

**แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน  
บริษัท ภัทร เจริญอินเตอร์ จำกัด**

**Motivation that affects performance efficiency of employees**

**Pat Charoen Inter Company limited.**

ดวงสมร โชติศิริ

**บทคัดย่อ**

การศึกษางานวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ภัทร เจริญอินเตอร์ จำกัด ในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ภัทร เจริญอินเตอร์ จำกัด 2) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ภัทร เจริญอินเตอร์ จำกัด 3) เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ภัทร เจริญอินเตอร์ จำกัด ซึ่งการวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณใช้วิธีการศึกษาเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงาน บริษัท ภัทร เจริญอินเตอร์ จำนวน 197 ราย ใช้สถิติเชิงพรรณนาในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐาน และรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ภัทร เจริญอินเตอร์ จำกัด โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษา พบว่า 1) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ภัทร เจริญอินเตอร์ จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านคุณภาพงาน มีระดับประสิทธิภาพมากที่สุดอยู่ในระดับสูงมาก 2) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ภัทร เจริญอินเตอร์ จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสภาพการปฏิบัติงาน มีระดับแรงจูงใจมากที่สุดอยู่ในระดับสูงมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ภัทร เจริญอินเตอร์ จำกัด พบว่าโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความสัมพันธ์ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านการทำงานสำเร็จ ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านการยอมรับนับถือ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ภัทร เจริญอินเตอร์ จำกัด

**คำสำคัญ :** แรงจูงใจ/ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

## ABSTRACT

The study of motivation that affects performance efficiency of employees Pat Charoen Inter Company limited. province aims to (1) Study work efficiency of employees Pat Charoen Inter Company limited. (2) Study level of motivation in work of employees Pat Charoen Inter Company limited. and (3) study level of motivation that affects work efficiency of employees Pat Charoen Inter Company limited. This study is a quantitative study conducting the survey using the questionnaires as the instruments for the data collection. The samples were the 197 employees Pat Charoen Inter Co., Ltd The descriptive statistics for analyzing the data included percentage, mean and standard deviation. The hypotheses were tested, and the inferential statistics were reported. Analyzed by using Enter Multiple Regression. The results were as follows. 1) The performance efficiency of employees Pat Charoen Inter Company limited. was found at a very high level. when considering each aspect, it was found that the quality of work aspect had the highest level of efficiency. 2) The level of motivation of employees Pat Charoen Inter Company limited. was found at a very high level. when considering each aspect, it was found that the Working Condition was the highest level and 3) the relationship between motivation and work efficiency of employees Pat Charoen Inter Company limited. was a statistically significant positive correlation at the .05 level and high correlation. When considering each aspect, was found that 5 aspects is Working Condition, Achievement, Job Security, Interpersonal Relationship, Recognition These are related to between motivation and performance efficiency of employees Pat Charoen Inter Company limited.

**Keywords :** Motivation/Performance Efficiency

### ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันโลกของเรามีการเปลี่ยนแปลงแปรผันอย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นทั้งด้านธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านการเมืองการปกครอง ด้านสังคม และที่สำคัญ คือ ด้านเศรษฐกิจ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อสภาพเศรษฐกิจทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ทำให้ต้องมี

การปรับตัว แก้ไขโครงสร้างของระบบองค์กร ให้สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก เพื่อให้องค์กรสามารถรักษาความได้เปรียบในการแข่งขันกับองค์กรอื่นต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและมั่นคง ซึ่งการปรับตัวแก้ไขโครงสร้างที่สำคัญ คงหนีไม่พ้นการปรับด้านการบริหารองค์กรที่ถือว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งในการพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรนั้นๆ ได้วางไว้ ซึ่งปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างมากในการก้าวไปข้างหน้า และการเติบโตขององค์กรนั้น คือ ด้านทรัพยากรบุคคล เนื่องจากทรัพยากรบุคคล หรือ พนักงานในบริษัทนั้นมีความสำคัญและเป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่เป็นขับเคลื่อนบริษัทหรือองค์กร ให้ไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ทว่าบริษัทหรือองค์กร ที่มีพนักงานภายในที่ดี และเก่ง ก็จะทำให้บริษัทเหล่านั้นสามารถสร้างผลงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นที่ต้องการของตลาดเศรษฐกิจ

ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานนั้นเป็นสิ่งที่สำคัญต่อองค์กรหรือบริษัทเป็นอย่างมาก ถ้าองค์กรที่มีพนักงานที่มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงจำนวนมาก องค์กรเหล่านั้นจะสามารถรักษาคุณภาพการทำงาน และมีความได้เปรียบในการแข่งขันกับองค์กรอื่นๆ ไม่ว่าจะทั้งความสามารถในการผลิตสินค้าและบริการที่มีคุณภาพสูง และสามารถผลิตและบริการได้อย่างรวดเร็ว อีกทั้งการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงานจะทำให้องค์กรนั้นๆ เติบโตได้อย่างรวดเร็วและมั่นคงในระบบเศรษฐกิจ ซึ่งประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานหรือบุคลากรในองค์กรนั้น ต้องมาจากพนักงานที่มีทักษะ มีความรู้ความสามารถในตัวเองที่ได้รับมอบหมาย และมีศักยภาพในการพัฒนาซึ่งงานให้ดียิ่งขึ้นไปอีก จึงเป็นเหตุให้องค์กรต้องมีการจัดอบรมพนักงานเพื่อให้เกิดการเพิ่มพูนความสามารถและทักษะ อย่างสม่ำเสมอ และสิ่งที่จำเป็นอีกอย่างหนึ่ง คือ การสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญในการบริหารงานในองค์กรมีพนักงานที่มีความสามารถและพัฒนาองค์กรไปอีกขั้นได้ พนักงานที่มีแรงจูงใจในการทำงานนั้นจะมีความตั้งใจ ความเพียรพยายามในการปฏิบัติงาน มีความคิดสร้างสรรค์ มีความอดทนต่อแรงกดดันที่เกิดขึ้นอาจทั้งด้านตัวงานและบุคลากรภายในหน่วยงาน เกิดความขัดแย้งน้อยลงภายในหน่วยงาน เกิดการพัฒนาส่งเสริมความสามัคคีร่วมมือร่วมใจ และมีความมุ่งมั่นในการศึกษาพัฒนาความสามารถในการทำงานเพื่อเป็นแรงผลักดันให้ตัวพนักงานคนนั้นเกิดการพัฒนาและสร้างงานที่มีประสิทธิภาพได้ ทั้งนี้การสร้างแรงจูงใจจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลดีต่อตัวผู้ปฏิบัติงานและองค์กรให้มีคุณภาพ และมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาศักยภาพมากขึ้น

บริษัท ภัทร เจริญอินเตอร์ จำกัด ตั้งอยู่ในเขตอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร เป็นองค์การที่ดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์ชิ้นส่วนและผลิตภัณฑ์สำหรับรถยนต์ เพื่อใช้ในอุตสาหกรรมผู้ผลิตรถยนต์และอุตสาหกรรมทั่วไป ทางบริษัทมีวิสัยทัศน์ “มุ่งมั่นผลิตสินค้าที่มีคุณภาพและพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อความยั่งยืน” มีการส่งเสริมการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพสูงสุด และเนื่องจากแรงงานไทยยังเลือกงานและไม่ต้องการทำงานประเภท งานสกปรก งานอันตราย และงานยาก ทำให้จำเป็นต้องมีการใช้แรงงานต่างด้าวมาทดแทนในหลายแผนก ทำให้เกิดการขาดบุคลากรที่มีประสิทธิภาพอาจเกิดจากการขาดความรู้ ทักษะ และความชำนาญในการปฏิบัติงาน อีกทั้งประกอบกับภายในเขตอำเภอกระทุ่มแบนมีโรงงานอุตสาหกรรมจำนวนมากที่มีความต้องการแรงงานจำทำให้พนักงานมีทางเลือกมากขึ้น ส่งผลให้พนักงานมีการลาออกอย่างต่อเนื่องจากการมีแรงจูงใจย้ายงานไปที่บริษัทใหม่ ดังนั้นแล้วด้วยเหตุนี้ ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจในการศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานของบริษัท ภัทร เจริญอินเตอร์ จำกัด งานวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์เพื่อเพิ่มแรงจูงใจให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังสามารถนำหัวข้อที่กำลังศึกษามาใช้ส่งเสริมการพัฒนาพนักงานและบุคลากรภายในบริษัทให้ปฏิบัติงานได้สำเร็จ บรรลุเป้าหมาย วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและบริษัทต่อไป

### วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1.ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ภัทร เจริญอินเตอร์ จำกัด เป็นอย่างไร
- 2.แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ภัทร เจริญอินเตอร์ จำกัด เป็นอย่างไร
- 3.แรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ภัทร เจริญอินเตอร์ จำกัด หรือไม่

### คำถามการวิจัย

- 1.เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ภัทร เจริญอินเตอร์ จำกัด
- 2.เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ภัทร เจริญอินเตอร์ จำกัด
- 3.เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน  
บริษัท ภัทร เจริญอินเตอร์ จำกัด

## ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

การวิจัยเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ภัทรเจริญ อินเตอร์ จำกัด ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวความคิด ทฤษฎี เอกสารและผลงานการศึกษาที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางการศึกษา ดังนี้

### 1.แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

**Petersen & Plowman** (1953, อ้างถึงใน ศาสตราจารย์ ทองแรง, 2557 หน้า 47) ให้แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน โดยมีการสรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพไว้ 4 ข้อ ดังนี้

1. คุณภาพของงาน (Quality)
2. ปริมาณงาน (Quantity)
3. เวลาที่ใช้ในงาน (Time)
4. ค่าใช้จ่าย (Cost)

**HerRyan and Smith** (1954, P.276 อ้างถึงใน คาริน ปฏิเมธีภรณ์, 2556 หน้า 31) ได้ให้ความหมายประสิทธิภาพไว้ว่า เป็นความสัมพันธ์แ่งบวกของการกระทำกับสิ่งที่ปฏิบัติให้กับงานต่างๆ อย่างเต็มกำลัง ซึ่งประสิทธิภาพนั้นมองจากด้านของการทำงานของแต่ละบุคคล โดยพิจารณาเปรียบเทียบกับสิ่งที่ให้กับงาน เช่น กำลังงาน ความหมายผลลัพธ์ที่ได้รับจากงานนั้น

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยเห็นว่าแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ Peterson and Plowman เป็นแนวคิดที่ครอบคลุมและเหมาะสมกับลักษณะงานของประชากรที่จะศึกษาวิจัยในครั้งนี้

### 2.แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

**Fredrick Herzberg** (1959 อ้างถึงในชาคริต สินเย็น, 2558 หน้า 7-10) กล่าวสรุปถึงความต้องการของบุคลากรในองค์กร หรือการชักจูง การกระตุ้น จากการปฏิบัติงาน ว่า การพอใจ และการไม่พอใจในการปฏิบัติงาน ต้นเหตุเกิดจากปัจจัย 2 ตัว ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) กับปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) โดยสรุปได้ดังนี้

ก.ปัจจัยจูงใจ มี 5 ประการ คือ

- 1.ความสำเร็จในงานที่ทำ
- 2.การได้รับความยอมรับนับถือ
- 3.ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
4. ความรับผิดชอบ
5. ความก้าวหน้า

ข.ปัจจัยค่าจูนหรือปัจจัยสุขอนามัย มี 9 ประการ คือ

- 1.นโยบายและการบริหาร
- 2.เงินเดือน
- 3.โอกาสก้าวหน้า
- 4.ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- 5.สถานภาพวิชาชีพ
- 6.สภาพการปฏิบัติงาน
- 7.ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว
- 8.ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน
- 9.การปกครองบังคับบัญชา

**McClelland** (1961 อ้างถึงใน พัชรี พันธุ์แดงไทย, 2564 หน้า 15) สรุปคือ บุคคลมีแรงจูงใจที่แตกต่างกันโดยแบ่งแรงจูงใจออกเป็น 3 ประเภท คือ

- 1.แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ ต้องการประสบความสำเร็จในการทำงานด้วยการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่น ทำงานโดยให้ความร่วมมือมากกว่าการแข่งขัน
- 2.แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ต้องการประสบผลสำเร็จ ชอบการแข่งขัน แต่ก็มีเหตุผล มีความรับผิดชอบ มีการวางแผนที่ดี มุ่งผลสำเร็จมากกว่าผลตอบแทน
- 3.แรงจูงใจใฝ่อำนาจ ต้องการเป็นผู้นำ เพื่อใช้อำนาจในการตัดสินใจและควบคุมผู้อื่น

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยเห็นว่าแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ Fredrick Herzberg เป็นแนวคิดที่ครอบคลุมและเหมาะสมกับลักษณะงานของประชากรที่จะศึกษาวิจัยในครั้งนี้

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

#### ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

<b>ปัจจัยแรงจูงใจ</b> 1. การทำงานสำเร็จ 2. การยอมรับนับถือ 3. รูปแบบของงาน 4. ความรับผิดชอบ 5. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง
<b>ปัจจัยค่าจูน</b> 1. นโยบายและการบริหาร 2. เงินเดือน 3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 4. สถานภาพวิชาชีพ 5. สภาพการปฏิบัติงาน 6. ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว 7. ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน 8. การปกครองบังคับบัญชา (Frederick Herzberg, 1959)



#### ตัวแปรตาม (Dependent Variables)

<b>ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน</b> 1.คุณภาพงาน 2.ปริมาณงาน 3.เวลาที่ใช้ในงาน 4.ค่าใช้จ่าย (Peterson and Plowman, 1953)
--

## ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ภัทร เจริญอินเตอร์ จำกัด มีวิธีการวิจัย ดังนี้

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ พนักงานบริษัท ภัทร เจริญอินเตอร์ จำกัด จำนวน 387 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัท ภัทร เจริญอินเตอร์ จำกัด คัดสรรโดยใช้สูตรคำนวณของ Taro Yamane, 1976 ที่ระดับความเชื่อมั่นเท่ากับร้อยละ 95 ค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกินร้อยละ 5 เมื่อแทนค่าแล้วได้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับจำนวน 197 คน โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Purposive Sample) โดยการแจกแบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูล

### 2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยมีตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ(Independent Variables) คือ แรงจูงใจแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ

1. ความสำเร็จในงานที่ทำ
2. การได้รับความยอมรับนับถือ
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
4. ความรับผิดชอบ
5. ความก้าวหน้า

ปัจจัยค่าจูงหรือปัจจัยสุขอนามัย

1. นโยบายและการบริหาร
2. เงินเดือน
3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
4. สถานภาพวิชาชีพ
5. สภาพการปฏิบัติงาน
6. ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว
7. ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน
8. การปกครองบังคับบัญชา

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่

1. คุณภาพงาน
2. ปริมาณงาน
3. เวลาที่ใช้ในงาน
4. ค่าใช้จ่าย

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จากการศึกษาค้นคว้าจากเอกสารแนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัยและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง นำมาสู่การสร้างกรอบแนวคิด และสร้างแบบสอบถามให้เหมาะสมกับการศึกษาในครั้งนี้ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง แบ่งเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แบบสอบถามลักษณะเป็นคำถามปลายปิด ให้ผู้ตอบเลือกเพียงคำตอบเดียว จำนวนทั้งสิ้น 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นคำถามปลายปิดที่วัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ภัทร เจริญอินเตอร์ จำกัด โดยแบ่งออกเป็น 13 ด้าน จำนวนทั้งสิ้น 65 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นคำถามปลายปิดที่วัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน บริษัท ภัทร เจริญอินเตอร์ จำกัด โดยแบ่งเป็น 4 ด้าน จำนวนทั้งสิ้น 20 ข้อ

ลักษณะแบบสอบถามในส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 แต่ละข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามรูปแบบของ Likert's scale

#### 4. การทดสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

4.1 การหาความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Validity) ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามขึ้นจากการตรวจสอบเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดความถูกต้องของเนื้อหา (Content Validity) ก่อนนำไปทดลองใช้

4.2 การหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดสอบ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาจำนวน 30 ราย โดยข้อมูลคำถามในแบบสอบถาม จำนวน 75 ข้อ ก่อนการเก็บข้อมูลก่อนกลุ่มตัวอย่างจริง โดยใช้เทคนิคการวัด



ความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Internal Consistency Method) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha ซึ่งจะยอมรับการทดสอบเมื่อมีค่า Alpha มากกว่าหรือเท่ากับ 0.7 (กัลยา วานิชย์ บัญชา, 2557) และเพื่อตรวจสอบความแม่นยำและหาความเหมาะสมของแบบสอบถาม เพื่อสามารถสื่อสารให้ผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจตรงกัน

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพในการเก็บข้อมูลโดยทำการแจกแบบสอบถาม ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการเก็บข้อมูล มีจำนวน 197 คน ซึ่งจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

5.1 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยได้ทำการส่งแบบประเมินชุดจริงที่ได้ตรวจสอบคุณภาพมีความสมบูรณ์แล้วให้แก่กลุ่มตัวอย่างของ พนักงาน บริษัท ภัทร เจริญอินเตอร์ จำกัด ในเดือน มิถุนายน 2565 จำนวน 197 คน เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับนำมาวิเคราะห์ต่อไป

5.2 ตรวจสอบให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด และนำคะแนนที่ได้ทำการวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติ

6. การวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลได้ครบและมีการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกชุดเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS เพื่อหาค่าสถิติและวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

1) วิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย

1.1) การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและร้อยละ

1.2) วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ภัทร เจริญ อินเตอร์ จำกัด ทั้ง 13 ด้าน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและร้อยละ

1.3) วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ภัทร เจริญ อินเตอร์ จำกัด ทั้ง 4 ด้าน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและร้อยละ

การวัดระดับตัวแปรพิจารณาจากค่าเฉลี่ยคะแนนผู้ตอบแบบประเมิน แล้วนำค่าเฉลี่ยดังกล่าวมาแปลผลกับระดับของคะแนนที่ได้จากการหาจำนวนชั้นที่เท่า ๆ กัน โดยการนำค่าคะแนนคำถามที่

สูงที่สุดในแบบประเมินลบกับค่าคะแนนที่น้อยที่สุดในแบบประเมิน และนำมาหารด้วยจำนวนชั้น จากนั้นแบ่งกลุ่มออกเป็น 5 กลุ่ม (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2557) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00 อยู่ในระดับสูงมาก

ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20 อยู่ในระดับสูง

ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40 อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60 อยู่ในระดับต่ำ

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80 อยู่ในระดับต่ำมาก

2) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เป็นการใช้ค่าทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ประกอบด้วย

2.1) การศึกษาความสัมพันธ์ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) โดยใช้วิธี Enter เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ภัทร เจริญ อินเตอร์ จำกัด

## ผลการศึกษา

ผลการศึกษา แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ภัทร เจริญ อินเตอร์ จำกัด สรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

### ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็น 56.9% มีอายุระหว่าง 25 - 35 ปี คิดเป็น 50.3% สถานภาพโสด คิดเป็น 68% ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็น 92.4% มีอายุงาน 1-3 ปี คิดเป็น 56.9% และมีรายได้เฉลี่ยอยู่ระหว่าง 10,001 - 15,000 บาทคิดเป็น 49.2%

### ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ภัทร เจริญอินเตอร์ จำกัด ภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านคุณภาพงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 รองลงมาคือ ด้านปริมาณงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 ด้านเวลาที่ใช้ในงาน 4.39 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ และด้านค่าใช้จ่าย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 ตามลำดับ โดยทุกด้านมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงมาก

### ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ภัทร เจริญอินเตอร์ จำกัด ภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อันดับแรก ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.63 มาก ต่อมาคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 ด้านการทำงานสำเร็จ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 ด้านสถานภาพวิชาชีพ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 ด้านนโยบายและการบริหาร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 ด้านการยอมรับนับถือ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 ด้านความรับผิดชอบ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 ด้านรูปแบบของงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 โดยทั้ง 10 ด้านนี้มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงมาก ตามลำดับ และด้านการปกครองบังคับบัญชา ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 ด้านเงินเดือน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 โดย 3 ด้านนี้มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ตามลำดับ

#### ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

1.ผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยแรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ภัทร เจริญอินเตอร์ จำกัด พบว่าปัจจัยแรงจูงใจสามารถอธิบายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 44.4 โดยปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ภัทร เจริญอินเตอร์ จำกัด มี 5 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านการทำงานสำเร็จ ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านการยอมรับนับถือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยปัจจัยด้านสภาพการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด และปัจจัยด้านการยอมรับนับถือมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด ตามลำดับ

2.ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยแรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ภัทร เจริญอินเตอร์ จำกัด รายด้านทั้ง 4 ด้าน ดังนี้

2.1 ด้านคุณภาพงาน พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านการทำงานสำเร็จและด้านสภาพการปฏิบัติงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน โดยด้านการทำงานสำเร็จ มีผลมากที่สุด

2.2 ด้านปริมาณงาน พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และด้านปกครองบังคับบัญชา มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน โดยด้านสภาพการปฏิบัติงาน มีผลมากที่สุด

2.3 ด้านเวลาที่ใช้ในงาน พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านรูปแบบของงาน ด้านเงินเดือน และด้านสภาพการปฏิบัติงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลาที่ใช้ในงาน โดยด้านการยอมรับนับถือ มีผลมากที่สุด

2.4 ด้านค่าใช้จ่าย พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านรูปแบบของงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย โดยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีผลมากที่สุด

### ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการศึกษา แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ภัทรเจริญอินเตอร์ จำกัด ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

#### 1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1) ผู้บริหารควรเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ยึดหลักความเสมอภาค ในเรื่องของการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง โยกย้ายแผนกงาน หรือการให้ผลตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ซึ่งสามารถทำได้โดยการกำหนดนโยบายการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจอย่างเป็นรูปธรรมเพื่อให้เกิดแรงจูงใจที่มากขึ้น

1.2) บริษัทควรยกระดับความสำคัญของงานบริหารทรัพยากรบุคคลให้มากขึ้น เพื่อให้เกิดความเข้มแข็งและมั่นคงภายในหน่วยงาน กำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ที่สามารถทำเป็นแผนแม่บทเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารให้พนักงานมีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างตรงจุด

1.3) ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว บริษัทควรส่งเสริมให้พนักงานใช้ชีวิตอย่างมีคุณภาพเพิ่มมากขึ้น รวมไปถึงการอำนวยความสะดวกในด้านการเดินทาง ด้านที่พักอาศัย หรือสถานที่พักผ่อนของพนักงาน ซึ่งจะช่วยให้พนักงานมีความสะดวกต่อการมาทำงานและมีแรงจูงใจเพิ่มมากขึ้น

#### 2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

2.1) บริษัทควรสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับความสำคัญของประสิทธิภาพ ให้กับพนักงาน โดยการกำหนดแผนปฏิบัติงานในทุกระดับให้ครอบคลุมทุกกระบวนการงาน เพื่อสื่อสารให้ทุกคนตระหนักถึงการดำเนินการตามแผน รวมถึงเป้าหมายและทิศทางของบริษัท และใช้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานตามประสิทธิภาพ พร้อมทั้งวิธีปรับปรุงแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินงาน เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายที่มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยมีความยืดหยุ่น เพื่อสามารถปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับภารกิจต่างๆ ได้

2.2) บริษัทควรจัดกิจกรรมสร้างสัมพันธ์ร่วมกัน เพื่อให้เกิด การพูดคุย มีปฏิสัมพันธ์ แลกเปลี่ยนความรู้ ข้อคิดเห็น เกิดการทำงานเป็นกลุ่ม เพื่อเพิ่มความคล่องตัวและลดความขัดแย้ง ภายในองค์กร

### 3. ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

3.1) ควรมีการศึกษาเชิงลึกเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยศึกษาเชิงเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่มีความ แตกต่างกันหรือเป็นอิสระต่อกัน

3.2) ควรศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป

3.3) ควรศึกษารูปแบบมาตรการ วิธีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ โดยศึกษาจากผู้ที่ มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ และสอดคล้องต่อความต้องการของ พนักงาน อันส่งผลต่อการพัฒนาบริษัทในอนาคต

### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่นๆที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ภัทร เจริญอินเตอร์ จำกัด เพิ่มเติม เช่น ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความผูกพัน คุณภาพชีวิต เพื่อให้เกิดประโยชน์ในการประยุกต์ใช้บริหารองค์การต่อไป

2. การศึกษาในครั้งนี้ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณด้วยแบบสอบถามเพียง ด้านเดียว อาจจะได้ข้อมูลไม่ละเอียดในบางประเด็น ควรเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ ในลักษณะการ สัมภาษณ์ควบคู่กับแบบสอบถาม ซึ่งจะช่วยให้การวิเคราะห์ข้อมูลชัดเจน และครอบคลุมมากขึ้น

3. การศึกษาในครั้งนี้ มีพนักงานที่เป็นแรงงานข้ามชาติและแรงงานไทย ควรศึกษาโดยแยก ศึกษากลุ่มตัวอย่างเพื่อเปรียบเทียบ ผลเฉพาะกลุ่ม หรือนำปัจจัยอื่น เช่น ด้านการโยกย้ายถิ่นฐาน เข้า มาประกอบ เพื่อให้ผลการศึกษาดูถูกต้องชัดเจนยิ่งขึ้น

### บรรณานุกรม

กัลยา วานิชย์ปัญญา. (2557). การวิเคราะห์เชิงปริมาณ. กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาสถิติ คณะ พาณิชยศาสตร์ และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จุรี วรรณเจริญกุล (2558) ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน. ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสยาม

ชาคริต ลินเย็น (2558) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและการธำรงรักษาพนักงานใน บริษัท เอบีพี คาเฟ่ (ประเทศไทย) จำกัด. งานนิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากร มนุษย์วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีปทุม

คาริน ปฏิเมธีภรณ์ (2556) แรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ขนส่งทางอากาศของภาคเอกชนแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร. งาน นิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

พัชรี พันธุ์แดงไทย (2564) แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาย สนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์. วิทยานิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา บริหารธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์

เพทชาย ทรัพย์กะสินธุ์ (2563) แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ต่างประเทศสายธุรกิจนำเข้าและส่งออกของธนาคารแห่งหนึ่ง. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

รณฤทธิ์ สีชนนังส์ (2560), อิทธิพลของแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของ พนักงานกลุ่มธุรกิจระบบท่อส่งก๊าซธรรมชาติ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) วิทยานิพนธ์ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ศาสตราจารย์ ทองแรง (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏ อุบลราชธานี.

อภิชัย จตุพรวาที (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุม ประพฤติจังหวัดนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์ ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสน ศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Adeogun. S. O, O. E. Fapojuwo and M. T. Ajayi. (2011). "Motivation Factors Affecting Employees Job Performance in Selected Agricultural Oil Palm Industries in EDO State, Nigeria: Global Journal of Agricultural Sciences.

Agron, & Bexheti, L. (2016) The Impact of Herzberg's Two Factor Theory and Efficiency at Work in European Journal of Multidisciplinary Studies

Certo, S. C. (2000). Modern management (8th ed.). New Jersey: Prentice Hall.

Harrington Emerson (1913). Twelve Principles of Efficiency 1913

Herzberg, F. (1959). The motivation to work. New York: John Wiley and Sons

John D. Millet. (1954). Management in the Public Service. New York: Mc Graw Hill Book, Company.

Kemoh (2016) The Impact of Motivation on Employees Performance in an Organization: A Case of UNICEF Somalia Support Centre Nairobi. Research Project Report from United States International University -Africa.

Laila Irawati, Khaeruman and Yuary Farradia (2021) “Analysis Of The Work Motivation Factors On An Employee Performance”, International Journal of Educational Research and Social Sciences (IJERSC)

Peterson & Plowman, E.G. (1989). Business Organization and Management. Homewood, Illinois: Richard D. Irwin.

Pinder Craig C. (1998). Work motivation in organizational behavior. US: Prentice Hall

Yamane, T (1973). Statistics: An introductory analysis 3rd ed. New York: Harper and Row

Zaback, A. R. (2016). Factors that influence motivational differences and engagement among public service employees. Master thesis, Faculty of Wilmington University.