

**ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
สวนน้ำบลูทรีภูเก็ต**
**FACTORS AFFECTING EMPLOYEES' WORK MOTIVATION
BLUE TREE PHUKET WATER PARK.**

วรรณวิไล ศรีนวล

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสวนน้ำบลูทรีภูเก็ต 2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสวนน้ำบลูทรีภูเก็ต กับปัจจัยประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงาน และ 3) เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารจัดการ 7S ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสวนน้ำบลูทรีภูเก็ต โดยกลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานสวนน้ำบลูทรีภูเก็ต จำนวน 312 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานคือ t-test F-test และการวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis)

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 182 คน คิดเป็นร้อยละ 58.30 มีอายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 96คน คิดเป็นร้อยละ 30.80 มีสถานภาพโสด จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 48.70 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 191คน คิดเป็นร้อยละ 61.20 มีรายได้ 15,001-25,000 บาท จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 27.90 และมีประสบการณ์ทำงานไม่เกิน 5 ปี จำนวน 103คน คิดเป็นร้อยละ 33.00 มีความคิดเห็นต่อปัจจัยการบริหารจัดการ 7S Mckinseyโดยรวมอยู่ในระดับมาก และพนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสวนน้ำบลูทรีภูเก็ตโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน จะส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสวนน้ำบลูทรีภูเก็ตที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยการบริหารจัดการ 7S จำนวน 6 ตัวแปร ได้แก่ ด้านกลยุทธ์ ด้านโครงสร้าง ด้านสไตล์ ด้านบุคลากร ด้านทักษะ และด้านค่านิยมร่วม ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสวนน้ำบลูทรีภูเก็ต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : ปัจจัยการบริหารจัดการ 7S, แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, พนักงานสวนน้ำ

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ก่อให้เกิดประโยชน์เพื่อรักษาบุคลากรสำคัญขององค์กร โดยต้องหาหนทางส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้สึกมีความมั่นคงความก้าวหน้าในการทำงานเพื่อส่งเสริมให้การบริหารงานขององค์กรดำเนินต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ แรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่มียุทธผลต่อการปฏิบัติงานของ บุคลากร และสมควรได้รับนอกเหนือจากเงินเดือน ค่าจ้างที่ได้รับตามปกติ โดยธรรมชาติของมนุษย์ เมื่อได้รับการตอบสนองก็ทำให้เกิดความพึงพอใจ และแสดงพฤติกรรมในทางบวก ถ้าได้รับ แรงจูงใจในการทำงานที่ดีและเหมาะสม ก็จะเป็นสิ่งกระตุ้นให้การปฏิบัติงานเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความจงรักภักดีต่อองค์กรและเต็มใจทำงานอยู่กับองค์กรต่อไป ซึ่งจะทำให้องค์กรได้รับประโยชน์จากบุคลากรในด้านคุณภาพของผลการปฏิบัติงานและสามารถพัฒนาองค์กรไปได้ดีอีกด้วยตรงกันข้ามหากบุคลากรได้รับแรงจูงใจในการทำงานที่ไม่เหมาะสมก็ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานเกิดความท้อแท้ขาดขวัญและกำลังใจ รู้สึกเบื่อหน่าย หรือสิ้นหวัง การปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพ เกิดการแสวงหารายได้ในทางที่มิชอบ ทุจริต คอร์รัปชันหรือทำงาน เพื่อหวังประโยชน์ส่วนตัว ส่งผลต่อความเสียหายแก่องค์กร (วรรณ อารวรรณ์, 2557)

การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีพัฒนาการในระดับสูงจึงจำเป็นต้องใช้แรงจูงใจเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร พฤติกรรมของมนุษย์มีสาเหตุมาจากการปฏิบัติสิ่งใดหรือไม่ปฏิบัติสิ่งใดซึ่งเกิดมาจากสาเหตุหลายประการ ดังนั้น แรงจูงใจซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของพฤติกรรมของบุคคล เนื่องจากเป็นองค์ประกอบที่กระตุ้น ผลักดัน ชักจูงให้บุคคลทำพฤติกรรมหรือไม่ทำพฤติกรรมไปในแนวทางใดแนวทางหนึ่ง ซึ่งพฤติกรรมทุกอย่างของมนุษย์เป็นสิ่งที่เกิดมาจากสาเหตุประการใดประการหนึ่งที่กระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมนั้นออกมา การปฏิบัติงานก็นับว่าเป็นพฤติกรรมอย่างหนึ่งของมนุษย์ บุคคลแต่ละคนจะแสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานแตกต่างกันออกไป ส่วนหนึ่งเป็นผลเนื่องจากแรงจูงใจของบุคคลนั้นด้วย ดังที่ให้ความเห็นว่าสิ่งจูงใจเป็นวิธีที่สำคัญวิธีหนึ่งที่จะจูงใจให้ทุกคนร่วมมือกันปฏิบัติให้องค์กรมีประสิทธิภาพ อาจกล่าวได้ว่าการปฏิบัติงานทั้งปวงนั้นต้องอาศัยปัจจัยพื้นฐานประกอบกันสองอย่าง อย่างหนึ่งได้แก่ ความสามารถโดยเบ็ดเสร็จของผู้ปฏิบัติงานอีกอย่างหนึ่ง ได้แก่ระเบียบแบบแผนและวิธีการที่กำหนดไว้ให้ใช้ในการปฏิบัติงานนั้น ๆ เมื่อใดปัจจัยทั้งสองประกอบพร้อมกันเมื่อนั้นงานก็จะดำเนินไปได้ แต่โดยความจริงที่ปรากฏงานที่อาศัยเฉพาะปัจจัยสองประการนั้น ไม่แน่ว่าจะสำเร็จผลได้เสมอไป อาจไม่สำเร็จผลสมบูรณ์ดังต้องการหรือไม่สำเร็จผลเลยก็เป็นได้ ทั้งนี้เพราะงานทุกอย่างมีบุคคล ซึ่งมีชีวิตจิตใจ มีความนึกคิด ถ้าผู้กระทำมีจิตใจไม่พร้อมที่จะทำงาน เช่น ไม่ศรัทธาในงาน ไม่สนใจผูกพันกับงาน ผลงานที่ทำก็ย่อมบกพร่องไม่คงที่ แต่เมื่อผู้ปฏิบัติมีศรัทธา เข้าใจซึ่งถึงประโยชน์ของงาน พร้อมใจและพอใจที่จะขวนขวายปฏิบัติงานโดยเต็มกำลังความสามารถ งานจึงดำเนินไปโดยราบรื่นและบรรลุผลตามที่มุ่งหมาย เห็นได้ว่าการปฏิบัติงานทั้งใหญ่น้อยทุกประเภท ทุกสาขา จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยส่วนความรู้สึกนึกคิดเข้าไปประกอบเกื้อกูลด้วยเสมอ ดังนั้นการจูงใจจึงเป็นเครื่องมือสำคัญต่อการบริหารองค์กรให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพ (น้ำผึ้ง บุปผา, 2557)

สวนน้ำบลูทรีภูเก็ตเป็นศูนย์รวมความสนุกสนานแห่งใหม่ของภูเก็ต ที่ตั้งอยู่บนพื้นที่กว่า 140 ไร่ เป็นสวนน้ำที่มีขนาดใหญ่สุดอลังการ โดยไฮไลต์ของสวนน้ำบลูทรีภูเก็ตคือมีสวนน้ำที่ออกแบบในสไตล์ลากูนขนาดใหญ่กว่า 17,000 ตารางเมตร ประกอบไปด้วยมวลน้ำปริมาณมหาศาลสีฟ้าใสราวกับคริสตัล นอกจากนี้ยังมีเครื่องเล่นที่จะมาสร้างความตื่นเต้นและเร้าใจอีกมากมาย แต่ในปัจจุบันสวนน้ำบลูทรีภูเก็ตกำลังประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานด้านการบริการเป็นจำนวนมาก ซึ่งการที่จะได้พนักงานที่มีคุณสมบัติ และทักษะตรงตามที่ได้รับสมัครนั้นหายาก นอกจากการขาดแคลนแรงงานยังประสบปัญหาเรื่องการเข้า-ลาออกจากงานจำนวนมาก เนื่องจากการรับนักศึกษาที่เพิ่งสำเร็จการศึกษามาปฏิบัติงาน ซึ่งนักศึกษาที่เพิ่งสำเร็จการศึกษา อาจเข้ามาปฏิบัติงานเพียงเพราะว่าต้องการหาประสบการณ์ เพราะส่วนใหญ่พนักงานที่มีประสบการณ์ และความสามารถจะเมื่อมีโอกาสอาจมีการโยกย้ายตนเองไปทำงานกับองค์กรอื่น ที่อาจจะเสนอสวัสดิการเบื้องต้นที่ดี เช่น การประกันชีวิตเซอร์วิสซาร์จที่สูง ค่าจ้างสูงกว่า รวมทั้งเชื่อว่าในภายภาคอาจมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่ที่สูงกว่า และถ้าหากยังไม่สามารถหาพนักงานเข้ามาทดแทนอาจส่งผลให้พนักงานที่อยู่ต่อ ขาดแรงจูงใจในการทำงานเนื่องจากพนักงานในองค์กรไม่เพียงพอต่อการทำงาน อาจทำให้พนักงานต้องรับผิดชอบภาระงานที่มากขึ้น อาจเกิดอาการเหนื่อยล้า ความเครียด และท้อแท้ในหน้าที่การงาน เพราะฉะนั้นหน่วยงานหรือผู้ประกอบการต้องเข้ามาดูแลและแก้ไขปัญหา เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจให้แก่พนักงาน (ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์สวนน้ำบลูทรีภูเก็ต, 2566)

จากเหตุผลดังกล่าวและในฐานะที่ผู้วิจัยเป็นพนักงานของสวนน้ำบลูทรีภูเก็ต จึงมีความสนใจศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสวนน้ำบลูทรีภูเก็ต เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงการทำงานและวางแผนพัฒนาองค์กรเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสวนน้ำบลูทรีภูเก็ต ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสวนน้ำบลูทรีภูเก็ต
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสวนน้ำบลูทรีภูเก็ต กับปัจจัยประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงาน
3. เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารจัดการ 7S ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสวนน้ำบลูทรีภูเก็ต

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสวนน้ำบลูทรีภูเก็ต
2. ปัจจัยการบริหารจัดการ 7S ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสวนน้ำบลูทรีภูเก็ต

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยนี้ศึกษาเฉพาะปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสวนน้ำบลู ทรี ภูเก็ต โดยผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของวิจัยดังนี้

1. ด้านเนื้อหาศึกษาผู้วิจัยทำการกำหนดตัวแปรในการศึกษาไว้ด้วยกันดังนี้ คือ

1.1 ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

- ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงาน

- ปัจจัยการบริหารจัดการ 7S Mckinsey ประกอบด้วยกลยุทธ์ (Strategy) โครงสร้างองค์กร (Structure) สไตล์ (Style) ระบบ (System) บุคลากร (Staff) ทักษะ (Skill) ค่านิยมร่วม (Shared Value)

1.2 ตัวแปรตาม คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสวนน้ำบลูทรีภูเก็ต

2. ด้านประชากรที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้ ได้แก่ พนักงานสวนน้ำบลูทรีภูเก็ต จำนวน 312 คน (ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรมนุษย์, 2566) โดยผู้วิจัยศึกษาจากประชากรทั้งหมด

3. ด้านระยะเวลาในการดำเนินวิจัยระยะเวลาทั้งหมดที่ใช้ในการศึกษา เริ่มตั้งแต่ เดือน สิงหาคม 2566 ถึง เดือนตุลาคม 2566

4. ด้านพื้นที่จัดเก็บข้อมูล คือ สวนน้ำบลูทรีภูเก็ต

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคลถือเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับศาสตร์ทางด้านประชากร หรือที่เรียกว่า ประชากรศาสตร์ โดยประชากรศาสตร์ (Demography) หมายถึง วิชาที่ศึกษาเกี่ยวกับประชากรทั้งนี้ เพราะคำว่า “Demo” หมายถึง “People” ซึ่งแปลว่า “ประชาชน” หรือ “ประชากร” ส่วนคำว่า “Graphy” หมายถึง “Writing Up” หรือ “Description” ซึ่งแปลว่า “ลักษณะ” ดังนั้นเมื่อเราแยกพิจารณาจากรากศัพท์ คำว่า “Demography” น่าจะมีความหมายตามที่กล่าวข้างต้น คือ วิชาที่เกี่ยวกับประชากรนั่นเอง แนวความคิดด้านประชากรนี้เป็นทฤษฎีที่ใช้หลักการของความเป็นเหตุเป็นผลซึ่งกล่าวได้คือพฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์เกิดขึ้นตามแรงบังคับจากภายนอกมากกระตุ้นซึ่งเป็นการเชื่อที่ว่าคนที่มีคุณสมบัติทางประชากรที่แตกต่างกันจะมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันไปด้วย (กอบกาญจน์ เจริญทอง, 2556)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารจัดการ 7S Model ของ McKinsey's

7s Model เป็นกรอบแนวคิดที่สร้างขึ้นโดยบริษัท McKinsey ที่มองว่าองค์กรที่ดีนั้น ขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ของปัจจัยในการดำเนินงานสำคัญๆ 7 ตัว กล่าวคือปัจจัยด้าน Strategy, Structure, System, Staff, Style, Skill and Share value ซึ่ง S สี่ตัวหลังเป็นเรื่องการดำเนินงานที่เกี่ยวกับบุคลากรในองค์กรโดยตรง โดยเฉพาะการดำเนินงานที่ใช้การจัดการเชิงกลยุทธ์ซึ่งเป็นการบริหารจัดการที่มุ่งเน้นในการบริหารการจัดการ การให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมองค์กรทั้งภายในและ

ภายนอก โดย การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมภายในระดับองค์กร ซึ่งองค์กรควรจัดการบริหารการจัดการการเปลี่ยนแปลงว่าควรเป็นอย่างไรเพื่อที่จะให้ดำเนินกิจการขององค์กรให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามแนวคิดของบริษัท McKinsey ที่ปรึกษาด้านการจัดการของ Mckinsey โดย Robert Waterman Tom Peters และ Julien Phillips ได้รับการเผยแพร่แนวคิดนี้เป็นครั้งแรกในปี ค.ศ. 1980 (ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร, 2556) แนวคิดนี้นำเสนอว่าประสิทธิภาพขององค์กรไม่ได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยทางด้านโครงสร้างขององค์กรเพียงอย่างเดียว แต่เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากความสัมพันธ์ของปัจจัยต่างๆ 7 ประการ ดังนั้นการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง จะมีประสิทธิภาพหรือไม่จึงขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ของปัจจัยทั้ง 7 ประการเช่นเดียวกัน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

เฟรดเดอริก เฮิร์ซเบิร์ก (1959 อ้างใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2558) (Frederick Herzberg) ได้พัฒนาทฤษฎีการจูงใจซึ่งเป็นที่นิยมแพร่หลาย คือ ทฤษฎีสองปัจจัย โดยแบ่งเป็นปัจจัยค่าจูน และปัจจัยจูงใจ

1. ปัจจัยค่าจูน (Hygiene or maintenance factors) กล่าวคือ มีปัจจัยบางประการที่เกี่ยวกับงานซึ่งจะเป็นข้อกำหนดเบื้องต้นที่จะทำให้คนไม่พอใจในการทำงาน แต่ปัจจัยเหล่านี้จะมีประสิทธิภาพเพียงไรก็ตามก็ไม่ใช่ว่าสิ่งที่จะจูงใจให้คนทำงานเพิ่มมากขึ้นจากเคยทำ

2. ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) คือ มีปัจจัยบางประการเกี่ยวกับงานที่ทำให้จะเป็นสิ่งกระตุ้นและจูงใจทำให้เกิดความพึงพอใจที่จะทำงานเป็นอย่างมาก แต่อย่างไรก็ตามแม้จะไม่มีปัจจัยที่ว่ามีอยู่ก็ได้หมายความว่าคนทำงานจะไม่มี ความพอใจในงานที่ทำ องค์กรประกอบของปัจจัยที่จะกล่าวต่อไปนี้จะ เป็นสิ่งกระตุ้นจูงใจให้ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

ข้อมูลสวนน้ำบลูทรีภูเก็ต

สวนน้ำบลูทรี ภูเก็ต (Blue Tree Phuket) แลนด์มาร์กสำหรับการพักผ่อนแห่งใหม่ของจังหวัดภูเก็ตที่เพียบพร้อมไปด้วยเครื่องเล่นและกิจกรรมมากมาย โดยมีไฮไลต์สำคัญคือบลูทรี ลากูน มหาสมุทรน้ำสีฟ้าใสสไตล์ลากูนขนาดใหญ่กว่า 17,000 ตารางเมตร สวนน้ำบลูทรี เป็นสวนน้ำและศูนย์รวมบันเทิงสำหรับครอบครัวที่มีมาตรฐานระดับโลกแห่งแรกของเกาะภูเก็ต บนพื้นที่กว่า 140 ไร่ ที่ตำบลเชิงทะเล กึ่งกลางระหว่างสนามบินนานาชาติภูเก็ตและหาดป่าตอง สวนน้ำแห่งนี้เป็นที่ที่นักท่องเที่ยวจะได้เพลิดเพลินไปกับกิจกรรมสนุกๆ มากมาย ที่แบ่งออกเป็น 6 โซนด้วยกัน ไม่ว่าจะเป็นบริการด้านการพักผ่อน บีชคลับ คิตส์คลับ ศูนย์รวมกีฬาทางน้ำสำหรับทุกเพศทุกวัย รวมถึงโซนร้านขายของ ร้านอาหารแบบ Food Truck บาร์ หอประชุม และพื้นที่จัดกิจกรรมพิเศษ เป็นต้น

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานสวนน้ำบลูทรีภูเก็ต จำนวน 312 คน (ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรมนุษย์, 2566) โดยผู้วิจัยศึกษาจากประชากรทั้งหมด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงาน โดยเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด (Close-Ended Response Question) มีจำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารจัดการ 7S Mckinsey ได้แก่ กลยุทธ์ (Strategy) โครงสร้างองค์กร (Structure) สไตล์ (Style) ระบบ (System) บุคลากร (Staff) ทักษะ (Skill) ค่านิยมร่วม (Shared Value) ซึ่งแต่ละด้านมีซึ่งแต่ละด้านมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับโดยใช้วิธี Likert Scale

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนหน้าบัญชีได้แก่ ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors), ปัจจัยจูงใจ (Motivator factor) ซึ่งแต่ละด้านมีซึ่งแต่ละด้านมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับโดยใช้วิธี Likert Scale

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาเสนอผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับร่างที่ได้ผ่านการแก้ไขจากผู้เชี่ยวชาญแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาความสมบูรณ์อีกครั้งและนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน โดยผลตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) เท่ากับ 0.985

การวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม 1) วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 2) ปัจจัยการบริหารจัดการ 7S Mckinsey และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 3) การทดสอบสมมติฐาน t-test F-test และการวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis)

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 182 คน คิดเป็นร้อยละ 58.30 มีอายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 96คน คิดเป็นร้อยละ 30.80 มีสถานภาพโสด จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 48.70 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 191คน คิดเป็นร้อยละ 61.20 มีรายได้ 15,001-25,000 บาทจำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 27.90 และมีประสบการณ์ทำงานไม่เกิน 5 ปี จำนวน 103คน คิดเป็นร้อยละ 33.00

2. ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารจัดการ 7S Mckinsey

ปัจจัยการบริหารจัดการ 7S Mckinsey โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}= 4.47$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน ได้แก่ ด้านกลยุทธ์มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x}=4.55$) รองลงมา คือ ด้านค่านิยมร่วม ($\bar{x}=4.51$) ด้านโครงสร้าง ($\bar{x}=4.50$) อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน ได้แก่ ด้านสไตล์ ด้านระบบ และ ด้านบุคลากร ($\bar{x}= 4.43$) และด้านทักษะมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x}=4.41$) ตามลำดับ

3. ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสวนน้ำบลูทรีภูเก็ต

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสวนน้ำบลูทรีภูเก็ตโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.54$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ปัจจัยค่าจ้างอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.52$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความมั่นคงในการทำงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x}=4.58$) รองลงมาด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x}=4.55$) ด้านสภาพในการทำงาน ($\bar{x}=4.54$) ด้านชีวิตส่วนตัว ($\bar{x}=4.53$) ด้านนโยบายการบริหารงานขององค์กร และด้านเงินเดือนหรือค่าจ้าง ($\bar{x}=4.52$) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($\bar{x}=4.51$) ด้านเงื่อนไขการทำงาน ($\bar{x}=4.47$) และด้านการบังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x}=4.44$) ตามลำดับ

ปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.57$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จของงานด้านการได้รับยอมรับ และด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x}=4.59$) รองลงมา ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน และด้านการเจริญเติบโต ($\bar{x}=4.56$) และด้านลักษณะงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x}=4.53$) ตามลำดับ

4. ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสวนน้ำบลูทรีภูเก็ต พบว่า พนักงานสวนน้ำบลูทรีภูเก็ตที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน จะส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสวนน้ำบลูทรีภูเก็ตที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยการบริหารจัดการ 7S ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสวนน้ำบลูทรีภูเก็ต พบว่า ปัจจัยการบริหารจัดการ 7S จำนวน 6 ตัวแปรได้แก่ ด้านกลยุทธ์ ด้านโครงสร้าง ด้านสไตล์ ด้านบุคลากร ด้านทักษะ และด้านค่านิยมร่วม ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสวนน้ำบลูทรีภูเก็ต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยรวมมีความสัมพันธ์กัน โดยมีค่า R^2 เท่ากับ 0.841 หรือร้อยละ 84.10 สมการ Multiple Linear Regression ดังนี้

$$\text{Unstandardized } Y = 0.328 + 0.148(X_1) + 0.177(X_2) + 0.076(X_3) + 0.119(X_5) + 0.194(X_6) + 0.381(X_7)$$

เมื่อ Y = แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสวนน้ำบลูทรีภูเก็ต โดยรวม

X_1 = ปัจจัยด้านกลยุทธ์

X_2 = ปัจจัยด้านโครงสร้าง

X_3 = ปัจจัยด้านสไตล์

X_5 = ปัจจัยด้านบุคลากร

X_6 = ปัจจัยด้านทักษะ

X_7 = ปัจจัยด้านค่านิยมร่วม

อภิปรายผล

จากการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสวนน้ำบลูทรีภูเก็ต สามารถนำมาอภิปรายตามวัตถุประสงค์การวิจัย ได้ดังต่อไปนี้

1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสวนน้ำบลูทรีภูเก็ต พบว่า พนักงานสวนน้ำบลูทรีภูเก็ตมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสวนน้ำบลูทรีภูเก็ตโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ วัชระ แยมชู (2563) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่ การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่ และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรสำนักงานใหญ่กับปัจจัยทางประชากรศาสตร์ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรสำนักงานใหญ่ จำนวน 340 คน ผลการวิจัย พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรสำนักงานใหญ่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสวนน้ำบลูทรีภูเก็ต พบว่า พนักงานสวนน้ำบลูทรีภูเก็ตที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน จะส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสวนน้ำบลูทรีภูเก็ตที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ ณีฐฐา กุสุโมทย์ (2559) ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สวัสดิ์ซ้อป จำกัด ผลการวิจัย พบว่า พนักงานให้ความสำคัญต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ด้านการยอมรับนับถือ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านลักษณะของงาน พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อายุงานและรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

3. ปัจจัยการบริหารจัดการ 7S ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสวนน้ำบลูทรีภูเก็ต พบว่า ปัจจัยการบริหารจัดการ 7S จำนวน 6 ตัวแปรได้แก่ ด้านกลยุทธ์ ด้านโครงสร้าง ด้านสไตล์ ด้านบุคลากร ด้านทักษะ และด้านค่านิยมร่วม ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสวนน้ำบลูทรีภูเก็ต ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Moonsri (2019) ได้ทำการศึกษาเรื่องกรอบแนวคิดแมคคินซี 7s และการจัดการคุณภาพโดยรวมที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ธุรกิจ สรุปได้ว่า โครงสร้าง 7s ของแมคคินซี และการจัดการคุณภาพโดยรวม (TQM) เป็นปัจจัยที่สำคัญในการนำพาธุรกิจให้บรรลุผลสัมฤทธิ์และสามารถนำมาพัฒนาเป็นใช้การบริหารองค์กรเพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน และสอดคล้องกับ นุสรรา หนุนช่วย (2563) การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจใน

การปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ 2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) เพื่อศึกษาปัจจัยโครงสร้างพื้นฐานขององค์การที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ โดยกลุ่มตัวอย่าง คือข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้าง สังกัดสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ จำนวน 135 คน พบว่า อายุ สถานภาพและ ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ และปัจจัยโครงสร้างพื้นฐานขององค์การ (7S) ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยการบริหารจัดการ 7S ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนน้ำบลูทรีภูเก็ต พบว่า ปัจจัยการบริหารจัดการ 7S จำนวน 6 ตัวแปรได้แก่ ด้านกลยุทธ์ ด้านโครงสร้าง ด้านสไตล์ ด้านบุคลากร ด้านทักษะ และด้านค่านิยมร่วม ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะในการปรับปรุง ดังนี้

1. ด้านกลยุทธ์ ผู้บริหารควรมีการติดตาม กำกับ ควบคุม และประเมินผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ และควรมีการพัฒนาและปรับปรุงกลยุทธ์เพื่อให้มีกรอบแนวทางในการบริหารงานได้อย่างเหมาะสมและบรรลุเป้าหมายขององค์กร

2. ด้านโครงสร้าง ผู้บริหารควรมีการสร้างระบบโครงสร้างที่แสดงความชัดเจนให้พนักงานส่วนน้ำบลูทรีภูเก็ต ได้เห็นความก้าวหน้าในสายงานและแจ้งให้พนักงานได้ทราบโดยทั่วกัน ทั้งนี้เพื่อเป็นแรงจูงใจให้พนักงานให้เห็นโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ว่าการทำงานในองค์การจะมีความก้าวหน้าได้มากน้อยเพียงใด

3. ด้านสไตล์ ผู้บริหารควรมีสไตล์การทำงานของบริษัทที่มีรูปแบบที่ชัดเจน โดดเน้นการช่วยเหลือและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

4. ด้านบุคลากร ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมให้เกิดการทำงานเป็นทีม สนับสนุนการเสริมสร้างความสามัคคีในองค์การโดยกำหนดการจัดทำ กิจกรรมสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างบุคลากรส่วนน้ำบลูทรี เข้าไปในกิจกรรมขององค์กร

5. ด้านทักษะ ผู้บริหารควรจัดให้มีหน่วยงานทำหน้าที่ให้คำปรึกษาด้านการทำงานและการพัฒนาความรู้กับบุคลากรส่วนน้ำบลูทรีเพื่อเป็นการสนับสนุนให้บุคลากรส่วนน้ำบลูทรีมีทักษะการทำงานที่ดียิ่งขึ้น

6. ด้านค่านิยมร่วม ผู้บริหารควรมีการปลูกฝังค่านิยมร่วม ในการทำงานให้แก่บุคลากรส่วนน้ำบลูทรี เช่น การมาทำงานตรงต่อเวลา และควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อเพิ่มความรักความสามัคคีในหน่วยงาน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) กับผู้บริหารองค์กรเข้าร่วมด้วย จะทำให้สามารถตอบคำถามวิจัยได้ลุ่มลึกขึ้น
2. ควรศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของบุคลากรส่วนหน้าบลูทรีหรือปัจจัยที่มีผลต่อการขาดงานของบุคลากรส่วนหน้าบลูทรีเพิ่มเติมด้วย

เอกสารอ้างอิง

- กอบกาญจน์ เจริญทอง. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการท่องเที่ยวตลาดน้ำอัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสยาม
- จิรภัทร อเนกวิถิ. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน: กรณีศึกษา โรงแรมเอเชีย แอร์พอร์ท. (การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ฐาปณีย์ ปกแก้ว. (2559). กลยุทธ์การจัดการโดยตัวแบบ 7S McKinsey ที่มีผลต่อกระบวนการบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง อำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง. สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเนชั่น.
- ณัฐฐา กุสุโมทย์. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สวัสดิ์ซ้อป. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกริก.
- ธนัญกรณ์ ราศรี. (2558). ปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการจัดการ) บัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นฤมล กิตตะยานนท์. (2555). พฤติกรรมในองค์การ. ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- น้ำผึ้ง บุปผา. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กร: บริษัทในเครือสยามกลการ จำกัด. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยนเรศวร. พิษณุโลก.
- นිරนุช หนูนภักดี. (2557). ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลสามโก้ อำเภอสามโก้ จังหวัดอ่างทอง. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏ เทพสตรี.
- นุสรรา หนูนช่วย. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ. หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีปทุม
- ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร. (2556). แนวโน้มผลกระทบของคอมพิวเตอร์กับการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์. ค้นเมื่อวันที่ 20 ตุลาคม 2566, จาก <http://www.hrtraining.co.th>
- พัคตร์ผอง วัฒนสินธุ์และพสุ เตชะรินทร์. (2557). การจัดการเชิงกลยุทธ์และนโยบายเชิงธุรกิจ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พนเตรี ศรีประทุม. (2550). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ราชาปอร์ชเลน

- จำกัด. ภาคนิพนธ์คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม, สาขาวิชาการบริหารการพัฒนาสังคม, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พิจักษณ์ ไชยपालะ. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท โรงพยาบาล วัฒนแพทย์ ตรัง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัย หอการค้าไทย
- ภุมรินทร์ ทวีศรี. (2552). ความคาดหวังและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัท พรอคเตอร์ แอนด์ แกมเบล เมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์ธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการวิศวกรรมธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย. (2558). โครงสร้างและวัฒนธรรมองค์กร. เข้าถึงได้จาก <http://elearning2.utcc.ac.th/officialtcu/econtent/BA202/doc11.pdf>.
- ยลดา สุพร. (2560). แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ส.เฮงเฮง จำกัด. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชันส์.
- วรรณ อารณ. (2557). แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการรัฐสภาระดับปฏิบัติงาน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. สารนิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.
- วชิรวัชร งามละม่อม. (2558). การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์กร ความผูกพัน ต่อองค์กร และความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของ พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร(วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต), กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
- วัชระ แยมชู. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก
- วิจักษณ์ วรรณิตตย์. (2557). 36 กลยุทธ์ ฐนินท์ เจียรนนท์. กรุงเทพฯ : วรรณสาส์น
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2558). หลักการตลาด. กรุงเทพมหานคร: ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- สมยศ นาวิการ. (2551). การบริหารและพฤติกรรมในองค์กร (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: บรรณกิจ 1991.
- McKinsey. (2010). How the world's most improved school systems keep getting better. Retrieved June 12, 2012, from <http://mckinseysociety.com/how-the-worlds-most-improved-school-systems-keepgetting-better/>
- Moonsri, Kritiya. (2019). McKinsey 7s conceptual framework and overall quality management that affect business success. Phetchabun Rajabhat University.

