

# เรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตอำเภอชัยบุรี จังหวัดปทุมธานี

## WORK MOTIVATION IN PRIVATE SECTOR'S EMPLOYEES

### (CASE STUDY: THANYABURI DISTRICT, PATHUM THANI)

อนวัช มินสุวรรณ

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ

Anawach Minsuwan

E-mail: 6314155058@rumail.ru.ac.th

Faculty of Business Administration Program in Management,

Ramkhamhaeng University, Thailand

Corresponding author

#### บทคัดย่อ

การวิจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตอำเภอชัยบุรี จังหวัดปทุมธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาความพึงพอใจของพนักงานเอกชนในเขตอำเภอชัยบุรี จังหวัดปทุมธานี (2) เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของพนักงานเอกชนในเขตอำเภอชัยบุรี จังหวัดปทุมธานีโดยจำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ (3) เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุนประกอบด้วย ความก้าวหน้า ลักษณะงาน ความเป็นไปได้ในการเติบโต ความรับผิดชอบ การยอมรับความสำเร็จ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เงินเดือน นโยบายบริษัทและการบริหารงาน การกำกับดูแล สภาพการทำงาน สถานภาพ และความมั่นคงในงาน ที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของพนักงานเอกชนในเขตอำเภอชัยบุรี จังหวัดปทุมธานี ประชากรที่ใช้ศึกษาเป็นกลุ่มประชากรเขตอำเภอชัยบุรี จังหวัดปทุมธานีที่เป็นพนักงานเอกชน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสำรวจและใช้จำนวน 400

ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะประชากรศาสตร์ที่เป็นพนักงานเอกชนในเขตอำเภอชัยบุรี จังหวัดปทุมธานี ด้านสถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์ที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจของพนักงานเอกชน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนลักษณะประชากรศาสตร์ที่เป็นพนักงานเอกชนในเขตอำเภอชัยบุรี จังหวัดปทุมธานี ด้านเพศ อายุ และตำแหน่งงาน มีความพึงพอใจของพนักงานเอกชน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุน

ที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของพนักงานเอกชนในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี อย่างมีระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 นั้น มีทั้งหมด 4 ปัจจัย ได้แก่ ด้านการให้ความสำคัญกับพนักงาน ด้านนโยบายบริษัทและการบริหารงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านสถานภาพ เว้นด้านความก้าวหน้า ด้านลักษณะงาน ด้านความเป็นไปได้ในการเติบโต ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านเงินเดือน ด้านการกำกับดูแล และด้านความมั่นคงในงาน ไม่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของพนักงานเอกชนในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี อย่างมีระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการทำงาน, ความพึงพอใจ, พนักงานเอกชน, ปัจจัยจูงใจ, ปัจจัยค้ำจุน

#### Abstract

The research on Work motivation in private sector's employees (Case study: Thanyaburi district, Pathum Thani). The research objectives are (1) to study the satisfaction of private sector's employees (Case study: Thanyaburi district, Pathum Thani) (2) to compare the satisfaction of private sector's employees (Case study: Thanyaburi district, Pathum Thani) classified by demographic factors (3) to study the Motivation and Hygiene factors, consisting of Advancement, The work itself, Possibility for growth, Responsibility, Recognition, Achievement, Interpersonal Relations, Salary, Policies and administration, Supervision, Working Conditions, Status and Job Security that affect the satisfaction of private sector's employees (Case study: Thanyaburi district, Pathum Thani). The population used in this study was the population of Thanyaburi district, Pathum Thani province that is a private sector's employees by survey random sampling method and using a number of 400

The study found that Demographic characteristics of private sector's employees (Case study: Thanyaburi district, Pathum Thani) in terms of status, education level, income and different experience, there was satisfaction of private employees. The difference was statistically significant 0.05. The demographic characteristics of private sector's employees in terms of sex, age and job position Satisfaction among private sector there was no statistically significant difference of 0.05. Motivation factors and Hygiene factors influencing satisfaction of private sector in Thanyaburi District, Pathum Thani Province with a significance level of 0.05, there are all 4 factors: Recognition, Policies and administration, Working Conditions and Status except for Advancement,

The work itself, Possibility for growth, Responsibility, Achievement, Interpersonal relations, Salary, Supervision and Job security there was no influence on the satisfaction of private sector's employees (Case study: Thanyaburi district, Pathum Thani) with a significance level of 0.05

Keyword: Work motivation, Job Satisfaction, Private sector Motivation factors, Hygiene factors

## บทนำ

สภาพแวดล้อมในปัจจุบันได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วทั้งภายในและภายนอกองค์กร ไม่ว่าจะเป็นด้านเทคโนโลยี ข้อมูลข่าวสาร เศรษฐกิจ สังคม การเมือง กฎหมาย รวมถึงสภาพการแข่งขันที่รุนแรงขึ้น ดังนั้นองค์กรจึงจำเป็นต้องเตรียมความพร้อมด้านความรู้ความสามารถของบุคคลภายในองค์กร เพื่อให้รองรับกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ซึ่งแรงขับเคลื่อนสำคัญก็คือ ทรัพยากรบุคคล หากกล่าวถึงทรัพยากรที่สำคัญไม่ว่าจะเป็นอุตสาหกรรมใด ล้วนมีปัจจัยสำคัญที่ขาดไม่ได้ คือทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นส่วนประกอบสำคัญที่ช่วยให้องค์กรธุรกิจดำเนินไปได้อย่างประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ เพราะอาศัยความรู้ ทักษะ และความสามารถของบุคคลในการนำมาสร้างประโยชน์ให้กับองค์กรธุรกิจ โดยในปัจจุบันสภาพแวดล้อมด้านเศรษฐกิจมีความไม่แน่นอนและมีความผันผวนสูง ทำให้ค่าครองชีพสูงขึ้น ซึ่งส่งผลกระทบต่อชีวิตการเป็นอยู่ของบุคคลและยังส่งผลให้ต้นทุนของในองค์กรสูงขึ้นในด้านของทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้นการที่องค์กรต้องสร้างปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนนั้น ต้องอาศัยความแม่นยำในการกำหนดสิ่งจูงใจให้กับพนักงานของตนเองให้ถูกจุดมากที่สุด เพื่อให้ต้นทุนด้านทรัพยากรมนุษย์มีต้นทุนไม่สูงจนเกินไป และที่สำคัญการกำหนดปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนนั้น จะช่วยสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงานอย่างตรงประเด็นมากที่สุด และส่งผลให้พนักงานนั้นสร้างงานที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงมีความรักในองค์กรอีกด้วย

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือปัจจัยที่จะส่งเสริมให้การทำงานลุล่วง จากการที่เป็นความรู้สึกในทางบวกที่มีต่อการทำงาน ซึ่งจะทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานในหลายองค์การจึงมีการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากเป็นสายงานที่สนับสนุนด้วยการวางแผน ควบคุม ดูแลบุคลากร ฝึกอบรมให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์จะให้ความสำคัญกับการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากส่งผลกระทบต่อพัฒนาองค์การให้ประสบความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง(ปรียาพร บุนนาค, 2562)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมองเห็นถึงความสำคัญของประเด็นดังกล่าว และมีความสนใจที่จะศึกษาถึงแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจของพนักงานเอกชนในเขตอำเภอชัยบุรี จังหวัด

ปทุมธานี เพื่อนำข้อมูลและผลงานวิจัยที่เป็นประโยชน์สำหรับนำไปใช้ เป็นแนวทางเพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนารูปแบบการบริหารงานด้านฝ่ายทรัพยากรบุคคล และภาพรวมขององค์กรธุรกิจ

### วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของพนักงานเอกชนในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของพนักงานเอกชนในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี โดยจำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์
3. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุน ที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของพนักงานเอกชนในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ทราบปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุนที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของพนักงานเอกชนในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี โดยผ่านปัจจัยจูงใจ และปัจจัยก้ำจุน โดยสามารถนำผลที่ได้ไปปรับประยุกต์ให้เข้ากับสถานการณ์ ความต้องการที่แท้จริงของทรัพยากรในเขตพื้นที่
2. เพื่อใช้เป็นตัวกำหนดกลยุทธ์ขององค์กรในเรื่องของการรักษาพนักงานที่มีความสามารถ รวมถึงเป็นการกำหนดปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุนที่เหมาะสม จะส่งผลให้สามารถดึงคนเก่งเข้ามาทำงานให้กับองค์กร
3. เพื่อสร้างการแข่งขันให้เท่าเทียมหรือเหนือกว่าองค์กรคู่แข่งได้ รวมถึงการกำหนดปัจจัยที่เหมาะสมจะส่งผลต่อความสุขในการทำงานและประสิทธิภาพที่ได้จากงานอีกด้วย

### ขอบเขตการศึกษา

ผู้วิจัยใช้การวิจัยเชิงปริมาณสำหรับการศึกษาในครั้งนี้ โดยเลือกใช้วิธีการสำรวจด้วยแบบสอบถามที่ สร้างขึ้นและได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้คือ

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจูงใจ และ ปัจจัยก้ำจุน ตัวแปรตาม คือ ทฤษฎีความพึงพอใจ
2. ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ใช้ศึกษาเป็นกลุ่มประชากรเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานีที่เป็นพนักงานเอกชน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสำรวจและใช้จำนวน 400 คน (Yamane, 1973)
3. ขอบเขตด้านพื้นที่ที่ผู้วิจัยใช้เก็บรวบรวมข้อมูล คือ เขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี
4. ขอบเขตด้านระยะเวลาของการศึกษา ระยะเวลาในการศึกษา เริ่มตั้งแต่เดือนมกราคม พ.ศ.2566 ถึงเดือนมีนาคม พ.ศ.2566

## วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

Herzberg ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า แรงจูงใจเกิดจากความรู้สึกของแต่ละบุคคลบนพื้นฐานที่แตกต่างกันออกไป โดยที่ไม่ขึ้นอยู่กับผู้บริหารโดยตรง ฉะนั้นปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยกระตุ้นหรือจูงใจคนให้เกิดความพึงพอใจในงาน ส่วนปัจจัยค่าจูงเป็นข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้คนไม่พอใจในการทำงาน ทั้งสองปัจจัยต้องนำมาประยุกต์ใช้ร่วมกัน จึงจะเกิดผลที่ดีและมีประสิทธิภาพ

### ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

1. ปัจจัยกระตุ้น (Motivation) เป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน เกิดความชอบและรักงาน ปัจจัยนี้เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเป็นตัวการสร้างความพึงพอใจให้บุคคลในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งมีอยู่ 6 ประการ คือ

1.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (Achievement) หมายถึง ความสำเร็จในเชิงบวก รวมถึงการบรรลุความสำเร็จที่เฉพาะเจาะจง เช่น การทำงานที่ยากให้สำเร็จเวลา แก้ปัญหาเกี่ยวกับงาน หรือมองโลกในแง่ดีผลงานของใครคนหนึ่ง ความสำเร็จเชิงลบเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ในความก้าวหน้าในการทำงานหรือการตัดสินใจที่ไม่ดีเกี่ยวกับงาน

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การรับรู้เชิงบวกเกิดขึ้นเมื่อพนักงานได้รับการยกย่องหรือรางวัลสำหรับการบรรลุเป้าหมายเฉพาะที่งานของพวกเขาหรือเมื่อพวกเขาผลิตงานที่มีคุณภาพสูง ในขณะที่การยอมรับในเชิงลบในที่ทำงานรวมถึงการวิจารณ์และตำหนิงานที่ทำ

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) หมายถึง เนื้อหาที่แท้จริงของงานและการมอบหมายงานมีผลในทางบวกหรือทางลบพนักงาน. ไม่ว่าจะงานจะง่ายหรือยากเกินไปน่าสนใจหรือน่าเบื่ออาจส่งผลต่อความพึงพอใจหรือความไม่พึงพอใจของพนักงานในที่ทำงาน

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ปัจจัยนี้รวมทั้งความรับผิดชอบและอำนาจที่เกี่ยวข้องกับงาน ความรับผิดชอบคือที่เกี่ยวข้องกับการได้รับความพึงพอใจจากการได้รับความรับผิดชอบและอิสระในการตัดสินใจ ช่องว่างระหว่างความรับผิดชอบและอำนาจหน้าที่ส่งผลเสียความพึงพอใจในงานนำไปสู่ความไม่พอใจ

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ความก้าวหน้าถูกกำหนดให้เป็นขาขึ้นและสถานะหรือตำแหน่งในเชิงบวกของบุคคลหรือพนักงานในสถานที่ทำงาน. สถานะเชิงลบหรือเป็นกลางในที่ทำงานคือถือเป็นความก้าวหน้าในทางลบ

1.6 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง ความเป็นไปได้ในการเติบโตนั้นมีอยู่จริง โอกาสที่บุคคลจะได้รับประสบการณ์ส่วนตัวเติบโตและได้รับ

การส่งเสริมในที่ทำงาน สิ่งนี้ทำให้เพื่อการเติบโตอย่างมีอาชีพ เพิ่มโอกาสในการเรียนรู้ทักษะใหม่ ได้รับการฝึกฝนในเทคนิคใหม่และได้รับความรู้ทางวิชาชีพใหม่

2. ปัจจัยค่าจูน (Hygiene Factor) หมายถึง ปัจจัยที่จะค่าจูนและช่วยพุงให้แรงจูงใจในการทำงานของมนุษย์คงอยู่ตลอดระยะเวลาทำงาน เป็นตัวแปรที่ป้องกันไม่ให้ระดับความพึงพอใจในการทำงานลดลงไป เป็นตัวแปรมีความสัมพันธ์กับการลดระดับของงานความไม่พอใจซึ่งตรงข้ามกับปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค่าจูนมี 7 ประการ ดังนี้

2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Relationship with Supervisor and Peer) หมายถึง ความสัมพันธ์เหล่านี้จำกัดเฉพาะบุคคลเท่านั้นและความสัมพันธ์ในการทำงานระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน นี้รวมถึงปฏิสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับงานและการอภิปรายทางสังคมในสภาพแวดล้อมการทำงานและในช่วงเวลาพัก

2.2 เงินเดือน (Salary) เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในองค์กรมีความเหมาะสมกับเนื้องานที่ได้รับมอบหมาย หรือจำนวนเงินที่ได้รับนั้นเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน ซึ่งรวมไปถึงสวัสดิการต่างที่อย่างเหมาะสมและเป็นทีพอใจของบุคลากรที่ทำงาน

2.3 นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร โดยการกำหนดบทบาท อำนาจหน้าที่ และกำหนดนโยบายเด่นชัด เพื่อให้บุคคลดำเนินงานได้ถูกต้อง และเป็นไปตามกฎหมาย

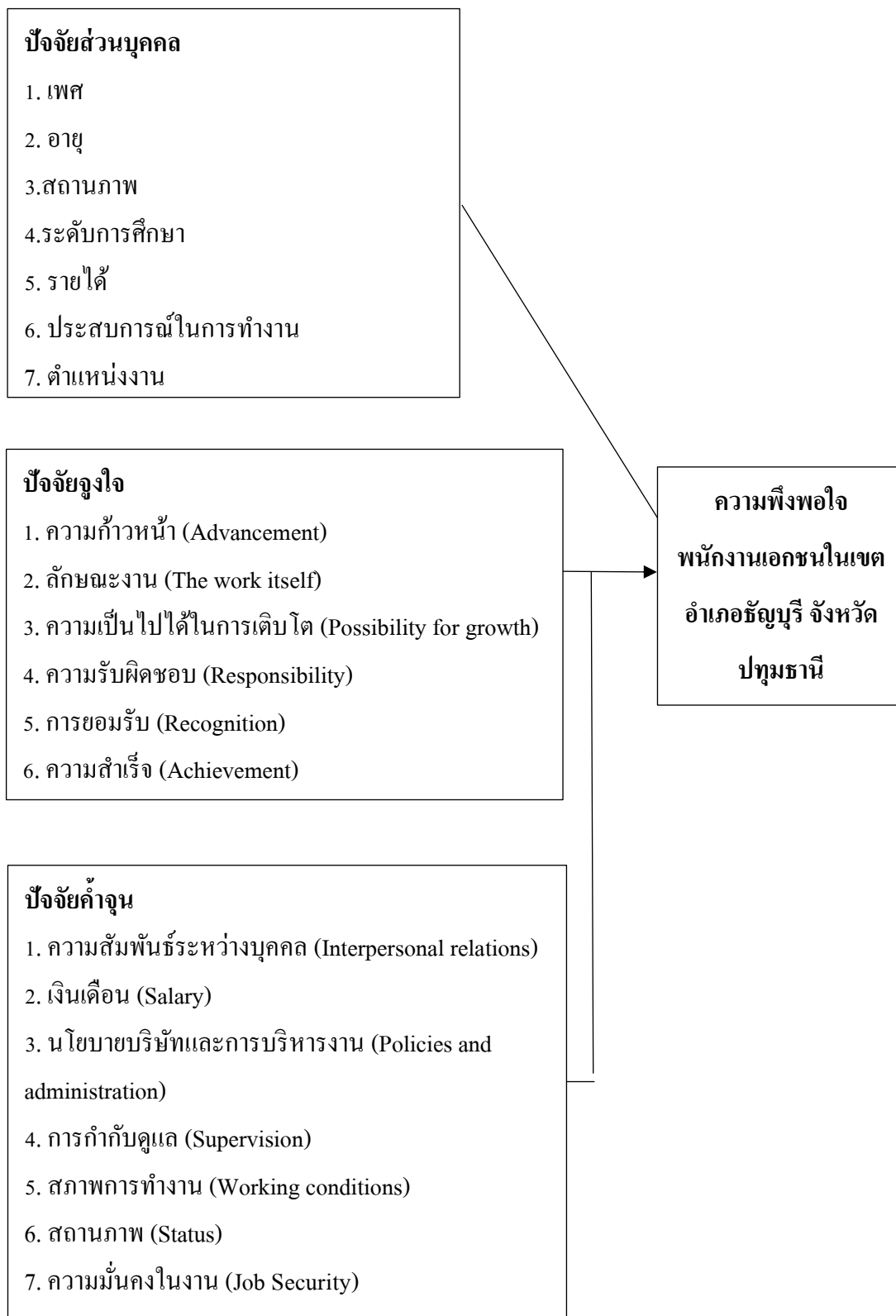
2.4 การกำกับดูแล (Supervision) หมายถึง ความรู้ ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงาน ความยุติธรรมและความโปร่งใสในการบริหารงาน ความเต็มใจของผู้บังคับบัญชาในการสอนงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

2.5 สภาพการทำงาน (Working Conditions) ได้แก่ สภาพทาง กายภาพ ของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน จำนวนบุคลากรเพียงพอต่อการทำงาน รวมทั้งสิ่งแวดล้อม อื่น เช่น เครื่องมืออุปกรณ์หรือต่าง ๆ

2.6 สถานภาพทางอาชีพ (Status) หมายถึง บุคคลนั้นได้เป็นที่ยอมรับ นับถือของสังคม จากเพื่อร่วมงาน มีเกียรติและศักดิ์ศรีเท่าเทียมกับคนในสังคม แต่ก็ต้องเหมาะสมกับตำแหน่ง

2.7 ความมั่นคงในการทำงาน (Security) หมายถึง ความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ ความมั่นคงทางด้านรายได้ ความมั่นคงในชีวิต และการปกครองด้วยความเป็นธรรมของหัวหน้างาน ซึ่งจะทำให้รู้สึกถึงความมั่นคงเช่นกัน

## กรอบแนวความคิด



## วิธีดำเนินการวิจัย

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือประชากรที่เป็นพนักงานเอกชน ในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ซึ่งมีจำนวนประชากรประมาณ 187,877 คน (กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย, 2566) จึงคำนวณหากลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณหาตัวอย่างในกรณีทราบประชากร (Yamane, 1973) เพื่อกำหนดระดับค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Random Sampling) เพื่อเลือกกลุ่มประชากรที่ใช้ในงานวิจัย

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม ประกอบไปด้วย 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับด้านลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ให้เลือกตอบ จำนวน 7 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ และตำแหน่งงาน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานเอกชน

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) หรือค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation หรือ S.D.) ค่าสถิติแบบ Multiple regression analysis ค่าสถิติ t-Test และ One-Way ANOVA

## สรุปผลการวิจัย

### ปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง 237 คน คิดเป็นร้อยละ 59.3 มีอายุ 25 - 40 ปี จำนวน 235 คน คิดเป็นร้อยละ 58.8 สถานภาพโสด 237 คน คิดเป็นร้อยละ 59.3 ปริณญาตรี 248 คน คิดเป็นร้อยละ 62 รายได้ 25,001 – 35,000 บาท จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 31 ประสบการณ์ 6 – 10 ปี จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 40 เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 319 คน คิดเป็นร้อยละ 79.7



## ปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุน

กลุ่มตัวอย่างมีปัจจัยจิตใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากค่ามากไปหาค่าน้อย ปรากฏว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการกำกับดูแล ด้านสถานภาพ ด้านความสำเร็จ ด้านสภาพการทำงาน ด้านการให้ความสำคัญกับพนักงาน ด้านนโยบายบริษัทและการบริหารงาน ด้านความเป็นไปได้ในการเติบโต ด้านเงินเดือน ด้านลักษณะงาน และด้านความก้าวหน้า ตามลำดับ

ตาราง ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเพื่อกำหนดตัวแปรที่สามารถใช้ในการ พยากรณ์ความพึงพอใจของพนักงานเอกชนในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี(n=400)

ปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุน	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(ค่าคงที่)	0.075	0.245		0.306	0.760
ความก้าวหน้า	0.093	0.051	0.086	1.843	0.066
ลักษณะงาน	-0.019	0.051	-0.017	-0.380	0.704
ความเป็นไปได้ในการเติบโต	0.072	0.054	0.069	1.347	0.179
ความรับผิดชอบ	0.045	0.052	0.039	0.873	0.383
การให้ความสำคัญกับพนักงาน	0.124	0.052	0.127	2.394	0.017*
ความสำเร็จ	0.099	0.055	0.095	1.818	0.070
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	0.108	0.062	0.081	1.725	0.085
เงินเดือน	0.074	0.053	0.068	1.382	0.168
นโยบายบริษัทและการบริหารงาน	0.109	0.053	0.106	2.070	0.039*
การกำกับดูแล	-0.021	0.054	-0.019	-0.398	0.691
สภาพการทำงาน	0.148	0.056	0.130	2.657	0.008*
สถานภาพ	0.220	0.052	0.208	4.242	0.000*
ความมั่นคงในงาน	-0.032	0.052	-0.029	-0.603	0.547

R = 0.713\* R Square = 0.508 Adjusted R<sub>2</sub> = 0.491 SE = 0.49298

หมายเหตุ \*มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

สมการพยากรณ์ความพึงพอใจของพนักงานเอกชนในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี

$$Y = 0.220 (\text{สถานภาพ}) + 0.148 (\text{สภาพการทำงาน}) + 0.124 (\text{การให้ความสำคัญกับ}$$

พนักงาน) + 0.109 (\text{นโยบายบริษัทและการบริหารงาน})

## อภิปรายผล

**เพศ** เพศที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจของพนักงานเอกชน ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากไม่ว่าเพศชายหรือเพศหญิงต่างก็ต้องการความพึงพอใจในการทำงาน ต้องการความมั่นคงทั้งในด้านคุณภาพชีวิตและความพึงพอใจในองค์กรที่ทำงานอยู่

**อายุ** อายุที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจของพนักงานเอกชน ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากคนทุกคน ไม่ว่าอายุจะมีช่วงอายุเท่าไรก็แล้วแต่ มักต้องการความสบายใจ ต้องการความพึงพอใจในการปฏิบัติหรือทำกิจกรรมในงานทั้งนั้น ไม่ว่าจะผลตอบแทนหรือสิ่งสนับสนุนต่างๆ

**สถานภาพ** สถานภาพที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจของพนักงานเอกชนแตกต่างกัน หมายความว่า สมรส ความพึงพอใจของพนักงานเอกชนต่างจากคนโสด เนื่องจากที่สมรสแล้วอาจมีภาระหน้าที่ในความรับผิดชอบด้านครอบครัว และมีภาระหน้าที่ต่างๆที่ต้องรับผิดชอบโดยรวมของครอบครัว ซึ่งต่างจากกลุ่มโสดที่อาจยังไม่มีภาระความรับผิดชอบเท่ากับคนที่สมรสแล้ว

**ระดับการศึกษา** ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจของพนักงานเอกชนที่แตกต่างกัน เนื่องจากมาจากความคาดหวังของการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น ย่อมมีความคาดหวังที่จะได้รับปัจจัยต่างๆที่ตอบสนองความต้องการ ซึ่งจะนำไปสู่ความพอใจของพนักงานเอกชน โดยระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี ซึ่งเป็นผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างจากกลุ่มอื่น

**ระดับรายได้** รายได้ที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจของพนักงานเอกชนที่แตกต่างกัน เนื่องจากในยุคปัจจุบันมีค่าครองชีพที่สูงขึ้นมาก พนักงานย่อมมีความคาดหวังที่จะได้รับรายได้ที่สูง เพื่อให้ครอบคลุมค่าใช้จ่ายในชีวิต รวมถึงพนักงานทุกคนย่อมมีความคาดหวังจะได้รับรายได้ที่สูงเพื่อนำไปใช้เพื่อความสุขในชีวิต โดยในช่วงรายได้ที่น้อย จะมีความแตกต่างจากกลุ่มรายได้ในช่วงระดับรายได้ที่มากกว่า

**ประสบการณ์ในการทำงาน** ประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจของพนักงานเอกชนแตกต่างกัน หมายความว่า ประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี มีความพึงพอใจในการทำงาน แตกต่างจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งมีประสบการณ์ในการทำงาน 6 – 10 ปี, 11 – 15 ปี และมากกว่า 15 ปี แสดงให้เห็นว่า กลุ่มคนที่มีประสบการณ์น้อยที่สุด อาจจะมีมีความพึงพอใจต่างจากกลุ่มอื่น เนื่องจาก ประสบการณ์ในการทำงานยังมีน้อย ทำให้ไม่ได้คาดหวังเท่ากับคนกลุ่มประสบการณ์มาก เพราะกลุ่มที่มากต้องการความมั่นคงในอาชีพการงาน และความมั่นคงในสถานที่ประกอบอาชีพและการเงินที่มั่นคง

**ตำแหน่งงาน** ตำแหน่งงานที่มีแตกต่างกันมีความพึงพอใจของพนักงานเอกชน ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากในปัจจุบัน ผู้คนให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมมาก ทำให้ระดับขั้นของตำแหน่งมีความสำคัญน้อย และพนักงานเอกชนอาจจะให้ความสำคัญกับความสามารถของตัวบุคคลในการพัฒนาเพื่อให้ได้ผลตอบแทนมากกว่า

**ด้านความก้าวหน้า** ปัจจัยจุดใจด้านความก้าวหน้า ไม่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของพนักงานเอกชนในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี เนื่องจากในปัจจุบันความก้าวหน้าเป็นพื้นฐานที่พนักงานเอกชนนั้นหวังที่จะได้รับจากการทำงานเป็นปกติอยู่แล้ว ซึ่งทำให้ปัจจัยด้านความก้าวหน้านี้ยังไม่มีอิทธิพลมากพอที่จะสร้างความพึงพอใจเท่ากับปัจจัยตัวอื่นๆ

**ด้านลักษณะงาน** ปัจจัยจุดใจด้านลักษณะงาน ไม่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของพนักงานเอกชนในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี เนื่องจากในปัจจุบันลักษณะงานมีความหลากหลายต่อหน้าที่ในตำแหน่งงานนั้น ทำให้พนักงานหนึ่งคนต้องทำงานที่ครอบคลุมและหลากหลาย ทำให้สามารถทำงานได้หลายหน้าที่ ซึ่งเป็นลักษณะเดียวกันในเกือบทุกองค์กรในยุคปัจจุบัน อีกทั้งองค์ความรู้ในปัจจุบัน สามารถเรียนรู้ได้ง่าย ทำให้องค์กรแต่ละที่สามารถส่งเสริมองค์ความรู้ให้แก่พนักงานได้ จึงทำให้ปัจจัยด้านนี้ไม่ได้มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของพนักงานเอกชนเท่ากับปัจจัยด้านอื่นๆ

**ด้านความเป็นไปได้ในการเติบโต** ปัจจัยจุดใจด้านความเป็นไปได้ในการเติบโต ไม่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของพนักงานเอกชนในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี อาจเนื่องจากในปัจจุบันองค์กรเอกชนในหลากหลายแห่งมีการสร้าง career path ให้แก่พนักงานอย่างชัดเจน เพื่อเป็นการสร้างรากฐานขององค์กรและยกระดับของพนักงานให้มีความชัดเจนและต้องการรักษาคณเฑาะอยู่แล้ว ทำให้ปัจจัยด้านนี้ไม่ได้มีอิทธิพลที่ระดับนัยสำคัญ

**ด้านความรับผิดชอบ** ปัจจัยจุดใจด้านความรับผิดชอบ ไม่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของพนักงานเอกชนในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี เนื่องจากองค์กรมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมอยู่แล้วเป็นพื้นฐาน จึงไม่ได้เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญมาก

**ด้านการให้ความสำคัญกับพนักงาน** ปัจจัยจุดใจด้านการให้ความสำคัญกับพนักงาน มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของพนักงานเอกชนในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี เนื่องจากการถูกยอมรับจากเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างานนั้นเป็นสิ่งที่สร้างแรงผลักดันให้พนักงานเอกชนมีกำลังใจ รู้สึกว่าตนเองนั้นมีคุณค่าและสามารถเป็นที่ต้องการของคนอื่น

**ด้านความสำเร็จ** ปัจจัยจุดใจด้านความสำเร็จ ไม่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของพนักงานเอกชนในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี เนื่องจากในปัจจุบันมีองค์ความรู้มากมาย มีการเปิดโลกที่กว้างขึ้น พนักงานเอกชนเองอาจมองว่าความสำเร็จไม่ได้อยู่ที่จุดใดจุดหนึ่ง แต่มองว่าการพัฒนาทักษะความสามารถของตัวเองจะทำให้มีคุณค่ามากกว่าการมองความสำเร็จที่ปลายทางที่องค์กรมอบให้ จึงเป็นเหตุผลที่ปัจจัยด้านความสำเร็จไม่ได้มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจ

**ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล** ปัจจัยจุดใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ไม่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของพนักงานเอกชนในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี เนื่องจากในปัจจุบันการทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งที่ทุกองค์กรให้ความสำคัญ เพราะการทำงานเป็นทีมจะส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานได้ดีกว่าการทำงานตัวคนเดียว ดังนั้น ในหลายปีที่ผ่านมาจนถึงปัจจุบัน องค์กรจึงให้

ความสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทำให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่ดีเป็นพื้นฐานอยู่แล้ว จึงทำให้ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นปัจจัยที่ไม่ได้มีอิทธิพลในการทำงานวิจัยในครั้งนี้

**ด้านเงินเดือน** ปัจจัยด้านเงินเดือน ไม่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของพนักงานเอกชนในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี เนื่องจากในปัจจุบันมีองค์ความรู้มากมาย มีการเปิดโลกที่กว้างขึ้น พนักงานเอกชนเองอาจมองว่ารายได้หรือเงินเดือนได้รับสูงขนาดไหน แต่มองว่าการพัฒนาทักษะความสามารถของตัวเองจะทำให้มีคุณค่ามากกว่าการมองรายรับ เพราะจะทำให้ตัวเองมีความสามารถติดตัวไปตลอด จึงเป็นเหตุผลที่ปัจจัยด้านเงินเดือนไม่ได้มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจ

**ด้านนโยบายบริษัทและการบริหารงาน** ปัจจัยด้านนโยบายบริษัทและการบริหารงาน มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของพนักงานเอกชนในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี เนื่องจากในปัจจุบันพนักงานเอกชนมีการแข่งขันที่สูงในตำแหน่งงาน ดังนั้นทำให้เกิดคู่แข่งและความสามารถของตนเองสูงในทุกๆองค์กร แต่สิ่งที่จะทำให้พนักงานอยู่กับองค์กรนั้นๆ ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารนั้นมีอิทธิพลอย่างมาก เพราะเปรียบเสมือนทิศทางขององค์กรนั้นว่าจะนำพาตัวพนักงานเอกชนเองไปในทิศทางไหน

**ด้านการกำกับดูแล** ปัจจัยด้านการกำกับดูแล ไม่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของพนักงานเอกชนในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี เนื่องจากในปัจจุบันการกำกับดูแลของพนักงานมีความยืดหยุ่นมากกว่าเดิมในหลายองค์กร หรือบางองค์กรเองยังมีกฎระเบียบที่เคร่งครัดอยู่ ฉะนั้นตัวพนักงานเองก็ยังคงทำงานอยู่กับองค์กรนั้นๆ อาจจะยอมรับและปรับตัวเข้ากับสิ่งที่องค์กรนั้นเป็นอยู่แล้ว

**ด้านสภาพการทำงาน** ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของพนักงานเอกชนในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี เนื่องจากในปัจจุบันการทำงานต้องอาศัยอุปกรณ์ เครื่องมือต่างๆ เพื่อให้พร้อมกับการทำงาน และทำให้สามารถทำงานได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และที่สำคัญการมีบุคคลกรที่เพียงพอต่องานนั้น จะทำให้การทำงานมีความเหมาะสม พนักงานรู้สึกไม่เหน็ดเหนื่อยกับการทำงานเกินไปและไม่รู้สึกว่าโดนให้งานแบบเอ้าดเอ้าเปรียบ

**ด้านสถานภาพ** ปัจจัยด้านสถานภาพ มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของพนักงานเอกชนในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี เนื่องจากในปัจจุบันเป็นยุคที่ความเท่าเทียมกันของมนุษย์เป็นสิ่งที่ทุกคนต้องการ แม้กระทั่งพนักงานเอกชนเองก็คาดหวังความเท่าเทียมในด้านของความเป็นมนุษย์ ต่อให้จะมีการกำหนดตำแหน่งงานที่เป็นลำดับขั้น ก็ยังอยากได้ความรู้สึกความเท่าเทียมในฐานะการเป็นมนุษย์ ไม่ว่าจะมาจากเพื่อนร่วมงาน หรือในฐานะของตำแหน่งงานก็ตาม

**ด้านความมั่นคงในงาน** ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน ไม่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของพนักงานเอกชนในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี อาจเนื่องมาจากพนักงานเอกชนมองว่าความมั่นคงกับตำแหน่งงาน การเงิน หรือความมั่นคงในชีวิตกับองค์กรที่ทำงานอยู่ มีความมั่นคงอยู่

แล้ว หรือในมุมมองกลับกันอาจจะมองว่าไม่ว่าองค์กรไหนก็มีความเสี่ยงอยู่แล้ว จึงไม่ได้ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านนี้เท่ากับปัจจัยด้านอื่น

## ข้อเสนอแนะ

### ลักษณะทางประชากรศาสตร์

ควรพัฒนาปัจจัยจิตใจและปัจจัยค่าจ้างให้สอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มลูกค้าเป้าหมายเพื่อเป็นการเพิ่มความพึงพอใจให้แก่พนักงานเอกชนที่อยู่ และเป็นการดึงดูดพนักงานใหม่เข้ามาทำงานในองค์กร

### ปัจจัยจิตใจและปัจจัยค่าจ้าง

#### 1. ด้านการให้ความสำคัญกับพนักงาน

องค์กรธุรกิจควรพัฒนาในเรื่องนโยบายที่ให้ความสำคัญกับพนักงาน รวมถึงสวัสดิการต่างๆ อาทิเช่น สวัสดิการในเรื่องของประกันอุบัติเหตุที่แสดงถึงความใส่ใจในตัวพนักงาน การให้ทุนการศึกษาบุตรของพนักงานที่มีอายุงานเข้าเกณฑ์หรือการให้ค่ารักษาพยาบาลกับคนในครอบครัวของพนักงาน ยิ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกถึงความสำคัญที่องค์กรธุรกิจมีให้แก่ตัวพนักงานเอกชน จะทำให้พนักงานเอกชนมีความพึงพอใจมากขึ้น

#### 2. ด้านนโยบายบริษัทและการบริหารงาน

นโยบายและการบริหารงานเป็นสิ่งที้องค์กรธุรกิจควรให้ความสำคัญอย่างมาก เพราะเปรียบเสมือนตัวกำหนดทิศทางขององค์กรว่าจะไปในทิศทางใด สิ่งที่กำหนดออกมาเป็นไปตามข้อกฎหมายและเหมาะสมหรือไม่ ซึ่งนโยบายและการบริหารงานที่ดีก็จะส่งผลให้พนักงานทำงานอยู่บนข้อกำหนดเดียวกันและข้อกำหนดหรือนโยบายนั้นก็ส่งเสริมแรงบวกให้กับทั้งองค์กรและตัวพนักงานเอง ยิ่งจะทำให้พนักงานเองมีความพึงพอใจกับการทำงานอย่างมีความสุข

#### 3. ด้านสภาพการทำงาน

ด้านสภาพการทำงานมีส่วนสำคัญให้การทำงานนั้นเป็นไปด้วยความราบรื่น และลดปัญหาในการทำงานได้ องค์กรควรจัดสถานที่การทำงานให้เหมาะสมกับงานนั้น เช่น การทำงานออฟฟิศควรจัดโต๊ะ เก้าอี้ให้เหมาะกับลักษณะทางกายภาพ เพื่อให้งานออกมาได้ดีและลดการเมื่อยล้าของตัวพนักงาน รวมถึงอุปกรณ์และจำนวนคนที่ใช้ในงานนั้นๆ ก็ต้องเพียงพอ และเหมาะสมกับงาน ไม่น้อยจนไปเพิ่มภาระให้กับพนักงาน หากมีการลาออกของพนักงาน ควรจัดหาคนเพิ่มอย่างรวดเร็ว เพื่อให้มารับงานที่คนเก่าลาออกไป โดยไม่ไปเพิ่มภาระงานให้กับพนักงานเดิม จึงจะส่งผลให้พนักงานเอกชนมีความพึงพอใจในการทำงาน

#### 4. ด้านสถานภาพ

องค์กรธุรกิจควรสร้างบรรยากาศในการทำงานให้พนักงานทุกคนรู้สึกถึงความเท่าเทียมระหว่างพนักงานด้วยกัน ไม่ให้รู้สึกว่าเกิดการแบ่งแยกชนชั้น หรือการแบ่งแยกที่ไม่เป็นธรรม เช่น

การจัดการกิจกรรมกีฬาของบริษัท จะทำให้พนักงานในแต่ละตำแหน่งแต่ละฝ่าย มาร่วมกันทำกิจกรรม โดยในกิจกรรมก็จะช่วยลดความไม่เสมอภาค และบรรยากาศในองค์กรดีขึ้นด้วย จะทำให้พนักงาน มีความพึงพอใจในการทำงาน

### ข้อเสนอในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรเพิ่มเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลอื่นๆ เช่น การสัมภาษณ์เจาะลึก การสนทนากลุ่ม ให้ได้รับรู้ถึงข้อมูลเชิงลึก และความต้องการที่แท้จริงของพนักงานเอกชนในเขตอำเภอชัยบุรี จังหวัดพุมธานี เพื่อนำมาพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพและตอบโจทย์ความต้องการพึงพอใจของพนักงานเอกชนมากยิ่งขึ้นต่อไปในอนาคต

2. ควรทำการศึกษาทัศนคติของพนักงานเอกชน เพื่อเป็นข้อมูลในการวางหรือปรับปรุง และกำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสม ครอบคลุมความพึงพอใจของพนักงาน

### เอกสารอ้างอิง

ฐิติพร เสถียรพันธุ์และพนิดา สุรชัยกุลวัฒนา. (2561). แรงจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจในการ

**ปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไทยเคียววะ ไบโอเทคโนโลยีส์ จำกัด.** การค้นคว้าอิสระ, บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย. กรุงเทพฯ.

ณัฐกมล นาคแสงทอง. (2562). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฤทธา จำกัด.

การค้นคว้าอิสระ, บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง. กรุงเทพฯ.

ปรียาพร บุญนาค. (2562). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการค้าภายใน.

การค้นคว้าอิสระ, บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง. กรุงเทพฯ.

ปฏิมากร ทิพลีศ. (2564). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์

**ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร.** วิทยานิพนธ์, ปริญญา

รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. สกลนคร.

ปรียากร จรรย์พงษ์. (2562). ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท ระบบ

**ขนส่งมวลชนกรุงเทพ จำกัด (มหาชน).** การค้นคว้าอิสระ, บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยรามคำแหง. กรุงเทพฯ.

พัชรินทร์ กลายสุวรรณ. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด.

วิทยานิพนธ์, รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา. ชลบุรี.

- พัชรีย์ พันธุ์แดงไทย. (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์. วิทยานิพนธ์, บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา บริหารธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์, อุดรดิตถ์.
- ศศิรินทร์ สะสม. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม. การค้นคว้าอิสระ,ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย. กรุงเทพฯ.
- วสันต์ หจจุทา ชมภูษ. (2563). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออกของพนักงานธนาคารใน สำนักงานใหญ่ของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์, บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร. กรุงเทพมหานคร.
- รุจิรา ตันตพวงษ์. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงาน นโยบายและแผนการขนส่งและจราจร. วิทยานิพนธ์, บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร. กรุงเทพมหานคร.
- อริศรา ขอบจิต. (2560). แรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง (ภาคเหนือตอนบน) เขตชายแดนไทย-พม่า: กรณีศึกษา ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 3. วิทยานิพนธ์, สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต ภาควิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ปทุมธานี.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). **The motivation to work (2nd ed.)**. John Wiley.
- McClelland, David C. (1962). **Business Drive and national Achievement**. New York: D. Van Nostrand
- Vroom, H Victor. (1964). **Work and Motivation**. New York: Wiley and Sons Inc.
- Herzberg, F. (1974). **Motivation-hygiene profiles**. *Organizational Dynamics*, 3(2), 18-29.
- Jean-Pierre Brun\* and Ninon Dugas. (2008). **An analysis of employee recognition: Perspectives on human resources practices**. Faculté des sciences de l'administration, Université Laval, Cite Universitaire, Quebec City, Canada
- Mohammed Alshmemri; Lina Shahwan-Akl and Phillip Maude. (2560). **Herzberg's Two-Factor Theory**. School of Health Sciences (Nursing and Midwifery), RMIT University, Melbourne Australia.
- PHAM, Chinh D. HOANG, Thao P.D. & NGUYEN, Yen T. (2551). **Impact of Work Motivation on Satisfaction and Turnover of Public Universities Lecturers**. [Online]. Available: <https://koreascience.kr/article/JAKO202104142278647.page>.

Rathavoot Ruthankoon, Stephen Olu Ogunlana. (2003). "**Testing Herzberg's two-factor theory in the Thai construction industry**", Engineering, Construction and Architectural Management, Vol. 10 Issue: 5, pp.333-341, doi: 10.1108/09699980310502946