

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน)

Motivation to work of the employee.

Siam commercial bank public company limited. Thailand

นางสาวปราณี แก้วสามสี

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ

Pranee Kaewsamsee

E-mail : fish.jang@hotmail.com

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University,

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษารววิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) 2) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามปัจจัยบุคคลกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด(มหาชน) ยกเว้นตำแหน่งกรรมการฝ่ายบริหาร จำนวน 400 คนในกรุงเทพฯ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ t-test แบบสถิติความแปรปรวนทางเดียว(ONE – WAY ANOVA)หากพบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) มีปัจจัยด้านบุคคล ด้านเพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน และรายได้ต่างกันทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ต่างกัน

คำสำคัญ : แรงจูงใจการปฏิบัติงาน ; ธนาคารไทยพาณิชย์

ABSTRACT

The objectives of this study were 1) to study motivation in the performance of their commercial bank public company limited, Thailand 2) To study motivation in the performance of their commercial bank public company limited, Thailand classified according to individual factors. The sample used 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, gender, age, education, marital status and in-come are the motivation ...test results found that the Commercial Bank plc., Thailand has a factor of individual aspects, gender, age, education, marital status and income are the motivation .was different.

Keywords: Motivation for the operations; Siam commercial bank

บทนำ

แรงจูงใจในการทำงานนั้นยังมีปัจจัยระหว่างบุคลากรกับองค์กรและปัจจัยอื่น ๆ มีในการศึกษาวิจัยหลายชิ้น บ่งชี้ว่าแรงจูงใจในงานถือเป็นปัจจัยที่มีนัยยะสำคัญที่ทำให้บุคลากรทำงานด้วยความกระตือรือร้น และมีผลต่อระดับโอกาสความสำเร็จขององค์กรโดยตรง กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีแรงจูงใจในงาน นั้นสูง ก็จะทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างเต็มที่และเกิดความจริงจังกับการทำงานนั้นมากขึ้น มี ความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นในความสำเร็จของงาน ทুমเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ ของตน (มนตรี แก้วดวง, 2552) ในทางตรงกันข้ามถ้าหาก บุคลากรในองค์กรไม่มีแรงจูงใจในงานก็จะเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผล การทำงานลดต่ำลง คุณภาพของงานลดลง มีการขาดงาน และอาจนำไปสู่การลาออกจากงานในที่สุด หากแต่ในทางกลับกันหากบุคคลในองค์กรมีความแรงจูงใจในงานสูงก็จะส่งผลทางบวกต่อการ ปฏิบัติงาน (บุญมั่น ธนาศุภวัฒน์, 2553)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ โดยเฉพาะปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ เพื่อที่จะสามารถทำให้พนักงานทำงานได้อย่างมีความสุขและทุ่มเทเพื่อความพึงพอใจของลูกค้าและส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้เพื่อดำรงไว้ซึ่งวิสัยทัศน์ของธนาคารคือ เราจะ เป็น “ธนาคารที่ลูกค้า ผู้ถือหุ้น พนักงานและสังคมเลือก” สำหรับลูกค้า : นำเสนอผลิตภัณฑ์ และบริการที่ดีในระดับมาตรฐานสากล สำหรับผู้ถือหุ้น : สร้างผลตอบแทนระยะยาวที่ได้อย่างสม่ำเสมอ สำหรับพนักงาน: รักษา ดึงดูด และสร้างความผูกพันของพนักงาน สำหรับสังคม : ดำเนินงานอย่างมีธรรมาภิบาล และมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมและชุมชนอย่างเต็มที่ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน)
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด(มหาชน)จำแนกตามปัจจัยบุคคล

ตัวแปรศึกษาในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพตำแหน่งงาน และรายได้

ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจในภาคปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านผลตอบแทนและเงินรางวัล ด้านการได้รับการยอมรับยกย่องนับถือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะอาชีพ และด้านความมั่นคงในงาน

สมมติฐานของการวิจัย

พนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ที่ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน และรายได้ต่างกัน ทำให้มีแรงจูงใจในภาคปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในภาคปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการศึกษาดังนี้

1. ประชากรกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ยกเว้นตำแหน่งกรรมการฝ่ายบริหาร จำนวนไม่เกิน 30,000 คน (ข้อมูลอ้างอิงจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2561) ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้มาจากการใช้วิธีเปิดตารางหาจำนวนตัวอย่างของ YAMANE ซึ่งที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน

2. การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) โดยมุ่งเน้นที่จะศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านผลตอบแทนและเงินรางวัล ด้านการได้รับการยกย่องนับถือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะอาชีพ และด้านความมั่นคงในงาน

ประชากรกลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ยกเว้นตำแหน่งกรรมการฝ่ายบริหาร จำนวนไม่เกิน 30,000 คน (ข้อมูลอ้างอิงจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2561) ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้มาจากการใช้วิธีเปิดตารางหาจำนวนตัวอย่างของ YAMANE ซึ่งที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน

โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบโควตา โดยการจัดแบบสอบถามส่งไปยังสาขาที่จัดโควตาไว้จำนวน 20 สาขา สาขาละ 20 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม ซึ่งเป็นเครื่องมือหลักที่ผู้วิจัยใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า ทบทวนแนวคิดทฤษฎี และผลการวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างเป็นกรอบแนวคิดที่เป็นแนวทางในการพัฒนาแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีวิจัยเชิงสำรวจเป็นคำถามปลายปิด โดยผู้วิจัยมีคำตอบให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เลือกตอบ โดยแบ่งแบบสอบถามปลายปิดเป็น 2 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยด้านบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามลักษณะประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านการศึกษา ด้านสถานภาพ ด้านตำแหน่งงาน และด้านรายได้ มีจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในภาคปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ซึ่งประกอบไปด้วยคำถามเกี่ยวกับ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านผลตอบแทนและเงินรางวัล ด้านการได้รับการยอมรับ การยกย่องนับถือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะอาชีพ และด้านความมั่นคงในงาน มีจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด 24 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)โดยภาพรวมมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านผลตอบแทนและเงินรางวัล ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านลักษณะของอาชีพ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และด้านการได้รับการยอมรับการยกย่องนับถือ

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามปัจจัยบุคคล สามารถสรุปการวิจัยได้ดังนี้

2.1 พนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ที่ปัจจัยด้านบุคคล ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านการศึกษา ด้านสถานภาพ ด้านตำแหน่งงาน ด้านรายได้ ต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ต่างกัน

อภิปรายผล

ผลการวิจัย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สามารถสรุปตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาผลการวิจัย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

1.1 ด้านความก้าวหน้าในงาน ของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับมากที่สุด ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) มีความคิดเห็นว่าด้านความก้าวหน้าในงาน ควรที่จะต้องการความก้าวหน้าในการทำงานรวมถึงความก้าวหน้าในงานซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ดาริกา ศรีพระจันทร์ (2553) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง หมายถึง ปัญหาอุปสรรคในการทำงานและเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานความก้าวหน้าในงานที่ทำและสอดคล้องกับสัมฤทธิ์ ภัฏจนา ัญญาหาร (2554) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในงาน ในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอห้วยทับทัน จังหวัดศรีสะเกษ หมายถึง เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอห้วยทับทัน จังหวัดศรีสะเกษเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

1.2 ด้านผลตอบแทนและเงินรางวัล ของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับมากที่สุด ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าด้านผลตอบแทนและเงินรางวัล ควรที่จะมีค่าตอบแทนที่สูงนั้นหมายถึงสามารถปฏิบัติงานได้อย่างดีในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของวาสนา พัฒนานันท์ชัย (2553) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนและรางวัลของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ หมายถึง ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ พนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมปัจจัยจูงใจด้าน ผลประโยชน์ตอบแทน และสอดคล้องกับอมรรภพ อะมริต (2552) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนและรางวัล ของพนักงานในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับ พนักงานบริษัทสามมิตรมอเตอร์สแมนูแฟคเจอร์ จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่าพนักงาน บริษัทสามมิตรมอเตอร์สแมนูแฟคเจอร์ จำกัด (มหาชน) มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณา ตามรายข้อพบว่า มีความพึงพอใจในระดับมาก ได้แก่ ด้านด้านค่าตอบแทน

1.3 ด้านการได้รับการยอมรับการยกย่องนับถือ ของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับมากที่สุด ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าด้านการได้รับการยอมรับการยกย่องนับถือ ควรที่จะได้รับการยอมรับนับถือจากลูกค้าในการให้เกียรติในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ศุภกิตต์ กิตประพฤกษ์กุล (2553) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยกย่องนับถือ หมายถึง จากทฤษฎีนี้สามารถสรุปได้ว่า องค์กรประกอบที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การยอมรับนับถือ และสอดคล้องกับกิตติวัฒน์ ฅมยา (2553) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยกย่องนับถือของบุคลากร ฝ่ายกลยุทธ์และวางแผน สายออกบัตรธนาคาร ธนาคารแห่งประเทศไทย .หมายถึง เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ฝ่ายกลยุทธ์และวางแผน สายออกบัตรธนาคาร ธนาคารแห่งประเทศไทย จำนวน 204 คน เครื่องมือ ที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการ

ปฏิบัติงานของพนักงาน โดยใช้ค่าสถิติ คือ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ฝ่ายกลยุทธ์ และวางแผน สายออกบัตรธนาคาร ธนาคารแห่งประเทศไทย พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในการยอมรับนับถือ

1.4 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับมากที่สุด ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าการปฏิบัติงาน ควรที่จะได้รับการได้รับการฝึกอบรมให้มีทักษะความรู้ ความสามารถเพิ่มมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสัมฤทธิ์ ภัฏจนา ัฒญาหาร (2554) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานใน องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอห้วยทับทัน จังหวัดศรีสะเกษ มีหมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอห้วย ทับทัน จังหวัดศรีสะเกษเมื่อ จำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงานในการได้รับการฝึกอบรมเพิ่ม ทักษะความรู้และสอดคล้องกับจันทร์แรม พุทธนุกูล (2554) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการ ปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานและการปฏิบัติงานโดยมีผลมาจากปัจจัยหลายด้าน ด้วยซึ่งจะเป็น แรงผลักดันทำให้บุคคลทำงานด้วยความกระตือรือร้นมีขวัญและ กำลังใจทำให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลถ้า บุคคลมีความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะพร้อมเสียสละทุกอย่างอุทิศร่างกาย แรงใจและสติปัญญาให้แก่งานและทางตรงกันข้ามถ้าบุคคลมีความรู้สึกไม่พึงพอใจต่อ งานและการปฏิบัติจะไม่มี ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานขาดความรับผิดชอบ ในการปฏิบัติงานเพียงแต่ทำงานตามหน้าที่ให้เสร็จไปในแต่ละวัน เท่านั้น

1.5 ด้านลักษณะของอาชีพ ของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับมากที่สุด ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) มีความคิดเห็นว่าการปฏิบัติงานด้านลักษณะของอาชีพ ของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ควรที่จะเห็นว่าแรงจูงใจด้านลักษณะงานเป็นตัวหนึ่งที่มีความสำคัญ ซึ่ง สอดคล้องกับแนวคิดของพรสร้อย วรงค์ศรีศุภกุล (2557)แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของอาชีพ หมายถึง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความพึงพอใจ ในงานและความผูกพันต่อองค์กร การณศึกษา การประปาส่วน ภูมิภาค ผลการศึกษาพบว่า ความพึง พพอใจในการทำงานในด้านต่างๆ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนี้ ด้านลักษณะงาน และสอดคล้องกับวาสนา พัฒนานันท์ชัย (2553) แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานด้านลักษณะของอาชีพ ของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ หมายถึง ในการศึกษา 2 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วน พระมหากษัตริย์ ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน สำนักงาน ทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ พนักงานสำนักงาน ทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์มีแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานในภาพรวมปัจจัยจูงใจด้าน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

1.6 ด้านความมั่นคงในงาน ของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับ มากที่สุด ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงาน ควรที่องค์กรที่ท่านอยู่มีสวัสดิการ เงินเดือนให้ท่านมีความมั่นคง ซึ่งสอดคล้อง กับแนวคิดของดาริกา ศรีพระจันทร์ (2553) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงานของพนักงานเทศบาล ตำบลในเขตอำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง หมายถึง แรงจูงใจและปัญหาอุปสรรคในการทำงานและเปรียบเทียบระดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถาม เป็น เครื่องมือในการศึกษากลุ่มประชากรคือพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง จำนวน 185 คน และนำผลที่ได้มาวิเคราะห์โดยหาค่าการแจกแจงความถี่ร้อยละค่าเฉลี่ยและ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้การ ทดสอบสมมติฐานใช้สถิติวิเคราะห์ความถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis) และความผันแปรร่วม (One-

Way ANOVA) ผลการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง มีอายุ 36 ปี ขึ้นไป การศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 8,001 - 12,000 บาท มีตำแหน่งเป็นข้าราชการ มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 5 ปี ขึ้นไป และ ทำงานอยู่ในเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเกาะคาและพบว่ามีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานของพนักงาน เทศบาลตำบลในเขตอำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานความมั่นคงและสอดคล้องกับสมบท ไสลชัย (2554) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงานของบุคลากร เทศบาลตำบลจองถนน อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง หมายถึง การจูงใจในการ ปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลจองถนน อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง ประชากรในการ ศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้แก่บุคลากรเทศบาลตำบลจองถนน จำนวน 76 คน แยกเป็น พนักงานเทศบาลสามัญ 30 คน ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง 46 คน เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถามตาม ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮิร์ชเบอร์เกอร์วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปด้วยสถิติ ค่าเฉลี่ยค่าร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลจองถนน อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีผลในแรงจูงใจด้านความมั่นคงในงาน

2. ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามปัจจัยด้านบุคคล ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านการศึกษา ด้านสถานภาพ ด้านตำแหน่งงาน และด้านรายได้ สามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 พนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ที่มี เพศ ต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านผลตอบแทนและเงินรางวัล ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของอาชีพ และ ด้านความมั่นคงในงานต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า พนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) เพศชาย มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านผลตอบแทนและเงินรางวัล ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของอาชีพ และ ด้านความมั่นคงในงานต่างไปจากเพศหญิง อาจเนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่ที่เป็นเพศหญิง มักมีตำแหน่งเป็นพนักงานปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับवासนา พัฒนานันท์ชัย (2553) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ โดยปัจจัยจูงใจ ที่อยู่ในระดับ มาก 3 ด้าน ประกอบด้วยด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านความรับผิดชอบ ด้าน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการได้รับการยอมรับ นับถือ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานตามลำดับ ส่วนปัจจัยค้ำจุน อยู่ในระดับ มากทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง ด้าน ผลประโยชน์ตอบแทน ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านนโยบายและการบริหาร ตามลำดับ เพศ มีผลต่อแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

2.2 พนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ที่มี อายุ ต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านผลตอบแทนและเงินรางวัล ด้านการได้รับการยอมรับการยกย่องนับถือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และด้านลักษณะของอาชีพ ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า พนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ที่มีช่วงอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันจึงทำให้มีแรงจูงใจที่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับวันเพ็ญ เลี้ยงถนอม (2553) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน ระดับอาชีวศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานครเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับอาชีวศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร พบว่า ครูที่มีสถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษาและรายได้ที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่

แตกต่างกัน ยกเว้นครูที่มีเพศและอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเพศชายมีแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานสูงกว่าเพศหญิงครูที่มีอายุ 46 ปี ขึ้นไป มีแรงจูงใจสูงกว่าครูที่มีอายุ 25-35 ปีและครูที่มี อายุ 36-45 ปีมีแรงจูงใจสูงกว่าครูที่มีอายุ 25-35 ปี

2.3 พนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ที่มี การศึกษา ต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านผลตอบแทนและเงินรางวัล ด้านการ ได้รับการยอมรับการยกย่องนับถือ ด้านลักษณะของอาชีพ และด้านความมั่นคงในงานต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็น ว่า พนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ที่มีการศึกษาที่แตกต่างกันจึงทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับวันเพ็ญ เลี้ยงถนอม (2553) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน ระดับอาชีวศึกษา เขตบางกอกใหญ่กรุงเทพมหานคร พบว่าครูโรงเรียนเอกชน ระดับอาชีวศึกษา เขตบางกอกใหญ่มี แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความต้องการ ความก้าวหน้าและเจริญเติบโต ด้านความต้องการมีความสัมพันธ์กันทางสังคม และด้านความต้องการอยู่รอดหรือการ ดำรงชีวิต ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในภาพรวม พบว่า ครูที่มีสถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา

2.4 พนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ที่มี สถานภาพ ต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความก้าวหน้าในงานด้านผลตอบแทนและเงินรางวัล ด้านการ ได้รับการยอมรับการยกย่องนับถือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานและด้านความมั่นคงในงานต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมี ความคิดเห็นว่า พนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ที่มีสถานภาพที่แตกต่างกันจึงทำให้มีแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ จิตต์ลีณี สัมผัสสุข (2553) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่กลุ่มวิจัยและพัฒนา กรณีศึกษาสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี แห่งประเทศไทย ปัจจัยที่มีผล ต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน พบว่า ระดับความคิดเห็นโดยรวมทั้ง 7 ด้าน กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ใน ระดับปานกลาง ระดับความเครียดที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีระดับความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ผลจากการทดสอบสมมุติฐาน พบว่าภูมิหลัง ทางสังคมหรือลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ สถานภาพครอบครัว ผลต่อ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แต่ค่าตอบแทน/รายได้ นโยบายและการบริหารงานของ องค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร และทักษะ/ความชำนาญ/ ประสบการณ์ การทำงาน มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

2.5 พนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ที่มี ตำแหน่งงาน ต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านผลตอบแทนและเงินรางวัล ด้านการ ได้รับการยอมรับการยกย่องนับถือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และด้านลักษณะของอาชีพต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมี ความคิดเห็นว่า พนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ที่มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกันจึงทำให้มีแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับอมรภพ อมรวิท (2552) ได้ทำการวิจัยเรื่องการเสริมสร้างแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทสามมิตรมอเตอร์สแมนูแฟคเจอร์ จำกัด (มหาชน) มีความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานอยู่ ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณา ตามรายข้อพบว่า มีความพึงพอใจในระดับมาก ได้แก่ ด้าน ความสำเร็จในการทำงาน , ด้านความรับผิดชอบ , ความพึงพอใจในระดับปานกลางได้แก่ ด้าน การได้รับการยอมรับ นับถือ, ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ, ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน , ด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมใน การทำงาน , ด้านค่าตอบแทน, ด้านความมั่นคงในการทำงาน, ด้านสวัสดิการ, ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา

, ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างเพื่อนร่วมงาน , ด้านนโยบายการบริหาร พนักงานบริษัทสามมิตรมอเตอร์สแมนูแฟคเจอร์ จำกัด (มหาชน) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณา ตามรายชื่อ พบว่า มีแรงจูงใจในระดับมาก ได้แก่ การมีความเพียรพยายามที่จะทำงานให้เสร็จตาม กำหนดเวลา, การพยายามทำงานให้สำเร็จด้วยตนเอง มากกว่าทำเพื่อชื่อเสียง เกียรติยศ , การพยายามปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ , การไม่ปล่อยให้เวลาเดินไปโดยเปล่า ประโยชน์, มีความทะเยอทะยานสูงในการที่จะประสบความสำเร็จในอาชีพการงาน , มีการวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ, มีการวางแผนก่อนล่วงหน้าเมื่อทำงาน , เมื่อทำงานล้มเหลวจะไม่ย่อท้อ พร้อมจะแก้ตัวใหม่ และสามารถอดทนทำงานในระยะเวลานานๆแม้มีสิ่งมารบกวน แรงจูงใจในระดับปานกลางได้แก่ การกล้าที่จะเสี่ยงถึงแม้ว่างานนั้นมีโอกาสล้มเหลว พนักงาน บริษัทสามมิตรมอเตอร์สแมนูแฟคเจอร์ จำกัด (มหาชน) ที่มีปัจจัยสังคมที่แตกต่างกันใน ด้านระดับของตำแหน่งงาน , ส่วน งานที่ปฏิบัติ, สถานที่ปฏิบัติงาน จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน แผลผลได้ว่า การที่พนักงานมีความพึงพอใจ เพิ่มขึ้นส่งผลทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้นด้วย

2.6 พนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ที่มี รายได้ ต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านผลตอบแทนและเงินรางวัล ด้านการได้รับการยอมรับการยกย่องนับถือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และด้านลักษณะของอาชีพต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า พนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ที่มีช่วงรายได้ที่แตกต่างกันจึงทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับอมรรพ อะมริต (2552) ได้ทำการวิจัยเรื่องการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทสามมิตรมอเตอร์สแมนูแฟคเจอร์ จำกัด (มหาชน) ที่มีปัจจัยสังคมที่แตกต่างกันในด้าน เพศ, อายุ, ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน , รายได้ต่อเดือน, ระดับของตำแหน่งงาน , ส่วน งานที่ปฏิบัติ, สถานที่ปฏิบัติงาน จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน และ พนักงานบริษัทสามมิตรมอเตอร์สแมนูแฟคเจอร์ จำกัด (มหาชน) มีปัจจัยชีวิตสังคมแตกต่างกันในด้าน สถานภาพทางการสมรส, ระดับการศึกษา, ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน , รายได้ต่อ เดือน, ระดับของตำแหน่งงาน , ส่วนงานที่ปฏิบัติ, สถานที่ปฏิบัติงาน จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน พนักงานบริษัทสามมิตรมอเตอร์สแมนูแฟคเจอร์ จำกัด (มหาชน) ที่มีปัจจัยชีวิตสังคมที่แตกต่างกันในด้าน ส่วนงานที่ปฏิบัติจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน และพนักงานบริษัทสามมิตรมอเตอร์สแมนูแฟคเจอร์ จำกัด (มหาชน) ที่มีปัจจัย ชีวิตสังคมที่แตกต่างกันในด้าน รายได้ ส่วนงานที่ปฏิบัติ, สถานที่ปฏิบัติงาน จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่ แตกต่างกัน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน บริษัทสามมิตรมอเตอร์สแมนูแฟคเจอร์ จำกัด (มหาชน) มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับปานกลาง ระดับนัยสำคัญ 0.01 ค่า $r = 0.382$ แผลผลได้ว่า การที่พนักงานมีความพึงพอใจ เพิ่มขึ้นส่งผลทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้นด้วย

บรรณานุกรม

กิตติวัฒน์ ถมยา. (2554).แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายกลยุทธ์และวางแผนสาย

ออกบัตรธนาคารธนาคารแห่งประเทศไทย.วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง.

คณะกรรมการวิจัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง . (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ

บุคลากร มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดกาญจนบุรี. กรุงเทพฯ:

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

จิตต์สินี สัมผัสสุข (2553) ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มวิจัย

และพัฒนา กรณีศึกษาสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี แห่งประเทศไทย, วิทยานิพนธ์ (รอ.ม.)
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

จันทร์แรม พุทธนุกูล (2554). การค้นคว้าอิสระของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ชาญเดช วีรกุล (2552) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับขวัญ

ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 5 (จังหวัดอุบลราชธานี)
วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ
อุบลราชธานี

ชูยศ ศรีวรรณธ์. (2553). ปัจจัยแรงจูงใจต่อผลการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษาขององค์การ

บริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเมืองจังหวัดนครราชสีมา. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.

ดาริกา ศรีพระจันทร์ . (2553). องค์ประกอบที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,
สาขาการจัดการทั่วไป , บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง .

ถวัลย์ อุ่นคำเมือง (2553) ทำการศึกษาและเปรียบเทียบปัจจัยที่เสริมสร้าง แรงจูงใจ

ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเวียงผาก อำเภอผาก จังหวัดเชียงใหม่ ,สารนิพนธ์ หลักสูตรศิลป
ศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารจัดการองค์การคณะศิลปศาสตร, มหาวิทยาลัยเกริก

นिसารัตน์ ไวยเจริญ ศยามล เอกะกุลนันต์ (2554).ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน

ของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด(สำนักงานใหญ่).วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิตคณะ
วิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ปราโมทย์ ดวงเลขา (2552) ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน

ของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคตะวันออก, วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต สาขาวิชา การจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

พรสร้อย วงศ์ศรีศุภกุล.(2557). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ความพึงพอใจ

ในงาน และความผูกพันต่อองค์การ:กรณีศึกษาการประปาส่วนภูมิภาค. งานวิจัยส่วนบุคคล สาขาจิตวิทยา
อุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ.

มนตรี แก้วด้วง (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความผูกพัน

ต่อองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงาน :กรณีศึกษาบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายเสื้อผ้าแบรนด์. งานวิจัย
ส่วนบุคคล สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ . กรุงเทพฯ

รสสุคนธ์ เหล็กเพชร . (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย

ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 จังหวัดชลบุรี งานนิพนธ์ศึกษาศาสตร์
บัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์,มหาวิทยาลัยบูรพา

วาสนา พัฒนานันท์ชัย (2553) ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของ

พนักงาน สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ , การค้นคว้าอิสระ, หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
(การบริหารพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม) , สถาบันพัฒนาบริหารศาสตร์

วาสนา กล่ำรัมย์ (2553) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความ พุ่มเทในการทำงานของพนักงาน

กรณีศึกษา บริษัท ท่อส่งปิโตรเลียมไทย จำกัด (แทปไลน์).ชลบุรี , วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

วันเพ็ญ เลี้ยงถนอม. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน

เอกชน ระดับอาชีวศึกษาเขตบางกอกใหญ่กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, การบริหาร
การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี