

ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน
บริษัท บี.เอฟ.เอ็ม.จำกัด

FACTORS AFFECTING WORK EFFICIENCY OF PERSONNEL OF
B.F.M. COMPANY LIMITED

พิศมัย แสนบัวโพธิ์

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Pitsamai Sanbuapo

Email:Pitsamai1301@gmail.com

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บี.เอฟ.เอ็ม.จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร พนักงานบริษัท บี.เอฟ.เอ็ม.จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท บี.เอฟ.เอ็ม.จำกัด ประกอบด้วย พนักงานระดับปฏิบัติงาน พนักงานระดับหัวหน้าปฏิบัติงาน และ พนักงานระดับบริหาร จำนวน 109 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-40 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5-10 ปี ผลการวิจัยยังพบว่าปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$ $SD=0.468$) และปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.26$ $SD=0.355$)

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในระดับการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท บี.เอฟ.เอ็ม.จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.735 แสดงว่าตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บี.เอฟ.เอ็ม.จำกัด ได้ร้อยละ 73.5 เมื่อพิจารณาค่า Significant ที่ระดับ 0.000 มีจำนวน 5 ด้านคือ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความมั่นคงในงาน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บี.เอฟ.เอ็ม.จำกัด

คำสำคัญ: ปัจจัยจูงใจ, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, บริษัท บี.เอฟ.เอ็ม. จำกัด

ABSTRACT

The objective of this research was to study factors affecting work efficiency of personnel of B.F.M Company Limited. The samples in this research were permanent employees and temporary workers, who work in B.F.M. Company Limited. They were selected through simple random sampling. This research is a quantitative research applying a questionnaire to collect data. Frequency ,percentage, mean and standard deviation, and multiple regression analysis were the statistics used to analyze data.

The results indicated that most of the participants were female aged between 31-40 years old with a bachelor's degree and 5-10 years of length of work time. In addition, it was found the motivation factors and work efficiency factors were at high levels of their opinions (\bar{X} =4.18 SD=0.468) and work efficiency factors were at highest levels of their opinions (\bar{X} = 4.26 SD=0.355)

The results of a hypothesis testing found the motivation factors affecting work efficiency of personnel of B.F.M Company Limited 73.53 percent. The findings revealed the there were 5 aspects, i.e., work success, the work itself, policy and administration, relationship with management and security factors affecting work efficiency of personnel of B.F.M Company Limited.

Keywords : Motivation Factors, Work Efficiency, B.F.M. Company Limited.

บทนำ

ในปัจจุบันองค์กรภาครัฐ หรือภาคเอกชนได้ให้ความสำคัญกับบุคลากร เพราะบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดของการทำงาน ที่ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ อีกทั้งยังมีผลต่อความก้าวหน้า และ เสื่อมถอยขององค์กร บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีบทบาทสำคัญต่อการผลักดันภารกิจให้ประสบผลสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์ สิ่งสำคัญนี้คือ ทำอย่างไรให้ทรัพยากรบุคคลขององค์กรทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีความจงรักภักดีในองค์กร ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งเพิ่มปริมาณองค์กร จึงจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งไม่ใช่เรื่องง่ายที่พนักงานจะตอบสนองโดยขาดแรงจูงใจ (เกศณรินทร์ งามเลิศ, 2559)

แรงจูงใจเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมต่างๆออกมาในเชิงบวก เช่น มีความมุ่งมั่นที่จะฟันฝ่าอุปสรรคต่างๆ มีความกระตือรือร้น ที่จะทำให้งานนั้นๆ อย่างทุ่มเท เต็มกำลังความสามารถ ขณะเดียวกัน หากมนุษย์ไม่มี แรงจูงใจ และ ความพึงพอใจจะทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมต่างๆออกมาในเชิงลบ เช่น มีสภาพแวดล้อมที่เฉื่อยชา ทำกิจกรรมนั้นๆให้ผ่านไป ไม่ตั้งใจ หรือ ไม่เอาใจใส่กับกับกิจกรรม ซึ่งส่งผลต่อการดำเนินงานหรือ กิจกรรมต่างๆ ภายในองค์กรในระยะยาวได้ หากบุคคลในองค์กรไม่มีการปรับตัว และไม่ยอมรับในสถานะที่มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น ไม่ว่าจะป็นด้านปัจจัยภายในหรือ ภายนอกองค์กร สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่ส่งผลกระทบต่อองค์กรทั้งสิ้น (ประเสริฐ อุไร ,2559)

ทางบริษัท บี.เอฟ.เอ็ม. จำกัด ได้ให้ความสำคัญกับสินค้าที่ต้องได้ มาตรฐานแล้วนั้น เรื่องการให้บริการ นั้น เป็นพันธกิจที่บริษัทมีต่อลูกค้า โดยการที่จะสร้างความประทับใจให้กับลูกค้า นั้น การบริการของพนักงานต้องทำงานรับผิดชอบต่อหน้าที่และมีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีใจบริการเต็มที่ และให้บริการอย่างเต็มความสามารถ โดยบริษัทมุ่งมั่นพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้และความเชี่ยวชาญ

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นทำให้ผู้วิจัย สนใจเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นเรื่องพื้นฐานที่ผู้บริหารองค์กร ควรให้ความสนใจ และได้ตระหนัก ว่า แรงจูงใจของพนักงานมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และสามารถปรับเปลี่ยนได้ ตลอดเวลาตามสภาพการณ์ หรือจังหวะเวลา ดังนั้นการได้มีโอกาส สสำรวจประเด็นของปัญหานั้น ก็จะสามารถวิเคราะห์ปัญหาได้ ชัดเจนมากขึ้น และสามารถวิเคราะห์ปัญหาได้ตรงจุด ซึ่งจะช่วยให้พัฒนาองค์กรได้มากขึ้น ทั้งยังช่วยให้ผู้บริหาร ได้หันมาสนใจกับปัจจัยเรื่องอื่นๆ เพื่อช่วยปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กรได้ และผู้วิจัย ยังเห็นว่า การวิจัยเรื่องการจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน จะมีประโยชน์อย่างแท้จริง และยังสามารถนำไปใช้เพื่อการวางแผนในการพัฒนาองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บี.เอฟ.เอ็ม. จำกัด

กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากการที่ได้ทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาไว้ โดยนำแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจของ Frederic Herzberg ซึ่งมีปัจจัยจูงใจใน 10 ด้าน ผู้วิจัยได้นำมากำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

1. ความสำเร็จในการทำงาน
2. การยอมรับนับถือ
3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
4. ความรับผิดชอบ
5. ความก้าวหน้า
6. นโยบายและการบริหาร
7. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
8. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
9. ความมั่นคงในการทำงาน
10. ค่าตอบแทน

ตัวแปรตาม

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บี.เอฟ.เอ็ม. จำกัด

สมมติฐานของงานวิจัย

ปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บี.เอฟ.เอ็ม.จำกัด

ขอบเขตงานวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้มุ่งศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติของพนักงานบริษัท บี.เอฟ.เอ็ม.จำกัด มีขอบเขตการวิจัยดังนี้

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ศึกษาคือ พนักงานบริษัท บี.เอฟ.เอ็ม.จำกัด จำนวน 150 คน กลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากทราบว่า ประชากรที่ใช้ศึกษาคือ พนักงานทั้งหมดของบริษัท บี.เอฟ.เอ็ม. จำกัด จึงมีการกำหนดขนาดตัวอย่าง โดยใช้สูตรคำนวณของ ทาโร ยามาโนะ (Taro Yamane) ได้จำนวน 109 คน

ขอบเขตเนื้อหาและประเด็นการศึกษา

ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน อันได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในการทำงาน ค่าตอบแทน

ตัวแปรตามคือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บี.เอฟ.เอ็ม.จำกัด

ขอบเขตพื้นที่ พื้นที่ในการวิจัยครั้งนี้คือ บริษัท บี.เอฟ.เอ็ม.จำกัด

ขอบเขตระยะเวลา ระยะเวลาในการดำเนินงานวิจัย ตั้งแต่ เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2563 ถึง มกราคม พ.ศ. 2564

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึง ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท บี.เอฟ.เอ็ม. จำกัด
2. ผลวิจัยที่ได้มาสามารถนำไปเป็นข้อมูล ให้ผู้บริหารนำไปใช้ในการกำหนดนโยบาย และการวางแผนพัฒนา การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้พนักงานมีประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

การทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าบทความวิชาการ เอกสารงานวิจัย ทฤษฎีต่างๆ รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยสามารถจำแนกการทบทวนวรรณกรรมออกเป็นหัวข้อได้ดังต่อไปนี้

1. แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ความหมายของแรงจูงใจ สำหรับความหมายของแรงจูงใจ ได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายเอาไว้ ผู้วิจัยได้เลือกความหมายของแรงจูงใจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ประเสริฐ อุไร (2559) ได้กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง แรงขับ ของแต่ละบุคคลเป็นสาเหตุที่ทำให้แต่ละบุคคล แสดงพฤติกรรม โดยเฉพาะที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน ในการทำงาน การกำหนดแนวทางในการบริหาร

โดยผู้บริหารจะจูงใจพนักงาน ทำงานให้กับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ แรงจูงใจ แรงกระตุ้น เกิดจากความต้องการที่จะได้รับการตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นที่องค์กรจัดให้ ซึ่งก่อให้เกิดพฤติกรรมในการทำงาน ประกอบด้วยปัจจัยแห่งความต้องการพื้นฐาน ความสำเร็จ ความเจริญเติบโต ปัจจัยสุขอนามัย นโยบายการบริหารขององค์กร ค่าจ้าง เงินเดือนที่ได้รับ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความมั่นคง เมื่อวิเคราะห์แล้วพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานเหล่านี้เกิดขึ้นภายในจิตใต้สำนึกของทุกคน

2. แนวคิดทฤษฎี เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง กระบวนการ วิธีการ หรือ การกระทำใดๆ ที่นำไปสู่ผลสำเร็จ โดยการ ใช้ทรัพยากรต่างๆ อันได้แก่ ทรัพยากรทางธรรมชาติ แรงงาน เงินทุน และวิธีการดำเนินการ หรือ ประกอบการ ที่มีคุณภาพสูงสุดในการดำเนินการได้อย่างเต็มศักยภาพ อย่างไรก็ตาม การดำเนินการใดๆ นั้น ขึ้นอยู่กับทรัพยากร ณ ขณะนั้นด้วยว่าคุณภาพและปริมาณเพียงใด หากมีคุณภาพมากจะใช้ได้อย่างเต็มศักยภาพได้นั้น จะต้องใช้ในปริมาณน้อย จึงจะเรียกได้ว่ามีประสิทธิภาพ

จกมล ทองโฉม (2560) กล่าวถึง ประสิทธิภาพ หมายถึง คำตอบที่ทำให้ทราบว่า การดำเนินงานนั้น ได้ผลคุ้มค่ากับต้นทุนหรือไม่ และมีแนวทางที่ดีกว่าที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ หรือไม่เพียงใด อีกนัยหนึ่ง ประสิทธิภาพหมายถึง การพิจารณาผลผลิตที่เป็นไปตามเป้าหมายแล้วว่าวิธีการใดเสียต้นทุนต่ำกว่า หรือ ประหยัดกว่า

พระมหาคณาธิป จันทรสง่า (2561) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ ความสามารถในการปฏิบัติปฏิบัติงานตามหน้าที่ ความรับผิดชอบให้สำเร็จลุล่วงอย่างถูกต้อง รวดเร็ว และทันตามกำหนดเวลา โดยใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะตลอดจนทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด การใช้ทรัพยากร เช่น บุคคลากร งบประมาณ อย่างจำกัดในการให้บริการกับผู้รับบริการ จนเกิดความพอใจมากที่สุด เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หากแต่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้น จะมีมาก หรือ น้อยก็ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ

3. ข้อมูลเกี่ยวกับ บริษัท บี.เอฟ.เอ็ม.จำกัด

บริษัท บี.เอฟ.เอ็ม จำกัด เป็นบริษัทนำเข้าผลิตภัณฑ์ตกแต่งอาคารคุณภาพสูง ก่อตั้งขึ้นในปี 2539 ด้วยประสบการณ์และความใส่ใจในคุณภาพของผลิตภัณฑ์ทำให้ บริษัท บี.เอฟ.เอ็ม.จำกัด ได้ก้าวขึ้นเป็นผู้นำตลาดผลิตภัณฑ์ตกแต่งอาคารในประเทศไทย พร้อมกับได้สร้างมาตรฐานระดับสูงอย่างการตรวจสอบคุณภาพอย่างละเอียด ก่อนส่งถึงมือลูกค้า และมาตรฐานด้านความปลอดภัย ซึ่งบรรทัดฐานที่บริษัทใส่ใจและให้ความสำคัญเสมอมา อันส่งผลให้เกิดการวางรากฐานทางธุรกิจที่เข้มแข็ง และไว้วางใจซึ่งกันและกันทั้งกับลูกค้าและพันธมิตรทุกฝ่าย วิสัยทัศน์ ของบริษัท บี.เอฟ.เอ็ม.จำกัด นั้น คือเป็นผู้นำทางด้านวัสดุตกแต่งอาคารคุณภาพสูงระดับโลกที่มีมาตรฐานความปลอดภัยระดับสากล และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมเพื่อสร้างสรรค์ผลงานสถาปัตยกรรมแห่งความยั่งยืน โดยมีพันธกิจ มุ่งมั่นพัฒนาและค้นหานวัตกรรมใหม่ๆ ด้วยผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพและความปลอดภัย ผสมผสานกับการบริการจากบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ บนพื้นฐานของความมีสำนึกรับผิดชอบต่อสังคม

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พระพงษ์ศักดิ์ มนตมโน (2561) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว การศึกษาวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว โดยจำแนกปัจจัยส่วนบุคคล เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรค และแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ

พนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัด สระแก้ว ดำเนินการวิจัยตามระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ จากกลุ่มตัวอย่างคือพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว จำนวน 95 คน จากประชากรทั้งหมด 124 คน ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และ เงินเดือนที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ประเสริฐ อุไร (2559) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด ได้ทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 204 คน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน 3 ด้านประกอบด้วย 1. ด้าน ความสุขในการทำงาน 2. ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 3. ด้านความมีประสิทธิภาพในภาพรวมแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก

วิธีดำเนินงานวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท บี.เอฟ.เอ็ม. จำกัด ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 150 คน ซึ่งการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิง ปริมาณ(Quantitative Research) และผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม (Questionnaire

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

1.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้ค่าความถี่(Frequency) และร้อยละ (Percentage)

1.2 วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท บี.เอฟ.เอ็ม.จำกัดโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บี.เอฟ.เอ็ม.จำกัด) สำนักงานใหญ่โดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอย พหุคูณ (Multiple Regression Analysis, MRA)

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บี.เอฟ.เอ็ม.จำกัด สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 สรุปผลข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า พนักงานบริษัท บี.เอฟ.เอ็ม.จำกัด กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง ซึ่งมีอายุ ระหว่าง 31 – 40 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี และมีอายุงาน 5-10 ปี

ส่วนที่ 2 สรุปผลความคิดเห็น เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ และ ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บี.เอฟ.เอ็ม.จำกัด ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับระดับมาก (\bar{X} = 4.18 , S.D. = 0.468) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด

คือ ด้านความก้าวหน้า (\bar{X} = 4.31, S.D. = 0.404) นโยบายและการบริหาร (\bar{X} = 4.28, S.D. = 0.466) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (\bar{X} = 4.27, S.D. = 0.499) ความสำเร็จในการทำงาน (\bar{X} = 4.26, S.D. = 0.446) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (\bar{X} = 4.25, S.D. = 0.402) ความมั่นคงในงาน (\bar{X} = 4.24, S.D. = 0.613) และ ด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ คือความรับผิดชอบ (\bar{X} = 4.14, S.D. = 0.499) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (\bar{X} = 4.10, S.D. = 0.468) การยอมรับนับถือ (\bar{X} = 4.02, S.D. = 0.253) และค่าตอบแทน (\bar{X} = 3.96, S.D. = 0.632) ตามลำดับ

สรุปผลข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด (\bar{X} = 4.26 , S.D. = 0.355) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ท่านมีการวางแผน ในการปฏิบัติงาน โดยมีการใช้ทรัพยากร ต่างๆอย่างประหยัด (\bar{X} = 4.41, S.D. = 0.596)) รองลงมาคือ ท่านปฏิบัติงานสำเร็จได้ ปริมาณงานตรงตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ (\bar{X} = 4.35, S.D. = 0.479) ผลงานของท่านมีความถูกต้อง ครบถ้วน ตามมาตรฐานขององค์กร (\bar{X} = 4.24, S.D. = 0.576) ท่านสามารถ ปฏิบัติงานตามแผนงาน ปฏิบัติการประจำปีได้ตรงตามแผนด้วย (\bar{X} = 4.17, S.D. = 0.397) ท่านมีการ สรุปผลการปฏิบัติงานเพื่อนำ ไปใช้ การปรับปรุง ในการปฏิบัติงาน อื่นๆในอนาคต (\bar{X} = 4.16, S.D. = 0.494) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานของปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บี.เอฟ.เอ็ม.จำกัด ได้ผลดังนี้

ตารางที่ 1 . ตารางแสดงผลการทดสอบสมมติฐาน และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์ ถดถอย (B)	Beta	t	sig
ความสำเร็จในการทำงาน (x_1)	0.627	0.790	8.057	0.000*
การยอมรับนับถือ (x_2)	0.090	0.064	0.910	0.365
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (x_3)	0.284	0.375	4.772	0.000*
ความรับผิดชอบ (x_4)	0.098	0.138	1.787	0.077
ความก้าวหน้า (x_5)	0.104	0.118	1.297	0.198
นโยบายและการบริหาร (x_6)	0.591	0.777	4.253	0.000*
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (x_7)	0.619	0.694	4.480	0.000*
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (x_8)	0.115	0.161	1.389	0.168
ความมั่นคงในงาน (x_9)	0.190	0.328	2.030	0.045*
ค่าตอบแทน (x_{10})	0.170	0.303	1.946	0.055
ค่าคงที่	0.609		1.329	0.187

R = 0.857 , R² = 0.735 , SEE = 0.192 , F = 26.743 , Sig. = 0.000

* = P < 0.05

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ พบว่าปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บี.เอฟ.เอ็ม.จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่า

สัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ $(R^2) = 0.735$ แสดงว่าตัวแปรอิสระ คือปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บี.เอฟ.เอ็ม.จำกัด ร้อยละ 73.50 ส่วนที่เหลือ ร้อยละ 27.60 เกิดจาก อิทธิพลจากปัจจัยอื่นๆ เมื่อพิจารณาค่า Significant ที่ระดับ 0.000 มี 5 ด้าน คือความสำเร็จในการทำงาน (Beta = 0.790) ลักษณะงานที่ปฏิบัติทำงาน (Beta = 0.375) นโยบายและการบริหาร (Beta = 0.777)ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Beta= 0.694) และ ความมั่นคงในงาน (Beta= 0.328) มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บี.เอฟ.เอ็ม.จำกัด

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บี.เอฟ.เอ็ม.จำกัด จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความมั่นคงในงาน สามารถอภิปรายผลเพิ่มเติมได้ดังนี้

1. ความสำเร็จในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บี.เอฟ.เอ็ม.จำกัด เนื่องจากบุคลากรสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมาย ได้สำเร็จตามเป้าหมาย และได้ มีการ ปรับปรุงแก้ไขงานที่ปฏิบัติอยู่ให้ดีขึ้นเสมอ ทำให้ตัวบุคคล หรือ บุคลากรที่ปฏิบัติงาน มีความรู้สึกภูมิใจกับความสำเร็จของงานที่ทำ ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัย พัชญา แสงประสิทธิ์ (2560) ซึ่งศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรกรมตรวจบัญชี สหกรณ์ในเขตพื้นที่สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 1 พบว่า ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ถ้าบุคลากรประสบความสำเร็จในการทำงานก็จะส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงด้วย

2. ลักษณะงานที่ทำ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บี.เอฟ.เอ็ม.จำกัด เนื่องด้วยลักษณะงานมีขั้นตอนและกระบวนการทำงานที่ชัดเจนทำให้ตัวบุคคลได้ทำงานมีความท้าทายและน่าสนใจ พร้อมทั้งมี ลักษณะงานที่รับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถทำให้ ลักษณะงานที่ทำและผลงานที่ออกมา นั้น ประสพผลสำเร็จทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งก็ได้สอดคล้องกับ งานวิจัย ณัฐวัตร เป็งวันปลูก (2559) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 พบว่า ลักษณะงานที่ทำ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของ ข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7

3. นโยบายและการบริหาร มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บี.เอฟ.เอ็ม.จำกัดเนื่องจากนโยบายขององค์กรมีความชัดเจน และมีนโยบาย กฎหมาย ข้อบังคับ ของบริษัท ที่เหมาะสม ชัดเจน พร้อมทั้งยังมีโครงสร้างและอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ ประเสริฐ อุไร (2559) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย)จำกัด พบว่า นโยบายและการบริหาร มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ งานวิจัยขอ ณัฐวัตร เป็งวันปลูก (2559) ซึ่งศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 พบว่า

นโยบายมีหลักประกันความมั่นคงในการทำงาน ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา มีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่าง

4. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บี.เอ.เอ็ม.จำกัดทั้งนี้ ผู้ปฏิบัติงานได้รับการสนับสนุนในทุก ๆ ด้านจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี และผู้บังคับบัญชาสามารถช่วยให้คำแนะนำและแก้ไขปัญหาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ พร้อมกับ ผู้บังคับบัญชา ยังมอบหมายงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน รับผิดชอบอย่างเสมอภาค สอดคล้องกับ งานวิจัยของ ญัฐวัตร เป็งวันปลูก (2559) ซึ่งได้ศึกษาเรื่องปัจจัยจูงจูงยี่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 ได้รับการสนับสนุนงานทุกๆด้านจากผู้บังคับบัญชาอย่างดี ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจ และรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานอีกทั้งผู้บังคับบัญชา ปฏิบัติด้วยความยุติธรรม และเท่าเทียมกันอีกด้วย และสอดคล้องกับ งานวิจัยของประเสริฐ อุไร (2559) ซึ่งได้ศึกษาเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่าความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของ พนักงานบริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด

5. ความมั่นคงในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บี.เอ.เอ็ม.จำกัดเนื่องด้วยองค์กรที่ทำอยู่เป็นองค์กรที่มีความมั่นคง และตำแหน่งหน้าที่ของพนักงานบริษัทก็ มีความมั่นคงพร้อมกันนี้ องค์กรก็ยังมีความน่าเชื่อถือ และมีสถานะทางการเงินที่มั่นคงอีกด้วย ซึ่งมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ มากที่สุด และดีอยู่แล้ว จึงไม่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บี.เอ.เอ็ม. จำกัด สอดคล้องกับงานวิจัย ของ เกศณรินทร์ งามเลิศ ซึ่งได้ศึกษาเกี่ยวกับ แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างองค์กรคลังสินค้า พบว่า สำหรับด้านความมั่นคง ในการทำงาน องค์กรคลังสินค้า บุคคลจะรู้สึกถึงความมั่นคงในอาชีพที่จะไม่ถูกไล่ออกง่าย มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของ พนักงาน และ ลูกจ้างคลังสินค้า

ปัจจัยจูงจูงยี่ที่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของ พนักงานบริษัท บี.เอ.เอ็ม.จำกัด คือ การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และ ค่าตอบแทน

1. การยอมรับนับถือ ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท บี.เอ.เอ็ม. จำกัด เนื่องจากผลงาน ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และเพื่อนร่วมงานมักจะขอคำแนะนำปรึกษา ในการปฏิบัติงาน อยู่เสมอ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากรในบริษัท ซึ่งมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ ดีมากอยู่แล้ว จึงไม่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บี.เอ.เอ็ม.จำกัด

2. ความรับผิดชอบ ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท บี.เอ.เอ็ม. จำกัด ทั้งนี้ เพราะโอกาสได้ รับมอบหมายงานที่รับผิดชอบ ในการทำงานเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ และได้รับความไว้วางใจในการทำงาน จากทีมไม่กดดัน มีความสบายใจในการทำงาน พร้อมทั้ง ได้รับมอบอำนาจในการวางแผนการทำงานในส่วนงานที่รับผิดชอบได้ด้วยตนเอง ของบุคลากรในบริษัท ซึ่งมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี มากอยู่แล้ว จึงไม่มีผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บี.เอ.เอ็ม.จำกัด

3.ความก้าวหน้า ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท บี.เอฟ.เอ็ม.จำกัด เนื่องจากการปฏิบัติงานนั้น ได้รับการสนับสนุนในด้านการศึกษาอบรม สัมมนา หรือ การศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ อยู่เสมอ และยังได้ มีโอกาสปรับเปลี่ยนสายงานเพื่อให้มีตำแหน่งที่สูงขึ้น พร้อมทั้ง ตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติ มีโอกาสที่จะก้าวหน้า ในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในบริษัท ซึ่งมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ มากที่สุด ซึ่งดี อยู่แล้ว จึงไม่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บี.เอฟ.เอ็ม.จำกัด

4.ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท บี.เอฟ.เอ็ม.จำกัด เนื่องจากในลักษณะของการปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงานมักให้ความช่วยเหลือกันอยู่เสมอ และสามารถทำงานกับเพื่อนในลักษณะทีมได้เป็นอย่างดี พร้อมทั้งเพื่อนร่วมงานยังพร้อมให้คำปรึกษา แนะนำเมื่อเกิด ปัญหาจากการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในบริษัท ซึ่งมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ มากที่สุด และดีอยู่ แล้ว จึงไม่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บี.เอฟ.เอ็ม.จำกัด

5.ค่าตอบแทน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท บี.เอฟ.เอ็ม.จำกัด เนื่องด้วย เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ และ เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน พร้อมทั้ง ค่าตอบแทนต่างๆ เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าล่วงเวลา และอื่นๆ มีความเหมาะสม ซึ่งมี ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ ดีมากอยู่แล้ว จึงไม่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บี.เอฟ.เอ็ม.จำกัด

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท บี.เอฟ.เอ็ม.จำกัด คือ ความสำเร็จในการทำงาน, ลักษณะงานที่ปฏิบัติ นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และ ความมั่นคงในงาน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. องค์กรควรเพิ่มทักษะ เทคนิค สนับสนุนการศึกษาอบรม ความรู้ของพนักงานและครอบครัวในหลายๆด้าน ทั้งสำหรับพนักงานที่ต้องทำงานข้างนอก และพนักงานในออฟฟิศ เพื่อเน้น การสนับสนุนให้มีลักษณะ ความเป็นมืออาชีพ มีความเชี่ยวชาญตามสายงาน เพื่อที่จะนำมาประยุกต์ใช้ในงาน ขององค์กร และสามารถแก้ไขปัญหาในงานที่ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ และจะทำให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้มีความสำเร็จใน การทำงาน

2. องค์กรควรจัดให้มีกิจกรรมทำร่วมกันอยู่เสมอ เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างพนักงาน กันเอง หรือ ระหว่างพนักงานกับผู้บริหาร

3. ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ควรปรับปรุงเรื่องของการมีส่วนร่วมในการคิดตัดสินใจร่วมกัน

ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ที่จะทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัย ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เพื่อที่จะได้ทราบว่าปัจจัยใดบ้างที่จะ ช่วยผลักดันให้พนักงานมีความรัก และผูกพันต่อองค์กร

2. ควรศึกษาเรื่องความต้องการในการพัฒนาตนเอง ของพนักงานด้านการฝึกอบรม เพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนารายบุคคลให้มีประสิทธิภาพต่อพนักงานมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และ ลูกจ้าง องค์การองค์การคลังสินค้า บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
- จงกล ทองโฉม. (2561)รูปแบบภาวะผู้นำต่อประสิทธิภาพการทำงานของ ผู้บังคับบัญชา”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก <http://www.gotoknow.org/blog/jongkolt/86944>,
- ชลดา อักษรศิริวิทยา (2559). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายการเงินรถ องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก
- ณัฐวัตร เป็งวันปลูก (2560). ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของข้าราชการทหาร ประจำสังกัด กองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 หลักสูตรบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ เชียงใหม่
- บริษัท บี.เอฟ.เอ็ม.จำกัด รายงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล. (2562). สืบค้นเมื่อ 25 ธันวาคม 2563. <https://www.bfm.co.th/th>
- ประเสริฐ อุไร (2559).แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เอจีซี ออโต โมทีฟ (ประเทศไทย)จำกัด หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหาร จัดการองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก
- พัชญา แสงประสิทธิ์ (2560) ซึ่งศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร กรมตรวจบัญชี สหกรณ์ในเขตพื้นที่สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 1ท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยี สารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
- พระพงษ์ศักดิ์ มนตมโน (2561) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
- พระมหาคณาธิป จันท์สง่า (2561) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขต สำนักงาน เขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร หลักสูตร ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย สยาม

