

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน Outsource

บริษัท โพรเกรส เอช อาร์ จำกัด

ชีวิน เสริมศาสตร์*

คิวนันท์ ศิวพิทักษ์**

บทคัดย่อ

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน Outsource บริษัท โพรเกรส เอช อาร์ จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์ของการศึกษาคือ 1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน 2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการปฏิบัติงานกับแรงจูงใจ ของพนักงาน กำหนดขนาดตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 240 ตัวอย่าง โดยสถิติที่ใช้ในการ วิเคราะห์ข้อมูลประกอบไปด้วย สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วย สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ จากค่า จากค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ Pearson's Correlation Coefficient และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ Spearman's rho Correlation Coefficient ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบ แบบสอบถาม มีความคิดเห็นด้านปัจจัยในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับค่อนข้างมาก พิจารณารายปัจจัยพบว่า นโยบายและการบริหารงานของธนาคาร ความมั่นคงในการทำงาน บรรยากาศในการทำงาน อยู่ในระดับ ค่อนข้างมาก รองลงมาคือความก้าวหน้าในการทำงาน อยู่ในระดับค่อนข้างน้อย สำหรับความคิดเห็นด้าน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ ปานกลาง และพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเรื่องความพยายาม ความพยายาม อยู่ในระดับค่อนข้างมาก และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเรื่อง ความทุ่มเท ความร่วมมือ ความผูกพัน อยู่ในระดับปานกลาง สมมติฐานที่ 1 พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล อายุ ของพนักงานไม่มี ความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในปัจจัย 1.ความพยายาม 2.ทุ่มเท 3.ความร่วมมือ และ4.ความ ผูกพัน สมมติฐานที่ 2 พบว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงาน นโยบายและการบริหารงานของธนาคาร ไม่มี ความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในปัจจัย 1.ความพยายาม 2.ทุ่มเท 3.ความร่วมมือ และ4.ความ ผูกพัน สมมติฐานที่ 3 พบว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ความทุ่มเท) ในระดับปานกลางและไปใน

ทิศทางเดียวกัน สมมติฐานที่ 4 พบว่าปัจจัยในการปฏิบัติงาน (ความมั่นคงในการทำงาน) มี ความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ความทุ่มเท และความผูกพัน) ในระดับสูงและไปในทิศทาง เดียวกัน สมมติฐานที่ 5 พบว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงาน บรรยากาศในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน (ความผูกพัน) ในระดับสูงและไปในทิศทางเดียวกัน

* นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

** ที่ปรึกษาสารนิพนธ์หลัก

1. บทนำ

ธนาคารกสิกรไทย ประกอบธุรกิจธนาคารพาณิชย์ ธุรกิจหลักทรัพย์ และธุรกิจเกี่ยวเนื่องตามที่ได้รับอนุญาตไว้ในพระราชบัญญัติธุรกิจสถาบันการเงินฯ ปัจจุบันธนาคารมีบริษัทย่อยจำนวน 32 บริษัทมีเครือข่ายการให้บริการ ในประเทศ 1 107 สาขา กระจายอยู่ทั่วทุกภูมิภาคของประเทศไทย และต่างประเทศ 16 แห่ง ใน 9 ประเทศโดยสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ที่กรุงเทพมหานคร มีพนักงานจำนวน 34 240 คน* มีเครือข่ายทางการเงินที่สามารถให้บริการได้อย่างครบวงจรในทุกความต้องการทางการเงินของลูกค้า ผ่านการมอบประสบการณ์ที่ดีที่สุดที่ตอบสนองความต้องการของลูกค้าภายใต้ปรัชญา “บริการทุกระดับประทับใจ” บนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาลที่ดีและการบริหารความเสี่ยงที่เหมาะสมเพื่อให้การดำเนินธุรกิจเติบโตมั่นคง ยั่งยืนและสร้างประโยชน์ให้ผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ธนาคารมุ่งเน้นการพัฒนาระบบดิจิทัลแบงก์กิ้งให้มีประสิทธิภาพ เพื่อส่งเสริมการเข้าถึงบริการทางการเงินและการชำระเงินทางอิเล็กทรอนิกส์ของภาคประชาชนและภาคธุรกิจ สร้างสรรค์นวัตกรรมและดำเนินงานในด้านต่างๆ สร้างทางเลือกเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและศักยภาพของลูกค้าให้ดีขึ้น และการขับเคลื่อนองค์กรให้เติบโตอย่างมีคุณภาพและยั่งยืนนั้น จำเป็นต้องอยู่บนพื้นฐานของความรับผิดชอบต่อสังคม ธนาคารจึงให้ความสำคัญกับ “การพัฒนาคน” และตระหนักดีว่า “พนักงาน” เป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญ ซึ่งเป็นรากฐานและภูมิคุ้มกันที่สำคัญที่สุดสำหรับการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยมุ่งเน้นการปฏิบัติด้านแรงงานอย่างเป็นธรรมและเคารพในสิทธิมนุษยชน ด้วยการประกาศนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนขึ้น ครอบคลุมกิจกรรมทาง ธุรกิจที่มีต่อกลุ่มพนักงาน ลูกค้า คู่ค้า และชุมชน มีกระบวนการในการบ่งชี้ประเด็นที่อาจทำให้เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชน มีแนวทางการจัดการ ป้องกันและลดผลกระทบ รวมทั้งการเยียวยาหากมีการละเมิดสิทธิมนุษยชน นอกจากนี้ ธนาคารยังเปิดโอกาสให้มีการรวมกลุ่มและเจรจาต่อรอง มีการกำหนดอัตราค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเป็นธรรม ส่งเสริมการจ้างงานและพัฒนาทักษะการประกอบอาชีพให้แก่ผู้พิการ สนับสนุน ด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยที่ดีในการทำงาน ตลอดจนการพัฒนาศักยภาพและกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพการงานโดยเน้นการมีส่วนร่วมของพนักงาน เพื่อให้พนักงานเกิดความผูกพันและภักดีต่อองค์กร สามารถส่งมอบคุณค่าทางธุรกิจให้แก่ผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายสอดคล้องตามยุทธศาสตร์การดำเนินงานของธนาคารอย่างยั่งยืน (รายงานการพัฒนาเพื่อความยั่งยืน 2559 ธนาคารกสิกรไทย 2559) ด้วยธนาคารมีนโยบายให้ความสำคัญกับการดูแลพนักงานของธนาคาร และพนักงาน Outsource เอ้าท์ซอร์ส ที่สนับสนุนการดำเนินธุรกิจแก่ธนาคารกสิกรไทย ในด้านต่างๆ ด้วยเชื่อมั่นว่าการสร้าง การสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่ดี จะช่วยให้พนักงานมีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพ อันส่งผลดีต่อธนาคารและส่งต่อไปยังการให้บริการลูกค้าและประชาชน

จากที่กล่าวมาข้างต้น ประกอบกับปัจจุบันธนาคารกสิกรไทยมีจำนวนพนักงาน Outsource บริษัท โพรเกรส เอช อาร์ จำกัด ซึ่งเป็นบริษัทในกลุ่มสนับสนุนงานของ บมจ.ธนาคารกสิกรไทย จัดตั้งขึ้น เพื่อดำเนินการสนับสนุนการดำเนินธุรกิจให้กับ บมจ.ธนาคารกสิกรไทยและบริษัทในเครือ จดทะเบียนเป็นนิติบุคคล เลขที่ 0105547158134 เมื่อวันที่ 25 พฤศจิกายน พ.ศ. 2547 และได้เริ่มดำเนินธุรกิจตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2548 โดยพนักงาน Outsource ทำงานอยู่ภายใต้นโยบายการบริหารจัดการของธนาคาร โดย

ปฏิบัติงานที่สำนักงานของธนาคารกสิกรไทย สำนักงานใหญ่ราชบุรีบูรณะ สำนักพลโยธิน สำนักแจ้งวัฒนะ สำนักสืม อาคารเดอะไนน์ พระราม 9 อาคารเมืองไทยภัทร อาคาร KBTG และสาขานาการกสิกรไทยทั่วประเทศ มีจำนวนมากกว่า 1 000 อัตรา ในฐานะที่เป็นหนึ่งในพนักงานของธนาคารกสิกรไทยซึ่งต้องปฏิบัติงานร่วมกับกลุ่มพนักงาน Outsource ทำให้ผู้วิจัย ต้องการที่จะศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน Outsource บริษัท โพรเกรส เอช อาร์ จำกัด ที่สนับสนุนงานแก่ธนาคารกสิกรไทย โดยวิจัยนี้เป็นกรณีศึกษา อาคาร แจ้งวัฒนะ เมืองทองธานี และ อาคาร KBTG เมืองทองธานี ซึ่งข้อมูลที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อธนาคารเป็นอย่างยิ่ง นอกจากจะทำให้ธนาคารได้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อแรงงใจในการปฏิบัติงานแล้ว ยังทำให้ระดับบริหารของธนาคารได้ทราบถึงข้อมูลเพื่อนำไปสู่การกำหนดกลยุทธ์และนโยบายเพื่อตอบสนองให้กับความต้องการของพนักงานในกลุ่มดังกล่าว เพื่อสร้างแรงงใจในการปฏิบัติงาน และที่สำคัญทำให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น อีกทั้งยังสามารถนำข้อมูลดังกล่าวไปประกอบเป็นเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีคุณภาพสามารถปฏิบัติหน้าที่ในงานการสนับสนุนงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อันส่งผลให้องค์กรมีศักยภาพพร้อมในการแข่งขันในธุรกิจในยุคปัจจุบันและยังช่วยในการรักษาทรัพยากรที่มีคุณภาพให้อยู่คู่กับองค์กรต่อไปอย่างยั่งยืน.

2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

2.1. เพื่อศึกษาระดับแรงงใจ ในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน Outsource บริษัท โพรเกรส เอช อาร์ จำกัด

2.2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการปฏิบัติงานกับแรงงใจ ของพนักงาน Outsource บริษัท โพรเกรส เอช อาร์ จำกัด

3. สมมติฐานการศึกษา

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล (อายุงานของพนักงาน) มีความสัมพันธ์กับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยในการปฏิบัติงาน (นโยบายและการบริหารงานของธนาคาร) มีความสัมพันธ์กับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยในการปฏิบัติงาน (ความก้าวหน้าในการทำงาน) มีความสัมพันธ์กับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยในการปฏิบัติงาน (ความมั่นคงในการทำงาน) มีความสัมพันธ์กับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

สมมติฐานที่ 5 ปัจจัยในการปฏิบัติงาน (บรรยากาศในการทำงาน) มีความสัมพันธ์กับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

4. ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา

4.1 ทำให้ทราบถึงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน Outsource บริษัท โพรเกรส เอช อาร์ จำกัด เพื่อนำผลที่ได้รับจากการศึกษาไปสู่การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และที่สำคัญทำให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น อีกทั้งยังสามารถนำข้อมูลดังกล่าวไปประกอบเป็นเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีคุณภาพสามารถปฏิบัติหน้าที่ในงานการสนับสนุนงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4.2 ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการปฏิบัติงานกับแรงจูงใจ ของพนักงาน Outsource บริษัท โพรเกรส เอช อาร์ จำกัด เพื่อนำผลที่ได้รับจากการศึกษานำไปสู่การกำหนดกลยุทธ์และนโยบายเพื่อตอบสนองให้กับความต้องการของพนักงานในกลุ่มดังกล่าว

4.3 ทำให้ทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน Outsource บริษัท โพรเกรส เอช อาร์ เพื่อนำผลที่ได้รับจากการศึกษาไปเป็นแนวทางในการวาง

5. ขอบเขตของการศึกษา

ขอบเขตด้านประชากร ได้แก่ พนักงาน Outsource บริษัท โพรเกรส เอช อาร์ จำกัด ที่สนับสนุนงานแก่ธนาคารกสิกรไทย ภูมิศึกษา อาคาร แจ้งวัฒนะ เมืองทองธานี และ อาคาร KBTG เมืองทองธานี จำนวน 600 คน โดยประมาณ (ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล ณ วันที่ 1 มิถุนายน 2560)

ขอบเขตด้านเวลา เป็นการศึกษาความคิดเห็นของพนักงาน Outsource บริษัท โพรเกรส เอช อาร์ จำกัด ที่สนับสนุนงานแก่ธนาคารกสิกรไทย ภูมิศึกษา อาคาร แจ้งวัฒนะ เมืองทองธานี และ อาคาร KBTG เมืองทองธานี ในช่วงเวลาระหว่างเดือน กรกฎาคม ถึง ธันวาคม 2560

ขอบเขตด้านเนื้อหา ความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน Outsource บริษัท โพรเกรส เอช อาร์ จำกัด

6. ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยส่งให้กับกลุ่มตัวอย่าง และผู้ตอบแบบสอบถามส่งแบบสอบถามกลับมาให้ผู้วิจัยโดยแบบ สอบถามแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีทั้งหมด 5 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบปลายปิด มีคำตอบให้เลือกและให้ผู้ตอบเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วยข้อมูลส่วนต่าง ๆ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และ ระดับเงินเดือน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงาน (พนักงาน Outsource) จำนวน 14 ข้อ ได้แก่ 1. นโยบายและการบริหารงานของธนาคาร จำนวน 4 ข้อ 2. ความก้าวหน้าในการทำงาน จำนวน 3 ข้อ 3. ความมั่นคงในการทำงาน จำนวน 3 ข้อ 4. บรรยากาศในการทำงาน จำนวน 4 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงาน (พนักงาน Outsource) ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อจะได้ทราบแรงจูงใจของพนักงาน จำนวนทั้งสิ้น 12 ข้อ ได้แก่ 1. ความพยายาม จำนวน 3 ข้อ 2. ความทุ่มเท จำนวน 3 ข้อ 3. ความร่วมมือ จำนวน 3 ข้อ 4. ความผูกพัน จำนวน 3 ข้อ

ซึ่งส่วนที่ 2 และ 3 แบบสอบถามตอนนี้เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าแบ่งระดับความคิดเห็นของพนักงาน (พนักงาน Outsource) ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อจะได้ทราบแรงจูงใจของพนักงาน 5 ระดับ คือ ระดับที่ 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด ระดับที่ 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย ระดับที่ 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง ระดับที่ 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก ระดับที่ 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

7. ผลการศึกษา

การศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง 95 % มีอายุ 20-30 ปี รองลงมา มีอายุ 31-40 ปี ระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีมากที่สุด รองลงมาการศึกษาค่ำกว่าระดับปริญญาตรี อายุงานส่วนใหญ่มากกว่า 4 ปี รองลงมา มีอายุงาน 1-2 ปี โดยทั้งหมดมีระดับเงินเดือนอยู่ที่ 10 000-15 000 บาท

การศึกษาข้อมูลปัจจัยในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงานของธนาคาร ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นที่ระดับ ก่อนข้างมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งเท่ากับ 3.600 และมีการกระจายของข้อมูลไม่มากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.950 ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นที่ระดับ ก่อนข้างน้อย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งเท่ากับ 2.450 และมีการกระจายของข้อมูลมีมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 1.038 ด้านความมั่นคงในการทำงาน ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นที่ระดับ ก่อนข้างมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งเท่ากับ 3.967 และมีการกระจายของข้อมูลไม่มากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.897 ด้านบรรยากาศในการทำงาน ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นที่ระดับ ก่อนข้างมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งเท่ากับ 3.700 และมีการกระจายของข้อมูลมีมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 1.077 การศึกษาข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เรื่องความพยายาม ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นที่ระดับ ก่อนข้างมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งเท่ากับ 4.033 และมีการกระจายของข้อมูลไม่มากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.566 เรื่องความทุ่มเท ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นที่ระดับ ปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งเท่ากับ 3.083 และมีการกระจายของข้อมูลไม่มากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.855 เรื่องความร่วมมือ ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นที่ระดับ ปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งเท่ากับ 3.283 และมีการกระจายของข้อมูลไม่มากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.822 เรื่องความผูกพัน ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นที่ระดับ ปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งเท่ากับ 3.250 และมีการกระจายของข้อมูลไม่มากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.757 จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการ

ปฏิบัติงานของพนักงาน โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ Spearman's rho พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล อายุงานของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในปีจัย 1.ความพยายาม 2.ความทุ่มเท 3.ความร่วมมือ และ 4.ความผูกพัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่กำหนดไว้ แสดงให้เห็นว่าอายุของพนักงานไม่มีผลต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้นหรือลดลง (นโยบายและการบริหารงานของธนาคาร) มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ Pearson พบว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงาน นโยบายและการบริหารงานของธนาคาร ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในปีจัย 1.ความพยายาม 2.ความทุ่มเท 3.ความร่วมมือ และ 4.ความผูกพัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่กำหนดไว้ แสดงให้เห็นว่านโยบายในการบริหารงานไม่ได้ส่งผลทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นหรือลดลง ปฏิบัติงาน (ความก้าวหน้าในการทำงาน) มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ Pearson พบว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ความทุ่มเท) ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่กำหนดไว้ แสดงให้เห็นว่าหากงานที่ทำอยู่ส่งผลให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ได้รับการสนับสนุนจากบริษัทฯ ให้เลื่อนตำแหน่ง มีโอกาสได้เข้าร่วมการอบรมและสัมมนาในหลักสูตรต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ มีโอกาสได้รับการพิจารณาและประเมินผลงานด้วยความยุติธรรม มีผลกับความทุ่มเทที่เป็นหนึ่งในแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน (ความมั่นคงในการทำงาน) มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ Pearson พบว่าปัจจัยในการปฏิบัติงาน (ความมั่นคงในการทำงาน) มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ความทุ่มเท และความผูกพัน) ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงยอมรับสมมติฐานที่กำหนดไว้ แสดงให้เห็นว่า การเชื่อว่าองค์กรมีความมั่นคง งานที่ทำอยู่สร้างสภาพภูมิใจให้แก่ท่านและครอบครัว มีความภาคภูมิใจในองค์กร เชื่อว่าองค์กรมีโอกาสเติบโตในอนาคต ไม่มีความคิดที่จะเปลี่ยนไปทำงานที่องค์กรอื่น มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ให้เกิดความทุ่มเท และเกิดความผูกพัน (บรรยากาศในการทำงาน) มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ Pearson พบว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงาน บรรยากาศในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ความผูกพัน) ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงยอมรับสมมติฐานที่กำหนดไว้ แสดงให้เห็นว่า สภาพที่ทำงานที่มีสภาพและบรรยากาศที่เหมาะสมในการทำงาน สถานที่ทำงานมีสิ่งแวดล้อมและเครื่องมืออุปกรณ์ในการอำนวยความสะดวกในการทำงาน สถานที่ทำงานมีสุขอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน มีมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทำให้เกิดความผูกพัน

8. อภิปรายผลการศึกษา

ผลการสำรวจแบบสอบถาม เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน Outsource บริษัท โพรเกรส เอช อาร์ จำกัด ในปีจัยในการปฏิบัติงาน และ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สามารถจำแนกปัจจัยอภิปรายได้ดังนี้ ปัจจัยในการปฏิบัติงาน นโยบายและการบริหารงานของธนาคาร

ความมั่นคงในการทำงาน บรรยากาศในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างมาก แสดงให้เห็นว่า พนักงานส่วนใหญ่ต้องการนโยบายการปฏิบัติงานที่ชัดเจน โดยส่งผ่านแนวทางการบริหารงานและการจัดการ โครงสร้างและอัตราค่าจ้างที่เหมาะสม การมอบหมายงานให้แก่พนักงานที่เหมาะสมขององค์กร และหน่วยงาน อีกทั้งยังมีความรู้สึกว่าการองค์กรที่ทำอยู่เป็นที่รู้จักของบุคคลทั่วไป เป็นองค์กรที่มีความเจริญรุ่งเรือง เป็นองค์กรที่มีความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินของพนักงาน โดยทั้งหมดนี้จะส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ปัจจัยในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างน้อย แสดงให้เห็นว่า พนักงานส่วนใหญ่ไม่ได้คาดหวังในเรื่องความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ได้ปฏิบัติงานอยู่และยังรู้สึกว่าการองค์กรให้โอกาสที่จะได้เติบโตเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นน้อยมาก ซึ่งจะส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ผลการสำรวจแบบสอบถาม เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน Outsource บริษัท โพรเกรส แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความพยายาม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างมาก แสดงให้เห็นว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความพยายามที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ ทำงานด้วยความตั้งใจแสดงผ่านถึงการทำให้เสร็จด้วยดีอย่างเต็มที่และรวดเร็ว อีกทั้งยังมักทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จก่อนเวลา และยังรับรู้ว่ามีปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานเป็นเรื่องปกติที่จำเป็นต้องร่วมมือช่วยกันแก้ไข ปัจจัยส่วนบุคคล (อายุงานของพนักงาน) ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน แสดงให้เห็นว่า ในกลุ่มของพนักงานOutsource บริษัท โพรเกรส เอช อาร์ จำกัด ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงานที่เพิ่มขึ้นไม่ได้ทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณต้องเกิดความพยายาม ความทุ่มเท ความร่วมมือ หรือความผูกพัน เพิ่มขึ้นตาม อันเนื่องมาจากองค์กรให้โอกาสการเติบโตของพนักงาน Outsource บริษัท โพรเกรส เอช อาร์ จำกัดค่อนข้างต่ำ ด้วยกระบวนการการปรับเปลี่ยนพนักงานOutsource บริษัท โพรเกรส เอช อาร์ จำกัดซึ่งเป็นสัญญารายปี มาเป็นพนักงานของธนาคารกสิกรไทย(พนักงานประจำ) มีขั้นตอนที่ยังไม่ชัดเจนและไม่มีการถูกกำหนดเกณฑ์การปฏิบัติในเรื่องของการบรรจุเป็นพนักงานของธนาคาร (พนักงานประจำ) ทำให้กลุ่มของพนักงาน Outsource บริษัท โพรเกรส เอช อาร์ จำกัด ที่มีอายุการปฏิบัติเพิ่มขึ้นเรื่อยๆยังคงรู้สึกว่าตนเองไม่มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน และไม่มีความชัดเจนในโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่ จากความรู้สึกดังกล่าว ทำให้กลุ่มพนักงานOutsource บริษัท โพรเกรส เอช อาร์ จำกัดที่มีอายุงานเพิ่มขึ้น ไม่ได้ทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตามทฤษฎีVan Dersal (1968 p. 62-72) กล่าวว่ามีความกระตุ้นที่ทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงาน หนึ่งในปัจจัยหลายๆปัจจัยคือ โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และจิตต์สันติ สัมผัสสุข (2553 บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มวิจัยและพัฒนา วิทยาลัยสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ผลจากการทดสอบสมมุติฐาน พบว่าภูมิหลังทางสังคมหรือลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพครอบครัว การศึกษา ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยในการปฏิบัติงาน นโยบายและการบริหารงานของธนาคาร ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แสดงให้เห็นว่า จากข้อมูลในปัจจุบันกลุ่มพนักงานOutsource บริษัท โพรเกรส เอช อาร์ จำกัด ที่ปฏิบัติงานกับธนาคารกสิกรไทยจำนวน 100 % เป็นตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน คือเป็นผู้ปฏิบัติงานตามนโยบายของธนาคารโดยผ่านสายบังคับบัญชาจากพนักงานธนาคารเป็นผู้ดูแลการ

ปฏิบัติงานอีกต่อหนึ่ง นโยบายการปฏิบัติทั้งหมดจึงถูกถ่ายทอดส่งต่อลงมาจากพนักงานธนาคารที่ดูแลพนักงาน Outsource บริษัท โพรเกรส เอช อาร์ จำกัด กลุ่มนั้นๆมา พนักงานจึงรู้สึกได้ว่าเป็นเพียงแนวทางหรือวิธีการปฏิบัติงานจากคำพูดแนวคิดของบุคคลหรือหัวหน้างานสั่งการมา ยังไม่รู้ลึกถึงการเป็นนโยบายและการบริหารงานขององค์กรอย่างแท้จริง ด้วยวัฒนธรรมองค์กรยังมีการแบ่งแยกกลุ่มพนักงาน Outsource บริษัท โพรเกรส เอช อาร์ จำกัด อย่างชัดเจนและพนักงาน Outsource บริษัท โพรเกรส เอช อาร์ จำกัดเองอาจรู้สึกได้ว่าเป็นนโยบายของธนาคาร ซึ่งอยู่ไกลจากตนเองซึ่งเป็นเพียงพนักงาน Outsource การรับรู้ถึงนโยบายการปฏิบัติงานและทำให้เกิดแรงผลักดันให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจึงยังมีอิทธิพลน้อยกับพนักงาน ตามการศึกษาของยุทธนา ไทยประเสริฐ (2556 บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอกุดบาก จังหวัดสกลนคร ผลการ วิจัยพบว่าระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.94) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (ค่าเฉลี่ย 4.24) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.94) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านนโยบายและการบริหาร (ค่าเฉลี่ย 2.39)อยู่ในระดับน้อยปัจจัยในการปฏิบัติงาน (ความก้าวหน้าในการทำงาน) มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ความทุ่มเท) แสดงให้เห็นว่า พนักงานOutsource บริษัท โพรเกรส เอช อาร์ จำกัด ต้องการให้องค์กรสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่ง ให้มีโอกาสได้เข้าร่วมการอบรมและสัมมนาในหลักสูตรต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ผ่านการได้รับพิจารณาและประเมินผลงานด้วยความยุติธรรม อันนำไปสู่ความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงาน ความก้าวหน้าในการทำงานจึงมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้พนักงานเกิดความทุ่มเทในการปฏิบัติงานที่ตนเองได้รับมอบหมายอย่างสุดความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ปราโมทย์ ดวงเลขา (2552 น. 131) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับมากโดยประเด็นที่มีผลต่อแรงจูงใจ คือ มีความยินดีเมื่อได้รับโอกาสในการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในการทำงาน ปัจจัยในการปฏิบัติงาน (ความมั่นคงในการทำงาน) มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ความทุ่มเท และความผูกพัน) แสดงให้เห็นว่า พนักงานOutsource บริษัท โพรเกรส เอช อาร์ จำกัด เชื่อว่าองค์กรมีความมั่นคง งานที่พนักงานทำอยู่สร้างความภาคภูมิใจให้แก่ตนเองและครอบครัว เกิดความภาคภูมิใจในองค์กร เชื่อว่าองค์กรมีโอกาสเติบโตได้ในอนาคต และไม่มีความคิดที่จะเปลี่ยนไปทำงานที่องค์กรอื่น อันส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่พนักงาน พนักงานมีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานที่ตนเองได้รับมอบหมายมากขึ้น และพนักงานเกิดความผูกพันกับองค์กร เพื่อร่วมงาน สถานที่ทำงาน สอดคล้องกับทฤษฎีของ Sallis and Sallis (1990 p.192) ผู้ศึกษามีความเห็น ว่า แรงจูงใจในการทำงาน คือ การที่บุคคลได้รับการกระตุ้นจากปัจจัยต่างๆเพื่อให้เกิดเป็นพฤติกรรมในการทำงานในลักษณะที่ยินดี จะเกิดความทุ่มเท ความพยายาม ความอดุสาหะ ความอดทน และความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงาน อีกทั้งยังเกิดความผูกพันและให้ความร่วมมือกับองค์กรเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร ปัจจัยในการปฏิบัติงาน

(บรรยากาศในการทำงาน) มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ความผูกพัน) แสดงให้เห็นว่า พนักงานOutsource บริษัท โพรเกรส เอช อาร์ จำกัด ที่อยู่ในสภาพที่ทำงานที่มีสภาพและบรรยากาศที่เหมาะสมในการทำงาน สถานที่ทำงานมีสิ่งแวดล้อมและเครื่องมืออุปกรณ์ในการอำนวยความสะดวกในการทำงาน สถานที่ทำงานมีสุขอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน ทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผ่านการเกิดความผูกพันในองค์กร มีความสอดคล้องกับทฤษฎี ของ Van Dersal (1968 p. 62-72) ที่กล่าวว่าองค์ประกอบที่เอื้ออำนวยให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ในการพิจารณาตัวแปรอิสระ ซึ่งบรรยากาศในการทำงาน เป็นหนึ่งใน 4 ปัจจัยที่เอื้ออำนวยให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน และทฤษฎีของ McClelland (1953 p. 110-111 อ้างถึงใน จุมพล หนิมนพานิช 2525 น 81-83) กล่าวถึง ทฤษฎีแรงจูงใจไฟ สัมฤทธิ์ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานพนักงานเกิดความผูกพัน เป็นหนึ่งในการพิจารณาตัวแปรตามของทฤษฎีดังกล่าว

9. ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

จากการวิจัยพบว่าพนักงานมีความคิดเห็นต่อการวิเคราะห์ปัจจัยในการปฏิบัติงานในปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ระดับความคิดเห็นค่อนข้างน้อย และเมื่อพิจารณารายละเอียดในด้านดังกล่าวพบว่า พนักงานรู้สึกไม่ได้รับโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น พนักงานรู้สึกไม่พอใจในความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานในขณะนี้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะ บริษัทจึงควรส่งเสริมพนักงานให้มีความก้าวหน้าในการทำงานมากขึ้น ทั้งในเรื่องของการปรับเลื่อนตำแหน่งอย่างมีความเหมาะสมและยุติธรรมแก่พนักงาน การสนับสนุนการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ทั้งนี้องค์กรสามารถทำการวางแผนในเรื่องความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานที่เป็นรูปธรรมเพื่อให้พนักงานเกิดความมั่นใจ โดยผ่านการพิจารณาจากการทำ KPI การทำผลการปฏิบัติงานประจำปี ซึ่งมีการออกแบบให้สอดคล้องกับภาระหน้าที่ของพนักงานแต่ละส่วนงาน เพื่อลดปัญหาการเกิดความแตกต่างของเกณฑ์การประเมินผลดังกล่าว และสมมติฐานที่ 3 ปัจจัยในการปฏิบัติงาน (ความก้าวหน้าในการทำงาน) มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงาน (ความก้าวหน้าในการทำงาน) มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทำให้พนักงานเกิดความทู่แท้ ซึ่งความทู่แท้ที่เกิดจากตัวของพนักงานทุกคนนั้นดังจะส่งผลให้องค์กรมีความเติบโตทางธุรกิจได้ในอนาคต เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันในองค์กร สิ่งที่ต้องกระทำในการสร้างความผูกพันและสร้างแรงจูงใจของพนักงาน 1.) สื่อสารอย่างชัดเจนถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานและผลตอบแทนของพนักงาน 2.) สร้างความมั่นใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถแยกแยะผู้มีผลการปฏิบัติงานดีได้ 3.) จัดอุปสรรคในการทำงานที่สามารถส่งผลกระทบในเชิงลบต่อการสนับสนุนพนักงาน เช่น งานที่ไม่จำเป็นหรือซ้ำซ้อน 4.) เลือกคนให้เหมาะสมกับงานโดยคำนึงถึงคุณสมบัติของตำแหน่งงานและความสามารถของผู้ที่จะดำรงตำแหน่งงานนั้น 5.) ติดตามและพัฒนาบรรยากาศในการทำงานโดยผู้นำต้องมีความสามารถและมีรูปแบบการบริหารงานที่เหมาะสมเพื่อจูงใจพนักงาน 6.) มุ่งเน้นถึงผลตอบแทนที่ไม่ได้อยู่แค่ในรูปของเงินเท่านั้น เช่น โอกาสการเติบโตในหน้าที่การงาน การพัฒนาในด้านต่างๆ และการยกย่อง

ชมเชยพนักงาน ไม่เพียงแต่ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีประสิทธิภาพเท่านั้นที่ สามารถรักษาผู้ที่มี ศักยภาพสูงขององค์กรไว้ แต่ยังต้องมีการสนับสนุนพนักงานควบคู่กันไปด้วย

บรรณานุกรม

- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ 2545: ทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y ของ McGregor หน้า 309-310
- จุมพล หนิมนพานิช 2525: ทฤษฎีแรงจูงใจไฟฟ์สัณฐาน McClelland หน้า 110-111
- บจก. ศูนย์วิจัยกสิกรไทย 2560
- รายงานการพัฒนาเพื่อความยั่งยืน 2559 ธนาคารกสิกรไทย 2559
- แรงกระตุ้นภายนอก. ถวิล เกื้อกูลวงศ์ (2528 น.53-54)
- ลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ จาก วิกีพีเดีย สารานุกรมเสรี
- McClelland (1953 p. 110-111 อ้างถึงใน จุมพล หนิมนพานิช 2525 น 81-83) ทฤษฎีแรงจูงใจไฟฟ์สัณฐาน (Achievement Motivation Theory)
- ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg' Two –Tactor Theory) (Wal-Mart Learns Herzberg's Two Factor Theory the Hard Way Behavioral Finance in the Market)
- (Yamane Taro. 1967. Statistics An Introductory Analysis 2nd Ed. New York: Harper and Row./สุทธิพล อุดมพันธุ์รัก จุฬารักษ์ พูลเอี่ยม หน่วยระบาดวิทยาคลินิก สถานส่งเสริมการวิจัย คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล
- รัชนิกร ชัดยอด (2550 น.87) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาในเขตอำเภอหนองแขง จังหวัดสระบุรี
- สุรัตน์จี กุตรระกูล (2550 บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษาธนาคารพาณิชย์ไทยในเขตกรุงเทพมหานคร
- อัจฉรา ขุนศักดิ์ (2550 บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการศึกษาเฉพาะกรณีบริษัท ยามาโด เดนกิ (ประเทศไทย) จำกัด
- ยุทธนา ไทยประเสริฐ (2556 บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอกุดบาก จังหวัดสกลนคร
- จิตต์สินี สัมผัสสุข (2553 บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มวิจัยและพัฒนา กรณีศึกษาสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย
- ปราโมทย์ ดวงเลขา (2552 น.131) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
- กัญญา รัชฎาหาร (2554 บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอห้วยทับทัน จังหวัดศรีสะเกษ
- ทฤษฎีและ ความหมายของการจูงใจ อ้างจาก <http://pirun.ku.ac.th> และ <http://www.ap.ubu.ac.th>
- ความหมายของการจูงใจ Schiffman and Kanuk 1991น.69
- ความหมายของการจูงใจ Anita E. Woolfolk 1995
- ความหมายของการจูงใจ Domjan 1996
- ความหมายของแรงจูงใจ Loundon and Bitta 1988 p.368

ความหมายของแรงจูงใจ Walters 1978 p.218

การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน Shine(2551 p.1)

แรงจูงใจในงานมี 8 ประการ Tim Hurson Thik Better 2551

การจำแนกความต้องการทั้ง 5 ระดับ ออกได้เป็น 2 ชั้น Robbins 1996 p.214

สิ่งจูงใจกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในงาน Barnard (1968 p.55)

อ้างอิง <http://www.chamlongclinic-psych.com>