

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน)

Motivation to work of the employee

Commercial bank public company limited Thailand

ฐิติมา แก้วสามสี

สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ

Thitima Kaewsamsee

E-mail: Nokthitima1983@gmail.com

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด(มหาชน) 2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ยกเว้นตำแหน่งกรรมการฝ่ายบริหาร จำนวน 400 คนโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ t-test แบบสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) มีปัจจัยด้านบุคคล ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน และระดับรายได้ต่างกันทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน

คำสำคัญ : แรงจูงใจการปฏิบัติงาน ; ธนาคารไทยพาณิชย์

Abstract

This research studies, objective 1 in order to study motivation in the work of the commercial bank public company limited, Thailand 2. To study motivation in the work of the commercial bank public company limited, Thailand classified by personal factors, the sample in this research is commercial bank public company limited, Thailand, except the Director management number of 400 people, using the questionnaire as a tool to collect information. Statistics used in the analysis include percentage frequency values, average, and standard deviation of test hypotheses by

statistical test ANOVA statistics t-test model (One – Way ANOVA) if the differences found are compared as a pair by using the method of LSD

Hypothesis test results found that the Commercial Bank plc., Thailand has a factor of individual aspects of gender, race, age, education level, income level, age and position are incentives in different operations.

Keywords: Motivation for the operations; Siam commercial bank

บทนำ

ปัญหาความเสื่อมถอยของการกำกับดูแลการพัฒนา การสร้างแรงจูงใจ ขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรการดำเนินงาน ที่เกี่ยวกับบุคคลที่ถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กรเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้น ได้แก่

การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การกำหนดงานหรือออกแบบงาน การวิเคราะห์งาน การสรรหา การคัดเลือก การประเมินผลพนักงาน การฝึกอบรมและพัฒนา ค่าตอบแทน สุขภาพและความปลอดภัย การพ้นจากงานของพนักงาน ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารทุกระดับที่จะต้องรับผิดชอบต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยผู้บริหารทุกคนจะต้องมี ความรู้และความเข้าใจอย่างลึกซึ้งถึงหลักการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้สามารถกำหนดทิศทางแห่งการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร

ดังนั้นผู้วิจัยมีความสนใจในเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ที่ส่งผลด้านแรงจูงใจต่อองค์กรของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ซึ่งจะศึกษาเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่างพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ที่เป็นบุคลากรของธนาคารทุกตำแหน่งในองค์กรได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน และระดับรายได้ เพื่อป้องกันการประสบปัญหาการสูญเสียพนักงาน และเสริมสร้างนโยบายกระตุ้นให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง โดยทำการศึกษาปัจจัยที่จะสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ความพึงพอใจในงาน เพื่อเป็นตัวกระตุ้นและส่งเสริมให้ พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรและยังคงทำงานกับองค์กรต่อไป ซึ่งผลการวิจัยขององค์กรสามารถ นำข้อมูลไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานขององค์กร เพื่อรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับ องค์กรและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด(มหาชน)
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตาม ปัจจัย

ส่วนบุคคล

ตัวแปรศึกษาในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน และระดับรายได้

ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจในภาคปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านเพื่อนร่วมงาน

สมมติฐานของการวิจัย

พนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ที่มีปัจจัยด้านส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน และระดับรายได้ ต่างกัน ทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการศึกษา ดังนี้

1. ประชากรกลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด(มหาชน)ซึ่งไม่ทราบ จำนวนประชากรที่แน่นอน จึงกำหนดค่าระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และค่าความคาดเคลื่อนที่ยอมรับได้คือ 5% โดยใช้กลุ่มตัวอย่างสำเร็จรูปของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) โดยขนาดของกลุ่มประชากรคือ พนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ที่มีจำนวนไม่เกิน 27,000คนอ้างอิงข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคลธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน)ณวันที่5กุมภาพันธ์ปี 2562 [ออนไลน์]เข้าถึงได้จาก: <https://th.wikipedia.org/wiki/ธนาคารไทยพาณิชย์> ขนาดของกลุ่มการวิจัยครั้งนี้ได้มาจากการใช้วิธีคำนวณระดับความลาดเคลื่อน 0.05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน เพื่อตอบแบบสอบถาม

2. การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) โดยมุ่งเน้นที่จะศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน 5 ด้านได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านเพื่อนร่วมงาน

ประชากรกลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่มตัวอย่าง

ประชากรกลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ซึ่งไม่ทราบ จำนวนประชากรที่แน่นอน จึงกำหนดค่าระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และค่าความคาดเคลื่อนที่ยอมรับได้คือ 5% โดยใช้กลุ่มตัวอย่างสำเร็จรูปของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) โดยขนาดของกลุ่มประชากรคือ พนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ที่มีจำนวนไม่เกิน 27,000 คน อ้างอิงข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคลธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน)ณวันที่5กุมภาพันธ์ปี 2562 [ออนไลน์]เข้าถึงได้จาก : <https://th.wikipedia.org/wiki/ธนาคารไทยพาณิชย์> ขนาดของกลุ่มการวิจัยครั้งนี้ได้มาจากการใช้วิธีคำนวณระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน เพื่อตอบแบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือหลักที่ผู้วิจัยใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า ทบทวนแนวคิดทฤษฎี และผลการวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างเป็นกรอบแนวคิดที่เป็นแนวทางในการพัฒนาแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีวิจัยเชิงสำรวจเป็นคำถามปลายปิด โดยผู้วิจัยมีคำตอบให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เลือกตอบ โดยแบ่งแบบสอบถามปลายปิดเป็น 2 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยด้านบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามลักษณะประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านสถานภาพ ด้านระดับการศึกษา ด้านตำแหน่งงาน ด้านอายุงาน และด้านระดับรายได้ มีจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ซึ่งประกอบไปด้วยคำถามเกี่ยวกับ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านเพื่อนร่วมงาน มีจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด 20 ข้อ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ที่มีวัตถุประสงค์แรก คือ เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด(มหาชน)คือเพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ตามปัจจัยบุคคล เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Experimental Design) เป็นการวิจัยที่มีการศึกษาตามสภาพที่เป็นไปตามธรรมชาติ โดยไม่มีการจำกัดการกระทำหรือควบคุมตัวแปรใดๆ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามแบบวิจัยตัดขวาง (Cross Sectional Study) คือ เป็นการเก็บข้อมูลในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งเพียงครั้งเดียวโดยใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 400 ชุด มาทำการวิเคราะห์ในการวิจัยครั้งนี้ โดยผู้วิจัยได้กำหนดความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1.ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) โดยภาพรวมมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากโดยเรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

2.พนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ที่มีด้านเพศ ด้านอายุ ด้านระดับการศึกษา ด้านตำแหน่งงาน ด้านอายุงานต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ต่างกัน

อภิปรายผล

ผลการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สามารถสรุปตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาผลการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก

1.1 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับมากที่สุด ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) มีความคิดเห็นว่าด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ควรที่จะทำงานที่มีสภาพแวดล้อมที่ดีส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วรลักษณ์ วงษ์กรด (2559) อ่างใน ไพรินทร์ เครือบุตตี (2560) ได้กล่าวว่าในหน่วยงานองค์กรก่อนต่างๆ จะประกอบไปด้วยบุคลากรในระดับต่างๆ เป็นจำนวนมากบุคคลแต่ละคนจะมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไปลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกแตกต่างกันนี้สาเหตุมาจากปัจจัยต่างๆ ดังนี้ สถานภาพกับการทำงาน (Marital Status and Job Performance) พบว่าพนักงานที่สมรสแล้วจะขาดงานและมีอัตราการลาออกจากราชการน้อยกว่าผู้ที่เป็นโสด นอกจากนี้ยังมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าผู้ที่เป็นโสด ตลอดจนมีความรับผิดชอบเห็นคุณค่าของงาน และมีความสม่ำเสมอในการทำงานด้วย ภรภัทร หมอยา (2557) อ่างใน เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานระดับหัวหน้างานของบริษัท ที.ซี.พาร์มาซูติคอล อุตสาหกรรม จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานระดับหัวหน้างาน ของ บริษัท ที.ซี.พาร์มาซูติคอล อุตสาหกรรม จำกัด ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ที่ต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

1.2 ด้านความมั่นคงในงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับมากที่สุดผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) มีความคิดเห็นว่าด้านความมั่นคงในงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ควรที่ทำงานของท่านมีการฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพให้ตรงกับตำแหน่งงานซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ทิพยรัตน์ พิงบุญ ณ ออยุธยา (2553) ความมั่นคงในงานจึงมีความสำคัญต่อแรงจูงใจและความพึงพอใจใน เห็นได้ว่าปัจจุบันความมั่นคงในงานส่งผลกระทบต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตทั้งในระยะสั้นและ ระยะยาว ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน และการมีหลักประกันเมื่อออกจากงาน สิ่งเหล่านี้ล้วนจำเป็นต่อการทำงาน วาสนา พัฒนานันท์ชัย (2553) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ หมายถึง มีแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานในภาพรวมปัจจัยจูงใจด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง

1.3 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับ มาก ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) มีความคิดเห็นว่าด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ควรที่จะได้รับสิทธิประโยชน์สวัสดิการของธนาคารซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ นิชชา วิริกุลเจริญ (2555) อ่างใน เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ยูนิแอร์คอร์ปอเรชั่น จำกัด วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานผลตอบแทน ภรภัทร หมอยา (2557) อ่างใน เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานระดับหัวหน้างานของบริษัท ที.ซี.พาร์มาซูติ

คอล อุตสาหกรรม จำกัด มีปัจจัยจูงใจในการ ด้านค่าตอบแทน และ สวัสดิการ ที่ต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

1.4 ด้านผู้บังคับบัญชาของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับมากผู้วิจัยมีความ คิดเห็นว่าพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) มีความคิดเห็นว่าด้านผู้บังคับบัญชาของพนักงานธนาคารไทย พาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ควรที่จะให้ผู้บังคับบัญชาของท่านมีอำนาจหน้าที่ในการประเมินผลการปฏิบัติงานซึ่ง สอดคล้องกับแนวคิดของ อ้อมอารีย์ ยี่วาศรี (2552) อังไฉน เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ปกครองที่ทำการปกครองอำเภอ ในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์การวิจัยนี้ระดับแรงจูงใจ อันดับแรก คือ การปกครองบังคับบัญชา ธีระชัย ไชยเมือง (2557) อังไฉน เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) ได้ทำการวิจัย เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการโรงแรมอิสตินแกรนด์สาทร ปัจจัยจูงใจใน การทำงานพนักงานระดับปฏิบัติการโรงแรมอิสตินแกรนด์สาทรกรุงเทพฯ ประชากรที่ใช้ในศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ใต้บังคับบัญชา มีแรงจูงใจในระดับแตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ทางสถิติ อย่างมีอย่าง นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.5 ด้านเพื่อนร่วมงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับมากที่สุดผู้วิจัยมีความ คิดเห็นว่าพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) มีความคิดเห็นว่าด้านเพื่อนร่วมงานของพนักงานธนาคารไทย พาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ควรที่จะมีความยินดีแบ่งปันช่วยกันทำงานซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ประกายมาศ เพชร รอด (2557) อังไฉน เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงาน บริษัท แอล.วาย. อินดัสตรีส จำกัด มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แอล.วาย. อินดัสตรีส จำกัด ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่พนักงานบริษัท แอล.วาย.อินดัสตรีส จำกัด ด้านปัจจัยจูงใจในการ ปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงาน มี แรงจูงใจในระดับมาก กรวิทย์ ศานติอาวรณ์ (2551) อังไฉน เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงาน ระดับปฏิบัติการ บริษัท ผึ้งน้อยเบเกอรี่ จำกัด โดยมี วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน โดยปัจจัยที่มีผลต่อการ ทำงานใน ระดับมาก

2. ผลการศึกษาแรงจูงใจในก่ปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามปัจจัย ประกอบด้วย ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านสถานภาพสมรส ด้านระดับการศึกษา ด้านตำแหน่งงาน ด้านอายุงาน และด้าน ระดับรายได้ สามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 พนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศ ต่างกันทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) โดยรวม ต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้าน ด้านด้าน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านผู้บังคับบัญชา ด้าน เพื่อนร่วมงานต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) เพศหญิง มีแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานด้านด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านเพื่อนร่วมงานต่างไปจากเพศชาย อาจเนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่ที่เป็นเพศ หญิง มักมี ตำแหน่งอยู่ในระดับหัวหน้างาน ซึ่งสอดคล้องกับวรลักษณ์ วงษ์กรด (2559) อังไฉน ไพรินทร์ เกรือบุตตี (2560) ได้ กล่าวไว้ในหน่วยงานองค์กรก่อนต่างๆ จะประกอบไปด้วยบุคลากรในระดับต่างๆ เป็นจำนวนมากบุคคลแต่ละคนจะมี

พฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไปลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกแตกต่างกันนี้มีสาเหตุมาจากปัจจัยต่างๆ ซึ่งได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร ลักษณะพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล จะเป็นดังนี้เพศกับการทำงาน (Gender and Job Performance) จากการศึกษาโดยทั่วไปเรื่องความสามารถเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาในการทำงาน แรงจูงใจ การปรับตัวทางสังคม ความสามารถในการเรียนรู้ ระหว่างเพศชาย และเพศหญิง ความแตกต่างกันแต่อย่างไรก็ตามในการศึกษาของนักจิตวิทยาพบว่า เพศหญิงจะมีลักษณะคล้ายตามมากกว่าเพศชาย และเพศชายจะมีความคิดเชิงรุกความก้าวไกล และมีความคาดหวังในความสำเร็จมากกว่าเพศหญิง แต่จะไม่มีความแตกต่างในเรื่องผลงาน และในเรื่องความพึงพอใจในงานจรรยา ชาติ (2560) อ่างใน ไพรินทร์ เครือบุตตี (2560) ได้สรุปจากการวิจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานนิคมอุตสาหกรรมบางพลีจังหวัดสมุทรปราการ ระบุว่าลักษณะของประชากรศาสตร์ของพนักงานนิคมอุตสาหกรรมบางพลีจังหวัดสมุทรปราการจำแนก เพศ แตกต่างกันส่งผลให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2.2 พนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ที่มีสถานภาพ ต่างกันทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) โดยรวมไม่ต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านผู้บังคับบัญชาต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สถานภาพ สมรส มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านผู้บังคับบัญชาต่างไปจากสถานภาพโสด อาจเนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่ที่เป็นสถานภาพ สมรส มักมีตำแหน่งอยู่ในระดับพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของกนกวรรณ (2551) อ่างใน พรทวี เกื้อนคำแสนและบุญญรัตน์ สัมพันธ์วัฒน์ชัย (2559) ได้อธิบายถึงแนวคิดด้านประชากรศาสตร์ว่าเป็นคุณสมบัติทางชีวภาพของมนุษย์ (Biographical Characteristics) ซึ่งถือได้ว่าเป็นตัวแปรพื้นฐานตัวแปรหนึ่งที่มี อิทธิพลอย่างมากต่อการจูงใจ อำนาจ และการเมืองหรือวัฒนธรรมขององค์กร ทั้งยังเป็นตัวแปรที่มี ความสำคัญเป็นอย่างมากในองค์กรเพราะถือได้ว่าเป็นตัวแปรพื้นฐานที่นิยมนำมาใช้ในการศึกษา ได้แก่ สถานภาพของบุคคลมีส่วนต่อการตัดสินใจเลือกทำงานและประสิทธิภาพในการทำงาน มีรายงานว่าพนักงานที่แต่งงานแล้วจะมีความรับผิดชอบมากขึ้น อาจหยุดงานน้อย อัตราการออกจากงานลดลง และมีความพึงพอใจในงานมากกว่าคนที่ยังไม่ได้แต่งงาน เป็นต้น จรรยา ชาติ (2560) อ่างใน ไพรินทร์ เครือบุตตี (2560) ได้สรุปจากการวิจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานนิคมอุตสาหกรรมบางพลีจังหวัดสมุทรปราการ ระบุว่าลักษณะของประชากรศาสตร์ของพนักงานนิคมอุตสาหกรรมบางพลีจังหวัดสมุทรปราการ จำแนก เพศ อายุระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพ และประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกันส่งผลให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2.3 พนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุ ต่างกันทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านเพื่อนร่วมงาน ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ที่มีช่วงอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ต่างกันจึงทำให้มีแรงจูงใจที่แตกต่างกัน จึงทำให้มีแรงจูงใจที่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับอมรรัตน์ ยิ่งยวด (2554) อ่างใน เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของ สำนักงานที่ดิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า มีอายุ ระหว่าง 29 – 39 ปี และระหว่าง 40 – 50 ปีมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ 3. พบว่า ผู้บังคับบัญชาควรเป็นผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ (Vision) กว้างไกล มีคุณธรรมและจริยธรรม มีความเที่ยงธรรม และมีความเป็นมิตร สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย สะอาด ด้านเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ ควร

เหมาะสมกับความรับผิดชอบและปริมาณงานที่ทำด้านบุคลากรและเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานควรเพียงพอและทันสมัยเพื่อสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพผู้เขียน จาง (2558) อ่างใน เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อำพัน เทคโนโลยี จำกัด อายุงานที่ต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อำพัน เทคโนโลยี จำกัด ไม่แตกต่างกัน อายุสถานภาพที่ต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อำพัน เทคโนโลยี จำกัด แตกต่างกัน

2.4 พนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษา ต่างกันทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้าน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านเพื่อนร่วมงาน ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ต่างกันจึงทำให้มีแรงจูงใจที่แตกต่างกันจึงทำให้มีแรงจูงใจที่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับ วชิรวัชร งามละม่อม (2558) อ่างใน ไพรินทร์ เครือบุตตี (2560) ได้สรุปแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ว่าลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์เป็นความหลากหลายด้านภูมิหลังของบุคคลซึ่งได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ลักษณะโครงสร้างของร่างกายความอาวุโสในการทำงาน เป็นต้น โดยจะแสดงถึงความเป็นมาของแต่ละบุคคลจากอดีตถึงปัจจุบัน ในหน่วยงานหรือในองค์กรต่างๆ วรลักษณ์ วงษ์กรต (2559) อ่างใน ไพรินทร์ เครือบุตตี (2560) ได้กล่าวว่าในหน่วยงานองค์กรก่อนต่างๆ จะประกอบไปด้วยบุคลากรในระดับต่างๆ เป็นจำนวนมากบุคคลแต่ละคนจะมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไปลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกแตกต่างกันนี้มีสาเหตุมาจากปัจจัยต่างๆ ซึ่งได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร ลักษณะพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล

2.5 พนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ที่มีตำแหน่งงาน ต่างกันทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้าน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านเพื่อนร่วมงานต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ที่มีตำแหน่งงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ต่างกันจึงทำให้มีแรงจูงใจที่แตกต่างกันจึงทำให้มีแรงจูงใจที่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับ ผู้เขียน จาง (2558) อ่างใน เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อำพัน เทคโนโลยี จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อำพัน เทคโนโลยี จำกัด ประชากรที่ตำแหน่งงานที่ต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อำพัน เทคโนโลยี จำกัด ไม่แตกต่างกัน อมรรรัตน์ ยิงยวด (2554) อ่างใน เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานที่ดิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ตำแหน่งงานต่างกัน ลักษณะงานที่ปฏิบัติส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในฝ่าย ทะเบียน/สำนักงานที่ดินอำเภอ 2 ด้าน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานส่วนด้านความมั่นคงของงาน และด้านความก้าวหน้า ในหน้าที่มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง

2.6 พนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุงานต่างกันทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านเพื่อนร่วมงาน ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ต่างกันจึงทำให้มีแรงจูงใจที่แตกต่างกันจึงทำให้มีแรงจูงใจที่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับ วชิรวัชร งามละม่อม (2558) อ่างใน ไพรินทร์ เครือบุตตี (2560) ได้สรุป

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ว่าลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์เป็นความหลากหลายด้านภูมิหลังของบุคคลซึ่งได้แก่ ลักษณะโครงสร้างของร่างกายความอาวุโสในการทำงาน เป็นต้น โดยจะแสดงถึงความเป็นมาของแต่ละบุคคลจากอดีตถึงปัจจุบัน ในหน่วยงานหรือในองค์กรต่างๆ ซึ่งประกอบด้วยพนักงานหรือบุคลากรในระดับต่างๆ ซึ่งมีลักษณะพฤติกรรมแสดงออกที่แตกต่างกันมีสาเหตุมาจากความแตกต่างทางด้านประชากรศาสตร์ หรือภูมิหลังของบุคคลนั้นเองนรินทร์ จันทน์หอม (2556) อ่างใน เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ธนาคารออมสิน สาขาในสังกัดธนาคารออมสินเขตกาฬสินธุ์ ได้ตั้งนี้ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความ รับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ด้านการยอมรับนับถือ และด้าน เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล จำแนกตามเพศ มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ประสบการณ์ในการทำงาน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก

2.7 พนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับรายได้ต่างกันทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านเพื่อนร่วมงานต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับรายได้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ต่างกันจึงทำให้มีแรงจูงใจที่ต่างกันจึงทำให้มีแรงจูงใจที่ต่างกันซึ่งสอดคล้องกับ อมรรรัตน์ ยิ่งยวด (2554) อ่างใน เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของ สำนักงานที่ดิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่ารายได้ต่อเดือน 20,000 บาทขึ้นไปต่างกัน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ส่วนด้านความมั่นคงของงาน และด้านความก้าวหน้า ในหน้าที่มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ 3. พบว่า ผู้บังคับบัญชาควรเป็นผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ (Vision) กว้างไกล มีคุณธรรมและจริยธรรม มีความเที่ยงธรรม และมีความเป็นมิตร เพื่อนร่วมงานควรเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและรับผิดชอบ ทันสมัยเพื่อสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพกนกรวรรณ (2551) อ่างใน พรทวี เกื้อนคำแสนและบุญญรัตน์ สัมพันธ์วัฒน์ (2559) ได้อธิบายถึงแนวคิดด้านประชากรศาสตร์ว่าเป็นคุณสมบัติทางชีวภาพของมนุษย์ (Biographical Characteristics) ซึ่งถือได้ว่าเป็นตัวแปรพื้นฐานตัวแปรหนึ่งที่มี อิทธิพลอย่างมากต่อการจูงใจ อำนาจ และการเมืองหรือวัฒนธรรมขององค์กร ทั้งยังเป็นตัวแปรที่มี ความสำคัญเป็นอย่างมากในองค์การเพราะถือว่าเป็นตัวแปรพื้นฐานที่นิยมนำมาใช้ในการศึกษา

บรรณานุกรม

จันทน์หอม(2557) แรงจูงใจและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อ

องค์การของพนักงาน บริษัท ฮานา เซมิคอนดักเตอร์ (อยุธยา) จำกัด

ชูศักดิ์ เจนประโคน (2550) อ่างใน สุธิดา เข้มทอง (2559) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ

ในการปฏิบัติงานกับความก้าวหน้าในอาชีพ ของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ชญาภา วรวิรรณ (2552) อ่างในนงชนก ผิวเกลี้ยง (2556) ปัจจัยส่วนบุคคลและ

สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต ในการทำงานของบุคลากรในสำนักงาน
ประกันสังคม

ดาริกา ศรีพระจันทร์ (2553) องค์ประกอบที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

เทศบาลตำบลในเขต อำเภอเกาะคำ จังหวัดลำปาง

พุลสุข สังข์รุ่ง (2550) อ้างใน สุกัญญา จันทรมณี (2557) แรงจูงใจและสภาพแวดล้อมใน

การทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ฮานา เซมิคอนดักเตอร์ (อยุธยา) จำกัด

ธัญพร สุวรรณคาม (2559) ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงานที่

ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง

นงชนก ผิวเกลี้ยง (2556) ปัจจัยส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มี

ความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต ในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานประกันสังคมมณฑล

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2550) อ้างใน สุจิตา เข้มทอง (2559) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ

ในการปฏิบัติงานกับความก้าวหน้าในอาชีพ ของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ภาวิณี เพชรสว่าง (2552) อ้างใน อติทยา เสนะวงศ์ (2555) ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการ

ทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการและระดับหัวหน้างานที่ คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
มหาวิทยาลัย M

มนตรี แก้วด้วง (2552) อ้างใน สุกัญญา จันทรมณี (2557) แรงจูงใจและสภาพแวดล้อมใน

การทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ฮานา เซมิคอนดักเตอร์ (อยุธยา) จำกัด

มณฑล รอยตระกูล (2556) อ้างใน เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) แรงจูงใจที่มีผลต่อ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า

วิวัฒน์ แสงเพชร (2558) ปัจจัยส่วนบุคคลแรงจูงใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมที่มีผล

ต่อความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจโรงแรมระดับ 5 ดาว โรงแรมแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร
และปริมณฑล

ศิริวรรณ สุจริต (2550) ความสัมพันธ์ระหว่างความมั่นคงในการทำงาน และการรับรู้

ความสามารถของตนกับพฤติกรรมการทำงาน ของพนักงานพาณิชย์แห่งหนึ่ง

สมทบ ไคลชัย (2554) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลจองถนน

อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง