

การสำรวจความพึงพอใจของผู้สำเร็จการศึกษาปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ สาขาการจัดการ  
มหาวิทยาลัยรามคำแหง

นายณัฐภัทร จันทร์แสงศรี

**บทคัดย่อ**

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาที่ส่งผลต่อการประกอบอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษาปริญญาโทบริหารธุรกิจสาขาการจัดการ (มหาวิทยาลัยรามคำแหง) พฤติกรรมการหางานทำ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการเตรียมตัวสมัครงานของนักศึกษาปริญญาโทของมหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิโดยใช้หน่วยคณะและสาขาเป็นชั้นภูมิ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 134 คน สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้ 1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกประกอบอาชีพศึกษาต่อปริญญาโท 2 ส่วน คือ ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยพฤติกรรมการหางานทำ โดยปัจจัยส่วนบุคคลที่พบว่าส่งผลต่อการมีงานทำของบัณฑิต ได้แก่ อาชีพของบิดารูปร่างหน้าตา ความเป็นผู้นำ ความเชื่อมั่นในตนเองและความกล้าแสดงออก ประสบการณ์การทำงาน ของบัณฑิต ส่วนปัจจัยด้านพฤติกรรมการหางานทำที่ส่งผลต่อการมีงานทำ ได้แก่ การเตรียมตัวด้านคอมพิวเตอร์การหาข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับตำแหน่งงาน ออกเป็นเพศชายร้อยละ 73 เพศหญิงร้อยละ 27 สามารถสรุปได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างจำนวน 134 คน เป็นผู้สำเร็จการศึกษา ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 31 – 35 ปี ส่วนใหญ่จบการศึกษาปริญญาโท สถานภาพโสดส่วนมาก

**บทนำ**

ทรัพยากรบุคคลเป็นสิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร เนื่องจากทรัพยากรบุคคลเป็นหนึ่งในปัจจัยพื้นฐานของการดำเนินธุรกิจ บุคลากรในองค์กรจึงมีบทบาทสำคัญทั้งการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร ดังนั้น ในปัจจุบันองค์กรแต่ละแห่งจึงหันมาให้ความสนใจกับการจัดการทรัพยากรบุคคลกันมากขึ้น อย่างไรก็ตาม การที่

องค์กรจะมีบุคลากรที่มีความสามารถในการขับเคลื่อนองค์กรไปได้ นั่น องค์กรจะต้องมีการจัดการด้านบุคลากรและคัดเลือกบุคลากรที่มีทักษะ ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่ส่งเสริมกับตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับ ในขณะที่เดียวกันองค์กรก็ต้องสร้างความพึงพอใจในรูปแบบสวัสดิการต่างๆ ที่ดีให้แก่บุคลากรของตนเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้เต็มกำลังความสามารถเพื่อที่จะช่วยนำองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ การสรรหาเป็นกระบวนการของการแสวงหาผู้สมัครที่พอจะหา มาได้และมีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับตำแหน่งที่ต้องการในองค์กร (Carrell & Kuzmits, 1986) เป็นกระบวนการเสาะหาคนที่มีความรู้ ความสามารถและความสนใจในการทำงาน รวมถึงการจัดการต่างๆ ตั้งแต่การสรรหาบุคคลทั้งด้านจำนวนและคุณสมบัติที่ตรงกับความต้องการและเป้าหมายของ องค์กรมาเพื่อทดสอบ คัดเลือกบุคลากรที่ดีที่สุดและบรรจุให้ทำงานตามตำแหน่งต่างๆ (Crouch & Jamison, 1995; วรรณารถ แสงมณี, 2546) การสรรหาบุคลากรจึงนับเป็นจุดเริ่มต้นของการสร้างคุณภาพให้กับองค์กรในระยะยาว เพราะหากองค์กรสามารถจงใจให้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและทัศนคติต่างๆ ที่เหมาะสมกับตำแหน่งมาสมัครเพื่อรับการคัดเลือกนั้น องค์กรก็จะมีโอกาสในการที่จะได้พนักงานที่มีคุณภาพมาร่วมงานสูงและบุคคลเหล่านั้นก็จะเป็นกำลังในการพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้าต่อไปในอนาคต แต่ในทางตรงกันข้ามหากองค์กรไม่ได้ คนที่มีความรู้ ความสามารถที่เหมาะสมมาสมัครงานไม่ว่าองค์กรนั้นจะมีความพร้อมในด้านต่างๆ เพียงใด องค์กรนั้นอาจจะต้องเผชิญปัญหาที่กระทบเป็นลูกโซ่จากปัญหาความไม่เหมาะสมกับ ตำแหน่งงานของบุคลกรดังกล่าว ดังนั้น องค์กรหลายองค์กรที่ตระหนักถึงความสำคัญของการ ได้มาของบุคคลที่จะมีผลต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กรจึงยินดีจัดสรรงบประมาณเพื่อการ สรรหาบุคลากรที่เหมาะสมมาร่วมงาน (สุนันทา เลาहनันทร, 2542) 2 จากผลสำรวจของบริษัททาวเวอร์ส วัตสัน (Tower Watson) บริษัทที่ปรึกษาและวิจัยข้อมูลธุรกิจระดับมืออาชีพที่มีเครือข่ายการ ดำเนินงานทั่วโลกประจำปี 2557 พบว่า มุมมองของพนักงานกับนายจ้างที่มีต่อบัณฑิตที่จะดึงดูด ผู้สมัครเข้ามาสมัครงานกับบริษัท มีความแตกต่างกันมากโดยที่นายจ้างจะเชื่อเรื่องของการเติบโต ของบริษัทและงานที่ท้าทาย แต่พนักงานจะมองในเรื่องของค่าจ้างเงินเดือนและความมั่นคงใน หน้าที่การงาน จากมุมมองความแตกต่างดังกล่าวส่งผลให้องค์กรต่างๆ ในปัจจุบันจ เป็นต้องพัฒนา

กระบวนการและสิ่งจูงใจในการดึงดูดพนักงานให้เข้าทำงานกับองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งสายงานที่มีความขาดแคลนพนักงานในการทำงานตารางที่ 1.1 ลำดับของปัจจัยที่ดึงดูดพนักงานเข้าทำงานกับองค์กรภายใต้มุมมองของนายจ้างและลูกจ้างประจำปี 2557 ลำดับที่

### วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1 เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคลของผู้สำเร็จการศึกษาปริญญาโทบริหารธุรกิจสาขาการจัดการ (มหาวิทยาลัยรามคำแหง)
- 2 เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการประกอบอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษาปริญญาโทบริหารธุรกิจสาขาการจัดการ (มหาวิทยาลัยรามคำแหง)

### ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เพื่อตรวจสอบความพึงพอใจของผู้สำเร็จการศึกษาปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยกำหนดขอบเขตไว้ดังนี้

#### ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้ศึกษาได้กำหนดขอบเขตการศึกษาด้านเนื้อหาที่จะศึกษาโดยจะสำรวจความพึงพอใจในการเรียนการสอนที่จบไปแล้วสามารถนำไปใช้ได้

#### 1. ตัวแปรต้น ได้แก่

- 1.1 ลักษณะประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และ สถานที่ทำงาน

1.2 โอกาสการเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน และ  
เงินเดือนกับผลตอบแทนที่คุ้มค่า

### วิธีการดำเนินงานวิจัย

งานวิจัยชิ้นนี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลในการประกอบอาชีพของผู้สำเร็จ  
การศึกษาปริญญาโทคณะบริหารธุรกิจสาขาการจัดการ (มหาวิทยาลัยรามคำแหง) เพื่อสามารถ  
นำไปประกอบการตัดสินใจในการเลือกอาชีพที่เหมาะสมกับตนเองและการตัดสินใจเลือกที่  
เหมาะสม จึงเป็นการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยในการตัดสินใจดังกล่าว  
เพื่อนำมาปรับใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกรอบงานวิจัย โดยรายละเอียดของการทำวิจัยชิ้นนี้

### สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล

#### ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

กลุ่มตัวอย่างจำนวน 134 คน แบ่งออกเป็นเพศชายร้อยละ 73 อายุ 20 – 30 ร้อยละ 28  
อายุ 31 – 35 ปี ร้อยละ 46 อายุ 36 – 40 ปี ร้อยละ 15 และ อายุ มากกว่า 40 ปี ร้อยละ 11  
ออกเป็นเพศหญิงร้อยละ 27 อายุ 20 – 30 ร้อยละ 28 อายุ 31 – 35 ปี ร้อยละ 46 อายุ  
36 – 40 ปี ร้อยละ 15 และ อายุ มากกว่า 40 ปี ร้อยละ 11

#### ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจโดยรวมในการเลือกประกอบอาชีพและความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน

ลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านเพศ

ออกเป็นเพศชายร้อยละ 73 อายุ 20 – 30 ร้อยละ 28 อายุ 31 – 35 ปี ร้อยละ 46 อายุ 36 – 40 ปี ร้อยละ 15 และ อายุ มากกว่า 40 ปี ร้อยละ 11 ออกเป็นเพศหญิงร้อยละ 27 อายุ 20 – 30 ร้อยละ 28 อายุ 31 – 35 ปี ร้อยละ 46 อายุ 36 – 40 ปี ร้อยละ 15 และ อายุ มากกว่า 40 ปี ร้อยละ 11

พบว่ากลุ่มตัวอย่าง มีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาการเรียนการสอนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 อยู่ในระดับมากที่สุด นำความรู้ที่ได้รับจากการศึกษาไปใช้ประโยชน์ได้เต็มที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.78 อยู่ในระดับมากที่สุด จบการศึกษามีงานที่รองรับทันทีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 อยู่ในระดับมากที่สุด เป็นบุคลากรที่มีความสำคัญและเป็นที่ยอมรับในองค์กรมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 อยู่ในระดับมากที่สุด ท่านได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานอย่างเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.78 อยู่ในระดับมากที่สุด ท่านรู้สึกว่าคุณชีวิตที่เป็นอยู่ตอนนี้เป็นไปตามความต้องการของท่านมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 อยู่ในระดับมากที่สุด ท่านพึงพอใจที่ท่านได้จบการศึกษาปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจสาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยรามคำแหงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.86 อยู่ในระดับมากที่สุด

### ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ทดสอบสมมุติฐาน

- สมมุติฐาน 1.1 มีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาการเรียนการสอน จากการทดสอบสมมุติฐาน สามารถสรุปผลได้ว่า ความเข้าใจเนื้อหาในการเรียนการสอนส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 1.165
- สมมุติฐาน 1.2 สามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการศึกษาไปใช้ประโยชน์ได้เต็มที่ จากการทดสอบสมมุติฐาน สามารถสรุปผลได้ว่า การที่นักศึกษาเรียนจบไป สามารถเอาความรู้ความสามารถไปใช้บริหารและสามารถทำให้มีประสิทธิภาพได้เต็มที่
- สมมุติฐาน 1.3 เมื่อจบการศึกษามีงานที่รองรับทันที จากการทดสอบสมมุติฐาน สามารถสรุปผลได้ว่า บางคนจบไปจะมีงานรองรับทันที แต่บางคนต้องรอเนื่องจากความสามารถในตัวบุคคลไม่เท่ากัน

- สมมุติฐาน 1.4 เป็นบุคลากรที่มีความสำคัญและเป็นที่ยอมรับในองค์กร จากการทดสอบสมมุติฐาน สามารถสรุปผลได้ว่า บุคคลที่มีความสามารถและบริหารงานได้ดีจะเป็นที่ยอมรับในองค์กรและเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญ
- สมมุติฐาน 1.5 ได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานอย่างเหมาะสม จากการทดสอบสมมุติฐาน สามารถสรุปผลได้ว่า ส่วนใหญ่ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมเนื่องจากสามารถสร้างผลกำไรให้บริษัทได้
- สมมุติฐาน 1.6 ชีวิตที่เป็นอยู่ตอนนี้เป็นไปตามความต้องการของท่าน จากการทดสอบสมมุติฐาน สามารถสรุปผลได้ว่า ส่วนใหญ่จะเป็นไปตามความต้องการเนื่องจากมีการวางแผนไว้ล่วงหน้า อยู่แล้ว
- สมมุติฐาน 1.7 รู้สึกว่าท่านมีความภาคภูมิใจในตนเอง จากการทดสอบสมมุติฐาน สามารถสรุปได้ว่า เกิน 80 % มีความภูมิใจในตัวเองเพราะหาเงินเองและสามารถดูแลครอบครัวได้ สามารถบริหารองค์กรให้ได้ผลกำไรตามที่วางแผนไว้
- สมมุติฐาน 1.8 ได้ทำงานที่ตนรักตรงกับความรู้ความสามารถของตนเองทำให้ท่านมีความสุข จากการทดสอบสมมุติฐาน สามารถสรุปได้ว่า ส่วนใหญ่จะทำงานตรงสายงานที่ได้จบมาทำให้มีความรู้ความสามารถในการทำงานนั้นและมีความสุข
- สมมุติฐาน 1.9 ความพอใจที่ท่านได้จบการศึกษา ปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจสาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง จากการทดสอบสมมุติฐาน สามารถสรุปได้ว่า ทุกคนมีความภูมิใจในการจบมหาวิทยาลัยรามคำแหง

#### ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปใช้เสนอเพื่อเป็นประโยชน์แก่นักศึกษาปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ได้

### ข้อเสนอแนะผลการทำวิจัยครั้งนี้

1. นักศึกษาควรตั้งใจเรียนและเก็บความรู้ให้ได้มากที่สุดเพื่อเตรียมตัวให้พร้อมที่จะเอาความรู้และความสามารถไปใช้ในชีวิตการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1.ในการทำวิจัยครั้งต่อไปควรสำรวจความพึงพอใจของมหาวิทยาลัยอื่นด้วยเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจว่าเหมือนกันหรือต่างกันอย่างไร

## อ้างอิง

### หนังสือ

นงนุช วงษ์สุวรรณ. (2546). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : จามจุรีโปรดักท์.  
ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.  
สุนันทา เลहनันท์. (2546). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : ธนะการพิมพ์.

### บทความวารสาร

กฤษณา ศรีจันทร์แดง. (มกราคม-มีนาคม 2557). แรงจูงใจในการสมัครเข้าทำงานในกลุ่มประเทศ เอเชียของนักศึกษาระดับปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ. วารสารการเงิน การลงทุน การตลาด และการบริหารธุรกิจ. 4(1). 44-65. ธนาสิทธิ์ เพิ่มเพียร. (สิงหาคม 2558). จุดประกาย “แบรนด์นายจ้าง (Employer’s brand)” เครื่องมือดึงดูดและรักษาทรัพยากรมนุษย์. วารสารปัญญาภิวัฒน์. 7(ฉบับพิเศษ). 241-252.

### วิทยานิพนธ์และการค้นคว้าอิสระ

กรัณย์ รังษิโย. (2556). การศึกษาพฤติกรรมการทำงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายที่ส่งผลต่อ การท างานในองค์กร. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต).

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี. จารุภรณ์ เกาชะทัต. (2528). ปัจจัยบางประการที่มีผลกระทบต่อการจูงใจในการท างาน ศึกษาเฉพาะ กรณี เจ้าหน้าที่สถาบันวิจัยและพัฒนามหาวิทยาลัยขอนแก่น. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต).

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะรัฐศาสตร์. ณรงค์ จองใจนุรักษ์. (2550). ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกงานของคนหางานที่ใช้บริการส านักงานจัดหา งานของรัฐในเขต

กรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์. นพรัตน์ นิยมญาติ. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการท างาน บุคลิกภาพแบบแมคคิอาเวล เลียนและจริยธรรมในการท างานของผู้สอบ



บัญชี กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ).  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์.

64

นิรามิส อรุโณทอง. (2539). ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรส่วนบุคคลกับปัจจัยจูงใจในการ  
เลือกงาน ของบัณฑิตใหม่ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ).

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์. ปรีชาดิ จุลกะ. (2555). การให้คุณค่าใน  
ตนเองและทัศนคติที่มีต่อบุคคลที่มีชื่อเสียงที่เป็นผู้นำ เสนอ ตราสินค้าเสื้อผ้าแฟชั่นของ  
ผู้บริหารในกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน. ภรรคพร เล็กขาว.  
(2551). ปัจจัยในการท างานที่ส่งผลต่อความเครียดและความผูกพันในงานของ  
บุคลากรส านักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ).

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์. รัตนรพี ฅ นคร. (2554). ปัจจัยในการสร้าง  
แรงจูงใจของพนักงานตรวจสอบบัญชี กรณีศึกษา บริษัท ตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4  
แห่ง. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, สาขาวิชา  
พาณิชยศาสตร์และการบัญชี. ลัทธพรธณ กสิณัฐมานะวาท. (2557). โฆษณาองค์กรที่มี  
อิทธิพลต่อการตัดสินใจสมัครเข้าท างานใน องค์กรในกลุ่มผู้ก าลังส ารจัดการศึกษา  
กรณีศึกษา การไฟฟ้านครหลวง. (การค้นคว้าอิสระ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ).

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี. อัจฉริยา ปทุมวัน. (2552).  
ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานและการพัฒนาตนเองในการท างานของ วัยท างาน  
ตอนต้นในเขตกรุงเทพมหานคร. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ).

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, สาขาวิชาพาณิชยศาสตร์และการบัญชี.

สื่ออิเล็กทรอนิกส์

กรรณิการ์ ดาวง. (2552). แนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่ การ บริหารจัดการ  
ทุนมนุษย์ (Human Capital Management - HCM). สืบค้นจาก

<https://www.gotoknow.org/posts/227350> แก้วตา อู๋ เข้มแข็ง. (30 มิถุนายน 2552). ทฤษฎีแรงจูงใจของแอลเคอร์เฟอร์ (ERG theory). สืบค้น จาก:

<https://www.gotoknow.org/posts/208290> นิตยา วิมุต. (2553). ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคคลีแลนด (McClelland's Achievement Motivation Theory). สืบค้นจาก

<http://nongwhaka.blogspot.com/2011/04/mcclellands-achievement-motivation.html>

ปิยนันท์. (6 ธันวาคม 2556). จูงใจให้ได้ผล ต้องรู้จักคนๆ นั้นก่อน. สืบค้นจาก

<http://www.oknation.net/blog/piyanan/2013/12/06/entry-1>

65

ภาคภูมิ ภูมาก. (2554). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. สืบค้นจาก

<https://www.gotoknow.org/posts/379323> อานวยชัย บุญศรี. (21 กันยายน 2556). ทฤษฎีของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg and other.). สืบค้น จาก

<http://aumnuychai.blogspot.com/2013/09/herzberg-and-other.html> Businessballs.

(2014). Maslow's hierarchy of needs. สืบค้นจาก [http://www.](http://www.businessballs.com/maslow.htm)

[businessballs.com/maslow.htm](http://www.businessballs.com/maslow.htm) Karen Collins. (2016). Two-Factor Theory. สืบค้นจาก

[http://catalog.flatworldknowledge.com/bookhub/7?e=collins-ch07\\_s03](http://catalog.flatworldknowledge.com/bookhub/7?e=collins-ch07_s03) Mike Clayton.

(20 November 2012). David McClelland's Three Motivational Needs. สืบค้นจาก

[https://managementpocketbooks.wordpress.com/2012/11/20/david-mcclellands-three-](https://managementpocketbooks.wordpress.com/2012/11/20/david-mcclellands-three-motivational-needs/)

[motivational-needs/](https://managementpocketbooks.wordpress.com/2012/11/20/david-mcclellands-three-motivational-needs/) NovaBizz. (2557). ทฤษฎีความต้องการ. สืบค้นจาก

[http://www.novabizz.com/NovaAce/Behavior/Need\\_Theories.htm](http://www.novabizz.com/NovaAce/Behavior/Need_Theories.htm) PwC Thailand.

(2013). PwC คาดแนวโน้มคน Gen Y ในองค์กรพุ่งปี'59 เน้นธุรกิจปรับกลยุทธ์คน รุ่น

ใหม่-เก่า ด้านปัญหาหามองไหลก่อนเปิด AEC. สืบค้นจาก [http://www.pwc.com/](http://www.pwc.com/th/en/press-room/press-release/2013/new-release-06-06-2013-th.html)

[th/en/press-room/press-release/2013/new-release-06-06-2013-th.html](http://www.pwc.com/th/en/press-room/press-release/2013/new-release-06-06-2013-th.html)