

**แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน
ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้-ชลบุรี**

Motivation affecting to performance efficiency of Employees

In Amata City Industrial Estate – Chonburi

กนกพร แดงสี (Kanokporn Daengsee)

เกวลิน เศรษฐกร (Kevalin Setthakorn)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้-ชลบุรี ศึกษาแรงจูงใจของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้-ชลบุรี และศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้-ชลบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้-ชลบุรี จำนวน 385 คน โดยใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้วิเคราะห์ผลข้อมูลได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าทีแบบกลุ่มตัวอย่างเป็นอิสระต่อกัน การทดสอบความแปรปรวนทางเดียวและการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ในช่วง 26 – 33 ปี อยู่ในสถานภาพ โสด มีระดับการศึกษาอยู่ในกลุ่มปริญญาตรี รายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในช่วง 15,000 – 30,000 บาท ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ทำงานด้านออฟฟิศมีประสบการณ์การทำงานอยู่ในช่วง 6 – 10 ปีระดับประสิทธิภาพการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ซึ่งได้แก่ ด้านคุณภาพ ด้านปริมาณ ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จ ผลการทดสอบสมมติฐานในการวิจัย พบว่า ผลการศึกษาวิจัยด้านเพศ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในภาพรวมต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน และในส่วนของตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นในภาพรวมต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 ผลการศึกษาวิจัย ด้านอายุ และด้านสถานภาพ มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน ในส่วนของด้านระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์การทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

คำสำคัญ : แรงจูงใจ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พนักงานบริษัทเอกชน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้-ชลบุรี

ABSTRACT

The purposes aimed to investigate the personal characteristic, motivation, personal characteristic to performance efficiency and motivation affecting to performance efficiency of employees in Amata City Industrial Estate – Chonburi. The sample consisted of 117 employees. The research tool is the survey and the statistical methods include the frequency, percentage, mean, standard deviation, Independent sample t-test, One-way ANOVA and multiple regression at the significant level of 0.05

The results are that

1. The mostly respondents are female, aged between 26-33 years old, single, graduated with bachelor's degrees. Their average monthly income is between 15,000 – 30,000 baht. They are mostly the office staff with working experience between 6-10 years.

2. Overall efficiency of the work performance is in the highest level. When each sector is considered, the most efficient sector of all is quality, quantity, time and cost.

3. Overall motivation affecting to performance efficiency of employees is in the high level. When each sector is considered, the most efficient sector is achievement.

4. The results of the hypothesis are that

4.1 The gender of the respondents had an overall opinion on the efficiency of the operation which was not different. The job position of the respondents had an overall opinion on the efficiency of the operation which was different at the significant level of 0.05.

4.2 The age and status of the respondents had an overall opinion on the efficiency of the operation which was not different. The education level, the income and experience of the respondents had an overall opinion on the efficiency of the operation which was different at the significant level of 0.05.

4.3 A motivation of different forces has different effects at the significance level of 0.05

Keywords: Incentive, Performance, Employees In Amata City Industrial Estate – Chonburi

บทนำ

สภาวะการแข่งขันในอุตสาหกรรมต่าง ๆ ปัจจุบันมีความรุนแรงมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทั้งอุตสาหกรรมขนาดเล็ก และขนาดใหญ่ บทบาทของผู้แข่งขันคือการสร้างความได้เปรียบให้เหนือกว่าคู่แข่ง ภายใต้แรงกดดันจากภาวะเศรษฐกิจที่ผันผวน อีกทั้งสภาพแวดล้อมที่เหนือการควบคุม สิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารต่างให้ความสำคัญคือ ความพร้อมทางด้านศักยภาพ และผลงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งถือเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะบอกได้ว่าการแข่งขันนั้นจะเป็นไปในทิศทางใด

ทรัพยากรบุคคล เป็นเครื่องมือที่ผู้บริหารนำมาใช้และพัฒนาเพื่อสร้างความพร้อมให้กับตนเอง เพราะถือเป็นทรัพยากรหลักที่จะทำให้การขับเคลื่อนขององค์กรนั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อมีการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ดี ก็จะส่งผลให้องค์กรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้เช่นกัน มีวิธีการใดบ้างที่จะสามารถดึงความสนใจให้คนเกิดความอยากที่จะทำงานหรือรักในงานที่ทำ นั่นถือเป็นเป้าหมายที่สำคัญและท้าทายสำหรับการบริหารจัดการคน มีวิธีการดึงความสนใจและสร้างความพอใจ นั่นคือการสร้าง “แรงจูงใจ” ให้เกิดการกระตุ้นที่จะตอบสนองความต้องการเพื่อให้บุคคลเกิดความพอใจ หากตั้งประสิทธิภาพของงานไว้ที่จุดหมายปลายฝั่งที่องค์กรต้องการ ใช้แรงจูงใจเป็นไม้พาย และพนักงานเป็นฝีพายทำหน้าที่กำหนดทิศทางและความเร็วของเรือ จะเห็นว่า แรงจูงใจที่เปรียบเป็นไม้พายนั้น คือเครื่องมือที่จะทำให้พนักงานไปถึงฝั่งหรือบรรลุตามเป้าหมายของบริษัทเร็วขึ้น ดังนั้นแล้วจำเป็นอย่างยิ่งที่ไม้พายที่หยิบยื่นให้ฝีพายต้องเป็นไม้พายที่ตรงตามความต้องการหรือกระชับมือ เพื่อให้เกิดความถนัดและง่ายต่อการตีฝีพายให้เร็วที่สุด แรงจูงใจ ที่จะดึงความสนใจหรือตอบสนองให้เกิดความพึงพอใจก็เช่นเดียวกัน เมื่อองค์กรต้องการใช้แรงจูงใจเข้ามาช่วยเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในงานนั้น ก็จำเป็นที่จะต้องรู้ก่อนว่ามีปัจจัยใดบ้างหรือด้านใดบ้างที่จะสามารถเรียกความสนใจของพนักงานได้ ซึ่งสิ่งที่ท้าทายคือ ร้อยคนร้อยที่มาร้อยความคิดร้อยความต้องการ

ดังนั้นการศึกษาแรงจูงใจเพื่อประสิทธิภาพในงานเป็นเรื่องสำคัญในการบริหารจัดการคนและงาน ซึ่งสามารถบริหารไปพร้อมกันเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร ในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

คำถามงานวิจัย

แรงจูงใจใดบ้างที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้-ชลบุรี

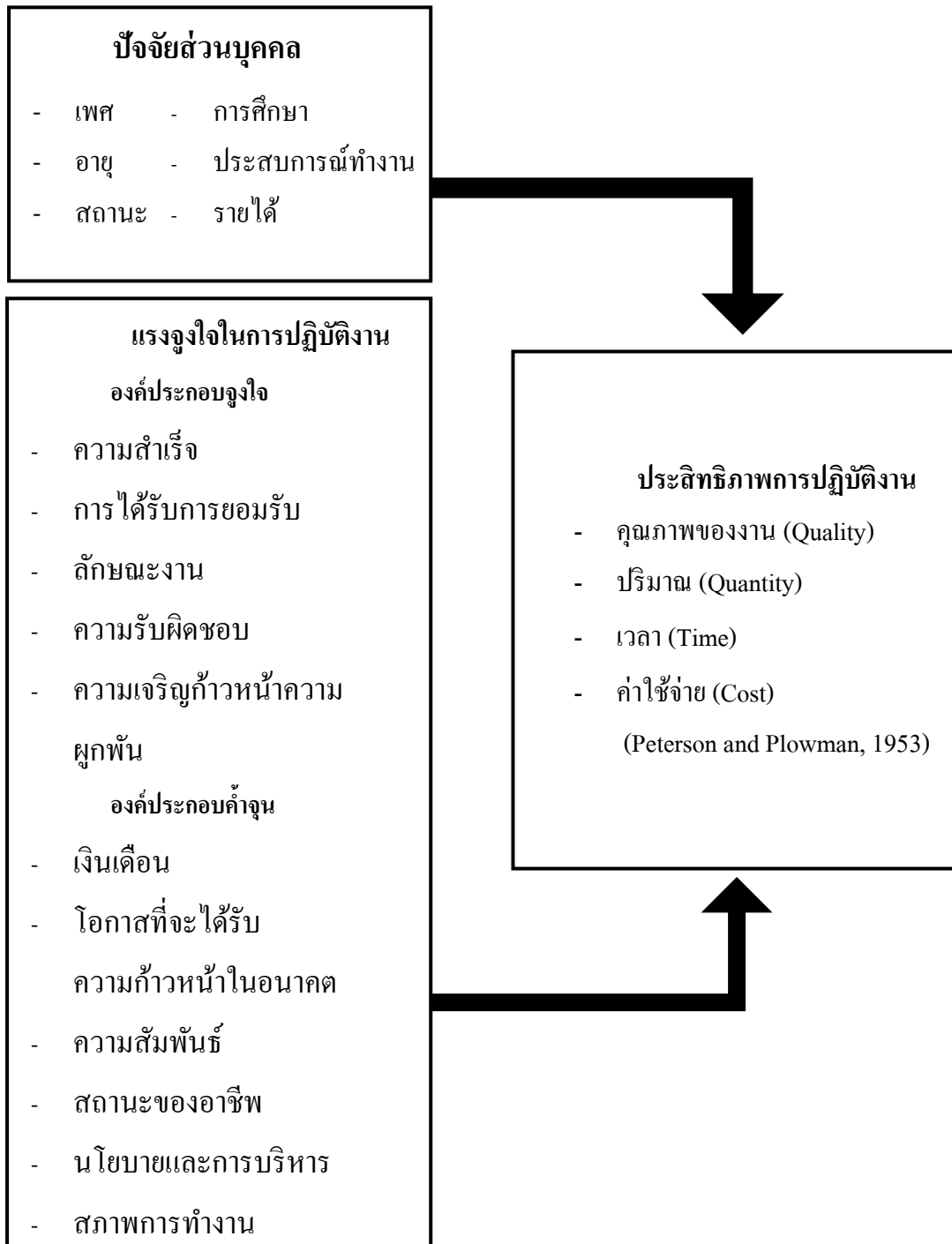
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้-ชลบุรี
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้-ชลบุรี
3. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้-ชลบุรี

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน
2. ปัจจัยด้านแรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย



แนวคิดทฤษฎี

ทฤษฎีของ เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) ได้มองว่ามีปัจจัยหรือองค์ประกอบ 2 ประการที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ และไม่พอใจในการปฏิบัติงาน คือ องค์ประกอบจูงใจ (Motivation Factors) และองค์ประกอบค้ำจุน (Maintenance Factors) หรือองค์ประกอบสุขอนามัย (Hygiene Factors) ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้ใช้ทฤษฎีของ เฮอร์ซเบิร์ก สนับสนุน เนื่องจากเป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติงาน โดยตรง และแรงจูงใจที่ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1. ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) คือ ความสามารถในการทำงาน และแก้ปัญหา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ภายในเวลาที่กำหนด

2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) คือ การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้รอบข้างทั้งเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา โดยการยอมรับนับถือที่เกิดจากผลของการทำงานหรือความสามารถที่มีและแสดงออกมาผ่านรูปแบบของงาน

3. ลักษณะของงาน (Work itself) คือ รูปแบบหรือลักษณะของงานที่มีความสำคัญและน่าสนใจ ตรงกับความถนัด ทำทายความสามารถ เป็นต้น

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ การได้รับความไว้วางใจให้ทำงานหรือรับผิดชอบงานที่มีความสำคัญต่อองค์กร ให้อิสระในการตัดสินใจและควบคุมงานที่ทำ

5. ความก้าวหน้า (Advancement) คือ โอกาสในการเจริญเติบโตในงาน เช่น การเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น การขึ้นเงินเดือน การได้ความรู้ ทักษะการทำงานที่เพิ่มขึ้น

เมื่อเกิดด้านบวกแล้ว สิ่งที่ผู้บริหารควรคำนึงถึงผลตรงกันข้ามที่อาจจะเกิดขึ้นได้ นั่นจึงเกิดองค์ประกอบค้ำจุน (Maintenance Factors) หรือองค์ประกอบสุขอนามัย (Hygiene Factors) ถือเป็นองค์ประกอบที่ช่วยป้องกันการปฏิบัติงานของบุคลากรที่จะเกิดความไม่ชอบงานหรือหย่อนประสิทธิภาพลง ประกอบด้วย

1. เงินเดือน (Salary) หมายถึง สิ่งตอบแทนในรูปแบบเงินรวมถึงการขึ้นเงินเดือนซึ่งจะสร้างความพอใจของบุคคลที่ทำงาน

2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง ความน่าจะเป็นที่บุคคลจะได้รับ ความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation, Subordinate, Peers) หมายถึง ความมีสัมพันธ์อันดีต่อกัน การให้ความร่วมมือ และความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

4. สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับและนับถือของสังคม มีเกียรติและมีศักดิ์ศรี

5. นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration)

หมายถึง การจัดการ การบริหารงาน และการติดต่อสื่อสารภายในที่มีประสิทธิภาพ

6. สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน สิ่งแวดล้อมต่างๆในการทำงาน รวมถึงอุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ ในการการทำงาน

7. ชีวิตส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น ที่อยู่อาศัยใกล้กับที่ทำงาน มีภาระทางบ้านที่ไม่เอื้อต่อการทำงานช่วงเวลา

8. ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกปลอดภัย มั่นคงของบุคคลที่มีต่อการทำงาน และองค์กร

9. การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง ความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากรภายในองค์กร

ทฤษฎีของ ปีเตอร์สัน และ โพลแมน (Peterson and Plowman, 1953) สนับสนุนการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เนื่องจากในการหาคำตอบหรือคำอธิบายสำหรับประสิทธิภาพการทำงานจำเป็นต้องจำกัดความที่แน่นอน เพื่อการตอบสนองที่แน่ชัด ทั้งนี้ทฤษฎีมีการวางความคิดและแนวทางที่มีความสอดคล้องกับการดำเนินการวิจัยและแหล่งข้อมูลที่ต้องการศึกษาอย่างแท้จริง ซึ่งสามารถใช้เป็นตัวแปรย่อยเพื่อสนับสนุนตัวแปรในด้านประสิทธิภาพการทำงานได้อย่างเข้าใจ โดยทฤษฎีนี้ได้วางองค์ประกอบของประสิทธิภาพการทำงาน ไว้ดังนี้

1. คุณภาพของงาน (Quality) คือ การดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพเป็นไปตามที่องค์กรตั้งเป้าหมายไว้ เพื่อให้เกิดความพึงพอใจ
2. ปริมาณ (Quantity) คือ งานที่เกิดขึ้นหรือเสร็จสิ้นตามที่องค์กรกำหนด
3. เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงาน โดยใช้เวลามากที่สุด
4. ค่าใช้จ่าย (Cost) คือ ต้นทุนที่เกิดขึ้นตลอดการดำเนินงาน ซึ่งต้องควบคุมให้เป็นไปตามแผนงานที่วางไว้ ดังนั้นตัวแปรย่อยที่สนับสนุนเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน สำหรับงานวิจัยครั้งนี้ประกอบไปด้วย 4 ตัวแปรย่อยที่มีความสำคัญ เพื่อเป็นตัวช่วยในการตอบคำถามสำหรับงานวิจัยในครั้งนี้ให้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

ประเภทของการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้-ชลบุรี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยใช้วิธีการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) และวิธีการเก็บข้อมูลด้วยการใช้แบบสอบถาม

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้คือ พนักงานทั้งในแผนกออฟฟิศและสายการผลิต บริษัทเอกชน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้-ชลบุรี เนื่องจากไม่สามารถทราบถึงจำนวนที่แน่ชัดของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้-ชลบุรี ดังนั้นผู้ศึกษาวิจัยจึงจำเป็นต้องใช้สูตรการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างแบบไม่ทราบขนาดของประชากร สูตรของ คอแครน (Cochran, 1977 อ้างใน ธีรวุฒิเอกะกุล, 2543) ใช้ในกรณีที่ไม่ทราบขนาดของประชากรที่แน่นอน โดยให้ระดับความเชื่อมั่น 95% ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% และสัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากร เท่ากับ 0.5 จากการอ้างอิงจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 385 คน

เครื่องมือการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) ที่มีคำถามแบบปลายเปิด ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยได้ออกแบบไว้ 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ โดยเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด โดยใช้มาตราวัดแบบนามบัญญัติ (Nominal scale) และเรียงลำดับ (Ordinal scale)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยองค์ปัจจัยใจ 5 ด้าน จำนวน 20 ข้อและปัจจัยคำจูน 9 ด้าน จำนวน 36 ข้อ เป็นแบบสอบถาม มาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามรูปแบบของ Likert's scale โดย ระดับความคิดเห็น 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง, ระดับความคิดเห็น 4 = เห็นด้วย, ระดับความคิดเห็น 3 = ไม่แน่ใจ, ระดับความคิดเห็น 2 = ไม่เห็นด้วย, ระดับความคิดเห็น 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน 4 ด้าน จำนวน 16 ข้อ โดยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วน ประมาณค่าไว้ที่ 5 ระดับ (Rating scale) ตามรูปแบบของ Likert's scale

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจาก 2 แหล่ง คือ

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้-ชลบุรี
2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นการรวบรวมข้อมูลที่ค้นคว้าจากหนังสือ เว็บไซต์ และแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ที่มีเนื้อหา แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัย เอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ ความพึงพอใจ และการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สำหรับการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ระดับแรงจูงใจ และระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ซึ่งประกอบด้วย ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. สำหรับการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย ใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) โดย สมมติฐานที่ 1 เป็นการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยเลือกใช้สถิติ Independent sample t-test และ One-way ANOVA F-test ในการทดสอบความในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ (ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05) ต้องทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least significant difference (LSD) สมมติฐานที่ 2 เป็นการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเชิงปริมาณหลายตัวแปร โดยเลือกการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple linear regression analysis)

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้-ชลบุรี การศึกษาวิจัยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานบริษัทเอกชนจำนวน 386 คน โดยมีผลสรุปการวิจัยดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 26 – 33 ปี อยู่ในสถานภาพ โสดเป็นส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาอยู่ในกลุ่ม ปริญญาตรี รายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในช่วง 15,000 – 30,000 บาท เป็นผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานด้านออฟฟิศเป็นส่วนใหญ่ และผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานอยู่ในช่วง 6 – 10 ปี ซึ่งข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามสามารถใช้เป็นข้อมูลสนับสนุนเพื่อการศึกษาวิจัยได้อย่างสำคัญ

2. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในภาพรวมพบว่า มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ที่ค่า $\bar{X} = 4.32$ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ซึ่งได้แก่ ด้านคุณภาพ ด้านปริมาณ ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิภาพการทำงานในภาพรวม

ประสิทธิภาพการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	ลำดับ
1 ด้านคุณภาพของงาน	4.36	.652	มากที่สุด	1
2 ด้านปริมาณ	4.26	.742	มากที่สุด	4
3 ด้านเวลา	4.34	.687	มากที่สุด	2
4 ด้านค่าใช้จ่าย	4.32	.675	มากที่สุด	3
เฉลี่ยทั้งหมด	4.32	.643	มากที่สุด	

3. ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในภาพรวมพบว่า แรงจูงใจมีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านแล้วปัจจัยด้านความสำเร็จมีผลต่อการปฏิบัติงานมากที่สุด ที่ค่า $\bar{X} = 4.45$ ซึ่งแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้นประกอบไปด้วย ด้านความสำเร็จ ด้านการได้รับการยอมรับนับ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ความผูกพัน ด้านเงินเดือน ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ด้านสถานะของอาชีพ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านความมั่นคงในงาน และด้านการปกครองบังคับ

ตารางที่ 2 สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ปัจจัยจูงใจ	4.13	.688	มาก
ปัจจัยค้ำจุน	3.63	.634	มาก
เฉลี่ย	3.88	.635	มาก

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. สมมติฐานในการวิจัย ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน พบว่าการทดสอบสมมติฐาน ด้วยการทดสอบสมมติฐานสถิติ Independent T-test เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย

โดยตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ที่มีคำตอบ 2 กลุ่ม มี 2 ตัวแปร ได้แก่ เพศ และตำแหน่งงาน ผลการศึกษาวิจัยด้านเพศ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในภาพรวมต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน และในส่วนของตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในภาพรวมต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 โดยที่พนักงานออฟฟิศ มากกว่าที่ค่า $\bar{X} = 4.43$ พนักงานฝ่ายผลิตมีค่า $\bar{X} = 4.18$ ในส่วนของการทดสอบสมมติฐานสถิติ F-test (One Way Analysis Of Variance) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย โดยตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ที่มีคำตอบมากกว่า 2 กลุ่ม คือ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์การทำงาน โดยผลการทดสอบ ตัวแปรด้านอายุ และด้านสถานภาพ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน ในส่วนของตัวแปรด้านระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์การทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 และการทดสอบสถิติการถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis) เพื่อการทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านแรงจูงใจที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน พบว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 3 ผลวิเคราะห์การวิเคราะห์การถดถอยพหุ (Multiple Regression) ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในภาพรวม

ปัจจัยที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน	B	SE B	β	t	Sig.
ค่าคงที่	.1.139	.120		9.516	.000
ปัจจัยจูงใจ	.430	.053	.460	8.187	.000*
ปัจจัยค่าจูง	.387	.057	.382	6.785	.000*

R = .809, R² = .655, F-test = 363.186, Adjusted R² = .653, Sig. = .000*

สรุปและวิจารณ์ผล

จากผลการศึกษาวิจัยที่ได้รับจากการทดสอบสมมติฐานงานวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้-ชลบุรี โดยการแปรค่าและนำเสนอด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อการวิเคราะห์สมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ผลวิจัยพบว่าตัวแปรด้านระดับการศึกษารายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์การทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มารวย วิชาญยุทธนากุล

(2560) ศึกษาวิจัยในหัวข้อ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงแรมระดับ 5 ดาว พบว่า ไม่ว่าพนักงานโรงแรมจะมี เพศ อายุ หรือรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน ก็ไม่ได้ทำให้ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน แต่พนักงานโรงแรมที่มีระดับการศึกษาหรือประสบการณ์การทำงาน ณ โรงแรมปัจจุบันแตกต่างกัน จะมีประสิทธิผลการปฏิบัติที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า พนักงานโรงแรมที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน จะมีประสิทธิผลการปฏิบัติที่แตกต่างกัน แต่ปฏิเสธสมมติฐาน พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน จะมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยของ วิรุทธ วาณิชกมลนันทน์ ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทสยามกลาสอินคัสทรี จำกัด โรงงานอยุธยา ซึ่งผลการศึกษาวิจัยพบว่า พนักงานที่มีเพศและอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้านไม่แตกต่างกัน ในส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้านแตกต่างกัน ยกเว้น ด้านประสิทธิภาพ พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้านแตกต่างกัน ยกเว้นด้านด้านความสะอาด พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านคุณภาพ ที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในภาพรวม พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านสถานะของอาชีพ และด้านความมั่นคงในงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพได้ร้อยละ 78.8 ซึ่งจากผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ และด้านปัจจัยค่าจูงหรือ ปัจจัยสุขศาสตร์ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) = 0.646 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ข้อเสนอแนะจากผลวิจัยครั้งนี้

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัยในครั้งนี้ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในทุกด้าน ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญกับการสนับสนุนให้เกิดการสื่อสารกันให้มากยิ่งขึ้น เพื่อเปิดทัศนคติที่ดีให้กับพนักงาน ทั้งนี้ควรสร้างแรงจูงใจให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร เช่นการจัดกิจกรรมต่างๆที่ทำให้พนักงานในทุกๆระดับได้พบปะหรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวม คือปัจจัยด้านความสำเร็จ นั้นแสดงให้เห็นว่าองค์กรควรสนับสนุนในส่วนของการพัฒนาทักษะฝีมือให้กับพนักงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จในงานที่คาดหวังไว้

3. อีกหนึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานคือ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบในงาน นั้นแสดงให้เห็นว่าพนักงานหรือบุคลากรให้ความสำคัญกับหน้าที่ของตนเองเป็นอย่างมาก ดังนั้นองค์กรควรสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาแรงจูงใจในด้านนี้ไว้

4. องค์กรควรให้ความสำคัญในส่วนของแรงจูงใจด้านเงินเดือนหรือผลตอบแทนให้อยู่ระดับที่เหมาะสมกับการมอบหมายงาน เพื่อให้เกิดความรู้สึกด้านบวกแก่ตัวพนักงาน ว่าองค์กรให้ความสำคัญและเห็นคุณค่าของพนักงาน และในทางเดียวกันตัวพนักงานเองก็จะสามารถพึ่งพาองค์กรได้ จึงเกิดความผูกพันและรักในองค์กร

5. องค์กรควรให้ความสำคัญด้านโครงสร้าง นโยบายการบริหารที่ชัดเจน และสนับสนุนด้านโอกาสความก้าวหน้าของพนักงาน เพื่อให้พนักงานได้รับรู้หน้าที่ที่ชัดเจน และได้มองเห็นโอกาสในการก้าวหน้าของตนเอง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยที่ได้นำเสนอ มีความเป็นไปได้ในหลายด้านที่ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าควรมีการต่อยอดและพัฒนา ดังนี้

1. ในการศึกษาวิจัยที่มีผลต่อการประเมินผล อย่างการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ควรมีการสำรวจในรูปแบบการสัมภาษณ์ เพื่อให้เห็นปัญหาหรือความต้องการที่แท้จริงจากพนักงาน เพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานต่อไป

2. ในการศึกษาวิจัยในครั้งต่อไป ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ควรแยกตำแหน่งงานที่จะนำมาศึกษาเพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน เนื่องจากระดับของปัญหาหรืออุปสรรค รวมไปถึงวิธี กระบวนการการทำงานที่แตกต่างกัน จะมีมุมมองที่แตกต่างกัน และเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่ตรงจุด ควรแยกผลการวิจัยหรือแยกการสำรวจ

3. จากผลการวิจัยที่ได้กล่าวมานั้น การศึกษาวิจัยในครั้งนี้น่าสนใจได้มาซึ่งคำตอบด้านปริมาณที่จำกัด และเป็นการสรุปคำถามจากข้อมูลปลายปิด ซึ่งผู้วิจัยยังมองว่าหากข้อมูลที่ได้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลจากคำถามและคำตอบในมุมที่เปิดกว้างจะทำให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่ลึกและเห็นภาพต่างๆชัดเจนยิ่งขึ้น แต่ทั้งนี้จากผลการวิจัยข้างต้นยังมีอีกหลายปัจจัยที่นำไปสู่การตัดสินใจหรือการได้มาซึ่งคำตอบ ทั้งเรื่องของปัจจัยภายนอก เช่น สภาพเศรษฐกิจ ที่เป็นตัวบ่งชี้ถึงความต้องการของบุคคลที่เปลี่ยนไป คำตอบที่ได้ก็อาจเปลี่ยนแปลงตามด้วยเช่นกัน สภาพแวดล้อมต่างๆทั้งเรื่องธรรมชาติ ฤดูกาล หรือแม้แต่เรื่องของโรคระบาด ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนแต่ส่งผลโดยตรงต่อการดำเนินชีวิตของคนในสังคม ที่จะนำไปสู่แรงกระตุ้นและความต้องการในระดับที่แตกต่างกันออกไปเช่นกัน

บรรณานุกรม

- กฤตินี ดีปปะละ. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานสถานีโทรทัศน์ และ สถานีวิทยุแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- เกษณรินทร์ งามเลิศ. (2559). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- จันดารัตน์ โพธิ์นอก. (2561). ศัพท์แรงจูงใจ. ค้นเมื่อ 11 กุมภาพันธ์ 2563. จาก <http://www.royin.go.th/wp-content/uploads/2018/04/02082561-%E0%B8%A8%E0%B8%B1%E0%B8%9E%E0%B8%97%E0%B9%8C%E0%B9%81%E0%B8%A3%E0%B8%87%E0%B8%88%E0%B8%B9%E0%B8%87%E0%B9%83%E0%B8%88.pdf>
- ณัชพล งามธรรมชาติ. (2559). แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิตบริษัท XYZ จำกัด. วิทยานิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. ชลบุรี:มหาวิทยาลัยบูรพา
- ณัฐพัชร์ ลาภบำรุงวงศ์. การประยุกต์ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน. วารสารวไลยลงกรณ์ปริทัศน์, 9(2), 161-171.
- ทศพร ทรงเกียรติ. (2554). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านภูมิสารสนเทศของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดชลบุรี. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- นลพรรณ บุญฤทธิ์. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. ชลบุรี:มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญมั่น ธนาศุกวัฒน์. (2537). จิตวิทยาองค์การ *Organization psychology*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ปัญญาพร ฐิติพงศ์. (2558). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้าง: กรณีศึกษา บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด. วิทยานิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปยุตวิษ แก้วล้อม. (2560). การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แรงจูงใจในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาพนักงานสถานีโทรทัศน์แห่งหนึ่ง. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

- พิชญา วัฒนรังสรรค์. (2558). *การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงแรมระดับ 4 ดาว ย่าน สยามสแควร์*. การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ:มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ว่าที่ร้อยตรีอิศรวัฒน์ นิธิจิรวงศ์. (2559). *ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศกิจ ตามแผน ปฏิบัติงานฝ่ายเทศกิจ กรุงเทพมหานคร*. การค้นคว้าอิสระ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- วิจิต อุ๋อัน . (2550). *การวิจัยและการสืบค้นข้อมูลทางธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: O.S.Printing House.
- สุรพงษ์ นันทพัฒน์พงศ์. (2558). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายเทคโนโลยี ของธนาคารแห่งหนึ่ง*. การค้นคว้าอิสระ วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ:มหาวิทยาลัย กรุงเทพฯ.
- สุรพล พยอมแย้ม. (2541). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม. โครงการส่งเสริมการผลิตตำราและเอกสารการสอน คณะ ศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยศิลปากร*.
- อรพินทร์ ชูชม. (2558). *แรงจูงใจในการทำงาน: ทฤษฎีและการประยุกต์*. ค้นเมื่อ 11 กุมภาพันธ์ 2563. จาก <https://aoychoo.wordpress.com/2015/10/27/3/>.
- อักรเดช ไม้จันทร์. (2560). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มอุตสาหกรรม ติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา*. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- Domjan, M. (1996). *The Principles of Learning and Behavior Belmont*. California: Thomson Wadsworth.
- Frederick Herzberg. 1959. *The motivation to work*. (2nd ed.). New York, John Wiley.
- Millet, John D. 1954. *Management in the Public Service*. New York : McGraw Hill Book Company.
- Sabine Sonnentag. 2002. *Psychological Management of Individual Performance*. Braunschweig: John Wiley & Sons.
- Saul McLeod. (2019). *Maslow's Hierarchy of Needs*. Then 11 October 2019. From <https://www.simplypsychology.org/maslow.html>
- William Pirraglia. (2019). *Organizational Problems in the Workplace*. Then 11 October 2019. From <https://smallbusiness.chron.com/organizational-problems-workplace-12570.html>.