ์ทางการเงินและภาระผูกพัน

2. ผลศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท พงษ์พันธ์ บรรจุกัญท์ จำกัด จำแนกตาม เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน สามารถสรุปได้ดังนี้

พนักงานที่มีการศึกษาต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท พงษ์พันธ์ บรรจุกัญท์ จำกัด ต่างกัน การที่พนักงานมีการศึกษาต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่าง กัน ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า อาจเพราะ การศึกษาที่ดีกว่าหรืออยู่ในระดับสูง จะมีทักษะวิธีคิด แนวความคิด เป็นเหตุเป็นผล เรียนรู้ได้เร็วกว่า เข้าใจถึงปัญหาที่เกิดขึ้น ค้นหาวิธีจัดการ ได้ทันท่วงที สามารถต่อ ยอดให้เกิดความสำเร็จ โดยมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัสนที นุ่มประเสริฐ (2560) ที่ ทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับ การศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพของการดำเนินงานแตกต่างกัน

3. ผลการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานและพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท พงษ์พันธ์ บรรจุกัญท์ จำกัด สามารถสรุป ได้ดังนี้

ปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะงานที่น่าสนใจ ส่งผลต่อส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของ พนักงาน บริษัท พงษ์พันธ์ บรรจุกัญท์ จำกัด ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า เมื่อพนักงานได้ทำงานที่มีลักษณะงาน ตามที่ต้องการและเหมาะกับสมตัวเอง จะทำให้เกิดความพึงพอใจที่จะทำงาน พร้อมทุ่มเท ใช้ความรู้ ความสามารถที่มี เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงและเกิดประโยชน์ต่อองค์กร ส่งผลให้พนักงานทำงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มานะ ศรีวิชัย (2563) กล่าวว่า ปัจจัยจูงใจลักษณะ งานที่น่าสนใจ มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน โดยอธิบายลักษณะงานที่น่าสนใจ คือ ลักษณะงาน ที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ช่วยเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถให้ ได้รับความรู้และทักษะใหม่ เมื่อลักษณะงานที่น่าสนใจมากจะส่งผลให้เป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพใน การทำงานมากขึ้นตามไปด้วย

ปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหารส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท พงษ์พันธ์ บรรจุกัญท์ จำกัด ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า นโยบายและการบริหารงานที่เหมาะสม กับการทำงานและเป็นธรรม ทำให้พนักงานไม่เกิดการต่อต้าน และทำงานได้ด้วยความเต็มใจ เต็ม ความสามารถ ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรเจต ไชยพันธ์พงษ์ (2563) กล่าวว่า ปัจจัยค้ำจุนในด้านนโยบายและการบริหาร มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน ฉะนั้นจะต้องมีการบริหารและมโนนโยบายที่ดี เพื่อมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็ม ความสามารถ ส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพ

ปัจจัยค้ำจุน ด้านการกำกับดูแลส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท พงษ์พันธ์ บรรจุกัญท์ จำกัด ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า การกำกับดูแลที่ดี คือการติดตาม ควบคุม การ

ทำงาน ซึ่งถ้ามีการติดตามควบคุมที่ดีมีความถี่เหมาะสม ก็จะทำให้พนักงานไม่เกิดความกังวลใจว่าตนเองมีปัญหาหรือความผิดพลาด พนักงานก็จะมีอิสระในการปฏิบัติงาน สร้างผลงานที่ดีออกมา เกิดเป็นการทำงานที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนวัฒน์ วิเศษสมบัติ (2561) กล่าวว่า พนักงานมีความพึงพอใจต่อ การปกครองบังคับบัญชา เมื่อผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม ย่อมจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

ปัจจัยสำคัญ ด้านความมั่นคงในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท พงษ์พันธ์ บรรจุกิจ จำกัด ซึ่งผู้วิจัยคิดว่า ความมั่นคงในการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะรักษาระดับความพึงพอใจ ทำให้พนักงานเต็มใจที่จะทำงานได้เป็นปกติ มีการทำงานที่ได้ประสิทธิภาพดี หากระดับความมั่นคงในการทำงานมีน้อยหรือลดลง ก็จะทำให้พนักงานไม่มีการทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อการทำงาน ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิตยา ไชยทองศรี (2563) กล่าวว่า ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ฉะนั้น ผู้บริหารควรสร้างความเชื่อมั่นในความมั่นคงในการทำงานของพนักงาน ด้วยการสนับสนุน โอกาสเติบโตในสายงาน เพื่อให้เกิดแรงใจทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

การที่จะทำให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ทางฝ่ายบริหารต้องให้ความสนใจในเรื่องนโยบายและการบริหารเป็นอันดับแรก โดยนโยบายที่จะจัดทำขึ้นใหม่หรือแก้ไขต้องมีความเหมาะสมกับข้อกฎหมาย กับวิธีการทำงาน รวมถึงผลประโยชน์ที่พนักงานควรจะได้รับอย่างเป็นธรรม โดยผ่านความเห็นชอบทั้งฝ่ายบริหารและจากพนักงานด้วยกัน นโยบายและการบริหารที่ดีต้องครอบคลุมไปถึงเรื่อง (1) เรื่องการกำกับดูแล ซึ่งหมายถึงการติดตามผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยทุกครั้งที่มีการจัดตั้งกิจกรรมหรือเป้าหมาย ควรมีหัวข้อมีเกณฑ์ที่ต้องติดตามความคืบหน้าหรือผลการดำเนินงานการระบุไว้อย่างชัดเจน (2) เรื่องการกำหนดลักษณะงาน โดยกำหนดภาระงานที่พนักงานต้องปฏิบัติ ขอบเขต ความรับผิดชอบ เป้าหมาย มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน สอดคล้องกับความเป็นจริง และมีการเฝ้าติดตามผลการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาทบทวนและปรับปรุงลักษณะงานให้เหมาะสมตลอดเวลา (3) เรื่องความมั่นคงในการทำงาน ผู้บริหารต้องแสดงให้เห็นพนักงานรับรู้ถึงความมั่นคงในการทำงาน เพื่อรักษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ส่งผลให้พนักงานมีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีด้านที่ทางผู้บริหารต้องสื่อให้พนักงานรับทราบคือ ทางด้านหน้าที่การงาน พนักงานต้องได้ข้อมูลของเกณฑ์ในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ทางด้านผลตอบแทน คือ เกณฑ์ในการเพิ่ม

ผลตอบแทน สวัสดิการ และการชดเชยที่จะได้รับ ทางด้านชีวิต คือ การทำงานที่มีความปลอดภัย เช่น การได้สวมใส่อุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคลขณะทำงาน เครื่องมือเครื่องจักรติดตั้งอุปกรณ์ป้องกัน การเกิดอันตราย นอกจากนี้ผู้บริหารยังต้องนำเสนอด้านข่าวสารการดำเนินงานของบริษัทให้พนักงานทราบด้วย เพื่อแสดงถึงสถานะความมั่นคงของบริษัท เช่น ผลประกอบการ ผลการดำเนินงานตามพันธกิจ ตามกลยุทธ์

ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาตัวแปรอื่น เพิ่มเติม ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน เช่น ความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจ คุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อค้นหาปัจจัยที่ส่งผลและไปนำปรับปรุง ให้ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานดียิ่งขึ้น
2. การศึกษาครั้งนี้เป็นเฉพาะความคิดเห็นของพนักงานที่ทำงานใน บริษัท พงษ์พันธ์ บรรจุกภัณฑ์ จำกัด เท่านั้น การวิจัยครั้งต่อไปควรขยายขอบเขตเพิ่มขึ้น เช่น การสำรวจความคิดเห็นจากผู้ขาย จากลูกค้า จากชุมชนแวดล้อม ที่มีต่อองค์กร เพื่อให้ทราบความคิดเห็นและผลลัพธ์ที่หลากหลายและแตกต่าง
3. ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อให้ทราบถึงข้อมูลที่มีรายละเอียดและตรงประเด็น ซึ่งอาจสะท้อนถึงความเป็นจริงได้มากกว่า

เอกสารอ้างอิง

- กรมพัฒนาธุรกิจการค้า. (2566). ข้อมูลนิติบุคคลจัดตั้งเลิกแบ่งตามประเภทธุรกิจ. ค้นเมื่อ 17 มีนาคม 2566, จาก https://dbd.go.th/more_news.php?cid=1904
- ชนวิวัฒน์ วิเศษสมบัติ และจิตติมา ไชยะกุล. (2561). ผลกระทบของแรงจูงใจ ความพึงพอใจ และความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมยานยนต์ของเขตนิกมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด 1 จังหวัดระยอง. บทความวิจัย วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์.
- นิตยา ไชยทองศรี, สุธรรม พงษ์สำราญ และอิงอร ตันพันธ์. (2563). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ชัมมิท โอโต บอดี อินดัสตรี จำกัด. วารสารนาคบุตรปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- พัชรี พันธุ์แดงไทย. (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน. วิทยานิพนธ์, บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.

- ภัสณที นุ่มประเสริฐ. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานคร*. ค้นคว้าอิสระบัญชีมหาบัณฑิต คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- มานะ ศรีวิชัย. (2563). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์, ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- รวินท์พร สุวรรณรัตน์. (2560). *แรงจูงใจในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และประสิทธิผลการทำงานของบุคลากรวัยทำงาน กับกลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรวัยทำงาน*. วิทยานิพนธ์, วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร) คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ลดดาพร เอกพานิช. (2562). *พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายบริการมหาวิทยาลัยนเรศวร*. วิทยานิพนธ์, บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการประยุกต์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- สุรเจต ไชยพันธ์พงษ์. (2563). *แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดพะเยา*. วารสารสิรินธรปริทรรศน์. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย.
- อนุชา กาญจนกุลไพศาล. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงงานผลิตยา องค์การเภสัชกรรม*. วิทยานิพนธ์, บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาธุรกิจอุตสาหกรรมและทรัพยากรมนุษย์ ภาควิชาการพัฒนาระบบอุตสาหกรรมและทรัพยากรมนุษย์บัณฑิตมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- NGUYEN THI HOA. (2563). *อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน กรณีศึกษาช่างทอผ้า บริษัท เอ.อี.ซี.2015 (ไทยแลนด์) จำกัด*. วิทยานิพนธ์, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- Adair J. E. (2006). *Leadership and motivation : the fifty-fifty rule and the eight key principles of motivating others*. Kogan Page.
- Petersen & E. G. Plowman. (1949). *Business Organization and Management (revised ed.)*. Richard D. Irwin, inc.
- Pickford, H. and Joy, G. (2016). *Organizational Citizenship Behaviours: Definitions and Dimensions*. Saïd Business School WP 2016-31.