ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฮอนด้า ออโตโมบิล (ประเทศไทย) จำกัด

Factors Affecting The Job Motivation of Operational Employees in Honda Automobile (Thailand) Co., Ltd.

ดุสิดา คุ้มสวัสดิ์[1] และกฤษฎา มูฮัมหมัด[2]

[1] นักศึกษาปริญญาโทหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต, dusi_pair@hotmail.com

[2] หัวหน้าสาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต, kritsada.m@rsu.ac.th

---

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฮอนด้า ออโตโมบิล (ประเทศไทย) จำกัด (2) เพื่อศึกษาปัจจัยบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฮอนด้า ออโตโมบิล (ประเทศไทย) จำกัด และ (3) เพื่อศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฮอนด้า ออโตโมบิล (ประเทศไทย) จำกัด โดยทำการเลือกตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง ประชากรในงานวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานบริษัท ฮอนด้า ออโตโมบิล (ประเทศไทย) จำกัดจำนวน 6,000 คน ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 380 คน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และใช้สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ Independent Sample, t-test, F-test และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย พบว่า

1) ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษาและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฮอนด้า ออโตโมบิล (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2) ปัจจัยการบริหารจัดการ ได้แก่ ด้านการสั่งการและด้านการควบคุม ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฮอนด้า ออโตโมบิล (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 15.7

3) ปัจจัยสภาพแวดล้อม ได้แก่ ด้านโอกาสก้าวหน้าในการงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านสวัสดิการส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฮอนด้า ออโตโมบิล (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 27.3

คำสำคัญ: ปัจจัยการบริหารจัดการ, ปัจจัยสภาพแวดล้อม, แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ABSTRACT

This Independent study has the objectives follows: (1) to study individual factors that influence the motivation of operational employees in Honda Automobile (Thailand) Co., Ltd. (2) to study administrative factors that influence the motivation of operational employees in Honda Automobile (Thailand) Co., Ltd. (3) to study environmental factors that influence the motivation of operational employees in Honda Automobile (Thailand) Co., Ltd. The population in this research is 6,000 employees in Honda Automobile (Thailand) Co., Ltd. The researcher used the questionnaire as the data collection tool with a sampling group consisting of 380 persons. According to the data analysis, the researcher applied descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation, as well as inferential statistics, including t-test, F-test and multiple regression analysis.

The results found that:

1) Individual factors, including different education and incomes, influence the the motivation of operational employees in Honda Automobile (Thailand) Co., Ltd. with statistical significance at 0.05

2) Administrative factors, including command and control, influence the the motivation of operational employees in Honda Automobile (Thailand) Co., Ltd. with statistical significance at 0.05 and predictive power at 15.7%.

3) Environment factors, including opportunity for advancement, communication and benefits, influence the the motivation of operational employees in Honda Automobile (Thailand) Co., Ltd. with statistical significance at 0.05 and predictive power at 27.3%.

Keywords: Administrative factors, Environmental Factors, Job Motivation

1. บทนำ

ปัจจุบันอุตสาหกรรมยานยนต์เข้ามามีบทบาทโดยรวมของเศรษฐกิจในประเทศไทย ซึ่งประเทศไทยถือเป็นแหล่งลงทุนของอุตสาหกรรมการผลิตรถยนต์ของเอเชียแปซิฟิก เนื่องจากความพร้อมในทรัพยากรแรงงาน การขนส่ง รวมถึงความต้องการใช้รถยนต์ในประเทศ จึงทำให้บริษัทรถยนต์ชั้นนำของโลกเลือกฐานผลิตที่ประเทศไทย เช่น โตโยต้า ฮอนด้า อิซูซุ นิสสัน ฟอร์ด เป็นต้น จากการคาดการณ์ของธนาคารกรุงศรีอยุธยา (2562) การผลิตรถยนต์ในปี พ.ศ. 2562 มีแนวโน้มหดตัว ร้อยละ 2-4 แต่จะกลับมาเติบโตได้ในปี พ.ศ. 2563-2565 ปัจจัยหนุนจากการเปิดตัวรถยนต์รุ่นใหม่เพื่อกระตุ้นตลาด รวมถึงอุปสงค์เพื่อต้องการเปลี่ยนรถยนต์ใหม่ของผู้บริโภคบางส่วนที่ซื้อรถยนต์ในโครงการรถคันแรก (ช่วงปี พ.ศ. 2555-2556) หลังรถยนต์มีอายุ 6-7 ปี (วรรณา ยงพิศาลภพ, 2562)

จากแนวโน้มอุตสาหกรรมยานยนต์ข้างต้น บริษัท ฮอนด้า ออโตโมบิล (ประเทศไทย) จำกัด มุ่งสร้างความแข็งแกร่งทางธุรกิจ และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้กับรถยนต์ และชิ้นส่วนประกอบที่ผลิตขึ้นในประเทศไทย เพื่อส่งมอบยานยนต์คุณภาพให้กับลูกค้าในประเทศไทย และในอีกหลายประเทศทั่วโลก (Honda, 2563) เนื่องจากปัจจุบันการแข่งขันในภาคธุรกิจยานยนต์มีการแข่งขันที่ค่อนข้างสูง ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่องเป็นการสร้างทัศนคติที่ดีแก่องค์กร ซึ่งการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสามารถทำให้งานออกมามีประสิทธิภาพได้ (Nurun, 2017)

เนื่องจากผู้วิจัยเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในบริษัท ฮอนด้า ออโตโมบิล (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งผู้วิจัยเล็งเห็นว่า บริษัทเป็นองค์กรที่มีขนาดใหญ่ทำให้การเติบโตในหน้าที่การงาน การเลื่อนตำแหน่ง รวมถึงการปรับขึ้นเงินเดือนนั้น ต้องใช้การสอบ OJT (On the Job Training) ทำให้โอกาสก้าวหน้าในการงานของพนักงานเติบโตได้ไม่รวดเร็วนัก รวมถึงบริษัท ฮอนด้า ออโตโมบิล (ประเทศไทย) จำกัด มีกฎระเบียบต่าง ๆ ที่เข้มงวด อาจส่งผลให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานลดน้อยลง ดังนั้นผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถึงแม้ว่าในปัจจุบันการแข่งขันอุตสาหกรรมยานยนต์จะมีการแข่งขันที่ค่อนข้างสูงแต่บริษัท ฮอนด้า ออโตโมบิล (ประเทศไทย) จำกัด ประสบผลสำเร็จในธุรกิจอยู่ในระดับที่ดี ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจาก แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานทำให้เกิดการร่วมมือร่วมใจของพนักงานทุกคน

ดังนั้นงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฮอนด้า ออโตโมบิล (ประเทศไทย) จำกัด ทั้งปัจจัยการบริหารจัดการ ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการจัดการองค์กร ด้านการสั่งการ ด้านการประสานงาน และด้านการควบคุม รวมถึง ปัจจัยสภาพแวดล้อม ได้แก่ ความมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการงาน ค่าจ้าง การติดต่อสื่อสาร และสวัสดิการหรือประโยชน์อื่น ๆ เพื่อองค์กรสามารถนำผลวิจัยนี้ไปใช้ในการพัฒนาการดำเนินงาน การแก้ไขปัญหาของพนักงานที่อาจส่งผลกระทบต่อองค์กร

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

1) เพื่อศึกษาปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฮอนด้า ออโตโมบิล (ประเทศไทย) จำกัด

2) เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฮอนด้า ออโตโมบิล (ประเทศไทย) จำกัด

3) เพื่อศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฮอนด้า ออโตโมบิล (ประเทศไทย) จำกัด

3. สมมติฐานของการวิจัย

1) ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฮอนด้า ออโตโมบิล (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน

2) ปัจจัยการบริหารจัดการ ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการจัดการองค์กร ด้านการสั่งการ ด้านการประสานงาน และด้านการควบคุม มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฮอนด้า ออโตโมบิล (ประเทศไทย) จำกัด

3) ปัจจัยสภาพแวดล้อม ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านโอกาสก้าวหน้าในการงาน ด้านค่าจ้าง ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านสวัสดิการหรือประโยชน์อื่น ๆ มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฮอนด้า ออโตโมบิล (ประเทศไทย) จำกัด

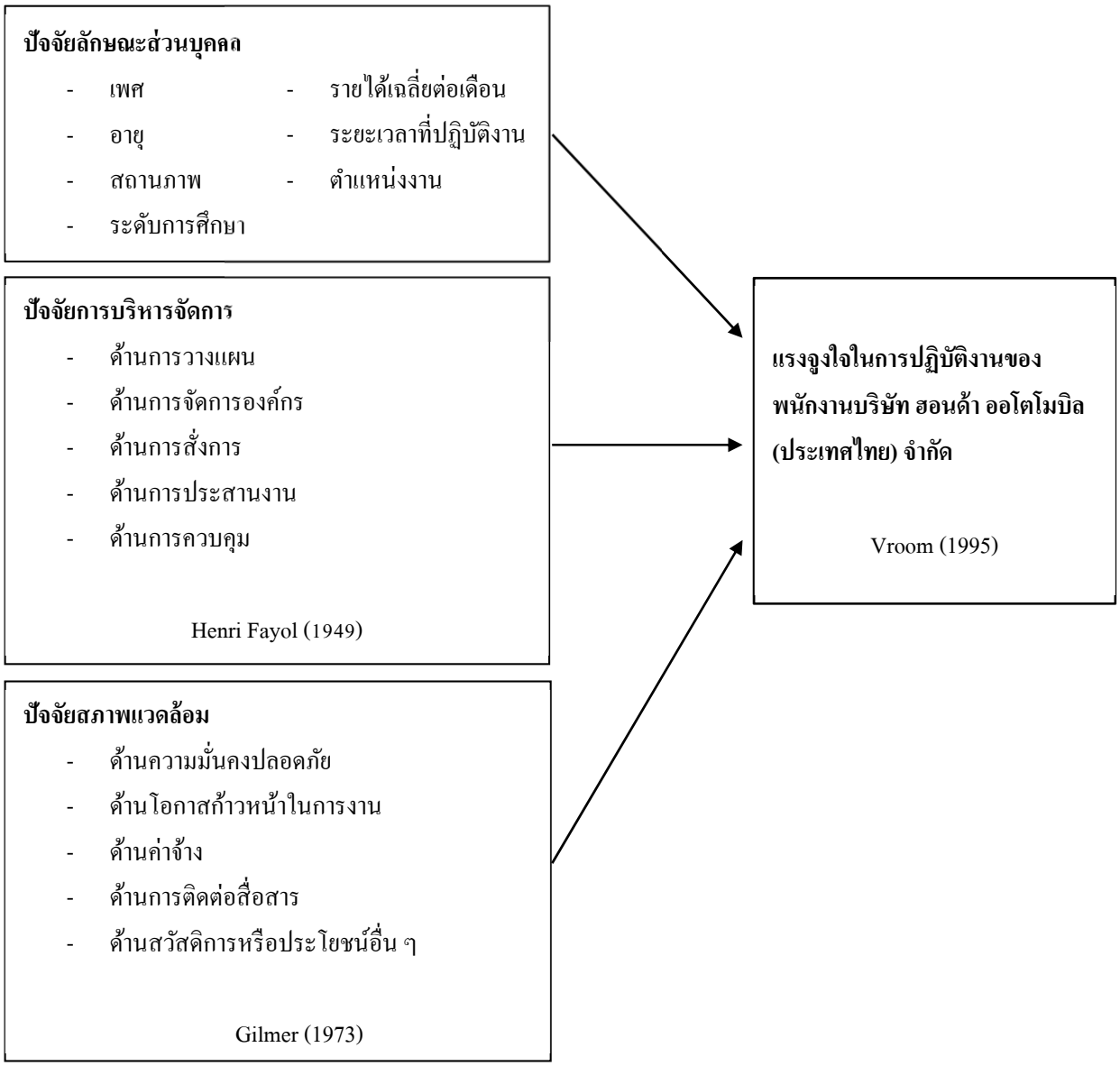
4. ขอบเขตของการวิจัย

1) ขอบเขตเนื้อหา งานวิจัยครั้งนี้ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฮอนด้า ออโตโมบิล (ประเทศไทย) จำกัด

2) ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรในการศึกษาครั้งนี้คือ พนักงานบริษัท ฮอนด้า ออโตโมบิล (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 6,000 คน และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ พนักงานบริษัท ฮอนด้า ออโตโมบิล (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 380 คน

3) ขอบเขตด้านเวลา ระยะเวลาที่ทำการวิจัย ตั้งแต่เดือน มีนาคม - พฤษภาคม พ.ศ. 2563

5. กรอบแนวคิดการวิจัย



6. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า การจัดการ หมายถึง กระบวนการออกแบบและรักษาสภาพแวดล้อมซึ่งบุคคลทำงานร่วมกันในกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ (Weihrich and Koontz, 1993) โดย Henri Fayol (1949) ให้แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ ประกอบไปด้วย (1) การวางแผน (2) การจัดองค์การ (3) การสั่งการ (4) การประสานงาน และ (5) การควบคุม

ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ความไม่แน่นอนของสิ่งแวดล้อมในด้านต่าง ๆ จะมีผลต่อลักษณะโครงสร้างขององค์การและจะมีผลกระทบต่อการทำงานของบุคลากร (Robbin, 1998) โดย Gilmer (1973) ได้แบ่งลักษณะของสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยศึกษาจำนวน 5 ปัจจัย ได้แก่ ความมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการงาน ค่าจ้าง การติดต่อสื่อสาร และสวัสดิการหรือประโยชน์อื่น ๆ

แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า แรงจูงใจ นั้นเป็นกระบวนการทางจิตวิทยาเริ่มต้นจากมนุษย์ ซึ่งความต้องการจะเป็นผลทำให้เกิดแรงจูงใจ และแรงจูงใจจะผลักดันให้เกิดพฤติกรรม ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวมีผลทำให้มนุษย์ได้รางวัลและผลของรางวัลทำให้มนุษย์พึงพอใจ (Kinicki and Williams, 2008) โดย Vroom (1995 อ้างถึงใน ปวีณา รัศมีงาม, 2559) อธิบายทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy theory) ประกอบด้วย 1) ความพยายามกับการปฏิบัติงาน 2) การปฏิบัติงานกับผลลัพธ์ และ 3) คุณค่าของผลลัพธ์หรือรางวัลที่จะได้รับ

7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วนิดา ประดิษฐ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี” ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการ ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงานไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา

ปฐมวงค์ สีหาเสนา (2557) ได้ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี” ผลการวิจัยพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือนและประเภทตำแหน่งต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญ 0.05

อดุลย์ กองสัมฤทธิ์ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง “การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี” ผลการวิจัยพบว่า การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในภาพรวม ประกอบไปด้วย ด้านการวางแผน ด้านการจัดการองค์กร ด้านการสั่งการ ด้านการประสานงาน และด้านการควบคุม อยู่ในระดับปานกลาง

ประเสริฐ อุไร (2559) ได้ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด” ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

8. การดำเนินการวิจัย

งานวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจเพื่อรวบรวมข้อเท็จจริงในการอภิปรายปรากฏการณ์ที่ค้นพบ โดยผู้วิจัยใช้วิธีการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Method) ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัท ฮอนด้า ออโตโมบิล (ประเทศไทย) โดยประชากรในงานวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานบริษัท ฮอนด้า ออโตโมบิล (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 6,000 คน (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล, 2563) เนื่องจากขนาดตัวอย่างทราบจำนวนที่แน่นอน จึงใช้สูตรคำนวณขนาดตัวอย่างโดยวิธีของ Yamane (1973) จากการคำนวณเพื่อหาจำนวนตัวอย่างจากจำนวนประชากรได้ขนาดตัวอย่าง 375 คน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมและนำมาใช้ในการศึกษาครั้งนี้เท่ากับ 380 คน เพื่อป้องกันความไม่สมบูรณ์ของแบบสอบถาม โดยการเก็บตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) เฉพาะพนักงานบริษัท ฮอนด้า ออโตโมบิล (ประเทศไทย) จำกัด ในส่วน Indirect Production (พนักงานออฟฟิศ) เท่านั้น เนื่องจากมีความหลากหลายของหน้าที่งานมากกว่า Direct Production (พนักงานในไลน์การผลิต) ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล ประกอบไปด้วย 4 ส่วน คือ (1) คำถามเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 7 ข้อ โดยมีลักษณะเป็นการตอบคำถามแบบตรวจสอบรายการ (2) คำถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารจัดการ ได้แก่ การวางแผน การจัดการองค์กร การสั่งการ การประสานงาน และการควบคุม จำนวน 25 ข้อ ลักษณะคำถามแบบ Rating Scale (3) คำถามเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อม ได้แก่ ความมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการงาน ค่าจ้าง การติดต่อสื่อสาร และสวัสดิการหรือประโยชน์อื่น ๆ จำนวน 25 ข้อ ลักษณะคำถามแบบ Rating Scale และ (4) คำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำนวน 10 ข้อ ลักษณะคำถามแบบ Rating Scale โดยแบบสอบถามการวิจัยครั้งนี้กำหนดให้ค่าความน่าเชื่อถือได้ของสัมประสิทธิ์แอลฟ่า จากการดำเนินการทดสอบข้อมูลจากแบบสอบถามจำนวน 30 ชุด ได้ผลการวิเคราะห์ค่า Cronbach's Alpha รวมมีค่า 0.918

การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่างโดยการหาจำนวน ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้อธิบายข้อมูลทั่วไปของกลุ่มประชากร ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้แปลความหมายข้อมูลต่าง ๆ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) และการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ การหาความแตกต่างด้วยตัวแปรด้านสถิติ t-Test (Independent Sample Test) F-test และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

9. ผลการวิจัย

ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 217 คน (ร้อยละ 57.11) มีอายุ 26 – 35 ปี จำนวน 179 คน (ร้อยละ 47.10) สถานภาพโสด จำนวน 205 คน (ร้อยละ 53.95) อยู่ในระดับปริญญาตรีจำนวน 235 คน (ร้อยละ 61.84) เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 281 คน (ร้อยละ 73.95) มีระยะเวลาการทำงาน 1 – 5 ปี จำนวน 207 คน (ร้อยละ 54.47) มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท จำนวน 201 คน (ร้อยละ 52.89)

ปัจจัยการบริหารจัดการ

ปัจจัยการบริหารจัดการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.12) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อด้านการประสานงานมากที่สุด โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.24) รองลงมาคือ ด้านการ

วางแผน ($\overline{X}$ = 4.23) ด้านการควบคุม โดยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.08) ด้านการสั่งการ ($\overline{X}$ = 4.05) และน้อยที่สุดคือ ด้านการจัดการองค์กร ($\overline{X}$ = 4.02)

ปัจจัยสภาพแวดล้อม

ปัจจัยสภาพแวดล้อม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.15) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยสภาพแวดล้อมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.15) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อด้านความมั่นคงปลอดภัยมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.29) รองลงมาคือ ด้านสวัสดิการ ($\overline{X}$ = 4.26) ด้านค่าจ้าง ($\overline{X}$ = 4.13) ด้านการติดต่อสื่อสาร ($\overline{X}$ = 4.08) และน้อยที่สุดคือ ด้านโอกาสก้าวหน้าในการงาน ($\overline{X}$ = 4.00)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฮอนด้า ออโตโมบิล (ประเทศไทย) จำกัด อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.15) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงานได้สำเร็จ ($\overline{X}$ = 4.32) รองลงมาคือ ได้รับเงิน โบนัส หรือสิ่งตอบแทนอื่น ๆ มีความเหมาะสม ($\overline{X}$ = 4.22) และน้อยที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชายกย่องชมเชยในผลการปฏิบัติงานของท่านเสมอ ($\overline{X}$ = 4.07)

การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันส่งผลต่อการแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฮอนด้า ออโตโมบิล (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงการสรุปผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล

ตัวแปร	สถิติ	ค่าสถิติ	Sig.	ผลการทดสอบ
เพศ	t-test	0.53	0.958	ไม่สอดคล้อง
อายุ	F-test	0.536	0.658	ไม่สอดคล้อง
สถานภาพ	F-test	1.297	0.275	ไม่สอดคล้อง
ระดับการศึกษา	F-test	3.320	0.037*	สอดคล้อง
ตำแหน่งงาน	t-test	0.671	0.503	ไม่สอดคล้อง
ระยะเวลาการทำงาน	F-test	2.047	0.107	ไม่สอดคล้อง
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	F-test	6.973	0.000*	สอดคล้อง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยการบริหารจัดการ ได้แก่ ด้านการสั่งการ และด้านการควบคุม ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฮอนด้า ออโตโมบิล (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานของปัจจัยการบริหารจัดการที่ โดยวิธี Enter

ปัจจัยการบริหารจัดการ	b	Std. Error	β	t	Sig.	Tolerance	VIF
Constant	2.900	0.148		19.554	0.000*		
- ด้านการสั่งการ (X3)	0.137	0.034	0.219	4.073	0.000*	0.772	1.296
- ด้านการควบคุม (X5)	0.171	0.037	0.248	4.629	0.000*	0.772	1.296
$R = 0.402$ $R^2 = 0.161$ Adjusted. $R^2 = 0.157$ $SE_{est} = 0.321$ $F = 36.301$ Sig. = 0.000*							

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยด้านที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฮอนด้า ออโตโมบิล (ประเทศไทย) จำกัด มากที่สุด คือ ด้านการควบคุม (B = 0.248) รองลงมาคือ ด้านการสั่งการ (B = 0.219) มีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 15.7

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยสภาพแวดล้อม ได้แก่ ด้านโอกาสก้าวหน้าในการงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านสวัสดิการ ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฮอนด้า ออโตโมบิล (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานของปัจจัยสภาพแวดล้อม โดยวิธี Enter

ปัจจัยสภาพแวดล้อม	b	Std. Error	β	t	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	2.431	0.171		14.208	0.000*		
- ด้านโอกาสก้าวหน้าในการงาน (X7)	0.092	0.036	0.180	2.592	0.010*	0.397	2.517
- ด้านการติดต่อสื่อสาร (X9)	0.146	0.039	0.260	3.774	0.000*	0.404	2.474
- ด้านสวัสดิการ (X10)	0.178	0.042	0.202	4.215	0.000*	0.838	1.193
$R = 0.528$ $R^2 = 0.279$ Adjusted. $R^2 = 0.273$ $SE_{est} = 0.298$ $F = 48.546$ Sig. = 0.000							

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยด้านที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฮอนด้า ออโตโมบิล (ประเทศไทย) จำกัด มากที่สุด คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร (B = 0.260) รองลงมาคือ ด้านสวัสดิการ (B = 0.202) และด้านโอกาสก้าวหน้าในการงาน (B = 0.180) มีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 27.3

10. การอภิปรายผล

1) สมมติฐานข้อที่ 1 พบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันส่งผลต่อการแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฮอนด้า ออโตโมบิล (ประเทศไทย) จำกัด จำกัดแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถอธิบายผลได้ดังนี้

ด้านระดับการศึกษา ซึ่งผลของการวิจัยพบว่า พนักงานที่ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่ากลุ่มอื่น ๆ อาจเป็นเพราะบริษัทมีการกำหนดคุณสมบัติในบางตำแหน่งที่ต้องมีระดับการศึกษาที่เฉพาะเจาะจง เช่น สาขาวิศวกรรมศาสตร์ สาขาการบัญชี สาขาการจัดการโลจิสติกส์ เป็นต้น ซึ่งเป็นตำแหน่งที่ต้องมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านนั้น ๆ และหากเป็นพนักงานระดับสั่งการหรือผู้บริหาร การศึกษาในระดับที่สูงกว่าปริญญาตรีเป็นสิ่งที่จำเป็นและจะส่งผลต่อความก้าวหน้าในอนาคต ดังนั้น บริษัทจึงทำการกำหนดเกรดของพนักงานตามเกณฑ์ระดับการศึกษา เพื่อให้ได้ผลตอบแทนตามความรู้ความสามารถของพนักงาน รวมถึงมีการส่งเสริมให้พนักงานฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกองค์กรเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถมาใช้ในบริษัท ซึ่งส่งผลให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปฐมวงค์ สีหาเสนา (2557) ที่ได้ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี” ผลการวิจัยพบว่า ระดับการศึกษา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญ 0.05

ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ซึ่งผลของการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,001 ขึ้นไป มีระดับจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่ากลุ่มอื่น ๆ อาจเป็นเพราะ เงินเดือนที่เพิ่มขึ้น ล้วนมาจากความรู้ ความสามารถของตัวพนักงาน รวมถึงอายุงานที่อยู่ในบริษัท ดังนั้นอายุงานที่มากขึ้น ย่อมส่งผลต่อภาระหน้าที่ในการทำงานที่มากขึ้น ดังนั้นการได้เงินเดือนที่มีความเหมาะสมต่อปริมาณของผลงาน ย่อมส่งผลให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปฐมวงค์ สีหาเสนา (2557) ได้ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี” ผลการวิจัยพบว่า รายได้ต่อเดือนและประเภทตำแหน่งต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญ 0.05

2) สมมติฐานข้อที่ 2 พบว่า ปัจจัยการบริหารจัดการ ได้แก่ ด้านการควบคุมและด้านการสั่งการ ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฮอนด้า ออโตโมบิล (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยสามารถอภิปรายผลตามค่าน้ำหนักได้ดังนี้

ด้านการควบคุม ซึ่งผลของการวิจัยพบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ “ท่านได้รับอิสระในการทำงานและไม่ถูกบังคับบัญชาอย่างเข้มงวด” อาจเป็นเพราะความเป็นอิสระในการทำงาน จะไม่สร้างความเครียด ความกดดันในการปฏิบัติงานของพนักงาน และผลของงานที่ออกมาก็มีประสิทธิภาพ ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา จึงสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ อดุลย์ กองสัมฤทธิ์ (2557) ที่ได้ศึกษาเรื่อง “การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี” การบริหารจัดการ ด้านการควบคุม มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ด้านการสั่งการ ซึ่งผลของการวิจัยพบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ “ผู้บังคับบัญชาสามารถมอบหมายงาน ให้ตรงตามความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล” อาจเป็นเพราะหากผู้บังคับบัญชาสามารถมอบหมายงานให้เหมาะสม ตามความรู้ความสามารถของพนักงานได้ ย่อมทำให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่ และผล

ของงานที่ออกมาก็มีประสิทธิภาพ ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา จึงสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ อดุลย์ กองสัมฤทธิ์ (2557) ที่ได้ศึกษาเรื่อง “การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี” การบริหารจัดการ ด้านการสั่งการ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ปัจจัยการบริหารจัดการ ด้านการวางแผน ด้านการจัดการองค์กร และด้านการประสานงาน ไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฮอนด้า ออโตโมบิล (ประเทศไทย) จำกัด อาจเป็นเพราะบริษัท ฮอนด้า ออโตโมบิล (ประเทศไทย) มีกฎระเบียบที่ค่อนข้างเข้มงวด จึงอาจสร้างความกดดันในการปฏิบัติงานให้แก่พนักงาน

3) สมมติฐานข้อที่ 3 พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อม ได้แก่ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านโอกาสก้าวหน้าในการงานและด้านสวัสดิการ ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฮอนด้า ออโตโมบิล (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยสามารถอภิปรายผลตามค่าน้ำหนักได้ดังนี้

ด้านการติดต่อสื่อสาร ซึ่งผลของการวิจัยพบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ “ท่านรับรู้ถึงแผนงานที่องค์การทำอยู่ และกำลังทำในอนาคต” เนื่องจากหากพนักงานรับรู้ถึงนโยบาย ขององค์การ พนักงานก็จะสามารถทำงานได้อย่างถูกต้อง ตามแนวทางขององค์การ จะสร้างความก้าวหน้าของตนเอง และสามารถขับเคลื่อนให้องค์การเจริญก้าวหน้าและประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัลยรัตน์ วงศ์มาลาสิทธิ์ (2557) ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการติดต่อสื่อสารในองค์กร มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในย่านธุรกิจสีลม กรุงเทพมหานคร

ด้านสวัสดิการ ซึ่งผลของการวิจัยพบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ “โบนัสประจำปีที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ท่านได้รับมอบหมายจากองค์กร” อาจเป็นเพราะ เงิน และสวัสดิการอื่น ๆ นั้น เป็นสิ่งสำคัญในการดำรงชีวิต การที่ได้ค่าตอบแทนอย่างตามความรู้ความสามารถ ตามปริมาณงานที่ตนเองรับผิดชอบ รวมถึงโบนัสประจำปีจะสร้างความพึงพอใจให้แก่พนักงานได้ และเป็นขวัญกำลังใจให้แก่พนักงาน ซึ่งจะสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่พนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประเสริฐ อุไร (2559) ได้ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด” ผลการวิจัยพบว่า ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ มีความสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านโอกาสก้าวหน้าในการ ซึ่งผลของการวิจัยพบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ “ท่านได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานจากความสามารถของท่านเอง” เนื่องจาก การที่พนักงานได้รับโอกาสเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ตามความรู้ความสามารถของตน เช่นการได้รับการเลื่อนขั้น หรือการได้รับเงินเดือนสูงขึ้น รวมถึงการที่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้เกิดความก้าวหน้าในการงาน ย่อมทำให้พนักงานเกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วนิดา ประดิษฐ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและ บุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี” ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร ทางการศึกษา กันแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและ เทคโนโลยีลพบุรี พบว่า ด้าน

ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา

ปัจจัยสภาพแวดล้อม ด้านความมั่นคงปลอดภัย และด้านค่าจ้าง ไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฮอนด้า ออโตโมบิล (ประเทศไทย) จำกัด อาจเป็นเพราะบริษัท ฮอนด้า ออโตโมบิล (ประเทศไทย) มีเครื่องจักรจำนวนมาก พนักงานอาจจะมีความกังวลด้านความปลอดภัย

11. บทสรุปและข้อเสนอแนะ

1) ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล

ระดับการศึกษา ซึ่งผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าระดับอื่น ดังนั้นองค์การควรสนับสนุนการเรียนต่อของพนักงาน รวมถึงจัดสัมมนาเพื่อเพิ่มความรู้ให้แก่พนักงาน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ซึ่งผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยสูงจะมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่ากลุ่มอื่น ดังนั้นผู้บังคับบัญชาควรสนับสนุนพนักงานให้ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน

2) ปัจจัยการบริหารจัดการ

ด้านการควบคุม ผู้บริหารควรดำเนินการให้หน่วยงานภายนอกที่หลากหลาย มาช่วยตรวจสอบและควบคุมการทำงานขององค์การ และควรให้โอกาสพนักงานในการเลือกวิธีการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง มีอิสระในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และวางตัวเป็นผู้ให้คำปรึกษาในกรณีที่พนักงานไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย

ด้านการสั่งการ ผู้บังคับบัญชาควรมีวิธีการในการสั่งการหรือมอบหมายงานโดยคำนึงถึงความเหมาะสมและเป็นเหตุเป็นผล ซึ่งจะทำให้เกิดการยอมรับและไม่ถูกต่อต้านในผู้รับมอบหมายหรือผู้ปฏิบัติงาน

3) ปัจจัยสภาพแวดล้อม

ด้านการติดต่อสื่อสาร ผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนต่าง ๆ ในหน้าที่ของตนยิ่งขึ้น นอกจากนี้อาจจะทำให้องค์การได้ข้อเสนอแนะหรือแนวทางใหม่ๆในมุมมองของผู้ปฏิบัติงาน

ด้านสวัสดิการ องค์กรจึงควรทำการสำรวจความต้องการของพนักงานถึงสิ่งที่ต้องการและนำมาพิจารณาถึงความเหมาะสมและความเป็นไปได้ เพื่อดำเนินการปรับปรุงโครงสร้างของสวัสดิการต่อไป

ด้านโอกาสก้าวหน้าในการงาน ผู้บริหารควรส่งเสริมการศึกษาต่อระดับปริญญาโทให้แก่พนักงาน เพื่อพัฒนาความรู้และศักยภาพของพนักงาน ให้สามารถทำงานได้ออกมามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

12. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น ความผูกพันธ์องค์การ ความทุ่มเทในการทำงาน เป็นต้น เพื่อให้ได้รายละเอียดและผลการวิจัยที่ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

2) ควรศึกษาปัญหา และอุปสรรคจากผู้ประกอบการ เพื่อหาแนวทาง กลยุทธ์ให้องค์การประสบความสำเร็จ

3) ควรทำการศึกษาเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกถึงอารมณ์ความรู้สึกของพนักงาน

เอกสารอ้างอิง

กัลยรัตน์ วงศ์มาลาสิทธิ์. (2557). *การศึกษาลักษณะส่วนบุคคล พฤติกรรมการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร และการจูงใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงาน : กรณีศึกษาพนักงานระดับปฏิบัติการในย่านธุรกิจสีลม กรุงเทพมหานคร.* (Unpublished Independent Study). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ปฐมวงค์ สีหาเสนา. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี.* (Unpublished Independent Study). มหาวิทยาลัยบูรพา.

ประเสริฐ อุไร. (2559). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด.* (Unpublished Independent Study). มหาวิทยาลัยเกริก.

ปวีณา รัศมีงาม. (2559). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3.* (Unpublished Independent Study). มหาวิทยาลัยบูรพา.

ฝ่ายทรัพยากรบุคคล. (2563). *ข้อมูลฝ่ายทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2563*. กรุงเทพฯ: บริษัท ฮอนด้า ออโตโมบิล (ประเทศไทย) จำกัด.

วนิดา ประดิษฐ. (2554). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและ บุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี.* (Unpublished Independent Study). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

วรรณา ยงพิศาลภพ. (2562). อุตสาหกรรมรถยนต์. *Krungsri Research.* 1 – 8.

อดุลย์ กองสัมฤทธิ์. (2557). *การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี* (Unpublished Independent Study). มหาวิทยาลัยบูรพา.

Fayol, Henri. (1949). *General and Industrial Management.* London : Sir Isaac Pitman & Sons.

Gilmer, V. B. (1973). *Applied Psychology.* New York : Mc Graw - Hill.

Honda. (2563). *เกี่ยวกับฮอนด้า.* Retrieved From https://www.honda.co.th/about.

Kinicki. A., & Williams, B. (2018). *Management A Practical Introduction* (4th ed.). McGraw.

Nurun, N., Monirul, I., Tanvir, M. & Abdullah A. H. (2017). Impact of Motivation on Employee Performances: A Case Study of Karmasangsthan Bank Limited, Bangladesh. *International Journal of Business and Management Review*, 5(54), 57 – 78.

Robbins, S. P. (1998). *Organization Behavior* (8th ed.). Singapore: Prentice Hall.

Weihrich, Heinz and Harold, Koontz. (1993). *Management: a global perspective* (10th ed.). New York: McGraw-Hill, Inc.

Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis* (3rd ed.). New York: Harper and Row Publications.