

พฤติกรรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์ผ่านอิทธิพลการสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจ
ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
Social Media Behavior: The Mediating Effect of Motivation and Satisfaction on
Working Performance of Private Companies in Bangkok

ฉัตรญา มุสิกสวัสดิ์¹

วสันต์ สกุกกิจกาญจน์²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษา พฤติกรรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์ผ่านอิทธิพลการสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติการวิเคราะห์เชิงถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่แสดงความคิดเห็นส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 27-33 ปี สถานภาพโสด มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี มีรายได้อยู่ในช่วง 20,001 - 25,000 บาท มีระยะเวลาในการทำงาน 1-5 ปี มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์ การสร้างแรงจูงใจ ความพึงพอใจ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยที่พฤติกรรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์ มีอิทธิพลต่อ การสร้างแรงจูงใจ และความพึงพอใจ อีกทั้ง การสร้างแรงจูงใจ มีอิทธิพลต่อ ความพึงพอใจ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อีกทั้งความพึงพอใจ มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: พฤติกรรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์ แรงจูงใจ ความพึงพอใจ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Abstract

The objective of this research was to study Social Media Behavior: The Mediating Effect of Motivation and Satisfaction on Working Performance of Private Companies in Bangkok. Sample sizes are 400 employees. This research was using questionnaire as a tool to collect data from sampling group. The statistics for data analysis are percentage, mean, standard deviation and multiple regression analysis.

The study results revealed that most employees are females in age group of 27-33 years old, being single, bachelor's degree graduated, They have an average income 20,001 - 25,000 Baht and having work duration 1-5 years. The overall Social Media Behavior, Motivation, Satisfaction and Working Performance all have a high level. The Overall Social Media Behavior factors to be able to affecting the Motivation factors and Satisfaction factors. The overall Motivation factors are able to affecting the Satisfaction factors and Working Performance factors. And the overall Satisfaction factors are able to affecting the Working Performance factors by the statistical significant level of 0.05

Keywords: Social Media Behavior, Motivation, Satisfaction, Working Performance

¹ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

² อาจารย์ ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

บทนำ

สื่อสังคมออนไลน์หรือเทคโนโลยีการสื่อสารสามารถเข้าแทรกในทุกพื้นที่และกระจายแพร่หลายไปในทุกกลุ่มบุคคลทุกเพศทุกวัย ทุกชนชั้น ถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่เข้ามามีบทบาทในชีวิตประจำวันเลยก็ว่าได้ (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2554) การแทรกซึมของสื่อสังคมออนไลน์ที่เข้าไปในทุกส่วนของสังคมและเข้ามามีส่วนสำคัญต่อการดำเนินชีวิตของคนไทยมีเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ จากเดิมสื่อสังคมออนไลน์เป็นเพียงแหล่งข้อมูลสำหรับนักวิชาการในการเผยแพร่ข้อมูลในการขยายเพื่อใช้ประโยชน์ไปสู่คนในวงการอื่นๆเพิ่มขึ้น อาจกล่าวได้ว่าปัจจุบันไม่มีข้อมูลใดที่ไม่สามารถหาได้จากสื่อสังคมออนไลน์ที่ได้รับการยอมรับว่ามีประโยชน์มหาศาลเป็นสื่อราคาถูกมีข้อมูลมากมายและไม่จำกัดเวลาในการเข้าถึงสาร (นภัสกร กรวยสวัสดิ์. 2553) สื่อสังคมออนไลน์ได้มีพัฒนาไปมากกว่าการเป็นเพียงแค่การรับส่งอีเมลเท่านั้น พฤติกรรมการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์มีทั้งการใช้งาน ด้านเนื้อหา (Content) ได้แก่ ข่าวสาร การค้นหาข้อมูล สาระบันเทิง การส่งแลกเปลี่ยนไฟล์ข้อมูล ด้านการปฏิสัมพันธ์ (Community) ได้แก่ การใช้ห้องสนทนา (Chat) กระดานข่าวอิเล็กทรอนิกส์ (Wed Board) บล็อก (Blog) แบ่งปันรูปถ่าย (Share picture)

ในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลทั่วโลกกลายเป็นปรากฏการณ์ทางอินเทอร์เน็ต โดยมีการมุ่งเน้นไปที่การสร้างชุมชนออนไลน์และสามารถประยุกต์กับสิ่งต่าง ๆ ได้ ซึ่งทำให้ผู้คนสามารถที่จะแลกเปลี่ยนประสบการณ์ แบ่งปันเรื่องราวต่าง ๆ ที่น่าสนใจให้แก่กัน รวมถึงบุคลากรในองค์กรด้วยซึ่งถือว่าเป็นบุคลากรที่มีความรู้ทางด้านเทคโนโลยีกับนวัตกรรมใหม่ ๆ อีกทั้งยังเป็นกลุ่มหนึ่งที่ใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน ซึ่งบุคลากรในหน่วยงานต่าง ๆ จะใช้สื่อสังคมออนไลน์ในการสืบค้นคว้าข้อมูลต่าง ๆ เพื่อหาความรู้ใหม่ๆ ซึ่งมีรูปแบบการใช้ประโยชน์จากเครือข่ายสังคมออนไลน์ (Social Network) ในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านการสื่อสาร (Communication) ด้านการศึกษา (Education) ด้านการตลาด (Marketing) ด้านบันเทิง (Entertainment) ด้านสื่อสารการเมือง (Communication Political) (เศรษฐกิจพอเพียง มลิสวรรณ และ อุษา ศิลปเรืองวิไล. 2553)

สื่อสังคมออนไลน์จะช่วยให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงาน มีความพยายามในการทำงาน มีความผูกพันที่ดีต่อองค์กรและมีความคิดที่ดีในการคิดแก้ปัญหา ซึ่งทำให้มีผลการปฏิบัติงานออกมาที่ได้น่าพึงพอใจ คือ การมีความรับผิดชอบต่องาน ทำงานจนเกิดความสำเร็จและแก้ปัญหางานได้ดี โดยทั้งนี้การเกิดความพึงพอใจที่ได้นั้นเกิดจากการกระตุ้นของผู้บริหารคือการสร้างแรงจูงใจให้แก่พนักงาน การเปิดโอกาสให้พนักงาน รับผิดชอบต่อคำสั่งและไม่เข้มงวดจนเกินไป ทำให้เกิดการทำงานออกมาในทางที่ดีซึ่งแรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจนั้นจะมีความสัมพันธ์กัน (ประเวทย์ ประเวสไพโรสนธิ. 2556)

เหตุผลดังกล่าวจึงเป็นเหตุทำให้ผู้วิจัยต้องการวิจัยเรื่องพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์ผ่านอิทธิพลการสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ว่ามีความสัมพันธ์กันหรือไม่ โดยผู้วิจัยจะเลือกทำการศึกษาประชากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร เนื่องจากเป็นพื้นที่ที่มีประชาชนกรวัยทำงานใช้อินเทอร์เน็ตเป็นจำนวนมากที่สุดของประเทศ (สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์. 2560) แล้วนอกจากนี้ยังมีคนวัยทำงานที่ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยกับการติดต่อสื่อสารได้คล่องแคล่ว โดยผลการวิจัยจะสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและเพื่อที่จะนำผลการศึกษาวิจัยมาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานให้กับผู้บริหารไปปรับปรุงแก้ไขระบบการบริหารงานในองค์กร ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาและสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ดีของบริษัทต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์ ประกอบด้วย พฤติกรรมด้านการสื่อสาร พฤติกรรมด้านการศึกษา และพฤติกรรมการด้านความบันเทิงที่มีอิทธิพลต่อการสร้างแรงจูงใจ และความพึงพอใจของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาการสร้างแรงจูงใจประกอบด้วย ความก้าวหน้า ลักษณะงาน ความสำเร็จ การยกย่อง และความรับผิดชอบ ที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความพึงพอใจประกอบด้วย ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพการทำงาน และความมั่นคงในงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

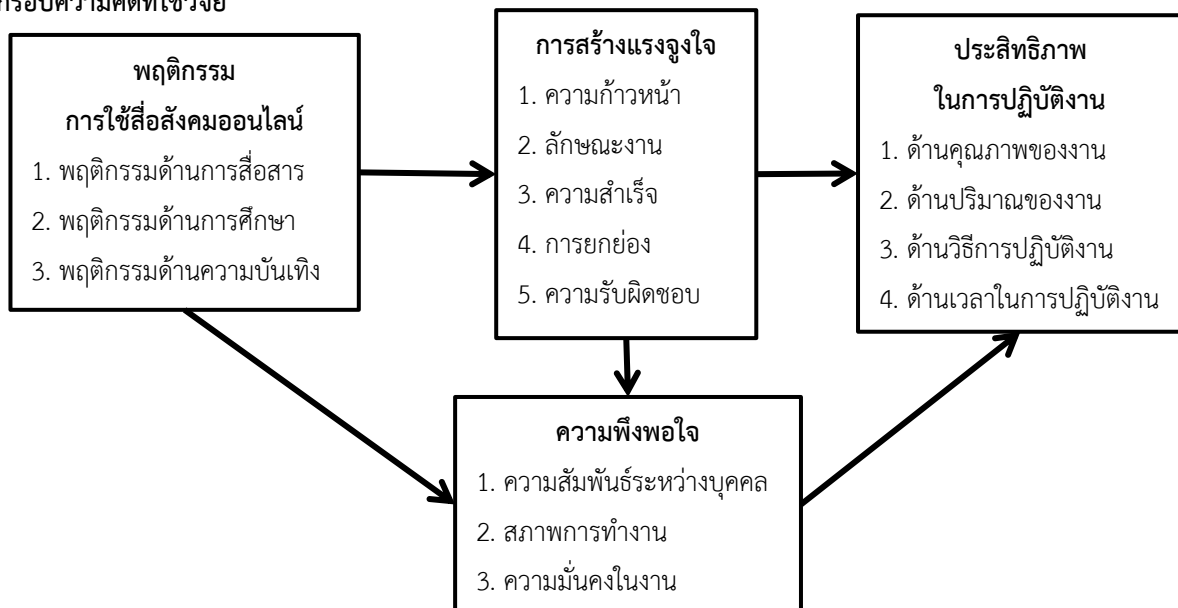
สมมุติฐานของการวิจัย

1. พฤติกรรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์ประกอบไปด้วย พฤติกรรมด้านการสื่อสาร พฤติกรรมด้านการศึกษา และ พฤติกรรมด้านความบันเทิง มีอิทธิพลต่อการสร้างแรงจูงใจของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
2. พฤติกรรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์ประกอบไปด้วย พฤติกรรมด้านการสื่อสาร พฤติกรรมด้านการศึกษา และ พฤติกรรมด้านความบันเทิง มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
3. การสร้างแรงจูงใจประกอบไปด้วย ความก้าวหน้า ลักษณะงาน ความสำเร็จ การยกย่อง และความรับผิดชอบ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
4. การสร้างแรงจูงใจประกอบไปด้วย ความก้าวหน้า ลักษณะงาน ความสำเร็จ การยกย่อง และความรับผิดชอบ มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
5. ความพึงพอใจประกอบไปด้วย ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพการทำงาน และความมั่นคงในงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของการวิจัย

1. ผู้วิจัยใช้การวิจัยเชิงปริมาณสำหรับการศึกษาคั้งนี้ โดยเลือกใช้การเก็บข้อมูลด้วยการเก็บแบบสอบถามที่สร้างขึ้น
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน ซึ่งได้จากเลือกแบบเจาะจงโดยการแบ่งเขตในกรุงเทพมหานคร โดยมีทั้งหมด 18 เขต เขตละ 22-23 คน

กรอบความคิดที่ใช้วิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

1. การวิจัยคั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน ซึ่งได้จากเลือกแบบเจาะจงโดยการแบ่งเขตในกรุงเทพมหานคร โดยมีทั้งหมด 18 เขต เขตละ 22-23 คน
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคั้งนี้เป็นกรเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อใช้ในการศึกษาเรื่องพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์ผ่านอิทธิพลการสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ เพื่อ

นำมาเป็นแนวทางในการทำกรอบแนวคิด และแบบสอบถาม จากนั้นนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้อาจารย์ผู้ควบคุมปริญญาโท ตรวจสอบความถูกต้องและเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อนำมาใช้ จากนั้นทดสอบแบบสอบถามโดยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขไปทดสอบเบื้องต้น โดยทดสอบกับพนักงานบริษัทที่พบทั่วไปที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเพื่อมาหาความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรค่าสัมประสิทธิ์ (Coefficient of Alpha) ของครอนบัค (Cronbach) โดยนำไปทดสอบกับบุคคลทั่วไปที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 50 ตัวอย่าง ซึ่งผลลัพธ์ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาที่ได้พบว่า พฤติกรรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์ การสร้างแรงจูงใจ ความพึงพอใจ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีค่าความเชื่อมั่นไม่ต่ำกว่า 0.70 แสดงว่าแบบสอบถามที่สร้างขึ้นอยู่ในเกณฑ์ที่สามารถนำไปใช้ได้

3. การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิเคราะห์ระหว่าง พฤติกรรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์ผ่านอิทธิพลการสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอย (Regression Analysis) เพื่อวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression) เป็นการทดสอบปัจจัยและตัวแปรย่อยในด้านต่าง ๆ 1) พฤติกรรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์ มีอิทธิพลกับการสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจ 2) การสร้างแรงจูงใจมีอิทธิพลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจ 3) ความพึงพอใจ มีอิทธิพลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ผลการวิจัย

1. พนักงานที่แสดงความคิดเห็นส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 27-33 ปี สถานภาพโสด มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี มีรายได้อยู่ในช่วง 20,001 - 25,000 บาท มีระยะเวลาในการทำงาน 1-5 ปี
2. ความคิดเห็นของพนักงานด้านพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า พฤติกรรมด้านการสื่อสาร พฤติกรรมด้านการศึกษา และพฤติกรรมด้านความบันเทิง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงทั้งหมด
3. ความคิดเห็นของพนักงานด้านการสร้างแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ความก้าวหน้า ลักษณะงาน ความสำเร็จ การยกย่อง และความรับผิดชอบ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงทั้งหมด
4. ความคิดเห็นของพนักงานด้านความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพการทำงาน และความมั่นคงในงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงทั้งหมด
5. ความคิดเห็นของพนักงานด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณของงาน ด้านวิธีการปฏิบัติงาน และด้านเวลาในการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงทั้งหมด

ตารางที่ 1 : แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์ต่อการสร้างแรงจูงใจในด้านต่าง ๆ ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

| การสร้างแรงจูงใจ | B | Beta | t | Sig. | การสร้างแรงจูงใจ | B | Beta | t | Sig. |
|--|-------|-------|----------|-------|---|-------|-------|----------|-------|
| ด้านความก้าวหน้า | | | | | ด้านการยกย่อง | | | | |
| Constant (a) | 1.918 | - | 9.425** | 0.000 | Constant (a) | 1.690 | - | 6.848** | 0.000 |
| พฤติกรรมด้านความบันเทิง | 0.349 | 0.392 | 8.138** | 0.000 | พฤติกรรมด้านการสื่อสาร | 0.146 | 0.132 | 2.646** | 0.008 |
| Adjusted R Square = 0.210 Std error of the Estimate (SE) = 0.50 | | | | | Adjusted R Square = 0.142 Std error of the Estimate (SE) = 0.70 | | | | |
| F = 36.434** Sig. = 0.000 | | | | | F = 22.981** Sig. = 0.000 | | | | |
| | | | | | ด้านความรับผิดชอบ | | | | |
| ด้านลักษณะงาน | | | | | | | | | |
| Constant (a) | 1.365 | - | 6.910** | 0.000 | Constant (a) | 1.663 | - | 8.632** | 0.000 |
| พฤติกรรมด้านการสื่อสาร | 0.135 | 0.137 | 3.043** | 0.003 | พฤติกรรมด้านการสื่อสาร | 0.089 | 0.103 | 2.306* | 0.022 |
| พฤติกรรมด้านความบันเทิง | 0.428 | 0.465 | 10.275** | 0.000 | พฤติกรรมด้านความบันเทิง | 0.414 | 0.467 | 10.198** | 0.000 |
| Adjusted R Square = 0.303 Std error of the Estimate (SE) = 0.56 | | | | | Adjusted R Square = 0.287 Std error of the Estimate (SE) = 0.55 | | | | |
| F = 58.909** Sig. = 0.000 | | | | | F = 54.540** Sig. = 0.000 | | | | |
| | | | | | ด้านความสำเร็จ | | | | |
| ด้านความสำเร็จ | | | | | | | | | |
| Constant (a) | 1.326 | - | 6.288** | 0.000 | | | | | |
| พฤติกรรมด้านการสื่อสาร | 0.190 | 0.186 | 4.030** | 0.000 | | | | | |
| พฤติกรรมด้านความบันเทิง | 0.380 | 0.396 | 8.539** | 0.000 | | | | | |
| Adjusted R Square = 0.273 Std error of the Estimate (SE) = 0.602 | | | | | | | | | |
| F = 49.580** Sig. = 0.000 | | | | | | | | | |

จากตารางที่ 1 พบว่า พฤติกรรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์ ด้านพฤติกรรมด้านการสื่อสาร พฤติกรรมด้านการศึกษา และพฤติกรรมด้านความบันเทิง มีอิทธิพลต่อการสร้างแรงจูงใจด้านความก้าวหน้า ด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จ ด้านการยกย่องและด้านความรับผิดชอบ แสดงว่าตัวแปรอิสระส่งผลต่อตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยวิเคราะห์สมมติฐานข้อที่ 1 ดังนี้

1.1 พฤติกรรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์ ได้แก่ พฤติกรรมด้านความบันเทิง มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงต่อการสร้างแรงจูงใจในด้านความก้าวหน้าของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) เท่ากับ 0.349 หมายความว่าเมื่อพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์ พฤติกรรมด้านความบันเทิงมีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย การสร้างแรงจูงใจในด้านความก้าวหน้า จะเพิ่มขึ้น 0.349 หน่วย

1.2 พฤติกรรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์ ได้แก่ พฤติกรรมด้านการสื่อสารและพฤติกรรมด้านความบันเทิง มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงต่อการสร้างแรงจูงใจในด้านความลักษณะงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) เท่ากับ 0.135และ0.428 ตามลำดับ หมายความว่า เมื่อพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์ พฤติกรรมด้านการสื่อสาร มีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย การสร้างแรงจูงใจในด้านลักษณะงาน จะเพิ่มขึ้น 0.135 หน่วย และพฤติกรรมด้านความบันเทิง มีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย การสร้างแรงจูงใจในด้านลักษณะงาน จะเพิ่มขึ้น 0.428 หน่วย

1.3 พฤติกรรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์ ได้แก่ พฤติกรรมด้านการสื่อสารและพฤติกรรมด้านความบันเทิง มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงต่อการสร้างแรงจูงใจในด้านความสำเร็จของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) เท่ากับ 0.190และ0.380 ตามลำดับ หมายความว่า เมื่อพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์ พฤติกรรมด้านการสื่อสาร มีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย การสร้างแรงจูงใจในด้านความสำเร็จ จะเพิ่มขึ้น 0.190 หน่วย พฤติกรรมด้านความบันเทิง มีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย การสร้างแรงจูงใจในด้านความสำเร็จ จะเพิ่มขึ้น 0.380 หน่วย

1.4 พฤติกรรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์ ได้แก่ พฤติกรรมด้านการสื่อสาร พฤติกรรมด้านการศึกษา และพฤติกรรมด้านความบันเทิง มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงต่อการสร้างแรงจูงใจในด้านการยกย่องของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) เท่ากับ 0.146 0.127 และ 0.268 ตามลำดับ หมายความว่า เมื่อพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์ พฤติกรรมด้านการสื่อสาร มีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย การสร้างแรงจูงใจในด้านการยกย่อง จะเพิ่มขึ้น 0.146 หน่วย พฤติกรรมด้านการศึกษา มีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย การสร้างแรงจูงใจในด้านการยกย่อง จะเพิ่มขึ้น 0.127 และพฤติกรรมด้านความบันเทิง มีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย การสร้างแรงจูงใจในด้านการยกย่อง จะเพิ่มขึ้น 0.268 หน่วย

1.5 พฤติกรรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์ ได้แก่ พฤติกรรมด้านการศึกษาและพฤติกรรมด้านความบันเทิง มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงต่อการสร้างแรงจูงใจในด้านความรับผิดชอบของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) เท่ากับ 0.089 และ 0.414 ตามลำดับ หมายความว่า เมื่อพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์ พฤติกรรมด้านการศึกษา มีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย การสร้างแรงจูงใจในด้านความรับผิดชอบ จะเพิ่มขึ้น 0.089 และพฤติกรรมด้านความบันเทิง มีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย การสร้างแรงจูงใจในด้านความรับผิดชอบ จะเพิ่มขึ้น 0.414 หน่วย

ตารางที่ 2 : แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์ต่อความพึงพอใจในด้านต่าง ๆ ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

| ความพึงพอใจ | B | Beta | t | Sig. | ความพึงพอใจ | B | Beta | t | Sig. |
|---------------------------------|--|-------|----------|-------|---------------------------|--|-------|---------|-------|
| ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล | | | | | ความมั่นคงในงาน | | | | |
| Constant (a) | 1.480 | - | 7.281** | 0.000 | Constant (a) | 1.483 | - | 7.277** | 0.000 |
| พฤติกรรมด้านการสื่อสาร | 0.090 | 0.090 | 1.975* | 0.049 | พฤติกรรมด้านการสื่อสาร | 0.193 | 0.197 | 4.227** | 0.000 |
| พฤติกรรมด้านความบันเทิง | 0.432 | 0.464 | 10.077** | 0.000 | พฤติกรรมด้านการศึกษา | 0.101 | 0.113 | 2.460* | 0.014 |
| Adjusted R Square = 0.279 | Std error of the Estimate (SE) = 0.58131 | | | | พฤติกรรมด้านความบันเทิง | 0.323 | 0.353 | 7.516** | 0.000 |
| F = 52.580** | Sig. = 0.000 | | | | Adjusted R Square = 0.249 | Std error of the Estimate (SE) = 0.582 | | | |
| สภาพการทำงาน | | | | | F = 45.156** | | | | |
| Constant (a) | 1.844 | - | 9.505** | 0.000 | Sig. = 0.000 | | | | |
| พฤติกรรมด้านการสื่อสาร | 0.110 | 0.121 | 2.532* | 0.012 | | | | | |
| พฤติกรรมด้านความบันเทิง | 0.326 | 0.383 | 7.970** | 0.000 | | | | | |
| Adjusted R Square = 0.215 | Std error of the Estimate (SE) = 0.554 | | | | | | | | |
| F = 37.321** | Sig. = 0.000 | | | | | | | | |

จากตารางที่ 2 พบว่า พฤติกรรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์ ด้านพฤติกรรมด้านการสื่อสาร พฤติกรรมด้านการศึกษา และพฤติกรรมด้านความบันเทิง มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพการทำงานและความมั่นคงในงาน แสดงว่าตัวแปรอิสระส่งผลต่อตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยวิเคราะห์สมมติฐานข้อที่ 2 ดังนี้

2.1 พฤติกรรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์ ได้แก่ พฤติกรรมด้านการสื่อสารและพฤติกรรมด้านความบันเทิง มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงต่อความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) เท่ากับ 0.090 และ 0.432 ตามลำดับ หมายความว่า เมื่อพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์ พฤติกรรมด้านการสื่อสาร มีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย ความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จะเพิ่มขึ้น 0.090 และพฤติกรรมด้านความบันเทิง มีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย ความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จะเพิ่มขึ้น 0.432 หน่วย

2.2 พฤติกรรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์ ได้แก่ พฤติกรรมด้านการสื่อสารและพฤติกรรมด้านความบันเทิง มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงต่อความพึงพอใจด้านสภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) เท่ากับ 0.110 และ 0.326 ตามลำดับ หมายความว่า เมื่อพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์

พฤติกรรมด้านการสื่อสาร มีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย ความพึงพอใจด้านสภาพการทำงาน จะเพิ่มขึ้น 0.110 และพฤติกรรมด้านความบันเทิง มีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย ความพึงพอใจด้านสภาพการทำงาน จะเพิ่มขึ้น 0.326 หน่วย

2.3 พฤติกรรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์ ได้แก่ พฤติกรรมด้านการสื่อสาร พฤติกรรมด้านการศึกษา และพฤติกรรมด้านความบันเทิง มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงต่อความพึงพอใจด้านความมั่นคงในงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) เท่ากับ 0.193 0.101 และ 0.323 ตามลำดับ หมายความว่า เมื่อพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์ พฤติกรรมด้านการสื่อสาร มีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย ความพึงพอใจด้านความมั่นคงในงานจะเพิ่มขึ้น 0.193 พฤติกรรมด้านการศึกษา มีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย ความพึงพอใจด้านความมั่นคงในงาน จะเพิ่มขึ้น 0.101 และพฤติกรรมด้านความบันเทิง มีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย ความพึงพอใจด้านความมั่นคงในงาน จะเพิ่มขึ้น 0.323 หน่วย

ตารางที่ 3 : แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของการสร้างแรงจูงใจต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในด้านต่าง ๆ ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

| ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน | B | Beta | t | Sig. | ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน | B | Beta | t | Sig. |
|--|-------|-------|---------|-------|--|-------|--|---------|-------|
| ด้านคุณภาพของงาน | | | | | ด้านวิธีการปฏิบัติงาน | | | | |
| Constant (a) | 0.642 | - | 3.723** | 0.000 | Constant (a) | 0.989 | - | 5.127** | 0.000 |
| ลักษณะงาน | 0.175 | 0.189 | 4.152** | 0.000 | ลักษณะงาน | 0.245 | 0.254 | 5.178** | 0.000 |
| ความสำเร็จ | 0.156 | 0.175 | 4.211** | 0.000 | ความรับผิดชอบ | 0.440 | 0.441 | 9.003** | 0.000 |
| การยกย่อง | 0.077 | 0.093 | 2.312* | 0.021 | Adjusted R Square = 0.210 | | Std error of the Estimate (SE) = 0.581 | | |
| ความรับผิดชอบ | 0.395 | 0.410 | 9.046** | 0.000 | F = 36.434** | | Sig. = 0.000 | | |
| Adjusted R Square = 0.491 | | | | | Adjusted R Square = 0.382 | | | | |
| Std error of the Estimate (SE) = 0.448 | | | | | Std error of the Estimate (SE) = 0.518 | | | | |
| F = 78.009** | | | | | F = 50.356** | | | | |
| Sig. = 0.000 | | | | | Sig. = 0.000 | | | | |
| ด้านปริมาณของงาน | | | | | ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน | | | | |
| Constant (a) | 1.147 | - | 5.384** | 0.000 | ความก้าวหน้า | 0.121 | 0.120 | 2.514* | 0.012 |
| ลักษณะงาน | 0.294 | 0.300 | 5.638** | 0.000 | ลักษณะงาน | 0.145 | 0.149 | 2.980** | 0.003 |
| ความสำเร็จ | 0.246 | 0.242 | 4.548** | 0.000 | ความสำเร็จ | 0.220 | 0.235 | 5.129** | 0.000 |
| ความรับผิดชอบ | 0.246 | 0.242 | 4.548** | 0.000 | ความรับผิดชอบ | 0.288 | 0.285 | 5.706** | 0.000 |
| Adjusted R Square = 0.299 | | | | | Adjusted R Square = 0.382 | | | | |
| Std error of the Estimate (SE) = 0.554 | | | | | Std error of the Estimate (SE) = 0.518 | | | | |
| F = 35.069** | | | | | F = 50.356** | | | | |
| Sig. = 0.000 | | | | | Sig. = 0.000 | | | | |

จากตารางที่ 3 พบว่า การสร้างแรงจูงใจด้านความก้าวหน้า ลักษณะงาน ความสำเร็จ การยกย่อง และความรับผิดชอบ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านวิธีการปฏิบัติงาน และด้านเวลาการปฏิบัติงาน แสดงว่าตัวแปรอิสระส่งผลต่อตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยวิเคราะห์สมมติฐานข้อที่ 3 ดังนี้

3.1 การสร้างแรงจูงใจ ได้แก่ ลักษณะงาน ความสำเร็จ การยกย่อง และความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) เท่ากับ 0.175 0.156 0.077 และ 0.395 ตามลำดับ หมายความว่า เมื่อการสร้างแรงจูงใจ ด้านลักษณะงาน มีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน จะเพิ่มขึ้น 0.175 ความสำเร็จ มีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน จะเพิ่มขึ้น 0.156 การยกย่อง มีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน จะเพิ่มขึ้น 0.077 และความรับผิดชอบ มีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน จะเพิ่มขึ้น 0.395 หน่วย

3.2 การสร้างแรงจูงใจ ได้แก่ ลักษณะงาน และความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณของงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) เท่ากับ 0.294 และ 0.246 ตามลำดับ หมายความว่า เมื่อการสร้างแรงจูงใจ ด้านลักษณะงาน มีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย ประสิทธิภาพในการ

ปฏิบัติงานด้านปริมาณของงานจะเพิ่มขึ้น 0.294 และความรับผิดชอบ มีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณของงาน จะเพิ่มขึ้น 0.246 หน่วย

3.3 การสร้างแรงจูงใจ ได้แก่ ลักษณะงาน และความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านวิธีการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) เท่ากับ 0.245 และ 0.440 ตามลำดับ หมายความว่า เมื่อการสร้างแรงจูงใจ ด้านลักษณะงาน มีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านวิธีการปฏิบัติงานจะเพิ่มขึ้น 0.245 และความรับผิดชอบ มีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านวิธีการปฏิบัติงาน จะเพิ่มขึ้น 0.440 หน่วย

3.4 การสร้างแรงจูงใจ ได้แก่ ความก้าวหน้า ลักษณะงาน ความสำเร็จ และความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) เท่ากับ 0.121 0.145 0.220 และ 0.288 ตามลำดับ หมายความว่า เมื่อการสร้างแรงจูงใจ ด้านความก้าวหน้า มีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลาในการปฏิบัติงาน จะเพิ่มขึ้น 0.121 ลักษณะงาน มีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลาในการปฏิบัติงาน จะเพิ่มขึ้น 0.145 ด้านความสำเร็จ มีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลาในการปฏิบัติงาน จะเพิ่มขึ้น 0.220 และด้านความรับผิดชอบ มีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลาในการปฏิบัติงานจะเพิ่มขึ้น 0.288 หน่วย

ตารางที่ 4 : แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของการสร้างแรงจูงใจต่อความพึงพอใจในด้านต่าง ๆ ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

| ความพึงพอใจ | B | Beta | t | Sig. | ความพึงพอใจ | B | Beta | t | Sig. |
|---------------------------------|-------|--|---------|-------|---------------------------|-------|--|---------|-------|
| ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล | | | | | ความมั่นคงในงาน | | | | |
| Constant (a) | 0.677 | - | 3.225** | 0.001 | Constant (a) | 0.803 | - | 4.043** | 0.000 |
| ลักษณะงาน | 0.261 | 0.258 | 5.085** | 0.000 | ลักษณะงาน | 0.206 | 0.207 | 4.101** | 0.000 |
| ความสำเร็จ | 0.222 | 0.229 | 4.914** | 0.000 | ความสำเร็จ | 0.264 | 0.277 | 5.969** | 0.000 |
| การยกย่อง | 0.125 | 0.140 | 3.113** | 0.002 | ความรับผิดชอบ | 0.267 | 0.259 | 5.140* | 0.000 |
| ความรับผิดชอบ | 0.177 | 0.168 | 3.325** | 0.001 | Adjusted R Square = 0.368 | | Std error of the Estimate (SE) = 0.534 | | |
| Adjusted R Square = 0.364 | | Std error of the Estimate (SE) = 0.546 | | | F = 47.551** | | Sig. = 0.000 | | |
| F = 46.604** | | Sig. = 0.000 | | | | | | | |
| สภาพการทำงาน | | | | | | | | | |
| Constant (a) | 0.946 | - | 4.925** | 0.000 | | | | | |
| ความก้าวหน้า | 0.091 | 0.096 | 1.966* | 0.050 | | | | | |
| ความสำเร็จ | 0.309 | 0.348 | 7.468** | 0.000 | | | | | |
| การยกย่อง | 0.088 | 0.107 | 2.378* | 0.018 | | | | | |
| ความรับผิดชอบ | 0.121 | 0.127 | 2.496* | 0.013 | | | | | |
| Adjusted R Square = 0.362 | | Std error of the Estimate (SE) = 0.500 | | | | | | | |
| F = 46.281** | | Sig. = 0.000 | | | | | | | |

จากตารางที่ 4 พบว่า การสร้างแรงจูงใจด้านความก้าวหน้า ลักษณะงาน ความสำเร็จ การยกย่อง และความรับผิดชอบ มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพการทำงาน และความมั่นคงในงาน แสดงว่าตัวแปรอิสระส่งผลต่อตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยวิเคราะห์สมมติฐานข้อที่ 4 ดังนี้

4.1 การสร้างแรงจูงใจ ได้แก่ ลักษณะงาน ความสำเร็จ การยกย่อง และความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงต่อความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) เท่ากับ 0.261 0.222 0.125 และ 0.177 ตามลำดับ หมายความว่า เมื่อการสร้างแรงจูงใจ ด้านลักษณะงาน มีค่า

สูงขึ้น 1 หน่วย ความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จะเพิ่มขึ้น 0.261 ความสำเร็จ มีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย ความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จะเพิ่มขึ้น 0.222 การยกย่อง มีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย ความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จะเพิ่มขึ้น 0.125 และความรับผิดชอบ มีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย ความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จะเพิ่มขึ้น 0.177 หน่วย

4.2 การสร้างแรงจูงใจ ได้แก่ ความก้าวหน้า ลักษณะงาน ความสำเร็จ การยกย่อง และความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงต่อความพึงพอใจด้านสภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) เท่ากับ 0.091 0.129 0.309 0.088 และ 0.121 ตามลำดับ หมายความว่า เมื่อการสร้างแรงจูงใจด้านความก้าวหน้า มีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย ความพึงพอใจด้านสภาพการทำงาน จะเพิ่มขึ้น 0.091 ด้านลักษณะงาน มีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย ความพึงพอใจด้านสภาพการทำงาน จะเพิ่มขึ้น 0.129 ความสำเร็จ มีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย ความพึงพอใจด้านสภาพการทำงาน จะเพิ่มขึ้น 0.309 การยกย่อง มีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย ความพึงพอใจด้านสภาพการทำงาน จะเพิ่มขึ้น 0.088 และความรับผิดชอบ มีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย ความพึงพอใจด้านสภาพการทำงาน จะเพิ่มขึ้น 0.121 หน่วย

4.3 การสร้างแรงจูงใจ ได้แก่ ลักษณะงาน ความสำเร็จ และความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงต่อความพึงพอใจด้านความมั่นคงในงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) เท่ากับ 0.206 0.264 และ 0.267 ตามลำดับ หมายความว่า เมื่อการสร้างแรงจูงใจ ด้านลักษณะงาน มีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย ความพึงพอใจด้านความมั่นคงในงาน จะเพิ่มขึ้น 0.206 ความสำเร็จ มีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย ความพึงพอใจด้านความมั่นคงในงาน จะเพิ่มขึ้น 0.264 และความรับผิดชอบ มีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย ความพึงพอใจด้านความมั่นคงในงาน จะเพิ่มขึ้น 0.267 หน่วย

ตารางที่ 5 : แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของความพึงพอใจต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

| ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน | | | | | ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน | | | | |
|----------------------------|-------|--|----------|-------|--------------------------------|-------|--|---------|-------|
| | B | Beta | t | Sig. | | B | Beta | t | Sig. |
| ด้านคุณภาพของงาน | | | | | ด้านวิธีการปฏิบัติงาน | | | | |
| Constant (a) | 0.962 | - | 5.680** | 0.000 | Constant (a) | 1.269 | - | 6.469** | 0.000 |
| ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล | 0.194 | 0.211 | 4.681** | 0.000 | ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล | 0.177 | 0.186 | 3.679** | 0.000 |
| สภาพการทำงาน | 0.146 | 0.145 | 3.149** | 0.002 | สภาพการทำงาน | 0.139 | 0.133 | 2.585** | 0.010 |
| ความมั่นคงในงาน | 0.431 | 0.461 | 10.846** | 0.000 | ความมั่นคงในงาน | 0.353 | 0.364 | 7.659** | 0.000 |
| Adjusted R Square = 0.440 | | Std error of the Estimate (SE) = 0.470 | | | Adjusted R Square = 0.300 | | Std error of the Estimate (SE) = 0.545 | | |
| F = 105.580** | | Sig. = 0.000 | | | F = 58.047** | | Sig. = 0.000 | | |
| ด้านปริมาณของงาน | | | | | ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน | | | | |
| Constant (a) | 1.205 | - | 6.005** | 0.000 | Constant (a) | 1.017 | - | 5.366** | 0.000 |
| ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล | 0.192 | 0.198 | 3.901** | 0.000 | ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล | 0.091 | 0.094 | 1.960 | 0.051 |
| สภาพการทำงาน | 0.156 | 0.148 | 2.846** | 0.005 | สภาพการทำงาน | 0.234 | 0.222 | 4.516** | 0.000 |
| ความมั่นคงในงาน | 0.328 | 0.333 | 6.963** | 0.000 | ความมั่นคงในงาน | 0.410 | 0.418 | 9.224** | 0.000 |
| Adjusted R Square = 0.291 | | Std error of the Estimate (SE) = 0.557 | | | Adjusted R Square = 0.362 | | Std error of the Estimate (SE) = 0.526 | | |
| F = 55.686** | | Sig. = 0.000 | | | F = 76.504** | | Sig. = 0.000 | | |

จากตารางที่ 5 พบว่า ความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพการทำงาน และความมั่นคงในงาน มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านวิธีการปฏิบัติงาน และด้านเวลาในการปฏิบัติงาน แสดงว่าตัวแปรอิสระส่งผลต่อตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยวิเคราะห์สมมติฐานข้อที่ 5 ดังนี้

5.1 ความพึงพอใจ ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพการทำงาน และความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) เท่ากับ 0.194 0.146 และ 0.431 ตามลำดับ หมายความว่า เมื่อความพึงพอใจ ด้านความสัมพันธ์

ระหว่างบุคคล มีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน จะเพิ่มขึ้น 0.194 สภาพการทำงาน มีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน จะเพิ่มขึ้น 0.146 และความมั่นคงในงาน มีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน จะเพิ่มขึ้น 0.431 หน่วย

5.2 ความพึงพอใจ ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพการทำงาน และความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณของงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) เท่ากับ 0.192 0.156 และ 0.328 ตามลำดับ หมายความว่า เมื่อความพึงพอใจ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณของงาน จะเพิ่มขึ้น 0.192 สภาพการทำงาน มีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณของงานจะเพิ่มขึ้น 0.156 และความมั่นคงในงาน มีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณของงาน จะเพิ่มขึ้น 0.328 หน่วย

5.3 ความพึงพอใจ ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพการทำงาน และความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านวิธีการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) เท่ากับ 0.177 0.139 และ 0.353 ตามลำดับ หมายความว่า เมื่อความพึงพอใจ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านวิธีการปฏิบัติงาน จะเพิ่มขึ้น 0.177 สภาพการทำงาน มีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านวิธีการปฏิบัติงานจะเพิ่มขึ้น 0.139 และความมั่นคงในงาน มีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านวิธีการปฏิบัติงาน จะเพิ่มขึ้น 0.353 หน่วย

5.4 ความพึงพอใจ ได้แก่ สภาพการทำงาน และความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) เท่ากับ 0.234 และ 0.410 ตามลำดับ หมายความว่า เมื่อความพึงพอใจ ด้านสภาพการทำงาน มีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลาในการปฏิบัติงานจะเพิ่มขึ้น 0.234 และความมั่นคงในงาน มีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลาในการปฏิบัติงาน จะเพิ่มขึ้น 0.410 หน่วย

สรุปและอภิปรายผล

1. พฤติกรรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์ มีอิทธิพลต่อการสร้างแรงจูงใจของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เนื่องจาก การใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อหาข้อมูลต่าง ๆ เช่น คลิปวิดีโอ หนังสือที่มีเนื้อหาหรือข้อมูลที่เข้าใจง่ายหรือสอดคล้องกับงาน เพื่อนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานและนอกจากนี้ยังช่วยสร้างอารมณ์ในการทำงานหรือสร้างบรรยากาศในการพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานที่มีความสนใจเดียวกัน ซึ่งพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์ในด้านความบันเทิงนอกจากจะช่วยผ่อนคลายจากการทำงานแล้วยังเป็นการเพิ่มพูนความรู้และเปิดประสบการณ์ในการเข้าร่วมประชุม เพื่อนำสิ่งใหม่ที่ได้นำมาปรับใช้ในงาน และเป็นการเรียนรู้เพิ่มพูนสิ่งใหม่ๆ เพื่อเพิ่มเติมให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และการติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่นในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นแล้วนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น การปรึกษากับเพื่อนร่วมงานด้วยข้อมูลสื่อสังคมออนไลน์หรือการวางแผนการทำงานเพื่อผลสำเร็จของงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ซึ่งสอดคล้องกับ ประเวทย์ ประเวสไพโรสนธิ (2556)

2. พฤติกรรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์ มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เนื่องจาก ในการรับทราบข้อมูลข่าวสารและเหตุการณ์ต่าง ๆ จากเว็บไซต์สื่อสังคมออนไลน์กับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานเพื่อส่งงานหรือรับข้อมูลต่าง ๆ โดยมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นผ่านสื่อสังคมออนไลน์ที่ช่วยในการสร้างอารมณ์ในการทำงานร่วมกัน เป็นการสื่อสารข้อมูลในบริษัทที่มีความสะดวกต่อการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งเหตุผลดังกล่าวส่งผลให้พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีพฤติกรรมด้านการสื่อสารกับพฤติกรรมด้านความบันเทิงที่ทำให้ความพึงพอใจในด้านสภาพการทำงานเพิ่มขึ้นซึ่งสอดคล้องกับ พรรณิการ์ พุ่มจันทร์ (2558)

3. การสร้างแรงจูงใจ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เนื่องจาก การที่พนักงานได้รับการมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้และความสามารถจึงทำให้ได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบงานได้อย่างเต็มที่ แล้วเมื่อทำงานเสร็จก่อนเวลาที่กำหนดและผลงานได้รับคำชมเชย ก็จะทำให้ได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอทำให้ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานเกิดความพึงพอใจกับคุณภาพที่ดีของผลงาน ซึ่งเหตุผลดังกล่าวส่งผลให้พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีลักษณะงาน ความสำเร็จ การยกย่อง และความรับผิดชอบ ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านคุณภาพของงานเพิ่มขึ้นซึ่งสอดคล้องกับ อรรถพล ชื่นโกศทรัพย์ (2550)

4. การสร้างแรงจูงใจ มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เนื่องจากการที่องค์กรส่งเสริมให้เปิดประสบการณ์โดยการสัมมนาหรือการเข้าประชุม เพื่อเป็นการนำสิ่งที่ได้มาปรับใช้ในงาน เมื่อมีโอกาสได้รับการมอบหมายงานให้ทำที่ตรงกับความรู้และความสามารถผลสำเร็จของงานจึงเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดแล้ว นอกจากนี้ยังได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานในการรับผิดชอบงานต่าง ๆ ซึ่งการนำสื่อสังคมออนไลน์มาใช้ในการสื่อสารข้อมูลในบริษัทจะช่วยเอื้ออำนวยความสะดวกต่อการทำงานเป็นอย่างมาก ซึ่งเหตุผลดังกล่าวส่งผลให้พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีความก้าวหน้า ลักษณะงาน ความสำเร็จ การยกย่อง และความรับผิดชอบ ทำให้ความพึงพอใจในด้านสภาพการทำงานเพิ่มขึ้นซึ่งสอดคล้องกับ ชลิตา แคมจันทร์ (2555)

5. ความพึงพอใจ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เนื่องจาก บริษัทมีกิจกรรมและการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานอยู่เสมอ จึงทำให้พนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน รวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีการเอื้ออำนวยความสะดวกต่อการทำงานทำให้งานนั้นสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ อย่างมีคุณภาพที่ดี และนอกจากนี้บริษัทยังมีการพัฒนาคุณภาพอยู่เสมอจึงทำให้บริษัทมีความมั่นคงและมีโอกาสเติบโตอย่างต่อเนื่อง รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มักจะได้รับความช่วยเหลือหรือความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานให้ทำงานสำเร็จไปได้ด้วยดีอยู่เสมอ นั้น อาจเนื่องด้วยการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อการสื่อสารข้อมูลในบริษัทที่มีความสะดวกต่อการทำงานจึงทำให้งานออกมามีคุณภาพซึ่งสอดคล้องกับ อัมรินทร์ ศุภเศรษฐศิริ (2556)

ข้อเสนอแนะ

1. พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนในการใช้สื่อสังคมออนไลน์ที่ถูกต้องในการทำงาน โดยมีการจัดให้พนักงานตระหนักถึงความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีกับการทำงานและสามารถนำมาประยุกต์ในการทำงานได้ เพื่อเป็นการใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงาน ซึ่งผลการวิจัยพบว่าพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์ในด้านต่าง ๆ ซึ่งส่งผลกับ การสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เมื่อได้รับการสนับสนุนในการใช้สื่อสังคมออนไลน์ให้มีการพัฒนาดังกล่าวย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพนักงานด้วย

2. พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนในเรื่องการสร้างแรงจูงใจเป็นสำคัญ เพื่อที่จะทำให้พนักงานเกิดความก้าวหน้าในการทำงานตำแหน่งหน้าที่ โดยลักษณะงานจะต้องมีระบบที่ชัดเจน รวมถึงความรับผิดชอบของพนักงาน ซึ่งจะช่วยให้งานที่ทำประสบความสำเร็จและได้รับการยกย่อง การกระตุ้นให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะเกิดผลดีแก่ตัวพนักงานเอง และองค์กร ซึ่งผลของการพัฒนาในส่วนนี้จะทำให้พนักงานเกิดการแสดงศักยภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น เนื่องจากงานวิจัยพบว่า การสร้างแรงจูงใจของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านวิธีการปฏิบัติงาน และด้านเวลาในการปฏิบัติงาน

3. องค์กรควรให้ความสำคัญในการสร้างแรงจูงใจโดยเน้นในเรื่องการยกย่องของพนักงานและการให้ความรู้เพื่อเพิ่มทักษะในการทำงาน รวมถึงมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสามัคคีกันภายในบริษัท ซึ่งการจัดกิจกรรมในลักษณะนี้จะทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน อีกทั้งยังทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานอีกด้วย ซึ่งผลงานวิจัยพบว่าการสร้าง

แรงจูงใจส่งผลต่อความพึงพอใจในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพการทำงาน และความมั่นคงในงาน หากว่ามีการส่งเสริมพนักงานอย่างถูกต้องหรือการสร้างแรงจูงใจอย่างถูกต้องก็จะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจเพิ่มขึ้นเช่นกัน

4. องค์กรควรสร้างให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานในเรื่องของการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ภายในองค์กรที่มีระดับการทำงานที่แตกต่างกันให้สามารถทำงานร่วมกันได้ เนื่องสภาพการทำงานนั้นอาจจะมีการที่หลากหลาย มีการทำงานที่มีความเป็นระเบียบ ซึ่งองค์กรควรจัดระเบียบภายในองค์กรรวมถึงสิ่งอำนวยความสะดวกให้พร้อมครบครัน การใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อเป็นการสื่อสารข้อมูลทำให้พนักงานรู้สึกถึงความมั่นคงในงานและตำแหน่งงานที่กำลังทำอยู่ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ถ้าพนักงานเกิดการกระตุ้นความพึงพอใจก็จะทำให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณของงาน ด้านวิธีการปฏิบัติงาน และด้านเวลาในการปฏิบัติงาน

5. องค์กรควรมีการจัดกิจกรรมในการผ่อนคลายความเครียดอย่างต่อเนื่อง เช่น การออกกำลังกายในช่วงพักเบรก การสนับสนุนกิจกรรมสร้างสรรค์หรือกิจกรรมการแชร์ประเด็นที่น่าสนใจในสื่อสังคมออนไลน์ เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนความน่าสนใจที่มีอยู่ในสื่อสังคมออนไลน์ และการจัดกิจกรรมสร้างสรรค์ตามเทศกาลต่าง ๆ ตามความเหมาะสม นอกจากพนักงานจะเกิดความผ่อนคลายจากการทำงานแล้วยังเกิดการสร้างความสัมพันธ์กันภายในบริษัท อีกทั้งยังทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ความพึงพอใจ และยังคงเกิดผลต่อประสิทธิภาพที่ดีต่อการปฏิบัติงานอีกด้วย

เอกสารอ้างอิง

- กานดา คำมาก. (2555). **แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ในจังหวัดนครราชสีมา**. ปรินญาณิพนธ์ บริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลอีสาน. นครราชสีมา: ดั่งสินทรัพย์ศิริ. (2550). **พฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพมหานคร: ธนัช.
- ชลิตา แค่มั่นทีก. (2555). **การศึกษาระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ที่มีผลต่อระดับความคิดเห็นด้านพฤติกรรมการทำงาน**. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- นภัสกร กรวยสวัสดิ์. (2553). **ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์**. วิทยานิพนธ์เทคโนโลยีสารสนเทศมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ประเวทย์ ประเวสไพโรสนธิ์. (2556). **การใช้บริการสื่อเครือข่ายสังคมออนไลน์ที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และ พฤติกรรมการทำงานของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร**. สารนิพนธ์ ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2554). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10**. สืบค้นจาก <http://guru.sanook.com/2603/>
- พรณิการ์ พุ่มจันทร์. (2558). **พฤติกรรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์ของนักศึกษาแพทย์ ระดับปริคlinik ของคณะแพทยศาสตร์ ศิริราชพยาบาล**. เวชบัณฑิตศิริราช นิพนธ์ต้นฉบับ. ปีที่ 8 ฉบับที่ 1 มกราคม-มิถุนายน 2558.
- ศิริลักษณ์ สมัควงศ์. (2551). **การศึกษาคือความสัมพันธ์ ระหว่างการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานโรงพยาบาลปิยะเวท**, ปรินญาณิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เศรษฐพงศ์ มะลิสุวรรณ และอุษา ศิลป์เรืองวิไล. (2553). **เครือข่ายสังคม กรณีศึกษา Youtube วิดีโอออนไลน์ สื่อเพื่อสร้างหรือทำลาย**. สืบค้นจาก www.ourteacher.com/ourteacher/Military%20Mentorship/24-youtube.pdf
- สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์. (2560). **คนไทยใช้เน็ตอย่างไร ในปี 60**. สืบค้นจาก <https://www.eta.or.th/content/thailand-internet-user-profile-2017.html>

เอกสารอ้างอิง

- อรรถพล ชื่นโกศทรัพย์. (2550). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เม็กเท็ค แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด. ภาคนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- อัมรินทร์ ศุภเศรษฐศิริ. (2556). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ธนาकारเกียรตินาคิน จำกัด (มหาชน) สายสินเชื้อราย่อยภูมิภาคภาคกลาง. ปริญญานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Certo, CS. (2000). *Modern Managementt*. New Jersey: Prentice Hall.
- Gilmer, Von Haller B., and others. (2006). *Industrial Psychology*. New York: McGraw – Hill.
- Locke, E.A. (2008). *The Nature and Cause of Job Satisfaction*. Handbook of Industrial and Organizational Psychology. Chicago, Rand McNally College.