

การศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน : กรณีศึกษา
บริษัทสิ่งทอ ในอำเภอพระสมุทรเจดีย์
จังหวัดสมุทรปราการ

THE STUDY OF MOTIVATING FACTORS AFFECTING EMPLOYEE'S
ORGANIZATIONAL ENGAGEMENT: A CASE STUDY OF TEXTILE
COMPANIES IN PHRA SAMUT CHEDI DISTRICT, SAMUT PRAKAN
PROVINCE

สุทธิณี จันทอง

Suttinee Chantong

นักศึกษา โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต เพื่อความเป็นเลิศ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัย
รามคำแหง

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
: กรณีศึกษาบริษัทสิ่งทอ ในอำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ การศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ
พนักงาน : กรณีศึกษาบริษัทสิ่งทอ ในอำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ ผู้วิจัยใช้
แบบสอบถามกับประชากรจำนวน 52 คน ซึ่งเป็นพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด ได้จำนวน
อุตสาหกรรมสิ่งทอ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม
(questionnaire) โดยถามเกี่ยวกับการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ
พนักงาน : กรณีศึกษาบริษัทสิ่งทอ ในอำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการที่ผู้วิจัยได้
สร้างขึ้นตามกรอบวัตถุประสงค์

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา
และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงาน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัท
สิ่งทอ ในอำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรที่
ต่างกัน เพราะอาจมีความคาดหวังในการทำงานที่ต่างกัน คือ พนักงานอาจมีความอยากจะ
ทำงาน ความตั้งใจทำงาน ทุ่มเทและใช้ความพยายามในการทำงานให้มีคุณภาพ ดำรงตนเป็น
สมาชิกที่ดีขององค์กร สร้างสรรค์พัฒนางานและองค์กร ตลอดจนคงอยู่กับองค์กรอย่างยาวนาน
ประชากรมีความผูกพันต่อองค์กร บุคลากรที่มีระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานที่
แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์
เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวก

กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการใส่ใจคุณภาพ ด้านการรักษาความลับสัญญา ด้านการมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ และ ด้านการพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง

คำสำคัญ :แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ; ความผูกพันต่อองค์กร ; พนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด ใต้จันอุตสาหกรรมสิ่งทอ

Abstract

This research aims to Employee organizational motivation study: a case study of textile companies In Phra Samut Chedi district Samut Prakan Province The researcher used a questionnaire on a population of 52 people using the method. The population used in this research is limited partnership employees. Tai Nguan Textile Industry The data collection tool for this research was a questionnaire. (questionnaire) questionnaire about motivation factors affecting employee engagement: a case study of textile companies. In Phra Samut Chedi district Samut Prakan Province that the researcher has created according to the objective framework

The study found that Demographic factors were gender, status, education level. And the average monthly income of employees committed to the organization of employees: a case study of textile companies. In Phra Samut Chedi district Samut Prakan Province different will have different ties to different organizations. Because there may be different work expectations, that is, those employees are eager to work, concentration, dedication, and effort in their work to be of quality, maintain themselves as good members of the organization. And the organization as well as remain with the organization for a long time the population is attached to the organization. Personnel with education level and different work experiences have different ties to the organization. The motivation factor of the work was positively related to the organizational commitment. And the working environment has a positive relationship with the organization.

Success in work To be respected Responsibility The nature of the work, the management policy Relationship with colleagues Team work Quality consciousness In keeping the promise Commitment to success and readiness for change Very level As for the advancement in the job position Compensation Working environment And safety in work Is moderate

Keywords: Performance motivation; Commitment to the organization; Limited Partnership Employees Tai Nguan Textile Industry

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

บุคลากร นับว่าเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญต่อการดำเนินธุรกิจในปัจจุบัน เนื่องจากบุคคลแต่ละบุคคลจะมีด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทศนคติ แตกต่างกัน ทำให้ความพอใจในการทำงาน ความกระตือรือร้นและความปรารถนาที่จะทำให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายขององค์กรไม่เท่าเทียมกัน ซึ่งในอดีตผู้บริหารมองบุคลากรเป็นเพียงวัตถุดิบในการผลิตเท่านั้น ต่อมาผู้บริหารได้หันมาให้ความสนใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมากยิ่งขึ้น

สำหรับคุณภาพชีวิตการทำงานได้รับความสนใจเพิ่มขึ้น แต่ก็มีได้หมายความว่า การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานจะสามารถนำมาปฏิบัติได้อย่างรวดเร็วและเป็นรูปธรรม เนื่องจากคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นศัพท์ที่มีความหมายกว้างและเป็นนามธรรม Riggio ได้กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงานสามารถกำหนดจากผลตอบแทนและประโยชน์ที่พนักงานได้รับโอกาสในการมีส่วนร่วมแล้วความก้าวหน้าในองค์กร ความมั่นคงในงาน ประเภทของงานคุณสมบัติขององค์กรและการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในองค์กร โดยเฉพาะองค์กรธุรกิจที่ต้องการหลักเกณฑ์และมาตรฐานที่เป็นรูปธรรม Walton ได้กล่าวว่า หลักเกณฑ์ที่สามารถนำมาใช้ในการพิจารณาคุณภาพชีวิตของพนักงาน เช่น ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (adequate and fair compensation) สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (safe and healthy working conditions) การพัฒนาและใช้ความสามารถของตนเอง (opportunity to use and develop worker capabilities) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (opportunity for continue growth and security) ทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (social environment of work place) สิทธิของบุคลากร (protection of workers' rights) งานและขอบเขตของชีวิตส่วนตัว (balance of work and non-work life) และความเป็นประโยชน์ขององค์กรต่อสังคม (organizational social responsibility) ส่วนคุณภาพชีวิตที่ดี สำหรับผู้ใช้แรงงานจะเกิดขึ้นได้ต้องเกิดจาก การทำงานในสภาพแวดล้อมที่ดีที่มีความความปลอดภัยในการทำงานซึ่งมีความเกี่ยวข้องกันทุกส่วนในกระบวนการทำงาน

ปัจจุบันประเทศไทยได้ตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้รู้จักที่จะปรับตัวให้เข้ากับสภาพการทำงานและสภาพแวดล้อมการทำงานได้อย่างมีความสุข เพื่อที่จะนำการเปลี่ยนแปลงชีวิตการทำงานไปในทางที่ดีขึ้น ซึ่งก็คือการมุ่งไปสู่สิ่งที่เรียกว่า การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี จะเห็นได้ว่าทรัพยากรบุคคลนับเป็นหัวใจแห่งความสำเร็จขององค์กร ไม่ว่าจะบุคคลนั้นจะปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับใด ทุกคนเปรียบเสมือนเพียง

จักรที่ช่วยขับเคลื่อนให้องค์กรก้าวไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จ แต่จะอย่างไรให้พนักงานเหล่านั้นทุ่มเทใจในการทำงาน พร้อมฟันฝ่าอุปสรรคและร่วมยินดีกับความสำเร็จกับองค์กรได้นานที่สุด ปกติเมื่อเราทำงานนอกจากจะปรารถนาให้ได้รับผลตอบแทนและสวัสดิการอื่น ๆ ที่คุ้มค่าและเป็นธรรม เพื่อนำไปเป็นปัจจัยสร้างความมั่นคงในชีวิต สร้างการยอมรับในสังคมแล้ว เชื่อกันว่าหากเลือกได้ ทุกคนคงต้องการมี “คุณภาพชีวิตในการทำงาน” ควบคู่กันไปด้วย เพราะในแต่ละวันเราต้องใช้ชีวิตอยู่กับการทำงาน มากกว่าหนึ่งในสามของเวลาทั้งหมด องค์กรจึงเหมาะสมที่จะเป็นจุดเริ่มต้นของการสร้างคุณภาพชีวิตของคนทำงาน ให้เกิดขึ้นอย่างรอบด้าน การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานในองค์กรถ้าเพียงแต่ปรับกฎเกณฑ์เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรมากขึ้น เท่านั้นก็สามารถสร้างกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความกระตือรือร้นความรักที่จะพัฒนางานในความรับผิดชอบของตนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลดียิ่งขึ้นโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ภายใต้สถานการณ์สภาวะเศรษฐกิจถดถอย และเหตุการณ์บ้านเมืองที่ไม่สงบเรียบร้อยดังเช่นในปัจจุบัน ดังนั้นถึงเวลาแล้วที่องค์กรจะต้องหันมาให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานเพิ่มมากขึ้น การพัฒนางานในองค์กรต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐบาลรัฐวิสาหกิจ หรือภาคเอกชน เป้าหมายสูงสุดของการพัฒนา คือ การทำให้คนในสังคมมีชีวิตที่ดีมีคุณภาพชีวิตที่ดี นั่นคือ คนในสังคมมีคุณภาพชีวิตที่ดีนั่นเอง ดังนั้น องค์กรจะบรรลุเป้าหมายหรือไม่ย่อมขึ้นอยู่กับบุคลากรในองค์กรหรือหน่วยงานนั้นเป็นสำคัญ การที่บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีย่อมเป็นการสร้างบรรยากาศที่จะทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น อันเป็นการขจัดปัญหาต่าง ๆ ที่จะตามมา และยังเป็น การเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย

ในการพัฒนาองค์กรหรือหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด คุณภาพของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือองค์กร เป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งที่จะเป็นกำลังขับเคลื่อนองค์กรหรือหน่วยงานให้ไปสู่ความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์กรหรือหน่วยงานนั้น ๆ และประสิทธิภาพการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของบุคลากรในหน่วยงาน เป็นส่วนสำคัญที่จะผลักดันให้คุณภาพของบุคลากรมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น บุคลากรที่มีชีวิตการทำงานที่ดีย่อมมีทัศนคติที่ดีต่องาน เห็นความสำคัญและคุณค่าของงานที่ตนทำมีความสุขใจ ความพึงพอใจ และสนุกกับการทำงาน ทำให้เกิดขวัญและกำลังใจ เกิดแรงจูงใจและความผูกพันกับงาน ยอมเสียสละแรงกายแรงใจ อุทิศตนให้กับงานและหน่วยงาน ทำงานด้วยความเต็มใจและเกิดความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ปัจจุบันนี้เรื่องคุณภาพการทำงานของหน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ เป็นเครื่องมือชี้วัดความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กร และตัวบ่งชี้ระดับคุณภาพที่สำคัญตัวหนึ่งก็คือ ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของสมาชิกในองค์กรนั้น ๆ และการที่จะพัฒนาบุคลากรต้องให้มีความรู้ความสามารถ รอบรู้และเข้าใจในระบบงาน มีความรับผิดชอบต่องาน มีความชำนาญงานมีการฝึกทักษะการทำงาน และมีการพัฒนาคนให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงกับระบบเทคโนโลยีในยุคโลกาภิวัตน์ การเปลี่ยนแปลงในด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีเป็นไปอย่างรวดเร็วอยู่ตลอดเวลา ซึ่งก่อให้เกิดความสลับซับซ้อนและปัญหาอย่างไม่มีสิ้นสุด มีผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการดำเนินธุรกิจขององค์กรอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ องค์กรจำเป็นต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และจำเป็นต้องอาศัยผู้นำที่มี

วิสัยทัศน์ ความรู้ ความสามารถ และตัวของบุคคลในระดับปฏิบัติที่จะทำงานให้เกิดประสิทธิภาพต่อองค์กร ตามเป้าหมายขององค์กรที่ได้กำหนดไว้ องค์กรต้องพัฒนาบุคลากรของตนอยู่ตลอดเวลา เพื่อสร้างความโดดเด่นที่เหนือคู่แข่งและยากที่คู่แข่งจะสามารถลอกเลียนแบบได้ ต้องสร้างเป็นเอกลักษณ์และความได้เปรียบให้กับองค์กร ซึ่งองค์กรสามารถดึงเอาความรู้ความสามารถต่าง ๆ ของบุคลากร ออกมาใช้อย่างเต็มที่และอย่างต่อเนื่องเพื่อตอบสนองเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพที่สูงสุด

จากที่กล่าวมาข้างต้นทำให้ ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาถึง “การศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัทสิ่งทอ ในอำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ” ซึ่งองค์กรต้องมีบุคลากรที่มีความผูกพันทำให้กระบวนการทำงานมีประสิทธิภาพแต่การที่พนักงานและบุคลากรขององค์กรนั้นมีความรู้ความสามารถ อาจเป็นช่องทางให้บริษัทคู่แข่งธุรกิจเดียวกันเข้ามาซื้อตัวพนักงาน โดยอาจเสนออัตราเงินเดือน และผลตอบแทนที่สูงกว่าเพื่อดึงดูดพนักงานขององค์กรได้ เพราะปัจจุบันนี้ การแข่งขันที่สูง หากมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถมาร่วมแรงร่วมใจพัฒนาองค์กร จะทำให้ธุรกิจประสบความสำเร็จไปกว่าครึ่งแล้ว ดังนั้นเหตุผลในการวิจัยครั้งนี้ คือ ต้องการศึกษาและพิสูจน์ความสำเร็จขององค์กรว่าปัจจัยแรงจูงใจใดที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ทำให้องค์กรมั่นคงเจริญเติบโตและมีประสิทธิภาพต่อการทำงานตลอดมา ซึ่งเป็นจุดแข็งขององค์กรที่มีพนักงานและบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ผลการวิจัยจะสะท้อนให้เห็นถึงภาพรวมของหลักการบริหาร การปฏิบัติของพนักงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาองค์กร พัฒนาการบริหารงานขององค์กร และพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัทสิ่งทอ ในอำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัทสิ่งทอ ในอำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ
3. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน ที่มีผลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัทสิ่งทอ ในอำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ

1.3 สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่าง มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัทสิ่งทอ ในอำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการที่แตกต่างกัน

2. แรงจูงใจในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัทสิ่งทอ ในอำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการในเชิงบวก

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตด้านกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด ไต้จวนอุตสาหกรรมสิ่งทอ จำนวนประชากร คือ 52 คน

1.4.2 ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรอิสระ (independent variable)

1. ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่

- เพศ
- อายุ
- สถานภาพสมรส
- ระดับการศึกษา
- รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
- ประสบการณ์การทำงาน

2. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่

- ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
- ด้านการบริหารและการจัดการในองค์กร
- ด้านการได้รางวัลและการยอมรับ
- ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน
- ด้านความดูแลเอาใจใส่จากหัวหน้างาน

ตัวแปรตาม (dependent variable)

- ด้านความผูกพันกับหน่วยงาน
- ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- ด้านการปกครองของหัวหน้างาน
- ด้านการได้รับการแนะนำในเรื่องการทำงาน
- ด้านความเชื่อถือไว้วางใจ และความเอาใจใส่ต่องาน

1.4.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

ผู้วิจัยได้ศึกษาหาข้อมูลบางส่วนจำกัด ได้ตั้งวันอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตจังหวัดสมุทรปราการ

1.4.4 ขอบเขตด้านประชากร

การวิจัยเชิงปริมาณ ประชากร คือ พนักงานหาข้อมูลบางส่วนจำกัด ได้ตั้งวันอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตจังหวัดสมุทรปราการ

1.4.5 ขอบเขตด้านเวลา

ผู้วิจัยทำการวิจัยในระหว่างเดือน เมษายน – กันยายน 2563

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

พนักงาน หมายถึง บุคคลที่ทำงานอยู่ในหาข้อมูลบางส่วนจำกัด ได้ตั้งวันอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตจังหวัดสมุทรปราการ

แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง แรงผลักดันหรือเงื่อนไขต่าง ๆ ที่มีอยู่ภายในและภายนอกตัวบุคคลที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมการทำงาน ทิศทางในการกระทำ ความเข้มข้นและระยะเวลาในการกระทำ ดังนั้นแรงจูงใจจึงเป็นกระบวนการทางจิตใจที่เกิดจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสภาพแวดล้อม (Pinder & Wasilewski, 1998) ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความผูกพันกับหน่วยงาน ด้านการได้รางวัลและการยอมรับ ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และด้านความดูแลเอาใจใส่จากหัวหน้างาน

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร มีความรัก ความภาคภูมิใจ ความเอาใจใส่ต่อองค์กร รู้สึกว่าตนเอง เป็นส่วนหนึ่ง มีความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เต็มใจและเสียสละ ความสุขส่วนตัวเพื่อเป้าหมายและต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรนั้น (ชนนันท์ ทะสุใจ, 2549, หน้า 9) ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการบริหารและการจัดการในองค์กร ด้านการปกครองของหัวหน้างาน ด้านการได้รับการแนะนำในเรื่องการทำงาน และด้านความเชื่อถือไว้วางใจ และความเอาใจใส่ต่องาน

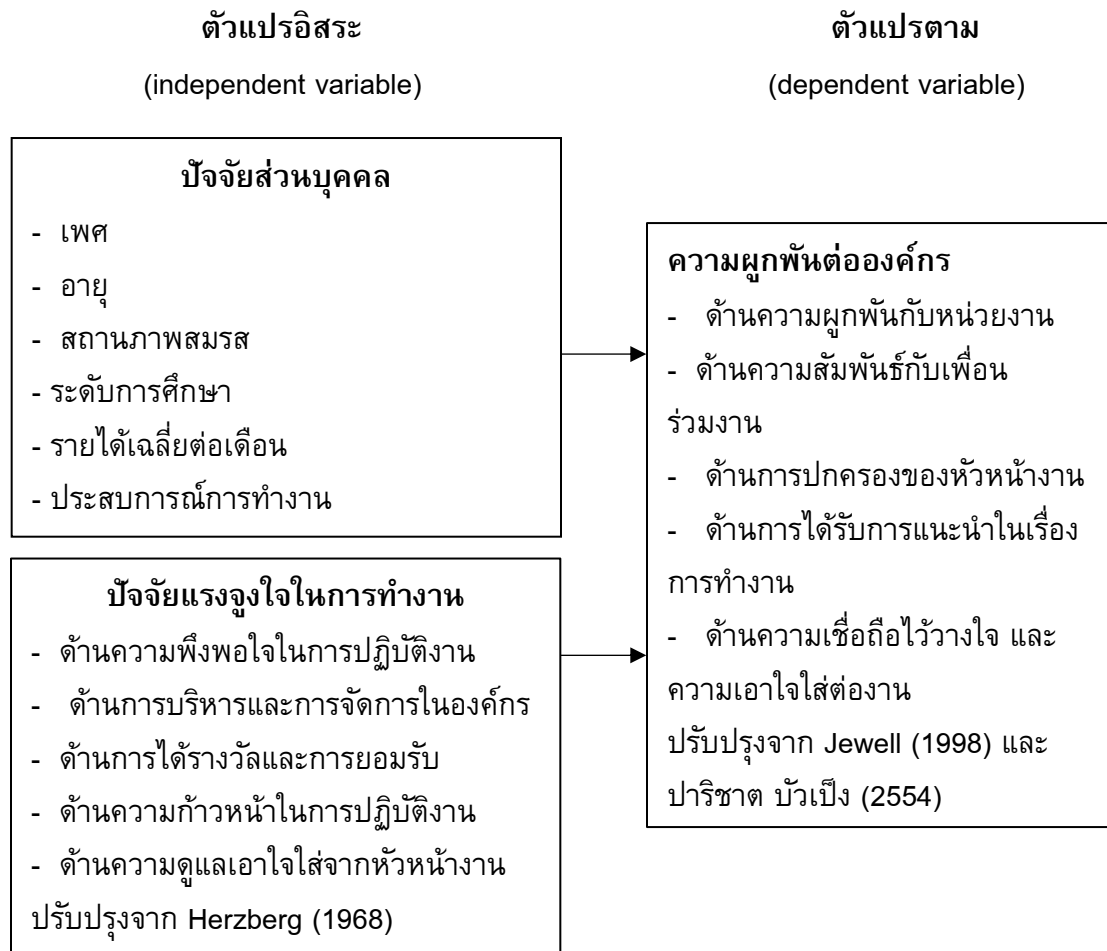
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ได้ข้อมูลนำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการเสนอผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อปรับปรุงเงื่อนไขในการจ้างงาน
2. เพื่อทราบข้อมูลไปปรับปรุงและพัฒนาการคัดเลือกและส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงาน และส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กร
3. เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและรักษาทรัพยากรบุคคล อันจะทำให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในองค์กรต่อไป

4. เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปจัดตั้งนโยบาย และกิจกรรมที่เสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานต่อไป

1.7 กรอบแนวความคิดการวิจัย

การศึกษาวินิจฉัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัทสิ่งทอ ในอำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ มีกรอบแนวความคิดการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวความคิดการวิจัย

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's two-factor Theory)

Herzberg (1968) ได้ศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมจากแนวคิดของ Taylor และ Maslow โดยมุ่งเน้นถึงความเข้าใจปัจจัยพื้นฐานที่มีอยู่ในตัวบุคคลนั้นเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้บุคคลปฏิบัติแตกต่างกันไป ในลักษณะเฉพาะตนความพึงพอใจในงานที่จะทำเป็นสิ่งที่แรงจูงใจสำหรับผลการปฏิบัติงานที่ดีนั้น มีองค์ประกอบ 2 ปัจจัย

1. ปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยกระตุ้น หมายถึง ปัจจัยที่จะทำให้บุคคลเกิดความพอใจและการจูงใจในการทำงานได้แก่

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบผลสำเร็จอย่างดี รวมทั้งความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ แรงจูงใจเกี่ยวกับความสำเร็จของงาน ประกอบด้วยระดับของแรงจูงใจในความสำเร็จ และความสามารถที่จะทำงานนั้น

1.2 การยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับความยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน กลุ่มเพื่อน และบุคคลอื่น

1.3 ลักษณะของงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีและไม่ดีต่อลักษณะงานว่างานนั้นเป็นงานที่น่าเบื่อหน่าย มีความจำเจ ทำทลายความสามารถก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หรือเป็นงานที่ยากหรือง่าย

1.4 ความรับผิดชอบในงาน หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่

1.5 ความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง การได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นรวมถึงโอกาสที่จะได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน หรือเพิ่มความเจริญก้าวหน้าในงานด้วย

2. ปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยสุขอนามัย หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจในงาน หรือเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานซึ่งปัจจัยนี้ทำให้คนปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข ได้แก่

2.1 นโยบายและการบริหารงานในองค์กร หมายถึง การจัดการและบริหารงานขององค์กร การให้อำนาจแก่บุคคลเพื่อที่เขาจะได้ดำเนินงานสำเร็จรวมทั้งการติดต่อสื่อสารที่ดี

2.2 วิธีการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน ความยุติธรรมในการบริหารงานรวมทั้งการมอบหมายความรับผิดชอบต่าง ๆ ให้แก่ลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชา

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร หมายถึง ความเป็นมิตร การเรียนรู้กันในกลุ่ม การมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม การมีปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน การช่วยเหลือกัน การปรึกษากันระหว่างพนักงานปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน

2.4 คำตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง ความพึงพอใจในคำตอบแทน และสวัสดิการซึ่งได้แก่ ความพอใจหรือความไม่พอใจต่อการได้รับคำตอบแทนและสวัสดิการที่เพิ่มขึ้น

2.5 สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ลักษณะทางกายภาพ ซึ่งได้แก่ สภาพแวดล้อม สถานที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ตลอดจนครอบคลุมถึงความสมดุลของปริมาณงานกับจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงาน

จากทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ทำให้ทราบถึงความพอใจในงานที่ปฏิบัติของแต่ละบุคคล หากแต่ปัจจัยสองอย่างนั้นแตกต่างกันจะเป็นผลทำให้เกิดความรู้สึกไม่พอใจในงานหรือตัดสินใจลาออก สิ่งที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกต่อหน่วยงานเป็นปัจจัยค่าจูนหรือปัจจัยสุขอนามัย ซึ่งปัจจัยดังกล่าวเป็นสิ่งที่ดึงดูดให้บุคคลสนใจเข้ามาร่วมงานกับองค์กรแต่ไม่ได้ช่วยให้บุคคลนั้นมีความขยันขึ้น ดังนั้นผู้บริหารที่มีความต้องการที่จะดึงดูดบุคคลที่มีความรู้ความสามารถให้เข้ามาร่วมงานกับองค์กรก็จำเป็นต้องเสริมสร้างปัจจัยจูงใจให้เพียงพอและยังต้องจัดหาปัจจัยค่าจูนเพื่อให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจในหน้าที่การงาน ซึ่งผลักดันให้บุคลากรเกิดความขยันในการทำงานอย่างเต็มความสามารถมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ Herzberg ยังยืนยันว่างานควรได้รับการออกแบบเสียใหม่เพื่อที่จะรวมเอาปัจจัยจูงใจเข้าไว้ด้วยกัน

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

Gallup Organization เป็นสถาบันวิจัยและองค์กรที่ปรึกษาที่ได้ทำการศึกษาถึงลักษณะของมนุษย์ที่จะเป็นตัวขับเคลื่อนผลลัพธ์ทางธุรกิจขององค์กรโดยได้ทำการค้นคว้าข้อมูลทางเศรษฐกิจจำนวนมากและการวิเคราะห์ข้อมูลของพนักงานและลูกค้าเพิ่มเติมจากเดิม ได้ค้นพบแนวทางที่มนุษย์เป็นตัวขับเคลื่อนผลลัพธ์ทางธุรกิจขององค์กรซึ่งจัดว่าเป็นทฤษฎีการจัดการที่เป็นที่รู้จักกันในรูปของ The Gallup Path ซึ่งหัวใจสำคัญของโมเดลนี้แสดงให้เห็นว่าพนักงานทุกระดับในทุกองค์กรจะสร้างการเติบโตขยายและกำไรขององค์กร สภาพแวดล้อมที่เอื้อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้ดีที่สุดต้องรู้จักจูงใจและรักษาพนักงานที่มีความสามารถไว้เพื่อให้พนักงานเกิดความผูกพัน ซึ่งพนักงานที่มีความผูกพันนั้นจะช่วยเพิ่มและรักษาลูกค้าที่สร้างกำไรให้แก่องค์กรได้ ตลอดจนเพิ่มความจงรักภักดีของลูกค้าส่งผลให้องค์กรเกิดการเติบโตของยอดขายและผลกำไรอย่างยั่งยืนจนเพิ่มมูลค่าหุ้นขององค์กรได้จากแนวคิดของ The Gallup Organization ได้แบ่งพนักงานในองค์กรออกเป็น 3 ประเภท (Asplund, Lopez, Hodges, & Harter, 2007) ดังนี้

1) Engaged employee คือ พนักงานที่มีใจรักและทุ่มเทในการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พยายามที่จะการปรับปรุงตนให้ดีขึ้นอย่างสม่ำเสมอ ทำให้องค์กรบรรลุสู่ความสำเร็จ เปรียบเสมือน “ดาวเด่นในองค์กร” ผู้บริหารต้องไม่ปล่อยให้พนักงานเหล่านี้อยู่โดยตามลำพัง โดยต้องมอบหมายงานที่เหมาะสม

2) Not-Engaged employee คือ พนักงานที่เสมือน “ผีดิบในองค์กร” ทำงานให้เสร็จตามความต้องการเบื้องต้น แต่ไม่มีใจรักและทุ่มเทในงาน ทำงานเพื่อต่อต้านวัตถุประสงค์ขององค์กร พนักงานเหล่านี้จะไม่มี ความผูกพันในงาน หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ดังนั้นผู้บริหารจะต้องให้พนักงานเหล่านี้รู้สึกถึงความ

ห่วงใยและให้ความสำคัญแก่พวกเขา ช่วยให้เข้าใจถึงบทบาท ทักษะและความรู้เพื่อให้พนักงานเหล่านี้สามารถที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

3) Actively disengaged employee คือ พนักงานที่สร้างปัญหาให้แก่องค์กร มีทัศนคติด้านลบในการทำงาน ไม่มีความสุขในการทำงาน และยังคงต่อความรู้สึกไปยังพนักงานอื่นด้วย เปรียบเสมือน “แอปเปิ้ลเน่า” ผู้บริหารต้องหาสาเหตุที่ทำให้พนักงานเหล่านี้มีความรู้สึกต่อต้านต่อองค์กร

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัทสิ่งทอ ในอำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

- 3.1 ประชากร
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ประชากร

ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาคครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด ใต้จวันอุตสาหกรรมสิ่งทอ จำนวนประชากรคือ 52 คน และผู้วิจัยทำการศึกษาประชากรทั้งหมด 52 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ผู้วิจัยได้จัดสร้างขึ้นจากการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัทสิ่งทอ ในอำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในบทนี้ผู้วิจัยจะอธิบายถึงผลการศึกษาเรื่อง “การศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัทสิ่งทอ ในอำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ” จากการเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด จำนวน 52 ชุด และนำมาวิเคราะห์เชิงพรรณนา (descriptive Statistics) สำหรับอธิบายตัวแปรต่าง ๆ ได้แก่ ความถี่ร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard Deviation) ตามลักษณะของตัวแปร สถิติอ้างอิง (inferential statistics) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การทดสอบความแตกต่างของประชากรที่เป็นอิสระต่อกัน (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวน

ทางเดียว (One – Way Analysis of Variance : ANOVA) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัทสิ่งทอ ในอำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณา เป็นรายชื่อ พบว่า หน้าที่การงานที่ท่านได้ปฏิบัติอยู่ในตอนนี้เป็นงานที่ท่านรักอยู่แล้วมากที่สุด โดยอยู่ในระดับมาก รองลงมา ปริมาณของงานที่ท่านได้รับผิดชอบต่อหน้าที่มีความเหมาะสมดีแล้ว สามารถทำหน้าที่ให้เป็นไปอย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ โดยอยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุด งานที่ท่านได้รับผิดชอบในหน้าที่ขณะปฏิบัติงานอยู่นี้ได้นำเอาความรู้ที่เรียนมาใช้อย่างเหมาะสม โดยอยู่ในระดับปานกลาง

2. ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านการบริหารและการจัดการในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณา เป็นรายชื่อ พบว่า ท่านได้ปฏิบัติงานตามที่แผนงานที่ได้กำหนดไว้ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุด โดยอยู่ในระดับมาก รองลงมา องค์กรของท่านมีการแจ่งแผนงานและการบริหารงานให้ท่านได้รับรู้อยู่เสมอ เพื่อการพัฒนาและปรับปรุง โดยอยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุด องค์กรของท่านมีการจัดการระบบ แผนงานการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน โดยอยู่ในระดับปานกลาง

3. ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านการได้รางวัลและการยอมรับ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณา เป็นรายชื่อ พบว่า องค์กรของท่านมีการให้รางวัลการส่งเสริมการทำงานด้านต่าง ๆ มากที่สุด โดยอยู่ในระดับมาก รองลงมา บ่อยครั้งที่องค์กรของท่านได้รับรางวัลและเป็นที่ยอมรับในด้านต่าง ๆ ขององค์กร โดยอยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุด องค์กรของท่านได้มอบรางวัลให้แก่พนักงานเพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการทำงาน โดยอยู่ในระดับปานกลาง

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัทสิ่งทอ ในอำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการผู้วิจัยนำเสนอการอภิปรายการวิจัยดังนี้

1. จากผลการศึกษา พบว่า ผลการทดสอบสมมุติฐานการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ของพนักงาน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัทสิ่งทอ ในอำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ อาจเนื่องมาจากพนักงานที่มีปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ที่ต่างกัน จะมีความผูกพัน ต่อองค์กรที่ต่างกัน เพราะอาจมีความคาดหวังในการทำงานที่

แตกต่างกันนั่นเอง คือ พนักงานเหล่านั้นมีความอยากที่จะทำงานความตึงตังใจทำงานทุ่มเทและใช้ความพยายามในการทำงานให้มีคุณภาพตรงตนเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรการสร้างสรรค์พัฒนางานและองค์กรตลอดจนคงอยู่กับองค์กรอย่างยาวนานด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกัญญา จันทรมณี (2557) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฮานา เซมิคอนดักเตอร์ (อยุธยา) จำกัด ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี มีความเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเป็น 3.13 สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเป็น 3.14 ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรรวม มีค่าเฉลี่ยเป็น 3.17 และ พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

บรรณานุกรม

- กัญญนันท์ ภัทร์สรสิริ. (2554). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร: กรณีศึกษา สำหรับสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน. *วารสารวิชาการปทุมวัน*, 1(1), 35-39.
- กัมพล ราชวงษ์ และสมชาย คุ่มพูล. (2558). การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพในองค์กรอสังหาริมทรัพย์โดยใช้หลักธรรมาภิบาลกรณีศึกษาบริษัทแสนสิริจำกัด (มหาชน). *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง*, 4(1), 16-34.
- กานต์มณี ไวยครุฑ. (2556). *การจัดการเชิงกลยุทธ์*. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- กิ่งแก้ว ทรัพย์พระวงศ์. (2546). *จิตวิทยาทั่วไป*. กรุงเทพมหานคร: ไทยเจริญการพิมพ์.
- เขมิกา กิตติพงศ์. (2558). ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทกรุงไทยธุรกิจ จำกัด สำนักงานใหญ่ อาคารสุขุมวิท. *วารสารวิชาการการตลาดและการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี*, 2(2), 51-62.
- จันทร์ ชุ่มเมืองปัก. (2537). *การจูงใจ (จิตวิทยา)*. กรุงเทพฯ: ดอกหญ้า.
- จิรพันธ์ เครือสาร และอำพร ไตรภัทร. (2548). แรงจูงใจกับความสำเร็จขององค์กร. *วารสารการประกันคุณภาพมหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 6(2), 14-17.
- ชลภััสสรณ์ สิทธิวงศ์ชัย และคณะ. (2560). ความสัมพันธ์ของการเปลี่ยนแปลงองค์กรกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์. *วารสารสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*, 9(1), 202-212.
- ณรงค์ ศรีเกรียงทอง และประสพชัย พสุนนท์. (2558). ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการสร้างประสิทธิผลในงานขายของพนักงานที่ปรึกษางานขาย (PC) และพนักงานที่ปรึกษาความงาม (BA) ของบริษัทโมเดิร์นคาสอินเตอร์เนชั่นแนลคอสเมติกส์ จำกัด. *วารสารวิชาการ Veridian E-Journal Silpakorn University*, 8(2), 1654-1671.

- ชนันท์ ทะสุใจ. (2549). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ สำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5. (ภาคนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ประคอง กระณสุตร. (2542). สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประเสริฐ อุไร. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด. (สารนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพฯ.
- ปวันรัตน์ ตนานนท์. (2550). คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- ปัญญาพร จิตพิงศ์ และประสพชัย พสุนนท์. (2559). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้าง : กรณีศึกษา บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด. วารสารวิชาการ *Veridian E-Journal Silpakorn University*, 9(3), 1275-1292.
- ปาริชาติ บัวเป็ง. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไตกิ้น อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด). (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- มณฑิรา มาศเมธา. (2557). ปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท1. (การค้นคว้าอิสระปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีปทุม, กรุงเทพฯ.
- วรรณ อวรรณ. (2557). แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการรัฐสภาระดับปฏิบัติงาน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพฯ.
- วารภรณ์ เอื้อการณ และอิสระ อุดมประเสริฐ. (2553). การศึกษาปัจจัยทางการตลาดที่มีอิทธิพลต่อการซื้อซ้ำของผู้โดยสารสายการบินต้นทุนต่ำ. (โครงการปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- วีรยุทธ์ วาณิชกมลนันท์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสยามกลาสอินดัสทรี จำกัด โรงงานอยุธยา. (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ศศิมาศ หอมบุญมา. (2558). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนมหาชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. (งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2538). พฤติกรรมผู้บริโภค. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- สุกัญญา จันทรมณี. (2557). แรงจูงใจและสภาพแวดล้อมในการท างานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฮานาเซมิดคอนดักเตอร์ (อยุธยา) จำกัด. (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.

- สุดารัตน์ พิมลรัตนกานต์. (2557). *เศรษฐศาสตร์เบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- อดุลย์ ทองจำรุณ. (2556). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาล เขตพื้นที่อำเภอ
แก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ. (โครงการปริญญาวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุรนารี,
นครราชสีมา.*
- อนิวัช แก้วจำนงค์. (2552). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. สงขลา: ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยทักษิณ.