

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไลท์ซอร์ส จำกัด*

Job Motivation of Lightsource Company Limited

ฐิติวรรณ จุ้ยเจริญ**

บทคัดย่อ

รายงานวิจัยฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน และแนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไลท์ซอร์ส จำกัด เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 111 คน มีเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศและระดับการศึกษา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ส่วนด้านอายุ รายได้ และประสบการณ์ทำงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน และ 2) ปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติด้านความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า รวมทั้งปัจจัยอ้อมๆ ด้านเงินเดือน โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สถานะทางอาชีพ นโยบายการบริหารสภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในการทำงาน และวิธีการปกครองบังคับบัญชา ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แต่ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล และการได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานได้แก่ การสื่อสาร ความเป็นอยู่ส่วนตัว การบริหารงาน การจัดสรรบุคลากร ผลตอบแทนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์ภายในองค์กร ความก้าวหน้า และอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน มีแนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรค คือ การจัดฝึกอบรม การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การจัดสรรบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงานเชิงรุก การจัดเตรียมอุปกรณ์และพื้นที่ให้พร้อมสำหรับการปฏิบัติงาน เป็นต้น ข้อเสนอแนะในการวิจัยคือ บริษัทควรให้ความสำคัญแก่พนักงานทุกระดับอย่างเสมอภาค เท่าเทียม และควรให้ความสำคัญกับระบบการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ภายในองค์กร ผลตอบแทน รวมถึงชีวิตส่วนตัวของพนักงานด้วย เพราะเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

คำสำคัญ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

*บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไลท์ซอร์ส จำกัด

**นักศึกษาลัทธิธรรมศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทนำ

ปัจจุบันสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือ โควิด-19 (Covid-19) ที่มีการแพร่ระบาดหนักไปทั่วโลก ทำให้ทุกประเทศต้องปรับใช้มาตรการในการรับมือกับสถานการณ์การแพร่ระบาดที่เกิดขึ้น รวมถึงการปิดประเทศ เพื่อลดการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสด้วย ซึ่งจากเหตุการณ์การแพร่ระบาดในครั้งนี้ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจโลกตกต่ำลงมากยิ่งขึ้น ไม่เว้นแม้กระทั่งประเทศไทย ที่มีปัจจัยในการกระตุ้นเศรษฐกิจหลัก ๆ เป็นธุรกิจการท่องเที่ยว และการส่งออกสินค้าอุตสาหกรรมและเกษตรกรรม ซึ่งได้รับผลกระทบโดยตรงจากการปิดประเทศ รวมทั้งการที่รัฐบาลมีการประกาศพระราชกำหนดการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน ที่มีเนื้อหาเกี่ยวข้องกับการปิดสถานที่เสี่ยงในพื้นที่ต่าง ๆ ที่เป็นแหล่งในการรวมตัวของประชาชน และการควบคุมการเดินทางไปยังพื้นที่ต่าง ๆ อีกด้วย

บริษัท ไลท์ซอร์ส จำกัด เปิดดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับการให้บริการออกแบบ และให้เช่าอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับแสง เช่น Concert Babb Bird Bird Show มหรสพสมโภชพระราชพิธีบรมราชาภิเษก รายการ The Voice งาน Motor Show บูธ Benz/Chevrolet เป็นต้น ซึ่งจะเห็นได้ว่าการดำเนินงานของบริษัท ไลท์ซอร์ส จำกัด เป็นกิจการที่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 (Covid-19) โดยตรง เพราะกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัทฯ ล้วนเป็นกิจกรรมเสี่ยงจากการรวมตัวของประชากรจำนวนมาก ส่งผลให้บริษัทฯ ต้องมีการปิดกิจการชั่วคราวในช่วงเดือน พฤษภาคม - กรกฎาคม 2563 ส่งผลให้พนักงานของบริษัทฯ อยู่ในสถานะว่างงานชั่วคราว และต้องมีการขอรับเงินเยียวยาตามหลักเกณฑ์ของสำนักงานประกันสังคม

จากเหตุดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยพบว่า การปิดบริษัทฯ ชั่วคราว ส่งผลกระทบต่อรูปแบบการปฏิบัติงานของพนักงาน ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้จึงมีความมุ่งหวังที่จะศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไลท์ซอร์ส จำกัด รวมทั้งศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของพนักงานภายในบริษัท เพื่อนำมาพัฒนาหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน เพราะพนักงานถือเป็นกลไกสำคัญที่สุดในการดำเนินธุรกิจด้านการบริการ ถ้าพนักงานมีความสุข มีแรงจูงใจที่ดีในการทำงาน ทำให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานให้กับบริษัทฯ ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวิธีการวิจัยดังนี้

1. การวิจัยเอกสาร (Documentary Research) โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากหนังสือ วารสาร ประกาศ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ รายงานวิจัย ฯลฯ ที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาประกอบการวิจัย

2. การวิจัยสำรวจ (Survey Research) โดยผู้วิจัยได้ทำการโพสต์แบบสอบถามออนไลน์ไว้ใน Google Form และขอให้ผู้ตอบเข้าไปกรอกแบบสอบถามให้ผู้วิจัยผ่านช่องทางดังกล่าว ด้วยแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นโดยผู้วิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร (Population) คือ พนักงานบริษัท ไลท์ซอร์ส จำกัด จำนวน 111 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง (Sample) คือ พนักงานบริษัท ไลท์ซอร์ส จำกัด โดยการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive หรือ Judgmental Sampling) เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยกำหนดคุณลักษณะของประชากรที่ต้องการศึกษา (วิโรจน์ ก่อสกุล, 2562, หน้า 40) จึงเลือกเก็บข้อมูลจากพนักงานบริษัท ไลท์ซอร์ส จำกัด จำนวน 111 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นมาจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยสามารถแบ่งออกเป็น 5 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นการตอบแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) โดยสอบถามลักษณะทางประชากรศาสตร์ 5 ข้อได้แก่

- 1) เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษา 4) รายได้ 5) ประสบการณ์ทำงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไลท์ซอร์ส จำกัด โดยประกอบด้วยปัจจัยที่เกี่ยวกับแรงจูงใจทั้งหมด 14 ด้านได้แก่ 1) ด้านความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล 2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 3) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4) ด้านความรับผิดชอบ 5) ด้านความก้าวหน้า 6) ด้านเงินเดือน 7) ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต 8) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน 9) ด้านสถานะทางอาชีพ 10) ด้านนโยบายการบริหาร 11) ด้านสภาพการทำงาน 12) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว 13) ด้านความมั่นคงในการทำงาน 14) ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไลท์ซอร์ส จำกัด โดยประกอบด้วยปัจจัยทั้งหมด 4 ด้านได้แก่ 1) การวางแผน 2) การจัดองค์การ 3) ภาวะการเป็นผู้นำ 4) การควบคุม

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยแบบสอบถามจะมีลักษณะเป็นคำถามแบบปลายเปิด (Open-ended questions) เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมได้

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยแบบสอบถามจะมีลักษณะเป็นคำถามแบบปลายเปิด (Open-ended questions) เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมได้

วิธีการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยทำการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไลท์ซอร์ส จำกัดจากเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ เพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับโครงสร้างด้านเนื้อหาที่จะนำมาใช้ในการสร้างแบบสอบถาม โดยการสร้างแบบสอบถามจะกำหนดคำถามให้ครอบคลุมกับขอบเขตการศึกษา กรอบแนวคิด และนิยามศัพท์ตัวชี้วัด เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย และนำเสนอแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาช่วยพิจารณาความถูกต้องของโครงสร้าง และการใช้ภาษาในการชี้แจงเนื้อหาคำถาม รวมทั้งขอคำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้มีความครบถ้วนสมบูรณ์มากที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. การประเมินความแม่นยำตรงด้านเนื้อหา (Content Validity)

ผู้วิจัยได้มีการนำเสนอแบบสอบถามที่สร้างขึ้นกับอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาความถูกต้องของเนื้อหาและโครงสร้างแบบสอบถาม ตลอดจนทำการปรับปรุงข้อมูลและสำนวนภาษาที่ใช้ให้มีความชัดเจนและเหมาะสมตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาให้คำแนะนำ

2. การประเมินความเชื่อมั่น (Reliability)

หลังจากการประเมินความแม่นยำตรงด้านเนื้อหาเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้ทำการนำแบบสอบถามไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับตัวอย่างที่ต้องการศึกษาจำนวน 30 ชุด โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการคำนวณหาความเชื่อมั่นด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยค่า Cronbach's Alpha จะต้องมียค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป จึงจะถือว่าชุดคำถามนั้นมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) หรือความคงเส้นคงวา

(Consistency) เป็นที่ยอมรับได้ (Hair, J. F., JR., Anderson, R, E., Tatham, R. L., & Black, W. C., อ้างถึงใน เฉลิมพล ศรีหงษ์, 2562 หน้า 113 - 120) จากการทดสอบหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาทั้ง 30 ชุด พบว่ามีค่าอัลฟาเท่ากับ 0.945 ซึ่งหมายความว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นสูง สามารถนำไปใช้งานกับกลุ่มตัวอย่างได้จริง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร ซึ่งเป็นข้อมูลที่ได้มีผู้รวบรวมไว้แล้ว ได้แก่ หนังสือ เอกสารประกอบการบรรยาย วารสาร สารานุกรม พจนานุกรม งานวิจัย วิทยานิพนธ์ และเอกสารของของทางราชการ อาทิ กฎระเบียบ พระราชบัญญัติ ประกาศ คำสั่ง เป็นต้น และผู้วิจัยยังทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงสำรวจ (Survey Research) เป็นการรวบรวมข้อมูลโดยการส่งแบบสอบถามออนไลน์ให้กับพนักงานบริษัท ไลต์ซอร์ส จำกัด ในการส่งแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง ทางผู้วิจัยได้มีการแนะนำการตอบแบบสอบถามอย่างถูกวิธี หลังจากได้รับการตอบกลับของแบบสอบถามแล้ว ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถาม จากนั้นนำมาวิเคราะห์ประมวลผลข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยจึงดำเนินการนำแบบสอบถามมาลงรหัส (Coding) ในแต่ละข้อของแบบสอบถาม และนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาประมวลผลผ่านโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS/PC (Statistical Package for Social Science) เพื่อนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติที่ได้จากโปรแกรมมาวิเคราะห์ ตรวจสอบและอธิบายในระดับนัยสำคัญของตัวแปร เพื่อพิสูจน์สมมติฐานที่ผู้วิจัยได้มีการตั้งไว้

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

เป็นการอธิบายลักษณะของปัจจัยส่วนบุคคล และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยค่าสถิติพื้นฐาน อาทิ ค่าความถี่ (Frequency) หรือค่าร้อยละ (Percent) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

เป็นการทดสอบและวิเคราะห์สมมติฐานในการวิจัย โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ดังนี้ Independent Samples (T-Test), One-way Anova (F-Test)

ผลการวิจัยและการอภิปรายผล

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไลท์ซอร์ส จำกัด

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ไลท์ซอร์ส จำกัด จำนวน 111 คน พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 79.28 มีช่วงอายุระหว่าง 26-35 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 42.34 มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 68.47 มีรายได้อยู่ระหว่าง 15,001 - 25,000 บาท จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 39.64 และมีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 49.55

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไลท์ซอร์ส จำกัด พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.47 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุดคือ ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.57 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านสภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.64 อยู่ในระดับมาก ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.63 อยู่ในระดับมาก ด้านความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.61 อยู่ในระดับมาก ด้านนโยบายการบริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.55 อยู่ในระดับมาก ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.70 อยู่ในระดับมาก ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.77 อยู่ในระดับมาก ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.70 อยู่ในระดับมาก ด้านความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.81 อยู่ในระดับมาก ด้านสถานะทางอาชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.68 อยู่ในระดับมาก ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.72 อยู่ในระดับมาก ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.75 อยู่ในระดับปานกลาง ด้านเงินเดือน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.80 อยู่ในระดับปานกลาง และด้านที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุดคือ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.73 อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไลท์ซอร์ส จำกัด พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.53 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุดคือ ด้านการวางแผน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.56 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านภาวะการณืเป็นผู้นำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.66 อยู่ในระดับมาก ด้านการควบคุม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.58 อยู่ในระดับมาก และด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานน้อยที่สุดคือ ด้านการจัดการองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.68 อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไลท์ซอร์ส จำกัด

จากผลการศึกษา ผู้วิจัยสามารถสรุปประเด็นได้ดังต่อไปนี้

1. **การสื่อสารภายในองค์กร** ได้แก่ การสื่อสารที่ไม่ชัดเจน การสื่อสารที่ขาดประสิทธิภาพ ความมั่นใจในตนเองส่งผลให้ประสิทธิภาพในการสื่อสารลดลง
2. **ความเป็นอยู่ส่วนตัว** ได้แก่ เวลาพักผ่อนมีน้อยเกินไป การทำงานที่ไม่เป็นเวลา ส่งผลกระทบต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิต ขาดสมดุลในการใช้ชีวิตครอบครัวและที่ทำงาน
3. **การบริหารงาน** ได้แก่ การปฏิบัติงานมีความซ้ำซ้อน ผู้บังคับบัญชาขาดประสิทธิภาพ ขาดความยุติธรรมในการดูแล มอบหมายงาน การปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามระบบ ระบบการทำงานบางอย่างมีความยุ่งยาก การติดต่อประสานงานที่ขาดประสิทธิภาพ การแบ่งหน้าที่ขาดความชัดเจน
4. **การจัดสรรบุคลากร** ได้แก่ การจัดสรรเวลาในการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละคนมีมากเกินไป (Overload) ปริมาณบุคลากรและระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีไม่เพียงพอ การมอบหมายงานที่ไม่ตรงตามความสามารถหรืองานที่อยู่นอกเหนือจาก Job Description
5. **ผลตอบแทนและสวัสดิการ** ได้แก่ เงินเดือนและสวัสดิการไม่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน เพราะค่าครองชีพในปัจจุบันเพิ่มสูงขึ้นเรื่อย ๆ และเมื่อเกิดสถานการณ์ฉุกเฉินส่งผลให้พนักงานเกิดความเดือดร้อนเนื่องจากบริษัทไม่มีนโยบายรองรับด้านการดูแลความเป็นอยู่ของพนักงาน
6. **ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน** ได้แก่ มีการกลั่นแกล้งกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานขาดความเคารพซึ่งกันและกัน ใช้อารมณ์มากกว่าเหตุผล ขาดการให้ความร่วมมือ และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน อายุและประสบการณ์ทำงานส่งผลต่อความน่าเชื่อถือ

7. **ความก้าวหน้า** ได้แก่ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานไม่ชัดเจน การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาเป็นไปได้ยาก เนื่องจากผู้บังคับบัญชาขาดความเท่าเทียม

8. **อุปสรรคในการปฏิบัติงาน** ได้แก่ วัสดุและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีไม่เพียงพอ อุปสรรคที่ใช้งานในปัจจุบันขาดความทันสมัย และประสิทธิภาพในการใช้งานมีน้อยเกินไป

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาแนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไลท์ซอร์ส จำกัด

จากผลการศึกษา ผู้วิจัยสามารถสรุปประเด็นได้ดังต่อไปนี้

1. **การสื่อสารภายในองค์กร** ควรมีการจัดการฝึกอบรม เพิ่มช่องทางในการติดต่อสื่อสาร มีการวางแผนการปฏิบัติงานก่อนการสื่อสารเพื่อความถูกต้อง เวลาเมื่อไรที่ไม่เข้าใจหรือมีปัญหาอะไรกันควรพูดกันตรง ๆ อย่าปล่อยทิ้งไว้นานเกินไป อยากให้มีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานในทุกระดับ โดยเฉพาะพนักงานระดับล่าง ๆ เพราะเป็นพนักงานที่สัมผัสกับการทำงานมากที่สุด

2. **ความเป็นอยู่ส่วนตัว** ควรคิดถึงเรื่องวันหยุดพักผ่อนของพนักงานให้มากขึ้น เนื่องจากการปฏิบัติงานส่วนใหญ่เป็นการปฏิบัติงานในวันหยุด และบางครั้งเป็นงานติดต่อกันยาว ทำให้มีเวลาพักผ่อนน้อยลง แต่วันหยุดพักผ่อนที่จัดให้ชดเชยมีน้อยเกินไป ไม่เพียงพอต่อความต้องการในการใช้เวลาส่วนตัวหรือทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัว

3. **การบริหารงาน** ต้องมีการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ และต้องมีแผนการเพื่อรองรับสถานการณ์ฉุกเฉินด้วย มีการกำหนดรูปแบบขั้นตอนในการปฏิบัติงานเป็นสายลักษณะอักษร เพื่อให้สอดคล้องกับกฎระเบียบที่บริษัทได้กำหนดไว้ ปรับเปลี่ยนระบบการปฏิบัติงาน โดยลดขั้นตอนการทำงาน หรือการกำหนดหน้าที่ผู้มีอำนาจในการอนุมัติให้หลากหลายมากขึ้น มีการติดตามการปฏิบัติงานอย่างเป็นระยะ โดยมีการพูดคุยแจ้งความก้าวหน้าให้กับฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องรับทราบ ประสานงานกับลูกค้าให้จบก่อนการเริ่มงาน ผู้บังคับบัญชาต้องสามารถให้ความช่วยเหลือหรือให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ ผู้บังคับบัญชาต้องมีการชวนช่วยหาความรู้ เพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งผู้บังคับบัญชาที่ดีควรต้องมีความยุติธรรม ให้ความเสมอภาคและเท่าเทียมในการกำกับดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาของตนเองด้วย

4. **การจัดสรรบุคลากร** ควรมีการสรรหาบุคลากรที่มีคุณสมบัติตรงตามตำแหน่งงานที่ต้องการ เพราะการมอบหมายงานที่ไม่ถนัดให้แก่พนักงานจะทำให้งานที่ได้มีประสิทธิภาพลดน้อยลง แต่หากมีการตกลงยินยอมในการปฏิบัติงานดังกล่าว จะต้องมีการจัดหาผู้ช่วยเหลือดูแลการปฏิบัติงานดังกล่าวด้วย มิใช่ปล่อยให้ทำงานเองแต่เพียงผู้เดียว จนไม่เกิดคำว่า Teamwork รวมทั้งการ

มอบหมายหน้าที่ให้พนักงานคนหนึ่งทำหลายงานมากเกินไปเองก็จะส่งผลเสียต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้วย บริษัทจึงควรคิดหาวิธีการจัดสรรบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ ว่างานไหนจะต้องใช้พนักงานของบริษัท หรืองานไหนสามารถจ้าง Outsource ให้มาปฏิบัติงานแทนหรือเข้ามาช่วยเหลือในการปฏิบัติงานได้ เพื่อให้พนักงานของบริษัทมีเวลาในการปฏิบัติงานมากขึ้น พร้อม ๆ กับมีเวลาส่วนตัวมากยิ่งขึ้นอีกด้วย

5. ผลตอบแทนและสวัสดิการ ควรมีการประเมินผลในเชิงรุกมากกว่านี้ ผลตอบแทนควรมีการประเมินจากความรับผิดชอบในการทำงาน ทำมากได้มาก ทำน้อยได้น้อย อยากให้ยกเลิกระบบการคำนวณเงินเดือนจากชั่วโมงการปฏิบัติงาน ต้องการให้มีการเพิ่มเวลาพัก เพิ่มสวัสดิการพนักงาน เพิ่มค่าตอบแทนพิเศษประจำปี พนักงานจะได้มีแรงผลักดันในการปฏิบัติงานมากขึ้น

6. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ควรมีการจัดกิจกรรมการละลายพฤติกรรม ผู้ที่มีอายุหรือวุฒิภาวะมากกว่า สามารถให้คำปรึกษาหรือให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ที่มีอายุและวุฒิภาวะน้อยกว่าได้ โดยยังมีความเคารพในความคิดซึ่งกันและกันอยู่

7. ความก้าวหน้า ควรมีการสนับสนุนการฝึกอบรมให้แก่บุคลากรภายในบริษัทอย่างเท่าเทียมกัน มีการเปิดพื้นที่ให้ทุกคนได้มีการแสดงความรู้ความสามารถของตนเองให้มากขึ้น รวมทั้งอยากให้บริษัทมีการชี้แจงความก้าวหน้าขององค์กรว่ามีความมั่นคงมากน้อยเพียงใด และการที่พนักงานเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท จะสามารถก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเองได้อย่างไร

8. อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน ขยายพื้นที่ให้เพียงพอกับการจัดเก็บอุปกรณ์ พัฒนาระบบการจัดซื้อ มีการจัดเตรียมวัสดุและอุปกรณ์ให้มีความทันสมัยพร้อมสำหรับการใช้งานตลอดเวลา

อภิปรายผลการวิจัย

สมมติฐานการวิจัยที่ 1 พนักงานบริษัท ไลต์ซอร์ส จำกัดที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

เพศ พบว่า เพศที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อภิปรายได้ว่า พนักงานบริษัท ไลต์ซอร์ส จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกัน จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรินทร์ กลายสุวรรณ (2560) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด จากการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พนักงานเพศชาย มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มากกว่าพนักงานที่เป็นเพศหญิง

อายุ พบว่า อายุที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อภิปรายได้ว่า พนักงานบริษัท โลйтซอร์ส จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกัน จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีระ ทองสพัก (2556) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท เทรียยุทธองกุล จำกัด จากการศึกษาพบว่า ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานที่มีระดับอายุต่างกัน แรงจูงใจที่มีผลต่อการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อภิปรายได้ว่า พนักงานบริษัท โลйтซอร์ส จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นางคณุช จันทร์ (2556) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอบ้านด่านลานหอย จังหวัดสุโขทัย จากการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลที่ระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากความรู้สึกของคนที่มีต่องาน และผู้ร่วมงาน ถ้าทุกคนมีความรู้สึกที่ดีต่องาน ทุ่มเทกำลังใจกำลังความคิดและกำลังกายทำงานร่วมกันและช่วยกันแก้ไขปัญหาในการทำงาน การทำงานก็จะมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น จึงทำให้ระดับการศึกษามีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

รายได้ พบว่า รายได้ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อภิปรายได้ว่า พนักงานบริษัท โลйтซอร์ส จำกัด ที่มีรายได้แตกต่างกัน จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ มนูญ ชุ่มใจ (2556) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ สังกัดกองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 3 จังหวัดเชียงใหม่ จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยข้อมูลพื้นฐานทั่วไปด้านรายได้ ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจ หรือรายได้ที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ สังกัดกองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 3 จังหวัดเชียงใหม่

ประสบการณ์ทำงาน พบว่า ประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อภิปรายได้ว่า พนักงานบริษัท โลйтซอร์ส จำกัด ที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภักศจี ปัญญาพิชน

(2556) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จากการศึกษาพบว่า ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามประสบการณ์ โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจาก ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนมีสิทธิ์ในการแสดงความคิดเห็น มีโอกาสในการพิจารณาความดีความชอบในด้านต่าง ๆ อย่างเท่าเทียมกัน ส่งเสริมครูในด้านความรับผิดชอบ มีความมั่นคงปลอดภัยในงาน และรู้สึกพึงพอใจในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย ทำให้ประสบการณ์การทำงานหรือระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

สรุปสมมติฐานการวิจัยที่ 1 ได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ไลท์ซอร์ส จำกัด ในด้าน เพศ และระดับการศึกษา จะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามที่สมมติฐานกำหนดไว้ ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลในด้านอายุ รายได้ และประสบการณ์ทำงาน จะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามที่สมมติฐานกำหนดไว้

สมมติฐานการวิจัยที่ 2 ปัจจัยอ้อมและปัจจัยจูงใจจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไลท์ซอร์ส จำกัด

ปัจจัยอ้อมและปัจจัยจูงใจในที่ทำงาน โดยรวมส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไลท์ซอร์ส จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามที่สมมติฐานที่กำหนดไว้ อภิปรายได้ว่า ปัจจัยอ้อมและปัจจัยจูงใจในที่ทำงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นสอดคล้องกับแนวคิดของ Frederick Herzberg (อ้างถึงใน วชิรวัชร งามละม่อม, 2558) ที่กล่าวว่า ความต้องการของคนในองค์กร หรือการจูงใจจากการทำงานแบบเฉพาะเจาะจง คือ ความสุขจากการทำงานที่เกิดขึ้นจากความพึงพอใจ หรือความไม่พึงพอใจในการทำงาน โดยมีสาเหตุมาจาก 2 ปัจจัย ได้แก่ 1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง ประกอบด้วย ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล (Achievement) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) ความรับผิดชอบ (Responsibility) ความก้าวหน้า (Advancement) ซึ่งเป็นปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในของบุคคลได้ด้วย และ 2. ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ (Maintenance or Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล ได้แก่ เงินเดือน (Salary) โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation Superior, Subordinate and Peers) สถานะทาง

อาชีพ (Status) นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration) สภาพการทำงาน (Working Conditions) ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) ความมั่นคงในการทำงาน (Security) วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision - Technical) ซึ่งเป็นปัจจัยที่จะคำจูงใจให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา จนนำมาสู่แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากปัจจัยจูงใจจะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน ผลที่ตามมาก็คือ คนจะเกิดความพึงพอใจในงาน สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนปัจจัยคำจูงใจ หรือสุขศาสตร์ทำหน้าที่เป็นตัวป้องกันมิให้คนเกิดความไม่มีความสุข หรือ ไม่พึงพอใจในงานขึ้น ช่วยทำให้คนเปลี่ยนเจตคติจากการไม่ยอมทำงานมาสู่ความพร้อมที่จะทำงาน

เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายด้าน ปรากฏผลดังนี้

1. ด้านความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล พบว่า บริษัท ไลท์ซอร์ส จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในที่ทำงาน ด้านความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล อยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่า ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไลท์ซอร์ส จำกัด สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุปราณี นาประเสริฐ (2556) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของแกนนำผู้ติดเชื้อเอชไอวี ในพื้นที่โรงพยาบาลจังหวัดแห่งหนึ่ง จากการศึกษาพบว่า แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.04 (S.D. = 0.54)

2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า บริษัท ไลท์ซอร์ส จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในที่ทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่า การได้รับการยอมรับนับถือ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไลท์ซอร์ส จำกัด สอดคล้องกับงานวิจัยของ พชรินทร์ กลายสุวรรณ (2560) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด จากการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า พนักงานที่มีความสามารถ และเชี่ยวชาญในงาน จะได้รับคำชมจากผู้บังคับบัญชา และเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่า บริษัท ไลท์ซอร์ส จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในที่ทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไลท์ซอร์ส จำกัด สอดคล้องกับงานวิจัยของ มนูญ ชุ่มใจ (2556) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ สังกัดกองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 3 จังหวัด

เชียงใหม่ จากการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงาน ของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความเห็นว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือ การได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานมีผลต่อการปฏิบัติงาน การมีอุปกรณ์เครื่องมือการทำงานที่ทันสมัย เอื้อประโยชน์ต่อความสำเร็จของงาน การได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานอื่นมีผลต่อการปฏิบัติงาน เช่น อัยการ ศาล การมีปริมาณงานมาก-น้อยมีผลต่อการปฏิบัติงาน ข้อที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ต่ำสุด คือ การจัดเวลาให้เจ้าหน้าที่ตำรวจปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม

4. ด้านความรับผิดชอบ พบว่า บริษัท ไลต์ซอร์ส จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในที่ทำงาน ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่า ความรับผิดชอบ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไลต์ซอร์ส จำกัด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภักศจี ปัญญาพิชน (2556) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จากการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนได้ส่งเสริมให้ครูมีความรักในการเรียนการสอนมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ยึดถือและทำตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจรักในการทำงานโดยส่งเสริมให้ครูที่ไม่มีวันลาได้รางวัลได้รับเกียรติบัตรครูที่มีความรับผิดชอบ ทำให้ครูมีความรับผิดชอบมีกำลังใจและมีความภาคภูมิใจใส่ใจในงานมากยิ่งขึ้นกว่าเดิม ครูมีความรู้ความสามารถที่จะแก้ไขปัญหาในงานที่ได้รับมอบหมายได้ และครูมีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี ส่งผลให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยาอยู่ในระดับมาก

5. ด้านความก้าวหน้า พบว่า บริษัท ไลต์ซอร์ส จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในที่ทำงาน ด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่า ความก้าวหน้า เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไลต์ซอร์ส จำกัด สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุปราณี นานาประเสริฐ (2556) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของแกนนำผู้ติดเชื้อเอชไอวี ในพื้นที่โรงพยาบาล จังหวัดแห่งหนึ่ง จากการศึกษาพบว่า แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.21 (S.D. = 0.52)

6. ด้านเงินเดือน พบว่า บริษัท ไลต์ซอร์ส จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในที่ทำงาน ด้านเงินเดือน อยู่ในระดับปานกลาง อภิปรายได้ว่า เงินเดือน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไลต์ซอร์ส จำกัดในระดับที่ไม่สูงมากนัก สอดคล้องกับงานวิจัยของ มนูญ ชุ่มใจ (2556) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ

ฝ่ายอำนวยการ สังกัดกองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 3 จังหวัดเชียงใหม่ จากการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทน ของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความเห็นว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานคือ เงินสำหรับตำแหน่งที่ท่านได้รับมีผลต่อการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ รายได้จากเงินเดือนที่ท่านได้รับมีผลต่อการปฏิบัติงาน การได้รับเงินโบนัสประจำปีมีผลต่อการปฏิบัติงาน ส่วนข้อที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ต่ำสุด คือ การได้รับเงินลีนบนจากการเปรียบเทียบปรับมีผลต่อการปฏิบัติงาน

7. ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต พบว่า บริษัท ไลต์ซอร์ส จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในที่ทำงาน ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต อยู่ในระดับปานกลาง อภิปรายได้ว่า โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไลต์ซอร์ส จำกัดในระดับที่ไม่สูงมากนัก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประเสริฐ อุไร (2559) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด จากการศึกษาพบว่า แรงจูงใจด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง อันดับแรกคือได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ เช่น ฝึกอบรม สัมมนา เป็นต้น รองลงมาคือได้รับโอกาสที่จะพัฒนาความรู้ ความสามารถ เพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน และรู้สึกภาคภูมิใจ ในการเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ที่บริษัทมอบให้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีระ ทองสพัก (2556) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท เจริญทองกุล จำกัด จากการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านโอกาสในการเติบโต ของพนักงานบริษัท เจริญทองกุล จำกัด อยู่ในระดับปานกลาง อันดับแรกคือ ผู้บังคับบัญชา มีความยุติธรรมในการบริหารงานและการประเมินผลงาน และอันดับที่สองคือ รายได้/ค่าจ้าง มีความเหมาะสมกับความสามารถ

8. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน พบว่า บริษัท ไลต์ซอร์ส จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในที่ทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไลต์ซอร์ส จำกัด สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัญชลี มั่นตระกูล (2556) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษา องค์กรมหาชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จากการศึกษาพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นว่าด้านสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ข้อที่พนักงานให้ความสำคัญมากกว่าด้านอื่น ๆ คือ การที่ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองในการทำงาน รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานยอมรับและยกย่องใน

ความสามารถ โดยพนักงานให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก และข้อที่พนักงานให้ความสำคัญน้อยกว่าข้ออื่น ๆ คือ เพื่อนร่วมงานมักเอาเปรียบเรื่องงาน

9. ด้านสถานะทางอาชีพ พบว่า บริษัท ไลท์ซอร์ส จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในที่ทำงาน ด้านสถานะทางอาชีพ อยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่า สถานะทางอาชีพ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไลท์ซอร์ส จำกัด

10. ด้านนโยบายการบริหาร พบว่า บริษัท ไลท์ซอร์ส จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในที่ทำงาน ด้านนโยบายการบริหาร อยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่า นโยบายการบริหาร เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไลท์ซอร์ส จำกัด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประเสริฐ อุไร (2559) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษา บริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด จากการศึกษาพบว่า มีแรงจูงใจด้านนโยบายบริษัทและการบริหารอยู่ในระดับมาก อันดับแรกคือได้รับทราบนโยบายการบริหารตามหลักการของ “Grow Beyond” และนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง รองลงมาคือได้รับทราบนโยบายการบริหารตามหลักการของ “AGC Way” เป็นอย่างดี และเข้าใจการประยุกต์หลักการของวิสัยทัศน์ Best Thinking เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่ท้าทาย

11. ด้านสภาพการทำงาน พบว่า บริษัท ไลท์ซอร์ส จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในที่ทำงาน ด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่า สภาพการทำงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไลท์ซอร์ส จำกัด สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัญชลี มั่นตระกูล (2556) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษา องค์กรมหาชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จากการศึกษาพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นที่ว่าด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ข้อที่พนักงานให้ความสำคัญมากกว่าด้านอื่น ๆ คือ สถานที่ทำงานมีสภาพและบรรยากาศที่เหมาะสมแก่การทำงาน รองลงมาคือสถานที่ทำงานเอื้อต่อความสะดวกในการทำงาน โดยพนักงานให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง และข้อที่พนักงานให้ความสำคัญน้อยกว่าข้ออื่น ๆ คือ เครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานมักชำรุดทำให้การทำงานไม่สะดวกและล่าช้า

12. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว พบว่า บริษัท ไลท์ซอร์ส จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในที่ทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว อยู่ในระดับปานกลาง อภิปรายได้ว่า ความเป็นอยู่ส่วนตัว เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไลท์ซอร์ส จำกัด ในระดับที่ไม่สูงมากนัก สอดคล้องกับแนวคิดของ ชลิตา ศรีมณี (2562, หน้า 68-70) มนุษย์ต้องทำความเข้าใจกับชีวิตและการทำงานด้วยว่า การมุ่งทำแต่งานโดยไม่สนใจการพักผ่อน หรือการเข้าสังคม ในที่สุดก็

จะเป็นภัยกับตนเอง ไม่ว่าจะเป็ด้านร่างกายหรือด้านจิตใจ แต่หากมนุษย์ไม่ทำงานเลยหรือไม่สนใจทำงานเท่าที่ควร ก็จะเป็นเพียงคนที่ไม่มียประโยชน์และไร้ค่าในสายตาของผู้อื่น จนทำให้เกิดการเสียเปล่าด้านของทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้นมนุษย์ที่ต้องการความสำเร็จทั้งด้านการทำงานและชีวิตส่วนตัว จะต้องรู้จักการแบ่งเวลาในการดำเนินชีวิตอย่างเหมาะสม ทั้งด้านการทำงาน สังคม การพักผ่อน รวมไปถึงการพัฒนาทักษะความสามารถและประสบการณ์ไปพร้อม ๆ กันด้วย

13. ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่า บริษัท ไลท์ซอร์ส จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในที่ทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่า ความมั่นคงในการทำงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไลท์ซอร์ส จำกัด สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัญชลี มั่นตระกูล (2556) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษา องค์กรมหาชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จากการศึกษาพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นว่ด้านความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับมาก ข้อที่พนักงานให้ความสำคัญมากกว่าข้ออื่น ๆ คือ เชื่อว่าสถาบันฯ ไม่มีนโยบายปลดพนักงานออก รองลงมาคือ งานที่ทำอยู่มีความมั่นคง โดยพนักงานให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก และข้อที่พนักงานให้ความสำคัญน้อยกว่าข้ออื่น ๆ คือ ระบบการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งมีความเป็นธรรม โดยพนักงานให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง

14. ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา พบว่า บริษัท ไลท์ซอร์ส จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในที่ทำงาน ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่า วิธีการปกครองบังคับบัญชา เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไลท์ซอร์ส จำกัด สอดคล้องกับแนวคิดของ Louis A. Allen (อ้างถึงใน ธาดา ราชกิจ, 2562) ได้กล่าวถึง ภาวะการณ์เป็นผู้นำ ว่า ภาวะในการควบคุมการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี จึงจะต้องสามารถสร้างแรงจูงใจให้ทุกคนอยากทำงานได้ สามารถบริหารบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความเข้าใจในการทำงานทั้งของตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชา มีทักษะในการแก้ไขปัญหาอย่างรวดเร็ว และสามารถตัดสินใจได้อย่างรอบคอบ เพื่อให้สามารถนำพาผู้ใต้บังคับบัญชาไปสู่ความสำเร็จได้ สรุปรวมมติฐานการวิจัยที่ 2 ได้ว่า ปัจจัยจูงใจในที่ทำงาน ได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า รวมทั้งปัจจัยอนามัยในที่ทำงาน ได้แก่ ด้านเงินเดือน ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ด้านสถานะทางอาชีพ ด้านนโยบายการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไลท์ซอร์ส จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไป

ตามที่สมมติฐานกำหนดไว้ ส่วนปัจจัยจูงใจในที่ทำงาน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไลท์ ซอร์ส จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามที่สมมติฐานกำหนดไว้

ข้อเสนอแนะ

บริษัทควรให้ความสำคัญแก่พนักงานทุกระดับอย่างเสมอภาค เท่าเทียม และควรให้ความสำคัญกับระบบการปฏิบัติงาน การติดตามผลการปฏิบัติงาน การจัดการฝึกอบรม การจัดสรรบุคลากรที่ตรงตามตำแหน่งงาน การเปิดพื้นที่แสดงความรู้ความสามารถ ความสัมพันธ์ภายในองค์กร การแสดงความชมเชย การประเมินผลการปฏิบัติงานเชิงรุก ผลตอบแทนและสวัสดิการ ความก้าวหน้าในการทำงาน รวมถึงชีวิตส่วนตัวของพนักงานด้วย เพราะเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

เอกสารอ้างอิง

- เฉลิมพล ศรีพงษ์. (2562). เอกสารประกอบการบรรยายวิชาการระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต
- ชลิดา ศรมณี. (2562). เอกสารประกอบการบรรยายวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต
- ธาดา ราชกิจ. (2562). POLC - ทฤษฎีการจัดการที่สร้างประสิทธิภาพให้กับองค์กร. ค้นเมื่อ 16 พฤษภาคม
- 2563, จาก <https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/190619-polc-management-concept/>
- ธีระ ทองสุพัก. (2556). แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท เจริญทองทูล จำกัด. การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ (การจัดการทั่วไป) โครงการบัณฑิตศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- นงคันุช จันทร. (2556). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอบ้านด่านลานหอย จังหวัดสุโขทัย. การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น, มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- ประเสริฐ อุไร. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด. สารนิพนธ์ตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการองค์การ คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกริก.

พัชรินทร์ กลายสุวรรณ. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด.

งานนิพนธ์ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

ภาคคี จี ปัญญาพีชน. (2556). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. งานนิพนธ์ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

มนูญ ชุ่มใจ. (2556). แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ สังกัดกองบังคับการ

ตำรวจตระเวนชายแดนภาค 3 จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, มหาวิทยาลัยพะเยา.

วชิรวัชร งามละม่อม. (2558). ทฤษฎีสองปัจจัย. ค้นเมื่อ 16 พฤษภาคม 2563, จาก

http://learningofpublic.blogspot.com/2015/09/blog-post_61.html

วีโรจน์ ก่อสกุล. (2562). เอกสารประกอบการบรรยายวิชาองค์การและนวัตกรรมในองค์การ.

กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สุปราณี นาประเสริฐ. (2556). แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของแกนนำผู้ติดเชื้อเอดส์ ในพื้นที่โรงพยาบาล

จังหวัดแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

อัญชลี มั่นตระกูล. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษา

องค์การมหาชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.