

**แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานผลิตอาหารทะเล
แช่เยือกแข็ง กรณีศึกษา : บริษัทคิงฟิชเซอร์โฮลดิ้งส์จำกัด จังหวัดสงขลา**

**Motivation Affecting to Performance Efficiency of Employees in Frozen Seafood
Factory (Case study: Kingfisher Holdings Limited Songkhla)**

ณัฐวัตร ร่มพรหม (Nattawat Romprom)¹

จรีพร ศรีทอง (Chareeporn Srithong)²

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานผลิตอาหารทะเลแช่เยือกแข็งกรณีศึกษา : บริษัทคิงฟิชเซอร์โฮลดิ้งส์จำกัด จังหวัดสงขลา มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1.ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน 2.ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน 3.ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และมีสมมติฐานคือ 1.ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจของพนักงานที่แตกต่างกัน 2.แรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานโรงงานผลิตอาหารทะเลแช่เยือกแข็งจำนวน 270 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-Test F-Test(One Way ANOVA) และ Multiple Regression Analysis

ผลการวิจัยการเปรียบเทียบแรงจูงใจจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า สัญชาติ เพศ ระดับการศึกษา และอายุต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน ส่วนด้านอายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และสถานภาพต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เปรียบเทียบหาความสัมพันธ์ที่ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพบว่า แรงจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านชีวิตส่วนตัว ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพ แรงจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านชีวิตส่วนตัว ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณ และแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านชีวิตส่วนตัว ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลา

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

¹ นักศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ อีเมลล์ : 6524104413@ru.ac.th

² อาจารย์ที่ปรึกษาค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับทุกองค์กร โดยปัจจัยทรัพยากรในการบริหารที่สำคัญมี 4 อย่าง ได้แก่ บุคลากร(Man) งบประมาณ(Money) วัสดุอุปกรณ์(Material) และการจัดการ(Management) ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานในการบริหาร จาก 4 ปัจจัยนี้ บุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญสูง เพราะเป็นส่วนสำคัญที่ผลักดันขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ผลสำเร็จ ผู้บริหารจึงต้องมีความรู้และความเข้าใจว่าอะไรเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดแรงขับเคลื่อนในพนักงานซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จของบริษัท

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญที่ทำให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นบทบาทหน้าที่สำคัญของผู้บริหารและฝ่ายทรัพยากรบุคคล ในการทำความเข้าใจและลำดับดับความสำคัญในสิ่งที่พนักงานคาดหวังว่าจะได้รับจากองค์กร ทั้งในด้านค่าตอบแทน ความก้าวหน้า ความเหมาะสมในหน้าที่รับผิดชอบ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี เป็นต้น ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี มีความสุข ซึ่งจะช่วยส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้น

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานผลิตอาหารทะเลแช่เยือกแข็งกรณีศึกษา : บริษัทคิงฟิชเชอร์โฮลดิ้งส์จำกัด จังหวัดสงขลา โดยมีความคาดหวังว่าผลงานวิจัยครั้งนี้ทางบริษัทจะสามารถนำเป็นแนวทางเพื่อใช้ในการปรับปรุง และพัฒนาบริษัท เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานให้สูงขึ้น และจะช่วยทำให้ผลประกอบการของบริษัทดียิ่งขึ้นต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาวิจัยส่วนบุคคลของพนักงานโรงงานผลิตอาหารทะเลแช่เยือกแข็งกรณีศึกษา: บริษัทคิงฟิชเชอร์โฮลดิ้งส์ จำกัด จังหวัดสงขลา
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานผลิตอาหารทะเลแช่เยือกแข็งกรณีศึกษา: บริษัทคิงฟิชเชอร์โฮลดิ้งส์ จำกัด
3. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานผลิตอาหารทะเลแช่เยือกแข็งกรณีศึกษา: บริษัทคิงฟิชเชอร์โฮลดิ้งส์ จำกัด

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจของพนักงานโรงงานผลิตอาหารทะเลแช่เยือกแข็งที่แตกต่างกัน
2. แรงจูงใจ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานผลิตอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากร คือ พนักงานโรงงานผลิตอาหารทะเลแช่เยือกแข็งกรณีศึกษา : บริษัท คิงฟิช เซอร์โพลิตีส์ จำกัด จังหวัดสงขลาจำนวน 700 คน (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ณ วันที่ 24 กรกฎาคม 2566)

ขอบเขตด้านเนื้อหา ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย 1.ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ สัญชาติ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพ อายุงาน 2.แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และ ปัจจัยค้ำจุน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านชีวิตส่วนตัว (Federick Herzberg 1959) และตัวแปรตาม ประกอบด้วยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานผลิตอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง ได้แก่ ด้านคุณภาพ ด้านปริมาณ ด้านเวลา

ขอบเขตด้านพื้นที่ คือ บริษัทคิงฟิชเซอร์โพลิตีส์ จำกัด จังหวัดสงขลา ที่อยู่ เลขที่ 24,26 ซอย 1 ถนนราษฎร์อุทิศ 1 ตำบลบ่อทราย อำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา 90000

ขอบเขตด้านระยะเวลาในการศึกษา เก็บข้อมูล และสรุปผล ตั้งแต่เดือน กรกฎาคม พ.ศ.2566 ถึง เดือนธันวาคม พ.ศ.2566

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

Herzberg and others (1959) กล่าวถึง ทฤษฎีสองปัจจัยไว้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน เป็นปัจจัยที่ช่วยเสริมแรงจูงใจให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงขึ้นและมีความพึงพอใจในงานที่สูงขึ้นแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factor) และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance or Hygiene Factor) ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ จะเกี่ยวข้องกับงานโดยตรงปัจจัยจูงใจนี้เป็น ตัวกระตุ้นให้คนรักงานทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพมาก ยิ่งขึ้นสามารถตอบสนองความต้องการภายในบุคคลได้แก่

1) ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมาย ให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจ หรือควบคุมงานอย่างใกล้ชิด

2) ความก้าวหน้า หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษา เพื่อหาความรู้เพิ่มหรือได้รับการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน ที่เกี่ยวข้อง

3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง มีการกำหนดหน้าที่ความ รับผิดชอบอย่างชัดเจนเป็นงานที่น่าสนใจ ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำทลายให้ลงมือทำหรือเป็นงานที่สามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบลำพัง แต่ผู้เดียวตามความรู้ความสามารถความถนัดในงาน

4) ความสำเร็จในงานที่สำเร็จ การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จเป็นความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ เมื่อผลงานสำเร็จเกิด ความรู้สึกพอใจและปลอบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น และ

5) การได้รับการยอมรับ หมายถึง การทำงานแล้วได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน และบุคคลทั่วไปในสังคมให้ความสำคัญ ยกย่อง ชมเชย แสดง ความชื่นชมยินดีในผลงานและความสามารถเมื่อทำงานบรรลุผลจะเป็นสิ่งที่สร้างความประทับใจทำให้ พนักงานนั้นเกิดความภูมิใจ มีกำลังใจมีผลในการกระตุ้นจิตใจในการทำงานได้ดียิ่งขึ้น

2. ปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยสุขศาสตร์ หมายถึง ปัจจัยที่ช่วยค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลที่มีอยู่ตลอดเวลาหากไม่มีหรือมีลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในหน่วยงานทำให้บุคคลเกิดความไม่ชอบงาน ปัจจัยนี้มาจากภายนอกตัวบุคคล ได้แก่

1) ค่าตอบแทน หมายถึง เงินเดือน และการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของบุคลากรทำงานรวมถึงสวัสดิการต่างๆ

2) สภาพการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงานเช่น แสง สี เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะงานของสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ 3) สถานะทางอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรีและ

4) ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Peterson and Plowman (1953: อ้างถึงใน ธนกรณ์ พรรณราย, 2565) ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไว้ 4 ข้อดังนี้

1. คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีคุณภาพสูง คือผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่า มีความพึงพอใจ ผลการปฏิบัติงานมีความถูกต้องได้มาตรฐาน และรวดเร็ว นอกจากนี้ผลงานที่มีคุณภาพนั้นควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร

2. ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นต้องเป็นไปตามมาตรฐานขององค์กรโดยมีผลงานที่ปฏิบัติได้ปริมาณตามที่เหมาะสมหรือเป็นไปตามที่เป้าหมายขององค์กรวางไว้และต้องมีการวางแผนบริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนด

3. เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานกล่าวคือต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องเหมาะสมและทันสมัยมีการพัฒนาเทคนิคการปฏิบัติงานให้รวดเร็วสะดวกมากยิ่งขึ้น

4. ค่าใช้จ่าย (Cost) ในการปฏิบัติงานทั้งหมดต้องเหมาะสมกับงาน จะต้องลงทุนน้อยได้ผลกำไรมากที่สุด หรือการใช้ทรัพยากรด้านการเงิน แรงงาน วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าและเกิดการสูญเสียให้น้อยที่สุด

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กมลวรรณ ปานประดิษฐ์ และคณะ.(2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง เพื่อศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลมี ผลการศึกษาพบว่า 1) พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับ แรงจูงใจจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความเสมอภาคในหน่วยงาน ด้านผลตอบแทนในการปฏิบัติงาน และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และ 2) พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทองที่มีเพศ อายุและรายได้แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษา อายุงานและตำแหน่งงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สุมาลี กฤษณโสภา และคณะ.(2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ซิงเกิล พอยท์ พาร์ท (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ซิงเกิล พอยท์พาร์ท (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ใช้เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ผลการศึกษา พบว่า ระดับความคิดเห็นของปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก นอกจากนั้น ผลการทดสอบสมมติฐานยังพบว่าปัจจัยจูงใจ ได้ แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน และร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงาน ได้ร้อยละ 66.90 อีกทั้งปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านค่าตอบแทน สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้ร้อยละ 62.00 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรเจต ไชยพันธ์พงษ์.(2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดพะเยา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดพะเยา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดพะเยา และแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดพะเยา ผลการวิจัย พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา รายปัจจัย พบว่า ทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีค่าอยู่ในระดับมาก ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดพะเยาในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคุณภาพของงานมีค่าสูงที่สุด ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ด้านปัจจัยจิตใจ และด้านปัจจัยค้ำจุนมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดพะเยาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์เท่ากับ 0.796 ตัวแปรทั้งสองร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ได้ร้อยละ 63.10 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ 0.319

ชุมพล รอดแจ่ม และคณะ.(2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมการผลิตกระดาษในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และ ประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่าพนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 25-35 ปี มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี และระยะเวลาทำงานอยู่ที่ 1-10 ปี แรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมพนักงานมีความเห็นอยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายด้านประกอบด้วย ด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านผลตอบแทนตามลำดับ ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ภาพรวมพนักงานมีความเห็นอยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายด้านประกอบด้วย ปริมาณงาน และเวลา ตามลำดับ สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน พบว่าประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับด้าน การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และ ด้านผลตอบแทน

วรารักษ์ วังเมธากุล และคณะ.(2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาลอ่างทอง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลอ่างทอง ผลการศึกษาพบว่าระดับคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาลอ่างทองภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านนโยบายและการบริหารงานมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุดและมีค่าคะแนนเฉลี่ยระดับมากอันดับแรก รองลงมาคือด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ตามลำดับ ผลการวิเคราะห์ด้านความสัมพันธ์ปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.00 โดยพบว่ามีเพียง 2 ปัจจัยได้แก่ อายุ และตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยปัจจัยดังกล่าวสามารถร่วมกันทำนายพยากรณ์ได้ร้อยละ 6.17

วิธีการดำเนินการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยใช้วิธีเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามโดยพิจารณาจากกรอบแนวคิดเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด (Close-End Questionnaire) ซึ่งประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานโรงงานผลิตอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง โดยแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) มีคำถาม 7 ข้อ ประกอบด้วย สัญชาติ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพ อายุงาน

ส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานผลิตอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง ประกอบด้วย 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ มี 2 ด้านดังนี้ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน(3 ข้อ) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ(3 ข้อ) และ ปัจจัยค้ำจุน มี 5 ด้านดังนี้ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ(4 ข้อ) ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน(3 ข้อ) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน(3 ข้อ) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน(3 ข้อ) และด้านชีวิตส่วนตัว(3 ข้อ) รวมทั้งสิ้น 22 ข้อ แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานผลิตอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง ประกอบด้วย 3 ด้านดังนี้ ด้านคุณภาพ(3 ข้อ) ด้านปริมาณ(3 ข้อ) ด้านเวลา(3 ข้อ) โดยมีคำถาม รวมทั้งสิ้น 9 ข้อ แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ทดสอบความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม (Reliability) โดยการนำแบบสอบถาม ไปทดสอบเก็บข้อมูลกับพนักงานโรงงานผลิตอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง จำนวน 30 ชุด จากนั้นนำข้อมูลที่เก็บได้ไปวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ที่ค่าความเชื่อมั่น 95% จะต้องมีความมากกว่า 0.7 (เชษฐภุมิ วรรณไพศาล, 2562) จึงถือได้ว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ

ผลการนำแบบสอบถามจำนวน 30 ชุด ไปวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น ในส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำนวน 22 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.82 ในส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำนวน 9 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.74

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการเก็บแบบสอบถามจากพื้นที่จริง จำนวน 270 ชุด แล้วจึงนำมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ SPSS โดยวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามโดยจะได้อข้อมูลเป็น ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) วิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามในส่วนปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยจะได้อข้อมูลเป็น ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) วิเคราะห์การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้วย t-Test และ One Way ANOVA วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้วย Multiple Regression Analysis

ผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานโรงงานผลิตอาหารทะเลแช่เยือกแข็งกรณีศึกษา : บริษัท คิงฟิชเซอร์โฮลดิ้งส์ จำกัด จังหวัดสงขลา จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 270 คน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีสัญชาติไทย จำนวน 213 คน คิดเป็นร้อยละ 78.89 เป็นเพศหญิงจำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 71.11 มีอายุระหว่าง 21-30 ปี จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 35.93 มีระดับการศึกษาระดับ ปวส. จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 30.74 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในช่วง 10,001 – 15,000 บาท จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 52.59 มีสถานภาพโสด จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 47.41 และมีอายุงานในช่วง 0 - 3 ปี จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 33.70

2. ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานผลิตอาหารทะเลแช่เยือกแข็งกรณีศึกษา : บริษัท คิงฟิชเซอร์โฮลดิ้งส์ จำกัด จังหวัดสงขลา ประกอบด้วยข้อมูล 2 ปัจจัยคือ (1)ด้านปัจจัยจูงใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นมากในด้านการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 รองลงมาเป็นด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานมี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 (2)ด้านปัจจัยค้ำจุนโดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นมากในด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 รองลงมาคือด้านชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 และสุดท้ายคือด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานผลิตอาหารทะเลแช่เยือกแข็งกรณีศึกษา : บริษัท คิงฟิชเซอร์โฮลดิ้งส์ จำกัด จังหวัดสงขลา พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับ เห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 รองลงมาคือด้านปริมาณ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 และสุดท้ายคือด้านคุณภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 ตามลำดับ

การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจของพนักงานโรงงานผลิตอาหารทะเลแช่เยือกแข็งที่แตกต่างกัน

เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานผลิตอาหารทะเลแช่เยือกแข็งจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ สัญชาติ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพ และอายุงาน โดยใช้ความแปรปรวนทางเดียวเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 2 ปัจจัยคือ (1)ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย 2 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการ

ปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ และ(2)ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย 5 ด้านคือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน และ ด้านชีวิตส่วนตัว พบว่า อายุของพนักงานโรงงานผลิตอาหารทะเลแช่เยือกแข็งที่แตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงานโรงงานผลิตอาหารทะเลแช่เยือกแข็งที่แตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และสถานภาพของพนักงานโรงงานผลิตอาหารทะเลแช่เยือกแข็งที่แตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานผลิตอาหารทะเลแช่เยือกแข็งกรณีศึกษา : บริษัท คิงฟิชเชอร์โฮลดิ้งส์ จำกัด จังหวัดสงขลา

แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานผลิตอาหารทะเลแช่เยือกแข็งกรณีศึกษา : บริษัท คิงฟิชเชอร์โฮลดิ้งส์ จำกัด จังหวัดสงขลา แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 2 ปัจจัยคือ (1)ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย 2 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ และ(2)ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย 5 ด้านคือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน และ ด้านชีวิตส่วนตัว เปรียบเทียบหาความสัมพันธ์เชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานผลิตอาหารทะเลแช่เยือกแข็งกรณีศึกษา : บริษัท คิงฟิชเชอร์โฮลดิ้งส์ จำกัด จังหวัดสงขลา ทั้ง 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านคุณภาพ ด้านเวลา และด้านปริมาณ ทดสอบโดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่า แรงจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านชีวิตส่วนตัว ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพ แรงจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านชีวิตส่วนตัว ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณ และแรงจูงใจ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านชีวิตส่วนตัว ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลา

อภิปรายผล

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจของพนักงานโรงงานผลิตอาหารทะเลแช่เยือกแข็งที่แตกต่างกัน

พบว่า พนักงานโรงงานผลิตอาหารทะเลแช่เยือกแข็งกรณีศึกษา : บริษัท คิงฟิชเชอร์โฮลดิ้งส์ จำกัด จังหวัดสงขลา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ สัญชาติ เพศ ระดับการศึกษา และอายุงาน ที่แตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจของพนักงานไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ส่วน ด้าน อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และสถานภาพ ที่แตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เป็นไปตามสมมติฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับ กมลวรรณ ปานประดิษฐ์ และคณะ.(2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทองที่มีเพศ อายุและรายได้แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษา อายุงานและตำแหน่งงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานผลิตอาหารทะเลแช่เยือกแข็งกรณีศึกษา : บริษัท คิงฟิชเซอร์โพลด์ิงส์ จำกัด จังหวัดสงขลา

พบว่า แรงจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านชีวิตส่วนตัว ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพ แรงจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านชีวิตส่วนตัว ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณ และแรงจูงใจ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านชีวิตส่วนตัว ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลา ซึ่งสอดคล้องกับ สุมาลี กฤษณโสภา และคณะ.(2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ชิงเกิ้ล พอยท์ พาร์ท (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)พบว่าปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน และร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงาน ได้ร้อยละ 66.90 อีกทั้งปัจจัยค่าจูงใจ ได้แก่ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านค่าตอบแทน สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้ร้อยละ 62.00 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และสอดคล้องกับ ชุมพล รอดแจ่ม และคณะ.(2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมการผลิตกระดาษในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่าประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับด้าน การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และ ด้านผลตอบแทน และสอดคล้องกับ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรเจต ไชยพันธ์พงษ์.(2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดพะเยา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ และด้านปัจจัยค่าจูงใจ มี อิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดพะเยาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์เท่ากับ 0.796 ตัวแปรทั้งสองร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ได้ร้อยละ 63.10 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ 0.319

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาพบว่า แรงจูงใจด้านความสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน และ ด้านชีวิตส่วนตัว นั้นส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทั้งด้านคุณภาพ ด้านเวลา และด้านปริมาณ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการดูแลพนักงานในด้านปัจจัยที่กล่าวมาข้างต้น จัดกิจกรรม สร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้กับพนักงาน ทำความเข้าใจ ลดความขัดแย้งภายในองค์กร และมีการจัดสรรเวลาสำหรับพักผ่อนเพื่อให้พนักงานได้มีเวลาดูแลตนเอง และครอบครัวมากขึ้น เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจและเพิ่มประสิทธิภาพของงานต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาตัวแปรอื่นเพิ่มเติมที่มีความเกี่ยวข้องกับงานวิจัยนี้ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรต่อไป
2. ควรศึกษาเพิ่มเติมถึงปัจจัยที่มีส่วนในประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในระดับผู้บริหาร เพื่อให้ทราบปัจจัยในการบริหาร เพื่อนำมาปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กรในภายภาคหน้า
3. ควรศึกษาเปรียบเทียบกับองค์กรในลักษณะเดียวกัน กล่าวคือ โรงงานผลิตอาหารทะเลแช่เยือกแข็งที่อื่นๆ เพื่อให้เห็นการเปรียบเทียบที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กมลวรรณ ปานประดิษฐ์, อติศร ภู่อาระ.(2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง. วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์.22(1),113-122
- ชุมพล รอดแจ่ม, ปรีชา ปานโนรัมย์, ไพรยา อาสิงสมานันท์, คณิติน สงโสภา.(2564). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมการผลิตกระดาษในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วารสารนวัตกรรมและการจัดการ.6(2),143-157
- ชนภรณ์ พรรณราย.(2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา.สารนิพนธ์.มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- นาธัส จินเชื้อ, เกียรติ บุญยโพ, ตระกูล จิตวัฒน์กร.(2565). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานประจำในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง แผนกส่งออก อุตสาหกรรมโลจิสติกส์ ชั้นส่วนยานยนต์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วารสารพุทธนวัตกรรมและการจัดการ.5(2),107-117
- นิตยา ไชยทองศรี, สุธรรม พงษ์สำราญ, อิงอร ตันพันธ์.(2563). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ชัมมิทโอโต บอดี อินดัสตรี จำกัด. วารสารนาคบุตรปริทรรศน์.12(1),62-76

- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2548). จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.
- ภัทรานิษฐ์ สุวรรณรัตน์, สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ, ศรีัญญา ไล่สวัสดิ์ สุทธิรัตนกุล.(2566). คุณภาพชีวิตการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน กรณีศึกษาบริษัทผลิตปิโตรเลียมเคมีครบวงจรในจังหวัดระยอง. [การค้นคว้าอิสระมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์] มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- มัลลิกา ต้นสอน. (2547). การจัดการยุคใหม่. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ :ธรรมมลการพิมพ์.
- รุ่งรัตน์ ทองน้อย.(2562). แรงจูงใจ สภาพแวดล้อม และทักษะการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮโดรลิก ในจังหวัดปทุมธานี. [การค้นคว้าอิสระมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์] มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล.
- วารภรณ์ วังเมธากุล, ทศนีย์ สุนทร.(2566). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาลอ่างทอง. วารสารสุขภาพและสิ่งแวดล้อมศึกษา.8(3),147-154
- วิกิพีเดีย.(ม.ป.ป).แรงจูงใจ.สืบค้นจาก <https://th.wikipedia.org/wiki/> ค้นเมื่อ 21 พ.ย. 2566
- วิไลวรรณ ศรีสงคราม. (2547). แรงจูงใจ: รากฐานในการพัฒนาศักยภาพของบุคคล. คณะศิลปศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล.
- สุมาลี กฤษณโสภา, ลัดดาวัลย์ สำราญ.(2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ซิงเกิล พอยท์ พาร์ท (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน). ว.มทส. (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์).3(1),55-66
- สุรเจต ไชยพันธ์พงษ์.(2563). แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดพะเยา. วารสารสิรินธรปริทรรศน์.21(2),340-354
- Herzberg, Frederick and others. (1959). The Motivation to work. New York : John Wiley and Sons.
- Maslow, Abraham H. (1954). Motivational and Personality. New York : Harper and Brother.