



การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

บริษัท อบิวเมนเต้ จำกัด

A study of factors affecting employee motivation

Abilmente Company Limited

ศิริพร ใจซื่อ¹ สุมาลี รามัญ²

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อบิวเมนเต้ จำกัดมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการศึกษปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อบิวเมนเต้ จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัท อบิวเมนเต้ จำกัด จำนวนทั้งหมด 124 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้การทดสอบสมมติฐานด้วย t-test, One-Way ANOVA และ เชฟเฟ (Scheffe)

ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อบิวเมนเต้ จำกัด โดยภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปัจจัยจูงใจโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า ด้านความสำเร็จของพนักงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.47, S.D. = 0.57$) ส่วนปัจจัยค่าจูงโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า ด้านการบังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.34, S.D. = 0.50$) 2. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และรายได้ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ที่ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, ปัจจัยส่วนบุคคล, ปัจจัยจูงใจ, ปัจจัยค่าจูง, นัยสำคัญทางสถิติ, พนักงานบริษัท อบิวเมนเต้ จำกัด

¹ การวิจัยอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ ภายใต้การควบคุมของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุมาลี รามัญ

² Independent Study Master of Business Administration Management Faculty of Business Administration Southeast Asia University Corresponding author: ary_siriporn@icloud.com



Abstract

The research is aiming to study the level of work motivation in Abilmente Company Limited and to compare the motivation of employees of Empowerment Company Limited classified by personal factors. The sample size of this study is consists of 124 employees from Abilmente Company Limited. A questionnaire was conducted for rating scale estimation. The statistics used for data analysis are frequency, percentage, mean, Bayesian value. At Lyon, SD The hypotheses were tested using t-test, One-Way ANOVA and Scheffe.

The findings of the research show, that the level of performance of employees of Abilmente Co., Ltd., in general, is at a high level. The average motivation of the employees is generally high in every aspect. The highest mean of the detail aspect, is the success of employees. The success of the job in terms of being respected for career advancement was at a high level, followed by the type of works. Considering in detail, it was found that the highest mean was command, policy and management, job security, work environment, salary, welfare and good relationship between colleague.

By comparing personal factors such as gender, age, education level, duration of work, position and income of the Abilmete Company Limited's employees, the results showed that personal factors made no difference in regards to the motivation of the employees overall. However, motivation differs among employees, depending on their position within the company. In general, the differences is statistically significant at the 0.05 level.

Keywords: Work motivation, Personal factors, Motivating factors, Sustainability factors, Statistical significance

บทนำ

การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จได้และมีความยั่งยืนโดยยังคงความสามารถในการแข่งขันในระดับนานาชาติหรือในระดับประเทศได้นั้น องค์กรต้องมีการบริหารจัดการในด้านต่าง ๆ อย่างดีเลิศ อาทิเช่น ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ การบริหารเชิงกลยุทธ์ การบริหารการผลิต การบริหารการตลาด การบริหารการเงิน การบริหารทางบัญชีและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งถ้าการบริหารจัดการด้านต่าง ๆ ที่กล่าวมาถึงความสามารถดำเนินการได้บรรลุวัตถุประสงค์ในทุกด้านอย่างมีประสิทธิภาพ (Efficiency) และประสิทธิผล (Effectiveness) ก็จะทำให้องค์กรนั้นอยู่รอดได้ในสภาวะการณ์ปัจจุบันที่มีการแข่งขันสูง



ในอดีตที่ผ่านมาเป็นยุคที่คนทำงานโดยใช้แรงงานมากกว่าความรู้เคยมีความเชื่อว่าแรงจูงใจในการทำงานคือเงินและการกลัวถูกไล่ออก แต่ในปัจจุบันที่คนทำงานโดยใช้ความรู้มากกว่าแรงงาน แม้ว่าแรงจูงใจจากภายนอก (Extrinsic Motive) เช่น ผลตอบ แทน เงิน ตำแหน่ง เกียรติยศ รางวัล จะยังเป็นสิ่งสำคัญ แต่ก็อาจจะไม่มีพลังเพียงพอที่จะผลักดันคนเรามีความสุขกับการทำงานและถ้าปล่อยทิ้งไว้แบบนี้ นาน ๆ ในที่สุดก็มีแต่คนที่ เป็น Dead wood หรือไม้ตายซาก ทางผู้จัด ทำให้เห็นถึงความสำคัญ ว่าทรัพยากรบุคคลถือเป็นปัจจัยหนึ่ง ที่องค์กรจะขาดมิได้ เพราะเมื่อใดก็ตามที่มีการขาดหายไปของทรัพยากรบุคคลจะส่งผลกระทบต่อกระบวนการทำงานไม่สามารถดำเนิน การไปได้อย่างต่อเนื่อง หรืออาจทำให้ล่าช้ากว่ากำหนดซึ่งจะก่อให้เกิดความเสียหายแก่องค์กร และหากว่าองค์กรต้องการจะสร้างพนักงานที่ดีมีคุณภาพจำเป็นที่จะต้องใช้เงินเป็นจำนวนมากโดยจะต้องเริ่มตั้งแต่การสรรหา การคัดเลือก การจ่ายค่าตอบแทน สวัสดิการและผลประโยชน์ต่าง ๆ รวมทั้งการฝึกอบรม เพื่อให้พนักงานเกิดทักษะ ความรู้ ความชำนาญ และสามารถนำไป ใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจึงมีความสำคัญอย่างมาก เพราะแรงจูงใจจะนำไปสู่การสร้างพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน และส่งผลต่องานว่ามีประสิทธิภาพดีหรือไม่ จะได้ประสิทธิผลอย่างไร การสร้างแรงจูงใจให้ตอบสนองกับพนักงานในองค์การจึงส่งผลโดยตรง ทำให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่องาน เกิดความเต็มใจที่จะทำงานในสิ่งที่ตนเองรับผิดชอบจะทำได้ด้วยความกระตือรือร้น และจะส่งผลถึงความจงรักภักดีต่อองค์การ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาระดับการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานก่อสร้าง บริษัท อีวีเมนเต้ จำกัด
- 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อีวีเมนเต้ จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานของการวิจัย

ผลจากการทบทวนวรรณกรรมผู้วิจัยสามารถสรุปออกมาได้เป็นสมมติฐาน ดังนี้ พนักงานของ บริษัท อีวีเมนเต้ จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน

H0: ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท อีวีเมนเต้ จำกัด ที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

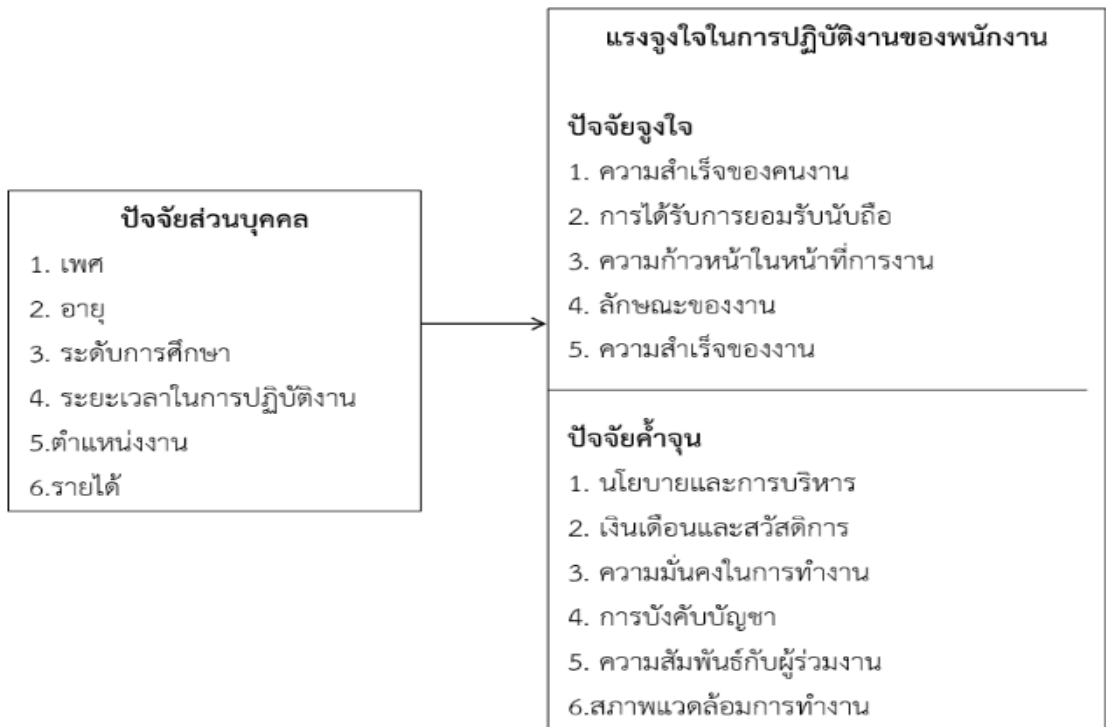


H1: ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท อีวีเมนเต้ จำกัด ที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องข้างต้น ผู้วิจัยได้พัฒนากรอบแนวความคิดในการศึกษาวิจัยจากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทก่อนสร้างบริษัท อีวีเมนเต้ จำกัด ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการสรุปและสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ดังแสดงใน

ภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย



ขอบเขตของการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่วางไว้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

1) ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบริษัท อบิเวนเต้ที่ดำเนินธุรกิจทางด้านวิศวกร ประกอบด้วยปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน

2) ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารโครงการ ที่ปรึกษา เลขานุการ ผู้จัดการฝ่ายก่อสร้าง ผู้บริหารฝ่ายจัดการ ผู้ออกแบบ ผู้ประเมิน admin วิศวกร foreman ช่างเหล็ก ช่างปูน ช่างเฟอร์นิเจอร์ ช่างไม้ ช่างอื่น ๆ ของบริษัท อบิเวนเต้ที่ดำเนินธุรกิจทางด้านวิศวกรและการก่อสร้าง รวม 124 ตัวอย่าง

3) ขอบเขตด้านพื้นที่ศึกษาในพื้นที่บริษัท อบิเวนเต้ จำกัด

4) ขอบเขตด้านระยะเวลาทำการศึกษาระหว่างเดือน กันยายน-ตุลาคม 2561

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1) เพื่อทราบถึงแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อบิเวนเต้ จำกัด

2) เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการวางแผนและกำหนดนโยบายเพื่อพัฒนาศักยภาพของพนักงานบริษัท อบิเวนเต้ จำกัด

3) เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด

4) เพื่อนำมาสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลสนับสนุนเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานดำรงเก็บรักษาให้อยู่กับองค์กร

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัท อบิเวนเต้ จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 180 คน (ข้อมูลเดือนสิงหาคม 2561)

2) กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานประจำบริษัทบริษัท อบิเวนเต้ จำกัด จำนวน 124 คน มีวิธีการได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามแนวคิดของ ทาโร ยามาเนะ ปี 1970 (Taro Yamane) ภายใต้ความเชื่อมั่น 95% ระดับความคลาดเคลื่อนได้ 0.05 และใช้การสุ่ม



ตัวอย่างด้วยวิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ในแต่ละสายงานโดยให้ใช้สัดส่วนได้กลุ่มตัวอย่างดังนี้

ตารางที่ 3.1 ตารางแสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของบริษัทบริษัท อีวีเมนเต้ จำกัด

สายงาน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ระดับผู้จัดการ	2	1
ระดับเลขา	1	1
ระดับผู้ควบคุม	3	2
ระดับพนักงาน	174	120
รวม	180	124

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ซึ่งจะมีลักษณะของแบบสอบถามที่ใช้เป็นแบบสอบถามลักษณะแบบปลายปิด (Closed Ended Question) ที่กำหนดคำตอบไว้ให้ผู้ตอบเลือกตอบ และคำถามปลายเปิด (Open Ended Question) ที่ให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ โดยแบ่งเนื้อหาเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 แบบสอบถามด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary) และข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary) โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ ทำหนังสือเพื่อขอความอนุเคราะห์ เก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นไปตามความจริง ดังนั้นผู้วิจัยจึงให้ผู้ช่วยนักวิจัยเป็นผู้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลแทนผู้วิจัยซึ่งเป็นผู้บริหารของบริษัท และการเก็บรวบรวมข้อมูลกระทำในระหว่างวันที่ 30 กันยายน-30 สิงหาคม พ.ศ. 2561 ได้แบบสอบถามจำนวน 124 ฉบับ มีผู้ตอบกลับร้อยละ 100

2. ข้อมูลทุติยภูมิ ศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาตำราเรียน เอกสารการประกอบเรียน ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง



ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 74.20 อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะมีอายุระหว่าง 21-30 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 42.

ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 54.00

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่จะมีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 4.10 รองลงมาระยะเวลาปฏิบัติงาน 5-10 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00

ตำแหน่งงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะเป็น ระดับพนักงาน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 93.50

รายได้ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ ต่ำกว่า 20,000 บาท 57 คน คิดเป็นร้อยละ 46.00

การวิเคราะห์ปัจจัย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อีวีเมนเต้ จำกัด

ปัจจัยจูงใจ

การวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อีวีเมนเต้ จำกัด ด้านปัจจัยจูงใจ วิเคราะห์โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย \bar{X} และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. พบว่า

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อีวีเมนเต้ จำกัด จำแนกตามปัจจัยจูงใจ โดยภาพรวมและรายด้าน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.43) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.57) รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จของพนักงาน ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.51) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.60) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การงาน ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.65) และด้านลักษณะของงาน ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.61) ตามลำดับ

ปัจจัยค่าจูง

การวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อีวีเมนเต้ จำกัด ด้านปัจจัยค่าจูง วิเคราะห์โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย \bar{X} และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. พบว่า ระดับแรงจูงใจที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อีวีเมนเต้ จำกัด จำแนกตามปัจจัยค่าจูง โดยภาพรวมและรายด้าน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด



คือ ด้านการบังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.34, S.D. = 0.50$) รองลงมาคือ ด้านนโยบายและการบริหาร ($\bar{X} = 4.20, S.D. = 0.58$) ด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X} = 4.18, S.D. = 0.73$) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ($\bar{X} = 4.11, S.D. = 0.67$) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ($\bar{X} = 3.90, S.D. = 0.71$) และด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 3.89, S.D. = 0.64$) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อีวีเมนเต้ จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และรายได้

การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อีวีเมนเต้ จำกัด ที่แตกต่างกัน

ด้าน เพศ สถิติที่ใช้ในการสมมติฐาน คือสถิติ Independent t-test ส่วนในด้าน อายุระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และรายได้ สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือสถิติ One-Way ANOVA (One-Way Analysis of Variance)

เพศ

สมมติฐานข้อที่ 1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท อีวีเมนเต้ จำกัด ด้านเพศที่ต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ต่างกันสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H0: ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท อีวีเมนเต้ จำกัด ด้านเพศที่ต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

H1: ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท อีวีเมนเต้ จำกัด ด้านเพศที่ต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะใช้เปรียบเทียบค่าคะแนนของกลุ่มประชากร 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อีวีเมนเต้ จำกัด ที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยภาพรวมมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งนั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) พบว่าพนักงานบริษัท อีวีเมนเต้ จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นโดยรวมที่แตกต่างกัน



อายุ

สมมติฐานที่ข้อที่ 1.2 ผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อีวีเมนเต้ จำกัด ที่แตกต่างกัน

H0: ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท อีวีเมนเต้ จำกัด ด้านอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

H1: ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท อีวีเมนเต้ จำกัด ด้านอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะใช้เปรียบเทียบค่าคะแนนของกลุ่มประชากร 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 พบว่าผลการพิสูจน์สมมติฐาน ที่ว่าพนักงานบริษัทอีวีเมนเต้จำกัด มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ โดยรวมมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่ง นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) พบว่าพนักงานบริษัทอีวีเมนเต้จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นโดยรวมที่แตกต่างกัน

ระดับการศึกษา

สมมติฐานที่ข้อที่ 1.3 ผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีด้านระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อีวีเมนเต้ จำกัด ที่แตกต่างกัน

H0: ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท อีวีเมนเต้ จำกัด ด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

H1: ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท อีวีเมนเต้ จำกัด ด้านอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะใช้เปรียบเทียบค่าคะแนนของกลุ่มประชากร 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการพิสูจน์สมมติฐาน ที่ว่าพนักงานบริษัทอีวีเมนเต้จำกัด ที่มีระดับการศึกษา มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ โดยรวมมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่ง นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) และพบว่าพนักงานบริษัทอีวีเมนเต้จำกัด ที่มีระดับการศึกษา มีระดับความคิดเห็นโดยรวมแตกต่างกัน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

สมมติฐานที่ข้อที่ 1.4 ผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อีวีเมนเต้ จำกัด ที่แตกต่างกัน



H0: ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท อภิวิเมนเต้ จำกัด ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

H1: ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท อภิวิเมนเต้ จำกัด ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะใช้เปรียบเทียบค่าคะแนนของกลุ่มประชากร 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 พบว่า ผลการพิสูจน์สมมติฐาน ที่ว่าพนักงานบริษัทอภิวิเมนเต้จำกัดที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ โดยรวมมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่ง นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) และพบว่าพนักงานบริษัทอภิวิเมนเต้จำกัด ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีระดับความคิดเห็นโดยรวมที่แตกต่างกัน

ตำแหน่งงาน

สมมติฐานที่ข้อที่ 1.5 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีด้านตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อภิวิเมนเต้ จำกัด ที่แตกต่างกัน

H0: ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท อภิวิเมนเต้ จำกัด ด้านตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

H1: ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท อภิวิเมนเต้ จำกัด ด้านตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะใช้เปรียบเทียบค่าคะแนนของกลุ่มประชากร 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการพิสูจน์สมมติฐาน ที่ว่าพนักงานบริษัทอภิวิเมนเต้จำกัดที่มีตำแหน่งงาน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ โดยรวมมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก(H0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) และพบว่าพนักงานบริษัทอภิวิเมนเต้จำกัด ที่มีตำแหน่งงาน มีระดับความคิดเห็นโดยรวมที่ไม่แตกต่างกัน

รายได้

สมมติฐานที่ข้อที่ 1.6 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีด้านรายได้แตกต่างกัน มีแรงจูงใจที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อภิวิเมนเต้ จำกัด ที่แตกต่างกัน

H0: ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท อภิวิเมนเต้ จำกัด ด้านรายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน



H1: ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท อีวีเมนเต้ จำกัด ด้านรายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะใช้เปรียบเทียบค่าคะแนนของกลุ่มประชากร 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการพิสูจน์สมมติฐานที่ว่าพนักงานบริษัทอีวีเมนเต้จำกัดที่มีรายได้ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ โดยรวมมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่ง นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) และพบว่าพนักงานบริษัทอีวีเมนเต้จำกัด ที่มีรายได้ มีระดับความคิดเห็นโดยรวมที่แตกต่างกัน

สรุปผลการวิจัย

1) ผลการวิจัยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 74.20 และเป็นเพศหญิง จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 25.80 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุส่วนใหญ่ระหว่าง 21-30 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 42.70 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 37.90 อายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 16.10 และอายุ 51-60 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.20 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาส่วนใหญ่ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 44.40 รองลงมาคือระดับปริญญาตรี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 54.00 ระดับปริญญาโท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.60 และปริญญาเอก จำนวน 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 41.10 รองลงมา 5-10 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 ระยะเวลา 11-15 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 17.70 ส่วน มากกว่า 20 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 11.30 และ 16-20 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 4.80 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่งงานระดับพนักงาน จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 93.50 รองลงมา ระดับผู้ควบคุม จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.00 ตำแหน่งผู้จัดการ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.60 และตำแหน่งเลขา จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.80 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 46.00 รองลงมา 20,001-30,000 บาท จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 รายได้ 30,001-40,000 บาท จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 16.90 รายได้ 40,001-50,000 บาท จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 10.50 และรายได้ 50,000 บาท ขึ้นไป จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.60



2) ผลการวิจัยระดับการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อีวีเมนเต้ จำกัด

วิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อีวีเมนเต้ จำกัด พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อีวีเมนเต้ จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านถึงปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน พบว่า

ด้านปัจจัยจูงใจ

1. ด้านความสำเร็จของพนักงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อีวีเมนเต้ จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร ($\bar{X} = 4.51$) รองลงมาคือ ผลการปฏิบัติงานแต่ละงานมีคุณภาพเสมอ ($\bar{X} = 4.48$) ท่านคิดว่าการจัดลำดับความสำคัญของงานเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.45$) ท่านคิดว่าการยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างกัน นำไปสู่ความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 4.31$) และท่านปฏิบัติงานโดยเห็นผลสำเร็จได้ชัดเจน ($\bar{X} = 4.31$) ตามลำดับ

2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้ทำงานที่สำเร็จ ($\bar{X} = 4.37$) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อในความสามารถของท่านด้วยความยินดี ($\bar{X} = 4.27$) ท่านเป็นส่วนหนึ่งในการให้ข้อ

เสนอแนะเพื่อแก้ปัญหาในการทำงาน ($\bar{X} = 4.19$) เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 4.16$) และเพื่อนร่วมงานให้เกียรติ ยกย่องและนับถือท่านทั้งต่อหน้าและลับหลัง ($\bar{X} = 4.10$) ตามลำดับ

3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การงาน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบในหน่วยงานของท่านมีความเหมาะสมเป็นธรรม ($\bar{X} = 4.33$) รองลงมาคือ ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้เลื่อนตำแหน่งและเงินเดือนที่สูงขึ้นอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.22$) ท่านมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.14$) ท่านมีโอกาสในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 4.05$) และท่านทำงานอยู่ในตำแหน่งที่สำคัญและมีความก้าวหน้าในอาชีพ ($\bar{X} = 4.03$) ตามลำดับ

4. ด้านลักษณะของงาน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายเปิดโอกาสให้ท่านมีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 4.28$) รองลงมาคือ งานของท่านต้องใช้ความรู้ด้านโปรแกรมสำเร็จเฉพาะทาง



ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.17$) งานในหน้าที่ของท่านมีความสำคัญและมีคุณค่า ($\bar{X} = 4.14$) งานของท่านที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่ทำหาย ($\bar{X} = 4.12$) และงานในหน้าที่ของท่านมีความน่าสนใจ ($\bar{X} = 4.03$) ตามลำดับ

5. ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.47$) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด ($\bar{X} = 4.56$) รองลงมาคือ ท่านสามารถวางแผนปฏิบัติงานเพื่อป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นได้ ($\bar{X} = 4.50$) และท่านมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ($\bar{X} = 4.35$) ตามลำดับ

ด้านปัจจัยคำจูน

1. ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.43$) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การปฏิบัติงานตามนโยบายอย่างเคร่งครัด ($\bar{X} = 3.59$) รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีการวางแผน ดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.53$) หน่วยงานของท่านมีวิธีการทำงานอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 3.41$) หน่วยงานของท่านมีนโยบายบริหารที่ชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้ ($\bar{X} = 3.36$) และการมีโอกาสเสนอแนะนโยบายใหม่ ๆ เพื่อให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.24$) ตามลำดับ

2. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หน่วยงานของท่านมีนโยบายบริหารที่สามารถปฏิบัติได้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.73) รองลงมาคือ ท่านและผู้ร่วมงานมีการปฏิบัติงานตามนโยบายอย่างเคร่งครัด ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.73) หน่วยงานของท่านมีการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.76) หน่วยงานของท่านมีการวางแผนดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.71) และท่านมีโอกาเสนอแนะนโยบายใหม่ๆเพื่อเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = .78) ตามลำดับ

2. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด การเบิกจ่ายเงิน สวัสดิการด้านต่าง ๆ สะดวกและรวดเร็ว ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.87) รองลงมาคือท่านพอใจกับรายได้และสวัสดิการต่าง ๆ ที่ท่านได้รับอยู่ในปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.91) ท่านได้รับพิจารณาขึ้นเงินเดือน ค่าตอบแทนอย่างต่อเนื่องทุกปี ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.87) เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.74) และเงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.96) ตามลำดับ

3. ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมีความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.74) รองลงมาคือ ท่านมีความมั่นใจในความสามารถของตนเอง ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.74) และท่านมีความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.74) ตามลำดับ



= 0.76) รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.83) ตามลำดับ

4. ด้านการบังคับบัญชา พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บังคับบัญชาแสดงความเป็นกันเองและเข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.65) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.65) ผู้บังคับบัญชาสั่งงานและมอบหมายงานอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.64) ผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาในการทำงานของท่านได้ ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.64) ผู้บังคับบัญชาของท่านปกครองด้วยระบบธรรมมาภิบาล ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.69) และผู้บังคับบัญชาของท่านมีความยุติธรรม เสมอภาคในการปกครอง ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.64) ตามลำดับ

5. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้ร่วมงานทุกฝ่าย ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.96) รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานมีการปรึกษาหารือกันในการทำงานเสมอ ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.90) เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานมีความจริงใจต่อกัน ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.94) และ เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของท่านมีความสามัคคีกัน ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.97) ตามลำดับ

6. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บริษัทของท่านมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สร้างความปลอดภัยในการทำงานอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.76) รองลงมาคือ บริษัทมีเครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ใช้อย่างเพียงพอและเหมาะสม ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.73) และ สถานที่ทำงานมีอากาศถ่ายเทมีอุณหภูมิที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.77) ตามลำดับ

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐานของปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อีวีเมนเต้ จำกัด สามารถสรุปผลได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอีวีเมนเต้ จำกัด ที่แตกต่างกัน ($t = -2.82$, sig = 0.00) อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยภาพรวมค่า sig. = 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) พบว่าพนักงานบริษัทอีวีเมนเต้ จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นโดยรวมที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 พบว่าผลการพิสูจน์สมมติฐาน ที่ว่าพนักงานบริษัทอีวีเมนเต้ จำกัด มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ โดยรวมมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งนั่นคือปฏิเสธ



สมมติฐานหลัก(H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) พบว่าพนักงานบริษัททอชีวเมเนต์จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นโดยรวมที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 พบว่า ผลการพิสูจน์สมมติฐาน ที่ว่าพนักงานบริษัททอชีวเมเนต์จำกัด ที่มีระดับการศึกษา มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ โดยรวมมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งนั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H0)

ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) และพบว่าพนักงานบริษัททอชีวเมเนต์จำกัด ที่มีระดับการศึกษา มีระดับความคิดเห็นโดยรวมแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 พบว่า ผลการพิสูจน์สมมติฐาน ที่ว่าพนักงานบริษัททอชีวเมเนต์จำกัด ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับแรงจูงใจ โดยรวมมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่ง นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) และพบว่าพนักงานบริษัททอชีวเมเนต์จำกัด ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีระดับความคิดเห็นโดยรวมที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 5 พบว่า ผลการพิสูจน์สมมติฐาน ที่ว่าพนักงานบริษัททอชีวเมเนต์จำกัด ที่มีตำแหน่งงาน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ โดยรวมมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่ง นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก(H0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) และพบว่าพนักงานบริษัททอชีวเมเนต์จำกัด ที่มีตำแหน่งงาน มีระดับความคิดเห็นโดยรวมที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 6 พบว่า ผลการพิสูจน์สมมติฐาน ที่ว่าพนักงานบริษัททอชีวเมเนต์จำกัด ที่มีรายได้ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ โดยรวมมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่ง นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) และพบว่าพนักงานบริษัททอชีวเมเนต์จำกัด ที่มีรายได้ มีระดับความคิดเห็นโดยรวมที่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

การวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทอชีวเมเนต์ จำกัด สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทอชีวเมเนต์ จำกัด โดยเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน โดยแยกเป็นปัจจัยจูงใจในการทำงานและปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน พบว่า ทุกด้านมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายผลการวิจัยเป็นรายด้าน ดังนี้

ด้านปัจจัยจูงใจ

1. ด้านความสำเร็จของพนักงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$) เมื่อพิจารณาพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ



งานวิจัยของ สมควร ไชยเทศ (2556) ซึ่งศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตเบเกอรี่ บริษัท ซีพีแรม จำกัด สาขาลาดกระบัง

2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$) เมื่อพิจารณาพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้ทำงานที่สำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นรินทร์ จันท์หอม (2557) ซึ่งศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสิน สาขาในสังกัดธนาคารออมสินเขตกาฬสินธุ์

3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การงานโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$) เมื่อพิจารณาพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณา

ความดีความชอบในหน่วยงานของท่านมีความเหมาะสมและเป็นธรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557) ซึ่งศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวงตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี

4. ด้านลักษณะของงานโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$) เมื่อพิจารณาพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย เปิดโอกาสให้ท่านมีพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557) ซึ่งศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวงตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี

5. ด้านความสำเร็จของงานโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$) เมื่อพิจารณาว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557) ซึ่งศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวงตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี

ด้านปัจจัยค่าจูน

1. ด้านนโยบายและการบริหารโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$) เมื่อพิจารณาพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หน่วยงานของที่มีนโยบายบริหารที่สามารถปฏิบัติได้อย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรกานต์ ศุภวัฒน์แสงประภา (2556) ซึ่งศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขาย บริษัท แอล เอ็ม อี จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานคร

2. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$) เมื่อพิจารณาพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การเบิกจ่ายเงิน สวัสดิการด้านต่าง ๆ สะดวกและรวดเร็ว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พนิดนาฏ เจริญเวช (2558) ซึ่งศึกษาเรื่องปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด



3. ด้านความมั่นคงในการทำงานโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$) เมื่อพิจารณาพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมีความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.76) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมควร ไชยเทศ (2556) ซึ่งศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตเบเกอรี่ บริษัท ซีพีแรม จำกัด สาขาลาดกระบัง

4. ด้านการบังคับบัญชาโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$) เมื่อพิจารณาพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บังคับบัญชาแสดงความเป็นกันเองและเข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นรินทร์ ตันต๊ะรุ่งโรจน์ชัย (2554) ซึ่งศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โกลด์โฟน แมนูแฟคเจอโรส จำกัด (มหาชน)

5. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$) เมื่อพิจารณาพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้ร่วมงานทุกฝ่าย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พณิตนาฏ เจริญเวช (2558) ซึ่งศึกษาเรื่องปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

6. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$) เมื่อพิจารณาพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บริษัทของท่านมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สร้างความปลอดภัยในการทำงานอย่างเหมาะสม ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาลธิณี เฟื่องแก้ว, รองศาสตราจารย์พิพัฒน์ ไทยอารี ซึ่งศึกษาเรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรโรงเรียนการเคหะท่าทราย สำนักงานเขตหลักสี่ ผลการศึกษาพบว่า มีระดับแรงจูงใจในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก

ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อีวีเมนเต้ จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยขอเสนอผลการเปรียบเทียบดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อีวีเมนเต้ จำกัด ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นรินทร์ ตันต๊ะรุ่งโรจน์ชัย (2554) ซึ่งได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โกลด์โฟน แมนูแฟคเจอโรส จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ว่าที่ร้อยโทศุภวัฒน์ ไชยประพันธ์ (2556) ซึ่งได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทคริสเตียนีและนิลเส็น (ไทย) จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อีวีเมนเต้ จำกัด ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สรนนท์ บางแสง (2556) ศึกษา



ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เบอร์ลี ยุคเกอร์ จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า อายุ ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พนิตนาฏ เจริญเวช (2558) ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ผลการวิจัยพบว่าอายุ ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อปวิเมนเต้ จำกัดในภาพรวมแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมควร ไชยเทศ (2556) ซึ่งได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตเบเกอรี่ บริษัท ซีพีแรม จำกัด สาขาลาดกระบัง ผลการศึกษาพบว่า วุฒิการศึกษาที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาวดี บุญแก้ว (2555) ซึ่งได้ศึกษา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โคบาทะเทศ (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดระยอง ผลการศึกษาพบว่า วุฒิการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกัน

4. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อปวิเมนเต้ จำกัด ในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับ นรินทร์ จันท์หอม (2557) ซึ่งได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสิน สาขาในสังกัดธนาคารออมสินเขตกาฬสินธุ์ จากการศึกษาพบว่า มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

5. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานที่ต่างกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อปวิเมนเต้ จำกัด ในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเงินเดือนที่ต่างกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อปวิเมนเต้ จำกัด ในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะของการวิจัยครั้งนี้

เนื่องจากช่วงเวลาที่ทำการศึกษาเก็บแบบสอบถาม บริษัทแห่งนี้อยู่ในช่วงเวลาที่สถานะการเข้าออกของพนักงานบ่อย จึงทำให้การร่วมงานกันเป็นไปได้ในทางที่ยากที่จะสนิทกัน จึงทำให้ขาดความสามัคคี ขาดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถามบางคนอาจมีทัศนคติไม่ดีกับเพื่อนร่วมงานและสะท้อนลงมาในแบบสอบถาม



ข้อเสนอแนะของงานวิจัยครั้งต่อไป

ผู้ทำการวิจัยเห็นว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีความสำคัญน้อยที่สุด หากบริษัทมีการจัดกิจกรรมสานสัมพันธ์ให้กับพนักงานเพื่อที่จะทำให้พนักงานได้รู้จักกันมากขึ้น ซึ่งอาจจะทำให้ลดการอคติต่อกันได้ไม่มากนักน้อย และมีการเพิ่มเงินเดือนหรือสวัสดิการให้เหมาะสม เพื่อเป็นการรักษาพนักงานเอาไว้

เอกสารอ้างอิง

ทาโร ยามาเน. Yamane, Taro. (1976). **คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง** .

ทัศนีย์ เอี่ยมสะอาด. (2553). **แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม ผลไม้กระป๋องสยาม (1988) จำกัด อำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์**. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

นรินทร์ ต้นตุงโรจน์ชัย. (2554). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด (มหาชน)**. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

นรินทร์ จันทร์หอม. (2557). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสิน สาขาในสังกัดธนาคารออมสินเขตกาฬสินธุ์**. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ประจักษ์ เฉยชัยภูมิ. (2555). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน) จังหวัดระยอง**. วิทยานิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา.

ปฐมวงค์ สีหาเสนา. (2557). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวงตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

พัชรกานต์ ศุภวัฒน์แสงประภา. (2556). **การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานชาย บริษัท แอล เอ็ม อี จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานคร**. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.

พนิตนาฏ เจริญเวช. (2558). **ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด**. การศึกษาวิจัย ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด.

เฟรดเดอริก เฮอร์ชเบิร์ก. (อ้างถึงใน จำแลง, 2549 : 26). ศาสตราจารย์และหัวหน้าภาควิชาจิตวิทยาแห่ง **มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น รีเสิร์ฟ (Western Reserve University) ประเทศสหรัฐอเมริกา**



และ คณะได้พิมพ์รายงานผลการวิจัยเรื่อง “การจูงใจในการทำงาน”

มาสโลว์. (Maslow, อ้างถึงใน ธงชัย, 2543 : 384–386) .ได้พัฒนาทฤษฎีการจูงใจโดยใช้ชื่อว่า

Hierarchy of Needs. โดยแบ่งความต้องการออกเป็น 5 ชั้นตอน

มาสโลว์. (Maslow, 1970, pp. 122-144). อ้างถึงใน ประจักษ์ เฉยชัยภูมิ (2555) .ทฤษฎีที่จูงใจ

(Motivation theory) หรือที่เรียกว่าทฤษฎีทั่วไปเกี่ยวกับการจูงใจ (Maslow’s General Theory of Human Motivation)

ไมเคิล คอมนเจน. (Domjan 1996: 199). อธิบายว่าการจูงใจเป็นภาวะในการเพิ่มพฤติกรรมกระทำกิจกรรมของบุคคล. โดยบุคคลลงใจกระทำพฤติกรรมนั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

โลเวลล์. (Lovell, 1980: 109). ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า”เป็นกระบวนการที่ชักนำโน้มน้าวให้บุคคลเกิดความมานะพยายามเพื่อที่จะสนองตอบความต้องการบางประการให้บรรลุผลสำเร็จ”

ศุภวัฒน์ ไชยประพันธ์. (2556). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท คริสเตียนและนีสเส็น (ไทย) จำกัด (มหาชน). การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สิทธิพร. (2542 : 9). ทฤษฎีสองปัจจัยซึ่งเป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน. ซึ่งจากการวิจัยของ Herzberg และคณะได้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยการจูงใจที่แตกต่างกันอยู่สองประการ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน

สุภาวดี บุญแก้ว. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โคบาเทค (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดระยอง. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา.

สรนันท์ บางแสง. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เบอร์ลี ยูคเกอร์ จำกัด (มหาชน). การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สร้อยตระกูล. (ตีวานนท์) อรรถมานะ (2542 : 106-107). ทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y เป็นอีกหนึ่งทฤษฎีที่มีความใกล้เคียงอย่างมากกับทฤษฎีของ Maslow, Herzberg และ Alderfer

สมควร ไชยเทศ. (2556). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตเบเกอร์รี่ บริษัท ซีพีแรม จำกัด สาขาลาดกระบัง. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.



วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

Western University Research Journal of Humanities and Social Science



อมรรัตน์ ชูแก้ว. (2554). แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัททอมกุด แอนด์แอสโซซิเอตส์ จำกัด
และบริษัทในเครือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการธุรกิจ,
มหาวิทยาลัยทักษิณ