

ความคาดหวังต่อแรงจูงใจในการทำงานของนักศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหง

Expectation for Work Motivation of the Student in Ramkhamhaeng University

กัญญาภัค เพ็ชรคง

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความคาดหวังต่อแรงจูงใจในการทำงานของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประชากร คือ นักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง จำนวน 57,347 คน กลุ่มตัวอย่างวิจัย คือ นักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามความคาดหวังต่อแรงจูงใจในการทำงานของนักศึกษามหาวิทยาลัย เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่ผ่านการทดสอบเครื่องมือ ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น ปัจจัยจูงใจในการทำงาน เท่ากับ 0.864 และค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น ปัจจัยคำจูงหรือปัจจัยยอนามัยในการทำงาน เท่ากับ 0.942 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (M) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และถ้าพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้การทดสอบ Post Hoc ด้วยวิธีการ Least-Significant Different (LSD) ผลการวิจัย พบว่า

1. นักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคาดหวังต่อแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
2. นักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีชั้นปีการศึกษาแตกต่างกัน มีความคาดหวังต่อแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
3. นักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีสาขาวิชาที่ศึกษาอยู่ในปัจจุบันแตกต่างกัน มีความคาดหวังต่อแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านลักษณะของงาน, ด้านความรับผิดชอบ, ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
4. นักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีอายุและสถานภาพการเรียนแตกต่างกัน มีความคาดหวังต่อแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

หมายเหตุ : คำสำคัญ (Key Words) ได้แก่ (1) ความคาดหวังต่อแรงจูงใจในการทำงาน (2) ปัจจัยจูงใจ (3) ปัจจัยคำจูงหรือปัจจัยยอนามัย (4) นักศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหง

ABSTRACT

In this thesis, the researcher studies expectation for work motivation of the undergraduate in Ramkhamhaeng University. The population consisted of 57,347 students at Ramkhamhaeng University. The sample population consisted of 400 students at Ramkhamhaeng University. The research instruments were a five-rating scale questionnaire eliciting data concerning expectation for work motivation of the student in Ramkhamhaeng University tested for quality with its reliability levels of Motivation Factor at 0.864 and Maintenance Factor at 0.942.

Using techniques of descriptive statistics, the researcher analyzed the data collected in terms of frequency, percentage, mean (M) and standard deviation (SD). A t-test technique, the one-way analysis of variance (ANOVA) technique and Least-Significant Different (*LSD*) test.

Findings are as follows:

1. The undergraduate in Ramkhamhaeng University who differed in gender exhibited concomitant differences in expectation for work motivation. When considered in each aspect, it we found that There was a significant difference in the aspect of supervision and interpersonal relationship at the level of 0.05.

2. The undergraduate in Ramkhamhaeng University who differed in academic year exhibited concomitant differences in expectation for work motivation. When considered in each aspect, it we found that There was a significant difference in the aspect of advancement and interpersonal relationship at the level of 0.05.

3. The undergraduate in Ramkhamhaeng University who differed in faculty exhibited concomitant differences in expectation for work motivation. When considered in each aspect, it we found that there was a significant difference in the aspect of nature of work, responsibility, advancement and working environment at the level of 0.05.

4. The undergraduate in Ramkhamhaeng University under investigation who differed in the demographical characteristics of age and educational status did not evince parallel differences in expectation for work motivation overall and each aspect.

บทนำ

มนุษย์ทุกคนไม่ว่าเกิดมาอยากดีมีเงินก็ต้องทำงานด้วยกันทั้งนั้น และที่สำคัญยังใช้เวลาไปกว่าครึ่งชีวิตในการทำงาน และจะเห็นว่าคนส่วนใหญ่ในสังคมไทยจะทำงานไปจนถึงอายุ 60 ปี หรือมากกว่านั้น ดังนั้นการทำให้งานเป็นช่วงเวลาแห่งความสุขและความสำเร็จจึงเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในชีวิต อย่างคติธรรมที่ได้ยินกันบ่อยๆ ว่า ‘งานคือชีวิต ชีวิตคืองาน’

การจะทำให้ช่วงเวลาในการทำงานนั้นมีความสุขและความสำเร็จได้ต้องพึ่งปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งคือแรงจูงใจ ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานแสดงพฤติกรรมต่างๆ ในการทำงาน หากขาดแรงจูงใจในการทำงาน ก็แสดงพฤติกรรมการทำงานในเชิงลบ ในทางกลับกันหากมีแรงจูงใจในทางบวกก็จะแสดงพฤติกรรมการทำงานออกมาในเชิงบวก ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานจึงจำเป็นต้องเข้าใจว่าอะไรคือแรงจูงใจที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้อย่างเต็มที่ และไม่ใช่ว่าเรื่องง่ายในการจูงใจผู้ปฏิบัติงาน เพราะผู้ปฏิบัติงานตอบสนองต่องานและวิธีทำงานขององค์กรแตกต่างกัน การจูงใจผู้ปฏิบัติงานจึงมีสิ่งสำคัญเป็นอย่างมาก

รวิไพ สิริมนกุล (2561) ได้รายงานว่ มหาวิทยาลัยรามคำแหงเป็นสถาบันการศึกษาของรัฐ จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยรามคำแหง พ.ศ. ๒๕๑๔ โดยมีจุดมุ่งหมายให้เป็นสถาบันการศึกษาแบบ “ตลาดวิชา” มีปรัชญาการดำเนินงานเน้นการเปิดโอกาสและให้ความเสมอภาคทางการศึกษาแก่ปวงชนชาวไทย

มหาวิทยาลัยรามคำแหงเป็นมหาวิทยาลัยที่มีขนาดใหญ่ที่สุดของประเทศ ซึ่งปัจจุบันมีนักศึกษา ระดับปริญญาตรีที่มีสถานภาพเป็นนักศึกษาทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคจำนวน 197,622 คน และจากวันที่เริ่มก่อตั้งจวบจนปัจจุบันได้ผลิตบัณฑิตแล้วเก้าแสนกว่าคน ซึ่งบัณฑิตเหล่านี้ออกไปรับใช้สังคมและประเทศชาติทั้งภาครัฐ เอกชนทั่วประเทศและทั่วโลก นับว่า มหาวิทยาลัยรามคำแหงได้มีบทบาทในการช่วยพัฒนาการศึกษาและทรัพยากรบุคคลของชาติเป็นอย่างมาก

จากข้อมูลที่ได้ศึกษาทำให้ผู้วิจัยตระหนักถึงจำนวนของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีจำนวนมาก และอีกไม่กี่ปีก็จะสำเร็จการศึกษาไปสู่ตลาดแรงงานและจะเป็นพื้นฐานของการพัฒนาประเทศที่สำคัญ ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาถึงความคาดหวังต่อแรงจูงใจในการทำงานของนักศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหง เพื่อเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนในการวางแผนจัดการหาแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้องค์กรได้

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาความคาดหวังต่อแรงจูงใจในการทำงานของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง

สมมติฐานของการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความคาดหวังต่อแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

ประชากร

นักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง ส่วนกลาง แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร ที่ยังมีสถานภาพเป็นนักศึกษาและลงทะเบียนเรียนประจำภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 57,347 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 26 พฤศจิกายน 2561 จากสถาบันคอมพิวเตอร์ งานนโยบายและแผน สำนักงานเลขาธิการ สืบค้น ณ เดือน กุมภาพันธ์ 2562)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ นักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง ส่วนกลาง แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร ที่ยังมีสถานภาพเป็นนักศึกษาและลงทะเบียนเรียนประจำภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 400 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (independent variable) คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการเรียน ชั้นปี การศึกษา สาขาวิชาที่ศึกษาอยู่ในปัจจุบัน
2. ตัวแปรตาม (dependent variable) คือ ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ได้แก่
 1. ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน, ด้านการได้รับการยอมรับ, ด้านลักษณะของงาน, ด้านความรับผิดชอบ, ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
 2. ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยอนามัย ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงาน, ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา, ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน, ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน, ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบความคาดหวังต่อแรงจูงใจในการทำงานของนักศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหง
2. ผลการศึกษาสามารถใช้เป็นแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการทำงานในองค์กรได้

ทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเรื่อง “ความคาดหวังต่อแรงจูงใจในการทำงานของนักศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหง” ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียดดังนี้

ความหมายของแรงจูงใจ คำว่า “แรงจูงใจ” มาจากคำกริยาในภาษาละตินว่า “Movere” (Kidd, 1973:101) ซึ่งมีความหมายตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า “to move” อันมีความหมายว่า “เป็นสิ่งที่โน้มน้าวหรือชักนำบุคคลเกิดการกระทำหรือปฏิบัติการ (To move a person to a course of action) ดังนั้นแรงจูงใจจึงได้รับความสนใจมากในทุกๆ

วงการ ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยหรือสิ่งต่างๆ ที่เป็นแรงผลักดันหรือเป็นพลังในการขับเคลื่อนให้ผู้ปฏิบัติงานมีพฤติกรรมที่ส่งผลการทำงานเป็นไปได้อย่างสำเร็จราบรื่น และผู้ปฏิบัติงานทำงานอย่างพึงพอใจและมีความสุข

ประเภทของแรงจูงใจ แรงจูงใจของมนุษย์มีมากมายหลายอย่าง เราถูกจูงใจให้มีการกระทำหรือพฤติกรรมหลายรูปแบบ เพื่อสนองความต้องการทางกาย แต่ยังมีความต้องการมากกว่านั้น จึงเกิดขึ้นได้จากแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก

1. การจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่มีความต้องการในการทำการเรียนรู้หรือแสวงหาบางอย่างด้วยตนเอง โดยมีต้องให้มีบุคคลอื่นมาเกี่ยวข้อง การจูงใจประเภทนี้ ได้แก่ 1. ความต้องการ (Need) 2. เจตคติ (Attitude) 3. ความสนใจพิเศษ (Special Interest)

2. การจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคล ที่ได้รับแรงกระตุ้นมาจากภายนอก ให้มองเห็นจุดหมายปลายทาง และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงหรือการแสดงพฤติกรรมของบุคคลแรงจูงใจเหล่านี้ ได้แก่ 1. เป้าหมายหรือความคาดหวังของบุคคล 2. ความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้า 3. บุคลิกภาพ 4. เครื่องล่อใจอื่นๆ

ความสำคัญของแรงจูงใจ การจูงใจมีอิทธิพลต่อผลผลิต ผลิตผลของงานจะมีคุณภาพดี มีปริมาณมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการทำงาน ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานจึงจำเป็นต้องเข้าใจว่าอะไรคือแรงจูงใจที่จะทำให้พนักงานทำงานอย่างเต็มที่ และไม่ใช่ว่าเรื่องง่ายในการจูงใจพนักงาน เพราะพนักงานตอบสนองต่องานและวิธีการทำงานขององค์กรแตกต่างกัน การจูงใจพนักงานจึงมีความสำคัญ (เพลินพิศ วิบูลย์กุล, 2558)

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ทฤษฎีสองปัจจัยหรือทฤษฎีการจูงใจในการทำงานของ Herzberg (Herzberg's Two-Factor Theory) Herzberg (1959, pp. 77-95) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลครั้งแรกเมื่อปี ค.ศ. 1959 ได้ศึกษาว่า คนเราต้องการได้อะไรจากงาน คำตอบที่ค้นพบคือ คนเราต้องการความสุขจากการทำงานและแรงจูงใจในการทำงานเป็นองค์ประกอบสำคัญที่มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกในด้านที่ทำให้ความรู้สึกในการทำงานมี 2 ประการ คือ (สุริดา เข้มทอง, 2559)

1. ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักในงาน เป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

1.1. ความสำเร็จในงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความพึงพอใจและปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้นๆ

1.2. การได้รับการยอมรับ หมายถึง การได้ยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้รับบริการ หรือบุคคลอื่นทั่วไป การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

1.3. ลักษณะของงาน หมายถึง งานและขอบเขตที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่น่าสนใจ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังเพียงคนเดียว

1.4. ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้น จากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ มีอิสระในการทำงานโดยไม่มีการตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การที่บุคคลได้รับการเปลี่ยนแปลงสถานะหรือตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบจากตำแหน่งหนึ่งก้าวสู่อีกตำแหน่งหนึ่ง

2. ปัจจัยคำจูนหรือปัจจัยนามัย หมายถึง ปัจจัยที่มาจากภายนอกเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งจะส่งเสริมให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลอยู่ตลอดเวลา ถ้าปัจจัยเหล่านี้ไม่ได้รับการตอบสนองก็จะทำให้เกิดความไม่พอใจหรือไม่มีความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย

2.1. นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์กรให้มีประสิทธิภาพ ตลอดจนความสามารถในการบริหารงานให้สอดคล้องกับนโยบายนั้น รวมถึงกฎ ระเบียบต่างๆ

2.2. วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ความยุติธรรม และวิธีการของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน และการบริหารงานภายในหน่วยงานที่ปฏิบัติอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3. เงินเดือนหรือค่าตอบแทน หมายถึง ผลตอบแทนจากการปฏิบัติงานที่พึงได้รับต้องมีความเหมาะสมและเพียงพอ มีการปรับเพิ่มขึ้นไปตามที่คาดหวังไว้

2.4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมต่างๆ ในการทำงาน ที่ต้องเอื้อต่อการปฏิบัติงาน ให้มีความคล่องตัว ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายกับจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานต้องมีความเหมาะสมกัน

2.5. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง การติดต่อกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดี สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น

องค์ประกอบทั้ง 2 ปัจจัยนี้ เป็นสิ่งที่บุคลากรต้องการ เพราะเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน องค์ประกอบปัจจัยจูงใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้เกิดความสุขในการปฏิบัติงาน เมื่อคนได้รับการตอบสนองด้วยปัจจัยชนิดนี้จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นายวีรยุทธ วาณิชกมลนันทน (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทสยามกลาสอินดัสทรี จำกัด โรงงานอยุธยา ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตามรายด้าน ทั้ง 15 ด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการใส่ใจคุณภาพ ด้านการรักษาความลับสัญญา ด้านการมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ และ ด้านการพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และ ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

พนักงานที่มีเพศ และอายุ แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้านไม่แตกต่างกัน ในส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้านแตกต่างกัน ยกเว้น ด้านประสิทธิภาพ พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้านแตกต่างกัน ยกเว้นด้านความสะอาด พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านคุณภาพที่แตกต่างกัน

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) ทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในช่วงเวลาเดียว และใช้กลุ่มตัวอย่างจากนักศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหง ทำการศึกษาจากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการทำวิจัย

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ทำโดยนำแบบสอบถามไปแจกกลุ่มตัวอย่างวิจัย คือ นักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง จำนวน 400 คน ณ มหาวิทยาลัยรามคำแหง แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร และนำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมข้อมูลมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบ แล้วนำข้อมูลมาจัดระบบเพื่อวิเคราะห์หาค่าทางสถิติเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัยและรายงานผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาลงรหัส และประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ชั้นปีการศึกษา สาขาวิชาที่ศึกษาอยู่ในปัจจุบัน และสถานภาพการเรียน ใช้สถิติเชิงพรรณนา โดยคำนวณหาค่าแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ
2. การวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ใช้สถิติเชิงพรรณนา โดยคำนวณหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความคาดหวังต่อแรงจูงใจในการทำงานของนักศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยใช้การทดสอบสถิติ t-test, One-way ANOVA

ผลการวิจัย

1. นักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยรามคำแหงที่ตอบแบบสอบถามที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคาดหวังต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาและด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และโดยภาพรวม มีความคาดหวังต่อแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน
2. นักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยรามคำแหงที่ตอบแบบสอบถามที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคาดหวังต่อแรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน
3. นักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยรามคำแหงที่ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพการเรียนแตกต่างกัน มีความคาดหวังต่อแรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน
4. นักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยรามคำแหงที่ตอบแบบสอบถามที่อยู่ชั้นปีการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคาดหวังต่อแรงจูงใจในการทำงานรายด้าน ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และโดยภาพรวม มีความคาดหวังต่อแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน
- 4.1. การเปรียบเทียบความคาดหวังต่อแรงจูงใจในการทำงานของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นรายคู่พบว่า นักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยรามคำแหงที่

ตอบแบบสอบถามที่อยู่ชั้นปีการศึกษา ปี 1 กับปี 3 และปี 2 กับ ปี 3 มีความคาดหวังต่อแรงจูงใจในการทำงานด้าน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

4.2. การเปรียบเทียบความคาดหวังต่อแรงจูงใจในการทำงานของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัย รามคำแหง ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นรายคู่พบว่า นักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยรามคำแหงที่ตอบ แบบสอบถามที่อยู่ชั้นปีการศึกษา ปี 1 กับปี 3 และปี 2 กับ ปี 3 มีความคาดหวังต่อแรงจูงใจในการทำงานด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

5. นักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยรามคำแหงที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสาขาวิชาที่ศึกษาอยู่ใน ปัจจุบันที่แตกต่างกัน มีความคาดหวังต่อแรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะของ งาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบรายคู่ ส่วนด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้าน นโยบายและการบริหารงาน ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคล มีความคาดหวังต่อแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

5.1. การเปรียบเทียบความคาดหวังต่อแรงจูงใจในการทำงานของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัย รามคำแหงโดยภาพรวมเป็นรายคู่พบว่า นักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยรามคำแหงที่ตอบแบบสอบถามที่ กำลังศึกษาอยู่คณะบริหารธุรกิจ กับ คณะเศรษฐศาสตร์ และคณะมนุษยศาสตร์ กับ คณะเศรษฐศาสตร์ มีความคาดหวัง ต่อแรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

5.2. การเปรียบเทียบความคาดหวังต่อแรงจูงใจในการทำงานของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัย รามคำแหงด้านลักษณะของงานเป็นรายคู่พบว่า นักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยรามคำแหงที่ตอบ แบบสอบถามที่กำลังศึกษาอยู่คณะนิติศาสตร์ กับ คณะรัฐศาสตร์, คณะนิติศาสตร์ กับ คณะเศรษฐศาสตร์, คณะ บริหารธุรกิจ กับ คณะรัฐศาสตร์, คณะบริหารธุรกิจ กับ คณะเศรษฐศาสตร์, คณะศึกษาศาสตร์ กับ คณะเศรษฐศาสตร์, คณะวิทยาศาสตร์ กับ คณะเศรษฐศาสตร์, คณะรัฐศาสตร์ กับ คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, และคณะเศรษฐศาสตร์ กับ คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีความคาดหวังต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านลักษณะของงานแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

5.3. การเปรียบเทียบความคาดหวังต่อแรงจูงใจในการทำงานของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัย รามคำแหง ด้านความรับผิดชอบเป็นรายคู่พบว่า นักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยรามคำแหงที่ตอบ แบบสอบถามที่กำลังศึกษาอยู่คณะนิติศาสตร์ กับ คณะมนุษยศาสตร์, คณะนิติศาสตร์ กับ คณะรัฐศาสตร์, คณะ บริหารธุรกิจ กับ คณะมนุษยศาสตร์ และคณะบริหารธุรกิจ กับ คณะรัฐศาสตร์ มีความคาดหวังต่อแรงจูงใจในการ ทำงานด้านความรับผิดชอบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

5.4. การเปรียบเทียบความคาดหวังต่อแรงจูงใจในการทำงานของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัย รามคำแหง ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นรายคู่พบว่า นักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยรามคำแหงที่ ตอบแบบสอบถามที่กำลังศึกษาอยู่คณะบริหารธุรกิจ กับ คณะศึกษาศาสตร์, คณะบริหารธุรกิจ กับ คณะรัฐศาสตร์ และ คณะบริหารธุรกิจ กับ คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีความคาดหวังต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าใน หน้าที่การงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

5.5. การเปรียบเทียบความคาดหวังต่อแรงจูงใจในการทำงานของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัย รามคำแหง ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นรายคู่พบว่า นักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยรามคำแหงที่

ตอบแบบสอบถามที่กำลังศึกษาอยู่คณะนิติศาสตร์ กับ คณะรัฐศาสตร์, คณะนิติศาสตร์ กับ คณะเศรษฐศาสตร์, คณะบริหารธุรกิจ กับ คณะรัฐศาสตร์, คณะบริหารธุรกิจ กับ คณะเศรษฐศาสตร์, คณะมนุษยศาสตร์ กับ คณะรัฐศาสตร์, คณะมนุษยศาสตร์ กับ คณะเศรษฐศาสตร์, คณะศึกษาศาสตร์ กับ คณะรัฐศาสตร์, คณะศึกษาศาสตร์ กับ คณะเศรษฐศาสตร์, คณะวิทยาศาสตร์ กับ คณะเศรษฐศาสตร์ และคณะเศรษฐศาสตร์ กับ คณะสื่อสารมวลชนมีความคาดหวังต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง ความคาดหวังต่อแรงจูงใจในการทำงานของนักศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหง มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายดังนี้

1. ผลการวิจัยพบว่า ความคาดหวังต่อแรงจูงใจในการทำงานของนักศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหงโดยรวมอยู่ระดับความคาดหวังมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทนอยู่ในระดับความคาดหวังมากที่สุดเพียงด้านเดียว ด้านอื่นๆ อยู่ในระดับความคาดหวังมาก ทั้งนี้อาจเพราะกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นนักศึกษาระดับปริญญาตรี และส่วนใหญ่ก็มีอายุอยู่ในช่วง Generation Y และ Generation Z ซึ่งปัจจัยแรกที่คนทั้งสอง Generation ต่างให้ความสำคัญมากที่สุดคือ เงินเดือน เพราะทั้งสอง Generation มีความเห็นตรงกันว่าหากคนทำงานทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่กำลังและความสามารถ ทุกคนย่อมต้องการเงินเดือนที่เหมาะสมเป็นสิ่งตอบแทน ปัจจัยตัวที่ 2 รองลงมาคือ สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่างๆ เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่ทำให้คนทั้งสอง Generation ให้ความสำคัญ การให้สวัสดิการที่ดี นอกจากจะเป็นการใส่ใจคุณภาพชีวิตพนักงานแล้ว ยังสะท้อนให้เห็นถึงศักยภาพและความมั่นคงขององค์กรนั้นๆ อีกด้วย เช่น เงินสนับสนุนตามโอกาสพิเศษ ส่งพนักงานไปอบรมพัฒนาความรู้ จัดสรรเวลาทำงานที่ยืดหยุ่นได้

ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า 2 ปัจจัยแรกที่ทำให้คนในช่วง Generation Y และ Generation Z ให้ความสำคัญเป็นเรื่องของตัวเงิน และสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่างๆ ซึ่งอยู่ในด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทนในการวิจัย เพราะฉะนั้นผลการวิจัยก็สอดคล้องกับพฤติกรรมของคนในช่วง Generation Y และ Generation Z ที่ว่าด้วยนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยรามคำแหงมีความคาดหวังด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทนมากกว่าในด้านอื่นๆ

2. ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อความคาดหวังต่อแรงจูงใจในการทำงานพบว่า อายุและสถานภาพการเรียนของนักศึกษาระดับปริญญาตรีที่แตกต่างกัน มีความคาดหวังต่อแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นายวีรยุทธ วาณิชกมลนันทน (2559) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทสยามกลาสอินดัสทรี จำกัด โรงงานอยุธยา พบว่า อายุที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้านไม่แตกต่างกัน

เพศที่แตกต่างกัน มีความคาดหวังต่อแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันตามสมมติฐาน อาจจะเป็นเพราะด้วยพื้นเพนิสัยของผู้ชายและผู้หญิงที่มีความแตกต่างกัน ผู้ชายมีลักษณะนิสัยโดยทั่วไปค่อนข้างเป็นคนง่าย ๆ ไม่จุกจิก และไม่เรื่องมากเหมือนผู้หญิง ส่วนนิสัยผู้หญิงก็มีลักษณะนิสัยโดยทั่วไปคือ มีความละเอียด รอบคอบ อ่อนหวาน ประณีประนอม มีความซื่อสัตย์ และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีกว่าผู้ชาย ดังนั้นด้วยลักษณะนิสัยโดยทั่วไปของผู้ชายและผู้หญิงที่ต่างกัน ก็อาจทำให้มีความต้องการและความคาดหวังที่ไม่เหมือนกัน ซึ่งจะเห็นว่าด้าน

ที่แตกต่างกันคือ ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทั้งสองด้านเป็นเรื่องการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ซึ่งจะมีเรื่องลักษณะนิสัยและจิตใจเข้ามาเกี่ยวข้อง จึงอาจทำให้ความคาดหวังในสองด้านนี้ของเพศชายและเพศหญิงมีความแตกต่างกัน

ชั้นปีการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคาดหวังต่อแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันตามสมมติฐาน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีความคาดหวังที่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเพราะแต่ละชั้นปีมีความคิดและความรู้สึกด้านความมั่นคงในการทำงาน และความสุขในการทำงานที่ต่างกัน จึงทำให้ความคาดหวังทั้งสองด้านต่างกัน จากผลการวิจัยจะเห็นว่าส่วนใหญ่นักศึกษาในชั้นปีที่ 3 จะมีความคาดหวังแตกต่างจากชั้นปีอื่น ๆ ซึ่งอาจจะเกี่ยวเนื่องมาจากนักศึกษาชั้นปีที่ 3 บางคนเริ่มจะฝึกงานแล้ว บางคนก็เริ่มจะเตรียมความพร้อมจะเข้าทำงานแล้วเพราะเป็นที่ใกล้จบการศึกษา หรือบางคนเรียนจบเพียง 3 ปี ซึ่งด้วยเหตุนี้เองอาจทำให้ชั้นปีการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคาดหวังต่อแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

สาขาวิชาที่ศึกษาอยู่ในปัจจุบันที่แตกต่างกัน มีความคาดหวังต่อแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันตามสมมติฐาน อาจด้วยเพราะแต่ละสาขาที่ศึกษามีความแตกต่างกันในเนื้อหาที่ศึกษา และลักษณะงานที่จะทำในอนาคตที่ตรงกับสาขา เช่น คณะวิทยาศาสตร์ นักศึกษาก็จะคาดหวังไว้ว่าจะได้ทำงานในห้องทดลอง หรือคณะเศรษฐศาสตร์ ลักษณะงานที่คาดหวังไว้ก็จะเป็นงานที่เน้นวิเคราะห์เป็นหลัก เป็นต้น ซึ่งเมื่อดูด้านที่แตกต่างกันก็จะเห็นว่ามี โดยภาพรวม ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งจะเห็นว่าแต่ละด้านส่วนใหญ่จะเกี่ยวกับเรื่องงานที่ทำมากกว่าการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอย่างในด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา หรือด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้วยเหตุนี้เองอาจทำให้นักศึกษาที่เรียนต่างสาขากัน จึงมีความคาดหวังต่อแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

1. ผู้บริหารควรใช้กลยุทธ์การสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้เข้ากับคนรุ่นใหม่ที่จะเข้าไปทำงาน โดยจะต้องศึกษาและพิจารณาถึงแรงจูงใจ และความคาดหวังของคนรุ่นใหม่อย่างถูกต้องและชัดเจน เพื่อจะได้สร้างแรงจูงใจด้วยการสร้างสิ่งจูงใจที่สอดคล้องและเหมาะสมกับคนรุ่นใหม่ที่จะเข้าไปทำงานด้วย ซึ่งจะทำให้คนรุ่นใหม่เกิดแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีศักยภาพ และการทำงานก็จะเป็นไปได้ด้วยดีและเกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุด
2. ผู้บริหารควรส่งเสริมปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานในทุกด้าน แม้ว่าด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทนจะอยู่ในระดับความคาดหวังมากที่สุด เพราะแต่ละบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานแต่ละด้านมากน้อยต่างกัน เช่น ด้านนโยบายและการบริหารงาน ควรให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการบริหารงาน เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท, ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ควรจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ภายในแผนก และระหว่างแผนก เป็นต้น
3. จากผลการวิจัย ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทนจะอยู่ในระดับความคาดหวังมากที่สุด ผู้บริหารควรนำด้านนี้มาจูงใจคนรุ่นใหม่ให้เข้ามาทำงานในองค์กรของตนเอง

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานในด้านอื่นๆ เช่น ด้านชีวิตส่วนตัว, ด้านสถานะของอาชีพ, ความมั่นคงในงาน เป็นต้น หรือศึกษาทฤษฎีของนักคิด นักวิชาการท่านอื่นๆ ให้มากกว่านี้ เช่น ลำดับขั้นความต้องการของ Maslow, ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer เป็นต้น เพื่อผลการวิจัยที่ชัดเจนและรอบด้านมากกว่านี้
2. กลุ่มตัวอย่างควรเจาะจงองค์กรใดองค์กรหนึ่ง เพื่อผลการวิจัยที่แม่นยำและชัดเจน

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาจากอาจารย์ที่ปรึกษา ได้แก่ รองศาสตราจารย์ ดร.แก้วตา ผู้พัฒนพงศ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ และแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนกระทั่งสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ขอขอบคุณ นักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยรามคำแหงทุกท่านที่ได้สละเวลาในการตอบแบบสอบถาม และให้ข้อมูลที่เป็น ส่วนประกอบสำคัญอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการค้นคว้าอิสระในเล่มนี้ สุดท้ายขอขอบพระคุณมหาวิทยาลัย รามคำแหงที่เป็นแหล่งให้ผู้วิจัยได้ศึกษาเรียนรู้ ค้นคว้าหาข้อมูล และใช้สถานที่ในการเก็บข้อมูลในการทำวิจัยครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

เพลินพิศ วิบูลย์กุล. 2558. แรงจูงใจ Motives การจูงใจ Motivation. ค้นเมื่อ 12 กุมภาพันธ์ 2562 จาก

[http://www.bangkok.go.th/training/page/sub/5280/Book-](http://www.bangkok.go.th/training/page/sub/5280/Book-Briefing/0/info/12876/%E0%B9%81%E0%B8%A3%E0%B8%87%E0%B8%88%E0%B8%B9%E0%B8%87%E0%B9%83%E0%B8%88-Motives-%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%88%E0%B8%B9%E0%B8%87%E0%B9%83%E0%B8%88-Motivation)

[Briefing/0/info/12876/%E0%B9%81%E0%B8%A3%E0%B8%87%E0%B8%88%E0%B8%B9%E0%B8%87%E0%B9%83%E0%B8%88-Motives-](http://www.bangkok.go.th/training/page/sub/5280/Book-Briefing/0/info/12876/%E0%B9%81%E0%B8%A3%E0%B8%87%E0%B8%88%E0%B8%B9%E0%B8%87%E0%B9%83%E0%B8%88-Motives-%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%88%E0%B8%B9%E0%B8%87%E0%B9%83%E0%B8%88-Motivation)

[%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%88%E0%B8%B9%E0%B8%87%E0%B9%83%E0%B8%88-Motivation](http://www.bangkok.go.th/training/page/sub/5280/Book-Briefing/0/info/12876/%E0%B9%81%E0%B8%A3%E0%B8%87%E0%B8%88%E0%B8%B9%E0%B8%87%E0%B9%83%E0%B8%88-Motives-%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%88%E0%B8%B9%E0%B8%87%E0%B9%83%E0%B8%88-Motivation)

จำไพ สิริมนกุล (2561) เกี่ยวกับมหาวิทยาลัยรามคำแหง ค้นเมื่อ 26 มกราคม 2562 จาก

http://www.oasc.ru.ac.th/index.php?option=com_content&view=article&id=245&Itemid=134

วีรยุทธ วาณิชกมลนันท์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทสยามกลาสอินดัสตรี จำกัด โรงงานอยุธยา. การค้นคว้าอิสระ. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

สุธิดา เข้มทอง. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรสาย วิชาการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง

สำนักบริการทางวิชาการและทดสอบประเมินผล (สวป.) มหาวิทยาลัยรามคำแหง ค้นเมื่อ 26 มกราคม 2562 จาก

<http://www.regis.ru.ac.th/index.php/10-2013-12-20-06-46-50/20-stat>