

แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในเครือบริษัท IT แห่งหนึ่งใน

กรุงเทพมหานคร

MOTIVATION AFFECTING WORK EFFICIENCY OF IT AFFILIATED COMPANY

EMPLOYEES IN BANGKOK

ณัฐธิดา วงศ์สวัสดิ์¹

ศุภิญญา ญาณสมบูรณ์²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในเครือบริษัท IT แห่งหนึ่งใน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ และเพื่อศึกษาแรงจูงใจ - ปัจจัยจูงใจและแรงจูงใจ - ปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในเครือบริษัท IT แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ในการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือโดยมีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ พนักงานในเครือบริษัท IT แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำนวน 145 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ประกอบด้วยสถิติ Independent t-test สถิติการวิเคราะห์การแปรปรวนทางเดียว และสถิติการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ช่วงอายุระหว่าง 20 - 29 ปี สถานภาพโสด/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ ระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเท่ากับปริญญาตรี ประสบการณ์ทำงานระหว่าง 0 - 5 ปี และมีรายได้ต่อเดือน 15,000 - 29,999 บาท โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แรงจูงใจ - ปัจจัยจูงใจ ในด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงานที่ได้รับ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในเครือบริษัท IT แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และแรงจูงใจ - ปัจจัยค้ำจุน ในด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านตำแหน่งงานหรือสถานะของอาชีพ มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมของพนักงานในเครือบริษัท IT แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : ปัจจัยแรงจูงใจ, ประสิทธิภาพการทำงาน, เครือบริษัท IT

¹ สาขาวิชาการจัดการ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

² อาจารย์ ดร. คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

Abstract

The objectives of this research are to study the work efficiency of IT affiliated company employees in Bangkok, categorized by demographics, and to study motivation factors and maintenance factors affecting the work efficiency of IT affiliated company employees in Bangkok. The questionnaire was used to collect data from 145 employees at IT affiliated company. The statistics used for data analysis were descriptive statistics including percentage, mean, and standard deviation, and inferential statistics including independent t-test, One-Way ANOVA, and Multiple Regression Analysis. The results of this research found the majority of participants were female, aged between 20 – 29 years, single, had a Bachelor's degree or Undergraduate, had work experience between 0 – 5 years, and average monthly income of 15,000 – 29,999 Baht. Also, the difference between the level of education affecting work efficiency at a statistically significant level of 0.05. The motivation factors and maintenance factors in terms of achievement, work characteristics, responsibility, advancement, supervision, interpersonal relationships, job security, and status affect work efficiency at a statistically significant level of 0.05.

Keyword: Motivation, Work efficiency, IT affiliated company

บทนำ

กระแสการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างรวดเร็วได้สร้างผลกระทบต่อการแข่งขันขององค์กร โดยเฉพาะในวงการธุรกิจ IT ที่ต้องมีการพัฒนาตามการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีอยู่ตลอด และกลายเป็นหนึ่งในวงการธุรกิจที่สำคัญของประเทศ เนื่องจากการที่เทคโนโลยีได้เข้ามามีบทบาทในธุรกิจอื่น ๆ มากมาย จากผลการคาดการณ์ของบริษัท การ์ทเนอร์ ได้ทำการคาดการณ์มูลค่าการใช้จ่ายด้าน IT ทั่วโลกในปี 2566 คาดว่าจะมีการเติบโต 2.4% จากปี 2565 คิดเป็นมูลค่า 4.5 ล้านล้านดอลลาร์สหรัฐ แต่ด้วยภาวะเงินเฟ้อทำให้กำลังซื้อของผู้บริโภคลดลง ส่งผลให้การใช้จ่ายอุปกรณ์ IT เติบโตลดลงในขณะที่ค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับ IT ยังคงมีแนวโน้มเติบโตอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในกลุ่มซอฟต์แวร์และบริการด้าน IT สำหรับในประเทศไทย ยอดการใช้จ่ายด้าน IT ในปี 2566 คาดว่าจะมีมูลค่า 934,886 ล้านบาท เติบโต 4.2% จากปี 2565 โดยในกลุ่มซอฟต์แวร์และกลุ่มบริการด้าน IT มีแนวโน้มเติบโต 14.9% และ 10.4% ตามลำดับ ซึ่งเป็นไปตามแนวโน้มของตลาดโลก นอกจากนี้ร่องประธานฝ่ายวิจัยของการ์ทเนอร์ ยังกล่าวอีกว่า ตำแหน่งงานว่างที่มีอัตราเพิ่มขึ้นทุกไตรมาสและในหลายประเทศมีอัตราตำแหน่งงานที่เปิดรับต่ออัตราการว่างงานต่ำสุดเป็นประวัติการณ์ สะท้อนให้เห็นถึงภาวะการแข่งขันแย่งชิงบุคลากร สิ่งที่กำลังเกิดขึ้นนับว่าท้าทายการทำงานของผู้บริหาร IT เป็นอย่างมาก สิ่งนี้ยังส่งผลให้เกิดการใช้จ่ายด้านซอฟต์แวร์ที่เพิ่มขึ้น เช่นเดียวกับตลาดบริการด้าน IT เนื่องจากบริษัทต่างต้องการดึงตัวพนักงาน ที่มีทักษะด้านไอทีไปช่วยงานด้านการวางระบบ แต่เมื่อหาไม่ได้ องค์กรต่างต้องหันไปใช้บริษัทที่ปรึกษา ดังจะเห็นได้จากมูลค่าการใช้จ่ายด้านบริการให้คำปรึกษา ซึ่งคาดว่าจะสูงแตะ 264,900 ล้านดอลลาร์สหรัฐฯ ในปี

2566 เพิ่มขึ้น 6.7% จากปี 2565 (ไทยรัฐ, 2566) จึงเป็นเหตุให้องค์กรในกลุ่มธุรกิจ IT จำเป็นต้องมีการบริหารทรัพยากรบุคคลของบริษัท เพื่อสร้างข้อได้เปรียบในการแข่งขันในตลาด IT ที่เติบโตอย่างต่อเนื่อง

ปัญหาหนึ่งในการบริหารทรัพยากรบุคคลในวงการธุรกิจ IT คือการมีอัตราการลาออกจากงานสูง จากผลสำรวจ Laws of Attraction ของ JobsDB ได้ระบุว่า แนวโน้มของตลาดแรงงานในประเทศไทยและโลกเป็นไปในทิศทางเดียวกัน คือแรงงานรู้ว่าตัวเองมีอำนาจในการต่อรองสูงและองค์กรมีความสนใจมองหาแรงงานที่มีประสบการณ์ในสายงาน IT โดยตรงมากกว่าแรงงานจบใหม่ ซึ่งปัจจัยที่ดึงดูดแรงงานดังกล่าวให้เข้าร่วมกับองค์กรอันดับหนึ่งคือ ผลตอบแทน อันดับ 2 คือปัจจัยเรื่องโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและอันดับ 3 คือ ปัจจัยเรื่องความมั่นคงของงาน (Jobsdb ทีมเนื้อหา, 2566) แต่สิ่งที่น่าสนใจที่เพิ่มเข้ามาคือเรื่อง Work Life Balance และความยืดหยุ่นในการทำงาน ปัจจัยเหล่านี้เป็นสาเหตุสำคัญให้แรงงานตัดสินใจว่าจะอยู่ในองค์กรต่อหรือไม่ จึงเป็นสาเหตุให้องค์กรจำเป็นต้องศึกษาความต้องการของแรงงานเหล่านี้ เพื่อหาแรงจูงใจที่จะดึงให้แรงงานเหล่านี้เลือกที่จะทำงานในกับองค์กรและรักษาแรงงานที่มีอยู่ไว้ รวมถึงสร้างข้อได้เปรียบในการแข่งขันในตลาดด้วยเช่นกัน

นอกจากการจูงใจให้แรงงานเลือกที่จะทำงานในองค์กรต่อไปแล้ว ในการสร้างข้อได้เปรียบในการแข่งขันในตลาด ทางธุรกิจจำเป็นต้องมีการพัฒนาแรงงานให้มีประสิทธิภาพในการทำงานตรงตามที่องค์กรได้กำหนดไว้ ซึ่งในการพัฒนาแรงงานให้มีประสิทธิภาพนั้นทำได้หลากหลายวิธี และหนึ่งในวิธีที่องค์กรหลายองค์กรได้ใช้ในการพัฒนา คือ การสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานภายในองค์กร เพื่อให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงาน และนำไปสู่การพัฒนาตนเองของพนักงาน รวมถึงเป็นการสร้างประโยชน์ให้กับองค์กรไปพร้อมกัน

จากปัจจัยดังกล่าวจึงเป็นสาเหตุให้ผู้วิจัยสนใจทำการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในเครือบริษัท IT แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร เพื่อนำผลการศึกษาและวิจัยมาใช้วิเคราะห์และพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลของบริษัท รวมถึงนำผลการวิจัยมาปรับปรุงแผนการพัฒนาบริษัท เพื่อสร้างความแข็งแกร่งให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในเครือบริษัท IT แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจ – ปัจจัยจูงใจและแรงจูงใจ - ปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในเครือบริษัท IT แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานการวิจัย

1. พนักงานที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน

2. แรงจูงใจ - ปัจจัยจูงใจประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน การได้รับการยกย่องนับถือ ลักษณะของงานที่ได้รับ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในเครือบริษัท IT แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

3. แรงจูงใจ - ปัจจัยค้ำจุนประกอบด้วย นโยบายการบริหารงาน การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในหน่วยงาน ความมั่นคงในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าจ้างและผลตอบแทน และตำแหน่งงานหรือสถานะของอาชีพ มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในเครือบริษัท IT แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับลักษณะประชากรศาสตร์ โดยอ้างอิงจาก ปรมะ สตะเวทิน (2546) ได้ความเห็นเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์ว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้การเปิดรับข่าวสารแตกต่างกัน เพราะผู้รับสารแต่ละคนต่างมีลักษณะเฉพาะตัว เช่น เพศ อายุ อาชีพ สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ

1. อายุ โดยทั่วไปแล้วบุคคลอายุน้อยกว่ามีแนวคิดเสรีนิยม ถืออุดมการณ์มากกว่า ใจร้อนกว่า และมองโลกในแง่ดีกว่าคนที่ที่มีอายุมาก ส่วนบุคคลที่มีอายุมากจะมีความระมัดระวังมากกว่า ยึดถือการปฏิบัติ มีความคิดอนุรักษนิยม และมองโลกในแง่ร้าย นอกจากนี้คนที่อยู่ในรุ่นต่างก็จะมีประสบการณ์ชีวิตต่างกันไป ทำให้ทัศนคติของคนรุ่นต่างๆ แตกต่างกันและยังเป็นการกำหนดความแตกต่างในการคล้อยตามกันด้วย

2. เพศ จากงานวิจัยทางจิตวิทยาหลายเรื่องได้แสดงให้เห็นว่า เพศหญิงและเพศชายมีความแตกต่างกันในด้านความคิดเห็น ค่านิยม และทัศนคติ เพราะวัฒนธรรมและสังคมที่กำหนดบทบาทของทั้ง 2 เพศไว้ต่างกัน

3. สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ จากงานวิจัยด้านนิเทศศาสตร์ชี้ให้เห็นว่าสถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ ได้แก่ อาชีพ รายได้ เชื้อชาติและชาติพันธุ์ ตลอดจนภูมิหลังของครอบครัวมีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อปฏิบัติการรับสารที่มีต่อผู้ส่งสารและสาร และยังทำให้มีวัฒนธรรม ประสบการณ์ ทัศนคติ ค่านิยมและเป้าหมายต่างกัน นอกจากนี้คนที่มีความเชื่อต่างก็ย่อมมีแนวความคิด ค่านิยมต่อสิ่งต่างๆแตกต่างกันไป หรือแม้คนที่มีความเชื่อเดียวกันก็มีความคิดเห็นและค่านิยมตลอดจนพฤติกรรมต่างกัน สำหรับเรื่องของรายได้นั้น เป็นเครื่องกำหนดความต้องการของคน ตลอดจนกำหนดความคิดเกี่ยวกับสิ่งต่างๆและพฤติกรรมต่างๆกันด้วย

4. การศึกษา ระดับการศึกษาที่ต่างกัน ในยุคสมัยที่ต่างกันในระบบการศึกษาที่ต่างกันมักทำให้คนมีความรู้สึกรู้จักคิด อุดมการณ์ และความต้องการแตกต่างกัน คนที่มีการศึกษาสูงจะได้เปรียบในการที่จะเป็นผู้รับสารที่ดีกว่าเพราะมีความรู้กว้างขวางกว่าในหลายเรื่องและมีความเข้าใจสารที่รับได้ดีกว่า

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ ได้อ้างอิงจาก Herzberg (1959) กล่าวถึงใน ซลธิส ธรรมประภาส (2563) ได้นำเสนอแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานชื่อว่า ทฤษฎีสองปัจจัย หรือ the two-factor theory โดยเชื่อว่าการที่ผู้ปฏิบัติงานจะสามารถปฏิบัติงานได้ดีนั้นขึ้นอยู่กับความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากความพึงพอใจจะเพิ่มความสนใจและความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานมากขึ้น กลับกัน ความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานย่อมทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่สนใจปฏิบัติงานนั้นอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีปัจจัยอยู่ 2 ประการ ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจจนนำไปสู่การเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในตัวของผู้ปฏิบัติงานต่อการปฏิบัติงานหรือชิ้นงานโดยตรง ประกอบด้วย ความสำเร็จในงาน (Achievement) การได้รับการยกย่องนับถือ (Recognition)

ลักษณะของงานที่ได้รับ (Work Itself) ความรับผิดชอบ (Responsibility) และความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (Advancement) และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) เป็นปัจจัยที่ส่งผลทางอ้อมต่อความพึงพอใจของบุคคล โดยปัจจัยนี้เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานหรือในองค์กร ประกอบด้วย นโยบายการบริหารงาน (Company Policy and Administration) การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน (Relationship with Supervision peer and Subordinates) ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Condition) ค่าจ้างและผลตอบแทน (Salary) และตำแหน่งงานหรือสถานะของอาชีพ (Status)

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงาน ได้อ้างอิงจาก Peterson และ Plowman (1975) กล่าวถึงใน ทัศนศาสตร์จิตวิทยา (2563) มีความหมายโดยแคบว่า หมายถึงการลดต้นทุนการผลิต และมีความหมายโดยกว้างหมายถึง คุณภาพของการมีประสิทธิผลและความสามารถในการผลิต โดยการดำเนินงานด้านธุรกิจที่ถือว่ามีประสิทธิภาพสูงสุดนั้น เพื่อให้สามารถผลิตสินค้าหรือบริการในปริมาณและคุณภาพที่ต้องการโดยใช้เวลาที่เหมาะสมและใช้ต้นทุนน้อยที่สุดเมื่อคำนึงถึงสถานการณ์และข้อผูกพันทางด้านการเมือง มีองค์ประกอบ 4 ประการคือ คุณภาพงาน (Quality) ปริมาณงาน (Quantity) เวลาในการปฏิบัติงาน (Time) และค่าใช้จ่าย (Cost) หมายถึง ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานทั้งหมดต้องมีความเหมาะสมกับงาน โดยต้องลงทุนค่าใช้จ่ายให้น้อยที่สุดแต่ได้ผลกำไรมากที่สุด และประสิทธิภาพในด้านค่าใช้จ่าย อย่างต้นทุนการใช้ทรัพยากรต่างๆในองค์กร เช่น บุคคล เทคโนโลยีขององค์กร มีการใช้อย่างคุ้มค่าที่สุดและมีการสูญเสียให้น้อยที่สุด

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานในเครือบริษัท IT แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำนวน 210 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 31 พฤษภาคม 2567)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานในเครือบริษัท IT แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงใช้วิธีการคำนวณกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ Taro Yamane (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2564) ระดับความเชื่อมั่น 95% และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5% (ประคอง กรรณสูตร, 2542 อ้างถึงใน เพทาย ทรัพย์ะสินธุ์, 2563) และเพิ่มจำนวนตัวอย่างอีก 5% จากกลุ่มตัวอย่าง เป็นจำนวน 7 คน เพื่อป้องกันความผิดพลาดของแบบสอบถาม ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้จึงเท่ากับ 145 คน

วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบตามความสะดวก (Convenience Sampling) โดยเลือกเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างตามความสมัครใจของพนักงานในแต่ละบริษัทย่อยให้ได้กลุ่มตัวอย่างครบตามที่กำหนดไว้ โดยทำการแจกแบบสอบถามให้พนักงานที่สมัครใจให้ข้อมูลจนครบ 145 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือคือแบบสอบถามออนไลน์ (Online Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยมีลักษณะเป็นคำถามที่มีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choices) จำนวน 6 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และรายได้ต่อเดือน

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจ - ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานประกอบด้วยความสำเร็จของงาน การได้รับการยกย่องนับถือ ลักษณะของงานที่ได้รับ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน มีลักษณะคำถามแบบมาตรวัดประมาณค่าแบบตัวเลข (Numerical Rating Scale) เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ปานกลาง ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจ - ปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานประกอบด้วย นโยบายการบริหารงาน การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ความมั่นคงในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าจ้างและผลตอบแทน และตำแหน่งงานหรือสถานะของอาชีพ มีลักษณะคำถามแบบมาตรวัดประมาณค่าแบบตัวเลข (Numerical Rating Scale) เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ปานกลาง ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน มีลักษณะคำถามแบบมาตรวัดประมาณค่าแบบตัวเลข (Numerical Rating Scale) เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา แบ่งผลการวิเคราะห์ได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของพนักงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 53.79 ช่วงอายุระหว่าง 20 – 29 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 35.17 สถานภาพโสด/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 71.03 ระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเท่ากับปริญญาตรี จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 76.55 ประสบการณ์ทำงานระหว่าง 0 – 5 ปี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 44.83 และมีรายได้ต่อเดือน 15,000 – 29,999 บาท จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 50.34

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจ - ปัจจัยจูงใจของพนักงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจ - ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จของงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 รองลงมาประกอบด้วย ด้านลักษณะของงานที่ได้รับ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยกย่องนับถือ และน้อยที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ตามลำดับ สามารถพิจารณาเป็นรายด้านได้ดังนี้

ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจ - ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.54

ด้านการได้รับการยกย่องนับถือ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจ - ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของท่านอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07

ด้านลักษณะของงานที่ได้รับ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจ - ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การปฏิบัติงานที่ท่านได้รับมอบหมายทำให้ท่านสามารถพัฒนาความรู้ความสามารถของท่านได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21

ด้านความรับผิดชอบ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจ - ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีเนื้องานที่ตรงกับความต้องการของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจ - ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านเชื่อมั่นว่าท่านจะได้รับเลื่อนตำแหน่งจากการปฏิบัติงานในบริษัทอย่างยุติธรรม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจ - ปัจจัยค้ำจุนของพนักงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจ - ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชาและด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 รองลงมาประกอบด้วย ด้านตำแหน่งงานหรือสถานะของอาชีพ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายการบริหารงาน และน้อยที่สุดคือ ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน ตามลำดับ สามารถพิจารณาเป็นรายด้านได้ดังนี้

ด้านนโยบายการบริหารงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจ - ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ บริษัทมีการสื่อสารชี้แจงเกี่ยวกับนโยบายต่างๆ อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76

ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจ - ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ บังคับบัญชาของท่านมีการให้คำปรึกษาและคำแนะนำได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจ - ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27

ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจ - ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านเชื่อว่าบริษัทของท่านมีความมั่นคง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจ - ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีความปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15

ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจ - ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านคิดว่ารายได้ต่อเดือนของท่านมีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติอยู่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50

ด้านตำแหน่งงานหรือสถานะของอาชีพ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจ - ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในบริษัทของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านคุณภาพงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 รองลงมาประกอบด้วย ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน และน้อยที่สุด คือ ด้านค่าใช้จ่าย ตามลำดับ สามารถพิจารณาเป็นรายด้านได้ดังนี้

ด้านคุณภาพงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้อง ตรงตามความต้องการของผู้มอบหมายงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12

ด้านปริมาณงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ เมื่อมีงานเร่งด่วน ท่านสามารถบริหารปริมาณงานของท่านได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03

ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านมีการพัฒนาเทคนิคการปฏิบัติงานเพื่อให้ปฏิบัติงานมีความรวดเร็วและถูกต้องมากขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11

ด้านค่าใช้จ่าย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านคิดว่าท่านปฏิบัติงานโดยใช้ทรัพยากรต่างๆ ของบริษัทอย่างคุ้มค่า เช่น ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน กำลังคน อุปกรณ์ของบริษัท เป็นต้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน เพื่อทดสอบสมมติฐานดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน สามารถแยกย่อยได้ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1.1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.2 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.3 พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.4 พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเท่ากับปริญญาตรี มีประสิทธิภาพการทำงานน้อยกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยที่ 0.229

สมมติฐานข้อที่ 1.5 พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.6 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2 แรงจูงใจ - ปัจจัยจูงใจประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน การได้รับการยกย่องนับถือ ลักษณะของงานที่ได้รับ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในเครือบริษัท IT แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

ผลการทดสอบพบว่า แรงจูงใจ - ปัจจัยจูงใจ ในด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงานที่ได้รับ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในเครือบริษัท IT แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนในด้านการได้รับการยกย่องนับถือ ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในเครือบริษัท IT แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 3 แรงจูงใจ - ปัจจัยค้ำจุนประกอบด้วย นโยบายการบริหารงาน การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ความมั่นคงในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าจ้างและผลตอบแทน และตำแหน่งงานหรือสถานะของอาชีพ มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในเครือบริษัท IT แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

ผลการทดสอบพบว่า แรงจูงใจ - ปัจจัยค้ำจุน ในด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านตำแหน่งงานหรือสถานะของอาชีพ มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมของพนักงานในเครือบริษัท IT แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนในด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านค่าจ้างและผลตอบแทน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในเครือบริษัท IT แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สรุปและอภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในเครือบริษัท IT แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร สามารถสรุปประเด็นและนำมาอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน สามารถนำมาอภิปรายผลเป็นรายข้อได้ดังนี้

เพศ พบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจาก เพศของพนักงานไม่มีผลต่อทักษะการทำงานภายในบริษัท อาจด้วยรูปแบบงานภายในเครือบริษัทที่ไม่ก่อให้เกิดความแตกต่างไม่ว่าผู้ปฏิบัติงานจะเป็นเพศชายหรือหญิงและทั้งสองเพศต่างมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในบริษัทเทียบเท่ากัน ทำให้ไม่ก่อให้เกิดความแตกต่างด้านประสิทธิภาพการทำงานระหว่างกัน

อายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจาก รูปแบบงานของเครือบริษัทที่อาศัยองค์ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทำให้พนักงานทุกคนต่างมีการเรียนรู้เพิ่มทักษะในเวลาไล่เลี่ยกันไม่ว่าจะมีช่วงอายุใดก็ตาม

สถานภาพ พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจาก สถานภาพของพนักงานไม่มีผลต่อทักษะการทำงาน และไม่มีผลต่อสภาวะทางจิตใจของพนักงานในการปฏิบัติงานภายในเครือบริษัท

ระดับการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเท่ากับปริญญาตรี มีประสิทธิภาพการทำงานน้อยกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยที่ 0.229 เนื่องจาก พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีทัศนคติและแนวคิดในการทำงานแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าจะมีทัศนคติและแนวคิดในการทำงานที่ดีกว่า รวมถึงความสามารถในการรับแรงกดดันได้มากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า

ประสบการณ์ทำงาน พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจาก ระบบงานของเครือข่ายส่วนใหญ่เป็นงานทางด้าน IT ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทำให้พนักงานต้องมีการศึกษาองค์ความรู้ต่างๆ ตามการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีโดยตลอด เช่น การเข้ามาของเทคโนโลยี AI ซึ่งเป็นเทคโนโลยีใหม่ทำให้ทางเครือข่ายต้องทำการศึกษาและนำมาปรับใช้ จึงมีการอบรมให้พนักงานทำการศึกษาเทคโนโลยี AI และเนื่องจากเป็นองค์ความรู้ใหม่ ทำให้พนักงานส่วนใหญ่ต่างมีความรู้ในเทคโนโลยีนี้ใกล้เคียงกันจนไม่ก่อให้เกิดความแตกต่างระหว่างพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน

รายได้ต่อเดือน พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจาก รายได้ต่อเดือนของพนักงานที่แตกต่างกัน ไม่ก่อให้เกิดความแตกต่างในแง่ของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน อาจเนื่องด้วยพนักงานเห็นว่ารายได้ต่อเดือนในแต่ละตำแหน่งมีความเหมาะสมกับเนื้อหาและปริมาณงานของตำแหน่งนั้นๆ

สมมติฐานข้อที่ 2 แรงจูงใจ - ปัจจัยจูงใจประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน การได้รับการยกย่องนับถือ ลักษณะของงานที่ได้รับ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในเครือข่าย IT แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร สามารถนำมาอภิปรายผลเป็นรายข้อได้ดังนี้

ความสำเร็จของงาน พบว่า แรงจูงใจ - ปัจจัยจูงใจในด้านความสำเร็จของงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในเครือข่าย IT แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจาก พนักงานมีความภาคภูมิใจที่ได้มีส่วนร่วมและสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงได้ และความสำเร็จและความพึงพอใจของพนักงานที่เกิดขึ้นส่งผลให้พนักงานมีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานภายในเครือข่ายต่อไปด้วยความเต็มใจกัน

การได้รับการยกย่องนับถือ พบว่า แรงจูงใจ - ปัจจัยจูงใจในด้านการได้รับการยกย่องนับถือ ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในเครือข่าย IT แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจาก พนักงานมีความคิดเห็นว่า แม้ผู้บังคับบัญชาในเครือข่ายจะมีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานผู้ใต้บังคับบัญชา มีความไว้วางใจ ซินชมและยอมรับในความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคน แต่กลับไม่สามารถสร้างผลกระทบต่อแรงจูงใจของพนักงานให้พัฒนาประสิทธิภาพของตนได้

ลักษณะของงานที่ได้รับ พบว่า แรงจูงใจ - ปัจจัยจูงใจในด้านลักษณะของงานที่ได้รับ มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในเครือข่าย IT แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจาก ลักษณะของงานที่พนักงานได้รับ ทำให้พนักงานมีความรู้สึกท้าทายและมีความคิดที่จะพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของตน รวมทั้งยังก่อให้เกิดความพึงพอใจจากการได้รับการมอบหมายงานอีกด้วย

ความรับผิดชอบ พบว่า แรงจูงใจ - ปัจจัยจูงใจในด้านความรับผิดชอบที่ได้รับ มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในเครือบริษัท IT แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจาก พนักงานมีความพึงพอใจในเนื้องานที่ตรงกับความรับผิดชอบของพนักงานแต่ละคน จนเกิดความพึงพอใจที่จะรับผิดชอบและปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย นอกจากนี้ ทางผู้บังคับบัญชายังมีความไว้วางใจให้พนักงานสามารถออกแบบการปฏิบัติงานได้ด้วยตัวเอง จึงเกิดแรงจูงใจที่จะรับผิดชอบต่องานชิ้นนั้นๆ

ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน พบว่า แรงจูงใจ - ปัจจัยจูงใจในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในเครือบริษัท IT แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจาก พนักงานมีความเชื่อมั่นว่าจะสามารถมีความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานจากการปฏิบัติภายในเครือบริษัท และเชื่อว่าจะได้รับเลื่อนตำแหน่งจากการปฏิบัติงานในบริษัทอย่างยุติธรรม ทั้งจากการได้การฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถ และการได้รับการสนับสนุนการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงานแต่ละคนอย่างเหมาะสม จนเกิดความเชื่อมั่นในเครือบริษัทและเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

สมมติฐานข้อที่ 3 แรงจูงใจ - ปัจจัยค้ำจุนประกอบด้วย นโยบายการบริหารงาน การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ความมั่นคงในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าจ้างและผลตอบแทน และตำแหน่งงานหรือสถานะของอาชีพ มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในเครือบริษัท IT แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร สามารถนำมาอภิปรายผลเป็นรายข้อได้ดังนี้

นโยบายการบริหารงาน พบว่า แรงจูงใจ - ปัจจัยค้ำจุนในด้านนโยบายการบริหารงาน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมของพนักงานในเครือบริษัท IT แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจาก นโยบายการบริหารของเครือบริษัท รวมถึงการดำเนินการตามนโยบายและการสื่อสารต่อพนักงาน ไม่ได้สร้างผลกระทบต่อพนักงานโดยตรง และสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของตน แม้จะมีการเปิดโอกาสให้พนักงานภายในบริษัทมีส่วนร่วมในการออกความคิดเห็นต่อนโยบายของบริษัทก็ตาม

การปกครองบังคับบัญชา พบว่า แรงจูงใจ - ปัจจัยค้ำจุนในด้านการปกครองบังคับบัญชา มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมของพนักงานในเครือบริษัท IT แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ในทิศทางตรงกันข้าม ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจาก การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชาในบางครั้งก่อให้เกิดแรงกดดันต่อพนักงาน ไม่ว่าจะเป็นการให้คำแนะนำที่มีความเข้มงวดเกินไปและการที่ผู้บังคับบัญชามีความคาดหวังต่อพนักงานมากเกินไป

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน พบว่า แรงจูงใจ - ปัจจัยค้ำจุนในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมของพนักงานในเครือบริษัท IT แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจาก พนักงานส่วนใหญ่มีความเห็นว่าตนมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานด้วยกัน รวมทั้งมีการพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงานระหว่างกันอยู่เสมอ และคอยให้ความร่วมมือและความช่วยเหลือทั้งในการปฏิบัติงานตามปกติและในขณะแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น

ความมั่นคงในการทำงาน พบว่า แรงจูงใจ - ปัจจัยค้ำจุนในด้านความมั่นคงในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมของพนักงานในเครือบริษัท IT แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจาก พนักงานมีความ

คิดเห็นว่าเครือข่ายที่มีความมั่นคงในแง่ธุรกิจ IT รวมถึงตำแหน่งงานของพนักงานมีความมั่นคงและยังคงเป็นที่ต้องการในวงการธุรกิจ และเชื่อมั่นว่าการปฏิบัติงานในเครือข่ายจะทำให้พนักงานมีความมั่นคงในชีวิตและไม่ถูกยกเลิกจ้างงานอย่างไม่เป็นธรรม

สภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า แรงจูงใจ – ปัจจัยค้ำจุน ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมของพนักงานในเครือข่าย IT แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากพนักงานที่ความคิดเห็นว่าการสนับสนุนด้านสถานที่ของเครือข่ายไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาประสิทธิภาพของพนักงาน ไม่ว่าจะมีความปลอดภัยในด้านสถานที่ ความสะดวกสบายและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน หรืออุปกรณ์เครื่องมือสนับสนุนการปฏิบัติงาน

ค่าจ้างและผลตอบแทน พบว่า แรงจูงใจ – ปัจจัยค้ำจุนในด้านค่าจ้างและผลตอบแทน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมของพนักงานในเครือข่าย IT แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจาก พนักงานที่ความคิดเห็นว่ารายได้และสวัสดิการต่างๆ ของทางเครือข่ายไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาประสิทธิภาพของพนักงาน หรือแม้กระทั่งการพิจารณาขึ้นเงินเดือน

ตำแหน่งงานหรือสถานะของอาชีพ พบว่า แรงจูงใจ – ปัจจัยค้ำจุนในด้านตำแหน่งงานหรือสถานะของอาชีพ มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมของพนักงานในเครือข่าย IT แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจาก พนักงานมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในเครือข่าย เนื่องด้วยพนักงานมีความคิดเห็นว่าการดำเนินการของเครือข่ายและงานที่ทางเครือข่ายมอบหมายให้ปฏิบัตินั้นเป็นงานที่มีเกียรติและเป็นที่ยอมรับของสังคม นอกจากนี้พนักงานยังมีความเห็นว่าตำแหน่งงาน ณ ปัจจุบันที่เครือข่ายมอบให้ เหมาะสมกับพนักงานคนนั้นๆ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในเครือข่าย IT แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่า พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเท่ากับปริญญาตรี มีประสิทธิภาพการทำงานน้อยกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จากผลการวิจัยดังกล่าว ทางเครือข่ายควรมีการเปิดอบรมความรู้ให้กับพนักงาน อาจเป็นการอบรมสั้นๆ เพื่อส่งเสริมความรู้ของพนักงาน มีการพิจารณาเพิ่มรางวัลในการทำงาน เช่น วันหยุด เงินโบนัส เพื่อสร้างแรงจูงใจให้กลุ่มพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเท่ากับปริญญาตรี ซึ่งเป็นกลุ่มพนักงานส่วนใหญ่ ในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของตน และในขณะเดียวกัน ทางเครือข่ายควรมีการพิจารณาการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับระดับการศึกษาของพนักงานแต่ละกลุ่ม เพื่อปรับปรุงการมอบหมายงานของเครือข่ายให้ตรงกับทักษะของพนักงานมากขึ้น

2. จากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจ – ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในเครือข่าย IT แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงานที่ได้รับ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ทางผู้บริหารจึงควรมุ่งเน้นในการสร้างแรงจูงใจ – ปัจจัยจูงใจในด้านต่างๆ ข้างต้น มีการส่งเสริมความสำเร็จของพนักงาน การเพิ่มความชัดเจนในการระบุลักษณะงานและความรับผิดชอบของพนักงาน และมีการสนับสนุนความรู้ความก้าวหน้าของพนักงานภายในเครือข่าย เพื่อสร้างแรงจูงใจและความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและเครือข่ายให้มากยิ่งขึ้น

3. จากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจ – ปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในเครือบริษัท IT แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านตำแหน่งงานหรือสถานะของอาชีพ ทางผู้บริหารจึงควรมุ่งมั่นในการสร้างแรงจูงใจ – ปัจจัยค้ำจุนในด้านต่างๆ ข้างต้น ยกเว้นด้านการปกครองบังคับบัญชาซึ่งมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในทิศทางลบ เพิ่มการสร้างเชื่อมั่นในองค์กรให้กับพนักงาน และสร้างความน่าเชื่อถือของเครือบริษัทไม่ว่าจะกับพนักงานภายในเครือบริษัท และกับคนทั่วไปภายนอกองค์กร เพื่อสร้างความภาคภูมิใจให้กับพนักงานและสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเพื่อเครือบริษัทมากขึ้น ส่วนในด้านการปกครองบังคับบัญชา จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีแรงจูงใจ – ปัจจัยค้ำจุน ด้านการปกครองบังคับบัญชาเพิ่มขึ้น จะส่งผลทำให้ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมลดลง เนื่องจากการสนับสนุนและความคาดหวังของผู้บังคับบัญชาในบางครั้งก่อให้เกิดแรงกดดันต่อพนักงาน เนื่องด้วยอุปนิสัยของพนักงานส่วนใหญ่ที่มีโลกส่วนตัวสูง จึงแนะนำให้ระมัดระวังในการส่งเสริมแรงจูงใจในด้านนี้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทอื่นๆ ในกลุ่มธุรกิจเดียวกัน เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบริษัทอื่นๆ ภายในกลุ่มธุรกิจเดียวกัน และนำมาเปรียบเทียบปรับปรุงการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานต่อไป

2. ควรทำการศึกษาถึงปัจจัยอื่นๆ เช่น ความเครียดของพนักงาน วัฒนธรรมขององค์กร ปัจจัยภายนอกองค์กร ที่ส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพของพนักงานและองค์กรและนำมาพิจารณาการปรับปรุงแผนการพัฒนางานองค์กร

3. การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในช่วงระยะเวลาหนึ่งเท่านั้น จึงมีโอกาสที่ปัจจัยแรงจูงใจจะมีการเปลี่ยนแปลงในอนาคตและมีผลการวิจัยที่ต่างกันจากการเปลี่ยนแปลงของพนักงานและองค์กร จากเหตุผลดังกล่าวจึงควรมีการทำการศึกษาวิจัยถึงปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อศึกษาและนำมาปรับปรุงประสิทธิภาพของพนักงานได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ขององค์กร ณ ขณะนั้น

4. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาโดยใช้เครื่องมือแบบสอบถามเพียงอย่างเดียวเท่านั้น จึงควรมีการใช้เครื่องมืออื่นๆ ในการศึกษาไปด้วย เช่น การสัมภาษณ์ การสังเกตพฤติกรรม เพื่อทำการศึกษาในเชิงลึกและได้ข้อมูลที่มีความชัดเจนมากขึ้นในการพัฒนาประสิทธิภาพของพนักงาน

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ด้วยความอนุเคราะห์อย่างสูงจากอาจารย์ ดร.ศุภินญา ญาณสมบุญณ์ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ที่ได้กรุณาใช้เวลาอันมีค่าในการให้คำปรึกษา คำแนะนำต่างๆ ตลอดจนตรวจสอบแก้ไขข้อผิดพลาดต่างๆ และคอยติดตามผลตลอดการวิจัย เพื่อให้สารนิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.สุภาภรณ์ ประสงค์ทัน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐยา ประดิษฐ์สุวรรณ และรองศาสตราจารย์ ดร.ณัฏช กุณิสร์ ที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบแบบสอบถาม และเป็นคณะกรรมการการสอบสารนิพนธ์ รวมทั้งให้คำแนะนำต่างๆ อันเป็นประโยชน์แก่ผู้วิจัย

ขอขอบพระคุณคณาจารย์คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอน ให้ความรู้ต่างๆ จนสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในสารนิพนธ์ครั้งนี้ และขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ในโครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตทุกท่าน ที่ได้ให้คำแนะนำ ความช่วยเหลือ และอำนวยความสะดวกในด้านต่างๆ ตลอดระยะเวลาการศึกษา

ขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน ที่ได้สละเวลาให้ความร่วมมือในการสอบแบบสอบถาม ให้สารนิพนธ์นี้สำเร็จ ลุล่วงได้ด้วยดี

สุดท้ายนี้ขอขอบพระคุณบิดา มารดา ครอบครัว และเพื่อนๆ ทุกคน ที่ให้ความช่วยเหลือ คำแนะนำต่างๆ และเป็นกำลังใจสนับสนุนผู้วิจัยตลอดมา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าสารนิพนธ์ฉบับนี้จะเป็นประโยชน์แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องและผู้ที่สนใจ หากสารนิพนธ์นี้มีข้อบกพร่องประการใด ผู้วิจัยต้องขออภัยมา ณ ที่นี้

เอกสารอ้างอิง

- กณิศา จิตต์สุภาพรรณ. (2563). ปัจจัยความเครียดในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทไอที ในเขตกรุงเทพมหานคร สารนิพนธ์ (บธ.ม. (การจัดการ)) -- มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2563.]. <http://ir-thesis.swu.ac.th/dspace/bitstream/123456789/969/1/gs601130368.pdf>
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2564). การใช้ SPSS for Window ในการวิเคราะห์ข้อมูล (พิมพ์ครั้งที่ 34.). กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชลธิศ ธรรมประภาส. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายสินค้าเชือธุรกิจธนาคารพาณิชย์ขนาดใหญ่ ย่านอโศก สารนิพนธ์ (บธ.ม. (การจัดการ)) --มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2563.]. <http://ir-thesis.swu.ac.th/dspace/bitstream/123456789/1418/1/gs601130372.pdf>
- ไทยรัฐ. (2566, 22 ม.ค. 2566). มูลค่าใช้จ่ายไอทีทั่วโลกปี 2566 โต 2.4% ตลาดไทยขาดหน้าโตแกร่ง 4.2%. ไทยรัฐ. <https://www.thairath.co.th/lifestyle/tech/2608748>
- ประมะ สตะเวทิน. (2546). หลักนิเทศศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 10.). กรุงเทพฯ : ภาควิชาการประชาสัมพันธ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประคอง กรรณสูต. (2542). สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 3 (ฉบับปรับปรุงแก้ไข)). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เพทาย ทรัพย์กะสินธุ์. (2563). แรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ต่างประเทศสายธุรกิจนำเข้าและส่งออกของธนาคารแห่งหนึ่ง สารนิพนธ์ (บธ.ม.(การจัดการ)) --มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2563]. <http://ir-thesis.swu.ac.th/dspace/bitstream/123456789/1194/1/gs602130008.pdf>
- Jobsdb ทีมเนื้อหา. (2566). ทำไมตลาดแรงงาน IT จึงมีการเทิร์นโอเวอร์สูง. <https://th.jobsdb.com/th/career-advice/article/%E0%B8%95%E0%B8%A5%E0%B8%B2%E0%B8%94%E0%B9%81%E0%B8%A3%E0%B8%87%E0%B8%87%E0%B8%B2%E0%B8%99-it>
- Petersen, E., และ Plowman, E. G. (1953). *Business Organization and Management*. R.D. Irwin.