แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต

Guideline for Work Motivation and Quality of working life of Employees a Hotel in Phuket Province

อภิชญา อารีการ[1] ยุทธชัย ฮารีบิน[2] ณัฐวุฒิ ทานะมาศ[3] ธีรชัย เชน็ดพืช[4] นัทซี บ่อหนา[5] อลีนา จานะ[6]

[1]คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต, s6210136134@pkru.ac.th
[2]คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต, yuttachai.mas@gmail.com
[3]คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต, s6210136111@pkru.ac.th
[4]คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต, s6210136115@pkru.ac.th
[5]คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต, s6210136117@pkru.ac.th
[6]คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต, s6210136135@pkru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1)เพื่อศึกษาองค์ประกอบของแรงจูงใจและคุณภาพชีวิตของโรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต 2)เพื่อหาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและคุณภาพชีวิตของโรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต 3)เพื่อเสนอแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของโรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แนวคิดการปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นกรอบการวิจัย โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานของโรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต ภูเก็ตจำนวน 80 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ และใช้แบบสอบถามรูปแบบออนไลน์เป็นเครื่องมือในการวิจัย และมีการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา T-test, F-test, การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน การวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ด้วยวิธีของ LSD และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหูคูณ ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์พบว่า ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุนและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงที่สุด และการศึกษาแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่าควรเพิ่มสิ่งจูงใจต่างๆ เช่นค่าตอบแทน รางวัล การเลื่อนขั้น เพื่อให้พนักงานมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด ข้อค้นพบจากงานวิจัย สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลประกอบสำหรับการกำหนด แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรให้ใกล้เคียงกับความต้องการของโลกปัจจุบัน

คำสำคัญ: ปัจจัยจูงใจ, ปัจจัยค้ำจุนและคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Abstract

This research aims 1) To study the components of motivation and quality of work life of Employees a Hotel in Phuket Province. 2) To study the relationship between motivation and quality of work life of Employees a Hotel in Phuket Province. 3) To propose guidelines for the ways of creating motivation and quality of work life of Employees a Hotel in Phuket Province. The research model is quantitative research. using the concept of human resource development operational adjustment and work efficiency as a research framework.

The sample consisted of 80 employees a Hotel in Phuket Province. by using random sampling method. and using the online questionnaire as a research tool The data were analyzed using descriptive statistics, T-test, F-test, Pearson's correlation coefficient. Pairwise comparative analysis using LSD method and plural regression analysis. The results showed that motivation factor hygiene factor and quality of working life Overall, the average is at a high level. and when analyzing the relationship, it was found that relationship between motivation factor hygiene factor and quality of working life Overall, there was the highest level of positive correlation.

and a study of the guidelines for guidelines for the ways of creating motivation and quality of work life found that various incentives should be added such as compensation, rewards, promotion To keep employees motivated to develop themselves for the most efficient performance. Research findings The results of the research can be used as supporting data for the determination of Approaches to human resource development within the organization to be close to the needs of today's world

Keyword: Motivational, Hygiene factors and Quality of working life

1. บทนำ

ในปัจจุบันประเทศไทยมีความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์ของมนุษย์ที่เข้าสู่เศรษฐกิจยุคใหม่ และในปัจจุบันมีการรับข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ เชื่อมโยงกันได้อย่างรวดเร็วเป็นเครือข่ายที่ไร้พรมแดนสามารถติดต่อได้อย่างสะดวก การเข้าถึงโลกโซเชียลและสังคมออนไลน์ได้ง่ายขึ้น ปัจจุบันมีการจัดหางานโพสต์หาพนักงาน ลูกจ้าง ผ่านเว็บไซต์ทางอินเทอร์เน็ต ซึ่งสามารถเข้าถึงในการหางานใหม่ได้ง่ายขึ้นทั้งในและต่างประเทศ การเคลื่อนย้ายของแรงงานเงินทุนสินค้าและลูกค้าเป็นไปได้อย่างเสรีเกิดการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา อันเกี่ยวเนื่องมาจากเศรษฐกิจความทันสมัยของเทคโนโลยี สวัสดิการ ค่าตอบแทน ในการทำงานแบบเดิมอาจจะได้ไม่คุ้มกับแรงงานที่เสียไป และในขณะเดียวกันมีงานรูปแบบใหม่ๆเกิดขึ้นมาทดแทนอยู่เสมอ (วัลก์วิทย์ เณรพงษ์ 2559)

แรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้การทำงานของบุคลากรทำงานได้มีคุณภาพและพนักงานมีความสุขในการทำงาน แรงจูงใจเกิดจากปฏิกิริยาพื้นฐานส่วนลึกในจิตใจ ที่เรียกว่าจิตสำนึก ผลักดันให้คนมีพฤติกรรมบางอย่าง ที่จะทำสิ่งนั้นให้ไปถึงเป้าหมาย แรงจูงใจมีอิทธิพลต่อการผลิตภาพของการทำงาน ซึ่งผลิตภาพของงานจะมีคุณภาพมากน้อยเพียงใด ก็ขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการทำงานและแรงจูงใจของพนักงานแต่ละคน ก็มีไม่เหมือนกัน บริษัทต้องทำการเข้าใจว่าอะไรคือแรงจูงใจที่จะทำให้พนักงงานคนนึงทำงานได้อย่างเต็มที่มีประสิทธิภาพและการสร้างแรงจูงใจเป็นส่วนสำคัญที่ผลักดันให้งานสำเร็จลุล่วงตามแผนการและแรงจูงใจเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมต่าง ออกมาในเชิงบวก มีความมุ่งมั่นที่จะฝ่าฟันอุปสรรคต่าง ๆ ในการทำงาน มีความกระตือรือร้นที่พร้อมจะทำงานหรือแก้ปัญหางานได้อย่างเต็มที่ เต็มกำลังความสามารถและการสร้างแรงจูงใจช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของพนักงาน การเปลี่ยนแปลงของพนักงานทำให้พนักงานได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆในการใช้ชีวิตการทำงาน พนักงานที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง จะทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย หากทำงานไม่สำเร็จก็จะหาข้อผิดพลาดและหาแนวทางในการแก้ไข การเข้าใจผลของแรงจูงใจที่มีต่อพฤติกรรมของมนุษย์และช่วยในการจัดสภาพแวดล้อม เงื่อนไขในการทำงานเป็นแนวทางที่ส่งเสริมให้บุคคลมีแรงจูงใจในการทำงาน มีแรงจูงใจที่พึงพอใจปรารถนาอันเป็นที่มาของการพัฒนาขวัญและกำลังใจ

ในการทำงาน การช่วยเสริมสร้างความรักความพอใจในการทำงานที่มีความจงรักภักดีต่อองค์การ อุทิศตนเพื่อทำงานให้บริษัทมีประสิทธิภาพและรักษาผลประโยชน์ร่วมกัน (วัลก์วิทย์ เณรพงษ์ 2559)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน มาจากภาษาอังกฤษคำว่า "Quality of work life" นับเป็นองค์ความรู้ที่สำคัญ ในการทำงานด้านบุคลากรสัมพันธ์ คุณภาพชีวิตในการทำงาน เกี่ยวข้องความพึงพอใจหรือความไม่พึงพอใจของสภาพแวดล้อมในการทำงานสำหรับคนที่ทำงานในองค์การการจัดการตามหลักวิทยาศาสตร์ซึ่งมุ่งเน้นเฉพาะความเชี่ยวชาญและประสิทธิภาพ ให้ความสนใจกับคุณค่าของมนุษย์ไม่เพียงพอ ในสถานการณ์ปัจจุบันความต้องการและแรงบันดาลใจของลูกจ้างกำลังเปลี่ยนไป ขณะนี้นายจ้างกำลังออกแบบงานใหม่เพื่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น คุณภาพชีวิตในการทำงาน จึงเป็นกระบวนการขององค์การที่ทำงานซึ่งช่วยให้สมาชิกในทุกระดับมีส่วนร่วมอย่างแข็งขัน และมีประสิทธิภาพในการกำหนดสภาพแวดล้อม วิธีการ และผลลัพธ์ขององค์การมีจุดมุ่งหมายเพื่อเป้าหมายทั้งประสิทธิผลที่เพิ่มขึ้นขององค์การ และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้นสำหรับลูกจ้าง (Chand and Kotresh, 2021)

ผู้วิจัยมีความสนใจที่อยากจะศึกษาแรงจูงใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยากทราบว่าเหตุผลที่พนักงานมาทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ กับโรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ตเป็นเพราะรักในทำงาน หรือมีเหตุจูงใจที่อยากจะมาทำงานหรือเล็งเห็นคุณภาพในการทำงานกับโรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ตที่สามารถจะเลี้ยงตนเอง ดูแลชีวิตของคนในครอบครัวได้และให้ความมั่นคงในการทำงาน เพื่อที่จะได้ทราบถึงสภาพปัญหาที่แท้จริง และนำข้อมูลที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติหรือแก้ไขปรับปรุงได้อย่างถูกต้อง และเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินธุรกิจ งานแผนธุรกิจ และการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมในครั้งต่อ ๆ ไป

2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของแรงจูงใจและคุณภาพชีวิตของโรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต

2.เพื่อหาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและคุณภาพชีวิตของโรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต

3. เพื่อเสนอแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานของโรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต

3. แนวคิด ทฤษฎี กรอบแนวคิด

แนวคิดและทฤษฎีของการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจ คือพลังผลักดันให้คนมีพฤติกรรม และยังกำหนดทิศทางเป้าหมายของพฤติรรมนั้นด้วย คนที่มีแรงจูงใจสูงจะใช้ความพยายามในการกระทำไปสู่เป้าหมายโดยไม่ลดละ แต่คนที่มีแรงจูงใจต่ำจะไม่แสดงพฤติกรรม หรือไม่ก็ล้มเลิกการกระทำก่อนบรรลุเป้าหมายเพียงแต่งแรงจูงใจ/เจตคติ เพียงอย่างเดียวไม่ถือว่าเป็นสมรรถนะ แต่ต้องเป็นแรงขับภายในที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่ตนเองมุ่งหวังไปสู่สิ่งที่เป็นเป้าของเขา (Dr.Jew,2012)

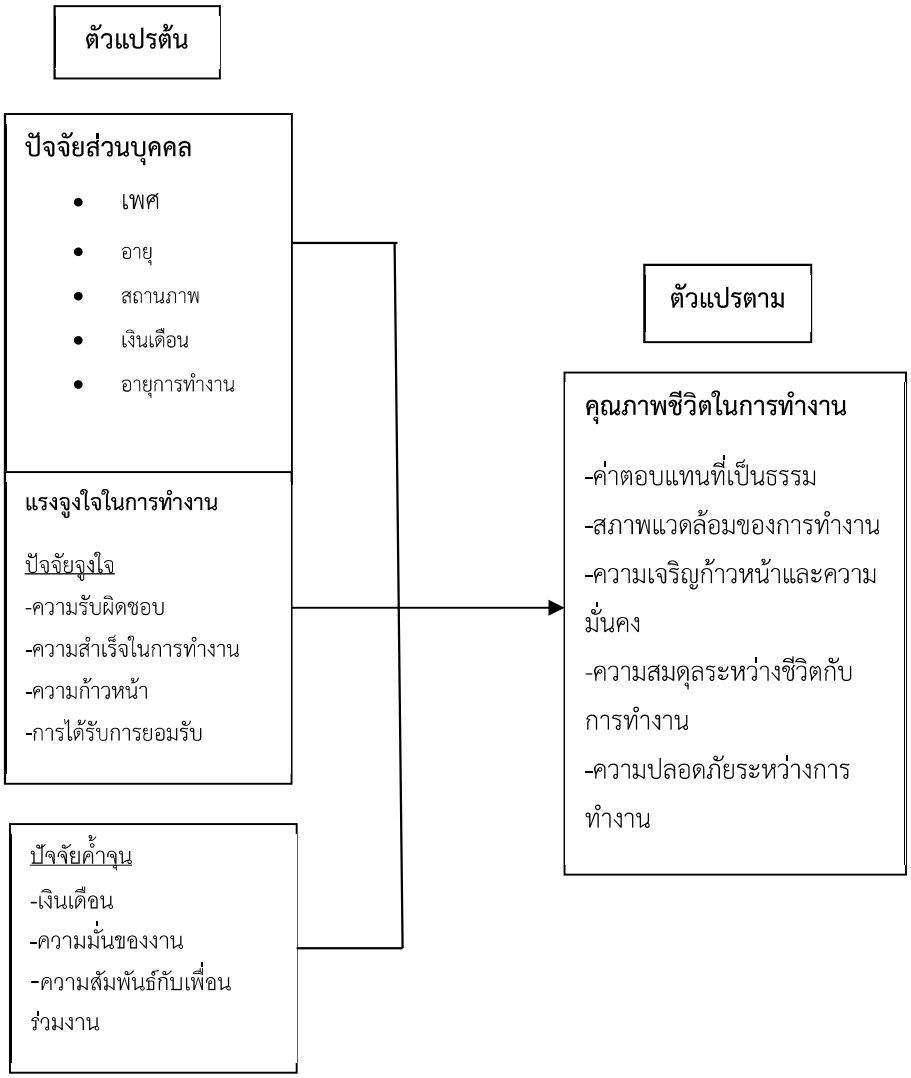
ทฤษฎีการขจูงใจของ McClelland เมื่อมนุษย์เข้ามามีส่วนร่วมในสังคม แต่ละบุคคลย่อมเกิดการเรียนรู้ทางสังคมและวัฒนธรรมที่กำลังดำเนินอยู่ ผลของการเรียนรู้ทางสังคมและวัฒนธรรม โดยเฉพาะประสบการทางสังคมและการอบรมเลี้ยงดูในวัยเด็ก มีส่วนอย่างมากในการหล่อหลอมให้บุคคลเกิดแรงจูงใจที่ผลักดันให้กระทำพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการ แมกคลีลแลนด์ (McClelland, 2016) ได้แบ่งความต้องการดังกล่าวนี้ออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ 1. ความต้องการความสำเร็จ (Need

for Achievement : n-Ach 2. ความต้องการการมีอำนาจ (Need for Power : n-Pow) 3. ความต้องการสัมพันธภาพที่ดี (Need for Affiliation : n-Aff) (McClelland, 2016)

2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Delamotte & Takezawa (1984) กล่าวถึงความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ดังนี้ คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายอย่างกว้างหมายถึงสิ่งต่างๆที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยค่าจ้างชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงานผลประโยชน์และบริการ ความก้าวหน้าในการทำงานและการมีมนุษย์สัมพันธ์ซึ่งมีผลต่อความพึงพอใจและเป็นสิ่งจูงใจสำหรับพนักงาน คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายอย่างแคบคือประโยชน์และผลดีของงานที่จะมีผลต่อพนักงานหมายถึงการปรับปรุงในองค์การและลักษณะงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานควรได้รับการ พิจารณาเป็นพิเศษสำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแต่ละบุคคลและรวมถึงความ ต้องการของพนักงานในเรื่องความพึงพอใจในงานการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

3. กรอบแนวคิดและทฤษฎี



4. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

4.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้วิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานโรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต จำนวน 100 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) และกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Moeganได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 80 คน

4.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมลู ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประเมินส่วนประเมินค่า (Likert Scale) โดยแบ่งระดับความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ และทำการตรวจสอบความถูกต้องหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาสำนวนเทคนิค IOC จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน และหาค่าความเชื่อมั่นตามวิธีการของครอนบัค (Cronbach alpha coefficient) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ที่อยู่ในช่วง 0 – 1 ถ้ามีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่สูงจะถือว่ามีค่าความน่าเชื่อถือสูง

โดยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่ยอมรับได้ ต้องมีค่ามากกว่า 0.7 โดยแสดงผลการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)	**ค่าแอลฟา (Alpha)**
ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน	มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .950
ปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน	มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .923
ตัวแปรตาม (Dependent Variable)	**ค่าแอลฟา (Alpha)**
ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .953

4.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามรูปแบบออนไลน์ให้กับพนักงานโรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ตจำนวน 80 ชุด

4.4 การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล นำข้อมูลที่ได้มาจัดระเบียบข้อมูลโดยการลงรหัส และนำไปประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อหาค่าสถิติต่าง ๆ ดังน์

4.4.1 ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ เงินเดือน และอายุการทำงาน นำมาวิเคราะห์โดยการแจกแจงจำนวนและค่าร้อยละ

4.4.2 ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน นำมาวิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยใช้ T-test และ F-test

4.4.4 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

4.4.5 การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

5. ผลการวิจัยและอภิปรายผล

5.1 ผลการศึกษาเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของแบบสอบถาม

จากการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 49 คนคิดเป็นร้อยละ 61.3 อายุส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 23–27 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 46.3 สถานภาพส่วนใหญ่โสด จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0 รายได้เฉลี่ยส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยอยู่ที่ 10,000 – 15,000 บาท จำนวนว 53 คน คิดเป็นร้อยละ 66.3 อายุการทำงานอยู่ในช่วง 4-6 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.0

5.2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน สามารถแสดงได้ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยจูงใจ

ปัจจัยจูงใจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1.ความรับผิดชอบ	3.62	.649	มาก	4
2.ความสำเร็จในการทำงาน	3.71	.704	มาก	2
3.ความก้าวหน้า	3.76	.663	มาก	1
4.การได้รับการยอมรับ	3.64	.686	มาก	3
ค่าเฉลี่ย	3.6850	.60349	มาก	

จากการศึกษาพบว่าด้านความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.76 (S.D.= .663) รองลงมา ได้แก่ความสำเร็จในการทำงาน ค่าเฉลี่ย คือ 3.71 (S.D.= .704) รองลงมา ได้แก่ การได้รับการยอมรับ ค่าเฉลี่ย 3.64 (S.D.= .686) และลำดับสุดท้ายได้แก่ ความรับผิดชอบ ค่าเฉลี่ย 3.62 (S.D.= .649) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยค้ำจุน

ปัจจัยค้ำจุน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1.เงินเดือน	3.68	.630	มาก	1
2.ความมั่นคง	3.63	.576	มาก	3
3.ความสัมพันธ์	3.65	.617	มาก	2
ค่าเฉลี่ย	3.6567	.55078	มาก	

จากการศึกษาพบว่าด้านเงินเดือน คือ 3.68 (S.D.= .630) รองลงมา ได้แก่ความสัมพันธ์ ค่าเฉลี่ย คือ 43.65 (S.D.= .617) และลำดับสุดท้ายได้แก่ ความมั่นคง ค่าเฉลี่ย 3.63 (S.D.= .576) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ความรับผิดชอบ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1.ความเจริญก้าวหน้า	3.70	.604	มาก	4
2.ความปลอดภัย	3.61	.659	มาก	5
3.ความสมดุล	3.73	.538	มาก	3
4.ค่าตอบแทน	3.74	.674	มาก	2
5.สภาพแวดล้อม	3.82	.615	มาก	1
ค่าเฉลี่ย	3.7240	.54354	มาก	

จากการศึกษาพบว่าด้านสภาพแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.82 (S.D.= .615) รองลงมา ได้แก่ ค่าตอบแทน ค่าเฉลี่ย คือ 3.74 (S.D.= .674) รองลงมา ได้แก่ ความสมดุล ค่าเฉลี่ย 3.73 (S.D.= .538) รองลงมา ได้แก่ ความเจริญก้าวหน้า ค่าเฉลี่ย 43.70 (S.D.= .604) และลำดับสุดท้ายได้แก่ ความปลอดภัย ค่าเฉลี่ย 3.61 (S.D.= .659) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุ กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม	ระหว่างกลุ่ม	4	5.032	1.258	3.053	**.022***
	ภายในกลุ่ม	75	30.903	.412		
สภาพแวดล้อมของการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	4.416	1.104	3.251	**.016***
	ภายในกลุ่ม	75	25.472	.340		
ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคง	ระหว่างกลุ่ม	4	.723	.181	.482	.749
	ภายในกลุ่ม	75	28.152	.375		
ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	1.756	.439	1.554	.195
	ภายในกลุ่ม	75	21.186	.282		
ความปลอดภัยระหว่างการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	3.697	.924	2.259	.071
	ภายในกลุ่ม	75	30.685	.409		
คุณภาพชีวิตในการทำงานรวม	ระหว่างกลุ่ม	4	2.764	.691	2.519	.048
	ภายในกลุ่ม	75	20.576	.274		

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบอายุของบริษัทครัวการบินกรุงเทพกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ในการทดสอบ พบว่า ภาพรวมคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีค่า Sig. เท่ากับ .048 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า อายุที่แตกต่างกันมีผลคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 5 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเงินเดือน กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม	ระหว่างกลุ่ม	3	5.591	1.864	7.981	.000
	ภายในกลุ่ม	76	17.784	.342		*
สภาพแวดล้อมของการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	9.021	3.007	8.491	.000
	ภายในกลุ่ม	76	26.941	.354		*
ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคง	ระหว่างกลุ่ม	3	7.951	2.650	9.182	.000
	ภายในกลุ่ม	76	21.937	.289		*
ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	3.927	1.309	3.988	.011*
	ภายในกลุ่ม	76	24.948	.328		
ความปลอดภัยระหว่างการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	3.587	1.196	4.695	.005*
	ภายในกลุ่ม	76	19.355	.255		
คุณภาพชีวิตในการทำงานรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	5.237	1.746	4.552	.005
	ภายในกลุ่ม	76	29.145	.383		*

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบเงินเดือนของบริษัทครัวการบินกรุงเทพกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ในการทดสอบ พบว่า ภาพรวมความผูกพันต่อองค์กรที่มีค่า Sig. เท่ากับ .005 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เงินเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 6 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุการทำงาน กับุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม	ระหว่างกลุ่ม	3	4.000	1.333	3.173	.029*
	ภายในกลุ่ม	76	31.936	.420		
สภาพแวดล้อมของการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	2.246	.749	2.059	.113
	ภายในกลุ่ม	76	27.642	.364		
ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคง	ระหว่างกลุ่ม	3	1.075	.358	.979	.407
	ภายในกลุ่ม	76	27.801	.366		
ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	1.620	.540	1.925	.133
	ภายในกลุ่ม	76	21.322	.281		
ความปลอดภัยระหว่างการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	3.709	1.236	3.064	.033*
	ภายในกลุ่ม	76	30.673	.404		
คุณภาพชีวิตในการทำงานรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	2.163	.721	2.588	.059
	ภายในกลุ่ม	76	21.176	.279		

จากตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบอายุการทำงาน ของบริษัทครัวการบินกรุงเทพกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ในการทดสอบ พบว่า ภาพรวมความผูกพันต่อองค์กรที่มีค่า Sig. เท่ากับ .059 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า วุฒิการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของตัวแบบ (ANOVA)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Regression	18.623	**2**	9.316	103.668	**.000***
Residual	4.708	77	.061		
Total	23.340	79			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 7 พบว่า ผลที่ได้จากการทดสอบ ได้ค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.01 จึงหมายความว่า มีอย่างน้อย 1 ด้าน ที่ได้จากการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน ของพนักงานครัวการบินกรุงเทพภูเก็ต ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญ

ตารางที่ 8 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ระหว่างปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.461	.177		2.601	**.011***
ด้านความรับผิดชอบ	.146	.066	.179	2.233	**.029***
ด้านความสำเร็จ	-.193	.074	-.247	-2.619	**.011***
ด้านความก้าวหน้า	.285	.077	.370	3.727	**.000****
ด้านการได้รับการยอมรับ	.048	.078	.058	.621	.536
ด้านเงินเดือน	.204	.084	.236	2.440	**.017***
ด้านความมั่นคง	.163	.087	.172	1.875	.065
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	.230	.073	.262	3.154	**.002***

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 8 เมื่อพิจารณาค่า Sig สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานครัวการบินกรุงเทพภูเก็ต อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 พบว่า มีจำนวน 1 ด้านได้แก่ ด้านความก้าวหน้า และมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 พบว่า มีจำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จ ด้านเงินเดือน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยผลที่ได้จากการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ สามารถนำมาเขียนรายงานในรูปแบบสมการถดถอยเชิงพหุได้ดังนี้ $\hat{Y}$ = .461 + .285 (ด้านความก้าวหน้า) + .230 (ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน) + .204 (ด้านเงินเดือน) + .146 (ด้านความรับผิดชอบ) + -.193 (ด้านความสำเร็จ)

ตารางที่ 9 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน	ยอมรับ	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 1 การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานกับประสิทธิภาพในการทำงานมีความแตกต่างกัน		
เพศ		✓
อายุ	✓	
สถานภาพ	✓	
เงินเดือน	✓	
อายุการทำงาน	✓	
สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยจูงใจของพนักงานมีส่วนส่งผลหรือมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน		
ด้านความรับผิดชอบ	✓	
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	✓	
ด้านความก้าวหน้า	✓	
ด้านการได้รับการยอมรับ		✓
สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยค้ำจุนของพนักงานมีส่วนส่งผลหรือมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน		
เงินเดือน	✓	
ด้านความมั่นคง		✓
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	✓	

การอภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทครัวการบินกรุงเทพภูเก็ต ผู้วิจัยขออภิปราย ผลการวิจัยตามสมมติฐานการวิจัยดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีความแตกต่างกัน จากการวิเคราะห์ให้ได้มาซึ่งสมมติฐานข้อที่ 1 คือปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีความแตกต่างกัน โดยปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ เงินเดือน และอายุการทำงาน โดยการวิเคราะห์หาค่า T-test การหาค่า ONE-WAY ANOVA : F-test

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศ อายุ สถานภาพ เงินเดือน และอายุการทำงาน ยอมรับกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยจูงใจของพนักงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากการวิเคราะห์ให้ได้มาซึ่งสมมติฐานข้อที่ 2 คือปัจจัยจูงใจของพนักงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าสมมติฐานปัจจัยจูงใจของพนักงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นที่ยอมรับ หรือมีความสัมพันธ์เชิงเส้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 สรุปได้ว่าตัวแปรทุกตัวจะนำมาใช้ในการวิเคราะห์มีลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสูง

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยค้ำจุนของพนักงานมีส่วนส่งผลหรือมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากการวิเคราะห์ให้ได้มาซึ่งสมมติฐานข้อที่ 3 คือปัจจัยค้ำจุนของพนักงานมีส่วนส่งผลหรือมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าปัจจัยด้านค้ำจุนของพนักงาน ได้แก่ เงินเดือน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีส่วนส่งผลหรือมีอิทธิต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้วยค่าสัมประสิทธิ์(Sig.) .017 และ .002 ตามลำดับ ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ .05 จึงอาจสรุปได้ว่าปัจจัยค้ำจุนในการทำงานอื่นๆ ไม่มีส่วนส่งผลหรือมีอิทธิต่อคุณภา พชีวิตในการทำงาน ด้วยค่าสัมประสิทธิ์ (Sig.) ที่มากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และอาจสรุปได้อีกว่าด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม(ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน) มากที่สุด อ่านค่าได้จากค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐาน (Beta) สูงที่สุดคือ .262

อาจสรุปได้อีกว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน การปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานด้านความร่วมมือของเพื่อนในการปฏิบัติงานและคนอื่นๆด้วย และการมีเพื่อนที่ดีอันเป็นกัลยาณมิตรคือ ช่วยแนะนำ สั่งสอน ให้คำปรึกษาที่ดี ที่ถูกต้องที่ควร เป็นผู้มีปัญญา มีความสามารถ ช่วยสนับสนุนในทางที่ดี เป็นแบบอย่างที่ดี ช่วยเหลือเกื้อกูลกันและกัน และนำไปสู่สังคม สิ่งแวดล้อมที่ดีงาม ในการปฏิบัติงานต่อไป

และจากการศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทครัวการบินกรุงเทพภูเก็ต สามารถอภิปรายผลตามปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยด้านค้ำจุน และแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน

ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการศึกษาของ สุพรรณี พรหมชัย. (2556) ที่ได้ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจและผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส ” พบว่าปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งจากการศึกษาโดยละเอียดของผู้วิจัย พบว่าด้านความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยที่ 3.64 ซึ่งมีค่ามากกว่าองค์ประกอบอีก 3 ด้าน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ และด้านความรับผิดชอบ ที่มีค่าเฉลี่ย 3.71, 3.64 และ 3.62 ตามลำดับ อาจสรุปได้ว่า ด้านความก้าวหน้ามีความสำคัญมากที่สุดในปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน หรือมีอิทธิพลที่ตอบสนองต่อการปฏิบัติงานในยุคปัจจุบัน เป็นสิ่งที่สำคัญในการทำงานเพื่อต้องการความก้าวหน้าในการทำงานและความมั่นคงในการทำงาน เพื่อเติบโตในตำแหน่งหน้าที่การงานนั้น

แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการทำงานกับคุณภาพชีวิตของพนักงาน

ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม บริษัทมีสวัสดิการที่เหมาะสมกับตำแหน่งที่ได้รับ มีค่าตอบแทนที่เพียงพอในแต่ละเดือนเพื่อให้พนักงานสามารถเลี้ยงครอบครัวแหละตัวเองได้ การที่พนักงานได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐาน พนักงานมีความรู้สึกว่ามีความเหมาะสมและเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตนและตำแหน่งอื่น ๆ ที่มีลักษณะงานที่คล้ายคลึงกัน

สภาพแวดล้อม ในการทำงานที่น่าดึงดูดและมีสิ่งอำนวยความสะดวกสบายจะช่วยเพิ่มพลังงานเชิงบวกในที่ทำงานให้แก่พนักงานได้ สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความคิดสร้างสรรค์จึงมีส่วนช่วยทำให้องค์กรก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น สภาพแวดล้อมที่สะอาดพื้นที่และโต๊ะทำงานที่เหมาะสมในการทำงาน

ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคง รู้สึกมั่นใจและศรัทธาในองค์ งานที่ทำมีความเชื่อมั่นและมีการบริหารจัดการที่ดีหน่วยงานมีความยังยืนต่อไปในอนาคต พนักงานได้รับการส่งเสริมให้เพิ่มขีดความสามารถของตนเอง มีแนวทางในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น จนประสบผลสำเร็จในหน้าที่การทำงานให้เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน สมาชิกครอบครัวหรือผู้เกี่ยวข้อง

นอกจากนั้นสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงานว่ามีความมั่นคง ไม่ถูกโยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงความรับผิดชอบจนขาดความมั่นใจในงานที่รับผิดชอบ เพื่อความก้าวหน้าและผลประโยชน์ขององค์กร ซึ่งก่อให้เกิดการยึดเหนี่ยวในคุณค่าของคุณงามความดีซึ่งกันและกัน ห่วงใยต่อความสำเร็จและ ความก้าวหน้าขององค์กร

ความสมดุลระหว่างชีวิต การได้รับฟังความคิดเห็นและเหตุผล ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการติดต่อประสานงานเป็นอย่างดี ทำให้ทำงานไม่ติดขัด ความสมดุลของเวลา จำนวนวันที่ทำงานต่อสัปดาห์ให้เหมาะสมและสอดคล้องกัน

ความปลอดภัย มีมาตรการเพื่อลดความเสี่ยงจากโรคระบาด บริษัทมีระบบความปลอดภัยอย่างเข้มงวด เพื่อให้พนังงานในบริษัทปลอดภัยจากโรคระบาด ความปลอดภัยซึ่งเกี่ยวสุขภาพและความปลอดภัยจากบริษัท ในการจัดสถานที่การทำงานให้เหมาะสมและเป็นระเบียบ เพื่อป้องกันสัตว์ร้าย และการเดินสวนทางของพนักงาน

6. ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารและพนักงานบริษัทครัวการบินกรุงเทพภูเก็ต

1. ในระดับนโยบายสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลประกอบสำหรับการกำหนด แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการทำงานกับพนักงานภายในหน่วยงานให้ใกล้เคียงกับความต้องการของพนักงาน ส่งเสริมให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานเกิดความตั้งใจ ทุ่มเททำงานให้กับหน่วยงานเกิดเป็นผลงานที่มี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ในระดับการบริหารงาน ผู้บริหารของหน่วยงานสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูล ประกอบการพัฒนาแผนการสร้างแรงจูงใจให้มีความสอดคล้องกับพนักงานในยุคปัจจุบันมากยิ่งขึ้น สร้างเสริมให้เกิดการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน

3. ในระดับการปฏิบัติ การสร้างแรงจูงใจที่พนักงานได้รับนั้นถือว่าเป็นผลตอบแทนที่ดีต่อพนักงานอีก อย่างหนึ่งนอกเหนือจากเงินเดือน ความมั่นคงของงานจึงเป็นสิ่งสำคัญให้แก่พนักงาน ให้ยังคงปฏิบัติงานต่อไป ให้พนักงานได้รับความสะดวกสบาย มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน และมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ ให้มีประสิทธิภาพอย่างเต็มกำลังความสามารถ

4. สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการทำวิจัยมาประกอบการสร้างแรงจูงใจให้ สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานเพื่อกระตุ้นให้พนักงานเกิดแรงจูงใจ มีความตั้งใจทำงานจน เกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่ดี

ข้อเสนอแนะสำหรับวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการเก็บรวมรวมข้อมูลสัมภาษณ์เชิงลึกมากขึ้น เพื่อเพิ่มข้อมูลสนับสนุนแรงจูงใจในการทำงานหรือคุณภาพชีวิตในการทำงานเพื่อให้ได้ข้อมูลที่สะท้อนถึงความเป็นจริงมากขึ้น

2. ศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอื่น ซึ่งอาจจะเป็นอุตสาหกรรมกลุ่มเดียวกัน หรือต่างอุตสาหกรรม เพื่อเปรียบเทียบให้เห็นความแตกต่างและนำผลที่ได้ไปวางแผน เป็นแนวทางในการพัฒนาส่งเสริมใหอุตสาหกรรมนั้น ๆ และนำไปพัฒนาอุตสาหกรรมต่อไป

3. ศึกษาตัวแปรอื่นเพิ่มเติมที่ช่วยส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานหรือคุณภาพชีวิตในการทำงาน เช่น ตัวแปรเรื่องความพึงพอใจในด้านที่เกี่ยวกับ ผู้ร่วมงาน หัวหน้างาน และขวัญกำลังใจในการทำงาน

7. บรรณานุกรม

ฐิติวรรณ จุ้ยเจริญ. (2563). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไลท์ซอร์ส จำกัด*. สืบค้นเมื่อ 17 ธันวาคม 2564, จากhttp://www.ru.ac.th/mpaabstract/files/2562_1597735012_6114832064

ทศพร จิรกิจวิบูลย์.(21 พฤษภาคม 2558). *การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและแนวทางในการปฏิบัติงานที่ดีที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจต่อพนักงานระดับปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครจังหวัดชลบุรี*. สืบค้นเมื่อ19 ธันวาคม 2564, จาก http://dspace.bu.ac.th/jspui/bitstream/123456789/1164/1/thotsaporn.jira.pdf?fbclid=IwARO-VtDsfGS-2xj_0HMKbpXguhlK8ObqkGSet8Mcc2WCc7O0XSCACUTlU

ยุทธการ ศิรดากุล. (2550). *สภาวะคุณภาพชีวิตในการทำงาน และองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน กรณีศึกษา ครูโรงเรียนวัดมหาบุศย์ (พิทักษ์ ถาวรคุณ)*. สืบค้นเมื่อ 17 ธันวาคม 2564, จาก http://library1.nida.ac.th/termpaper5/ hrd/2550/19246

ลักขณา เพาะปลูก. (2557). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทวิริยะประกันภัย สาขาจันทบุรีจังหวัดจันทบุรี*. สืบค้นเมื่อ 20 ธันวาคม 2564, จาก http://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/53930124/title.pdf

วินิจ ธิวะโต. (2556). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ช.สหเซไกเทค จำกัด จังหวัดปทุมธานี*. สืบค้นเมื่อ 17 ธันวาคม 2564,จาก http://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms /files/54930030/title.

สมพงษ์ จันทร์พิมพ์. (2563*). การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายบริการมหาวิทยาลัยพะเยา*. สืบค้นเมื่อ 20 ธันวาคม 2564, จาก http://www.updc.clm.up.ac.th/bitstream/123456789/418/1/Sompong%20Junpim.pdf