

2020

5



**การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัย
ระดับชาติ ครั้งที่ 8 และระดับนานาชาติ ครั้งที่ 4**

*“งานวิจัย และนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาสังคมให้ยั่งยืน”
“Research and Innovation for the Development
of Society toward Sustainability”*

ประชุมวิชาการผ่านระบบออนไลน์ วันที่ 26 เมษายน 2563 เวลา 09.00 – 17.45 น.

มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร

สารบัญ

การนำเสนอผลงานวิจัย	หน้า
กลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์	
24 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ไทยวาโก้ จำกัด (มหาชน) Motivation in the performance of employees Case study of Thai Wacoal Public Company Limited. ธีรภา วิวัฒน์ศักดิ์, ชวพล ลิพิพัฒน์ไพบูลย์ และณิชาภา คุณพระเนตร.....	248
25 ความรู้ ทักษะคติ และการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัยของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท กิโต้ (ประเทศไทย) จำกัด Knowledge, Attitude and Safe Operation of Employees: A Case Study of Kito (Thailand) Company Limited. ธีรภา วิวัฒน์ศักดิ์, ชวพล ลิพิพัฒน์ไพบูลย์ และทิพย์ลาวัลย์ แก้วนิล.....	260
26 ความพึงพอใจของผู้โดยสารต่อการใช้บริการรถตู้โดยสารปรับอากาศประจำทาง กรณีศึกษา สายตลาดบางปะแก้ว – ท่าน้ำพระสมุทรเจดีย์ (สาย ต.106) Passengers' satisfaction with the use of air conditioned passenger vans Case Study: Bang Pak Kaew Market Line - Phra Samut Chedi Pier (Route Tor 106). มานะ วิวัฒน์ศักดิ์, อติเศรษฐ์ ศิริสงค์.....	272
27 พฤติกรรมที่มีต่อส่วนผสมทางการตลาดในการตัดสินใจซื้อสินค้าผ่านระบบออนไลน์ ในอำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ Behavior towards marketing ingredients in making online purchasing decisions In Phra Samut Chedi District Samut Prakarn Provinc. มานะ วิวัฒน์ศักดิ์.....	283
28 พฤติกรรมลูกค้าในการเลือกซื้อสินค้าของร้านสะดวกซื้อเซเว่น อีเลฟเว่น สาขา สามแยกพระสมุทรเจดีย์ ตำบลปากคลองบางปลากด อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ Customer behavior in the purchase of products at convenience stores, Seven-Eleven Phra Samut Chedi Intersection Branch Pak Khlong Bang Pla Kot Subdistrict Phra Samut Chedi District Samut Prakarn Province. มานะ วิวัฒน์ศักดิ์.....	293

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ไทยวาโก้ จำกัด (มหาชน)

Motivation in the performance of employees Case study of Thai Wacoal Public Company Limited.

ธีรภา วิวัฒน์ศักดิ์¹, ขวพล สิทพัฒน์ไพบูลย์² และณิชภา คุณพระเนตร³

Theerapa Wivatanaak ¹ Chaiyaphum Leepipat Paiboon² Nichapa Koonpraneit³

¹⁻² สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

¹⁻²Department of Industrial Management, Faculty of Business Administration, Bangkokthonburi University

³ สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

³ Faculty of Business Administration, Bangkok Thonburi University

¹ e-mail: tp_tod1@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ไทยวาโก้ จำกัด (มหาชน) โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณด้วยการเก็บแบบสอบถามกับกลุ่มลูกค้าคือ พนักงานประจำ บริษัท ไทยวาโก้ จำกัด (มหาชน) ประกอบด้วย 3 ฝ่าย คือ ฝ่ายผลิต, ฝ่ายการตลาด, ฝ่ายบริหารผลิตภัณฑ์ จำนวน 204 คน นำมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าโคสแควร์ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านองค์กรทั้ง 13 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน และผลประโยชน์ ด้านนโยบายบริษัทและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการควบคุมดูแลของหัวหน้างาน ด้านสภาพในการทำงานด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านการได้รับเลื่อนตำแหน่ง ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานไทยวาโก้ จำกัด (มหาชน) กล่าวคือ ปัจจัยด้านองค์กรที่มีความสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีทั้งหมด 9 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ด้านนโยบายบริษัทและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการควบคุมดูแลของหัวหน้างาน ด้านความมั่นคงในงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับเลื่อนตำแหน่งด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน และปัจจัยด้านองค์กรที่ไม่มีความสัมพันธ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมีทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับและด้านความรับผิดชอบในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, พนักงาน, บริษัท

Abstract

This research The objective is to study motivation in the performance of employees. The case study of Thai Wacoal Public Company Limited by using quantitative research by collecting questionnaires with customer groups, consisting of employees of Thai Wacoal Public Company Limited consisting of 3 divisions: Production Division, Marketing Division, Merchandising Division, consisting of 204 people. To analyze statistical data By finding the mean and standard deviation The tools used for data collection were questionnaires. The statistics used for data analysis were frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, chi-square value and Pearson's correlation coefficient. The results of the research showed that The 13 organizational factors, which are compensation And benefits Company policy and management Interpersonal relations in the organization, working environment Supervision of supervisors Working conditions, job security Success in the workplace Acceptance side Aspects of work performed Job responsibility The promotion side In career progress With work motivation Of Thai Wacoal Public Company Limited employees, that is, the organizational factors that have relationships With statistical significance at the level of 0.05. There are 9 aspects, namely compensation and benefits Company policy and management The interpersonal relations in the organization Working environment Supervision of supervisors Job security Aspects of work performed In terms of being promoted, progressing in work And organizational factors without relationships in work motivation There are 4 aspects of the staff, including working conditions. Success in the workplace Acceptance side Job responsibility With statistical significance at the level of 0.05

Keywords: Motivation for work, Staff, company

บทนำ

การบริหารองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยหลายประการ อาทิ บุคลากร เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการที่ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่ง “การบริหารงานบุคคล” เพราะบุคคลหรือ บุคลากรในองค์กร ถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุดในการบริหารงาน เนื่องจาก หากปราศจากบุคลากรทำหน้าที่เป็นตัวขับเคลื่อนแล้วการบริหารจัดการต่าง ๆ ก็ไม่เกิดขึ้น และ องค์กรก็จะไม่บรรลุเป้าหมายได้ อย่างไรก็ตาม แม้ว่าจะองค์กรจะมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีเพียงใด หากบุคลากรเหล่านั้น ขาดความตั้งใจ ขาดความกระตือรือร้นใน

การปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงานก็จะไม่ดี และทำให้องค์กรประสบความล้มเหลว ดังนั้น เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่คาดหวัง ซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นของผู้บริหารจะต้องทราบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร และจำเป็นต้องบริหารจัดการให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เมื่อบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะทำให้เกิดผลดีแก่องค์กร ส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ในที่สุด

แรงจูงใจเป็นสาเหตุที่ทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมาในเชิงบวก เช่น มีความมุ่งมั่นที่จะฟันฝ่าอุปสรรคต่าง ๆ มีความกระตือรือร้นที่จะทำกิจกรรมนั้น ๆ อย่างทุ่มเทเต็มกำลังความสามารถ ขณะเดียวกันหากมนุษย์ไม่มีแรงจูงใจและความพึงพอใจจะทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมาในเชิงลบ เช่น มีสภาพแวดล้อมที่เฉื่อยชา ทำกิจกรรมนั้น ๆ ให้ผ่าน ๆ ไปไม่ตั้งใจหรือไม่เอาใจใส่กับการทำกิจกรรม ซึ่งผลต่อการดำเนินงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์กรในระยะยาวได้ หากบุคลากรในองค์กรไม่มีการในองค์กรไม่มีการปรับตัวและไม่ยอมรับในสถานะที่มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยภายในหรือภายนอกองค์กร สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่ส่งผลกระทบต่อองค์กรทั้งสิ้น

แม้ว่าเรื่องของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะมีการศึกษาอย่างมากในช่วงครึ่งศตวรรษที่ผ่านมาแล้ว แต่ในปัจจุบันก็ยังมีความสนใจศึกษาวิจัยและยังเป็นเรื่องที่ทันสมัยอยู่เสมอ สาเหตุอาจเนื่องมาจากว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นได้แทบทุกองค์กรและยังเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา ซึ่งการศึกษาที่สามารถดำเนินการได้อย่างหลากหลายแนวทางนี้จึงเป็นสิ่งจูงใจให้มีการศึกษาเรื่องนี้ตลอดมา สำหรับการศึกษาในครั้งนี้มีสาเหตุหลายประการสาเหตุสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาเรื่องที่เป็นพื้นฐานที่ผู้บริหารองค์กรควรให้ความสนใจและควร ตระหนักว่าแรงจูงใจของพนักงานส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และสามารถปรับเปลี่ยนได้ตลอดเวลาตามสภาพการณ์หรือจังหวะเวลา ดังนั้น การได้มีโอกาสสำรวจประเด็นของปัญหาไม่ว่าจะใช้แนวทางหรือวิธีการใด ก็จะทำให้วิเคราะห์สภาพขององค์กร ได้ชัดเจนมากขึ้นและช่วยให้สามารถแก้ไขปัญหาได้ตรงจุด ซึ่งจะนำมาวางแผนการพัฒนาองค์กรในเรื่องต่าง ๆ ได้ นอกจากนั้น การศึกษาครั้งนี้ยังอาจจะช่วยกระตุ้นให้ผู้บริหารหันมาให้ความสนใจปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่จะช่วยเสริมสร้างปรับปรุงประสิทธิภาพองค์กรได้ รวมทั้งผู้วิจัยเห็นว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะมีประโยชน์อย่างแท้จริง หากสามารถนำไปใช้เพื่อการวางแผนในเชิงปฏิบัติการ

บริษัท ไทยวาโก้ จำกัด (มหาชน) ก่อตั้งขึ้นโดยการร่วมทุนระหว่าง บริษัท สหพัฒน์พิบูล จำกัด และ Wacoal Corporation ประเทศญี่ปุ่น เมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2513 โดยบริษัทฯ เป็นผู้ผลิตสินค้าชุดชั้นในสตรีระบบอุตสาหกรรมเป็นแห่งแรกของประเทศไทย และในปี 2526 บริษัทฯ ได้เข้าจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ต่อมาในปี 2537 บริษัทฯ ได้แปรสภาพเป็นบริษัทมหาชนจำกัด

ในปัจจุบัน บริษัทฯ เป็นผู้ผลิตสินค้าเสื้อผ้าสำเร็จรูป ซึ่งประกอบด้วย ชุดชั้นในสตรี ชุดชั้นนอกสตรี และชุดเด็ก โดยมีผลิตภัณฑ์หลัก คือ ชุดชั้นในสตรี การจัดทำหน่วยภายในประเทศมีบริษัท ไอ.ซี.ซี. อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) เป็นผู้จัดทำหน่วยรายใหญ่ของบริษัทฯ สำหรับ

ตลาดต่างประเทศได้จำหน่ายไปยังบริษัทในกลุ่มของ Wacoal Corporation ซึ่งส่งออกไปประเทศญี่ปุ่น สหรัฐอเมริกาและอาเซียน เป็นหลัก

ผู้วิจัยเห็นว่า การทำวิจัยในหัวข้อเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบริษัท ไทยวาโก้ จำกัด (มหาชน) ซึ่งผู้วิจัยปฏิบัติงานอยู่มีความคิดเห็นอย่างไร พร้อมทั้งข้อเสนอแนะจากพนักงาน จะเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารของบริษัทใช้เป็นแนวทางในการวางแผนและพัฒนาการทำงานของพนักงานให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ไทยวาโก้ จำกัด (มหาชน)
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ไทยวาโก้ จำกัด (มหาชน)

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

ความหมายแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ศิริพร โอฬารธรรมรัตน์ (2546: 7) แรงจูงใจ หมายถึง ความพยายามใด ๆ ที่เป็นแรงผลักดัน กระตุ้นหรือ โน้มน้าว เพื่อให้บุคคลแสดงพฤติกรรม หรือการกระทำตามที่กำหนดไว้ ด้วยความร่วมมือ อย่างยินดีและเต็มใจ ทั้งนี้ เพื่อที่จะนำมาซึ่งการทำงานที่มีประสิทธิภาพให้กับองค์กรเพิ่มมากขึ้น

ประสาร มฤคพิทักษ์ (2532 : 117 อ้างถึงใน ศิริพร โอฬารธรรมรัตน์) กล่าวไว้ว่า การจูงใจ หมายถึง การได้รับความร่วมมืออย่างเต็มใจของผู้อื่น เพื่อให้ได้ผลผลิตที่สูงกว่า เพื่อเกิดความสามัคคี ธรรมได้ดีกว่า เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของบริษัทได้มากกว่า

ความจำเป็นของการสร้างแรงจูงใจ

แรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้บริหาร ทั้งนี้ เพื่อให้การทำงานภายในองค์กร เกิดประสิทธิภาพ และประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

Diener (2003: 26 – 27) (อ้างถึงใน จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, 2547:26) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คือการรับรู้ของบุคคลถึงการถึงอารมณ์ ความรู้สึกชื่นชอบหรือเป็นสุขกับภารกิจหลัก อันเป็นผลมาจากการทำงาน สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการของตนเอง ให้ชีวิตมีคุณค่า ได้ทำงานที่เกิดประโยชน์ เกิดความสมหวังในประสบการณ์ที่ได้รับ องค์ประกอบของความสุขคือ ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในเป้าหมายหลักของชีวิตตลอดจน ประสบการณ์ในชีวิตเหล่านั้น เป็นอารมณ์ความรู้สึกด้านลบต่ำ คนที่มีความสุขเกิดขึ้นได้จากปัจจัย

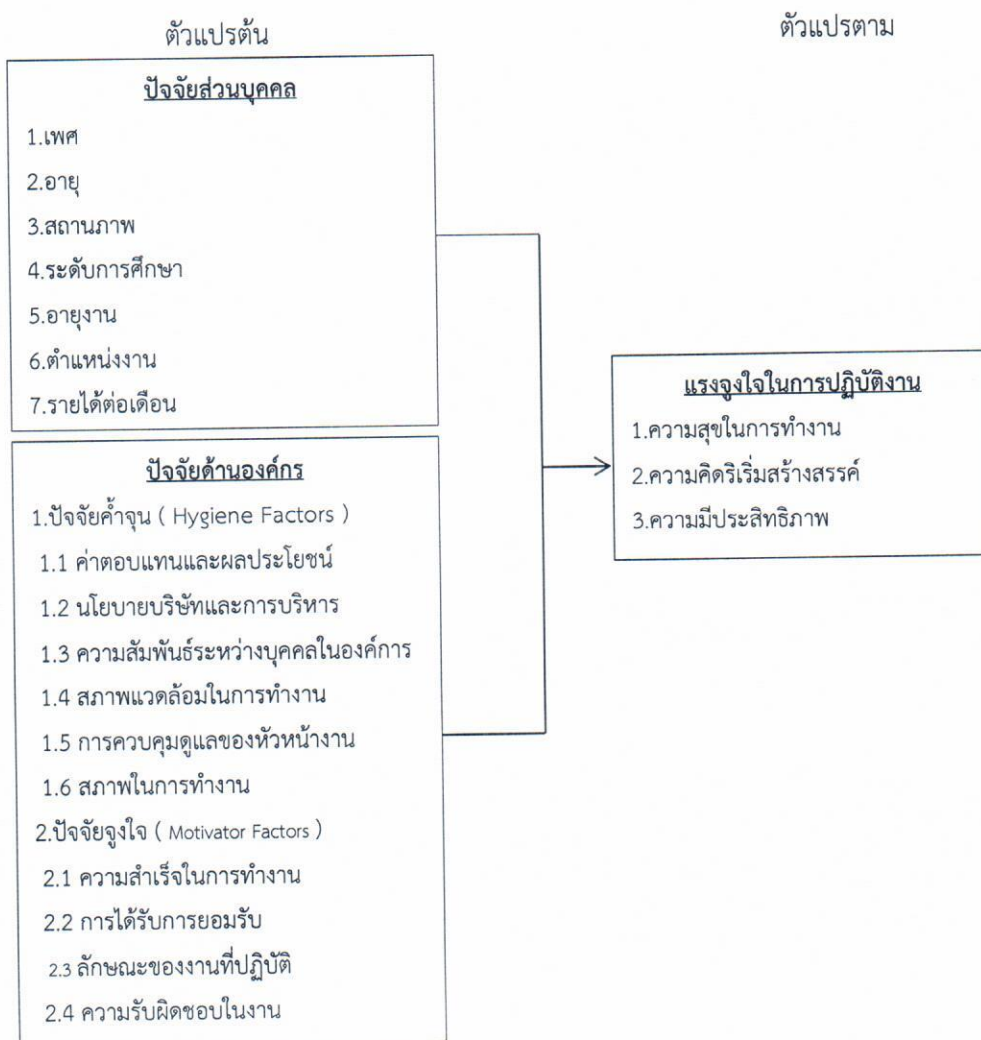
หลายอย่างที่แตกต่างกัน เช่น อายุ รายได้ สภาพแวดล้อม ที่ส่งผลต่อความต้องการของบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในชีวิตนำมาซึ่งความสุข

ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่จะตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงานประกอบด้วย ความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน

ทฤษฎีความคิดสร้างสรรค์ ของ อี พอลท์แรนซ์ (E. Paul Yorrance)

ความคิดสร้างสรรค์เป็นกระบวนการของความรู้สึกของความรู้สึกไวต่อปัญหาหรือสิ่งที่ยกพร่องขาดหายไปแล้วรวบรวมความคิดตั้งเป็นสมมติฐานขึ้น ต่อจากนั้นก็ทำการรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เพื่อทดสอบสมมติฐานนั้น

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. สามารถนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนารูปแบบการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. สามารถนำข้อมูลไปใช้ในการจัดทำแผนการพัฒนาทักษะแก่ผู้บังคับบัญชา ซึ่งมีส่วนสำคัญในการจูงใจพนักงาน
3. เพื่อเป็นประโยชน์ในการศึกษาแก่ผู้ที่สนใจศึกษาในเรื่องแรงจูงใจ

ระเบียบวิธีการวิจัย

รูปแบบการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยมีรายละเอียดดังนี้

กลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานประจำ บริษัท ไทยวาโก้ จำกัด (มหาชน) จำกัด (มหาชน) ประกอบด้วย 3 ฝ่าย คือ ฝ่ายผลิต , ฝ่ายการตลาด, ฝ่ายบริหารผลิตภัณฑ์ จำนวน 204 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) การสร้างแบบสอบถามมีส่วนประกอบด้วยกัน 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล เป็นคำถามปลายเปิดชนิดเลือกตอบ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ปัจจัยด้านองค์กร ประกอบด้วย ปัจจัยค่าจ้าง และปัจจัยจูงใจ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทยวาโก้ จำกัด (มหาชน) ประกอบด้วย 1.ความสุขในการทำงาน 2.ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 3.ความมีประสิทธิภาพ ซึ่งข้อคำถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับดังนี้

ระดับความพึงพอใจมากที่สุด	ให้คะแนนเท่ากับ 5
ระดับความพึงพอใจมาก	ให้คะแนนเท่ากับ 4
ระดับความพึงพอใจปานกลาง	ให้คะแนนเท่ากับ 3
ระดับความพึงพอใจน้อย	ให้คะแนนเท่ากับ 2
ระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด	ให้คะแนนเท่ากับ 1

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ข้อมูลที่รวบรวมได้ทั้งหมดจะถูกนำมาประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสถิติทางคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปและใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ไทยวาโก้ จำกัด (มหาชน)

2. ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้ในการหาค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัท ไทยวาโก้ จำกัด (มหาชน)

3. การวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษาบริษัท ไทยวาโก้ จำกัด (มหาชน) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือค่าไคสแควร์ (Pearson Chi - Square)

ผลการวิจัย

สรุปผลการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัท ไทยวาโก้ จำกัด (มหาชน) ได้ดังนี้

ปัจจัยด้านองค์กร ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ปัจจัยด้านองค์กร ซึ่งประกอบไปด้วย ปัจจัยค้ำจุน และปัจจัยจูงใจได้ผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

1. ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าในภาพรวมแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง อันดับแรกคือเงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่ทำในปัจจุบัน รองลงมาคือได้รับ ค่าทำงานในเวลากลางคืน และค่ายอดการผลิตต่อเดือน (Incentive) เหมาะสมกับจำนวนชิ้นงานที่ผลิตต่อเดือน และสุดท้ายการจ่ายค่าทำงานล่วงเวลา โดยคำนวณเป็นชั่วโมงทำงานมีความเหมาะสมกับงานที่ทำ

2. ด้านนโยบายบริษัทและการบริหาร ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าในภาพรวมแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก อันดับแรกคือ ได้รับทราบนโยบายการบริหารตามหลักการของ “Grow Beyond” และนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง รองลงมาคือได้รับทราบนโยบายการบริหารตามหลักการของ “AGC Way” เป็นอย่างดี และเข้าใจในการประยุกต์หลักการของวิสัยทัศน์ Best Thinking เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่ท้าทาย

3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าในภาพรวมแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง อันดับแรกคือกิจกรรมความปลอดภัยภายในหน่วยงาน ช่วยส่งเสริมให้พนักงานตระหนักถึงความปลอดภัยในการทำงาน รองลงมาคือบรรยากาศและความสัมพันธ์ที่ดีส่งผลให้มีความกระตือรือร้นในการทำงานมากยิ่งขึ้น และสุดท้ายการได้เข้าร่วมกิจกรรมภายในหน่วยงานเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดี ระหว่างบุคลากรในองค์กร

4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าในภาพรวมแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก อันดับแรกคือพื้นที่ปฏิบัติงานของมีการจัดการที่เหมาะสม สะดวกและง่ายต่อการปฏิบัติ รองลงมาคือ พอใจในการจัดรถ รับ - ส่ง ให้พนักงาน เพื่อลดค่าใช้จ่ายและเพื่อความสะดวกในการเดินทาง และสุดท้ายมีความพอใจในมาตรฐานการควบคุม แสงสว่าง ความร้อน กลิ่นที่ได้รับจากการทำงาน

5. ด้านการควบคุมดูแลของหัวหน้างาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าในภาพรวมแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก อันดับแรกคือ ได้เรียนรู้ เทคนิคในการทำงาน จากหัวหน้างาน อยู่เป็นประจำ รองลงมาคือ มีโอกาสเข้าพบ และปรึกษาหารือกับหัวหน้างานได้อย่างสะดวก และสุดท้ายหน่วยงานมีการกำหนดสายการบังคับบัญชาที่เหมาะสมและเป็นระบบ

6. ด้านสภาพในการทำงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าในภาพรวมแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง อันดับแรกคือพอใจโรงจอดรถ และเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย ที่ทางบริษัทจัดไว้ให้ รองลงมาคือหน่วยงานมีการจัดสถานที่ทำงานเป็นสัดส่วนเหมาะสมกับการปฏิบัติงานและสุดท้ายพื้นที่ปฏิบัติงานมีจำนวนบุคลากรเหมาะสมกับจำนวนงานที่ทำ

7. ด้านความมั่นคงในงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าในภาพรวมแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก อันดับแรกคือหน่วยงานเป็นองค์กรที่มีความมั่นคงในการทำงาน รองลงมาคือพอใจในระบบเกษียณอายุก่อนเกณฑ์คือ 45 ปี และผลประโยชน์ที่ได้รับ และสุดท้ายพอใจในสวัสดิการขั้นพื้นฐานด้านการรักษาพยาบาลที่บริษัทจัดไว้ให้

8. ด้านความสำเร็จในการทำงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าในภาพรวมแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก อันดับแรกคืองานที่ได้รับมอบหมายให้ทำมักสำเร็จตามเป้าหมายที่ KPI ของหน่วยงานกำหนดไว้ รองลงมาคือสามารถวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น และสุดท้ายมีการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในกระบวนการทำงานของ และได้รับการตอบรับเป็นอย่างดี

9. ด้านการได้รับการยอมรับ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าในภาพรวมแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง อันดับแรก คือ ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานเมื่อทำงานสำเร็จ รองลงมาคือได้รับการประกาศยกย่องจากหน่วยงานเมื่อทำงานสำเร็จ และสุดท้ายได้รับการยกย่องและชมเชย จากหัวหน้างาน เมื่อทำงานบรรลุผลสำเร็จ

10. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าในภาพรวมแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง อันดับแรกคืองานที่ทำมีคุณค่าทางด้านผลิตภัณฑ์สูง (Quality) รองลงมาคืองานที่ทำเป็นงานที่ต้องใช้ความคิดและคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ และสุดท้ายลักษณะของงานที่ทำเป็นงานที่มีระบบและท้าทาย

11. ด้านความรับผิดชอบในงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าในภาพรวมแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง อันดับแรกคืองานที่ทำมีความอิสระในการตัดสินใจตามขอบเขตที่หน่วยงานกำหนดให้ รองลงมาคือ ได้รับมอบอำนาจและความรับผิดชอบ ในการทำงานเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ และได้รับความไว้วางใจในการทำงาน จากทีมงาน

12. ด้านการได้รับเลื่อนตำแหน่ง ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าในภาพรวมแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อย อันดับแรกคือการเลื่อนตำแหน่งงาน ของหน่วยงานของมีความเป็นธรรมและเหมาะสม รองลงมาคือมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งตามความรู้ความสามารถ และสุดท้ายพอใจในการปรับเงินเดือนประจำปี

13. ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าในภาพรวมแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง อันดับแรกคือได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการพัฒนาความรู้ความสามารถ

เช่น ฝึกอบรม สัมมนา เป็นต้น รองลงมาคือได้รับโอกาสที่จะพัฒนาความรู้ความสามารถ เพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน และรู้สึกภาคภูมิใจ ในการเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ที่บริษัทมอบให้

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัท ไทยวาโก้ จำกัด (มหาชน) สามารถนำผลมาอภิปรายได้ดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล ผลการวิเคราะห์ส่วนบุคคลกลุ่มตัวอย่าง ของพนักงานบริษัท ไทยวาโก้ จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 30 – 40 ปี สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี อายุงาน 5 – 10 ปี ตำแหน่งเป็นพนักงานระดับผู้ปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน 20,000 – 25,000 บาท เมื่อพิจารณาถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัท ศรีไทย ซุปเปอร์แวร์ จำกัด (มหาชน) พบว่าพนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ รายได้ต่อเดือน และปัจจัยส่วนบุคคลที่ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วาสนา พัฒนานันท์ชัย (2553) ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์” วัตถุประสงค์ในการศึกษา 2 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ พนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน อยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยจูงใจที่อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ประกอบด้วยความสำเร็จในการทำงานของบุคคลด้านความรับผิดชอบด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 2) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานตามลำดับ ส่วนปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้านคือ 1) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 2) ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง 3) ด้านผลประโยชน์ตอบแทน 4) ด้านการปกครองบังคับบัญชา 5) ด้านนโยบายและการบริหาร ตามลำดับเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน และการอบรม / สัมมนา ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

ปัจจัยด้านองค์กร เมื่อพิจารณาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทยวาโก้ จำกัด (มหาชน) พบว่าพนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้ง 13 ด้าน อยู่ในระดับปานกลางและสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปราโมทย์ ดวงเลขา (2552 : 131) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคตะวันออก พบว่า ระดับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จในงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยประเด็นที่มีผลต่อแรงจูงใจ คือ พนักงานสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายประสบผลสำเร็จเป็น

อย่างดีตามเวลาที่กำหนดไว้ ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก โดยประเด็นที่มีผลต่อแรงจูงใจ คือพนักงานมีความยินดีเมื่อได้รับเกียรติบัตรยกย่องหรือรางวัลพนักงานดีเด่น ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง โดยประเด็นที่มีผลต่อแรงจูงใจ คือ การได้รับความช่วยเหลือหรือให้คำปรึกษาจากผู้ร่วมงานปัจจัยด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก โดยประเด็นที่มีผลต่อแรงจูงใจคือ สามารถรับผิดชอบงานที่ปฏิบัติได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์ มีประสิทธิภาพในระยะเวลาที่กำหนด ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับมากโดยประเด็นที่มีผลต่อแรงจูงใจ คือ มีความยินดีเมื่อได้รับโอกาสในการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในการทำงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก โดยประเด็นที่มีผลต่อแรงจูงใจ คือ มีความยินดีเมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานร่วมกับผู้อื่นปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับมาก โดยประเด็นที่มีผลต่อแรงจูงใจคือ ความปลอดภัยในระหว่างที่พนักงานปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญ ปัจจัยด้านรายได้และสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลางโดยประเด็นที่มีผลต่อแรงจูงใจคือ ธนาครมีการระบุนโยบายสวัสดิการต่าง ๆ ที่พนักงานจะได้รับอย่างชัดเจน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยประเด็นที่มีผลต่อแรงจูงใจ คือ ธนาครมีการจัดแบ่งพื้นที่ออกเป็นสัดส่วนตามรูปแบบการให้บริการลูกค้า โดยเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบโดยจำแนกตามอายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพ สถานภาพ ระยะเวลา เงินเดือน ในภาพรวมแล้วมีปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลที่จำแนกตามสถานภาพในภาพรวมมีปัจจัยผู้ที่มีสถานภาพต่างกันจะมีปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ส่วนทางด้านเงินเดือนที่แตกต่างกันก็มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. ด้านสภาพในการทำงาน ควรปรับปรุงในเรื่องของพื้นที่ปฏิบัติงาน ในส่วนของกระบวนการผลิตให้เหมาะสมกับจำนวนที่ทำเนื่องจากปัจจุบันมีการลดจำนวนพนักงานลง แต่งานที่ทำงานยังปริมาณเท่าเดิม ทำให้พนักงานทำงานหนักขึ้น ซึ่งไม่เหมาะสมกับจำนวนชิ้นงานที่ทำ ถัดไปเรื่องของการจัดสถานที่ทำงานควรจัดให้เป็นสัดส่วนและเหมาะสมกับพื้นที่ โดยเฉพาะพื้นที่กระบวนการผลิต เพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างสะดวกและมีประสิทธิภาพ ถัดไปเรื่องของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยที่ทางบริษัทจัดไว้ให้ ควรปรับปรุงเรื่องของการควบคุมการจราจรด้านหน้าที่บริษัทให้มีประสิทธิภาพมากกว่าปัจจุบัน

2. ด้านความสุขในการทำงาน ควรมีการปรับปรุงเป้าหมายในการทำงานให้เหมาะสมกับสภาพความเป็นจริง เนื่องจากปัจจุบันตั้งเป้าหมายในการทำงานไว้สูง จนทำให้หลายครั้ง ๆ พนักงานไม่สามารถปฏิบัติงาน ได้บรรลุเป้าหมายที่ทางหน่วยงานกำหนดไว้ได้ ในส่วนนี้ทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงานและอาจส่งผลต่อการเบื่อหน่าย คับข้องใจ ในการทำงานได้

3. ด้านความมีประสิทธิภาพ ควรปรับปรุงประสิทธิภาพของงาน ในเรื่องของการลดต้นทุนให้มากกว่าปัจจุบัน เพื่อให้เป็นไปตามโครงการอนุรักษ์พลังงาน (Energy Saving) เพื่อลดผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับสังคมและสิ่งแวดล้อม

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรพิจารณาหาวิธีการวิจัยในลักษณะอื่นนอกเหนือจากการวิจัยแบบสำรวจ เพื่อให้ได้ข้อมูลหลากหลาย ซึ่งอาจมีคำอธิบายแตกต่างไปจากวิธีการสำรวจ
2. การศึกษาครั้งต่อไปควรทำการปรับปรุงศึกษาเพิ่มเติม ดังต่อไปนี้ ผู้ที่สนใจในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามทฤษฎี 2 ปัจจัย เพื่อที่จะได้ข้อมูลที่กว้างขวางและหลากหลายมากขึ้น เนื่องจากข้อมูลและปัจจัยในการศึกษามีความแตกต่างกัน

เอกสารอ้างอิง

- กัญญา ธัญญาหาร. 2554. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอห้วยทับทัน จังหวัดศรีสะเกษ. วิทยานิพนธ์ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- กาญจนา ตรีรัตน์. 2549. ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กุสุมา จ้อยช่างเนียม. 2547. แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานใหญ่ บมจ.ธนาคารกสิกรไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชญญา อธิรศิลป์. 2551. ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขาย บริษัท ทีไอที จำกัด (มหาชน). ภาคนิพนธ์คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี
- ฐนิตา ปัตตานี. 2546. แรงจูงใจในการปฏิบัติของข้าราชการสถานีวิทยุกระจ่ายเสียงแห่งประเทศไทยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยสารคาม
- ณัฐริยา จุลวังนะ. 2549. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมยุทธบริการทหาร. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- ณัฐวัตร สนมอม. 2550. ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัทสัมมากร จำกัด (มหาชน). ภาคนิพนธ์คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ดวงพร หุดะเสวี. 2544 การศึกษาจุดหมายในอาชีพ แรงจูงใจในการบริหารและพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารระดับกลางในธนาคารไทยพาณิชย์. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม,บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ติน ปรัชญพฤทธิ์. 2535. รัฐประศาสนศาสตร์เปรียบเทียบ : เครื่องมือในการพัฒนาประเทศ. (พิมพ์ครั้งที่2). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ถวัน อุ่นคำเมือง. 2553. ปัจจัยที่เสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเวียง
ฝาก อำเภอฝาก จังหวัดเชียงใหม่. การศึกษาอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- ธนวรรณ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. 2547. การจัดการสมัยใหม่. กรุงเทพมหานคร:เสมาธรรม.
- ธนิการนต์ มาฆะศิริานนท์. 2545. เทคนิคการจูงใจพนักงาน. กรุงเทพมหานคร: เอ็กซ์เปอร์เน็ทบุ๊คส์.
- นิธิเมธ หัศไทย. 2550. แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียน
กรุงเทพมหานคร. ปัญหาพิเศษคณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญมัน ธนาศุกวิวัฒน์. 2537. จิตวิทยาองค์การ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- บุษบา รัตน์มงคล. 2551. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของราชการครูโรงเรียนกึ่งอำเภอนิคมนพัฒนา.
ปัญหาพิเศษคณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.