

# ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

บริษัท โปรเจ็ค แอลไลแอนซ์ จำกัด

## FACTORS AFFECTING JOB MOTIVATION OF PERSONNEL

AT PROJECT ALLIANCE CO., LTD.

สุรชัย วัฒนะรุ่งเรือง [surachai\\_at@hotmail.com](mailto:surachai_at@hotmail.com)

### บทคัดย่อ

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัท โปรเจ็ค แอลไลแอนซ์ จำกัด มีวัตถุประสงค์การวิจัยดังนี้ คือ (1) เพื่อศึกษาลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม (2) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุน ของบุคลากรบริษัท โปรเจ็ค แอลไลแอนซ์ จำกัด (3) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุนจำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานะภาพ หน่วยงานที่สังกัด และอายุงานของบุคลากรบริษัท โปรเจ็ค แอลไลแอนซ์ จำกัด โดยผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรบริษัท โปรเจ็ค แอลไลแอนซ์ จำกัด ซึ่งแบบสอบถามดังกล่าวประกอบด้วยประเด็นคำถาม 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร (independent sample t test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) ผลการวิจัยพบว่า (1) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 31-40 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี ส่วนใหญ่เป็นผู้ปฏิบัติงานอยู่ในสังกัดฝ่ายโครงการ และมีอายุงาน น้อยกว่า 5 ปี (2) กลุ่มตัวอย่างมีระดับแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจระดับมากที่สุด ในด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง มีแรงจูงใจระดับมาก ในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านผลประโยชน์ตอบแทน (3) กลุ่ม

ตัวอย่างที่มีความแตกต่างในด้านอายุ และด้านสถานภาพ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างที่มีความแตกต่างในด้านเพศ ด้านระดับการศึกษา ด้านหน่วยงานที่สังกัด และอายุงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่ต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

---

**ความสำคัญ:** แรงจูงใจ, บุคลากร

### **Abstract**

The objectives of this research were (1) to investigate the demographics data of the samples, (2) to examine the level of job motivation of personnel at Project Alliance Co., Ltd. And (3) to examine the influence of demographic data on job motivation. The researcher utilized questionnaire to collect data from the respondents. The questionnaires include 2 parts. Part 1 collected demographics data of the respondents. Part 2 Correct data regarding job motivation of personnel at Project Alliance Co., Ltd. The data received were analyzed using percentage, mean, standard deviation, independent sample t test and one-way ANOVA. The result of this research revealed that: (1) Most of the respondents were male, aged from 31 – 40 years old, status single, received bachelor's degree, most of them were project department, and duration of employment lower 5 years. (2) The job motivation of the respondents in overall aspect was at highest level and when considering the details, it was found that the highest level of support was the success of the work of the person, responsibility, and respect for recognition, work characteristics, in relation to colleagues, superiors and the working conditions and stability. It was found that the high level of support was in terms of career advancement, policy and administration and compensation benefits. (3) Respondents with different age and status had different job motivation with .05 statistically significant differences. On the other hand, there was no significantly different job motivation among the respondents with different gender, level of education, department and work length.

---

**Keywords:** motivation, personnel

## บทนำ

ปัจจุบันในการการบริหารจัดการในองค์กรนั้น มีปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญต่อการบริหารจัดการที่เรียกว่า 4'Ms ซึ่งประกอบไปด้วย บุคคล (Man) เงินทุน (Money) วัสดุคิบ (Material) และวิธีการ (Method) โดยองค์กรแต่ละองค์กร จะต้องมีการจัดสรรปัจจัยพื้นฐานดังกล่าวให้เหมาะสม เพื่อให้เกิดประโยชน์และประสิทธิภาพสูงสุด โดยปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญที่สุด คือ “ทรัพยากรบุคคล” แม้ว่องค์กรจะมีเงินทุนมากมาย มีวัสดุคิบดี และราคาสินค้าหรือบริการที่ถูกกว่าคู่แข่งอื่น มีวิธีผลิตและวิวัฒนาการที่ทันสมัยเพียงใด ถ้าองค์กรนั้นขาดบุคลากรที่มีความสามารถและทัศนคติที่เหมาะสมเข้ามาทำงาน และบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ก็อาจจะส่งผลให้องค์กรขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องศึกษาและให้ความสำคัญเกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร เพื่อให้ได้ผลงานที่ดีที่สุด

การสร้างแรงจูงใจนับว่าเป็นหลักปฏิบัติที่สำคัญอย่างหนึ่งในทักษะการบริหารและเมื่อสามารถปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ทั้งผู้บริหารองค์กรและพนักงานก็จะยิ่งก้าวไปสู่สัมฤทธิ์ผลได้มาก โดยที่มาของแรงจูงใจที่สำคัญประกอบด้วยความต้องการ แรงขับ และสิ่งล่อใจ การจูงใจบุคลากรเพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานจึงเป็นสิ่งสำคัญ โดยเป็นภาระหน้าที่อันสำคัญยิ่งของผู้บริหารที่จะ ต้องหาวิธีการที่เหมาะสมในการจูงใจบุคลากร ซึ่งสิ่งทีควรพิจารณา คือ การพิจารณาว่ามีปัจจัยใดบ้างที่เกี่ยวข้องและส่งผล ต่อแรงจูงใจ ซึ่งโดยทั่วไปปัจจัยที่เกี่ยวข้องประกอบด้วยปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขอนามัย โดยปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าในงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และความสำเร้งในงาน และปัจจัยสุขอนามัย ได้แก่ ความมั่นคงในงาน นโยบายและการบริหาร เงินเดือน/ผลตอบแทน ความสัมพันธ์กับผู้อื่น และสภาพการทำงาน ซึ่งหากองค์กรและผู้บริหารทำความเข้าใจปัจจัยเหล่านี้ รวมทั้งทำความเข้าใจผลของปัจจัยต่อระดับแรงจูงใจของบุคคล ก็ย่อมสามารถหาวิธีการที่เหมาะสมที่จะเสริมสร้างแรงจูงใจที่พึงปรารถนา อันจะเป็นที่มาของการเสริมสร้างความรัก ความพอใจในงาน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรอุทิศตนในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และรักษาผลประโยชน์ร่วมกันขององค์กรในหมู่ บุคลากร

จากที่ได้กล่าวมาข้างต้นนั้นจึงทำให้ทางผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัย เกี่ยวกับเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัท โปรเจ็ค แอลไลแอนซ์ จำกัด

ซึ่งภายในองค์กรก็มีความหลากหลายของบุคลากร ไม่ว่าจะเป็นเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ความต้องการในแต่ละด้านอาจมีความต้องการที่ไม่เท่าเทียมกัน เพื่อรวบรวมข้อมูลในส่วนของแรงจูงใจ ทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุน ในแต่ละด้าน ทั้งนี้ทางผู้วิจัยคาดหวังว่าผลการวิจัยนี้จะมีข้อมูลประโยชน์ในทางที่ดี ไม่มากนักน้อย ต่อองค์กรของผู้วิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้วิจัยนี้ไปปรับใช้ ในการบริหารองค์กร เพื่อสร้างแรงจูงใจต่อบุคลากรภายในองค์กร ก่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ บุคลากรเกิดความผูกพันที่ดีกับองค์กร มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุน ของบุคลากรบริษัท โปรเจ็ค แอลไลแอนซ์ จำกัด
3. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุนจำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานะภาพ หน่วยงานที่สังกัด และอายุงานของบุคลากรบริษัท โปรเจ็ค แอลไลแอนซ์ จำกัด

### สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรบริษัท โปรเจ็ค แอลไลแอนซ์ จำกัด ชายและหญิง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. บุคลากรบริษัท โปรเจ็ค แอลไลแอนซ์ จำกัด ที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
3. บุคลากรบริษัท โปรเจ็ค แอลไลแอนซ์ จำกัด ที่มีสถานภาพกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
4. บุคลากรบริษัท โปรเจ็ค แอลไลแอนซ์ จำกัด ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
5. บุคลากรบริษัท โปรเจ็ค แอลไลแอนซ์ จำกัด ที่มีสังกัดหน่วยงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

6. บุคลากรบริษัท โปรเจ็ค แอลไลแอนซ์ จำกัด ที่มีอายุงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

### ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรของบริษัท โปรเจ็ค แอลไลแอนซ์ จำกัด จำนวน 247 คน โดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตาราง สูตรของ Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เท่ากับ 153 คนและใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบ ดำเนินการคัดเลือกแบบตามสะดวก (Convenience sampling) ข้อมูลจากฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ณ วันที่ 21 พฤษภาคม 2562

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม

#### ลักษณะทางด้านบุคคล

- 1 เพศ
- 2 อายุ
- 3 สถานภาพ
- 4 ระดับการศึกษา
- 5 หน่วยงานที่สังกัด
- 6 อายุงาน



#### แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร บริษัท โปรเจ็ค แอลไลแอนซ์ จำกัด

- 1 ปัจจัยจูงใจ
  - 1.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล
  - 1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ
  - 1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
  - 1.4 ความรับผิดชอบ
  - 1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน
2. ปัจจัยก้ำจุน
  - 2.1 นโยบายและการบริหาร
  - 2.2 การปกครองบังคับบัญชา
  - 2.3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
  - 2.4 สภาพการทำงานและความมั่นคง
  - 2.5 ผลประโยชน์ตอบแทน

## เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ จะใช้แบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด (closed-ended question) ซึ่งมี 2 ส่วนใหญ่ ๆ ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล แบบให้เลือกตอบจำนวน 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด อายุงาน ซึ่งเป็นคำถามแบบปลายปิด

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัท โปเจ็ค แอลไลแอนซ์ จำกัด จำนวน 50 ข้อ แบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ

1 ปัจจัยจูงใจ แบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ

- 1.1 ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ข้อ 1-5
- 1.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ข้อ 6-10
- 1.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ข้อ 11-15
- 1.4 ด้านความรับผิดชอบ ข้อ 16-20
- 1.5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ข้อ 21-25

2 ปัจจัยค้ำจุน แบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ

- 2.1 ด้านนโยบายและการบริหาร ข้อ 26-30
- 2.2 ด้านการปกครองบังคับบัญชา ข้อ 31-35
- 2.3 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ข้อ 36-40
- 2.4 ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง ข้อ 41-45
- 2.5 ด้านผลประโยชน์ตอบแทน ข้อ 46-50

แบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามมาตรวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ตามแบบของ Likert โดยมีคำตอบให้เลือก 4 ระดับตามความคิดเห็น

## สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าร้อยละ (percentage) ใช้วิเคราะห์ขนาดของข้อมูล ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด อายุงาน

2. ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (mean) เพื่อวัดแนวโน้มสู่ส่วนกลาง และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) เพื่อวัดลักษณะการกระจายข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ทั้งด้านปัจจัยงูใจและปัจจัยค้ำจุน

3. ค่าสถิติ t-test (independent sample t test) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างชายและหญิงในด้านแรงงูใจในการปฏิบัติงาน และเพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างบุคลากรที่สังกัดหน่วยงานฝ่ายส่วนกลางและฝ่ายโครงการในด้านแรงงูใจในการปฏิบัติงาน

4. การวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-way ANOVA) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างด้านแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ทั้งปัจจัยงูใจและปัจจัยค้ำจุน ที่มีความแตกต่างกันทางด้านอายุ ด้านสถานภาพ ด้านระดับการศึกษา และด้านอายุงาน ซึ่งในกรณีที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ผู้วิจัยจะวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ (Post-hoc analysis) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างนั้นเกิดขึ้นระหว่างกลุ่มใด โดยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe's test for all possible comparisons)

## สรุปผลการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีสถานภาพโสด ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี ส่วนใหญ่เป็นผู้ปฏิบัติงานอยู่ในสังกัดฝ่ายโครงการ และมีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี

2. กลุ่มตัวอย่างมีระดับแรงงูใจโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.34 และเมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีปัจจัยงูใจระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.36 และเมื่อพิจารณา รายด้านในส่วนปัจจัยงูใจ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงาน ระดับมากที่สุด ในด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และระดับมากในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน กลุ่มตัวอย่างมีปัจจัยค้ำจุน ระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.37 และเมื่อพิจารณารายด้านในส่วนปัจจัยค้ำจุน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับปัจจัยค้ำจุน ระดับมากที่สุด ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานรองลงมาคือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง และระดับมาก ในด้านนโยบายและการบริหาร และด้านผลประโยชน์ตอบแทน

### 3. ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรบริษัท โปรเจ็ค แอลไลแอนซ์ จำกัด ชายและหญิง มีระดับแรงงใจไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

สมมติฐานที่ 2 บุคลากรบริษัท โปรเจ็ค แอลไลแอนซ์ จำกัด ที่มีอายุต่างกันมีระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05

สมมติฐานที่ 3 บุคลากรบริษัท โปรเจ็ค แอลไลแอนซ์ จำกัด บุคลากรที่มีสถานภาพมีระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05

สมมติฐานที่ 4 บุคลากรบริษัท โปรเจ็ค แอลไลแอนซ์ จำกัด ที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกันมีระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่ต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05

สมมติฐานที่ 5 บุคลากรบริษัท โปรเจ็ค แอลไลแอนซ์ จำกัด ที่สังกัดฝ่ายส่วนกลางและฝ่ายโครงการ มีระดับแรงงใจไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

สมมติฐานที่ 6 บุคลากรบริษัท โปรเจ็ค แอลไลแอนซ์ จำกัด ที่มีช่วงอายุงานที่ต่างกันมีระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่ต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05

### การอภิปรายผล

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำมาประยุกต์ใช้ในงานวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัท โปรเจ็ค แอลไลแอนซ์ จำกัด อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. บริษัท โปรเจ็ค แอลไลแอนซ์ จำกัด ส่วนใหญ่มีแรงงใจในการปฏิบัติงานรวมอยู่ในระดับมากที่สุด หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอย่างมาก ในส่วนที่บริษัทสร้างแรงกระตุ้น แรงผลักดัน ซึ่งอาจเป็นไปได้ทั้งผลตอบแทนที่เป็นตัวเงิน หรืออาจไม่เป็นตัวเงินก็ได้ที่ทำให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ในสิ่งที่บุคลากรในบริษัทมีความต้องการ ไม่ว่าจะปัจจัยแรงงใจ ที่เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติโดยตรง และเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ มลฤดี เย็นสบาย (2557) ศึกษาเรื่อง *แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลมะขามเมืองใหม่ อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี* พบว่า แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลมะขามเมืองใหม่ อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี โดยภาพรวมระดับแรงงใจในการ



ปฏิบัติงานของบุคลากรมีแรงจูงใจในระดับมากที่สุด ซึ่งมีประเด็นอภิปรายโดยแบ่งตามปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ดังนี้

1.1 ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล อยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากบุคลากร บริษัท โพรเจ็ค แอลไลแอนซ์ จำกัด มีความรู้สึกรักภูมิใจ พึงพอใจอย่างมากที่สุดในการปฏิบัติงาน ตามที่ได้รับมอบหมาย และมีการวางแผนการทำงาน การวางแผนป้องกันปัญหาและแก้ปัญหา ของงานที่ได้ปฏิบัติได้อย่างทันท่วงที ทำให้งานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ จนทำให้เกิดความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ได้ ดังที่ โชติกา ระสา (2555, หน้า 63) กล่าวว่า การแบ่งสายงานบุคลากรได้อย่างชัดเจน คือ สายงานบริหาร สายงานสอย และสายงานสนับสนุน ซึ่งในแต่ละสายงานมีการวางแผนงานไว้อย่างเป็นระบบรวมทั้งมีรายละเอียด ข้อกำหนดเกี่ยวกับงานที่ต้องปฏิบัติ (job description) ตามตำแหน่งงานจึงทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ และเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานสามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าวที่อาจเกิดขึ้นได้

1.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมากที่สุด กล่าวได้ว่า บุคลากรได้รับการยอมรับ การได้รับการแสดงความยินดี ได้รับการชมเชย เมื่อประสบผลสำเร็จจาก รวมถึงการยอมรับฟังความคิดเห็น จากผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงาน ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย สอดคล้องกับแนวคิดของ คณิงนิจ สรรคพงษ์ (2558, หน้า 298) กล่าวว่า พนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทวิชาการ สามารถดำเนินการด้านการเรียนการสอนได้ตามวัตถุประสงค์ ได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาจนทำให้ เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน โดยตรง

1.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด กล่าวได้ว่าบุคลากรได้ใช้ความรู้ความสามารถตรงกับสายงานที่ได้ศึกษามาโดยตรง และได้รับโอกาสแสดงความสามารถในการปฏิบัติเป็นงานที่ท้าทาย และน่าสนใจ จนทำให้เกิดรู้สึกกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และช่วยส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพ ให้สูงขึ้นกว่าเดิมเสมอจึงทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจอย่างมากที่สุดในการปฏิบัติงาน ดังที่ โชติกา ระโส (2555, หน้า 64) กล่าวว่า บุคลากรพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ได้ทำ ซึ่งเป็นงานที่ท้าทายความสามารถตรงกับคุณวุฒิ และตรงตามตำแหน่งของตนเองหรืออาจเป็นงานที่ที่เคยปฏิบัติมาก่อน และกระตุ้นให้ต้องปฏิบัติงาน นอกจากนี้ งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันยังส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถมากขึ้น

1.4 ความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมากที่สุด กล่าวได้ว่า การที่บุคลากรได้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ได้สำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ ทั้งคุณภาพงาน ปริมาณงาน และงานแล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนดได้เป็นอย่างดี และอภิตยา เสนะวงศ์ (2555, หน้า 95) ยังได้

กล่าวว่าอาจเป็นเพราะบุคลากรมีความรู้ความเข้าใจและได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความ  
รับผิดชอบสูง รวมถึงได้รับมอบหมายภาระงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ

1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน อยู่ในระดับมาก กล่าวได้ว่าบุคลากรได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ เป็นอย่างดีเช่น องค์กรมีการส่งเสริมให้บุคลากร ศึกษาต่อ ฝึกอบรม สัมมนา เป็นต้น หรือการที่ให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานที่แตกต่างไปจากเดิมเพื่อความก้าวหน้าในสายงาน ทำให้มีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557, หน้า 81) กล่าวว่า ท่านมีโอกาสในการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์จากการปฏิบัติงานในหน่วยงานและท่านมีโอกาสได้เดินทางไปศึกษาดูงานเพื่อค้นหาวิธีการทำงานใหม่ ๆ เพื่อนำมาพัฒนาการทำงาน จึงมีแรงจูงใจในระดับมาก

1.6 ด้านนโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับมาก กล่าวได้ว่า ผู้บริการขององค์กรมีการกำหนดนโยบายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ทำให้บุคลากรสามารถนำไปปฏิบัติได้ง่าย ส่งผลให้การปฏิบัติงานของบุคลากรสอดคล้องกับนโยบายขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของนาย ประเสริฐ อุไร (2555) พบว่า ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับมาก กล่าวว่า อันดับแรกคือได้รับทราบในนโยบายการบริหารตามหลักการของ “Grow Beyond” และนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง รองลงมาคือได้รับทราบในนโยบายการบริหารตามหลักการของ “AGC Way” เป็นอย่างดี และเข้าใจในการประยุกต์หลักการของวิสัยทัศน์ Best Thinking เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่ท้าทาย

1.7 การปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดับมากที่สุด กล่าวได้ว่า ผู้นำ หรือผู้บังคับบัญชาขององค์กรเป็นผู้ที่มีทักษะ ความรู้ความสามารถ และมีภาวะความเป็นผู้นำอยู่ในระดับสูง รวมทั้งสามารถให้คำปรึกษา แนะนำการปฏิบัติงาน ช่วยแก้ปัญหา ให้กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาได้ และสามารถมอบหมายงานให้แก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับแนวคิดของ วาสนา พัฒนานันท์ชัย (2553, หน้า 64) ที่ได้กล่าวว่า พนักงานมีโอกาสที่จะพบและปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาได้สะดวก ผู้บังคับบัญชามีความรู้ ความสามารถในการบริหารงาน และให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน

1.8 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมากที่สุด กล่าวได้ว่า บุคลากรสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี มีความสามัคคีกัน ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี มีการให้ความร่วมมือในการติดต่อประสานงานกัน และให้ความช่วยเหลือกันได้เมื่อเพื่อนร่วมงานได้รับความเดือดร้อน สอดคล้องกับแนวคิดของ มลฤดี เย็นสบาย (2557, หน้า 100) กล่าวว่า เพื่อนร่วมงานมีน้ำใจคอยช่วยเหลือซึ่งและกันตลอดเวลา และการทำงานมีการติดต่อประสานงานกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.9 ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง อยู่ในระดับมากที่สุด กล่าวได้ว่า สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานขององค์กรมีการจัดการที่เหมาะสมอย่างดี อาทิเช่น มีห้องทำงาน โต๊ะทำงาน เครื่องมือ และวัสดุอุปกรณ์ ที่เหมาะสมเพียงพอในการปฏิบัติงาน และองค์กรได้สร้างแรงจูงใจให้บุคลากร จนเกิดความเชื่อมั่น ศรัทธา ให้แก่บุคลากร จนทำให้บุคลากรรู้สึกถึงความมั่นคงในอาชีพการงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ นวรัตน์ พึ่งโพธิ์สก (2552 , หน้า 80-81) กล่าวว่า พนักงานส่วนใหญ่มองว่า บริษัทมีความมั่นคงในการทำงานไม่ถูกทำให้ออกจากงาน โดยง่าย กล่าวคือ การที่บริษัทมีความมั่นคงค่อนข้างมาก เนื่องจากว่า องค์กรอยู่ในรูปแบบของรัฐวิสาหกิจ มีกระทรวงการคลังเป็นผู้ถือหุ้นรายใหญ่ สภาพแวดล้อมภายในบริษัทเอื้ออำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงาน

1.10 ด้านผลประโยชน์ตอบแทน อยู่ในระดับมาก กล่าวได้ว่า การที่บุคลากรได้รับเงินเดือน สวัสดิการ ได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีความเหมาะสมงานที่ปฏิบัติกับภาระงานที่รับผิดชอบ และองค์กรมีอัตราการเพิ่มของเงินเดือนในแต่ละปีเหมาะสมต่อบุคลากร สอดคล้องกับแนวคิดของ มลฤดี เย็นสบาย (2557, หน้า 99) กล่าวว่า ค่าจ้างเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และตำแหน่งงาน และเพียงพอต่อการดำรงชีพในปัจจุบัน

2. การเปรียบเทียบ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัท โปรเจ็ค แอลไลแอนซ์ จำกัด ทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยกั้จุน โดยจำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานะภาพ หน่วยงานที่สังกัด และอายุงาน ซึ่งมีประเด็นอภิปราย ดังนี้

2.1 บุคลากรบริษัท โปรเจ็ค แอลไลแอนซ์ จำกัด ชายและหญิง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าปัจจุบันไม่ว่าจะสังคมเมือง หรือประเทศไหนๆ ไม่มีการคัดแยก แบ่งเพศเหมือนสมัยก่อน ผู้ชายและผู้หญิงมีสิทธิเท่าเทียมกันในทุกๆเรื่อง ซึ่งสมัยนี้เปิดกว้างให้สำหรับบุคลากรที่มีความสามารถ เข้าทำงานตามตำแหน่งหน้าที่ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ จึงทำให้ความแตกต่างทางเพศไม่มีผลต่อแรงจูงใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ โชติกา ระโส (2555 , หน้า66) กล่าวว่า อาจเป็นเพราะตามองค์กรต่างๆเมื่อมีการคัดเลือกบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน จะไม่มีการจำกัดเพศชายหรือเพศหญิงเนื่องด้วยเหตุผลที่ว่า องค์กรโดยทั่วไป โดยเฉพาะสถาบันอุดมศึกษานั้น ได้ให้ความสำคัญในเรื่องของความรู้ความสามารถของบุคลากรมากกว่าที่จะเน้นในเรื่องเพศในการปฏิบัติงาน เพราะเมื่อไม่ว่าจะเป็นเพศใดก็ตามเมื่อเข้ามาปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ ก็ต้องอยู่ในกฎ ระเบียบ บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่เหมือนกัน จึงทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

2.2 บุคลากรบริษัท โปรเจ็ค แอลไลแอนซ์ จำกัด ที่มีอายุต่างกัน มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่ บุคลากรที่มีอายุมากกว่า มีประสบการณ์มากกว่าจะมีระดับแรงงูใจสูงเพื่อสร้างฐานะทางครอบครัว มีความต้องการสร้างความมั่นคงให้กับตัวเองมากกว่าผู้ที่มียุ่่น้อยกว่า ทำให้บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีระดับแรงงูใจที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557, หน้า 84) กล่าวว่ อายุของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรีที่แตกต่างกัน เนื่องจากอายุที่แตกต่างกันมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันจึงทำให้มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

2.3 บุคลากรบริษัท โปรเจ็ค แอลไลแอนซ์ จำกัด ที่มีสถานะภาพกัน มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่ บุคลากรที่มีสถานะภาพ โสด สมรส และหม้าย/หย่าร้าง มีความต้องการที่แตกต่างกัน อาจจะเนื่องมาจากภาระ หรือความรับผิดชอบทางครอบครัวที่ต่างกัน มีผลทำให้ระดับแรงงูใจต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประเสริฐ อุไร (2559, หน้า 102) พบว่ ปัจจัยส่วนบุคคลที่ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ สถานะภาพ ระดับการศึกษา อายุงานตำแหน่งงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.4 บุคลากรบริษัท โปรเจ็ค แอลไลแอนซ์ จำกัด ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยมีความเห็นว่ องค์กรมีการจัดการที่เหมาะสม มอบหมายตำแหน่ง หน้าที่ และภาระงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรหาความรู้เพิ่มเติม จึงทำให้ผู้ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับแรงงูใจที่ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วาสนา พัฒนานันท์ชัย (2553, หน้า 68) กล่าวว่ นโยบายของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์เน้นประสิทธิภาพในการทำงาน โดยไม่คำนึงถึงระดับการศึกษาว่าจบมาในระดับใด หากพนักงานท่านใดมีความรู้ ความสามารถ ก็จะได้รับพิจารณาตามความเหมาะสม จึงทำให้พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน

2.5 บุคลากรบริษัท โปรเจ็ค แอลไลแอนซ์ จำกัด ที่มีสังกัดหน่วยงานต่างกัน มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยมีความเห็นว่ องค์กรมีนโยบายที่ชัดเจน มีการคัดเลือกคนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งงาน รวมถึงมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม มีสิ่งอำนวยความสะดวก อุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานเพียงพอเหมาะสม บุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ถึงแม้จะอยู่สังกัดหน่วยงานที่ต่างกันก็มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ โชติกา ระโส (2555, หน้า 68) กล่าวว่ ลักษณะการปฏิบัติงานของบุคคลนั้นจะต้องตรงกับความรู้ความสามารถเป็นงานที่ทำทายให้ออยากปฏิบัติงานตรงกับความสนใจและความถนัด และงานที่ปฏิบัติต้องพัฒนาความรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์เพื่อพัฒนาศักยภาพ

ผู้ปฏิบัติงาน งานมีส่วนร่วม ความสะดวกของสถานที่ และถ้าบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ก็  
จะส่งผลให้งานนั้นๆ สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

2.6 บุคลากรบริษัท โพรเจ็ค แอลไลแอนซ์ จำกัด ที่มีอายุงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการ  
ปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยมีความเห็นว่า องค์กรมีการจัดการด้านนโยบายที่เหมาะสม มีการ  
ปรับเลื่อนตำแหน่ง มีการให้ผลตอบแทน การเพิ่มอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมกับความสามารถของ  
บุคลากรแต่ละคน โดยที่ไม่ได้คำนึงถึงอายุการทำงาน มีการจัดการด้านสวัสดิการพนักงานอย่างเท่า  
เทียม จึงทำให้บุคลากรที่มีอายุงานต่างกัน มีระดับแรงจูงใจไม่ต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ  
วาสนา พัฒนานันท์ชัย (2553, หน้า 68) กล่าวว่า สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ได้กำหนด  
แนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจน และง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพในการ  
ปฏิบัติงานเป็นหลัก ซึ่งตรงกับเป้าหมายในการปฏิบัติงานของพนักงานทั้งเพิ่งเข้ารับงานใหม่หรือ  
ปฏิบัติงานมานานแล้ว ต่างก็ต้องการประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน และความก้าวหน้าใน  
ตำแหน่งที่รับผิดชอบ จึงทำให้พนักงานที่มีอายุงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้

1. ประชากรที่มีอายุและสถานภาพต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมต่างกัน  
ดังนั้นผู้บริหารอาจจะต้องมีการปรับนโยบาย ให้สอดคล้องกับปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ เพื่อ  
เป็นการเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน

2. ระดับแรงจูงใจส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด ยกเว้นด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง  
หน้าที่การงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านผลประโยชน์ตอบแทน ดังนั้นทางผู้บริหาร  
ควรมีการปรับนโยบายให้ดียิ่งขึ้น เพื่อเป็นการเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร เช่น มี  
การสนับสนุนบุคลากรที่มีความสามารถ โดยอาจจะมีการปรับเลื่อนตำแหน่ง หรือ ปรับเพิ่ม  
อัตราผลตอบแทนให้ตามเหมาะสม

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรพิจารณาหาวิธีการวิจัยในลักษณะอื่นนอกเหนือจากการวิจัยแบบสำรวจเพื่อให้  
ได้ข้อมูลหลากหลาย ซึ่งอาจมีคำอธิบายแตกต่างไปจากวิธีการสำรวจ

2. ควรศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่อาจจะมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท โปรเจ็ค แอลโลแอนซ์ จำกัด เช่น ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

### บรรณานุกรม

นวะรัตน์ พึ่งโพธิ์สถ. (2552). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ชนารักษ์พัฒนา

สินทรัพย์ จำกัด. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม), สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

โชติกา ระโส. (2548). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ประเสริฐ อุไร. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ภูมิศึกษา บริษัท เอจีซี ออโต

โมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก.

วาสนา พัฒนานันท์ชัย. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์. การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการพัฒนาสังคม), สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ชูเกียรติ ยิ้มพวง (2554). แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน : ภูมิศึกษา บริษัท บางกอกกล้าส

จำกัด โรงงานจังหวัดปทุมธานี การค้นคว้าอิสระบริการธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปฐมวงศ์ สีหาเสนา. (2544). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง

ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

มลฤดี เย็นสบาย. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลมะขามเมืองใหม่

อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

คณิงนิจ สรรคพงษ์. (2557). ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย

ประเทววิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏกาแพงเพชร. การประชุมวิชาการระดับชาติ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาแพงเพชร ครั้งที่ 3 (ฉบับที่ 1). หน้า 291-301. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร

อติตยา เสนะวงศ์. (2555). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการ  
และระดับหัวหน้างานที่คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัย M, การ  
ค้นคว้าอิสระบริการธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย