

แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท มาห์เล สยาม ฟिलเตอร์ ซิสเต็มส์ จำกัด

Motivation Factors of employees in Mahle Siam Filter Systems Company Limited

อารยา สละน้อย

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Araya Salanoi

E-mail: araya250238@gmail.com

Faculty of Business Administration program in Management, Ramkhamhaeng
University

บทคัดย่อ

การวิจัยดังกล่าวนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับปัจจัยแรงจูงใจค้ำจุนในการทำงานของพนักงาน บริษัท มาห์เล สยาม ฟिलเตอร์ ซิสเต็มส์ จำกัด วัตถุประสงค์ที่สอง เพื่อศึกษาระดับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท มาห์เล สยาม ฟिलเตอร์ ซิสเต็มส์ จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานที่ทำงานใน บริษัท มาห์เล สยาม ฟिलเตอร์ ซิสเต็มส์ จำกัด จำนวน 204 คนโดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าสถิติโดยวิธีหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

ผลการวิจัยพบว่า (1)กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้ มีจำนวน 204 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 26 - 35 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท และส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 4 – 6 ปี (2)ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท มาห์เล สยาม ฟिलเตอร์ ซิสเต็มส์ จำกัดโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจมีค่าเฉลี่ยสูงกว่า ปัจจัยค้ำจุน แต่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทั้งคู่ โดยที่ปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านลักษณะของงาน รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ และน้อยที่สุดคือด้านความสำเร็จในการทำงาน และปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด

คือ ด้านนโยบายการบริหารงานรองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน และสภาพชีวิตส่วนตัว และน้อยที่สุดคือด้านค่าตอบแทนตามลำดับ

คำสำคัญ: *แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน, บริษัท มาห์เล สยาม ฟิลเตอร์ ซิสเต็มส์ จำกัด*

Abstract

The objective of this research was to study the level of motivation factors in working of of employees in Mahle Siam Filter Systems Company Limited and to study the level of motivation factors in working of employees in Mahle Siam Filter Systems Company Limited. The sample group used in this study was 204 employees at Mahle Siam Filter Systems Company Limited. The tools used for data collection were questionnaires. Data analysis was done by using statistical methods to find percentage, values, average and standard deviation.

The research found that 1) Most of the respondents are female. Between the ages of 26-35 years, most of them have a bachelor's degree with the average monthly income between 10,001–20,000 baht and most of the work duration is between 4-6 years. 2) The motivation factors of the employees working at Mahle Siam Filter Systems Company Limited were at the high level. When considering each factor, it was found that The motivation factors are higher than the supporting factors but both opinions were at a high level. With motivation factors at a high level, when considered in each aspect, found that the aspect with the highest mean was the aspect of work, followed by responsibility and the smallest is work success. While the motivation factors were at the high level and when considered in each aspect found that the aspect that had the highest mean was administrative policy, followed by relations with supervisors relations with colleagues working conditions and personal life conditions and the least is the compensation, respectively.

keyword: Employee motivation , Mahle Siam Filter Systems Company Limited

บทนำ

ที่มาและความสำคัญของปัญหา ในปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันว่าองค์กรหรือธุรกิจต่างๆ ให้ความสำคัญกับบุคลากรของตนเองมากขึ้น เพราะทรัพยากรบุคคลถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่ขาดไม่ได้ เพราะฉะนั้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญและสามารถที่จะเอื้อประโยชน์ให้องค์กรดำเนินธุรกิจต่างๆ ไปสู่เป้าหมายได้อย่างมั่นใจ จะเห็นได้ว่าทุกองค์กรประสงค์จะพัฒนาตนเองไปสู่ความสำเร็จในฐานะผู้นำธุรกิจ โดยเฉพาะคุณภาพของบุคลากรนับเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายได้ในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติที่มีคุณภาพทั้งนี้เพราะงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นงานที่มุ่งเลือกสรรคนดีมีความรู้ ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน ดังนั้นองค์กรสมัยใหม่ที่มีความพร้อมจึงต้องมุ่งพัฒนาหน่วยงานและทรัพยากรบุคคลไปพร้อมกัน โดยกำหนดเป้าหมายของหน่วยงานเพื่อผลงานที่เพิ่มขึ้น รวมทั้งความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้วยจึงจะสามารถสร้างความสำเร็จในงานได้อย่างแท้จริง (วิลาวรรณ ทรัพย์พิศาล, 2554)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่จึงได้ให้ความสำคัญกับสมรรถนะ โดยมองว่าสมรรถนะนั้นเป็นปัจจัยหรือเกณฑ์ในการวัดศักยภาพหรือความสามารถของบุคลากร รวมทั้งใช้เป็นองค์ประกอบในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยมองว่าเป็นโอกาสในการปรับปรุงและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพหรือศักยภาพทันต่อการเปลี่ยนแปลง สมรรถนะเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการองค์การที่มีประโยชน์อย่างมากในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งนี้เพราะสมรรถนะเป็นสิ่งที่ช่วยพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์การให้ทำงานหรือผลิตผลงานที่องค์การต้องการได้และจะทำให้สนับสนุนวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายระยะยาวขององค์การได้ สมรรถนะสามารถนำไปใช้ ประโยชน์ในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ในองค์การให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้องค์การ สามารถบรรลุถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ได้อย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งปัจจุบันทิศทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่จะต้องมีเครื่องมือที่สามารถแปลงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำกรอบหรือสมรรถนะมาใช้ในองค์การจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อได้รับการสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูงได้รับความร่วมมือและการมีส่วนร่วมของบุคลากร (commitment) และเห็นความสำคัญของการนำกรอบ สมรรถนะมาใช้ (ปวีนิตย์ มากแก้ว, 2557)

เนื่องด้วยในการทำงานของโลกธุรกิจแรงจูงใจถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างประสิทธิผลในงาน ซึ่งถือว่าเป็นหน้าที่ของบริษัทที่จะต้องให้ความสำคัญเพื่อให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการทำงานเป้าหมายขององค์กรและสร้างความผูกพันในกับพนักงานโดย

ผ่านแรงจูงใจในการทำงาน โดยใช้ประโยชน์จากทรัพยากรอย่างคุ้มค่าสมาชิกเกิดความความผูกพันในงานและองค์กรโดยส่วนรวมสามารถปรับตัวและพัฒนาเพื่อดำรงอยู่ได้ (ณรงค์ ศรีเกรียงทองและประสพชัย พสุนนท์, 2558)

บริษัท มาห์เล สยาม พิลเตอร์ ซิสเต็มส์ จำกัด ดำเนินการในด้านธุรกิจยานยนต์เต็มรูปแบบ พัฒนาการผลิตในเชิงอุตสาหกรรม มีนโยบายส่งเสริมพัฒนาอุตสาหกรรมให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง ถือได้ว่าเป็นผู้ผลิตรายใหญ่และอยู่ชั้นแนวหน้ามีคุณภาพที่เป็นที่ยอมรับและได้มาตรฐานในระดับสากล ส่งออกไปยังต่างประเทศหลากหลาย นอกจากนี้ยังมีส่วนรวมในการพัฒนาและทำคุณประโยชน์ต่างให้แก่สังคม มีส่วนช่วยในการพัฒนาประเทศให้ก้าวไกลไปข้างหน้า โดยทีมผู้บริหารที่มีความสามารถพร้อมกับการพัฒนาศักยภาพของพนักงานเพื่อให้เกิดความก้าวหน้า เป็นที่ยอมรับในระดับโลก มีการร่วมทุนกับบริษัทข้ามชาติอีกด้วย (สยามมอเตอร์, 2562)

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่าแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันในการทำงานของพนักงานเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง และสามารถสร้างความเจริญเติบโตแก่บริษัทได้อย่างยั่งยืน คือการทำให้คนในองค์กร ทำงานด้วยความสุขและมีประสิทธิภาพ สิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้ก็มาจากเหตุปัจจัยต่างๆ ที่กล่าวข้างต้น ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท มาห์เล สยาม พิลเตอร์ ซิสเต็มส์ จำกัด เพื่อต้องการทราบว่าพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงานอย่างไร รวมไปถึงวิธีการที่เหมาะสมที่จะนำไปพัฒนาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแก้ไขให้บริษัทมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานมากขึ้นกว่าปัจจุบัน และการวิจัยในครั้งนี้นี้ยังเป็นแนวทางเพื่อเป็นประโยชน์ต่อบริษัทสามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดอีกต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยแรงจูงใจค้ำจุนในการทำงานของพนักงาน บริษัท มาห์เล สยาม พิลเตอร์ ซิสเต็มส์ จำกัด
2. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยแรงจูงใจจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท มาห์เล สยาม พิลเตอร์ ซิสเต็มส์ จำกัด

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ศึกษาเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท มาห์เล สยาม ฟิเตอร์ ซิสเต็มส์ จำกัด โดยผู้วิจัยกำหนดขอบเขตการวิจัยดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานที่ทำงานใน บริษัท มาห์เล สยาม ฟิเตอร์ ซิสเต็มส์ จำกัด จำนวน 418 คน กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการประเมินครั้งนี้ ใช้การกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยการคำนวณจากสูตรของ Taro Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ความผิดพลาดไม่เกิน 5% ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 204 คน

2. ขอบเขตของเนื้อหา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มุ่งศึกษา แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท มาห์เล สยาม ฟิเตอร์ ซิสเต็มส์ จำกัดโดยใช้แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน และแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร มาใช้เป็นขอบเขตในการศึกษาข้อมูล

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

1. ตัวแปรอิสระ (independent variable) ได้แก่

1.1 ปัจจัยประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

2. ตัวแปรตาม (dependent variable)

2.1 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ

2.2 ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านสภาพการทำงาน และสภาพชีวิตส่วนตัว

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. เพื่อให้ทราบถึงแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน และนำผลที่ได้ไปกำหนดแนวทางในการปฏิบัติให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน
2. เพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยไปกำหนดแนวทางในการบริหารองค์การให้มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น
3. เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปจัดตั้งนโยบาย และกิจกรรมที่เสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานต่อไป

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์

มนุษย์มีความแตกต่างกันในด้านบุคลิกภาพและสภาพวิทยา ทางร่างกาย สติปัญญา สังคม อารมณ์ และปัจจัยอื่นๆ ความแตกต่างนี้เกิดจากการเรียนรู้จากสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกันซึ่งทำให้บุคคลมีทัศนคติ ค่านิยม ความเชื่อ ความพึงพอใจ และบุคลิกภาพต่างกัน โดยคนที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ต่างกันจะมีลักษณะทางจิตวิทยาต่างกัน ดังนี้ (วราภรณ์ เอื้อการณ และอิสระอุดม ประเสริฐ, 2553) (1.) เพศ เพศหญิงและเพศชายมีความแตกต่างกันอย่างมากในเรื่องความคิด ค่านิยม และทัศนคติ ivo ต่างกัน (2.) อายุ เป็นปัจจัยที่มีความแตกต่างกันในเรื่องของความคิดและพฤติกรรมที่แตกต่างกัน (3.) การศึกษา เป็นปัจจัยที่มีความคิด ค่านิยม ทัศนคติ และพฤติกรรมแตกต่างกัน (4.) สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ หมายถึง อาชีพ รายได้ และสถานภาพทางสังคมของบุคคลมีอิทธิพลอย่างสำคัญต่อปฏิกริยาของผู้รับสารที่มีต่อผู้ส่งสาร เพราะแต่ละคนมีวัฒนธรรม ประสบการณ์ ทัศนคติ ค่านิยม และเป้าหมายต่างกัน ศันสนีย์ สุวภิญโญภาส (2549, อ้างถึงใน กัมปนาท ปานสุวรรณ, 2558) กล่าวถึงตัวแปรทางด้านประชากรศาสตร์ที่สำคัญที่นิยมนำมาหาความสัมพันธ์กับทัศนคติมีดังนี้ (1.) เพศ จากการวิจัยทางจิตวิทยาหลายเรื่องแสดงให้เห็นว่าผู้หญิงกับผู้ชายมีความแตกต่างกันอย่างมากในเรื่องของความคิด ค่านิยม และทัศนคติ ทั้งนี้เพราะสังคมและแตกต่างกัน (2.) อายุ โดยทั่วไปบุคคลที่มีอายุมากจะมีพฤติกรรมตอบสนองต่อนวัตกรรมหรือสิ่งใหม่ๆ เปลี่ยนไปเมื่อมีอายุมากขึ้น (3.) การศึกษา เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูงกับความคิดและทัศนคติของบุคคลที่มีต่อการให้บริการ ระดับการศึกษาของบุคคลทำให้ทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่อการบริการประเภทต่างๆ มีความแตกต่างกันออกไป (4.) สถานะทางเศรษฐกิจและสังคม โดยดูจาก

รายได้ อาชีพ เชื้อชาติ ภูมิหลังครอบครัว เป็นต้น คนที่มีฐานะดีก็จะมีโอกาสในการเลือกใช้บริการได้หลากหลายประเภทกว่าทำให้ทัศนคติและแนวคิดในการบริการมีความแตกต่างกัน (5.) สถานภาพสมรส คือการครองเรือนอาจแบ่งออกได้เป็น คนโสด สมรส หม้าย หย่าร้างหรือแยกกันอยู่ ลักษณะด้านความแตกต่างขนบธรรมเนียมประเพณีความเชื่อทางด้านศาสนาย่อมมีกระบวนการรับรู้ข่าวสารที่ต่างกันอันเนื่องมาจากสภาพครอบครัวและบุคคลรอบข้าง

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's two-factor Theory) Herzberg (1968) ได้ศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมจากแนวคิดของ Taylor และ Maslow โดยมุ่งเน้นถึงความเข้าใจปัจจัยพื้นฐานที่มีอยู่ในตัวบุคคลนั้นเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้บุคคลปฏิบัติแตกต่างกันไป ในลักษณะเฉพาะตนความพึงพอใจในงานที่จะทำเป็นสิ่งแรงจูงใจสำหรับผลการปฏิบัติงานที่ดีนั้น มีองค์ประกอบ 2 ปัจจัย 1. ปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยกระตุ้น หมายถึง ปัจจัยที่จะทำให้บุคคลเกิดความพอใจและการจูงใจในการทำงาน ได้แก่ 1.1 ความสำเร็จในการทำงาน 1.2 การยอมรับนับถือ 1.3 ลักษณะของงาน 1.4 ความรับผิดชอบในงาน 1.5 ความก้าวหน้าในการทำงาน 2. ปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยสุขอนามัย หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจในงาน หรือเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานซึ่งปัจจัยนี้ทำให้คนปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข ได้แก่ 2.1 นโยบายและการบริหารงานในองค์กร 2.2 วิธีการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล 2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร 2.4 ค่าตอบแทนและสวัสดิการ 2.5 สภาพแวดล้อมในการทำงาน จากทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ทำให้ทราบถึงความพอใจในงานที่ปฏิบัติของแต่ละบุคคล หากแต่ปัจจัยสองอย่างนั้นแตกต่างกันจะเป็นผลทำให้เกิดความรู้สึกไม่พอใจในงานหรือตัดสินใจลาออก สิ่งที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกต่อหน่วยงานเป็นปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย ซึ่งปัจจัยดังกล่าวเป็นสิ่งที่ดึงดูดให้บุคคลสนใจเข้ามาร่วมงานกับองค์กรแต่ไม่ได้ช่วยให้บุคคลนั้นมีความขยันขันแข็ง ดังนั้นผู้บริหารที่มีความต้องการที่จะดึงดูดบุคคลที่มีความรู้ความสามารถให้เข้ามาร่วมงานกับองค์กรก็จำเป็นต้องเสริมสร้างปัจจัยจูงใจให้เพียงพอและยังต้องจัดหาปัจจัยค้ำจุนเพื่อให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจในหน้าที่การงาน ซึ่งผลักดันให้บุคลากรเกิดความขยันในการทำงานอย่างเต็มความสามารถมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ Herzberg ยังยืนยันว่างานควรได้รับการออกแบบเสียใหม่เพื่อที่จะรวมเอาปัจจัยจูงใจเข้าไว้ด้วยกัน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สรนันท์ บางแสง (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เบอร์ลี่ยุคเกอร์ จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงอายุระหว่าง 31-40 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรีระดับเงินเดือนระหว่าง 10,001-30,000 บาท เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ ระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี และสถานภาพโสด การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานพบว่าปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการทำงานสูงสุดคือ ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือและน้อยที่สุดคือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานพบว่าความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรสูงสุดคือ ด้านความภูมิใจที่ได้รับการยอมรับจากองค์กร รองลงมาคือ ด้านความภูมิใจที่รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และน้อยที่สุดคือด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร

สุกัญญา จันทรมณี (2557) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฮานา เซมิคอนดักเตอร์ (อยุธยา) จำกัด ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี มีความเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเป็น 3.13 สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเป็น 3.14 ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรรวม มีค่าเฉลี่ยเป็น 3.17 และ พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

วรรณภา อวรรณ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการรัฐสภาระดับปฏิบัติงาน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงอายุระหว่าง 31 - 40 ปี ระดับ การศึกษาสูงสุดอยู่ในระดับปริญญาตรีอายุการทำงานส่วนใหญ่ไม่น้อยกว่า 5 ปี และมีรายได้ต่อเดือน 10,000 – 15,000 บาท ระดับแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยข้าราชการรัฐสภาที่มีแรงจูงใจในการทำงานทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนสูงจะมีความผูกพันต่อ

องค์การสูงกว่าข้าราชการรัฐสภาที่มีแรงจูงใจในการทำงานปานกลางและต่ำทุกด้าน เมื่อพิจารณาจากขนาดค่า F ผลปรากฏว่าข้าราชการรัฐสภาที่มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนั้นด้านลักษณะของงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้านเงินเดือนและผลตอบแทน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านเทคนิคการ ควบคุมดูแลด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการได้รับการยอมรับ

มัณฑิรา มาศเมธา (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานโรงพยาบาล กล้วยน้ำไท 1 ผลการวิจัยพบว่า ผลการศึกษา พบว่า (1) ระดับความตั้งใจที่จะคงอยู่ปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาล กล้วยน้ำไท 1 อยู่ในระดับปานกลาง (2) พนักงานที่รายได้ต่อเดือนต่างกัน ระดับการคงอยู่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ (3) ปัจจัยค้ำจุน พบว่า นโยบายการบริหารงาน ค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล และความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของพนักงานโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วีรยุทธ์ วาณิชกมลนันทน์ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทสยามกลาสอินดัสทรี จำกัด โรงงานอยุธยา ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคือ พนักงานโรงงานผลิตบรรจุภัณฑ์ประเภทขวดแก้วสำหรับ เครื่องดื่มให้พลังงาน บริษัท สยามกลาสอินดัสทรี ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานภาพรวม อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามรายด้าน ทั้ง 15 ด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการใส่ใจคุณภาพ ด้านการรักษาความลับสัญญา ด้านการมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ และ ด้านการพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง

วิธีการดำเนินการวิจัย

การเก็บข้อมูล

ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยได้ทำการคัดเลือกมาจากของ Taro Yamane (1973) โดยยึดหลักคือตามสัดส่วนของประชากรต่อกลุ่มตัวอย่าง ผู้ศึกษาจึงใช้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยที่ความคลาดเคลื่อน 5% ได้จำนวนของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 204 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ผู้วิจัยได้จัดสร้างขึ้นจากการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท มาห์เล สยาม พิลเตอร์ ซีเอสเอ็มเอส จำกัด ผู้วิจัยได้ศึกษาขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ เพื่อสร้างแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล สามารถอธิบายได้ดังนี้

1. ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำแนวคิด ทฤษฎีมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. สร้างแบบสอบถามที่ครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการที่จะศึกษา
3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอกับอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบและแนะเพิ่มเติมเพื่อนำไปปรับปรุงในส่วนที่ยังไม่สมบูรณ์
4. ทำการปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาได้เสนอแนะ
5. ทำการตรวจสอบอีกครั้งแล้วนำมาแก้ไขให้สมบูรณ์ก่อนนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับ และนำมาวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้คอมพิวเตอร์ในการคำนวณค่าสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ในการคำนวณหาค่าการกระจายของกลุ่มตัวอย่างตามลักษณะทางประชากรศาสตร์โดยใช้ค่าความถี่(Frequency)และร้อยละ (Percentage) รวมถึงการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ผลการวิจัย

ข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่ากลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้ มีจำนวน 204 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 67.6 ส่วนใหญ่มีอายุ 26 - 35 ปี จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 57.8 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 60.8 ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 33.8 และส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 4 – 6 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 31.4

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท มาร์เท สยาม พิลเตอร์ ซิสเต็มส์ จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจมีค่าเฉลี่ยสูงกว่า ปัจจัยค้ำจุน แต่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทั้งคู่ โดยที่ปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านลักษณะของงาน รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ และน้อยที่สุดคือด้านความสำเร็จในการทำงาน และปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านนโยบายการบริหารงานรองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน และสภาพชีวิตส่วนตัว และน้อยที่สุดคือด้านค่าตอบแทน ตามลำดับ

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท มาร์เท สยาม พิลเตอร์ ซิสเต็มส์ จำกัด” สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์จากผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้ มีจำนวน 204 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 26 - 35 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท และส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 4 – 6 ปี ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าพนักงานที่มีแรงจูงใจในการทำสูงนั้นล้วนมีเหตุผลประกอบอย่างในผลการวิจัยซึ่งส่วนใหญ่จะอยู่ในช่วงวัยทำงาน และมีระดับการศึกษาที่ค่อนข้างสูงอยู่ในระดับปริญญาตรี และเมื่อพิจารณาเงินที่ที่ได้รับก็สอดคล้องกับวุฒิการศึกษาความรู้ความสามารถที่ตนมี ผู้วิจัยคิดเห็นว่าพนักงานกลุ่มนี้มีความมุ่งมั่นและมีแรงจูงใจในการทำงาน อาจมุ่งหวังความก้าวหน้าในการทำงานเนื่องจากส่วนใหญ่มี

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 4 – 6 ปี ปัจจัยต่างๆเหล่านี้ล้วนเป็นแรงจูงใจประเภทที่มีความจำเป็น โดยตรงต่อการดำรงชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สรนนท์ บางแสง (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เบอร์ลีเยคเกอร์ จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า การศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 31-40 ปีการศึกษาระดับปริญญาตรีระดับเงินเดือนระหว่าง 10,001-30,000 บาท เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรรณภา อารวม (2557) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร การของข้าราชการรัฐสภาระดับปฏิบัติงาน สำนักงาน เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ผลการศึกษา พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง การศึกษาสูงสุด อยู่ในระดับปริญญาตรีและมีรายได้ต่อเดือน 10,000 – 15,000 บาท

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานจากผลการวิจัยพบว่า พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท มาห์เล สยาม ฟิเตอร์ ซิสเต็มส์ จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจมีค่าเฉลี่ยสูงกว่า ปัจจัยค้ำจุน แต่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทั้งคู่

โดยที่ปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านลักษณะของงาน รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ และน้อยที่สุดคือด้านความสำเร็จในการทำงาน ตามลำดับ ผู้วิจัยมีความคิดเห็นที่ ปัจจัยจูงใจนั้นเป็นการกระตุ้นในการปฏิบัติงานเพราะทำให้พนักงานเหล่านั้นมีความอยากที่จะทำงานความตั้งใจทำงานทุ่มเทให้กับงาน ประกอบกับถ้ามีการได้รับความยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน กลุ่มเพื่อน และบุคคลอื่น ก็จะทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องานว่างานนั้นเป็นงานที่ไม่น่าเบื่อหน่าย มีความสุข และสนุกกับงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิรุทธิ์ วาณิชกมลนนท์ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทสยามกลาสอินดัสทรี จำกัด โรงงานอยุธยา ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานภาพรวม อยู่ในระดับสูง ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และงานวิจัยของ สรนนท์ บางแสง (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เบอร์ลีเยคเกอร์ จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยของ

แรงจูงใจในการทำงานสูงที่สุดคือ ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จ
ในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือและน้อยที่สุดคือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

โดยที่ปัจจัยค่าจูงอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูง
ที่สุด คือ ด้านนโยบายการบริหารงานรองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้าน
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน และสภาพชีวิตส่วนตัว และน้อยที่สุดคือด้าน
ค่าตอบแทน ตามลำดับ ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าปัจจัยค่าจูงนั้นจะส่งผลต่อความสุขในการทำงานของ
พนักงาน ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าขาดปัจจัยค่าจูงไปก็เกิด
ความไม่ชอบ ไม่อยากที่จะทำงานขึ้นได้ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้เป็นปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการดำรงชีวิต
ของพนักงานเป็นหลักไม่ว่าจะเป็น ค่าตอบแทน ความมั่นคงในอาชีพ หรือแม้แต่สภาพแวดล้อมในการ
ทำงาน หากขาดด้านใดด้านหนึ่งก็อาจจะส่งผลให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานที่น้อยลง
สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรรณ อารมณ์ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานกับความ
ผูกพันต่อองค์กร การของข้าราชการรัฐสภาระดับปฏิบัติงาน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ผล
การศึกษา ด้านลักษณะของงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้านเงินเดือนและผลตอบแทน ด้าน
ความมั่นคงในงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ส่งผลต่อแรงจูงใจใน
การทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มณฑิรา มาศเมธา (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยค่าจูงที่มี
ผลต่อการคงอยู่ของพนักงานโรงพยาบาล กล้วยน้ำไท 1 ผลการวิจัยพบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ
การคงอยู่ปฏิบัติงานของปัจจัยค่าจูงในประเด็นด้านนโยบายการบริหารอยู่ในระดับมาก นั่นคือ การมี
ส่วนร่วมในการปฏิบัติตามนโยบายขององค์กร

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งนี้

1. ควรพัฒนาปรับปรุงในเรื่องของการแก้ไขปัญหาด้วยตนเองของพนักงาน เนื่องจาก
ผลการวิจัยพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าน้อยที่สุดในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เช่น มีการจัดอบรม
หน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละแผนกให้มากขึ้น และทำเป็นประจำสม่ำเสมอ เพื่อฝึกความชำนาญ
ให้แก่พนักงาน

2. องค์กรควรพิจารณาค่าตอบแทนที่ได้รับกับความเหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่ความ
รับผิดชอบของพนักงานอย่างเป็นธรรม เพราะเป็นปัจจัยค่าจูงที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

เป็นหลัก ซึ่งผลการวิจัยอยู่ในระดับมากแต่เมื่อพิจารณาถึงค่าเฉลี่ยในระดับเดียวกันแล้วยังมีค่าเฉลี่ยที่น้อยกว่าด้านอื่นๆ และยังเป็นลำดับสุดท้ายของปัจจัยค่าจุนอยู่

3. ควรมีการจัดอบรม สร้างความสามัคคีในองค์กร หรือการท่องเที่ยวเพื่อพักผ่อนรายปีให้แก่พนักงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานและมุ่งหวังที่จะทำให้องค์กรมีผลกำไรที่เพิ่มมากขึ้นจากการทำงานที่มีความทุ่มเทของพนักงานเป็นสิ่งตอบแทน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการขยายขอบเขตงานวิจัยให้กว้างขึ้นโดยการเพิ่มขอบเขตงานวิจัยไปยังหน่วยงานอื่นๆ เพื่อนำผลงานวิจัยไปศึกษาเปรียบเทียบเพิ่มเติมและพัฒนาต่อไป

2. ควรเพิ่มทำแบบสอบถามที่เก็บข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึก หรือใช้วิธีการในการเก็บรวบรวมข้อมูลอื่นๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายมากขึ้น

3. ควรทำการศึกษาเชิงคุณภาพถึงพฤติกรรม และผลกระทบที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในส่วนรายละเอียดต่างๆ เพื่อนำข้อมูลเชิงลึกมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้เรียนหรือกลุ่มตัวอย่างต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กัมปนาท ปานสุวรรณ. (2558). ทศนคติและความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการปฏิบัติงานและการให้บริการของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, คณะรัฐศาสตร์, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

ณรงค์ ศรีเกรียงทองและประสพชัย พสุนนท์. (2558). ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการสร้างประสิทธิผลในงานขายของพนักงานที่ปรึกษางานขาย (PC)และพนักงานที่ปรึกษาความงาม (BA)ของบริษัทโมเดิร์นคาสินเตอร์เนชั่นเนลคอสเมติกส์ จำกัด. สาขาการจัดการ, คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ปวีนิทย์ มากแก้ว. (2557). การศึกษาด้านความสามารถและทักษะในการทำงาน ด้านการบริการที่ดี ด้านการทำงาน ร่วมกันเป็นทีม ที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของพนักงานระดับปฏิบัติการเขตสาทร กรุงเทพมหานคร. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

มันฑิรา มาศเมธา. (2557). ปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานโรงพยาบาล กลัวย่น้ำไท

1. วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

วรารณณ์ เอื้อการณณ์ และอิสระอุดมประเสริฐ. (2553). การศึกษาปัจจัยทางการตลาดที่มีอิทธิพลต่อการซื้อซ้ำของผู้โดยสารสายการบินต้นทุน. คณะวิศวกรรมศาสตร์, สาขาการจัดการการบิน, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2554). ความรู้พื้นฐานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ. โรงพิมพ์ วิจิตรทัศน์.

วีรยุทธ์ วาณิชกมลนันท์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทสยามกลาสอินดัสทรี จำกัด โรงงานอยุธยา. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการเชิงกลยุทธ์, คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สรนันท์ บางแสง. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการท างานกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท เบอร์ลี่ยุคเกอร์ จำกัด (มหาชน). ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สุกัญญา จันทรมณี. (2557). แรงจูงใจและสภาพแวดล้อมในการท างานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฮานา เซมิคอนดักเตอร์ (อยุธยา) จำกัด. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

. (2562). ประวัติความเป็นมา บริษัท มาห์เล สยาม ฟิลเตอร์ ซิสเต็มส์. สืบค้นเมื่อวันที่ 29

สิงหาคม 2562 จาก <https://www.siammotors.com/about-us/>

Herzberg, Frederick, Bernarol and Synderman, Barbara Bloch. (1968). The Motivation to Work. New York : John Wiley and Sons, Inc.

Yamane, Taro. (1973). Statistics: An Introductory Analysis. Third editio. Newyork : Harper and Row Publication.