

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเจเนอเรชัน Y ของ
บริษัทเอกชนในเขตปทุมธานี

Job motivation that affects the work efficiency of employees.

Generation Y of a company in Pathum Thani

ศยามล พยุหกุล

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเจเนอเรชัน Y ของบริษัทเอกชนในเขตปทุมธานี 2) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเจเนอเรชัน Y ของบริษัทเอกชนในเขตปทุมธานี จำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเจเนอเรชัน Y ของบริษัทเอกชนในเขตปทุมธานี

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานเจเนอเรชัน Y ของบริษัทเอกชนในเขตปทุมธานี จำนวน 134 คน ใช้วิธีการเก็บตัวอย่างตามสะดวก (Convenience Sampling) เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.8946 และแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.8694 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนการทดสอบสมมติฐาน ใช้สถิติการทดสอบค่าที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test) และสถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation)

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเจเนอเรชัน Y ของบริษัทเอกชน ในเขตปทุมธานี โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายปัจจัย พบว่า ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค่าเงินในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเจเนอเรชัน Y ของบริษัทเอกชน ในเขตปทุมธานี โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แบ่งเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านการควบคุมดูแลหรือการบังคับบัญชา และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเจเนอเรชัน Y ของบริษัทเอกชน ในเขตปทุมธานี โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และด้านเงินเดือน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเจเนอเรชัน Y ของบริษัทเอกชน ในเขตปทุมธานี โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำมาก ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านสภาพการณ์การทำงาน และนโยบายและการบริหารงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเจเนอเรชัน Y ของบริษัทเอกชน ในเขตปทุมธานี

หมายเหตุ : คำสำคัญ (Key Words) ได้แก่ (1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (2) ประสิทธิภาพในการทำงาน (3) พนักงานเจเนอเรชัน Y

Abstract

This survey research study aimed 1) to study work motivation and work efficiency of generation y employees at the private company in Pathumthani province 2) to compares the work efficiency of generation y employees at the private company in Pathumthani province classified by a personal factor and 3) to study the relationship between work motivation and work efficiency of generation y employees at the private company in Pathumthani province.

The population of this research was 134 generation y employees at the private company in Pathumthani province were selected the convenience sampling techniques. The data were collected using the personal factor questionnaire, work motivation questionnaire with the reliability of 0.8946, and work efficiency questionnaire with the reliability of 0.8694. The statistics for data analysis were frequency, percentage, arithmetic mean, and standard deviation as well as the hypothesis was tested using independent t-test and Pearson correlation.

The analysis results of the relationship found that work motivation related the same direction and low level to work efficiency of generation y employees at the private company in Pathumthani province at 0.05 statistical significance. For each factor, motivational factors and hygiene factors related the same direction and low level to work efficiency of generation y employees at the private company in Pathumthani province at 0.05 statistical significance. When considering individual aspects found that job security, achievement, responsibility, recognition, supervision, and advancement related the same direction and low level to work efficiency of generation y employees at the private company in Pathumthani province at 0.05 statistical significance. Salary, the work itself, and interpersonal relations related the same direction and lowest level to work efficiency of generation y employees at the private company in Pathumthani province at 0.05 statistical significance, but working conditions, company policy and administration had no relationship with work efficiency of generation y employees at the private company in Pathumthani province.

Keywords: (1)Work Motivation, (2)Work Efficiency, (3)Generation Y Employees

บทนำ

ปัจจุบันองค์กรภาครัฐและเอกชนจึงได้ให้ความสำคัญกับบุคลากร เพราะบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญของการทำงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรตามเป้าหมายที่วางไว้ อีกทั้งยังมีผลต่อความก้าวหน้าและความเสื่อมถอยขององค์กร โดยความแตกต่างของการบริหารงานบุคคลระหว่างภาครัฐและเอกชน มีดังนี้ ภาคเอกชนสามารถจูงใจกลุ่มบุคคลที่มีศักยภาพสูงในการเข้ามาทำงานในองค์กร เพราะมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานรวดเร็ว ค่าตอบแทนมาก เครื่องมืออุปกรณ์ในการทำงานมีความทันสมัย มีอิสระในการตัดสินใจ และมีความยืดหยุ่นมาก แต่ก็มีการแข่งขันในองค์กรสูง เพื่อให้ได้บุคคลที่มีศักยภาพ ซึ่งการเลื่อนขั้นสูงและมีเงินเดือนมาก ทำให้เสี่ยงต่อการตกงาน จึงทำให้ภาคเอกชนไม่ค่อยมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน มีเวลาในการพักผ่อนและการใช้ชีวิตส่วนตัวน้อยกว่าการทำงานราชการ สวัสดิการมีแค่ประกันสังคมเท่านั้น (ปกครอง มณีโรจน์, 2561) เพราะเหตุนี้บางครั้งภาคเอกชนก็ไม่สามารถรักษาบุคลากรไว้ได้ จึงต้องหาวิธีการในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานอยู่เสมอ

แรงจูงใจเป็นองค์ประกอบสำคัญของพฤติกรรมที่กระตุ้น ผลักดัน และชักจูงให้บุคคลปฏิบัติสิ่งต่างๆ ตามเป้าหมายหรือผลลัพธ์ที่กำหนดไว้ ซึ่งผู้บริหารต้องหาวิธีการและเทคนิคทำให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานและทุ่มเทให้กับองค์กรได้อย่างเต็มที่ การสั่งงานแบบชี้ิ้วเพียงอย่างเดียว ไม่เพียงพอที่จะทำให้พนักงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ นอกจากนี้พนักงานรุ่นใหม่ โดยเฉพาะพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่น Y มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และความรับผิดชอบมากขึ้น ต้องการอำนาจในการตัดสินใจ ความพอใจ และความภาคภูมิใจในงาน เพื่อจะได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ (นภลัย สุวรรณชัย, 2557) จึงมีความจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับเจนเอเรชั่น Y ให้ดำรงอยู่ในองค์กรให้ได้มากที่สุด จะช่วยลดอัตราการลาออกที่นำมาซึ่งค่าใช้จ่ายในการสรรหาพนักงานใหม่และการสูญเสียพนักงานที่มีความรู้ความสามารถทันโลกทันเหตุการณ์ ถนัดด้านเทคโนโลยีไป (ศุภลักษณ์ แลปรุรัตน์, 2557) เหตุนี้องค์กรต้องมีการกำหนดกลยุทธ์ในการจูงใจให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่น Y ผู้วิจัยจึงต้องการที่จะศึกษาถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเจนเอเรชั่น Y ของบริษัทเอกชนในเขตปทุมธานี เพื่อจะนำผลการศึกษามาเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล การรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรได้นานมากขึ้นด้วยการใช้แรงจูงใจ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รูปแบบวิธีการพัฒนาบุคลากรมีความเหมาะสมกับเจนเอเรชั่นและยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเจนเอเรชั่น Y ของบริษัทเอกชนในเขตปทุมธานี

สมมติฐานของการวิจัย

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเจนเอเรชั่น Y ของบริษัทเอกชนในเขตปทุมธานี

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเจเนอเรชัน Y ของบริษัทเอกชน ในเขตปทุมธานี ประชากร ได้แก่ พนักงานเจเนอเรชัน Y ของบริษัทเอกชนในเขตปทุมธานี จำนวน 300 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานเจเนอเรชัน Y ของบริษัทเอกชนในเขตปทุมธานี จำนวน 172 คน

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) คือ แรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่

1. ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาการทำงาน

2. ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่

2.1 ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในการทำงาน

2.2 ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นโยบายและการบริหารงาน เงินเดือน สภาพการณ์การทำงาน การควบคุมดูแลหรือการบังคับบัญชา ความมั่นคงในการทำงาน

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ คุณภาพงาน ปริมาณงาน เวลาที่ใช้ทำงาน ค่าใช้จ่าย วิธีการ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเจเนอเรชัน Y ของบริษัทเอกชนในเขตปทุมธานี

2. เป็นข้อมูลสนับสนุนให้แก่ผู้ประกอบการและผู้ที่เกี่ยวข้องในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเจเนอเรชัน Y ของบริษัทเอกชนในเขตปทุมธานีให้มีประสิทธิภาพในการทำงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

3. สามารถนำผลการศึกษาวិจัยไปใช้ในการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับพนักงานเจเนอเรชัน Y ของบริษัทเอกชนในเขตปทุมธานีและพื้นที่อื่นๆ ต่อไป

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเจเนอเรชัน Y ของบริษัทเอกชนในเขตปทุมธานี ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียดดังนี้

ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

วรรณา เจตนาเสน (2557, หน้า 4) ได้ให้ความหมายของคำว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือ สิ่งที่มีอิทธิพลต่อความต้องการทำงาน มาจากการตั้งเป้าหมายและใช้ทักษะความสามารถ รวมทั้งการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างผู้ปฏิบัติงาน เพื่อกระตุ้นการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จ

สุพานี สุฤษฏีวานิช (2549 อ้างถึงใน จิตสุภา ไพศาลธรรม, 2559, หน้า 20) ได้ให้ความหมายของคำว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือ การกระทำที่จูงใจให้บุคลากรอยากทำงาน มีความตั้งใจในการทำงาน พยายามให้งานมีคุณภาพด้วยการสร้างสรรค์และพัฒนา ผู้ปฏิบัติงานเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร คงอยู่กับองค์กรอย่างยาวนาน

สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือ กระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าภายในและสิ่งเร้าภายนอก ให้เกิดความต้องการในการแสดงพฤติกรรมตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถในการตั้งใจทำงานให้มีคุณภาพและได้ประสิทธิภาพจนองค์กรประสบความสำเร็จ ด้วยความเต็มใจและมีความสุข

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Needs Hierarchy of Theory) (Maslow, 1970, p. 35-51) เป็นทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับและเป็นที่ยอมรับอย่างแพร่หลาย โดยมีข้อสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ 3 ประการ ดังนี้

1. คนทุกคนมีความต้องการ และความต้องการนี้จะมียุ่ตลอดเวลาไม่มีสิ้นสุด
 2. ความต้องการที่ได้รับตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม
 3. ความต้องการของคนจะมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากที่ต่ำไปสูง ตามลำดับความสำคัญ เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับสูงจะถูกเรียกร้องให้ตอบสนอง
- มาสโลว์ได้สรุปลักษณะของแรงจูงใจไว้เป็นระเบียบตามลำดับความต้องการ (Hierarchy of Needs) ซึ่งลำดับความต้องการของมนุษย์เรียงจากระดับต่ำไประดับสูง (Greenberg & Baron, 2003, pp. 192-194) ดังนี้

1. ความต้องการทางสรีระ (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐาน เพื่อความอยู่รอดของชีวิต เช่น ความต้องการที่อยู่อาศัย อาหาร น้ำ และอากาศ เป็นต้น องค์กรธุรกิจควรจะตอบสนองความต้องการขั้นนี้ในลักษณะการจ่ายค่าแรงงานหรือเงินเดือนให้พนักงานนำไปใช้จ่ายในการแสวงหาสิ่งจำเป็นขั้นพื้นฐานของการดำรงชีวิต การจัดให้มีบ้านพักอาศัย หรือเบิกค่าเช่าบ้านได้ การมีรถรับส่งในการปฏิบัติงาน การมีสถานพยาบาลหรือให้เบิกค่ารักษาพยาบาล การมีสถานที่ออกกำลังกาย และนันทนาการ

2. ความต้องการความมั่นคงและความปลอดภัย (Safety and Security needs) เป็นความต้องการที่จะถูกกระตุ้น เมื่อความต้องการทางร่างกายถูกตอบสนองแล้ว เป็นความต้องการสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ปราศจากอันตรายทางร่างกายและจิตใจ หรือต้องการจะได้อยู่ในสภาวะที่มั่นคง ในองค์กรธุรกิจนั้น ความต้องการขั้นนี้จะสัมพันธ์กับความมั่นคงในการทำงานและสิ่งที่ได้รับ หลังจากการเกษียณอายุความต้องการนี้จะสะท้อนให้เห็นถึงอาชีพที่บุคคลจะเลือกกระทำ เห็นได้จาก การที่พนักงานจะมีการออมทรัพย์ มีการประกันชีวิต มีการประกันสุขภาพ ตลอดจนพยายามหางานที่มีความมั่นคงในลักษณะการจ้างหรือมีความมั่นคงในสวัสดิการของลูกจ้าง

3. ความต้องการสังคมหรือความเป็นเจ้าของ (Social or Belonging Needs) เป็นความต้องการที่เกี่ยวข้องกับการมีเพื่อนและการถูกยอมรับโดยบุคคลอื่น ทั้งนี้เพราะธรรมชาติของมนุษย์ทุกคนนั้นต้องการให้คนอื่นรักชอบตน ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการมีสิทธิเป็นเจ้าของสิ่งที่คิดว่าเป็นของตน บุคคลที่ต้องการที่เป็นผู้ให้และผู้รับความรักเหล่านั้น ในองค์กรธุรกิจสามารถตอบสนองความต้องการของพนักงาน โดยให้เขามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น มีการทำงานเป็นกลุ่ม มีลักษณะของการร่วมมือ ร่วมใจในการทำงานมากกว่าที่จะมุ่งการแข่งขัน

4. ความต้องการการยกย่องนับถือ (Esteem Needs) เป็นความต้องการการยอมรับนับถือจากผู้อื่น ต้องการเป็นที่รู้จักของสังคม ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับว่าตนเป็นคนสำคัญ ต้องการมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ต้องการเป็นคนมีความสามารถ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความสำเร็จ มีอิสรภาพและสามารถพึ่งพาตนเองได้

5. ความต้องการตระหนักรู้ในตนเอง (Self-actualization Needs) เป็นความต้องการระดับสูงสุดของมนุษย์ในการต้องการโอกาสที่จะสร้างสรรค์ผลงาน หรือต้องการความเป็นอิสระและความรับผิดชอบ ความต้องการที่จะบรรลุความสมหวังของตนเองด้วยการใช้ความสามารถ ทักษะ และศักยภาพอย่างเต็มที่ เป็นการพัฒนาไปสู่จุดสูงสุดของตนตามศักยภาพที่มีอยู่อย่างแท้จริง องค์กรควรสนองความต้องการในระดับนี้ โดยให้การจูงใจแก่พนักงานหลายลักษณะ มีการกำหนดเกณฑ์และวิธีการในการคัดเลือก เพื่อแต่งตั้งให้เป็นผู้บริหารระดับต่างๆ การมอบหมายงานที่ท้าทาย การให้โอกาสในการสร้างสรรค์สิ่งต่างๆ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นิตกร อุณเรื่อนงาม (2559) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรม เดอะ ซีซั่น พัทยา จังหวัดชลบุรี พบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมเดอะ ซีซั่นส์ พัทยา จังหวัดชลบุรี มีปัจจัยจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ความรับผิดชอบ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ การได้รับการยอมรับนับถือ และความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ตามลำดับ ปัจจัยค่าจูงโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การปกครอง บังคับบัญชา ผลประโยชน์ตอบแทน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหาร และสภาพการทำงานและความมั่นคง ตามลำดับ โรงแรมมีการแบ่งสายงานของบุคลากรได้ชัดเจน มีการวางแผนงานของแต่ละสายงานละเอียด ทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย และแก้ไขปัญหาจากการปฏิบัติงานได้ ผลงานของพนักงานได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ได้รับการแสดงความยินดีจากเพื่อนร่วมงานเมื่องานประสบความสำเร็จ งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความสามารถและตำแหน่งงาน มีปฏิบัติงานทันตามกำหนดเวลา พนักงานได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการพัฒนาความรู้ความสามารถ มีการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่ดี สามารถปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชา ได้รับความ

ร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานดี องค์กรมีความมั่นคง สภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสม และพอใจในสวัสดิการที่ได้รับจากองค์กร

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง และใช้กลุ่มตัวอย่างจากพนักงานเจเนอเรชัน Y ของบริษัทเอกชนในเขตปทุมธานี ทำการศึกษาจากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการทำวิจัย

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ทำโดยนำแบบสอบถามไปแจกกลุ่มตัวอย่างวิจัย คือ พนักงานเจเนอเรชัน Y ที่ทำงานอยู่ในบริษัทเอกชนในเขตปทุมธานี จำนวน 134 คน และนำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมข้อมูลมาตรวจสอบความถูกต้องของการตอบ แล้วนำข้อมูลมาจัดระบบเพื่อวิเคราะห์หาค่าทางสถิติเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัยและรายงานผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

แบบสอบถามที่ครบสมบูรณ์จะนำมาลงข้อมูลและใช้โปรแกรม SPSS Version 19.0 for windows ในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้สถิติที่ในการวิเคราะห์ข้อมูลและทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ใช้วิเคราะห์ข้อมูล เพื่ออธิบายด้านประชากรศาสตร์ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาและใช้บรรยายผลการวิจัย ประกอบด้วยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) ใช้วิเคราะห์ข้อมูล เพื่อทดสอบสมมติฐาน

2.1 การวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเจเนอเรชัน Y ของบริษัทเอกชนในเขตปทุมธานี จำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ โดยใช้สถิติการทดสอบค่าที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test) ในการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยข้อมูล 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ในการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนข้อมูลตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป หากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ Scheffé's

2.2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเจเนอเรชัน Y ของบริษัทเอกชนในเขตปทุมธานี โดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation)

ผลการวิจัย

1 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของพนักงานเจเนอเรชัน Y ของบริษัทเอกชน
ในเขตปทุมธานี

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของพนักงานเจเนอเรชัน Y ของบริษัทเอกชน ในเขตปทุมธานี
ได้ผลดังนี้

เพศ พบว่า เป็นเพศหญิง จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 56.7 และเพศชาย จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 43.3 ตามลำดับ

สถานภาพสมรส พบว่า มีสถานภาพโสด จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 63.4 และสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 36.6 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่า มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช/ปวส/อนุปริญญา จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 76.1 และระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 23.9 ตามลำดับ

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า มีรายได้ 10,001-20,000 บาทต่อเดือน จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 95.5 และรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาทต่อเดือน จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 24.6 ตามลำดับ

ระยะเวลาการทำงาน พบว่า มีระยะเวลาการทำงาน 2-5 ปี จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 95.5 และมีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 4.5 ตามลำดับ

2 การวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเจเนอเรชัน Y ของบริษัทเอกชน ในเขตปทุมธานี

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเจเนอเรชัน Y ของบริษัทเอกชน ในเขตปทุมธานี ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.31) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.56) สภาพการณ์การทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.69) เงินเดือน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.62) ความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.32) นโยบายและการบริหารงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.47) การได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.43) ความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.46) ความก้าวหน้าในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$, S.D. = 0.63) การควบคุมดูแลหรือการบังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = 0.53) ความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = 0.45) และลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.22$, S.D. = 0.45) ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ทำให้ทราบผลการทดสอบสมมติฐาน สามารถอภิปรายผล โดยวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเจเนอเรชัน Y ของบริษัทเอกชน ในเขตปทุมธานี ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบิร์ก ซึ่งมีองค์ประกอบ ได้แก่

1.1 ปัจจัยจูงใจ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเจเนอเรชัน Y ของบริษัทเอกชน ในเขตปทุมธานี ในปัจจัยจูงใจ อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ยกเว้นลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากพนักงานรู้สึกพึงพอใจที่ได้ทำงานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ จนได้รับการยอมรับนับถือ การได้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญ งานที่ปฏิบัติ ทำให้มีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง เพิ่มเงินเดือน และงานที่พนักงานปฏิบัติมักมีความซ้ำซาก ไม่ทำลายความสามารถเท่าที่ควร

1.2 ปัจจัยค้ำจุน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเจเนอเรชัน Y ของบริษัทเอกชน ในเขตปทุมธานี อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสภาพการณ์การทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนเงินเดือน นโยบายและการบริหารงาน การควบคุมดูแลหรือการบังคับบัญชา

ความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ เนื่องจากพนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน มีวัสดุอุปกรณ์เพียงพอในการใช้งาน สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย เดินทางสะดวก ได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับงาน ตามเวลาที่กำหนด มีสวัสดิการให้ นโยบายองค์กรเอื้อต่อการทำงาน มีความชัดเจน ยืดหยุ่น ผู้บริหารปฏิบัติกับพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียม มีการประเมินผลอย่างเป็นธรรม และงานที่ทำ มีความมั่นคง

ซึ่งปัจจัยจากงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพการณ์การทำงาน เงินเดือน นโยบาย การควบคุมดูแล และความมั่นคงในงาน สามารถจูงใจให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเจเนอเรชัน Y ของบริษัทเอกชน ในเขตปทุมธานี ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับมากที่สุด ได้แก่ คุณภาพงานและค่าใช้จ่าย และระดับมาก ได้แก่ เวลาที่ใช้ทำงาน ปริมาณงาน และวิธีการ เนื่องจากพนักงานสามารถทำงานได้ถูกต้อง เป็นระเบียบ เรียบร้อย คุณภาพดีกว่ามาตรฐาน ตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ทันท่วงตามเวลาที่กำหนด มีการจัดสรรปริมาณงานอย่างเหมาะสม ทำงานครบตามแผนที่กำหนดไว้ ปฏิบัติตามขั้นตอนอย่างเข้มงวด เหมาะสมกับงาน ทำให้งานมีประสิทธิภาพ

3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเจเนอเรชัน Y ของบริษัทเอกชน ในเขตปทุมธานี จำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ พบว่า เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ในทุกด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ในด้านคุณภาพงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 2-5 ปี มีประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพงานสูงกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี ระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ในด้านวิธีการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 2-5 ปี มีประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านวิธีการสูงกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี และระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ในด้านปริมาณงาน ด้านเวลาที่ใช้ทำงาน และด้านค่าใช้จ่ายไม่แตกต่างกัน เนื่องจากการมีระยะเวลาการทำงานมาก จะมีความชำนาญในงานมากไปด้วย ทำให้สามารถทำงานได้คุณภาพ ถูกต้องครบถ้วน ตามเป้าหมายที่วางไว้ และมีวิธีการทำงานที่เหมาะสมกับงาน เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเจเนอเรชัน Y ของบริษัทเอกชน ในเขตปทุมธานี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเจเนอเรชัน Y ของบริษัทเอกชน ในเขตปทุมธานี โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณารายปัจจัย พบว่า

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเจเนอเรชัน Y ของบริษัทเอกชน ในเขตปทุมธานี โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเจเนอเรชัน Y ของบริษัทเอกชน ในเขตปทุมธานี โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเจเนอเรชัน Y ของบริษัทเอกชน ในเขตปทุมธานี โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำมาก ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง ที่จูงใจให้พนักงานรักงานที่ปฏิบัติ กระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจ เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งการทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จ การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงาน การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลในบริษัท ในรูปของการยกย่องชมเชย หรือการแสดงออกที่สื่อถึงการยอมรับในความสามารถ การได้เลื่อนตำแหน่ง การมีโอกาสได้ศึกษาหรือฝึกอบรม และการได้ลงมือปฏิบัติงานที่น่าสนใจ เป็นการจูงใจให้เกิดความรู้สึกพอใจที่จะส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ปัจจัยค่าจูงในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเจเนอเรชัน Y ของบริษัทเอกชน ในเขตปทุมธานี โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า ปัจจัยค่าจูงในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านการควบคุมดูแลหรือการบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเจเนอเรชัน Y ของบริษัทเอกชน ในเขตปทุมธานี โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยค่าจูงในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเจเนอเรชัน Y ของบริษัทเอกชน ในเขตปทุมธานี โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำมาก ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยค่าจูงในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการณ์การทำงาน และนโยบายและการบริหารงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเจเนอเรชัน Y ของบริษัทเอกชน ในเขตปทุมธานี เนื่องจากปัจจัยค่าจูง เป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล ที่จูงใจให้พนักงานเกิดความรู้สึกชอบงานที่ปฏิบัติ ซึ่งการมีความรู้สึกว่ามีค่าความมั่นคงในการทำงาน การได้รับการประเมินที่เป็นธรรมจากผู้บริหาร การมีเงินเดือนเป็นที่พอใจ และการมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน สามารถจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในงาน ก่อเกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการศึกษาและสรุปผลการศึกษา สามารถเป็นแนวทางเบื้องต้นแก่ผู้ที่มีความสนใจศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเจเนอเรชัน Y ของบริษัทเอกชน ในเขตปทุมธานี ยังมีสิ่งที่จำเป็นต้องมีการศึกษาครั้งต่อไป ซึ่งผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ เพิ่มเติม ที่คาดว่าจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเจเนอเรชัน Y ของบริษัทเอกชน เช่น วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงาน เป็นต้น เพื่อที่บริษัทจะนำผลการศึกษาที่ได้มาใช้บริหารงานบุคคล ให้เกิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้น
2. ควรศึกษาวิจัยเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเจเนอเรชัน Y ของบริษัทเอกชนกับหน่วยงานราชการ เพราะมีกฎระเบียบ วิธีการทำงาน การจัดสรรทรัพยากรที่แตกต่างกันอย่างชัดเจน ซึ่งอาจจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเจเนอเรชัน Y
3. ควรทำการศึกษาเชิงคุณภาพร่วมด้วย เช่น คำถามปลายเปิด การสัมภาษณ์ การสนทนาแบบกลุ่ม เป็นต้น เพื่อให้ทราบข้อมูลเชิงลึกของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นแนวทางในการจูงใจให้ตรงกับความต้องการพนักงานเจเนอเรชัน Y ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาจากอาจารย์ที่ปรึกษา ได้แก่ อ.ดร.สุรพัฒน์ มังคะลี ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ และแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนกระทั่งสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ขอขอบคุณพนักงานบริษัทเอกชนในเขตจังหวัดปทุมธานีทุกท่านที่ได้สละเวลาในการตอบแบบสอบถาม และให้ข้อมูลที่เป็นส่วนประกอบสำคัญอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการค้นคว้าอิสระในเล่มนี้ สุดท้ายขอขอบพระคุณมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่เป็นแหล่งให้ผู้วิจัยได้ศึกษาเรียนรู้และค้นคว้าหาข้อมูลในการทำวิจัยในครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

วรรณนา เจตนาเสน (2557, หน้า 4)

ผลสุภาณี สฤษฏ์วานิช (2549 อ้างถึงใน จิตสุภา ไพศาลธรรม, 2559, หน้า 20)

(Maslow's Needs Hierarchy of Theory) (Maslow, 1970, p. 35-51)

ประคัลภ์ ปันตพลังกูร. (2557). *พนักงานคิดอย่างไรกับการฝึกอบรม*. ค้นเมื่อ 7 กันยายน 2562, จาก <https://prakal.wordpress.com/2014/06/25/พนักงานคิดอย่างไรกับกา-> 3/.

ปัทมาพร ท่อชู. (2559). *ประสิทธิภาพการทำงาน*. ค้นเมื่อ 7 กันยายน 2562, จาก http://thailandindustry.com/indust_newweb/onlinemag_preview.php?cid=771.

พิศมัย สุตะวงศ์. (2561). *ปัจจัยแรงจูงใจของนักท่องเที่ยวกุ่มเจนเนอร์ชั่นวาย ในการท่องเที่ยวเชิงอาหารพื้นเมือง ในจังหวัดเชียงราย*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง.

นิติกร อุ่นเรือนงาม. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรม เดอะ ซีซั่น พัทยา จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.