

## ความต้องการสวัสดิการของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชน ในจังหวัดปทุมธานี

สุจิตรา แน่ใหม่<sup>1\*</sup> ชญุชา สุดเวหา<sup>1</sup>

Received : October 30, 2019

Revised : November 29, 2019

Accepted : December 23, 2019

### บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่องความต้องการสวัสดิการของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชน ในจังหวัดปทุมธานี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการสวัสดิการของบุคลากรสายสนับสนุน ในจังหวัดปทุมธานี ดังนั้นการศึกษาคั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกันมีผลต่อความต้องการสวัสดิการของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชน ประกอบด้วย มหาวิทยาลัยชินวัตร มหาวิทยาลัยรังสิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย มหาวิทยาลัยปทุมธานี และมหาวิทยาลัยกรุงเทพแตกต่างกัน ของ กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 330 คน ที่ได้มาจากการโดยการสุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชน ในจังหวัดปทุมธานี สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ F-test (One – way ANOVA) ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

1. บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชน โดยรวมและจำแนกตามได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยรวมเป็นรายด้าน 5 ด้าน คือ สวัสดิการทางด้านร่างกาย สวัสดิการความมั่นคงในชีวิต สวัสดิการทางสังคม สวัสดิการประสบความสำเร็จในการทำงาน และสวัสดิการด้านการศึกษา

### ผลการทดสอบสมมติฐาน

ระดับความต้องการสวัสดิการของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชน ในจังหวัดปทุมธานี ในภาพรวมแต่ละด้านของสวัสดิการ สวัสดิการความมั่นคงในชีวิตอยู่ในระดับสำคัญสูงสุด รองลงมาคือ สวัสดิการด้านการศึกษา สวัสดิการทางสังคม สวัสดิการทางด้านร่างกาย และสวัสดิการประสบความสำเร็จในการทำงาน ตามลำดับ

**คำสำคัญ :** ความต้องการสวัสดิการ

<sup>1</sup> สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจและการบัญชี มหาวิทยาลัยปทุมธานี e-mail: Sujitra.tick@gmail.com

\*ผู้รับผิดชอบหลัก e-mail: Sujitra.tick@gmail.com

## MOTIVATION FACTORS AFFECTED EMPLOYEES WORKING IN MANUFACTURE IN PATHUMTHANI

Sujitra Naemai<sup>1\*</sup> Chayacha Sutweha<sup>1</sup>

---

### Abstract

The research study on The welfare needs of private university support support personnel. In Pathum Thani. Province With the objective of studying the welfare needs of support personnel In Pathum Thani Province Therefore, this study aims at personal factors such as gender, age, status, education level, job position, working period. And the average monthly income Differences affecting the needs for welfare of personnel in the private university supporting line consisting of Shinawatra University Rangsit University University of Eastern Asia Pathum Thani University And Bangkok University, different among a sample of 330 people that were obtained by sampling. The instrument used in the study was a questionnaire about the welfare needs of private university support staff. In Pathum Thani Province The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, t-test and F-test (One-way ANOVA). The results of the study were as follows:

1. Personnel in support of private universities Overall and classified by gender, age, status, education level, job position, working period And the average monthly income Overall, each of the 5 aspects is physical welfare. Security and security in life Social welfare Welfare is successful at work. And educational welfare

### Hypothesis test results

Level of welfare needs of private university support staff In Pathum Thani province, in general, each aspect of welfare Welfare and security in life are at the highest level. Next is education benefits. Social welfare Physical welfare And welfare, succeeded in working respectively

**Keywords :** Welfare needs

---

<sup>1</sup> Faculty of Business Administration and Accounting, Pathumthani University

\*Corresponding author, e-mail: Sujitra.tick@gmail.com

## บทนำ

มนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีค่ามากที่สุดขององค์กรเพราะเป็นทรัพยากรที่ทำให้ทรัพยากรอื่นมีคุณค่า จึงเปรียบมนุษย์เป็นดวงหัวใจหลักขององค์กร ผลงานที่มาจากทรัพยากรมนุษย์จะมีประสิทธิภาพเพียงใด ขึ้นอยู่กับความพึงพอใจในการทำงานของทรัพยากรมนุษย์เป็นหลักซึ่งความพอใจในการทำงาน จะทำให้เกิดความกระตือรือร้นและความปรารถนาที่จะทำให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ตามแผนงาน และเป้าหมายขององค์กร การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตของมนุษย์ เพราะการทำงานทำให้มีรายได้และสามารถนำไปจับจ่ายซื้อหาอาหารและเครื่องใช้ตลอดจนปัจจัยสี่ที่มีความสำคัญต่อการดำรงชีวิต นอกจากนี้ การทำงานยังเป็นตัวกำหนดฐานะและหน้าที่ทางสังคมทำให้เกิดคุณค่าในชีวิตของคน ซึ่งในอดีตนายจ้างมองมนุษย์เป็นเพียงวัตถุดิบในการผลิตเท่านั้น ทำให้ฐานะทางสังคมที่มีผลอันเกิดจากการทำงานของมนุษย์ในอดีตไม่ได้รับการยอมรับเท่าที่ควร ต่อมาผู้บริหารและบุคลากรของรัฐ ได้หันมาให้ความสนใจต่อชีวิตการทำงานของพนักงานมากยิ่งขึ้น จึงเป็นที่มาของคำว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life)

ปัจจุบันประเทศไทยได้ตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้รู้จักที่จะปรับตัวให้เข้ากับสภาพการทำงานและสภาพแวดล้อมการทำงานได้อย่างมีความสุข เพื่อที่จะนำการเปลี่ยนแปลงชีวิตการทำงานไปในทางที่ดีขึ้น ซึ่งก็คือการมุ่งไปสู่สิ่งๆ ที่เรียกว่า การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี จะเห็นได้ว่าทรัพยากรบุคคลนับเป็นหัวใจแห่งความสำเร็จขององค์กร ไม่ว่าบุคคลนั้นจะปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับใด ทุกคนเปรียบเสมือนเฟืองจักรที่ช่วยขับเคลื่อนให้องค์กรก้าวไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จ แต่จะอย่างไรให้พนักงานเหล่านั้นทุ่มเทใจในการทำงาน พร้อมฟันฝ่าอุปสรรคและร่วมยินดีกับความสำเร็จกับองค์กรได้มากที่สุด ปกติเมื่อเราทำงาน นอกจากจะปรารถนาให้ได้รับผลตอบแทนและสวัสดิการอื่น ๆ ที่คุ้มค่าและเป็นธรรม เพื่อนำไปเป็นปัจจัยสร้างความมั่นคงในชีวิต สร้างการยอมรับในสังคมแล้ว เชื่อกันว่าหากเลือกได้ ทุกคนคงต้องการมี “คุณภาพชีวิตในการทำงาน” ควบคู่กันไปด้วย เพราะในแต่ละวันเราต้องใช้ชีวิตอยู่กับการทำงาน มากกว่าหนึ่งในสามของเวลาทั้งหมด

องค์กรจึงเหมาะสมที่จะเป็นจุดเริ่มต้นของการสร้างคุณภาพชีวิตของคนทำงาน ให้เกิดขึ้นอย่างรอบด้าน การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานในองค์กรถ้าเพียงแต่ปรับกฎเกณฑ์เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรมากขึ้น เท่านั้นก็สามารถสร้างกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความกระตือรือร้นความรักที่จะพัฒนางานในความรับผิดชอบของตนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลดียิ่งขึ้นโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ภายใต้สถานการณ์สภาวะเศรษฐกิจถดถอย

และเหตุการณ์บ้านเมืองที่ไม่สงบเรียบร้อยดังเช่นในปัจจุบัน ดังนั้นถึงเวลาแล้วที่องค์กรจะต้องหันมาให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานเพิ่มมากขึ้น การพัฒนางานในองค์กรต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐบาล รัฐวิสาหกิจ หรือภาคเอกชน เป้าหมายสูงสุดของการพัฒนา คือ การทำให้คนในสังคมมีชีวิตที่ดี มีความเป็นอยู่ที่ดี นั่นคือ คนในสังคมมีคุณภาพชีวิตที่ดีนั่นเอง ดังนั้น องค์กรจะบรรลุเป้าหมายหรือไม่ย่อมขึ้นอยู่กับบุคลากรในองค์กรหรือหน่วยงานนั้นเป็นสำคัญ การที่บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีย่อมเป็นการสร้างบรรยากาศที่จะทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น อันเป็นการขจัดปัญหาต่าง ๆ ที่จะตามมา และยังเป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย

การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นการศึกษาสภาพปัญหาที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของสังคมไทยที่มีการเปลี่ยนแปลงมากทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรม ซึ่งเป็นเหตุให้วิถีชีวิตของคนในสังคมต้องเปลี่ยนแปลงไป ผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงการกำหนดบทบาท หน้าที่ และคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคคลมากขึ้น ดังนั้น การปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานจึงเป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาองค์กร

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้ศึกษาเห็นความสำคัญของการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ตลอดจนแนวทางการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลควรทำอย่างไรจึงจะเหมาะสม เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและตรงตามความต้องการของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล และองค์กรได้รับประโยชน์จากการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร

### วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมใหญ่ในจังหวัดปทุมธานี
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมใหญ่ในจังหวัดปทุมธานี
3. เพื่อบูรณาการงานวิจัยกับการเรียนการสอนในรายวิชา BM2202 การพัฒนาองค์การ
4. ส่งเสริมให้นักศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการทำวิจัย

### วิธีดำเนินการวิจัย

1. ข้อมูลปฐมภูมิหรือข้อมูลเบื้องต้น (Primary Data) ผู้วิจัยติดต่อประสานงานออกหนังสือ คณะบริหารธุรกิจและการบัญชี มหาวิทยาลัยปทุมธานี ถึงอุตสาหกรรมใหญ่ในจังหวัดปทุมธานี เพื่อขอความอนุเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมใหญ่ ในจังหวัดปทุมธานี และขอความร่วมมือปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมใหญ่ในจังหวัดปทุมธานีเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อศึกษา
2. ข้อมูลทุติยภูมิหรือข้อมูลสำเร็จ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่เก็บรวบรวมและค้นคว้าจากหนังสือ เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากห้องสมุดและอินเทอร์เน็ต

### ผลการวิจัย

ผลวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมใหญ่ในจังหวัดปทุมธานี

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาด้วยรายด้านพบว่าด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีระดับ ความสำคัญสูงสุด รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้า และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และลำดับรองลงมาคือด้านการบังคับบัญชา และด้านความมั่นคงในการทำงาน

ปัจจัยที่เกี่ยวกับงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาด้วยรายด้านพบว่าด้านความสำเร็จในการทำงานมีระดับความสำคัญสูงสุด รองลงมาคือความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับและชมเชยจากผู้อื่น ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน และด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในภาพรวมจัดอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยความมั่นคงในการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับนัยสำคัญปานกลาง ปัจจัยค่าจ้างและค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของพนักงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับนัยสำคัญน้อย ปัจจัยการยอมรับนับถือ ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับนัยสำคัญปานกลาง ปัจจัยลักษณะ ของงานที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับนัยสำคัญน้อย

### สรุปและอภิปรายผลวิจัย

การศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชน ในจังหวัดปทุมธานี ผู้วิจัยได้พบประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายผลดังต่อไปนี้

ผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญเกี่ยวกับความผูกพันบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชน ในจังหวัดปทุมธานี พบว่า

ในภาพรวมแต่ละด้าน ด้านงานอยู่ในระดับสำคัญสูงสุด รองลงมาคือด้านองค์การ ด้านความผูกพันของบุคลากร ด้านภาวะผู้นำ และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามลำดับ

ผลการเปรียบเทียบสมมติฐานค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชน ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่างกัน ผลการวิเคราะห์สมมติฐาน เป็นดังนี้

1.1 เพศบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชน ในจังหวัดปทุมธานีที่มีเพศแตกต่างกัน มีด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำ ด้านความผูกพันของบุคลากรไม่แตกต่างกัน

1.2 อายุบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชน ในจังหวัดปทุมธานีมีอายุแตกต่างกัน มีด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำ และด้านความผูกพันของบุคลากรแตกต่างกัน ส่วนด้านองค์การ ไม่แตกต่างกัน

1.3 สถานภาพ บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชน ในจังหวัดปทุมธานีมีสถานภาพแตกต่างกัน มีด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แตกต่างกัน ส่วนด้านภาวะผู้นำ ด้านความผูกพันของบุคลากรไม่แตกต่างกัน

1.4 การศึกษา พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมใหญ่ ในจังหวัดปทุมธานีมีการศึกษาแตกต่างกัน มีปัจจัยจูงใจ ที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของพนักงานคือ ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ และชมเชยจากผู้อื่น ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะของงานที่ทำ และด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของพนักงาน ด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

1.5 ตำแหน่งงาน พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมใหญ่ ในจังหวัดปทุมธานีมีการศึกษาแตกต่างกัน มีปัจจัยจูงใจ ที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของพนักงานคือ ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้า ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านความรับผิดชอบใน หน้าที่การงานแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของพนักงานด้านอื่น ๆ ไม่ แตกต่างกัน

1.6 ระยะเวลาการทำงาน พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมใหญ่ ในจังหวัดปทุมธานีมีการศึกษาแตกต่างกัน มีปัจจัยจูงใจ ที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของพนักงานคือ ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน และ สวัสดิการ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านการได้รับการยอมรับและชมเชยจากผู้อื่นแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของพนักงานด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

1.7 รายได้ พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมใหญ่ ในจังหวัดปทุมธานีมีการศึกษาแตกต่างกัน มีปัจจัยจูงใจ ที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของพนักงานคือ ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้า ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของพนักงานด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

### ข้อเสนอแนะ

จากการจัดลำดับปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมใหญ่ ในจังหวัดปทุมธานี จำแนกตามค่าเฉลี่ยพบว่าลำดับต่ำสุดกว่าทุกด้าน คือ

1. ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การ ควรยอมรับเชื่อถือและไว้วางใจกับพนักงานที่มอบหมายงานให้
2. ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้า หัวหน้าควรมีการวางตัวเพื่อให้เหมาะสมกับเป็นผู้บังคับบัญชา
3. ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท บริษัทควรส่งเสริมให้พนักงานออกไปอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถและได้นำมาใช้ในการทำงาน

4. ด้านการบังคับบัญชา ควรเปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานบ้าง

**งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต**  
ผู้วิจัยขอเสนอแนะสำหรับผู้สนใจ ทำการศึกษาในครั้งต่อไปดังต่อไปนี้ คือ

1. ควรศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมใหญ่ ในจังหวัดใกล้เคียง
2. ควรศึกษาการเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมใหญ่ ในจังหวัดปทุมธานี กับปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมใหญ่ ในจังหวัดใกล้เคียง เพื่อขยายมุมมองในการวิจัย

### กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยครั้งนี้สำเร็จได้ด้วยการได้รับการสนับสนุนและให้ทุนอุดหนุนการวิจัยจากมหาวิทยาลัยปทุมธานี ตลอดจนผู้บริหารมหาวิทยาลัยที่อำนวยความสะดวก ให้เวลา โอกาส วัสดุสิ้นเปลือง สำหรับในการทำวิจัยในครั้งนี้

ผู้วิจัยขอขอบคุณรองศาสตราจารย์ ดร. ธนากร ธนาธารชูโชติและคณะกรรมการทุกท่าน ที่กรุณาความช่วยเหลือ แนวคิดข้อแนะนำ และแก้ไขข้อบกพร่องการศึกษาครั้งนี้ว่าอิสระอย่างยิ่ง ตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จสมบูรณ์ตรวจสอบและแก้ไขงานวิจัยครั้งนี้ให้ถูกต้อง

ผู้วิจัยขอขอบคุณนายกเทศต๋าบลัญบุรี นายกเทศมนตรีเทศบาลนครรังสิต นายกเทศมนตรีเทศบาลเมืองบึงยี่โถ นายกเทศมนตรีเมืองสนั่นรักษ์ ที่อนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามเพื่อทำการวิจัยในครั้งนี้

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอขอบคุณ ผู้อำนวยการสำนักวิจัยและพัฒนาที่ช่วยประสานงาน อำนวยความสะดวกประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ รวมทั้งดำเนินการส่งเล่มวิจัยที่สมบูรณ์

### เอกสารอ้างอิง

- กัลยา วานิชย์ปัญญา. (2544). *หลักสถิติ*. พิมพ์ครั้งที่ 6 กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- กัลยา สานิชย์ปัญญา. (2545). *การวิเคราะห์สถิติ : สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 6 กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ผู้ช่วยศาสตราจารย์ธานีธ สิลป์จารุ. (2548). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS*. พิมพ์ครั้งที่ 4 กรุงเทพฯ : บริษัท วี.อินเตอร์ พรินท์ จำกัด.
- ณัฐนิช ปัญญาสม. (2548). *ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการใน บริษัท เอกชัย ดิสทริ บิวชั่น ซิสเทม จำกัด : กรณีศึกษาเทศบาลโกโกลด์ส สาขาเชียงใหม่-คำเที่ยง*. ค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ทิพวรรณ อิมพิทักษ์. (2552). *ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท โพรซีซันไฮเทค วอชชิง จำกัด*. ค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ธีรภัทร์ ตั้งวิชาชาญ. (2555). *ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ขนาดใหญ่ ในอำเภอเมืองเชียงใหม่*. ค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วิเชียร วิทยอุดม. (2547). *พฤติกรรมองค์กร*. พิมพ์ครั้งที่ 1 กรุงเทพฯ: บริษัท ธีระฟิล์ม และไซเท็กซ์ จำกัด.
- อัญญรัตน์ ไชยศิริ. (2555). *ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท อาร์.พี.เอ็ม.ฟาร์ม แอนด์ ฟีด จำกัด*. ค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ศศิธร ไชยนาม. (2548). *ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ซีเอ็มดี วู้ดเด็นท์ โปรดักส์*. ค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สมยศ นาวิการ. (2540). *การบริหารพฤติกรรม*. พิมพ์ครั้งที่ 1 กรุงเทพฯ :บริษัท ธีระฟิล์ม และไซเท็กซ์ จำกัด.