

การศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อีซี บาย จำกัด
(มหาชน)

A study of motivation that affects the work efficiency of personnel of Easy Buy
Public Company Limited.

นันกร สมบูรณ์ภัทรกิจ¹

Nanporn Somboonpatarakit¹

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีการค้นคว้าอิสระ ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อีซี บาย จำกัด (มหาชน) 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัท อีซี บาย จำกัด (มหาชน) 2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัท อีซี บาย จำกัด (มหาชน) 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัท อีซี บาย จำกัด (มหาชน) 4) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัท อีซี บาย จำกัด (มหาชน) ตามตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล

ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ การศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อีซี บาย จำกัด (มหาชน) ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 240 คน ขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบช่วงชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์แบบจำลองสมการเชิงโครงสร้าง โดยใช้โปรแกรม Smart PLS 3.0 ในการทดสอบสมมติฐาน(มหาชน) รถไฟฟ้า BTS อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ความพึงพอใจในการให้บริการ ได้แก่ ด้านการให้บริการอย่างทันสมัย และด้านการให้บริการอย่างต่อเนื่อง ส่งผลต่อการใช้บริการซ้ำของผู้ใช้บริการบริษัท ระบบขนส่งมวลชนกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) รถไฟฟ้า BTS อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Abstract

¹ คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพมหานคร 10240

Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University, Bangkok 10241

E-mail: 6414105013@rumail.ru.ac.th

The purpose of this independent research is to study the motivation that affects the work efficiency of personnel of Easy Buy Public Company Limited. 1) To study the work motivation of personnel in Easy Buy Public Company Limited. 2) To study the efficiency of work of personnel in Easy Buy Public Company Limited. 3) To study the influence of motivation on the work efficiency of personnel in Easy Buy Public Company Limited. 4) To compare the work efficiency of personnel in Easy Buy Public Company Limited according to personal factors variables.

Sample population used in this research, a study of motivation that affects the work efficiency of employees of Easy Buy Public Company Limited, which has a total of 240 people. Sample size is stratified. The tool used in this research was a questionnaire. Statistics used in data analysis consisted of descriptive statistics such as frequency, percentage, mean, and standard deviation. and use inferential statistics and use inferential statistics such as structural equation model analysis by using the Smart PLS 3.0 program to test the hypothesis..

Keywords: Personal factors, motivation, work efficiency

บทนำ

ในปัจจุบันการจัดการบริหารองค์กรนั้นไม่เพียงมุ่งเน้นไปแต่ที่รายได้หรือกำไรแต่สิ่งที่จะต้องคำนึงถึงด้วยคือการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลและการนำทรัพยากรภายในองค์กรไปใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมไปถึงการพัฒนาศักยภาพของตัวบุคลากรไม่ว่าจะเป็นเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรและยังรวมถึงการนำปัญหาที่เกิดขึ้นมาคิดวิเคราะห์แก้ไขและป้องกัน เพื่อไม่ให้เกิดขึ้นซ้ำหรือเพื่อใช้ในการปรับปรุงประสิทธิภาพในกระบวนการปฏิบัติงานทั้งที่ตัวบุคคลและการจัดการทรัพยากรภายในองค์กร การบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานภาครัฐหรือภาคเอกชน รวมไปถึงองค์กรขนาดเล็กไปจนถึงองค์กรขนาดใหญ่ก็ต้องตระหนักถึงปัญหาและต้องเตรียมพร้อมที่จะรับมืออยู่เสมอทั้งนี้เพื่อให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้คุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด รวมไปถึงการปรับตัวให้ทันกับยุคสมัยหรือสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานทั้งสภาพแวดล้อมภายในหรือสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

ในปัจจุบันไม่ว่าการเปลี่ยนแปลงภายในหรือภายนอกองค์กรที่สามารถเกิดขึ้นได้ตลอดเวลาไม่ว่าจะจากปัจจัยใดโดยบุคลากรเป็นปัจจัยหลักที่มีบทบาทสำคัญในการดำเนินธุรกิจของทุกองค์กรซึ่งจะมีบทบาทและหน้าที่ที่สำคัญในแต่ละส่วนขององค์กรโดยที่ไม่ใช่ส่วนใดส่วนหนึ่งเหล่านี้เมื่อแต่ละส่วนมารวมกันจากทุกคนก็ จะทำให้เกิดผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดเอาไว้ซึ่งการที่จะพัฒนาทางด้านบุคลากร นั้นไม่เพียงมีแค่การฝึกอบรมในเรื่องของการทำงานเท่านั้นแต่ยังรวมถึงการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานของบุคลากรรวมถึงการพัฒนาบุคลากรทั้ง ทางร่างกายและจิตใจ ในแต่ละส่วนขององค์กรโดยส่วนใหญ่องค์กรที่จะประสบความสำเร็จได้นั้นต้องเกิดจาก การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดีและเหมาะสมเพราะบุคลากรเหล่านี้ล้วนแล้วจะเป็นปัจจัยหลักที่สำคัญ ในการขับเคลื่อนไปข้างหน้าขององค์กรเพื่อให้ก้าวหน้าและเติบโตไปพร้อมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพและประ สบผลสำเร็จต่อไป

เนื่องจากแรงจูงใจเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่จะเกิดขึ้นหรือมีให้เห็นในทุกองค์ กรไม่ว่าจะองค์กรไหนแรงจูงใจนั้นจะเป็นสิ่งที่กำหนดพฤติกรรมและประสิทธิภาพการทำงานไม่ว่าจะเป็น การทำงานหรือด้านความคิดของบุคลากรเพราะแรงจูงใจนั้นจะเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานหากได้รับหรือมีแรงจูงใจที่ดีและเหมาะสมก็จะเป็นสิ่งที่ช่วยกระตุ้นให้การปฏิบัติงานนั้นเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและ จะประสบผลสำเร็จไปถึงเป้าหมายได้หรืออาจจะถึงเป้าหมายได้ก่อนที่กำหนดไว้รวมถึงตัวบุคลากรที่จะมี ความสุขกับการปฏิบัติงานอีกด้วยซึ่งแต่ละองค์กรนั้นควรที่จะมุ่งเน้นและให้ความสำคัญกับบุคลากรเพราะนอกเหนือจากประสิทธิภาพที่ดีที่องค์กรจะได้รับจากการทำงานแล้วยังรวมถึงการลดต้นทุนที่จะเกิดขึ้นจากการ ลดการลาออกจากงานของบุคลากรโดยที่องค์กรจะไม่ต้องเสียทั้งเวลาดันทุนหรือกระบวนการในการจัดจ้างงานอบรมกับบุคลากรใหม่

ดังนั้นเพื่อที่จะรักษาบุคลากรที่มีความรู้มีทักษะความสามารถในการปฏิบัติงานและยังรวมไปถึงพฤติกรรมการดีทั้งกับผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาให้อยู่กับองค์กรต่อไปนั้นแรงจูงใจจึงเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างมากของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร (อุทัยหิรัญโต.2543) หากองค์กร เข้าใจถึงแรงจูงใจที่จะส่งผลต่อตัวบุคลากรทั้งทางด้านใดด้านหนึ่งก็จะสามารถตอบสนองถึงความต้องการจาก บุคลากรเพื่อให้สามารถคงอยู่กับองค์กรโดยที่จะพัฒนาศักยภาพในทุกด้านต่อไปให้ดียิ่งขึ้นจากการศึกษาแนว คิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจว่าทุกคนล้วนมีความต้องการโดยที่ความต้องการนั้นล้วนมีอยู่มากมายและเกิดขึ้น ได้ตลอดเวลาไม่ว่าจะเป็น ความต้องการทางด้านร่างกายเพื่อให้มีชีวิต ความต้องการทางด้านความมั่นคง ความปลอดภัยความต้องการทางด้านสังคมเพราะมนุษย์โดยธรรมชาติเป็นสัตว์สังคมใช้ชีวิตอยู่เป็นแบบสังคมต้อง การแลกเปลี่ยนความคิดซึ่งกันและกันต้องการได้รับความเคารพนับถือเพื่อให้เห็นคุณค่าหรือความสำคัญหรือ ให้อยอมรับในความสามารถที่มีอยู่และความต้องการที่จะสมหวังในชีวิตเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายที่ ประารถนา (Maslow.1970) สำหรับประสิทธิภาพในการทำงานจะเกิดจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรโดยที่จะมีผลต่อความสำเร็จขององค์กรกล่าวได้ว่าหากบุคลากรไม่มีความสุขในการปฏิบัติงานก็ จะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลดลงไป ซึ่งจะมีผลเสียต่อองค์กรแต่ในทางกลับกันหากบุคลากร มีความสุขกับการทำงานก็จะส่งผลที่ดีกับองค์กร (ปริยาพร.2548)

บริษัท อีซี บาย จำกัด (มหาชน) “บริษัทฯ” ประกอบธุรกิจสินเชื่อส่วนบุคคลภายใต้การกำกับ โดยให้บริการสินเชื่อเงินสดหมุนเวียนที่ไม่มีหลักประกันภายใต้ชื่อผลิตภัณฑ์ บัตรกดเงินสดยูเมะพลัส (Umay+) โดยแบ่งบริการออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ 1.สินเชื่อเงินสดหมุนเวียน (Revolving Loan) ผ่านสาขายูเมะพลัส และ 2. สินเชื่อผ่อนชำระ (Installment Loan) ผ่านคู่ค้าของบริษัทฯ บริษัทฯมุ่งมั่นในการดำเนินธุรกิจด้วย ความเป็นธรรมและโปร่งใสควบคู่กับการดำเนินธุรกิจอย่างมีสำนึกรับผิดชอบต่อครอบคลุมด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และด้านสิ่งแวดล้อม เพื่อเกื้อหนุนประโยชน์สูงสุดต่อสังคม และยกระดับความพึงพอใจ ให้ผู้มี ส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน โดยปัจจุบันได้มีบุคลากรทั้งสิ้นจำนวน 2,400 คน (ฝ่ายบุคลากร บริษัท อีซี บายจำกัด (มหาชน).2566)

ซึ่งในปัจจุบัน มีการเปลี่ยนแปลงไปทั้งทางปัจจัยภายในและภายนอกไม่ว่าจะด้านสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อมเทคโนโลยีและการแข่งขันทางธุรกิจที่มากขึ้น ทำให้มีการลาออกของบุคลากร สิ่งเหล่านี้จะส่งผลให้กับองค์กรโดยตรงไม่ว่าจะทางไหนโดยองค์กร จะต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น หรือ บทบาทหน้าที่ในการบริหารจัดการรวมถึงการวางแผนกลยุทธ์ และให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคลากร เพราะบุคลากรเหล่านี้จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จและก้าวหน้าเพื่อกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาในความสามารถ ของบุคลากรออกมาตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรได้วางแผนเอาไว้ ซึ่งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ความร่วมมือ การเสียสละในการปฏิบัติงานนั้น เกิดมาจากแรงจูงใจที่องค์กรผลักดันมอบให้กับบุคลากร สิ่งเหล่านี้ จะทำให้เกิดการลดต้นทุนโดยที่ทางองค์กรจะไม่เพียงต้องมุ่งเน้นไปแต่ที่การทำกำไรเพียงเท่านั้น แต่หาก สามารถจัดการหรือใช้ทรัพยากรให้ได้

อย่างถูกต้องและคุ้มค่าที่สุดก็จะเป็นการลดต้นทุนที่เห็นได้อย่างชัดเจน รวมไปถึงการลดขั้นตอนกระบวนการอีกด้วย แรงจูงใจจึงเป็นหน้าที่ที่สำคัญในการทำให้เกิดความสำเร็จและ พัฒนาขององค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัท อีซี บาย จำกัด (มหาชน)
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัท อีซี บาย จำกัด (มหาชน)
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัท อีซี บาย จำกัด (มหาชน)
4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัท อีซี บาย จำกัด (มหาชน) ตามตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร บุคลากร บริษัท อีซี บาย จำกัด (มหาชน)
2. ขอบเขตด้านเนื้อหา ต้องการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อีซี บาย จำกัด (มหาชน) รวมถึงระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติ
3. ขอบเขตด้านพื้นที่ สำนักงานใหญ่ ของ บริษัท อีซี บาย จำกัด (มหาชน)
4. ขอบเขตด้านระยะเวลา ตั้งแต่เดือนตุลาคม 2566 จนถึงเดือนกุมภาพันธ์ 2567

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานข้อที่ 1 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างข้อมูลของปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ รายได้ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ใช้วิธีสถิติทดสอบ F (F-test) / T (T-test)

สมมติฐานที่ 2 วิเคราะห์ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 1) ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะที่สร้างสรรค์และท้าทาย ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ ด้านความเจริญเติบโตขององค์กร 2) ปัจจัยดำรงรักษาด้านนโยบายและการบริหารงานในองค์กร ด้านวิธีการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน ด้านสภาพในการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ปัจจัยสถิติที่ใช้วิเคราะห์ คือ สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) หรือ MRA

การทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพิชญภา ศิลาอ่อน (2566) ที่กล่าวว่า ข้าราชการ Generation Y ที่ไม่ว่าจะมีเพศไหน ระดับการศึกษาใด และมีประสบการณ์การรับราชการมานาน้อยเพียงใด จะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน ดังนั้น องค์กรจึงไม่ควรเน้นหรือให้ความสำคัญกับข้อมูลประชากรศาสตร์มากนัก เช่นเดียวกับงานวิจัยของอุษณีย์ ปานนาค (2565) ที่กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรภาค 9 พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจภูธรภาค 9 ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา เงินเดือน ระดับชั้นยศ และอายุราชการ แตกต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับรัตนศักดิ์ เนียมโสภา (2561) ที่ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ติดตั้งและบำรุงรักษาอุปกรณ์ต่อนอก บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) จังหวัดสมุทรปราการ พบว่าเมื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ติดตั้งและบำรุงรักษาอุปกรณ์ต่อนอก จำแนก ตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและตำแหน่ง พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

อิทธิพลของแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านสถานภาพในการทำงาน และด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

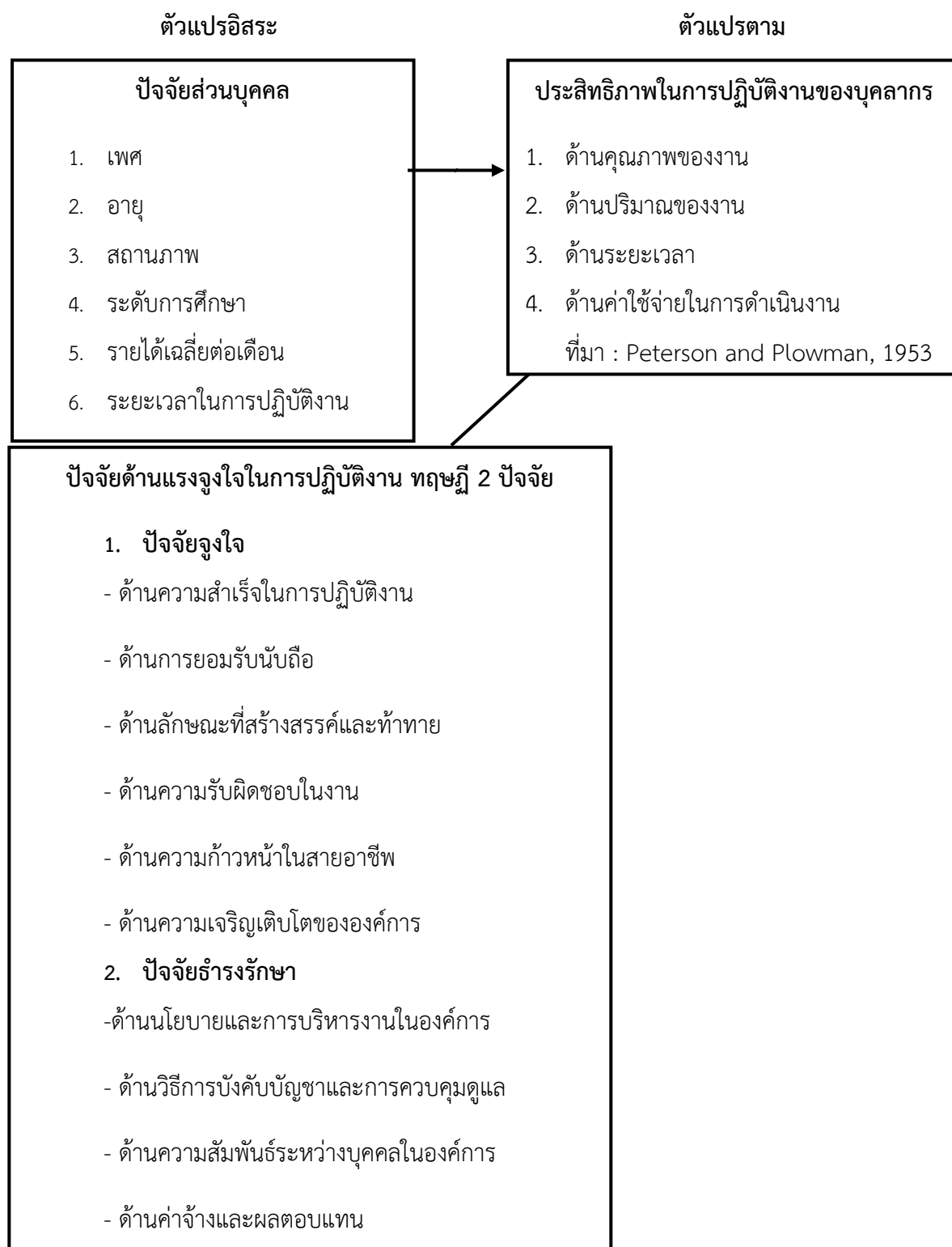
ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัท อีซี บาย จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปัญญาภา อัครนิบุตร (2565) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัทรัฐวิสาหกิจให้บริการด้านท่าอากาศยาน Generation Y พบว่าความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล การได้รับการยอมรับนับถือ ค่าตอบแทน สภาพแวดล้อมการทำงาน ความรับผิดชอบและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทรัฐวิสาหกิจให้บริการด้านท่าอากาศยาน Generation Y ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในด้านดังกล่าวข้างต้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน เช่นเดียวกับงานวิจัยของธนภรณ์ พรณราย (2565) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบในการทำงานและด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของอาภาวี เรืองรุ่ง (2565) ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ

บุคลากรเทศบาลตำบลโคกสำโรง อำเภอโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค่า
จุน ได้แก่ การปกครองบังคับบัญชา และสถานภาพในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ
บุคลากรเทศบาลตำบลโคกสำโรง อำเภอโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ
สอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ของเฮอริชเบิร์ก (1891)

บริษัท อีซี บาย จำกัด (มหาชน)

บริษัท อีซี บาย จำกัด (มหาชน) “บริษัทฯ” ประกอบธุรกิจสินเชื่อส่วนบุคคลภายใต้การกำกับ โดยให้
บริการสินเชื่อเงินสดหมุนเวียนที่ไม่มีหลักประกันภายใต้ชื่อผลิตภัณฑ์ บัตรกดเงินสดยูเมะพลัส (Umay+) โดยแบ่ง
บริการออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ 1.สินเชื่อเงินสดหมุนเวียน (Revolving Loan) ผ่านสาขายูเมะพลัส และ 2.
สินเชื่อผ่อนชำระ (Installment Loan) ผ่านคู่ค้าของบริษัทฯ บริษัทฯมุ่งมั่นในการดำเนินธุรกิจด้วย ความเป็น
ธรรมและโปร่งใสควบคู่กับการดำเนินธุรกิจอย่างมีสำนึกรับผิดชอบต่อครอบคลุมด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และด้าน
สิ่งแวดล้อม เพื่อเกื้อหนุนประโยชน์สูงสุดต่อสังคม และยกระดับความพึงพอใจ ให้ผู้มี ส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน
โดยปัจจุบันได้มีบุคลากรทั้งสิ้นจำนวน 2,400 คน (ฝ่ายบุคลากร บริษัท อีซี บาย จำกัด (มหาชน).2566)

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ศึกษา คือ พนักงานบริษัท อีซี บาย จำกัด (มหาชน) จำนวน 240 คน (ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ณ เดือนตุลาคม 2566)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ใช้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากการศึกษาค้นคว้าแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นแนวคิดเพื่อสร้างแบบสอบถาม โดยชุดแบบสอบถามมีลักษณะทั้งแบบสอบถามแบบปลายปิด (Close ended question) และ แบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open Ended Question) โดยลักษณะของคำถามปลายปิดแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลสถานประกอบการของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ รายได้ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (Multiple choices question) มีจำนวน 3 ข้อดังนี้ คำถามข้อที่ 1 ปังจยส่วนบุคคล โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงข้อเดียว เป็นการวัดข้อมูลแบบนามบัญญัติ (Nominal scale) และเรียงอันดับ (Ordinal Scale)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อีซี บาย จำกัด (มหาชน) ได้แก่ 1) ปังจยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะที่สร้างสรรค์และท้าทาย ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ ด้านความเจริญเติบโตขององค์กร 2) ปังจยดำรงรักษาด้านนโยบายและการบริหารงานในองค์กร ด้านวิธีการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน ด้านสถานภาพในการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน เป็นคำถามปลายเปิด (Open Ended Question) โดยลักษณะของคำถามปลายเปิดแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ได้แก่

ระดับคะแนน 5	หมายความว่าเห็นด้วยอย่างยิ่ง
ระดับคะแนน 4	หมายความว่าเห็นด้วย
ระดับคะแนน 3	หมายความว่าไม่แน่ใจ
ระดับคะแนน 2	หมายความว่าไม่เห็นด้วย

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อีซี บาย จำกัด (มหาชน) โดยมีระดับการวัดแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) แบบสอบถามทั้งหมด 5 ข้อสำหรับการวัดระดับ

พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจะมีระดับการวัดดังนี้ระดับการวัดประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยกำหนดระดับการให้คะแนนดังนี้

คะแนน	ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
5	มากที่สุด
4	มาก
3	ปานกลาง
2	น้อย
1	น้อยที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย

ในการณการศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อีซี บาย จำกัด (มหาชน) หลังจากผู้ศึกษาได้เก็บข้อมูลและรวบรวมตามแนวคิดทฤษฎีและผลวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาได้นำข้อมูลที่ได้ไปศึกษามาเป็นแนวทางเพื่อสร้างเครื่องมือในการศึกษาครั้งนี้

ส่วนที่ 1. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิได้ศึกษาค้นคว้าข้อมูลมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. หนังสือทางวิชาการรวมถึงแนวความคิดทฤษฎีต่างๆ บทความทางวิชาการ วิทยานิพนธ์ สารนิพนธ์ และวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. ข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต
3. หนังสือพิมพ์ วารสารและสิ่งพิมพ์ต่างๆ

ส่วนที่ 2. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. เตรียมการสอบถามเป็นแบบเครื่องมือ ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเป้าหมายจำนวน 150 คน สำหรับการศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อีซี บาย จำกัด (มหาชน) โดยเกณฑ์การเลือกสุ่มแบบเจาะจง
2. ผู้ศึกษานำแบบสอบถามไปถามกับพนักงานกลุ่มตัวอย่างที่รับข่าวสารข้อมูลจากองค์กรโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวกโดยเป็นการสุ่มตัวอย่างแบบไม่ใช้ความน่าจะเป็นโดยจะทำการแจกแบบสอบถามตามกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้
3. นำแบบสอบถามมาลงรหัสเพื่อนำข้อมูลไปวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษานำข้อมูลที่ได้จากการเก็บแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างบุคลากร บริษัท อีซี บาย จำกัด (มหาชน) มาทำการวิเคราะห์และประมวลผล โดยมีขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้การจัดกระทำข้อมูล

1. เมื่อทำการรวบรวมแบบสอบถามที่ได้จากการเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง ตามจำนวนที่ต้องการ โดยผู้ศึกษาจะทำการตรวจสอบข้อมูล (Editing) โดยตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก
2. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาทำการลงรหัส (Coding) ตามรหัสที่ได้กำหนด
3. นำข้อมูลมาประมวลผลและวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปการวิเคราะห์ข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่ออธิบายข้อมูลเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่างเบื้องต้น
5. ความถี่ (Frequency) เป็นการแสดงความถี่ของข้อมูลที่เก็บได้ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ รายได้ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน
6. ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้เปรียบเทียบข้อมูลเชิงพรรณนาที่มีความแตกต่างกันโดยเปรียบเทียบจากร้อยละ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ รายได้ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน
7. มัชฌิมเลขคณิต (Arithmetic mean) หรือค่าเฉลี่ยใช้หาค่าเฉลี่ยของข้อมูลแต่ละกลุ่ม ได้แก่ 1. ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ ด้านได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในงาน 2. ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยอนามัย ด้านค่าตอบแทน ด้านโอกาสที่จะก้าวหน้าในอนาคตด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสถานะทางอาชีพ ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายการบริหาร ด้านสภาพเงื่อนไขการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ ด้านความมั่นคงในงาน

ผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง “การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อีซี บาย จำกัด (มหาชน)” ขอสรุปผลการวิจัยตามลำดับของวัตถุประสงค์จากการศึกษา ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลเกี่ยวกับการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อีซี บาย จำกัด (มหาชน)

1. ด้านเพศ พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 128 คน (ร้อยละ 80.0) รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 32 คน (ร้อยละ 20.0) ตามลำดับ

2. ด้านอายุ พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีอายุ 31 - 40 ปี จำนวน 81 คน (ร้อยละ 50.6) รองลงมา มีอายุ 20 - 30 ปี จำนวน 49 คน (ร้อยละ 30.6) และน้อยที่สุดมีอายุ 41 - 50 ปีขึ้นไป จำนวน 30 คน (ร้อยละ 18.8) ตามลำดับ โดยไม่มีผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี

3. ด้านสถานภาพ พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 160 คน (ร้อยละ 78.8) รองลงมา มีสถานภาพสมรส จำนวน 32 คน (ร้อยละ 20.0) และน้อยที่สุดมีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย จำนวน 2 คน (ร้อยละ 1.3) ตามลำดับตามลำดับ โดยไม่มีผู้ตอบแบบสอบถามที่แยกกันอยู่

4. ด้านการศึกษา พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 145 คน (ร้อยละ 90.6) รองลงมา มีระดับการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 15 คน (ร้อยละ 9.4) ตามลำดับ โดยไม่มีผู้ตอบแบบสอบถามที่การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาเอก

5. ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี จำนวน 69 คน (ร้อยละ 43.1) รองลงมา มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 - 5 ปี จำนวน 46 คน (ร้อยละ 28.7) รองลงมา มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 43 คน (ร้อยละ 26.9) และน้อยที่สุดมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปีจำนวน 2 คน (ร้อยละ 1.3) ตามลำดับตามลำดับ

6. ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อ 15,000 - 30,000 บาท จำนวน 84 คน (ร้อยละ 52.5) รองลงมา มีรายได้เฉลี่ยต่อ 30,001 - 45,000 บาท จำนวน 54 คน (ร้อยละ 33.8) และน้อยที่สุดมีรายได้เฉลี่ยมากกว่า 45,000 บาท บาทขึ้นไป จำนวน 22 คน (ร้อยละ 13.8) ตามลำดับตามลำดับ โดยไม่มีผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ที่ต่ำกว่า 15,000 บาท

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อี ซี บาย จำกัด (มหาชน)

1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อี ซี บาย จำกัด (มหาชน) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.819) โดยพิจารณา เป็นรายข้อ พบว่า งานที่บุคลากรได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.993) รองลงมา บุคลากรสามารถใช้ความรู้ที่มีได้อย่างเต็มศักยภาพในการปฏิบัติงาน โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, S.D. =

0.993) และน้อยที่สุด บุคลากรสามารถวางแผนและกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.919) ตามลำดับ

2. ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อีซี บาย จำกัด (มหาชน) ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.768) โดยพิจารณา เป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.936) รองลงมา ความคิดเห็นของบุคลากรได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.821) และน้อยที่สุด บุคลากรได้รับคำยกย่องชมเชยในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.828) ตามลำดับ

3. ด้านลักษณะที่สร้างสรรค์และท้าทาย พบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อีซี บาย จำกัด (มหาชน) ด้านลักษณะที่สร้างสรรค์และท้าทาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.799) โดยพิจารณา เป็นรายข้อ พบว่า งานที่บุคลากรปฏิบัติมีความท้าทายและเหมาะสม โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.939) รองลงมา งานที่บุคลากรปฏิบัติมีโอกาสในการใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำสิ่งใหม่ โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.938) และน้อยที่สุด บุคลากรรู้สึกว่างานที่ปฏิบัติมีการเปลี่ยนแปลงและท้าทายทำให้รู้สึกไม่น่าเบื่อ โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 0.900) ตามลำดับ

4. ด้านความรับผิดชอบในงาน พบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อีซี บาย จำกัด (มหาชน) ด้านความรับผิดชอบในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.8138) โดยพิจารณา เป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามระยะเวลาที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.867) รองลงมา งานที่ได้รับมอบหมายมีความสอดคล้องกับตำแหน่งของบุคลากร โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.925) และน้อยที่สุด งานที่บุคลากรปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = 1.036) ตามลำดับ

5. ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ พบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อีซี บาย จำกัด (มหาชน) ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.866) โดยพิจารณา เป็นรายข้อ พบว่า งานที่บุคลากรปฏิบัติอยู่ได้รับการส่งเสริมและได้รับ

ความสนใจจากผู้บังคับบัญชา โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.906) รองลงมา บุคลากรได้รับโอกาสพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน เช่น อบรม สัมมนา เป็นต้น โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 1.000) และน้อยที่สุด บุคลากรรู้สึกว่าการมีองค์กรมีการสนับสนุนในการพัฒนาอาชีพของท่านอย่างเต็มที่ โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 1.031) ตามลำดับ

6. ด้านความเจริญเติบโตขององค์กร พบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อีซี บาย จำกัด (มหาชน) ด้านความเจริญเติบโตขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.859) โดยพิจารณา เป็นรายชื่อ พบว่า บุคลากรรู้สึกว่าการที่ผ่านมามีองค์กรมีความเจริญเติบโตและพัฒนาขึ้น โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.938) รองลงมา บุคลากรคิดว่าองค์กรจะมีการขยายตัวหรือเปลี่ยนแปลงในอนาคต โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.951) และน้อยที่สุด บุคลากรรู้สึกว่าการมีองค์กรมีการลงทุนในการพัฒนาบุคลากรและช่วยสนับสนุน โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 1.021) ตามลำดับ

7. ด้านนโยบายและการบริหารงานในองค์กร พบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อีซี บาย จำกัด (มหาชน) ด้านนโยบายและการบริหารงานในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.901) โดยพิจารณา เป็นรายชื่อ พบว่า องค์กรมีนโยบายและการบริหารที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 1.020) รองลงมา บุคลากรคิดว่าการบริหารงานเป็นไปอย่างเปิดเผยและโปร่งใส โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.952) และน้อยที่สุด องค์กรมีนโยบายและการบริหารที่ทำให้ท่านมั่นคงในระยะยาว โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 1.115) ตามลำดับ

8. ด้านวิธีการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล พบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อีซี บาย จำกัด (มหาชน) ด้านวิธีการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.866) โดยพิจารณา เป็นรายชื่อ พบว่า บุคลากรรู้สึกว่าการที่ผู้บังคับบัญชามีการควบคุมงานทำให้รู้สึกมั่นใจในงาน โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.973) รองลงมา บุคลากรคิดว่าการควบคุมดูแลในองค์กรช่วยส่งเสริมให้การทำงานมีคุณภาพ โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.984) และน้อยที่สุด บุคลากรรู้สึกว่าการบังคับบัญชาในองค์กรเป็นไปอย่างเป็นธรรม โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 1.025) ตามลำดับ

9. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร พบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อีซี บาย จำกัด (มหาชน) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลใน องค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.855) โดยพิจารณา เป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรสามารถให้ ความร่วมมือและปฏิบัติงานแบบเป็นทีม โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.934) รองลงมา บุคลากรคิดว่ ในการปฏิบัติงานมีการสนับสนุนช่วยเหลือกัน โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.918) และน้อยที่สุด บุคลากรรู้สึกว่ในองค์กรมีความเคารพซึ่งกันและกัน โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.990) ตามลำดับ

10. ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน พบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อีซี บาย จำกัด (มหาชน) ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$, S.D. = 0.881) โดยพิจารณา เป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการตามสิทธิ โดยอยู่ ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.976) รองลงมา บุคลากรรู้สึกว่ค่าจ้างที่ได้รับมีความเหมาะสมกับหน้าที่ความ รับผิดชอบ โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$, S.D. = 0.970) และน้อยที่สุด การปรับขึ้นของเงินเดือนประจำปีมี ความเหมาะสม โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.45$, S.D. = 0.957) ตามลำดับ

11. ด้านสถานภาพในการทำงาน พบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อีซี บาย จำกัด (มหาชน) ด้านสถานภาพในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.822) โดยพิจารณา เป็นรายข้อ พบว่า สถานที่ปฏิบัติของท่านสะอาดและปลอดภัย โดยอยู่ใน ระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.900) รองลงมา สภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น การจัดสำนักงาน แสงสว่าง อุณหภูมิ มีความเหมาะสม โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.962) และน้อยที่สุด องค์กรของท่านมีสิ่ง อำนวยความสะดวกพร้อมในการปฏิบัติงาน โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 1.008) ตามลำดับ

12. ด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อีซี บาย จำกัด (มหาชน) ด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.806) โดยพิจารณา เป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรมีความรู้สึกว่องค์กรให้ ความสำคัญต่อเรื่องความปลอดภัย โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.894) รองลงมา องค์กรมีมาตรการ ด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.861) และ น้อยที่สุด บุคลากรมีความมั่นใจว่หากเกิดปัญหาด้านความปลอดภัยหรือฉุกเฉินองค์กรจะมีแผนรองรับที่ดี โดยอยู่ ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.864) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อีซี บาย จำกัด (มหาชน)

1. ด้านคุณภาพของงาน พบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อีซี บาย จำกัด (มหาชน) ด้านคุณภาพของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.692) โดยพิจารณา เป็นรายข้อ พบว่า งานที่ปฏิบัติแล้วเสร็จมีความเรียบร้อยและปฏิบัติงานทันเวลาตามที่กำหนด โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.713) รองลงมา บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.783) รองลงมา งานที่บุคลากรปฏิบัติแล้วเสร็จเป็นงานที่มีคุณภาพ โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.837) และน้อยที่สุด งานที่บุคลากรปฏิบัติแล้วเสร็จมีความถูกต้อง โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.887) ตามลำดับ

2. ด้านปริมาณของงาน พบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อีซี บาย จำกัด (มหาชน) ด้านปริมาณของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.819) โดยพิจารณา เป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันเวลาตามที่องค์กรกำหนด โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.921) รองลงมา ปริมาณงานที่ปฏิบัติมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบุคลากรในองค์กร โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 1.040) รองลงมา มีการบริหารจัดการปริมาณงานเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.919) และน้อยที่สุด ปริมาณงานในปัจจุบันมีความเพียงพอกับเครื่องมืออุปกรณ์ที่ท่านใช้งาน โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 1.051) ตามลำดับ

3. ด้านระยะเวลา พบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อีซี บาย จำกัด (มหาชน) ด้านระยะเวลา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.815) โดยพิจารณา เป็นรายข้อ พบว่า มีการวางแผนและบริหารเวลาเพื่อให้งานเสร็จทันตามเวลาที่กำหนด โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.849) รองลงมา บุคลากรใช้เวลาในการปฏิบัติงานน้อย โดยผลงานมีความถูกต้องและมีคุณภาพ โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.882) และน้อยที่สุด ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมเมื่อเทียบกับความยากง่ายของงานที่ได้รับมอบหมาย โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.929) ตามลำดับ

4. ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน พบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อีซี บาย จำกัด (มหาชน) ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.874) โดยพิจารณา เป็นรายชื่อ พบว่า บุคลากรมีการวางแผนกำหนดเป้าหมายและวิธีปฏิบัติงานก่อนเริ่มปฏิบัติงาน โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.990) รองลงมา บุคลากรมีการลดขั้นตอนที่ซ้ำซ้อนการปฏิบัติงาน เพื่อลดต้นทุนหรือค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.936) รองลงมา งานที่บุคลากรปฏิบัติแล้วเสร็จเกิดจากการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและประหยัด โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.980) และน้อยที่สุด บุคลากรใช้ทรัพยากร เครื่องมือเครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมและประหยัดที่สุด โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.971) ตามลำดับ

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ตัวแปรอิสระ	สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย
สมมติฐานที่ 1 : บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา อายุ สถานะภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน		
1. เพศ	t-test	ปฏิเสธ
2. ระดับการศึกษา	t-test	ปฏิเสธ
3. อายุ	F-test	ปฏิเสธ
4. สถานะภาพ	F-test	ปฏิเสธ
5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	F-test	ปฏิเสธ
6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	F-test	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 2 : อิทธิพลของแรงจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะที่สร้างสรรค์และท้าทาย ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ ด้านความเจริญเติบโตขององค์กร ด้านนโยบายและการบริหารงานในองค์กร ด้านวิธีการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน ด้านสถานภาพในการทำงานและด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัท อีซี บาย จำกัด (มหาชน)		
1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	Multiple Regression Analysis	ปฏิเสธ
2. ด้านการยอมรับนับถือ	Multiple Regression Analysis	ปฏิเสธ
3. ด้านลักษณะที่สร้างสรรค์และท้าทาย	Multiple Regression Analysis	ปฏิเสธ
4. ด้านความรับผิดชอบในงาน	Multiple Regression Analysis	ยอมรับ

ตัวแปรอิสระ	สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย
5. ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ	Multiple Regression Analysis	ปฏิเสธ
6. ด้านความเจริญเติบโตขององค์กร	Multiple Regression Analysis	ปฏิเสธ
7. ด้านนโยบายและการบริหารงานในองค์กร	Multiple Regression Analysis	ปฏิเสธ
8. ด้านวิธีการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล	Multiple Regression Analysis	ปฏิเสธ
9. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร	Multiple Regression Analysis	ยอมรับ
10. ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน	Multiple Regression Analysis	ปฏิเสธ
11. ด้านสถานภาพในการทำงาน	Multiple Regression Analysis	ยอมรับ
12. ด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	Multiple Regression Analysis	ยอมรับ

ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา อายุ สถานะภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรไม่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 พบว่า อิทธิพลของแรงจูงใจ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านสถานภาพในการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัท อีซี บาย จำกัด (มหาชน) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และในส่วนของ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะที่สร้างสรรค์ และท้าทาย ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ ด้านความเจริญเติบโตขององค์กร ด้านนโยบายและการบริหารงานในองค์กร ด้านวิธีการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัท อีซี บาย จำกัด (มหาชน) ไม่แตกต่างกัน

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สรุป

จากการศึกษาเรื่อง “การศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อีซี บาย จำกัด (มหาชน)” ขอสรุปผลการวิจัยตามลำดับของวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัท อีซี บาย จำกัด (มหาชน)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัท อีซี บาย จำกัด (มหาชน) มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก หากพิจารณาเป็นรายข้อด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานจะอยู่ในระดับแรก รองลงมาคือ ด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ด้าน

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายและการบริหารงานในองค์กร ด้านสภาพภาพในการทำงาน ด้านความเจริญเติบโตขององค์กร ด้านวิธีการบังคับบัญชา และการควบคุมดูแล ด้านลักษณะที่สร้างสรรค์และทำลาย ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพตาม ด้านค่าจ้างและผลตอบแทนตามลำดับ

2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัท อีซี บาย จำกัด (มหาชน)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัท อีซี บาย จำกัด (มหาชน) มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรในบริษัท อีซี บาย จำกัด (มหาชน) มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก หากพิจารณาเป็นรายข้อด้านคุณภาพของงานจะอยู่ในระดับแรก รองลงมาคือ ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ด้านระยะเวลา ด้านปริมาณของงานตามลำดับ

3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัท อีซี บาย จำกัด

ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านสภาพภาพในการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัท อีซี บาย จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัท อีซี บาย จำกัด (มหาชน) ตามตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร ไม่ส่งผลต่ออิทธิพลของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัท อีซี บาย จำกัด

5. บุคลากรในบริษัท อีซี บาย จำกัด (มหาชน) ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 31 - 40 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี ประสบการณ์ทำงาน 6 - 10 ปี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 - 30,000 บาท

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการศึกษา วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุง วางแผนและให้สอดคล้องกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อีซี บาย จำกัด (มหาชน) ดังนี้

1. ผู้บริหาร หรือผู้ที่สนใจ ควรให้ความสำคัญกับแรงจูงใจที่จะกระตุ้นทำให้งานนั้นสำเร็จ และให้พนักงานมีความรู้สึกว่ามีแรงจูงใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เป็นต้น

2. ผู้บริหารหรือผู้ที่สนใจ ควรให้ความสำคัญกับหน้าที่ความรับผิดชอบ และค่าจ้างผลตอบแทน คล้ายคลึงกันกับผลตอบแทน เช่น สวัสดิการ โบนัส และการปรับเงินเดือนเหมาะสมและเป็นธรรมเป็นต้น เนื่องจาก ความพึงพอใจในงาน ด้านค่าจ้างผลตอบแทน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของของบุคลากร บริษัท อีซี บาย จำกัด (มหาชน) โดยศึกษา เปรียบเทียบข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อโดยใช้สถิติการเปรียบเทียบอย่างอื่นนอกเหนือ T-test และ One way anova
2. พิจารณาตัวแปรอื่น ๆ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เช่น วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพัน ต่อองค์กร

เอกสารอ้างอิง

- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2538). พฤติกรรมผู้บริโภค ฉบับพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์พัฒนาศึกษา.
- ปราโมทย์ ประสาทกุล. (2556). สถานการณ์ผู้สูงอายุ แนวโน้ม และผลกระทบจากการเข้าสู่ประชาคม อาเซียน : ประชาคมอาเซียน กับ สังคมสูงวัย.
- ภูวดลวงค์รัตน์. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิผล การ ปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตจังหวัดเพชรบุรี. เพชรบุรี: สำนักวิทยบริการและ เทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- นายรัตนศักดิ์ เนียมโสภา. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ติดตั้งและบำรุงรักษา อุปกรณ์ตอนนอกบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) จังหวัดสมุทรปราการ. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ โครงการบัณฑิตศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี
- ธร สุนทรายุทธ. (2553). การบริหารจัดการเชิงจิตวิทยา. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: บริษัทเนติกุลการ พิมพ์จำกัด
- พิมลจรรย์ นามวัฒน์. (2544). ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารธุรกิจ. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: เท็กซ์ แอนด์ เจอร์นัล
- อนิวัช แก้วจำนงค์. (2550). หลักการจัดการ. กรุงเทพมหานคร: คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- พงศ์ หรดาล. (2540). จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม

- พวงเพชร วัชรอยู่. (2537). **แรงจูงใจกับการทำงาน**. พิมพ์ครั้งที่1. กรุงเทพฯ. โอ.เอส.พรีนติ้ง เฮ้าส์
- ขวัญจิรา ทองนำ. (2547). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัย นานา ศิลปะกรมศิลปากร**. ปรินญานิพนธ์ หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา (ศศ.ม) บัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชลียา ด้านทิพารักษ์. (2543). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลในศูนย์ป้องกันและควบคุม โรคมะเร็งส่วนภูมิภาค สถาบันมะเร็งแห่งชาติ กรมการแพทย์**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาการ บริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- ยงยุทธ โพธิ์ทอง. (2546). **ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานใหญ่การไฟฟ้าส่วน ภูมิภาค**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- บุศรา เตียรณบรรจง. (2546). **แรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของ พยาบาล โรงพยาบาลสิงห์บุรี**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บธ.ม.). สาขาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ลัดดา กุลนันทน์. (2544). **แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิจัย สถาบันวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี แห่งประเทศไทย**. ปัญหาพิเศษคณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
- ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2547). **การจัดการสมัยใหม่**. กรุงเทพฯ: เสมาธรรม.
- มณฑล รอยตระกูล. (2546). **แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขา**. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (สังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา). นครปฐม : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏนครปฐม.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2548). **จิตวิทยาอุตสาหกรรม**. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.
- บุญมัน ธนาศุภวัฒน์. (2537). **จิตวิทยาองค์การ**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- ศิริพร โอฬารธรรมรัตน์. (2546). **การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน: ศึกษากรณีบริษัท อตินพ จำกัด**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประสาธ อิศรปริดา. (2538). **สารัตถะจิตวิทยาการศึกษา**. มหาสารคาม : โครงการตำราวมหาวิทยาลัย สารคาม.
- นชกฤต วันตะเมธ. (2555). **การสื่อสารการตลาด**. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พระพงษ์ศักดิ์ สนมโน (เกษวงค์รอด). (2561). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมือง สระแก้ว จังหวัด สระแก้ว**. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พิชัย เสี่ยมจิตต์. (2542). การบริหารงานเฉพาะด้านในสถาบันการศึกษา. อุบลราชธานี. สถาบันราชภัฏ
อุบลราชธานี.

ดิน ปรัชญพฤทธิ. (2543). การบริหารการพัฒนา: ความหมาย เนื้อหา แนวทาง และปัญหา. กรุงเทพฯ:
อักษรไทย.

เกศณรินทร์ งามเลิศ. (2559). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และ
ลูกจ้างองค์การคลังสินค้า. การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

สมใจ ลักษณะ. (2542). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือสถาบัน ราชภัฏ
สวนสุนันทา.

วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2547). การจัดการและพฤติกรรมองค์การ. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : เพียร์สัน
เอ็ดดูเคชันอินโดไชน่า.

พัฒนา คดีพิศาล. (2554). ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท เวิลด์พลาส จำกัด และ
บริษัทในเครือ. วิทยานิพนธ์ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ บัณฑิต
วิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

พิรญา ชื่นวงศ์. (2560). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา ธุรกิจการขนส่งใน
จังหวัดเชียงราย. วารสารเศรษฐศาสตร์และกลยุทธ์การจัดการ.

ธนภรณ์ พรรณราย. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การ
บริหารส่วนจังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. จังหวัดสงขลา.
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

กันตยา เพิ่มผล. (2541). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. กรุงเทพฯ : เทียนวัฒนา.

อุษณีย์ ปานนาค. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรภาค
9. สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชารัฐ
ประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ภูวดล วงศ์รัตน์. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิผล การ
ปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตจังหวัดเพชรบุรี. เพชรบุรี : สำนักวิทยบริการและ
เทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.

รัฐพล ศรีกัตถุญ. (2551). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของพนักงาน
ธนาคารธนชาติ จำกัด (มหาชน) สำนักงานอาคารกลาสเฮ้าส์รัชดาภิเษก. สารนิพนธ์. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สมพงศ์ รัตนนพวงศ์. (2558). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงาน ศูนย์ข่าว SMM พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาดำเนินการ. ภาควิชาสังคม. สงเคราะห์ศาสตร์. คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

พฤติสิทธิ์ อุทุม. (2559). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว. งานนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

บุศรา สดพิพัฒน์. (2553). ปัจจัยส่วนบุคคลและความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพ การทำงาน. (สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ สำหรับผู้บริหาร.

อรสุดา ดุสิตรัตนกุล. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงาน ปลัด กระทรวงเกษตรและสหกรณ์: ศึกษาเฉพาะกรณีของบุคลากรส่วนกลาง. การค้นคว้าอิสระ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการพัฒนาสังคม) คณะพัฒนาสังคมและ สิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

เอกวินิต พรหมรักษา. (2555). แนวคิดและทฤษฎี Harrington Emerson. ทฤษฎีองค์การและการจัดการเชิงกลยุทธ์ขั้นสูง.

กรกนก พรประดิษฐ์. (2562). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กรุงเทพมหานคร. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการจัดการ. คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

พิชญาภา ศิลาอ่อน. (2566). แรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ. ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต. วิทยาลัยการจัดการ. มหาวิทยาลัยมหิดล.

สุภารัตน์ กุลโชติ. (2566). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่จังหวัดสงขลา. ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ธนาทิพย์ ขวัญทอง. (2566). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา. ปริญญาโท. หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. คณะวิทยาการจัดการ. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ธนภรณ์ พรณราย. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา. ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

รัตนศักดิ์ เนียมโสภา. (2561). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ติดตั้งและบำรุงรักษาอุปกรณ์ตอนนอก บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) จังหวัดสมุทรปราการ**. ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาวิชาบริหารธุรกิจ. โครงการบัณฑิตศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

อุษณีย์ ปานนา. (2565). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรภาค 9. ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาวิชาบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.**

พระพงษ์ศักดิ์ สนมโน (เกษวงค์รอด). (2561). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว**. ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ปัญญาภา อคินบุตร. (2565). **แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท รัฐวิสาหกิจให้บริการด้านท่าอากาศยาน Generation Y**. ปรินญาการจัดการมหาบัณฑิต. วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.

พัชร พันธ์แต่งไทย. (2564). **แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์**. หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาวิชาบริหารธุรกิจ. คณะวิทยาการจัดการ. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.

ภัตราพร ชนะการณ. (2561). **ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลบางกล่ำอำเภอบางกล่ำ จังหวัดสงขลา**. ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

อรรถชัย ณ ภิบาล. (2566). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน สำนักงานที่ดินจังหวัดสงขลา**. ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

ธัญญารัตน์ สาริกา. (2566). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ**. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ.

Schiffman, L.G., & Kanuk, L.L. (2007). **Consumer Behavior**. New Jersey: Prentice Hall.

Domjan, M. (1996). **The Principles of Learning and Behavior**. Belmont, CA: Thomson/Wadsworth.

Lovell, R.B. (1980). **Adult Learning**. New York : John Wiley & Sons, Inc.

Maslow, A. H. (1943). **A Theory of Human Motivation**. Psychological Review, 50(4), 370-96.

Herzberg, Frederick and others. (1959). **The Motivation to work**. New York : John Wiley and Sons.

Alderfer, C.P. (1972). **Existence Relatedness and Growth** : Human needs in organization Selling. New York : Free Press.

Gibson, James L. and others. (1988). **Organization**. 6 th ed. Texas : Business.

Woodcock, M. (1989). **Team Development Manual**. (2 nd ed.) Worcester, Great Great Britain: Billing & Son.

Peterson, E. & Plowman, G. E. (1953). **Business Organization and Management**. (3rd ed.). Ill:Irwin.

Simon, Herbert A. 1960. **Administrative Behavior**. New York : The McMillen Company.

Mager, R. & K. Beach. (1967). **Developing Vocational Instruction**. California : Pitman Learning.

Harrington Emerson. (1931). **The Twelve Principles of Efficiency**. New York : The Engineering Magazine.