

ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

บริษัทหลักทรัพย์ เอเซีย พลัส จำกัด

วีรนาถ ชงไชย¹

ผศ.ดร.ศิวะนันท์ ศิวพิทักษ์²

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อเป็นการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ เอเซีย พลัส จำกัด 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ เอเซีย พลัส จำกัด เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สามารถเก็บข้อมูลที่มีคุณภาพสมบูรณ์ได้ จากพนักงานบริษัท หลักทรัพย์ เอเซีย พลัส จำกัด จำนวน 210 คน โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS For Window สถิติที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบสมมติฐาน คือ t-Test และ F-Test (ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านต่างๆ ในภาพรวมมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับในแต่ละปัจจัยตามค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ลำดับที่ 2 คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ลำดับที่ 3 คือ ลักษณะของงาน ลำดับที่ 4 คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ลำดับที่ 5 คือ ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ โดยปัจจัยที่ไม่แตกต่างกันคือ ทางด้านสถานภาพและเพศ ส่วนปัจจัยที่แตกต่างกันคือ ปัจจัยทางด้าน อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งงาน

1. บทนำ

ปัจจุบันด้วยสภาพเศรษฐกิจ การเมือง และสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป ส่งผลกระทบต่อองค์กรให้ปรับตัวในหลายๆด้าน การนำเทคโนโลยีมาช่วยในการทำงาน เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันจึงเป็นสิ่งจำเป็น เพื่อให้สามารถอยู่รอดและเติบโตก้าวหน้าต่อไปได้ และสิ่งที่สำคัญคือการบริหารจัดการองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หรือ พนักงานทุกคนในองค์กร ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร ให้ไปสู่ความสำเร็จ หากพนักงานในองค์กรไม่มีประสิทธิภาพ ขาด

¹ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

² อาจารย์ที่ปรึกษา

ความรู้ความสามารถ ไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน ก็จะก่อให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานตามมา ทำให้เกิดการโยกย้าย การเปลี่ยนงาน การลาออกจากงาน ทำให้กลายเป็นองค์กรที่ไม่ประสบความสำเร็จ แต่หากพนักงานมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับหน้าที่ มีแรงจูงใจในการทำงาน ก็จะทำงานที่ทำประสบความสำเร็จ

เนื่องจากบริษัทหลักทรัพย์ เป็นบริษัทที่มีการแข่งขันสูงมาก เพราะแต่ละบริษัทมีเป้าหมายเดียวกันคือ การเป็นที่หนึ่งทางด้านการให้คำปรึกษาทางการเงินและการลงทุน ลักษณะงานจึงแบ่งออกเป็น 2 อย่างคือ 1. ผู้แนะนำการลงทุน และลูกค้าสัมพันธ์ (Front office) และ 2. พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ (Back Office) ดังนั้น พนักงานจึงต้องมีความสามารถและมีความรู้เฉพาะด้านเกี่ยวกับงานที่ทำ เช่น ทางด้านผู้แนะนำการลงทุนจะต้องมีใบอนุญาต และสามารถวิเคราะห์หุ้นที่อยู่ในตลาดหลักทรัพย์ได้ สามารถหาลูกค้าหรือนักลงทุน ให้เข้ามาลงทุนกับทางบริษัทได้ ทางด้านทะเบียนหุ้นจะต้องมีความรู้ในตัวหุ้นซึ่งสามารถให้คำตอบกับทางผู้แนะนำการลงทุนและผู้ลงทุนหรือลูกค้าได้ ในกรณีมีการแปลงสภาพหุ้น สามารถหาข่าวจากตลาดหลักทรัพย์ได้ ดังนั้นพนักงานที่มีอยู่ทุกคนในบริษัทจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยบริษัทขับเคลื่อนไปสู่จุดหมายได้อย่างรวดเร็ว แต่เมื่อเวลาผ่านไปการทำงานในรูปแบบเดิมทำให้พนักงานเกิดความเบื่อหน่ายพร้อมกับปัญหาที่มีมาให้แก่ในหลายรูปแบบ ทำให้พนักงานขาดแรงจูงใจที่จะทำงานในบริษัทต่อ หรืออาจจะเปลี่ยนไปทำงานกับบริษัทคู่แข่ง ซึ่งอาจจะเกิดขึ้นได้ ไม่ว่าจะเป็นพนักงานระดับใด ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงเห็นว่า ควรหาแรงจูงใจที่จะทำให้พนักงานไม่เบื่อหน่ายในงานที่ทำ ทำให้ไม่เสียดุลลากรอันมีค่าไป เพราะงานต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญ การที่จ้างงานใหม่ จะทำให้เสียเวลาและโอกาสต่างๆที่อาจมาโดยไม่ทันคาดคิด

ดังนั้น แรงจูงใจในการทำงาน จึงมีความสำคัญเป็นอย่างมาก โดยแรงจูงใจนั้น อาจเกิดจากลักษณะนิสัยส่วนบุคคล เช่นบุคคลนั้นมีความกระตือรือร้น มีความต้องการก้าวหน้าในชีวิตหรือ มีทัศนคติที่ดีต่องาน อันเนื่องมาจากมีความชอบกับงานที่ได้รับมอบหมาย หรือ มีความรู้ความสามารถที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายนั้น การมีเพื่อนร่วมงานที่ดี รวมทั้งมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ปัจจัยต่างๆเหล่านี้ อาจส่งผลให้พนักงาน เกิดแรงจูงใจในการทำงานประสบความสำเร็จ แรงจูงใจจึงเป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ (สิริพร อำไพศรี, 2547: 1-2)

2. วัตถุประสงค์ในการศึกษา

- 2.1 เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ เอเชีย พลัส จำกัด
- 2.2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ เอเชีย พลัส จำกัด

3. สมมติฐานการศึกษา

ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน

4. ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา

ผลการวิจัยครั้งนี้ จะทำให้ทราบถึงแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน เพื่อจะสามารถทำให้
เข้าใจพนักงานในบริษัทมากขึ้น ทำให้องค์กรขับเคลื่อนไปได้ด้วยดี

5. ขอบเขตของการศึกษา

ขอบเขตด้านประชากร พนักงานในบริษัทหลักทรัพย์ เอเชีย พลัส สำนักงานใหญ่ จำนวน 488
คน (ข้อมูลจากฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล, บริษัทหลักทรัพย์ เอเชีย พลัส จำกัด)

ขอบเขตด้านเวลา กันยายน-พฤศจิกายน 2560

ขอบเขตทางด้านเนื้อหา เรื่องปัจจัยซึ่งส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ของพนักงานบริษัท
หลักทรัพย์ เอเชีย พลัส จำกัด โดยศึกษาจากปัจจัยในแต่ละด้านของปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานของพนักงาน

6. ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาการ กำหนดรูปแบบการศึกษาเป็นเชิงปริมาณ (Quantitative
Research) และการใช้การวิจัยแบบสำรวจ (Survey Research) ด้วยการใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจาก
กลุ่มตัวอย่าง โดยแบ่งเป็น 2 ส่วนดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคล โดยจำแนกตามอายุ รายได้ สถานภาพสมรส
การประกอบอาชีพ ว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานหรือไม่

2. วิเคราะห์ข้อมูลจากส่วนที่ 2 คือ เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ ของพนักงานบริษัท
หลักทรัพย์ เอเชีย พลัส จำกัด จำนวน 5 ด้าน ตามทฤษฎีของมาสโลว์ คือ ด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จ
ในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน และ ด้านความก้าวหน้า
ในหน้าที่การงานว่า แรงจูงใจในด้านใดส่งผลต่อการปฏิบัติงานต่อพนักงานมากที่สุด โดยแบ่งเป็นเกณฑ์ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.50 – 5.00 คะแนน หมายถึง มีแรงจูงใจระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.50 – 4.49 คะแนน หมายถึง มีแรงจูงใจระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.50 – 3.49 คะแนน หมายถึง มีแรงจูงใจระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.50 – 2.49 คะแนน หมายถึง มีแรงจูงใจระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.49 คะแนน หมายถึง มีแรงจูงใจระดับน้อยที่สุด

7. ผลการศึกษา

1.1 ผลทดสอบด้านเพศแสดงว่าในภาพรวม เพศต่างกัน ไม่มีความแตกต่างกัน

ผลทดสอบทางด้านเพศ แสดงว่าทางด้านเพศต่างกันกันแรงจูงใจในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน
ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

1.2 ผลทดสอบทางด้านอายุแสดงว่า ทางด้านลักษณะของงาน พบว่า ช่วงอายุที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในด้านลักษณะของงานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ทางด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีแรงจูงใจแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ส่วนในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ในช่วงอายุ ที่แตกต่างกัน ไม่มีความแตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

1.3 ผลทดสอบทางด้านระดับการศึกษา ในระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีแสดงว่า การศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ผลทดสอบรายปัจจัย แสดงว่า ด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ไม่มีความแตกต่างกัน แต่ในด้านการได้รับความยอมรับนับถือและความมั่นคงในการทำงานมีความแตกต่างกัน

1.4 ผลการทดสอบทางด้านสถานภาพ แสดงว่า สถานภาพต่างกันแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่มีความแตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ผลทดสอบรายปัจจัยพบว่า ในด้านลักษณะของงาน ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ไม่มีความแตกต่างกัน ในส่วนของด้านการได้รับความยอมรับนับถือมีความแตกต่างกัน

1.5 ผลการทดสอบด้านระดับเงินเดือนแสดงว่า ในด้านลักษณะของงาน พบว่า ในช่วงเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ในด้านการได้รับความยอมรับนับถือ มีความแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ในด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่า ในช่วงเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในด้านความมั่นคงในการทำงานและในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

1.6 ผลการทดสอบระดับตำแหน่งแสดงว่า ในด้านลักษณะของงาน ในช่วงระดับตำแหน่งแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในด้านลักษณะของงานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ในช่วงระดับตำแหน่งแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ในด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ในช่วงระดับตำแหน่งแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในด้านลักษณะของงานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตาม

1.7 ผลการทดสอบด้านอายุงานแสดงว่า ในด้านลักษณะของงาน ในช่วงระดับอายุงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ในด้านความมั่นคงในการทำงาน ในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความแตกต่างกันซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

ผลสรุปรวม แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านต่างๆ ในภาพรวมมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับในแต่ละปัจจัยตามค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ลำดับที่ 2 คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ลำดับที่ 3 คือ ลักษณะของงาน ลำดับที่ 4 คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ลำดับที่ 5 คือ ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ

8. อภิปรายผลการศึกษา

จากการวิจัย พบว่า พนักงานบริษัทหลักทรัพย์เอเชีย พลัส จำกัด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยจำแนกแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตามทฤษฎีความต้องการขั้นพื้นฐานของมาโลว์ 5 ขั้น คือ

ขั้นที่ 1 ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs)

ขั้นที่ 2 ความต้องการความมั่นคงและความปลอดภัย (Security and Safety Needs)

ขั้นที่ 3 ความต้องการทางสังคม (Social Needs)

ขั้นที่ 4 ความต้องการการยอมรับนับถือและเห็นว่าตนเองมีคุณค่าต่อสังคม (Esteem or Ego Needs) มาสโลว์ ได้ให้ความหมายไว้ 2 ประการ คือ ประการที่ 1 ความต้องการการยกย่องนับถือ ประการที่ 2 ความต้องการที่เกี่ยวกับการมีชื่อเสียง

ขั้นที่ 5 ความต้องการความสำเร็จ (Actualization Needs)

เมื่อพิจารณาจากทฤษฎีแล้วนำมาวิเคราะห์ เป็น 5 ด้าน โดยมีแรงจูงใจจากมากไปน้อยดังนี้ โดยเรียงลำดับในแต่ละปัจจัยตามค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ลำดับที่ 2 คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ลำดับที่ 3 คือ ลักษณะของงาน ลำดับที่ 4 คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ลำดับที่ 5 คือ ด้านการได้รับความยอมรับนับถือตามลำดับ โดยภาพรวมมีแรงจูงใจในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับ ณัฐวัตร สนม (2550) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท สัมมากร จำกัด (มหาชน) มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาถึงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สัมมากร จำกัด (มหาชน) และ 2) เพื่อศึกษาถึงปัจจัย ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สัมมากร จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษา พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สัมมากร จำกัด (มหาชน) ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางไม่สอดคล้องกับ กุสุมา จ้อยชางเนียม (2547) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานใหญ่ บมจ.ธนาคารกสิกรไทย” มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน สำนักงานใหญ่ บมจ.ธนาคารกสิกรไทย 2) ศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน สำนักงานใหญ่ บมจ.ธนาคารกสิกรไทย ตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับ แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานใหญ่ บมจ.ธนาคารกสิกรไทย ผลการศึกษาพบว่า พนักงานสำนักงานใหญ่ บมจ.ธนาคารกสิกรไทย มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับสูงและมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านงานอันเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายปัจจัย จำแนกตามเพศ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน พบว่า เพศและสถานภาพมีแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน ในด้านอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์(อายุงาน) เงินเดือน มีความแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย กุสุมา จ้อยชางเนียม (2547) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานใหญ่ บมจ.ธนาคารกสิกรไทย

แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานใหญ่ บมจ.ธนาคารกสิกรไทย ผลการศึกษาพบว่า เพศ สถานภาพสมรส ไม่แตกต่างกัน และแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมีความแตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบตามอายุ อายุงาน และรายได้ โดยมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

9. ข้อเสนอแนะ

ควรมีการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อปรับโครงสร้างในด้านทรัพยากรบุคคล โดยนำปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการศึกษาในครั้งนี้ มาปรับปรุง เพื่อก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในองค์กรและศึกษา เรื่องปัจจัยภายใน ปัจจัยภายนอก ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ เอเชีย พลัส จำกัด เช่น มีการศึกษาเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในที่ทำงาน รวมไปถึงความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานบริษัทด้วยกัน การติดต่อประสานงานระหว่างแผนกต่างๆ ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน เป็นต้น

จะเห็นได้ว่าผลการทดสอบจากแบบสอบถามในแต่ละปัจจัยจะมีแรงจูงใจทางด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากที่สุด อย่างเช่น ช่วงอายุงาน 6-9 ปี จะมีแรงจูงใจในการทำงานในระดับปานกลาง แต่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในบรรดาช่วงอายุงานทั้งหมด และมีแรงจูงใจในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าการที่ทำงานมาหลายปี พนักงานต้องการความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ควรปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น จัดกิจกรรมโดยการมอบรางวัลเป็นแรงจูงใจ หรือเป็นการทำผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งงาน หรือ ผลการทดสอบทางด้านเงินเดือน พบว่า ช่วงเงินเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง แต่เป็นแรงจูงใจที่อยู่ในลำดับท้ายที่สุด จะเห็นได้ว่าเงินเดือนเป็นปัจจัยสำคัญที่เป็นแรงจูงใจในการทำงาน ในช่วงเงินเดือนระดับนี้ จากผลการตอบแบบสอบถาม ในลักษณะของงานอาจมีความแตกต่างจากช่วงเงินเดือนอื่น ควรปรับรายละเอียดในการทำงานว่ามีความเหมาะสมกับเงินเดือนหรือไม่ ทั้งนี้ย่อมส่งผลกับช่วงอายุงานและปัจจัยอื่นๆที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในด้านต่างๆอีกด้วย

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

สารสนเทศจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์

ทฤษฎีเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในพนักงานมีความพึงพอใจในองค์กร. (2560) สืบค้นเมื่อ 26 กันยายน 2560, จาก <http://www.novabizz.net/management106.html>

รายงานผลการวิจัย

สิริพร อำไพศรี, (2547). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานฝ่ายจัดเก็บค่าผ่านทาง การทางพิเศษแห่งประเทศไทย รายงานผลการวิจัย . กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนาบริหารศาสตร์.

วิทยานิพนธ์

ณัฐวัตร สนหอม. (2550). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท สัมมากร จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต . กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนาบริหารศาสตร์.
กุสุมา จ้อยชางเนียม. (2547) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน สำนักงานใหญ่ บมจ.ธนาคารกสิกรไทย” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต . กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.