

ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตแบตเตอรี่
มอเตอร์ไซค์ ในเขตเทศบาลตำบลบางปู อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ:

กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตแบตเตอรี่มอเตอร์ไซค์แห่งหนึ่ง

Motivational factors affecting the work efficiency of employees at a
motorcycle battery manufacturing company in Bang Pu Subdistrict
Municipality, Mueang District, Samut Prakan Province:

A case study of a motorcycle battery manufacturing company

เสาร์ มุ่งดี*

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

* ผู้รับผิดชอบบทความ

Sao Mungdee*

Master of Business Administration courses Management field Ramkhamhaeng University

*Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาเพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตแบตเตอรี่มอเตอร์ไซค์ ในเขตเทศบาลตำบลบางปู อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตแบตเตอรี่มอเตอร์ไซค์แห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานบริษัทผู้ผลิตแบตเตอรี่มอเตอร์ไซค์แห่งหนึ่งในเขตเทศบาลตำบลบางปู อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน จำนวน 259 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจทั้ง 12 ปัจจัย สามารถร่วมกันอธิบายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตแบตเตอรี่มอเตอร์ไซค์ ในเขตเทศบาลตำบลบางปู อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตแบตเตอรี่มอเตอร์ไซค์แห่งหนึ่ง ได้ร้อยละ 51.50 (Adj. R²= .515) โดยมีปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตแบตเตอรี่มอเตอร์ไซค์ ดังนี้ ด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน และด้านความมั่นคงในงาน ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน บริษัทแบตเตอรี่มอเตอร์ไซค์

Abstract

The purpose of this study was to study the motivation factors that affect the work efficiency of employees of a motorcycle battery manufacturing company in Bang Pu Subdistrict Municipality, Mueang District, Samut Prakan Province: A case study of a motorcycle battery manufacturing company. The sample group used in the research consisted of 259 employees of a motorcycle battery manufacturing company in Bang Pu Subdistrict Municipality, Mueang District, Samut Prakan Province. The research instrument was a questionnaire. Statistics used in the analysis included frequency, percentage, average, Standard deviation, and multiple regression analysis.

The results of the study found that All 12 motivation factors can together explain the performance of employees at a motorcycle battery manufacturing company. In the Bang Pu Subdistrict Municipality, Mueang District, Samut Prakan Province: a case study of a motorcycle battery manufacturing company, 51.50 percent (Adj. $R^2 = .515$). The factors affecting the work efficiency of the employees of the motorcycle battery manufacturing company are as follows: The nature of the work is creative and challenging. Responsibility in the work Organizational management policy It has a statistically significant effect at the .01 level and success in work. Governance and command Relationships between people in the organization Wages and compensation and job security The results were statistically significant at the .05 level.

Key word: Motivating factors, sustaining factors, efficiency in work performance, motorcycle battery company

บทนำ

รถจักรยานยนต์เป็นยานพาหนะประเภทหนึ่งที่มีความนิยมและมีบทบาทสำคัญต่อการดำเนินชีวิตของคนไทย เนื่องด้วยรถจักรยานยนต์เป็นยานพาหนะที่ช่วยอำนวยความสะดวกในการเดินทาง รวมทั้งยังเป็นยานพาหนะที่ใช้ในการคมนาคมขนส่งและประกอบกิจกรรมต่าง ๆ และที่สำคัญรถจักรยานยนต์เป็นยานพาหนะที่มีราคาสอดคล้องกับรายได้ของประชากรส่วนใหญ่ของประเทศ สามารถหาซื้อได้ง่ายจากตัวแทนจำหน่าย ทำให้ปริมาณรถจักรยานยนต์มีสัดส่วนเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว (วรรณ วยพิศาลภพ, 2562) โดยอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนเป็นอุตสาหกรรมที่มีความสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจไทย และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเป็นเวลากว่า 40 ปี ในระยะเริ่มแรกการพัฒนาอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนเกิดจากการดำเนินนโยบายทดแทนการนำเข้า (Import Substitution Policy) โดยการให้ความคุ้มครองอุตสาหกรรมในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การตั้งกำแพงภาษีนำเข้ารถยนต์สำเร็จรูป การบังคับใช้ชิ้นส่วนภายในประเทศ (Local

Content Requirement: LCR) การห้ามนำเข้ารถยนต์นั่งสำเร็จรูป เป็นต้น และในปัจจุบันอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนได้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีการส่งออกยานยนต์และชิ้นส่วนไปจำหน่ายยังต่างประเทศ และกำลังพัฒนาไปสู่การเป็นฐานการผลิตรถยนต์เพื่อส่งออกที่สำคัญในภูมิภาคจากการเข้ามาลงทุนของบริษัทผู้ผลิตรถยนต์ระดับโลก โดยใช้ประเทศไทยเป็นฐานการผลิตเพื่อการส่งออก ส่งผลให้สภาวะการแข่งขันในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนในปัจจุบันมีแนวโน้มในการแข่งขันเพิ่มมากขึ้น หลังจากการประกาศยกเลิกนโยบายการบังคับใช้ชิ้นส่วนภายในประเทศ ในปี 2543 ตามพันธกรณีภายใต้ข้อตกลงขององค์การการค้าโลก การยกเลิกนโยบายดังกล่าว ประกอบกับการดำเนินการในโครงการความร่วมมือตามกรอบความร่วมมือระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน โดยเฉพาะข้อตกลงเขตการค้าเสรีอาเซียนที่ประเทศสมาชิกอาเซียนจะดำเนินการปรับลดภาษีนำเข้าสินค้าในกลุ่มยานยนต์และชิ้นส่วนแก่ประเทศสมาชิกในอาเซียนให้เหลือร้อยละ 0-5 ภายในปี 2546 ซึ่งจะส่งผลให้อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนมีการแข่งขันกันมากขึ้น ผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนจึงต้องดำเนินการในการเตรียมความพร้อมในการรองรับและตอบสนองกับสภาวะแวดล้อมทางเศรษฐกิจที่มีการเปลี่ยนแปลง (สถาบันยานยนต์, กระทรวงอุตสาหกรรม, 2562)

นอกจากนี้ ในสภาพปัจจุบันมีผู้ประกอบการยานยนต์ระดับโลกได้ย้ายฐานการผลิตมายังประเทศไทยเป็นจำนวนมากในเขตเศรษฐกิจ ECC ทำให้มีการเปิดการค้าเสรีมากขึ้นการแข่งขันในตลาดสากลทวีความรุนแรงมากยิ่งขึ้น สภาวะการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อภาคธุรกิจของประเทศไทยทั้งในภาคการผลิตการค้าและบริการโดยเฉพาะอย่างยิ่งอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์เป็นอุตสาหกรรมที่สำคัญ (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (สสว.), 2562) ผู้ประกอบการไทยจำเป็นต้องแสวงหาแนวทางในการปรับตัวเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินการลดต้นทุนการผลิต การสร้างมูลค่าเพิ่ม และสร้างความแตกต่างในตัวผลิตภัณฑ์ ตลอดจนปรับปรุงรูปแบบการบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทาน เพื่อให้การจัดส่งสินค้าและบริการตั้งแต่ผู้จัดหาวัตถุดิบ (Supplier) จนถึงผู้บริโภค (Customer) สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยการส่งมอบสินค้าให้กับลูกค้าถูกต้องและตามเวลาที่กำหนด อุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์มักจะมีการนำเอาเทคโนโลยีด้านการจัดการเพื่อปรับปรุงกระบวนการผลิตเพื่อลดต้นทุนและเพิ่มประสิทธิภาพ เช่น การผลิตแบบทันเวลา (Just-In-Time) รวมถึงการบริหารคุณภาพ ซึ่งถือเป็นการจัดระบบการทำงาน เพื่อให้ผลงานได้สร้างความพึงพอใจ ความประทับใจและความมั่นใจแก่ลูกค้า ทั้งภายนอก และภายใน

โดยองค์การจะประสบความสำเร็จและเติบโตได้อย่างยั่งยืน จะต้องให้ความสำคัญกับเรื่อง “ทรัพยากรมนุษย์” ทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่จะช่วยขับเคลื่อนให้องค์กรก้าวหน้าอย่างมั่นคงและยั่งยืน ซึ่งแน่นอนว่าทุกองค์กรล้วนมีความหวังที่จะได้รับประสิทธิภาพการทำงานสูงสุดจากบุคลากรเพื่อมุ่งหวังให้บุคลากรเป็นกำลังหลักที่จะขับเคลื่อนให้องค์กรบรรลุจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ในทางปฏิบัติองค์กรมักจะพูดถึงประสิทธิภาพพร้อมกับประสิทธิผล (Effectiveness) ที่หมายถึงการบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้โดยใช้ทรัพยากรที่มีอย่างเต็มความสามารถ หากองค์กรใดมีทรัพยากรแรงงานที่ขาดประสิทธิภาพในการทำงานคือ

เป็นเรื่องยากที่จะทำให้องค์กรมีความเจริญเติบโตได้อย่างยั่งยืน (เกศณรินทร์ งามเลิศ, 2559) โดยประสิทธิภาพของงานจำเป็นต้องอาศัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อประสิทธิภาพของงานที่จะส่งผลไปสู่ความสำเร็จขององค์กรซึ่งความสำเร็จที่สำคัญ ๆ นั้นต้องมีกระบวนการที่ดีเริ่มตั้งแต่การสร้างแรงจูงใจที่ดี เพื่อให้พนักงานมีจิตสำนึกที่ดีในการทำงาน และเมื่อศึกษาถึงงานวิจัยในอดีตที่เกี่ยวข้องส่วนใหญ่แล้วพบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ อาทิ เช่น ชนิษฐา สิงห์โตทอง (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของโรงแรมเชอราตัน พัทยา ประกายมาศ เพชรรอด (2557) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แอล.วาย.อินดัสตรีส จำกัด, เสกสรร อรกุล (2556) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเมทเทิลคอมจำกัด ยูเซียน จาง (2558) ได้ทำการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อำพันเทคโนโลยี จำกัด ภรภัทร หมอยา (2557) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับหัวหน้างานของบริษัท ที.ซี.ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับชั้นปฏิบัติการของสถานีโทรทัศน์ในมหาวิทยาลัย U Channel เป็นต้น จะเห็นได้ว่าแรงจูงใจเป็นปัจจัยที่ส่งผลอย่างยิ่งต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรเนื่องจากแรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนประสิทธิภาพที่จะเกิดขึ้นได้ ซึ่งแรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่มียุทธผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ถ้าได้รับแรงจูงใจในการทำงานที่ดีและเหมาะสมก็จะเป็นสิ่งกระตุ้นให้การปฏิบัติงานเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและเต็มใจทำงานอยู่กับองค์กรต่อไป (วรรณ อารณ, 2557)

ดังนั้นจากความสำคัญข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการทำการศึกษารื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตแบตเตอรี่มอเตอร์ไซค์ ในเขตเทศบาลตำบลบางปู อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตแบตเตอรี่มอเตอร์ไซค์แห่งหนึ่ง เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยมาใช้ในการพัฒนาองค์กรได้มากขึ้น ทั้งยังช่วยให้ผู้บริหารได้หันมาสนใจกับปัจจัยเรื่องอื่น ๆ เพื่อช่วยปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กรได้และผู้วิจัย ยังเห็นว่า การวิจัยเรื่องการจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน จะมีประโยชน์อย่างแท้จริง และยังสามารถนำไปใช้เพื่อการวางแผนในการพัฒนาองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตแบตเตอรี่มอเตอร์ไซค์ ในเขตเทศบาลตำบลบางปู อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตแบตเตอรี่มอเตอร์ไซค์แห่งหนึ่ง

ขอบเขตในการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษารื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตแบตเตอรี่มอเตอร์ไซค์ ในเขตเทศบาลตำบลบางปู อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิต

แบตเตอรี่มอเตอร์ไซค์แห่งหนึ่ง ผู้วิจัยมุ่งศึกษาปัจจัยในด้านปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีขอบเขตด้านตัวแปรดังต่อไปนี้

ตัวแปรอิสระ

ปัจจัยแรงจูงใจประกอบด้วย 1) ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตแบตเตอรี่มอเตอร์ไซค์ ในเขตเทศบาลตำบลบางปู อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ 2) ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นที่ทุกคนจะต้องได้รับการตอบสนอง ปัจจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่มักจะเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงาน และร่วมรักษาให้บุคคลปฏิบัติงานในองค์กร ประกอบด้วย ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน ด้านสถานภาพในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านตำแหน่งงาน

ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตแบตเตอรี่มอเตอร์ไซค์ ในเขตเทศบาลตำบลบางปู อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ประกอบด้วยด้านคุณภาพของงาน (Quality) ด้านปริมาณงาน (Quantity) ด้านเวลา (Time) และด้านค่าใช้จ่าย (Cost)

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัทผู้ผลิตแบตเตอรี่มอเตอร์ไซค์แห่งหนึ่งในเขตเทศบาลตำบลบางปู อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 728 คน (รายงานประจำปี บริษัทยวซ่า แบตเตอรี่ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน), 2566)

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ทำให้ทราบปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตแบตเตอรี่มอเตอร์ไซค์ ในเขตเทศบาลตำบลบางปู อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตแบตเตอรี่มอเตอร์ไซค์แห่งหนึ่ง

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยแรงจูงใจ

ความหมายของแรงจูงใจ

Gellerman (1968 อ้างถึงในกาญจนาภา ฉวีรักษ์, 2558) ได้ให้ความเห็นว่า แรงจูงใจในการทำงานคือ ความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อดำเนินไปสู่เป้าหมายที่กำหนด และมีการใช้พลังที่เหมาะสมเพื่อทำให้ความมุ่งมั่นบรรลุเป้าหมาย Kinicki & Williams (2008 อ้างถึงโชติกา ระโส, 2555) กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการทางจิตวิทยาเริ่มต้นจากมนุษย์ต้องการจะเป็นผลทำให้เกิดแรงจูงใจ และผลักดันให้เกิดพฤติกรรม

ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวมีผลทำให้มนุษย์ได้รางวัล และผลของรางวัลทำให้มนุษย์พึงพอใจ Daft (2000, อ้างถึงใน อทิตยา เสนวงวงศ์, 2555) กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง พลังหรือแรงผลักดันทั้งภายนอกและภายในตัวบุคคล ซึ่งกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่กระตือรือร้นรวมทั้งเป็นบุคคลรักษาพฤติกรรมนั้นไว้ นอกจากนี้ มัลลิกา ต้นสอน (2547) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า แรงจูงใจหมายถึง ความยินดีและความเต็มใจที่บุคคลจะทุ่มเทความพยายามเพื่อให้การทำงานนั้นบรรลุเป้าหมาย บุคคลที่มีแรงจูงใจจะแสดงพฤติกรรมด้วยความกระตือรือร้น มีทิศทางการทำงานที่เด่นชัด ไม่ย่อท้อ เมื่อเผชิญอุปสรรคหรือปัญหา เกิดความพอใจและมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ดีที่สุดเพื่อบรรลุผลสำเร็จ

ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮอริชเบิร์ก

ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮอริชเบิร์ก (Herzberg, 1979) ทฤษฎีจูงใจโดยเสนอว่าปัจจัยในการทำงานเกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน และไม่พึงพอใจในการทำงานหรือ หมายถึงการทำงานโดยหลักการของเจ้าของกิจการจะพยายามสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงาน การสร้างความพอใจนี้สรุปว่า บุคคลจะมีความต้องการในงานที่แยกจากกันเป็นอิสระซึ่งจะขึ้นอยู่กับ 2 ปัจจัย ได้แก่

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors)

เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงหรืออาจกล่าวว่าเป็นปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ทำให้บุคคลเกิดความพอใจ และเกิดการจูงใจให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ปัจจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับการประกอบกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งมีอยู่ 5 ปัจจัย ได้แก่ 1) ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จัก ป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น และเมื่อสำเร็จเกิดความรู้สึกพอใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง 2) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน รวมทั้งการยกย่องชมเชยแสดงความยินดีการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดแสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ 3) ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย (Work It Self) หมายถึง งานที่ท้าทายความสามารถหรือเป็นงานที่อาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ เป็นงานที่มีลักษณะพิเศษต้องใช้ความสามารถเฉพาะตัวในการทำงาน 4) ความรับผิดชอบในงาน (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบและมีอำนาจรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่ควบคุมมากเกินไปจนขาดความเป็นอิสระในการทำงาน 5) ความก้าวหน้าในอาชีพ (Advancement) หมายถึง เมื่องานประสบความสำเร็จ ก็ได้รับการตอบสนองในเรื่องของการได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมทั้งมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)

เป็นปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นที่ทุกคนจะต้องได้รับการตอบสนอง ปัจจัยเหล่านี้ไม่ใช่สิ่งจูงใจที่จะทำให้คนทำงานมากขึ้น หรือการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานตลอดจนไม่เป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลกระตือรือร้นในการทำงานมากยิ่งขึ้น แต่เป็นปัจจัยเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำเท่านั้น ปัจจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงาน และร่วมรักษาให้

บุคคลปฏิบัติงานในองค์กรซึ่งมีอยู่ 7 ปัจจัย ได้แก่ 1) นโยบายการบริหารขององค์กร (Company Policies and Administration) หมายถึง การจัดการและบริหารงานขององค์กร ซึ่งจะต้องมีนโยบายอย่างชัดเจนมีการแบ่งงานไม่ซ้ำซ้อน มีความเป็นธรรม 2) การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหารรวมถึงการมีความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหาให้คำแนะนำการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร (Relationship with Supervisors Peers and Subordinates) หมายถึง ผู้บังคับบัญชา เพื่อร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาการติดต่อ รวมทั้งไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันและมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน 4) ค่าจ้างและผลตอบแทน (Salary) หมายถึง ค่าตอบแทน สวัสดิการ หรือผลประโยชน์ที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ทำ 5) สภาพภาพในการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสงเสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน 6) ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความมั่นคงขององค์กร หรือความยั่งยืนของอาชีพ 7) ตำแหน่งงาน (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมมีเกียรติและศักดิ์ศรี

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Peterson and Prowman (1953 อ้างถึงใน บุศรา สุกพิพัฒน์, 2553) ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไว้ 4 ข้อดังนี้

1. คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีคุณภาพสูง คือผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่า มีความพึงพอใจ ผลการปฏิบัติงานมีความถูกต้องได้มาตรฐาน และรวดเร็ว นอกจากนี้ผลงานที่มีคุณภาพนั้นควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร
2. ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นต้องเป็นไปตามมาตรฐานขององค์กรโดยมีผลงานที่ปฏิบัติได้ปริมาณตามที่เหมาะสมหรือเป็นไปตามที่เป้าหมายขององค์กรวางไว้และต้องมี การวางแผนบริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนด
3. เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานกล่าวคือต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องเหมาะสม และทันสมัยมีการพัฒนาเทคนิคการปฏิบัติงานให้รวดเร็วสะดวกมากยิ่งขึ้น
4. ค่าใช้จ่าย (Cost) ในการปฏิบัติงานทั้งหมดต้องเหมาะสมกับงาน จะต้องลงทุนน้อยได้ผลกำไรมากที่สุด หรือการใช้ทรัพยากรด้านการเงิน แรงงาน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าและเกิดการสูญเสียให้น้อยที่สุด

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัทผู้ผลิตแบตเตอรี่มอเตอร์ไซค์แห่งหนึ่งในเขตเทศบาลตำบลบางปู อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 728 คน (ที่มา: รายงานประจำปี, 2566)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้แก่ พนักงานบริษัทผู้ผลิตแบตเตอรี่ไอศแห่งหนึ่งในเขตเทศบาลตำบลบางปู อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 259 คน ซึ่งขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้มาจากการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane', 1973 : 727-728) ได้

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ผู้วิจัยกำหนดหัวข้อรายการต่าง ๆ ที่ต้องการจะศึกษาและรวบรวมแบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วทำการสร้างข้อคำถามให้เหมาะสมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตแบตเตอรี่ไอศ ในเขตเทศบาลตำบลบางปู อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตแบตเตอรี่ไอศแห่งหนึ่ง ส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตแบตเตอรี่ไอศ ในเขตเทศบาลตำบลบางปู อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ผลการคำนวณค่า IOC อยู่ในช่วงระหว่าง 0.67-1.00 การทดสอบความเชื่อมั่นของปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเท่ากับ 0.991 และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเท่ากับ 0.986

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นดังที่กล่าวไว้ข้างต้น เพื่อขอความอนุเคราะห์สถานที่ในการจัดเก็บ โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามตอบผ่าน Google form และผู้วิจัยจะทำการชี้แจงแบบสอบถามให้ผู้ตอบแบบสอบถามก่อนดำเนินการ เมื่อผู้ตอบแบบสอบถามยินยอมจึงจะดำเนินการขั้นตอนต่อไป ซึ่งจะใช้เวลาในการเก็บข้อมูลเป็นระยะเวลา 1 เดือน

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

การวิเคราะห์ในงานวิจัยขั้นนี้พิจารณาประเภทตัวแปร การวิเคราะห์ปัจจัยสภาพส่วนบุคคล ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) คือ ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentile) แบบสอบถามในส่วนที่เป็นปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุนและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตแบตเตอรี่ไอศ ในเขตเทศบาลตำบลบางปู อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) คือค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การตรวจสอบปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตแบตเตอรี่ไอศ ในเขตเทศบาลตำบลบางปู อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตแบตเตอรี่ไอศแห่งหนึ่ง ผู้วิจัยเลือกใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis :MRA)

ผลการวิจัย

1. ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ภาพรวม อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย = 3.48) รองลงมาได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.46) ด้านความรับผิดชอบในงาน (ค่าเฉลี่ย =

3.43) ด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย (ค่าเฉลี่ย = 3.42) และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย = 3.38) ตามลำดับ สามารถพิจารณารายด้านได้แก่ 1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ฉันรู้สึกภูมิใจเมื่อผู้บังคับบัญชาแสดงให้เห็นว่าพอใจในงานของฉัน (ค่าเฉลี่ย = 3.50) รองลงมาได้แก่ ฉันทำงานที่รับผิดชอบตามที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย = 3.48) และฉันสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะที่ปฏิบัติงานได้สำเร็จ (ค่าเฉลี่ย = 3.39) ตามลำดับ 2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชายอมรับความคิดเห็นต่าง ๆ ที่ฉันเสนอแนะ (ค่าเฉลี่ย = 3.52) รองลงมาได้แก่ ฉันได้รับการยกย่องชมเชย และการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.47) และฉันได้รับคำชมเชยและความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาว่ามีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย (ค่าเฉลี่ย = 3.44) ตามลำดับ 3) ด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ หน่วยงานของฉันได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของฉันไว้ชัดเจน (ค่าเฉลี่ย = 3.53) รองลงมาได้แก่ ฉันรู้สึกพอใจเมื่องานที่ทำมีลักษณะท้าทายความสามารถ (ค่าเฉลี่ย = 3.39) และฉันได้รับมอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถ และความถนัด (ค่าเฉลี่ย = 3.35) ตามลำดับ 4) ด้านความรับผิดชอบในงาน อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ฉันพึงพอใจที่มีอำนาจในการตัดสินใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย (ค่าเฉลี่ย = 3.49) รองลงมาได้แก่ ฉันพึงพอใจที่ทำงานโดยไม่ต้องมีการควบคุมอย่างใกล้ชิดจากหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย = 3.43) และฉันพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ (ค่าเฉลี่ย = 3.36) ตามลำดับ 5) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.38) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ หน่วยงานฉันพิจารณาการเลือกตำแหน่งอย่างเป็นธรรม (ค่าเฉลี่ย = 3.43) รองลงมาได้แก่ หน่วยงานฉันสนับสนุนให้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษาในการเลื่อนตำแหน่งงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.37) และหน่วยงานฉันสนับสนุนในด้านการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ (ค่าเฉลี่ย = 3.34) ตามลำดับ

ปัจจัยค่าจูนในการปฏิบัติงานของพนักงาน ภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.39) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร (ค่าเฉลี่ย = 3.43) รองลงมาได้แก่ ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน (ค่าเฉลี่ย = 3.41) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.40) ด้านตำแหน่งงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.38) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร (ค่าเฉลี่ย = 3.37) และด้านสถานภาพในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.35) ตามลำดับสามารถพิจารณารายด้านได้แก่ 1) ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ นโยบายขององค์กรมีความชัดเจน (ค่าเฉลี่ย = 3.53) รองลงมาได้แก่ นโยบาย กฎหมาย และข้อบังคับ มีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย = 3.43) องค์กรของฉันมีโครงสร้างและอัตรากำลังที่เหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย = 3.40) และฉันรับทราบนโยบายการบริหารและนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง (ค่าเฉลี่ย = 3.36) ตามลำดับ 2) ด้านการปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.40) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชาของฉันมอบหมายงานให้

รับผิดชอบอย่างเสมอภาค (ค่าเฉลี่ย = 3.46) รองลงมาได้แก่ ผู้บังคับบัญชาของฉันสามารถให้คำปรึกษา และช่วยแก้ไขปัญหา (ค่าเฉลี่ย = 3.38) และผู้บังคับบัญชาของฉันมีความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนเท่าเทียมกัน (ค่าเฉลี่ย = 3.35) ตามลำดับ 3) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.37) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ฉันและเพื่อนยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะกันและกัน (ค่าเฉลี่ย = 3.44) รองลงมาได้แก่ ฉันสามารถเป็นที่พึ่งพาของเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี (ค่าเฉลี่ย = 3.35) และเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี (ค่าเฉลี่ย = 3.33) ตามลำดับ 4) ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.41) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ค่าตอบแทนต่าง ๆ เช่น ค่าตอบแทนพิเศษ ค่าตำแหน่ง ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลา มีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย = 3.43) รองลงมาได้แก่ เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย = 3.42) องค์กรของฉันมีการปรับปรุงระบบการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย = 3.41) และเงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย = 3.38) ตามลำดับ 5) ด้านสภาพภาพในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.35) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ฉันรู้สึกปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินตลอดเวลาที่ปฏิบัติงานภายในหน่วยงานแห่งนี้ (ค่าเฉลี่ย = 3.45) รองลงมาได้แก่ สภาพแวดล้อมและบรรยากาศทั่วไปในสถานที่ที่ปฏิบัติงาน เช่น เสียง แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศมีความเหมาะสมและส่งเสริมให้ท่านปฏิบัติงานสะดวก (ค่าเฉลี่ย = 3.34) วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีจำนวนที่เพียงพอและ มีความสะดวกที่จะนำมาใช้ (ค่าเฉลี่ย = 3.32) และหน่วยงานของฉันมีการจัดบริการหรือสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น น้ำดื่ม ห้องพัก ห้องน้ำ ห้องสุขาที่เพียงพอกับความต้องการ (ค่าเฉลี่ย = 3.30) ตามลำดับ 6) ด้านความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.40) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ องค์กรที่ฉันทำอยู่เป็นองค์กรที่มีความมั่นคง (ค่าเฉลี่ย = 3.51) รองลงมาได้แก่ ตำแหน่งหน้าที่ของฉันมีความมั่นคงสามารถยึดเป็นอาชีพจนครบอายุงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.41) ฉันมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้จนครบอายุงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.36) และองค์กรที่ฉันปฏิบัติงานอยู่มีความน่าเชื่อถือและมีสถานะทางการเงินที่มั่นคง (ค่าเฉลี่ย = 3.32) ตามลำดับ 7) ด้านตำแหน่งงาน อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.38) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ฉันมีโอกาสปรับเปลี่ยนสายงานเพื่อให้มีตำแหน่งที่สูงขึ้น (ค่าเฉลี่ย = 3.41) รองลงมาได้แก่ ฉันได้รับการสนับสนุนในด้านการฝึกอบรม สัมมนา หรือการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ (ค่าเฉลี่ย = 3.40) การเลื่อนตำแหน่งของหน่วยงานของฉันมีความเป็นธรรมและเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย = 3.36) และตำแหน่งงานที่ฉันปฏิบัติมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.35) ตามลำดับ

2. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

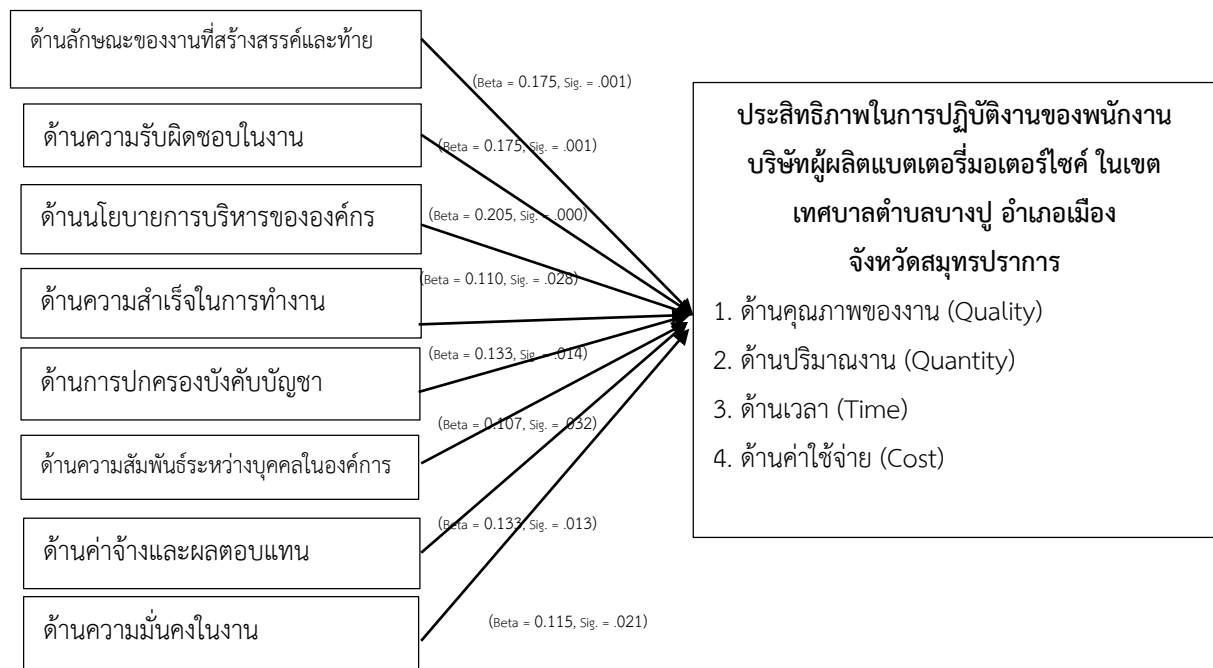
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.38) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านค่าใช้จ่าย (ค่าเฉลี่ย = 3.39) รองลงมาได้แก่ ด้านปริมาณ (ค่าเฉลี่ย = 3.48) ด้านเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.37) และด้านคุณภาพงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.36) ตามลำดับ สามารถพิจารณารายด้านได้แก่ 1) ด้านคุณภาพงาน อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.36) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ฉันได้ศึกษา ค้นคว้าข้อมูลเพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อนำมา

ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพมากขึ้น (ค่าเฉลี่ย = 3.40) รองลงมาได้แก่ ผลงานของฉันมีความถูกต้องครบถ้วนเชื่อถือได้ และตรงตามมาตรฐานขององค์กร (ค่าเฉลี่ย = 3.35) และฉันมีการวางแผนในการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าเสมอ (ค่าเฉลี่ย = 3.32) ตามลำดับ 2) ด้านปริมาณงาน อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.38) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ฉันมีการจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงานเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.46) รองลงมาได้แก่ ฉันมีการวางแผน บริหารจัดการ ปริมาณงาน เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.34) และฉันปฏิบัติงานด้วยความสำเร็จได้ตาม ปริมาณเมื่อเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ (ค่าเฉลี่ย = 3.33) ตามลำดับ 3) ด้านเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน อยู่ใน ระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.37) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ฉันเลือกใช้ วิธีการหรือเทคนิคในการปฏิบัติงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น (ค่าเฉลี่ย = 3.42) รองลงมาได้แก่ ฉันสามารถ ปฏิบัติงานได้สำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด (ค่าเฉลี่ย = 3.36) และฉันตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการ ปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.33) ตามลำดับ 4) ด้านค่าใช้จ่ายอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.39) เมื่อ พิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ฉันปฏิบัติงานสำเร็จด้วยความคุ้มค่าและประหยัด ทรัพยากร (ค่าเฉลี่ย = 3.43) รองลงมาได้แก่ ฉันตระหนักและกระตุ้นให้ผู้อื่นใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า (ค่าเฉลี่ย = 3.41) และฉันมีการนำทรัพยากรที่ใช้แล้ว มาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.32) ตามลำดับ

3. ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตแบตเตอรี่ มอเตอร์ไซค์ ในเขตเทศบาลตำบลบางปู อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิต แบตเตอรี่มอเตอร์ไซค์แห่งหนึ่ง

ปัจจัยจูงใจทั้ง 12 ปัจจัย สามารถร่วมกันอธิบายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทผู้ผลิตแบตเตอรี่มอเตอร์ไซค์ ในเขตเทศบาลตำบลบางปู อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ: กรณีศึกษา บริษัทผู้ผลิตแบตเตอรี่มอเตอร์ไซค์แห่งหนึ่ง ได้ร้อยละ 51.50 ($Adj. R^2 = .515$) โดยมีปัจจัยที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตแบตเตอรี่มอเตอร์ไซค์ ในเขตเทศบาลตำบลบางปู อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตแบตเตอรี่มอเตอร์ไซค์แห่งหนึ่งอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติ ดังนี้ ด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ($Beta = 0.175, Sig. = .001$) ด้านความรับผิดชอบใน งาน ($Beta = 0.150, Sig. = .005$) ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร ($Beta = 0.205, Sig. = .000$) ส่งผล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านความสำเร็จในการทำงาน ($Beta = 0.110, Sig. = .028$) ด้าน การปกครองบังคับบัญชา ($Beta = 0.133, Sig. = .014$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ($Beta = 0.107, Sig. = .032$) ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน ($Beta = 0.133, Sig. = .013$) และด้านความมั่นคงในงาน ($Beta = 0.115, Sig. = .021$) ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวว่าเป็น การเปลี่ยนแปลงของ ด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้าน ค่าจ้างและผลตอบแทน และด้านความมั่นคงในงาน จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

บริษัทผู้ผลิตแบตเตอรี่มอเตอร์ไซค์ ในเขตเทศบาลตำบลบางปู อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ: กรณีศึกษา บริษัทผู้ผลิตแบตเตอรี่มอเตอร์ไซค์แห่งหนึ่ง ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตแบตเตอรี่มอเตอร์ไซค์ ในเขตเทศบาลตำบลบางปู อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตแบตเตอรี่มอเตอร์ไซค์แห่งหนึ่ง

อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตแบตเตอรี่มอเตอร์ไซค์ ในเขตเทศบาลตำบลบางปู อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตแบตเตอรี่มอเตอร์ไซค์แห่งหนึ่ง พบว่า ปัจจัยจูงใจทั้ง 12 ปัจจัย สามารถร่วมกันอธิบายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตแบตเตอรี่มอเตอร์ไซค์ ในเขตเทศบาลตำบลบางปู อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตแบตเตอรี่มอเตอร์ไซค์แห่งหนึ่ง โดยมีปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตแบตเตอรี่มอเตอร์ไซค์ ในเขตเทศบาลตำบลบางปู อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตแบตเตอรี่มอเตอร์ไซค์แห่งหนึ่งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนี้ ด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และทำหาย ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน และด้านความมั่นคงในงาน ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวก็คือ การเปลี่ยนแปลงของด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และทำหาย ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน และด้าน

ความมั่นคงในงาน จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตแบตเตอรี่มอเตอร์ไซค์ ในเขตเทศบาลตำบลบางปู อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตแบตเตอรี่มอเตอร์ไซค์ แห่งหนึ่ง ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เนื่องจาก แนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจว่าเป็นแนวคิดสอง ปัจจัยของ Herzberg ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ประกอบด้วย 2 ปัจจัย ปัจจัยจูงใจ เป็นสิ่งจูงใจในการ ทำงานให้มีระดับประสิทธิภาพและมีผลต่อการสร้างเสริมงาน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงหรืออาจ กล่าวว่าเป็นปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ทำให้บุคคลเกิดความพอใจ และเกิดการจูง ใจให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ในขณะที่ปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่ช่วย เสริมแรงในการปฏิบัติงานของบุคลากร ไม่ให้เกิดความท้อถอย และส่งผลต่อระดับประสิทธิภาพในการทำงาน ได้อย่างเหมาะสม เป็นปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นที่ทุกคนจะต้องได้รับการตอบสนอง ปัจจัยเหล่านี้ไม่ใช่สิ่งจูงใจที่ จะทำให้คนทำงานมากขึ้น หรือการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานตลอดจนไม่เป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคล กระตือรือร้นในการทำงานมากยิ่งขึ้น แต่เป็นปัจจัยเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำเท่านั้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ โอภาส จุเลิศตระกูล (2564) ที่ทำการศึกษารื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานเจเนอเรชันวายในกรุงเทพมหานคร พบว่าปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานเจเนอเรชันวายในกรุงเทพมหานคร เช่นเดียวกับงานวิจัยของณัชชา ใจตรง (2566) ที่ ทำการศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานที่มีอายุต่างกันกรณีศึกษา พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) ผลการศึกษาพบว่าพนักงานโดยส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับ ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในงานที่ทำ และด้านลักษณะงาน เช่นเดียวกับงานวิจัยของปัญญาภา อัครนิบุตร (2565) ที่ทำการศึกษารื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัทรัฐวิสาหกิจ ให้บริการด้านท่าอากาศยาน Generation Y ผลการศึกษารื่องวิจัยพบว่า ความสำเร็จในงานที่ทำของคุณบุคคล และการได้รับการยอมรับนับถือ ค่าตอบแทนและสภาพแวดล้อมการทำงานความรับผิดชอบ และความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทรัฐวิสาหกิจให้บริการด้านท่าอากาศยาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากการศึกษาพบว่า การเปลี่ยนแปลงของด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ด้านความ รับผิดชอบในงาน ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการปกครองบังคับ บัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน และด้านความมั่นคงในงาน จะ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตแบตเตอรี่มอเตอร์ไซค์ ในเขตเทศบาลตำบล บางปู อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตแบตเตอรี่มอเตอร์ไซค์แห่งหนึ่ง ในทิศทาง เดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจึงได้มีการนำเสนอข้อเสนอแนะจากการศึกษาดังต่อไปนี้

1. ด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย บริษัทผู้ผลิตแบตเตอรี่มอเตอร์ไซค์ควรมีการกระตุ้นให้พนักงานสร้างงานที่มีความคิดสร้างสรรค์หรือนวัตกรรมใหม่ๆ ยกตัวอย่างเช่น การจัดประกวดโครงการภายในองค์กร เพื่อส่งเสริมกระบวนการคิดสร้างสรรค์ของพนักงานในบริษัท นอกจากนี้โครงการที่สนุกและท้าทายให้พนักงานได้ปฏิบัติงาน รวมไปถึงสามารถจับคู่งานกับคนที่เหมาะสมก็จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพด้านความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานมากยิ่งขึ้น

2. ด้านความรับผิดชอบในงาน บริษัทผู้ผลิตแบตเตอรี่มอเตอร์ไซค์ควรมีการกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบของพนักงานให้มีความเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย และมีอำนาจรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่ควบคุมมากเกินไปจนขาดความเป็นอิสระในการทำงาน

3. ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร บริษัทผู้ผลิตแบตเตอรี่มอเตอร์ไซค์ควรมีการจัดการและบริหารงานขององค์กร ซึ่งจะต้องมีนโยบายอย่างชัดเจนมีการแบ่งงานไม่ซ้ำซ้อน มีความเป็นธรรม รวมถึงเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายขององค์กรเพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงนโยบายขององค์กรให้มีความเหมาะสม

4. ด้านความสำเร็จในการทำงาน บริษัทผู้ผลิตแบตเตอรี่มอเตอร์ไซค์ควรมีนโยบายเกี่ยวกับการให้ความสำคัญในด้านการฝึกอบรมให้กับพนักงาน เช่น การจัดอบรมหลักสูตรการปฏิบัติงานเพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผลลัพธ์ของงานที่ออกมามีมาตรฐานเดียวกัน หรือหลักสูตรเพิ่มเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นในการทำงาน

5. ด้านการปกครองบังคับบัญชา บริษัทผู้ผลิตแบตเตอรี่มอเตอร์ไซค์ควรมีการดำเนินงานในด้านต่างๆอย่างยุติธรรม ให้คำปรึกษากรณีที่งานมีปัญหาหรือเทคนิคในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ตามหน้าที่และความรับผิดชอบ แก่บุคลากรอย่างตรงไปตรงมา และให้ความช่วยเหลือตามความเหมาะสม

6. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร บริษัทผู้ผลิตแบตเตอรี่มอเตอร์ไซค์ และผู้บริหารควรมีการสนับสนุนให้พนักงานมีการจัดทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกันเพื่อให้พนักงานได้เกิดการพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับประสบการณ์ทำงานซึ่งกันและกัน เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานเพิ่มมากขึ้น

7. ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน บริษัทผู้ผลิตแบตเตอรี่มอเตอร์ไซค์ควรมีการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งและการพิจารณาค่าจ้างและผลตอบแทนของพนักงานให้มีความยุติธรรม โดยใช้ข้อมูลการปฏิบัติงานเข้ามาเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา

8. ด้านความมั่นคงในงาน บริษัทผู้ผลิตแบตเตอรี่มอเตอร์ไซค์ควรมีการชี้แจงเกี่ยวกับความมั่นคงเกี่ยวกับงานที่ทำอยู่ให้กับบุคลากร และออกแบบนโยบายที่ชี้ให้เห็นว่างานที่ทำอยู่มีความมั่นคงในระยะยาว และมีความยั่งยืนของอาชีพ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานซึ่งประกอบด้วยปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ทั้งในการศึกษาครั้งต่อไป ผู้วิจัยมองว่า อาจจะมีปัจจัยในด้านอื่นที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตแบตเตอรี่มอเตอร์ไซค์ ในเขตเทศบาลตำบลบางปู อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ:

กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตแบตเตอรี่มอเตอร์ไซค์แห่งหนึ่ง เช่น ปัจจัยทัศนคติ สมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานเป็นต้น ซึ่งสามารถทำการศึกษาเพิ่มเติมได้ในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

- เกศณรินทร์ งามเลิศ. (2559). *แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้างองค์การคลังสินค้า*. การค้นคว้าอิสระ (บธ.ม.). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ชนิษฐา สิงห์โตทอง. (2556). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจของพนักงานระดับปฏิบัติการของโรงแรมเชอราตัน พัทยา*. ศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- ณัชชา ใจตรง. (2566). *แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานที่มีอายุต่างกัน กรณีศึกษา พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้)*. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ปัญญาภา อคินบุตร. (2565). *แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทรัฐวิสาหกิจ ให้บริการด้านท่าอากาศยาน Generation Y*. สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ประกายมาศ เพชรรอด. (2557). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แอล.วาย. อินดัสตรีส์ จำกัด*. งานนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- ภรภัทร หมอยา. (2557). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับหัวหน้างานของบริษัท ที.ซี.ฟาร์มาชูติคอล อุตสาหกรรม จำกัด*. ค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- ยู๋เซี่ยน จาง. (2558). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อ่าพันเทคโนโลยีจำกัด*. ค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- วรรณมา ยงพิศาลภพ. (2562). *พัฒนาการและโครงสร้างอุตสาหกรรมเครื่องดื่มในประเทศไทย*. *พุด โฟกัส ไทยแลนด์*. 15(172): 50-9.
- วรรณมา อวารณ์. (2557). *แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการรัฐสภาระดับปฏิบัติงาน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร*. (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก).
- เสกสรร อรกุล. (2557) *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทเมทเทิลคอม จำกัด*. มหาวิทยาลัยศรีพระทุม. กรุงเทพมหานคร.
- สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (สสว.). (2562). *รายงานสถานการณ์วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ปี 2562*.
- โอภาส จูเลิศตระกูล. (2564). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเจเนอเรชันวายในกรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.