

แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท เอกชน

ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่

ธีรวัฒน์ อธิวรรณา

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับแรงจูงใจในการทำงานของ พนักงาน บริษัทเอกชนใน อำเภอเมืองจังหวัดเชียงใหม่ 2) ระดับเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานของ บริษัท เอกชน ในอำเภอเมืองจังหวัดเชียงใหม่ 3) แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานของ บริษัท เอกชนในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ 4) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอกชนในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

การวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างได้แก่ พนักงานบริษัท เอกชนใน อำเภอเมืองจังหวัดเชียงใหม่ของปี2563 โดยโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายจำนวน 200 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าไคสแควร์

ผลวิจัยพบว่า 1)กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจของปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมากและเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจในการทา งานอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคลและแรงจูงใจของปัจจัยค่า จุนในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 2) กลุ่มตัวอย่างมี ประสิทธิภาพการทา งาน พบว่า มีประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับ มากทุกด้าน โดยด้าน เวลาที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด 3)ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านลักษณะของงานที่ทำงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัทเอกชนใน อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ส่วนปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าด้านการทำงาน ด้านเงินเดือนของพนักงาน ด้านความมั่นคงในหน้าที่การ ทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท เอกชนใน อำเภอเมืองจังหวัดเชียงใหม่ 4) พนักงานของบริษัท เอกชนใน อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ที่มีอายุสถานภาพพื้นที่ที่อยู่อาศัย รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และ อายุในการทำงานในที่ทำงาน ที่แตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกันส่วนพนักงานของบริษัท เอกชนในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ที่มีเพศ และระดับการศึกษาแตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน

บทนำ

ปัจจุบันองค์กรภาคเอกชนในประเทศไทยมีจำนวนมากและพบว่าองค์กรส่วนใหญ่มักจะมีปัญหาในการบริหารจัดการในด้านของบุคลากร กล่าวคือ องค์กรเหล่านั้นควรมีนโยบายเกี่ยวกับการ ให้ความสำคัญในเรื่องของทรัพยากรมนุษย์ มีการกำหนดบทบาทความรับผิดชอบให้กับผู้บริหาร โดยเฉพาะให้ผู้บริหารควบคุมและดูแลรับผิดชอบเกี่ยวกับระบบการสรรหาและการจ้างงาน การประเมินผล การจัดสวัสดิการ การพัฒนาบุคลากร รวมถึงการจัดกิจกรรมต่าง ๆ บุคคลที่ทำงานทุกคนมีความคาดหวังผลจากการทำงานทั้งสิ้น และในขณะเดียวกัน องค์กรก็มี ความคาดหวังให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ในองค์กรจึงมีความต้องการบุคลากรที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งความต้องการของบุคลากรแต่ละคนที่เข้ามาทำงานในองค์กรมีความแตกต่างกัน บางคนนั้นทำงานก็เพื่อความอยู่รอด บางคนทำงานด้วยความความรัก แต่ในบางองค์กรมีการลาออกของบุคลากรบ่อย บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานไม่เต็มประสิทธิภาพ งานล่าช้า จากปัญหาข้างต้นนี้้องค์กรต้องตระหนักและให้ความสำคัญกับบุคลากร ทำให้เขาเหล่านั้น ได้รับความพึงพอใจมากกว่าในสภาพที่เขาเป็นอยู่ จึงจะทำให้เกิดแรงบันดาลใจให้บุคคลต้องการ ทำงาน หรือเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเกิดจากความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ที่จะนำไปสู่การ สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัทเอกชนในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่
2. เพื่อศึกษาระดับเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานของ บริษัทเอกชนในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่
3. เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานของ บริษัทเอกชนในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่
4. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัทเอกชนในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมุติฐานการวิจัย

1. พนักงานของบริษัท เอกชนในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกัน
2. พนักงานของบริษัทเอกชนในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ที่มีปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานของบริษัทเอกชนในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 400 คน (เนื่องจากในช่วงระยะเวลาที่ทำการวิจัย เกิดสถานการณ์โรคไวรัสโคโรนา 2019 ทำให้ไม่สามารถดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ครบ ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา และได้ข้อสรุปว่าจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับพนักงานของบริษัทเอกชนในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ เท่าที่จะดำเนินการเก็บได้ ซึ่งเท่ากับ 200 คน)

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรที่นำมาใช้ในการวิจัยประกอบด้วย 3 ตัวแปร ซึ่งตัวแปรที่เกี่ยวข้องสำหรับงานวิจัย มีดังนี้

2.1 ตัวแปรข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ พื้นที่ที่อาศัย ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

2.2 ตัวแปรแรงจูงใจในการทำงาน มี 2 ด้าน ได้แก่ ด้านปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย

ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล การได้รับความยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าด้านการทำงาน

ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ เงินเดือนของพนักงาน ความมั่นคงในหน้าที่การทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2.3 ตัวแปรประสิทธิภาพการทำงาน ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

3. ขอบเขตการวิจัยด้านพื้นที่และระยะเวลา

พื้นที่ที่ต้องการศึกษา คือ บริษัทเอกชนในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล และศึกษาวิจัยตั้งแต่เดือนกันยายน พ.ศ. 2563 ถึงเดือนมีนาคม พ.ศ. 2564

ประโยชน์ที่จะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงข้อมูลของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรใน บริษัท เอกชนในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งเป็นประโยชน์ในการนำข้อมูลไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์กับองค์กรมากที่สุด
2. ทำให้ทราบถึงข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอกชนใน อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อนำไปพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรในองค์กรและสามารถ นำมาปรับใช้ในองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามองค์กรต้องการ
3. สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลสนับสนุนเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ระดับปฏิบัติการและเก็บรักษาพนักงานที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กรเพื่อลดอัตราการลาออก ของพนักงานและลดค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมพนักงานใหม่
4. เพื่อทราบความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงานต่อองค์กรเพื่อเป็นแนวทางในการนำมา ประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาบุคลากรและองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร คือประชากรในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ กลุ่มประชากรในอำเภอเมือง ในจังหวัด เชียงใหม่ โดยในปี 2562 จังหวัดเชียงใหม่ มี 14 ตำบลใน อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่มีจำนวนเฉลี่ย 127,240 คน (ที่มา : stat.bora.dopa.go.th)

จำนวนตัวอย่าง

พนักงานของบริษัทเอกชนในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 400 คน (เนื่องจากในช่วงระยะเวลา ที่ทำการวิจัย เกิดสถานการณ์โรคไวรัสโคโรนา 2019 ทำให้ไม่สามารถดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ครบ ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา และได้ข้อสรุปว่าจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับพนักงานของ บริษัทเอกชนในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ เท่าที่จะดำเนินการเก็บได้ ซึ่งเท่ากับ 200 คน)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษางานวิจัยครั้งนี้ เป็นการที่ใช้แบบสอบถาม ซึ่งแนวการสร้างแบบสอบถามเป็นไปตามวัตถุประสงค์ และกรอบแนวคิดในการศึกษา มีเนื้อหาของแบบสอบถามประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 บัญชีส่วนบุคคล เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวนทั้งหมด 6 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุในการทำงานมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ บริษัท เอกชน ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่สาขาจังหวัดเชียงใหม่ มีทั้งหมด 2 ด้าน คือ บัญชีจูงใจ และบัญชีค่าจูง ประกอบด้วยความสำเร็จในการทำงานของบุคคล การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในการทำงาน ค่าตอบแทนในการทำงาน ความมั่นคงในหน้าที่การทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าวัดระดับแรงจูงใจมี 5 ระดับ คำถามปลายปิดแบบเรียง อาศัยหลักการให้คะแนนแบบ (Likert's scale)

ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Method) โดยมีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 400 คน โดยกลุ่มตัวอย่างได้ทำแบบสอบถามผ่านทางกระดาษและแบบสอบถามออนไลน์ เมื่อเก็บข้อมูลเรียบร้อยแล้วจึงตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล จากนั้น จึงทำการกำหนดรหัสการลงข้อมูล และนำข้อมูลที่ได้รับทั้งหมดไปทำการลงรหัสและทำการวิเคราะห์ข้อมูลผ่านโปรแกรมทางสถิติสำเร็จรูป SPSS ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากที่ได้ข้อมูลที่มีการตรวจสอบความถูกต้องเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจึงนำข้อมูลดังกล่าวมาประมวลผลโดยใช้โปรแกรมทางสถิติสำเร็จรูป SPSS ซึ่งแบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุการทำงาน โดยนำเสนอในรูปแบบการคำนวณค่าร้อยละและแจกแจงความถี่

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เป็นการศึกษาข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการทดสอบสมมติฐาน (Hypothesis) โดยใช้เครื่องมือและการวิเคราะห์ผลทางสถิติ ดังต่อไปนี้

2.1 สถิติพื้นฐาน การหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่อศึกษาระดับปัจจัยจิตใจ และระดับแรงจูงใจที่ใช้ในการทำงานของพนักงานบริษัท เอกชน ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่สาขาเชียงใหม่

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานของ บริษัท เอกชน ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ สามารถสรุปผลวิจัยได้ดังนี้

1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ ระหว่าง 21-30 ปี มีสถานภาพโสด โดยอาศัยอยู่ในพื้นที่ตำบลสุเทพ มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่เกิน 20,000 บาท และมีอายุในการทำงานในที่ทำงาน 1 ปี – 5 ปี

2. ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน

กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายปัจจัย พบว่า มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากทุกปัจจัย โดยปัจจัยจูงใจมีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยค่าจ้าง เมื่อพิจารณาในแต่ละปัจจัยจะพบว่า

2.1 ปัจจัยจูงใจในการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติงาน และด้านความก้าวหน้าด้านการทำงาน ตามลำดับ

2.2 ปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในหน้าที่การทำงาน และด้านเงินเดือนของพนักงาน ตามลำดับ

3. ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

กลุ่มตัวอย่างมีประสิทธิภาพการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ามีประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านเวลาที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ด้านคุณภาพงาน และด้านปริมาณงาน ตามลำดับ

4. ข้อมูลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ขอมรับสมมติฐานที่ 1 พนักงานของบริษัท เอกชนในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ที่มี อายุ สถานภาพ พื้นที่ที่อยู่อาศัย รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุในการทำงานในที่ทำงาน ที่แตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกัน และขอมรับสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทเอกชนในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่

อภิปรายผล

จากการศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานของ บริษัท เอกชน ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

แรงจูงใจในการทำงาน จากผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยจูงใจมีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยค่าจ้าง เมื่อพิจารณาในแต่ละปัจจัยจะพบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติงาน และด้านความก้าวหน้าด้านการทำงาน ตามลำดับ และปัจจัยค่าจ้างในการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในหน้าที่การทำงาน และด้านเงินเดือนของพนักงาน ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่า การที่พนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดเชียงใหม่ทำงานร่วมกันด้วยความเป็นมิตร มีน้ำใจ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และมีการมีวิสัยทัศน์การทำงานที่ดี จะช่วยสามารถส่งเสริมความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่พนักงานบริษัทเอกชน ในเขตอำเภอเมืองเชียงใหม่ ซึ่ง สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สมชาย ศิว

โกเศศ (2561) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจ ปัจจัยจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญในด้านความสำเร็จของงานเป็นลำดับแรก รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านการยอมรับนับถือ และปัจจัยค้ำจุน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นลำดับแรก รองลงมาคือ ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สอดคล้องกับงานวิจัยของ เข้มจิรา ทองอร่าม (2560) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉนวนรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉนวนรูปพลาสติก ให้ระดับความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงานในด้านการยอมรับนับถือมากที่สุด และระดับประสิทธิภาพในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เพ็ญรุ่ง แก้วทอง (2559) ที่ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ธุรการศาลยุติธรรม:กรณีศึกษา ศาลอุทธรณ์ภาค 1 ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ธุรการศาลยุติธรรมในภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง โดยปัจจัยค้ำจุนมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าปัจจัยจูงใจ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรพล ตรีชัย (2561) ศึกษา แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทเดอะพิชซ่าคอมพานี ในเขตจังหวัดปทุมธานี พบว่า ระดับของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเดอะพิชซ่าคอมพานี ในเขตจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และหากพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) โดยรวมยังอยู่ในระดับมากที่สุด

ประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงาน จากผลการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยด้านเวลามีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ด้านคุณภาพงาน และด้านปริมาณงาน ตามลำดับ

เนื่องจากกลุ่มพนักงานบริษัท โดยส่วนใหญ่จะมีคุณสมบัติเฉพาะอาชีพ ที่ต้องมีความรับผิดชอบ ขยัน มีระเบียบวินัย ตรงต่อเวลา และปฏิบัติตามกฎของบริษัท มีความรู้ในตำแหน่งที่รับผิดชอบ มีความสามารถเฉพาะด้าน และมีประสบการณ์ มีความคิดสร้างสรรค์ จึงทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) ที่ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เพ็ญรุ่ง แก้วทอง (2559) ที่ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ธุรการศาลยุติธรรม:กรณีศึกษา ศาลอุทธรณ์ภาค 1

ผลการศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ธุรการศาลยุติธรรมในภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง สมชาย ศิวโกเศศ (2561) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมี ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านค่าใช้จ่ายมีความสำคัญเป็นลำดับแรก รองลงมาคือ ด้านคุณภาพของงาน และด้านเวลา ตามลำดับ

ข้อมูลการทดสอบสมมติฐาน ผลการทดสอบพบว่า พนักงานของบริษัท เอกชนในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ที่มี อายุ สถานภาพ พื้นที่ที่อยู่อาศัย รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุในการทำงานในที่ทำงาน ที่แตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ เข็มจิรา ทองอร่าม (2560) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแฟคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษาพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน สถานภาพสมรสและอายุการทำงาน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ อุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแฟคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยาแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรพล ตรีชัย (2561) ศึกษา แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทเดอะพิชซ่าคอมพานี ในเขตจังหวัดปทุมธานี พบว่า พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ในด้านระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ที่พักอาศัย เงินเดือนต่างกัน มีระดับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเดอะพิชซ่าคอมพานี ในเขตจังหวัดปทุมธานี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในส่วนของระดับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทเอกชนในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยบางส่วน ของ เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) ที่ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์กรคลังสินค้า ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์กรคลังสินค้า ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านความมั่นคงในการทำงาน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เพ็ญรุ่ง แก้วทอง (2559) ที่ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ธุรการศาลยุติธรรม:กรณีศึกษา ศาลอุทธรณ์ภาค 1 ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีสหสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ธุรการศาลยุติธรรม โดยรวมในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สมชาย ศิวโกเศศ (2561) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับ เข็มจิรา ทองอร่าม (2560) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมนิตขึ้นรูปพลาสติกในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแฟคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน นโยบายและการบริหาร รายได้และค่าตอบแทน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมนิตขึ้นรูปพลาสติกในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแฟคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยาแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรพล ศรีชัย (2561) ศึกษา แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทเดอะพีชซ่าคอมพานีในเขตจังหวัดปทุมธานี พบว่า ด้านความสำเร็จการได้รับการยอมรับ ความรับผิดชอบ นโยบายการบริหารการบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เงื่อนไขการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีระดับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเดอะพีชซ่าคอมพานี ในเขตจังหวัดปทุมธานี มากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานของ บริษัท เอกชน ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1.1 จากผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทเอกชนในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ดังนั้น องค์กรควรสร้างแรงจูงใจให้พนักงานมีส่วนร่วมในการช่วยกันให้ความสำคัญในด้านการวางแผนกับตำแหน่งในการทำงาน เพื่อที่จะก้าวหน้าในอนาคต ด้านความสัมพันธ์ต่าง ๆ กับเพื่อนร่วมงานในองค์กร โดยนำความรู้ความสามารถที่มีมาปรับใช้ให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด และใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่า ภายใต้งบประมาณที่กำหนดของบริษัท

1.2 จากความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ที่เป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทเอกชนในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ดังนั้น องค์กรควรสร้างแรงจูงใจให้พนักงาน โดยการกระตุ้น อบรม และพัฒนาบุคลากรให้มีการวางแผนกับตำแหน่งในการทำงานเพื่อที่จะก้าวหน้าในอนาคต รวมถึงการมีวิสัยทัศน์การทำงานที่ดี และมีความเป็นมิตรกับเพื่อนร่วมงาน

1.3 นอกจากนี้ลักษณะของงานที่ปฏิบัติงาน ก็เป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทเอกชนในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ดังนั้น องค์กรควรมอบหมายให้ตรงกับความต้องการของพนักงานแต่ละคน นอกจากนี้ควรมีการมอบหมายมีความท้าทายส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ขึ้นอย่างต่อเนื่อง

1.4 รวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่เป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทเอกชนในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ดังนั้น องค์กรควรและจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงานให้เหมาะสมกับการทำงาน เช่น มีแสงสว่างเพียงพอต่อการทำงานและมีอุปกรณ์เครื่องมือที่จำเป็นในการปฏิบัติงานที่ปลอดภัยและเพียงพอต่อพนักงาน เป็นต้น

1.5 จากผลการศึกษา พบว่า พนักงานของบริษัท เอกชนในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ที่มี อายุสถานภาพ พื้นที่ที่อยู่อาศัย รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุในการทำงานในที่ทำงาน ที่แตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกัน ดังนั้น องค์กรควรมีการทดสอบและพัฒนาทักษะในการทำงานของพนักงานเป็นประจำทุกปี เพื่อวัดระดับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลของบริษัทในการวางแผนพัฒนาพนักงานในแต่ละระดับให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด

1.6 พนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี มีประสิทธิภาพการทำงาน ในภาพรวม ด้านคุณภาพงาน น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 41-60 ปี ดังนั้น องค์กรควรจัดทำกรณีศึกษาในแต่ละแผนกที่มีประสิทธิภาพ โดยการให้พนักงานอาวุโสที่มีประสบการณ์ในแต่ละหน้าที่คอยสอนงาน และกำกับดูแลพนักงานใหม่ที่เพิ่งเข้ามาทำงานในแผนกนั้น ๆ

1.7 พนักงานที่มีสถานภาพโสด มีประสิทธิภาพการทำงาน ในภาพรวม ด้านปริมาณงาน และด้านเวลา แตกต่างจากพนักงานที่มีสถานภาพ สมรส และสถานภาพ หม้าย/หย่าร้าง ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญในการสอนงานให้กับพนักงานที่มีสถานภาพโสดในด้านการงานให้สำเร็จตามแผนการดำเนินงาน และกรอบระยะเวลาที่กำหนดไว้

1.8 พนักงานที่อาศัยอยู่ในตำบลหนองหอยมีประสิทธิภาพการทำงาน ในภาพรวม ด้านปริมาณงาน และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน น้อยกว่าพนักงานที่อาศัยอยู่ในตำบลช้างเผือก ตำบลสุเทพ และตำบลป่าตัน ดังนั้น องค์กรที่มีพนักงานที่อาศัยอยู่ในตำบลหนองหอยควรวางแผนการพัฒนาบุคลากรในด้านการวางแผนการดำเนินงาน และการจัดการค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.9 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีประสิทธิภาพการทำงาน ในภาพรวม ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน และด้านเวลา มากกว่ากลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนกลุ่มอื่น ๆ ดังนั้น องค์กรควรนำผลการดำเนินงานของพนักงานกลุ่มดังกล่าวมาเป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรกลุ่มอื่น ๆ

1.10 พนักงานที่มีอายุในการทำงาน 6 ปี – 10 ปี มีประสิทธิภาพการทำงาน ในภาพรวม ด้านคุณภาพงาน และด้านเวลา มากกว่าพนักงานที่อายุในการทำงาน ต่ำกว่า 6 ปี ดังนั้น องค์กรควรมีนโยบายการเพิ่มเงินเดือน หรือการเลื่อนขั้นให้กับพนักงาน โดยคำนึงถึงผลงานของพนักงานด้วยความเป็นธรรม เพื่อสร้างแรงจูงใจให้แก่พนักงาน ในการพัฒนาศักยภาพการทำงานเพิ่มมากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ศึกษาเฉพาะแรงจูงใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน เท่านั้น ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ควรทำการศึกษาถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานร่วมด้วย เช่น สมรรถนะในการทำงานของพนักงาน ทักษะในการทำงาน เป็นต้น

2.2 การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ศึกษาเฉพาะกลุ่มพนักงานในเขตพื้นที่อำเภอเมืองเชียงใหม่เท่านั้น ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตอำเภอเมืองและต่างอำเภอ เพื่อทราบถึงความแตกต่าง และนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาแรงจูงใจ และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

เอกสารอ้างอิง

1. เกศณรินทร์ งามเลิศ. (2559). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
2. เข็มจิรา ทองอร่าม. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคคอรี่แลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. การค้นคว้าอิสระ หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี.
3. จิตติมา อัครชิตพิงศ์. (2556). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. พระนครศรีอยุธยา : คณะวิทยาการ. จัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
4. เต็มศักดิ์ กทาวณิช. (2546). จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
5. พูลสุข สังข์รุ่ง. (2550). ปัจจัยในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์การ. วิทยานิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

6. เพ็ญรุ่ง แก้วทอง. (2559). *แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ธุรการศาลยุติธรรม: กรณีศึกษา ศาลอุทธรณ์ภาค 1*. สารนิพนธ์ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกริก.
7. วรณชรินทร์ จิตรสมัคร. (2559). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ:กรณีศึกษา สำนักบริหารกลางกรมป่าไม้กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม*. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.
8. สุรพล ตรีชัย. (2561). *แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทเดอะพีชช่าคอมพานีในเขตจังหวัดปทุมธานี*. วิทยานิพนธ์ หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
9. สมชาย ศิวโกเศศ. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์*. หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
10. Domjan M. (1996). *The Principles of Learning and Behavior Belmont*. California: Thomson. Wadsworth.
11. Herzberg, Frederick; Mausner, Bernard; Snyderman, Barbara B. (1959). *The Motivation to Work*. (2nd ed.). New York: John Wiley. ISBN 0471373893.
12. Herbert A. Simon. (1960). *Administrative Behavior*. New York: Mc Milan.
13. McClelland, D. C. (1953). *The achievement motive*. New York: Applaton- Century Croffs.
14. Ryan, T.A. and Smith, P.C. (1954) . *Principle of Industrial Psychology*. New York : The Mcnanla Press Company.
15. Peterson, E & Plowman, E.G. (1989). *Business Organization and Management*. Homewood, Illinois: Richard D. Irwin.
16. <https://stat.bora.dopa.go.th>