

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานใน
บริษัท เกษตรภัณฑ์อุตสาหกรรม จำกัด

THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK MOTIVATION AND PROFESSIONAL
ADVANCEMENT OF EMPLOYEE AT KASETPHAND INDUSTRY CO.,LTD.

พรรณเรศ พวงบุญ¹ วรรณวิมล อัมรินทร์นุเคราะห์²

บทคัดย่อ

การศึกษาอิสระเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานในบริษัท เกษตรภัณฑ์อุตสาหกรรม จำกัด ซึ่งมีวัตถุประสงค์คือ (1) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานใน บริษัท เกษตรภัณฑ์อุตสาหกรรม จำกัด (2) เพื่อเปรียบเทียบความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานใน บริษัท เกษตรภัณฑ์อุตสาหกรรม จำกัด ตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยนี้ได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครซีและมอร์แกน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยยอมรับให้เกิดความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างได้ 5% และสัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากรเท่ากับ 0.5 และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสุ่มอาศัยความน่าจะเป็นแบบง่าย โดยวิธีการจับสลากจากเลขนรหัสพนักงาน ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 164 คน การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ใช้โปรแกรม SPSS for Windows เพื่อวิเคราะห์ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) สถิติ Independent Sample t-test

¹ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

² รองศาสตราจารย์ อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

สถิติ One – way ANOVA และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน โพรดักโมเมนต์ (Pearson’s Product-Moment Correlation Coefficient)

ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชาย (ร้อยละ 51.80) มีอายุ 20-30 ปี (ร้อยละ 56.70) ระดับการศึกษาปริญญาตรี (ร้อยละ 79.90) ระยะเวลาการทำงาน 1 ปี – 5 ปี (ร้อยละ 43.30) และมีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 31,000 บาท (ร้อยละ 47.60)

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานใน บริษัท เกษตรภัณฑ์อุตสาหกรรม จำกัด มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าระดับความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($\gamma=0.653^{**}$)

ผลการเปรียบเทียบความก้าวหน้าในอาชีพของกลุ่มตัวอย่างพนักงานในบริษัท เกษตรภัณฑ์อุตสาหกรรม จำกัด ตามปัจจัยส่วนบุคคลในภาพรวมต่างกัน ไม่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพต่างกัน

คำสำคัญ แรงจูงใจ ความก้าวหน้าในอาชีพ

ABSTRACT

In independent study on The Relationship Between Work Motivation and Professional Advancement of employee at Kasetphand Industry Co.,Ltd. The purpose of this study were to determine: (1) The relationship between work motivation and professional advancement of employee at Kasetphand Industry Co.,Ltd. (2) To Compare the professional advancement of employee at Kasetphand Industry Co.,Ltd. Classified by personal factor. The sample population consisted of 164 employee at Kasetphand Industry Co.,Ltd. From theory of Krejcie and Morgan. The statistic used for analysis data were frequency,

percentage, mean, standard deviation,t-test,One-way ANOVA and Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient.

The result of the study has found that, the sample populations consisted most respondent were male, age 20-30 years old, bachelor degree, working experience around 1 – 5 years and Income per month more than 31,000 THB.

Work motivation and professional advancement of employee at Kasetphand Industry Co.,Ltd. Had the relationship in positive significantly significantly in statat level 0.01 and the correlations in middle level ($r=0.653^{**}$).

The result of comparison Professional Advancement of the sample populations classified by personal factor found difference personal factor had not difference opinion of professional advancement.

บทนำ

การพัฒนาอันสะท้อนถึงความก้าวหน้าขึ้นไปเรื่อยๆ อย่างไม่อยู่กับที่ ซึ่งในปัจจุบันนั้นมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว องค์กรทุกองค์กรล้วนแต่ต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงให้ทันต่อโลกที่หมุนอย่างรวดเร็วนี้ให้ได้ ปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่ทำให้องค์กรนั้นสามารถพัฒนาได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงก็คือ ทุนมนุษย์ (Human Capital) บริษัทควรจะให้ความสำคัญต่อความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงาน เนื่องจากการที่มีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจนนั้น จะทำให้พนักงานมองเห็นเส้นทางอาชีพของตนที่ชัดเจนในตำแหน่งงานหรือสายงานที่ได้ปฏิบัติอยู่ ซึ่งก็จะส่งผลให้พนักงานมีความมุ่งมั่นทุ่มเทที่จะพัฒนาอาชีพสู่เป้าหมายที่ได้วางไว้ ไม่ว่าจะเป็นในด้านของตำแหน่งหน้าที่ผลตอบแทนที่จะได้รับ หรือการที่มีโอกาสได้พัฒนาศักยภาพของตนเอง เมื่อพนักงานทำงานเต็มทีก็จะส่งผลให้ผลงานที่ออกมานั้นมีคุณภาพ เป็นที่น่าพอใจ ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่ผลักดันให้บริษัทเกิดการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้

จากความเป็นมาและปัญหาในเบื้องต้น จะเห็นว่าความก้าวหน้าในการทำงานนั้นมีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาองค์กร และเมื่อบริษัทมีความก้าวหน้าในการทำงานที่

ชัดเจน ก็จะทำให้เกิดแรงจูงใจที่จะทำให้ไปสู่เป้าหมายที่พนักงานนั้นตั้งมั่นไว้ การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานในบริษัท เกษตรภัณฑ์อุตสาหกรรม จำกัด จะเป็นประโยชน์ในการช่วยให้การบริหารทุนมนุษย์ได้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้สนใจที่จะศึกษา เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่พนักงานในบริษัท อีกทั้งยังสามารถใช้เป็นข้อมูลที่ช่วยในการสร้างเสริม หรือ พัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานต่อไป

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานในบริษัทเกษตรภัณฑ์อุตสาหกรรม จำกัด
2. เพื่อเปรียบเทียบความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานในบริษัทเกษตรภัณฑ์อุตสาหกรรม จำกัด ตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมุติฐาน

1. แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงาน
2. พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าในอาชีพต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา
การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงาน ใน บริษัท เกษตรภัณฑ์อุตสาหกรรม จำกัด

2.ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงาน บริษัท เกษตรภัณฑ์อุตสาหกรรม จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 283 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยโดยอ้างอิงจากตารางแสดงจำนวนประชากรและจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ของ Krejcie และ Morgan จำนวน 164 คน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความน่าจะเป็น โดยวิธีสุ่มแบบง่าย

3.ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้ มีระยะเวลาการดำเนินการตั้งแต่เดือน ธันวาคม 2563 – เดือน กุมภาพันธ์ 2564

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อเป็นแนวทางประกอบการตัดสินใจสำหรับผู้บริหารในการวางแผน ปรับปรุง กลยุทธ์ในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อให้องค์กรมีการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา ตอบสนองนโยบายหลักของเครือเจริญโภคภัณฑ์และเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้

2. เพื่อใช้เป็นข้อมูลและแนวทางในการวิจัยสำหรับนักวิจัยอื่นๆที่สนใจเกี่ยวกับ ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความก้าวหน้าในการทำงาน ทั้งในด้านตำแหน่งหน้าที่ ด้าน ผลตอบแทน และด้านการพัฒนาตนเอง

แนวคิดและทฤษฎี

การจูงใจของ Herzberg Frederick Herzberg ได้คิดค้นทฤษฎีการจูงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางในวงการบริหาร ชื่อทฤษฎีของ Herzberg มีชื่อเรียกแตกต่างกันออกไป คือ “Motivation-maintenance Theory” หรือ “Dual Factor Theory” หรือ “The Motivation-hygiene Theory” ในการเริ่มต้นค้นคว้าเพื่อสร้างทฤษฎี Herzberg ได้ดำเนินการ สัมภาษณ์นักวิศวกรและนักบัญชีซึ่งจุ่มง่หมายของการค้นคว้า เพื่อศึกษาทัศนคติที่เกี่ยวกับงานเพื่อที่จะให้มีหนทางเพิ่มผลผลิตลดการขาดงาน และสร้างความสัมพันธ์อันดีในการทำงาน

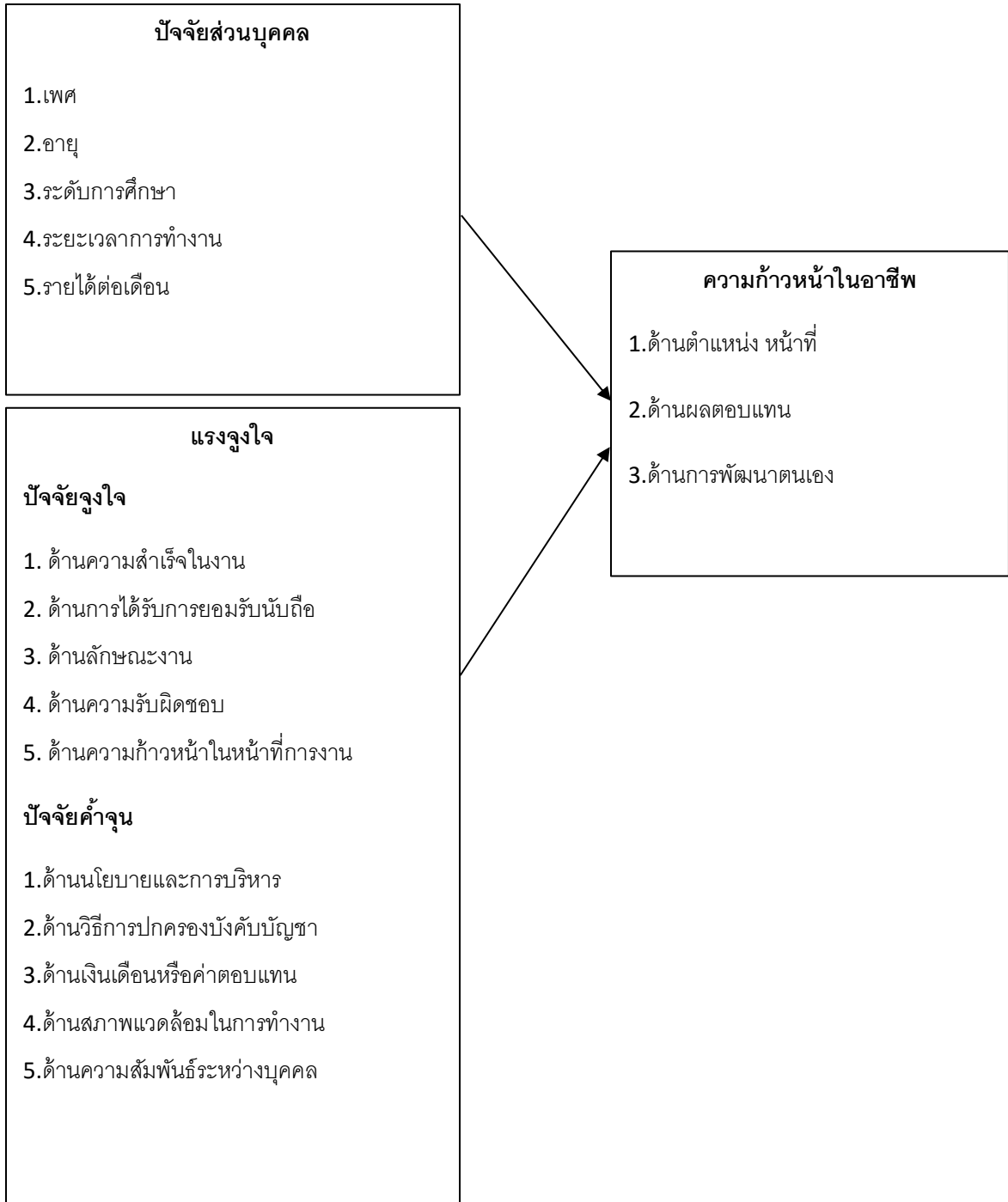
และเพื่อประโยชน์ทั่วไปสำหรับทุกคนก็คือ ความเข้าใจเกี่ยวกับอิทธิพลต่างๆที่จะมีส่วนช่วยในการปรับปรุงขวัญ และกำลังใจ ที่จะส่งผลให้ทุกคนมีความสุขกายสบายใจและมีความพึงพอใจมากยิ่งขึ้นจากการวิเคราะห์คำตอบจากข้อความที่ผู้ถูกสัมภาษณ์ตอบมา ปรากฏว่าปัจจัยหลายๆอย่างที่แตกต่างกันมีส่วนสัมพันธ์โดยตรงกับความรู้สึที่ดีและไม่ดีที่เกิดขึ้น ปัจจัยต่างๆเหล่านี้สามารถแยกออกได้เป็นสองกลุ่มใหญ่ๆ คือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ที่ดีและมีผลเกี่ยวกับความพึงพอใจเกี่ยวกับงานที่ทำก็คือ ความสำเร็จ (Achievement) การยอมรับ (Recognition) ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า และคุณลักษณะของงานที่ทำอยู่คือ ฐานะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน กับเพื่อนร่วมงานกับลูกน้อง เทคนิคในการบังคับบัญชา นโยบายของบริษัทและการบริหาร ความมั่นคงในงาน สภาพการทำงาน เงินเดือน และเรื่องราวส่วนตัวที่ถูกกระทบโดยสภาพของงาน Herzberg ให้ชื่อปัจจัยกลุ่มหลังนี้ว่า “ปัจจัยที่เกี่ยวกับการบำรุงรักษาจิตใจ” (hygiene or maintenance factors) เหตุผลที่เรียกชื่อเช่นนี้เพราะปัจจัยต่างๆเหล่านี้ล้วนแต่เป็นปัจจัยที่มีผลในทางป้องกันเป็นส่วนใหญ่ กล่าวคือ ปัจจัยเหล่านี้จะไม่สามารถสร้างแรงจูงใจได้แต่อาจป้องกันมิให้แรงจูงใจเกิดขึ้นมาได้การต้องสนใจติดตามดูปัจจัยที่จำเป็นเพื่อการรักษาจิตใจนี้จึงนับว่าเป็นเรื่องที่จำเป็น แต่ปัจจัยกลุ่มนี้เพียงกลุ่มเดียวย่อมไม่เป็นการเพียงพอ สำหรับที่จะให้เป็นเงื่อนไขสำหรับการสร้างแรงจูงใจ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor)
2. ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor)

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



วิธีการดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ พนักงานในบริษัท เกษตรภัณฑ์อุตสาหกรรม จำกัด จำนวน 164 คน โดยใช้สูตรของเครซี่และมอร์แกน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสุ่มอาศัยความน่าจะเป็นแบบง่าย (Sample Random Sampling) โดยวิธีการจับฉลากจากเลขรหัสพนักงาน และทำการแจกแบบสอบถามโดยแจกแบบสอบถามออนไลน์ผ่านทาง Google form เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ใช้โปรแกรม SPSS for Windows เพื่อวิเคราะห์ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) สถิติ Independent Sample t-test สถิติ One – way ANOVA และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน โปรดักโมเมนต์ (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient)

สรุปผลการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างพนักงานใน บริษัท เกษตรภัณฑ์อุตสาหกรรม จำกัด ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ 51.80) มีอายุ 20-30 ปี (ร้อยละ 56.70) ระดับการศึกษาปริญญาตรี (ร้อยละ 79.90) ระยะเวลาการทำงานปี – 5 ปี (ร้อยละ 43.30) และมีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 31,000 บาท (ร้อยละ 47.60)

ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจของพนักงานในบริษัทเกษตรภัณฑ์อุตสาหกรรม จำกัด มีแรงจูงใจในการทำงาน โดยพิจารณาจากภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยได้ ดังนี้ ปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$) 1.ด้านความสำเร็จในงาน ($\bar{X} = 4.08$) 2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.99$) 3.ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 3.96$) พิจารณาตามปัจจัยค่าจูงอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$) 1.ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 3.94$) 2.ด้านนโยบายและการบริหาร ($\bar{X} = 3.93$) 3.ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.84$)

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทเกษตรภัณฑ์อุตสาหกรรม จำกัด ของแรงจูงใจ

แรงจูงใจ	\bar{x}	SD	ระดับแรงจูงใจ
ปัจจัยจูงใจ			
1. ด้านความสำเร็จในงาน	4.08	0.73	มาก
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.99	0.71	มาก
3. ด้านลักษณะงาน	3.84	0.75	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.85	0.84	มาก
5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.96	0.74	มาก
เฉลี่ยรวม	3.94	0.75	มาก
ปัจจัยค้ำจุน			
1. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.93	0.76	มาก
2. ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา	3.84	0.74	มาก
3. ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน	3.77	0.80	มาก
4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.7	0.86	มาก
5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.94	0.73	มาก
เฉลี่ยรวม	3.84	0.78	มาก

แรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานใน บริษัท เกษตรภัณฑ์อุตสาหกรรม จำกัด ในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($\gamma=0.522^{**}$)

ตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและภาพรวมความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานใน บริษัท เกษตรภัณฑ์อุตสาหกรรม จำกัด

	ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	ความก้าวหน้า	
		ในอาชีพ ภาพรวม	ความหมาย
ปัจจัยจูงใจ	1.1.ด้านความสำเร็จในงาน	0.521**	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
	1.2.ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	0.469**	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
	1.3.ด้านลักษณะงาน	0.532**	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
	1.4.ด้านความรับผิดชอบ	0.539**	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
	1.5.ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	0.459**	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
ปัจจัยค่าเงิน	2.1.ด้านนโยบายและการบริหาร	0.452**	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
	2.2.ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา	0.412**	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
	2.3.ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน	0.595**	มีความสัมพันธ์สูง
	2.4.ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.622**	มีความสัมพันธ์สูง
	2.5.ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	0.620**	มีความสัมพันธ์สูง
	เฉลี่ยรวม	0.522**	มีความสัมพันธ์ปานกลาง

** $p \leq 0.01$

ผลการเปรียบเทียบความก้าวหน้าในอาชีพของกลุ่มตัวอย่างพนักงานในบริษัท
เกษตรภัณฑ์อุตสาหกรรม จำกัด ตามปัจจัยส่วนบุคคลในภาพรวมต่างกันไม่มีความคิดเห็น
เกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการนำไปใช้

จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความก้าวหน้าใน
อาชีพของพนักงานใน บริษัท เกษตรภัณฑ์อุตสาหกรรม จำกัด ผู้ศึกษาขอเสนอแนะแนวทาง
ปรับปรุง แก้ไขปัญหาอุปสรรคต่างๆเพื่อให้พนักงานมีความคิดเห็นของความสัมพันธ์
ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความก้าวหน้าในอาชีพในทางบวกเพิ่มมากขึ้น และ
สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีดังต่อไปนี้

1. บริษัทฯควรมีการจัดอบรมพนักงานในความรู้ที่หลากหลายไม่จำเป็น
เฉพาะด้านที่จำเป็นต้องใช้ในงานเท่านั้น ควรมีการเพิ่มทักษะ Soft Skill การบริหารงานที่
ได้รับมอบหมาย หรือแม้กระทั่งงานความรู้ที่ควรพัฒนาเพื่อให้พนักงานนั้นมีวัฒนธรรม
องค์กรในทิศทางเดียวกันตามที่กำหนด

2. บริษัทฯควรสร้างการรับรู้ในการวัดผลการทำงานและความก้าวหน้าในการ
ทำงานของแต่ละตำแหน่งในบริษัทฯ เพื่อให้พนักงานนั้นสามารถวางแผนความก้าวหน้าใน
การทำงานด้วยตนเอง โดยที่ไม่ต้องรอให้อายุงานมากแล้วจึงทราบว่าควรต้องทำอะไร

3. บริษัทฯควรมีเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานเกิดความมั่นคง
มากขึ้น ทั้งด้านตำแหน่งหน้าที่ ความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน เพื่อให้พนักงานรู้สึกถึง
ความผูกพันกับองค์กรมากขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาในครั้งต่อไป

สำหรับการศึกษาในครั้งต่อไป ควรศึกษาแรงจูงใจในทฤษฎีของนักวิชาการท่านอื่นๆหรือมีการศึกษาตัวแปรต้นที่แตกต่างออกไปเช่น ระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทาง สภาพความเป็นอยู่ ความมั่นคงในการทำงาน เป็นต้น หรือมีการศึกษาจากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกเพิ่มเติมไปด้วย เพื่อให้มีการศึกษาอย่างครอบคลุมในทุกมิติและข้อมูลมีความน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน. (2553). เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสายงาน

นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน (skill development technical officer).

กรุงเทพมหานคร:ผู้แต่ง.

จักรพงษ์ แผ่นทอง. (2562).การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามวิทยานิพนธ์สาร

นิพนธ์และการศึกษาอิสระ (พิมพ์ครั้งที่2แก้ไขปรับปรุง).

รณฤทธิ์ สีชนนังสุ. (2560).อิทธิพลของแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

ของพนักงานกลุ่มธุรกิจระบบท่อส่งก๊าซธรรมชาติ บริษัท ปตท.จำกัด (มหาชน).

วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง

สุธิดา เข็มทอง. (2559).ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความ

ก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรสายวิชาการ.วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต,

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

สมพงษ์ จันทรพิมพ์. (2555). การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสาย

บริการ มหาวิทยาลัยพะเยา. วิทยานิพนธ์ศ.ม. พะเยา,มหาวิทยาลัยพะเยา.

นารีรัตน์ แก้วมณี. (2557).แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลหนอง

ไม้แดงอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี.วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,

มหาวิทยาลัยบูรพา

นพขันธ์ นวกิจรังสรรค์.(2557).คุณลักษณะของหัวหน้างานและทัศนคติในการทำงาน

ของพนักงานที่พยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน.

กัลยา นามสงวนและคณะ.(2557).พฤติกรรมของผู้นำ การรับรู้ เจตคติของผู้ร่วมงานและ
บรรยากาศขององค์กรที่มีผลต่อ พฤติกรรมความรับผิดชอบและประสิทธิภาพ
การทำงานในหน่วยงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโก
สินทร์.งานวิจัย,มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.

ภัททิยะ ศันประเสริฐ.(2557).ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสังกัด
สำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี,สำนักงานการไฟฟ้าส่วน
ภูมิภาค เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี.

Herzberg, F. (1959). The motivation to work. New York: John Wiley & Sons.

Herzberg, F. (1973). The motivation to work (3rd ed.). New York: John Wiley
& Sons.

Hutchison, C. W. (2003). Job satisfaction of classification school employees.

Dissertation Abstracts International, 32(18), 4289-A ; February.

Peluchette, J. V. E. (1993). Subjective career success: The influence of individual
difference, family, and organizational variables. Journal of Vocational
Behavior, 43, 198-208.

Robbins, S.P. (2003). Organization behavior: Concepts, controversies and
application (10th ed). Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

Rothwell, W. J., & Kazanas, H. C. (2010). Planning and managing human
resources: Strategic planning for human resources management (2nd ed.).
Amherst, MA: Human Resource Development.

Western, D. (2002). Psychology: Brain, behavior & culture (2rd ed.). New York:
John Wiley & Sons.

Yarnall, J. (2008). Strategic career management: Developing your talent.
Amsterdam, The Netherlands: Butterworth-Heinemann.