

แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัททองธาราขนส่งจำกัด  
จังหวัดนครสวรรค์

MOTIVATION OF EMPLOYEES AT TONGTARA TRANSPORTATION  
COMPANY LIMITED, NAKHONSAWAN PROVINCE

โกวิท จันศรี

Kowit Jansri

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัททองธาราขนส่ง จำกัด และ 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัททองธาราขนส่ง จำกัด โดยจำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการทำงาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานบริษัททองธาราขนส่ง จำกัด จังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 157 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้สถิติ t-test และ One-Way ANOVA เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย

ผลการวิจัย พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 31 - 35 ปี ระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษา มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 5,000 - 7,000 บาท ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสและมีระยะเวลาในการทำงานอยู่ระหว่าง 1 - 2 ปี

ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัททองธาราขนส่ง จำกัด พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะของงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความก้าวหน้า ด้านสภาพการทำงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัททองธาราขนส่ง จำกัด จำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ พบว่า พนักงานที่มี เพศ ระดับ

การศึกษา และสถานภาพสมรส มีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มี อายุ รายได้ ต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

### Abstract

The objectives of this research were to study the level of motivation of Tongtara Transport company's employees and to compare their motivation classified by of demographic factors; gender, age, level of education, income per month, marriage status and duration of work. The subjects were Tongtara transport company's employees, Nakhonsawan province, totally of 157cases. The statistical methods used in data analysis included percentage, mean, standard deviation value, hypotheses testing t-test, One-Way ANOVA.

The results were as followed; mostly employees were men, aged between 31-35 years, level of education was lower than secondary school level, income per month were around 5,000-7,000 Baht, married, and duration of work at 1-2 years.

The study found that the level of motivation towards Tongtara Transport company's employees were in overall high level with mean value of 3.56. When classified by each section it was found Responsibility, Achievement, Interpersonal Relational Supervision, Work Itself and Interpersonal Relational supervisor in high level and Advancement, Working Conditions and Salary and Compensation were found at moderate level

It was not significantly differences in motivation level among respondents by gender, education level, and marital status. However, it was found significantly differences in motivation level among respondents by age, income per month, and duration of work at the statistic at 0.05 level.

### ความสำคัญและที่มาของปัญหา

ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงทางสภาพ เศรษฐกิจ สังคม การเมือง และสิ่งแวดล้อม อย่างรวดเร็วได้ส่งผลกระทบต่อและก่อให้เกิด การเปลี่ยนแปลงขึ้นอยู่ตลอดเวลาในทุก ๆ

ด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านเทคโนโลยีที่ถูกนำมาใช้ เป็นเครื่องมืออำนวยความสะดวกใน กระบวนการทำงานการจัดหาบุคลากรให้มีความเหมาะสมกับหน้าที่งานเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน

รวมถึงการบริหารงานที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งในอดีตการบริหารองค์กรจะมีแนวความคิดเน้นไปที่การสร้างกฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ เพื่อการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งหวังแต่ผลประโยชน์ขององค์กรเพียงอย่างเดียว แต่ในปัจจุบันแนวความคิดในการบริหารองค์กรแบบใหม่นั้นให้ความสำคัญเกี่ยวกับความรู้สึกนึกคิด และจิตใจของมนุษย์มากขึ้นโดยหวังให้เกิดแรงผลักดันให้คนเหล่านั้นได้อุทิศร่างกายแรงใจให้กับการทำงานเพื่อให้องค์กรได้รับผลจากคนเหล่านั้นอย่างเต็มที่ (กึ่งกาญจน์ ปรางอุดม 2549: 1) เพราะมนุษย์นั้น ถือได้ว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าต่อองค์กร โดยการปฏิบัติงานในองค์กรส่วนใหญ่จะใช้ทรัพยากรมนุษย์ในการทำงานแทบทั้งสิ้น เนื่องจากการทำงานเป็นหน้าที่พื้นฐานของมนุษย์ และมนุษย์ใช้เวลาส่วนใหญ่ในการทำงานเพราะงานเป็นแหล่งที่มาของรายได้ อันเป็นปัจจัยที่สำคัญในการดำรงชีพ และเป้าหมายที่สำคัญในการทำงาน คือ คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี (ธิดา สุขใจ 2549: 1)

บริษัท ทองธาราขนส่ง จำกัด เป็นบริษัทที่ทำธุรกิจขนส่งสินค้าหนักและเบา อาทิเช่น น้ำตาล แร่ลิกไนต์ ทราย ข้าวสาร เป็นต้น บริษัทได้นำเอาระบบอันล้ำหน้าของเทคโนโลยีการขนส่งและคลังสินค้ามาประยุกต์ใช้เพื่อให้บริการกับลูกค้าอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อีกทั้งยังสามารถส่งสินค้าได้ถูกต้องและตรงตาม

กำหนด ด้วยเทคโนโลยีอันทันสมัยและ การจัดการอย่างมีคุณภาพและมีมาตรฐาน ทำให้บริษัทสามารถจัดส่งสินค้าไปยังห้างร้านและโรงงานทั่วประเทศได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ด้วยเหตุนี้ บริษัทจึงได้รับการยอมรับและไว้วางใจจากลูกค้าทั้งลูกค้าเก่าและใหม่ (บริษัท ทองธาราขนส่ง จำกัด 2551 : ออนไลน์) ซึ่งในปัจจุบันการขนส่งนับว่ามีความสำคัญอย่างมากต่อการดำเนินการทางธุรกิจ กล่าวคือ การขนส่งเป็นตัวเชื่อมโยงการผลิตและการบริโภค เป็นการเคลื่อนย้ายวัตถุดิบจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อนำมาผลิตสินค้า ซึ่งการขนส่งมีความสำคัญต่อระบบการจัดจำหน่าย และการผลิต ทำให้เกิดความเจริญขึ้นอย่างรวดเร็วมีการขายอย่างกว้างขวาง เมื่อธุรกิจทำการผลิตสินค้าได้ การขนส่งจะทำหน้าที่ในการกระจายสินค้าไปสู่ผู้บริโภค ทำให้ตลาดของสินค้าขยายตัวกว้างขึ้น รายได้จาก การจำหน่ายสินค้าเพิ่มมากขึ้น ธุรกิจก็จะ เป็นธุรกิจที่มีขนาดใหญ่ขึ้น ในปัจจุบันระบบการขนส่งได้รับการพัฒนาขึ้นเป็นอันมาก ทำให้ระบบการจัดจำหน่ายสามารถทำหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งจากความสำเร็จที่กล่าวมาข้างต้นนั้นย่อมมาจากการปฏิบัติงานของพนักงาน แม้ว่าจะมีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาใช้อำนวยความสะดวกในการทำงาน แต่ต้นทุนที่เกิดขึ้นจาก

การบริหารงานซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับราคาของน้ำมันที่มีแนวโน้มที่สูงขึ้นเรื่อย ๆ ทำให้บริษัท ต้องประสบปัญหาด้านต้นทุนการดำเนินงานที่สูงขึ้น ซึ่งการทำธุรกิจแต่ละประเภทจะมีทรัพยากรพื้นฐานที่จำเป็นในการบริหารงานของแต่ละหน่วยงาน คือ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และวิธีการในการจัดการ เป็นที่ยอมรับว่า คน เป็นทรัพยากรพื้นฐานของการบริหารงาน เป็นผู้ผลิตสินค้าและบริการต่าง ๆ ซึ่งทำให้สังคมมีความสุข (เกรียงศักดิ์ เจริญยิ่ง 2539 : 4) และทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญต่อการบริหารงานขององค์กร นั่นก็คือ พนักงาน เนื่องจากพนักงานถือได้ว่าเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัท การที่จะทำให้พนักงานมีความตั้งใจ เต็มใจและทุ่มเทความสามารถทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่นั้น ไม่ใช่เรื่องง่าย เพราะมนุษย์เป็นสิ่งที่มีชีวิตจิตใจ มีความต้องการ มีความคาดหวัง และมีบุคลิกที่แตกต่างกัน จึงทำให้เกิดความยุ่งยากในการบริหารมากกว่าทรัพยากรด้านอื่น ๆ ทั้งหมด ดังนั้นผู้บริหารจำเป็นที่จะต้องสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงาน ซึ่งการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานมีด้วยกันหลายด้าน เช่น ด้านความสำเร็จของงาน ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการ

ทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ล้วนส่งผลต่อระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานแทบทั้งสิ้น จากบทบาทที่สำคัญของพนักงานดังกล่าว ทางบริษัท ทงธาราขนสง จำกัด ได้ตระหนักถึงความสำคัญของพนักงาน โดยหากปราศจากผู้ปฏิบัติงานอันเป็นกำลังสำคัญเหล่านี้แล้ว บริษัทคงไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ การสูญเสียพนักงานที่มีความสามารถ ความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ทำงานสูงไปนั้น จะส่งผลให้ระบบการทำงานของบริษัทด้อยประสิทธิภาพลง อีกทั้งในการรับพนักงานใหม่เข้ามาทำงานนั้น บริษัทต้องเสียเวลาในการฝึกอบรม รวมทั้งค่าใช้จ่ายต่าง ๆ อันเกิดจากการฝึกอบรมให้แก่พนักงานใหม่ ซึ่งเหล่านี้เองเป็นผลให้บริษัทต้องมีค่าใช้จ่ายสูงขึ้น ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานแก่พนักงานจึงเป็นอีกวิธีการหนึ่งที่จะคงประสิทธิภาพในการทำงาน และการป้องกันปัญหาต้นทุนที่จะสูงขึ้นในอนาคตจากการเปลี่ยนงาน หรือย้ายงานของพนักงาน ซึ่งพบว่ามีการศึกษามากมายในส่วนของ การสร้างแรงจูงใจแก่พนักงานในบริษัท และหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ และเอกชน ซึ่งจากระบบการบริหารงาน สภาพสิ่งแวดล้อม จำนวนพนักงาน เพศ ระดับการศึกษา อายุ รายได้ ระยะเวลาในการทำงาน ตลอดจน

สถานที่ตั้งที่มีความแตกต่างกันนี้เอง ย่อมจะส่งผลต่อปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานที่แตกต่างกัน

เนื่องจาก ผู้วิจัยเห็นความสำคัญของปัจจัยด้านแรงจูงใจ ซึ่งถือได้ว่ามีส่วนสำคัญในการที่จะทำให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในทางตรงกันข้าม ถ้าหากพนักงานในองค์กร ขาดแรงจูงใจในการทำงานแล้ว ก็จะทำให้ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานคือประสิทธิภาพลดลง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ทองธาราขนส่ง จำกัด ว่าปัจจัยด้านใดบ้างที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน และนำผลการศึกษาที่ได้เป็นข้อมูล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กร อันจะส่งผลให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีต่อไปในอนาคต

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัททองธาราขนส่ง จำกัด
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัททองธาราขนส่ง จำกัด โดยจำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการทำงาน

### วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเป็นเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้วิธีการรวบรวมข้อมูล 2 แบบคือ 1) การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาเอกสาร (Documentary Research) และ 2) การเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire)

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานที่ทำงานอยู่ในบริษัททองธาราขนส่ง จำกัดจำนวน 307 คน และกลุ่มตัวอย่างได้แก่พนักงานที่ทำงานอยู่ในบริษัททองธาราขนส่ง จำกัดจำนวน 157 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม โดยแบ่งเป็นสองส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยเป็นคำถามชนิดเลือกตอบ เพื่อพิจารณาภูมิหลังของผู้ตอบ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการทำงาน ซึ่งเป็นข้อความแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัททองธาราขนส่ง จำกัด จำนวน 8 ด้าน ประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์

กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงานเงินเดือน และสวัสดิการ ซึ่งลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบประเมินค่า (Rating Scale) ด้วยมาตราวัดของ Likert 5 ระดับ และ ส่วนที่ 3 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยเป็นคำถามปลายเปิด (Open-end) เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมได้

การวิเคราะห์ข้อมูลเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกด้านเนื้อหาสาระ (Content Analysis) และใช้สถิติพรรณานำเสนอข้อมูลที่รวบรวมในรูปของตาราง ข้อมูลส่วนที่หนึ่งวิเคราะห์ด้วยค่าความถี่และค่าร้อยละ ส่วนที่สองวิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วจัดอันดับตามค่าเฉลี่ย การทดสอบสมมติฐานใช้ t-test และ One Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

### สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษา เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ทองธาราขนส่ง จำกัด สามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์ค่าความถี่และค่าร้อยละของตัวแปรด้านประชากรศาสตร์ของพนักงานบริษัท ทองธาราขนส่ง จำกัด จำนวน 157 คน พบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 127 คน (ร้อยละ 80.9) มีอายุ 31 - 35 ปี จำนวน 48 คน (ร้อยละ 30.6) ระดับการศึกษา ต่ำกว่ามัธยมศึกษา จำนวน 84 คน (ร้อยละ 51.5) รายได้ต่อเดือน 5,001-7,000 บาท จำนวน 80 คน (ร้อยละ 51.0) สถานภาพสมรส จำนวน 102 คน (ร้อยละ 65.0) มีระยะเวลาในการทำงาน 1-2 ปี จำนวน 69 คน (ร้อยละ 43.9)

2. ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัททองธาราขนส่ง จำกัด พบว่า พนักงานมีระดับแรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.56) เมื่อจำแนกออกมาเป็นรายด้าน สามารถจัดอันดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังต่อไปนี้

อันดับ 1 ด้านความรับผิดชอบ พบว่ามีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.84)

อันดับ 2 ด้านความสำเร็จของงาน พบว่ามีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.81)

อันดับ 3 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่ามีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.78)

อันดับ 4 ด้านลักษณะของงาน พบว่ามีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.76)

อันดับ 5 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่ามีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.63)

อันดับ 6 ด้านความก้าวหน้า พบว่ามีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.31)

อันดับ 7 ด้านสภาพการทำงาน พบว่าแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.25)

อันดับ 8 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ พบว่ามีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.11)

3. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัททองธารา จำกัด โดยจำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ สรุปผลดังต่อไปนี้

3.1 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน เมื่อจำแนกตามเพศ ผลการวิจัย ไม่พบความแตกต่างของแรงจูงใจในการทำงาน ทั้ง 8 ด้าน เมื่อจำแนกตามเพศ

3.2 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ผลการวิจัย พบว่าแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 เมื่อจำแนกตามอายุ

3.3 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา ผลการวิจัย ไม่พบความแตกต่างของแรงจูงใจในการทำงานทั้ง 8 ด้าน เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา

3.4 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงานด้านความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และโดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01 เมื่อจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

3.5 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส ผลการวิจัย ไม่พบความแตกต่างของแรงจูงใจในการทำงานทั้ง 8 ด้าน เมื่อจำแนกตามสถานภาพสมรส

3.6 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน ซึ่งผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01 เมื่อจำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

### อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ทองธาราขนส่ง จำกัด ซึ่งได้ศึกษาถึงแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัททองธาราขนส่ง จำกัด ในด้านปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ 8 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีประเด็นที่ผู้วิจัยได้นำมาอภิปรายผลดังต่อไปนี้

1. ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ทองธาราขนส่ง จำกัด พบว่าพนักงานบริษัท ทองธาราขนส่ง จำกัด มีแรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและสอดคล้องกับงานวิจัยในครั้งนี้จำนวน 4 ท่าน ได้แก่ 1) กิ่งกาญจน์ ปรางอุดม (2549 : บทคัดย่อ) ผลการวิจัยพบว่า พนักงาน บริษัท พระนครยนตรการ จำกัด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก 2) ไกรวัลย์ เจตนาอนุศาสน์ (2545 : บทคัดย่อ) ผลการวิจัยพบว่าพนักงานบริษัท พอร์ด คิงส์ อินเทอร์เน็ต ชั้นเนล จำกัด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก 3) รัชดา

กาญจนสุวรรณ (2547 : บทคัดย่อ) ผลการวิจัยพบว่า พนักงาน บริษัท บีคี่ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับสูง 4) อรรถพล ชื่นโกศทรัพย์ (2550 : บทคัดย่อ) ผลงานวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท เม็กเท็ค แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก

เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่าพนักงาน บริษัท ทองธาราขนส่ง จำกัด มีแรงจูงใจในการทำงาน อยู่ในระดับมากจำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่วนด้านความก้าวหน้า ด้านสภาพการทำงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ พบว่า พนักงาน บริษัท ทองธาราขนส่ง จำกัด มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ทองธาราขนส่ง จำกัด โดยจำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ พบว่า

2.1 พนักงาน บริษัท ทองธาราขนส่ง จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัย พบว่า กลุ่ม



ตัวอย่างที่มี เพศต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้อาจจะเป็นเพราะว่า พนักงานทั้งเพศชายและเพศหญิงต่างก็มีสภาพแวดล้อมในการทำงานในลักษณะคล้าย ๆ กัน การดำเนินนโยบายต่าง ๆ ก็ไม่แตกต่างกัน ตั้งแต่การเข้ามาทำงานก็ไม่ได้มีการแบ่งแยกเพศ รวมทั้งสิทธิต่าง ๆ ที่ได้รับจากบริษัทก็ไม่แตกต่างกัน อีกทั้งการรณรงค์ของทั้งภาครัฐและเอกชนเกี่ยวกับสิทธิความเท่าเทียมกันของชายและหญิง จึงทำให้พนักงานบริษัทของธาราชนส่ง จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุชาติ จรประดิษฐ์ (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิต บริษัทฟิลิปส์ เซมิคอนดักเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.2 พนักงาน บริษัท ธาราชนส่ง จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทาง

สถิติที่ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้อาจจะเป็นเพราะว่า พนักงานเมื่อเข้ามาทำงานในบริษัทแล้ว จำนวนปีหรือระยะเวลาในการทำงานก็ต้องมากขึ้นตามไปด้วย รวมถึงสถานภาพที่แตกต่างกัน ของพนักงาน ทั้ง โสดและสมรส ทำให้มีภาระความรับผิดชอบทั้งต่อตนเองและครอบครัวแตกต่างกัน พนักงานที่มีอายุน้อยกว่าและเข้ามาทำงานทีหลัง ก็ย่อมมีประสบการณ์ในการทำงานที่น้อยกว่าผู้ที่เข้ามาทำงานก่อนและมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า ทำให้พนักงานบางคนคิดว่า เมื่อเข้ามาทำงานก่อน มีอายุมากกว่า มีประสบการณ์และมีทักษะในการทำงานมากกว่า น่าจะได้รับผลตอบแทนที่มากกว่า จึงทำให้พนักงาน บริษัท ธาราชนส่ง จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุชาติ จรประดิษฐ์ (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิต บริษัทฟิลิปส์ เซมิคอนดักเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งผลการวิจัยพบว่า พนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตที่มี อายุ ที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.3 พนักงาน บริษัท ธาราชนส่ง จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มี

แรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้อาจจะเป็นเพราะว่า พนักงานที่ทำงานที่บริษัททองธาราชนสง จำกัด ไม่ว่าพนักงานจะสำเร็จการศึกษาในระดับใด เมื่อเข้ามาทำงานแล้วจะได้รับมอบหมายงานเหมือนกัน ถึงแม้ว่าลักษณะงานที่ทำจะไม่เหมือนกัน แต่บริษัทก็ไม่มีการแบ่งหรือเลือกปฏิบัติต่อพนักงานว่าใครจบสูงจะได้รับอภิสิทธิ์มากกว่าเพราะทางบริษัทเห็นว่าทุกคนเป็นพนักงานเหมือนกันอยู่บริษัทเดียวกัน จึงมีสิทธิเท่าเทียมกัน ทำให้พนักงาน บริษัท ทองธาราชนสง จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไกรวัลย์ เจตนาอนุศาสน์ (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท พอร์ต คิงส์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด โรงงานบ้านโป่ง ซึ่งผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันในทุกด้าน

2.4 พนักงาน บริษัท ทองธาราชนสง จำกัด ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้อาจจะเป็นเพราะว่า เนื่องจากเงินเป็นปัจจัยในการดำรงชีวิต และเป็นสิ่งที่สนองความต้องการพื้นฐานทางร่างกาย ได้แก่ ความต้องการอาหาร อากาศ น้ำ และที่อยู่อาศัย และเงินยังเป็นเป็นสื่อกลางในการแลกเปลี่ยนกับปัจจัยอื่นทางสังคม เพื่อการตอบสนองความต้องการเหล่านี้ บริษัทจะต้องให้เงินเดือนอย่างเพียงพอแก่บุคลากรที่พวกเขาจะรับภาระสภาพการดำรงชีวิตอยู่ได้ (เช่น อาหารและที่อยู่อาศัย) ซึ่งตามทฤษฎีลำดับขั้นของ Maslow คนที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการระดับต่ำ เงินเป็นสิ่งจูงใจในอันดับแรก ๆ ทั้งนี้ภายใต้ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg เงินเป็นปัจจัยค้ำจุน หรือ ปัจจัยสุขศาสตร์ (Maintenance or Hygiene Factors) ถึงแม้จะไม่ใช่ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) โดยตรง แต่ก็ยังเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พอใจ ดังนั้น พนักงาน บริษัททองธาราชนสง จำกัด ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิ่งกาญจน์ ปรางอุดม (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท พระ

นครยন্ত্রการ จำกัด ซึ่งผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2.5 พนักงาน บริษัท ทองธาราขนส่ง จำกัด ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มี สถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้อาจจะเป็นเพราะว่า พนักงานบริษัททองธาราขนส่ง จำกัด ที่สถานภาพโสดหรือสมรสแล้ว โดยส่วนใหญ่จะเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการเหมือนกันได้รับมอบหมายให้ทำงานไม่แตกต่างกัน ได้รับโอกาสต่าง ๆ เกี่ยวกับผลตอบแทน เหมือน ๆ กัน สิทธิประโยชน์ที่ได้รับจากบริษัทก็เท่า ๆ กัน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความเสมอภาคของ Stacy Adams ที่กล่าวว่า คนจะแสวงหาความยุติธรรมในการทำงาน โดยการเปรียบเทียบผลงานที่ตนอุทิศให้กับองค์กรกับสิ่งที่ตนได้รับจากองค์กร เมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่นที่มีสถานภาพเดียวกันหรือใกล้เคียงกันบนพื้นฐานของการรับรู้ของการเปรียบเทียบนั้น ซึ่งเมื่อสองคนทำงานเหมือนกัน ในปริมาณที่เท่าเทียมกันและได้รับผลตอบแทนอย่างยุติธรรมเมื่อเทียบกับผู้อื่น ทำให้พนักงาน

บริษัท ทองธาราขนส่ง จำกัด ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิ่งกาญจน์ ปรางอุดม (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท พระนครยন্ত্রการ จำกัด ซึ่งผลการวิจัยพบว่า พนักงาน บริษัท พระนครยন্ত্রการ จำกัด ทั้งพนักงานชายและพนักงานหญิงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2.6 พนักงาน บริษัท ทองธาราขนส่ง จำกัด ที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มี ระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้อาจจะเป็นเพราะว่า พนักงานบริษัททองธาราขนส่ง จำกัด ที่มีระยะเวลาในการทำงานยิ่งมากขึ้น ประสบการณ์ในการทำงานก็ต้องมากขึ้นตามระยะเวลาในการทำงาน ทำให้มีทักษะในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า และคิดว่าน่าจะ ได้ผลตอบแทนหรือได้รับมอบหมายงานใหม่ๆ ที่มีความท้าทายความสามารถ แต่ด้วยงานที่ทำนั้นเป็นงานที่มีลักษณะเดิมๆ ซ้ำ ๆ ทุกวัน ไม่ได้ทำงานที่

ได้รับมอบหมายใหม่ หรืออาจเป็นช่วงที่เกิดความรู้สึกอึดอัด ไม่ตื่นเต้นในการทำงานเหมือนตอนเริ่มทำงานในช่วงแรก จึงทำให้พนักงาน บริษัท ทองธาราขนส่ง จำกัด ที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิ่งกาญจน์ ปรางอุดม (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท พระนครยนตรการ จำกัด ซึ่งผลการวิจัยพบว่าพนักงานที่มีจำนวนปีที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัททองธาราขนส่ง จำกัด อยู่ใน ระดับมาก เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานของพนักงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น บริษัทควรปรับปรุงและเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานดังต่อไปนี้

1.1 ควรปรับปรุงและเสริมสร้างแรงจูงใจในด้านความก้าวหน้า เนื่องจากมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผลการศึกษา ทำให้ทราบว่า ในการทำงานนั้น

พนักงานยังมีความต้องการด้านความก้าวหน้า แสดงว่า การเสริมสร้างแรงจูงใจในด้านนี้ยังไม่ดีเท่าที่ควร ดังนั้น บริษัทควรปรับปรุงและเสริมสร้างแรงจูงใจในด้านนี้ โดยที่บริษัทควรพิจารณาเลื่อนระดับหรือตำแหน่งให้กับพนักงานโดยคำนึงถึงความยุติธรรมและความเหมาะสม รวมถึงการหมุนเวียนเปลี่ยนงานเพื่อความก้าวหน้า การปรับโยกย้ายเพื่อให้พนักงานได้เกิดการเรียนรู้งานใหม่ ๆ นอกจากนี้ควรมีการฝึกอบรมพนักงานเพื่อเพิ่มทักษะและเพิ่มพูนความรู้ให้กับพนักงานอย่างสม่ำเสมอ

1.2 ควรปรับปรุงและเสริมสร้างแรงจูงใจในด้านสภาพการทำงาน เนื่องจากมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผลการศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ในด้านสถานที่ทำงานมีเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ และเครื่องใช้ต่าง ๆ เพียงพอและเหมาะสมต่อการทำงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด แสดงว่าบริษัทยังขาดเครื่องมือเครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานดังนั้น บริษัทควรมีการจัดเตรียมอุปกรณ์และเครื่องมือต่าง ๆ ให้มีความเหมาะสมต่อการทำงาน เพราะในการทำงานของพนักงานย่อมต้องมีการทำงานแข่งกับเวลา คือ ต้องได้ปริมาณงานในเวลาที่กำหนด และมีคุณภาพตามมาตรฐานที่วางไว้ซึ่งพนักงานจะมุ่งมั่นให้บรรลุเป้าหมายที่

กำหนด จึงมีความต้องการที่จะให้หน่วยงานของคุณได้มีการเตรียมความพร้อมด้านอุปกรณ์และเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน การสร้างความปลอดภัยในการทำงาน บรรยากาศที่เหมาะสมต่อการทำงาน เช่น แสง เสียง รวมถึงสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เช่น น้ำดื่ม ห้องน้ำ ต้องมีความเพียงพอและเหมาะสม

1.3 ควรปรับปรุงและเสริมสร้างแรงจูงใจในด้านเงินเดือนและสวัสดิการ เนื่องจากมีระดับแรงจูงใจในการทำงาน น้อยที่สุดอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับข้อเสนอแนะในแบบสอบถาม ซึ่งพบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีความต้องการให้บริษัทเพิ่มเงินเดือนและเพิ่มค่าเบี้ยเลี้ยงในการทำงานให้สูงขึ้น จากความต้องการของพนักงานดังกล่าว ทำให้ทราบว่า เงินเดือนและสวัสดิการที่พนักงานได้รับนั้น ไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายและการดำรงชีพในปัจจุบัน ดังนั้นบริษัทควรมีการจัดสรรเงินเดือนให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถให้กับพนักงานรายได้และสวัสดิการต้องเพียงพอและเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน การพิจารณาการขึ้นเงินเดือนที่เหมาะสม และรายได้ที่ได้รับอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสมเมื่อเทียบกับบริษัทอื่นยังคงอยู่ในระดับใกล้เคียงกันจะทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน

สูงส่งผลิทำงานที่ทำนั้นออกมามีคุณภาพ ตรงกับความต้องการของบริษัท และลูกค้า

## 2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการวิจัยเชิงเปรียบเทียบ ในเรื่องของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ทั้งที่เป็นองค์กรที่ดำเนินธุรกิจเดียวกัน (ธุรกิจขนส่ง) และต่างธุรกิจกัน ในช่วงเวลาที่ใกล้เคียงกัน แล้วนำผลการวิจัยที่ได้มาเปรียบว่าแตกต่างกันหรือสอดคล้องกันหรือไม่อย่างไร

2.2 เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิจัยโดยวัดระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานโดยรวมทุกแผนก ดังนั้น ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรทำการวิจัยในแผนกของพนักงานขับรถ ซึ่งมีจำนวนพนักงานมากที่สุดแล้วนำผลที่ได้มาเปรียบเทียบกับมีความแตกต่างกันอย่างไร

2.3 เนื่องจากสภาพเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการศึกษาในครั้งนี้ และจากผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยเห็นว่าในอนาคตควรมีการทำการวิจัยเรื่องนี้ซ้ำอีกครั้ง เมื่อสภาพเศรษฐกิจและสังคมเปลี่ยนแปลงไปจากปัจจุบัน เพื่อเปรียบเทียบผลการวิจัยว่าเหมือนหรือต่างกันอย่างไร

**บรรณานุกรม**

กึ่งกาญจน์ ปรางอุดม. (2549). **แรงจูงใจ**

**ในการปฏิบัติงานของ**

**พนักงานบริษัทพระนครยন্ত্র**

**การจำกัด. ภาคนิพนธ์ บริหาร**

**ธุรกิจมหาบัณฑิต(การจัดการ**

**ทั่วไป). บัณฑิตวิทยาลัย**

**มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.**

กิติ ตย์คานนท์.(2534). **นักบริหาร**

**ทันสมัย. กรุงเทพมหานคร :**

**สำนักพิมพ์บัตเตอร์ฟลาย.**

กุสุมา จ้อยช้างเนียม. (2547). **แรงจูงใจใน**

**การทำงานของพนักงาน**

**สำนักงานใหญ่ บมจ. ธนาคาร**

**กสิกรไทย. วิทยานิพนธ์**

**ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**

**(รัฐศาสตร์).บัณฑิตวิทยาลัย**

**มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.**

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. (2539). **การบริหาร**

**ทรัพยากรมนุษย์และบุคคล.**

**กรุงเทพฯ: ภาควิชาสังคมศาสตร์**

**คณะมนุษยศาสตร์และ**

**สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัย**

**ขอนแก่น.**

ไกรวัลย์ เจตนาอนุศาสน์.(2545). **แรงจูงใจ**

**ในการปฏิบัติงานของพนักงาน**

**บริษัทพอร์ด คิงส์อินเตอร์**

**เนชั่นแนล จำกัด โรงงาน**

**บ้านโป่ง. ภาคนิพนธ์**

**บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต(การ**

**จัดการทั่วไป). บัณฑิตวิทยาลัย**

**สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.**

กัลยรัตน์ ประจำแถว. (2546). **แรงจูงใจใน**

**การปฏิบัติงานของพนักงาน**

**บริษัท มหพันธ์ไฟเบอร์ซีเมนต์**

**จำกัด (มหาชน). ภาคนิพนธ์**

**บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การ**

**จัดการทั่วไป). บัณฑิตวิทยาลัย**

**สถาบัน ราชภัฏสวนดุสิต.**

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ และ นิตรยาพร เสมอ

**ใจ. (2547). การจัดการ.**

**กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.**

ดารณี พานทอง พาลุสุข. (2532). **ทฤษฎีการ**

**จูงใจ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย**

**รามคำแหง.**

ทองใบ สุคชาวี. (2543). **ภาวะผู้นำและการจูง**

**ใจ. อุบลราชธานี : คณะวิทยาการ**

**จัดการ สถาบันราชภัฏ**

**อุบลราชธานี.**

เทพพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ.

(2540). **พฤติกรรมองค์การ.**

**กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.**

- ธิดา สุขใจ. (2549). **แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ : ศึกษากรณีส่วนโรงงานฟอกย้อม 2 บริษัท ยูเนียนอุตสาหกรรมสิ่งทอ จำกัด (มหาชน). ปัญหาพิเศษปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต(การบริหารทั่วไป).** วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นาตยา สุเมต โชติเมธา. (2551, 12 พฤศจิกายน). **กรรมการบริหารบริษัททองธาราขนส่ง จำกัด. สัมภาษณ์**
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2549). **ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ : เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส.**
- บรรเจิด บุญเสริมส่ง. (2550). **การรับรู้ลักษณะงานและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติงาน บริษัทไทยเมอร์รี่ จำกัด. สารนิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต(จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร).ภาควิชามนุษยศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัยสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.**
- บริษัท ทองธาราขนส่ง จำกัด. (2551). **[ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <http://www.tongtara.com> (22 สิงหาคม 2551)**
- เบญจมาภรณ์ อิศรเดช และคณะ. (2549). **หลักการจัดการ. กรุงเทพฯ: แมคกรอ-ฮิลล์.**
- ปิยะ ฉันทวัฒนานุกูล. (2548). **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทนาคาชิมารับเบอร์(ประเทศไทย)จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บริหารธุรกิจ). บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัย ราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.**
- พวงเพชร วัชรอยู่. (2537). **แรงจูงใจในการทำงาน. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.**
- มาลินี จุฑะรพ. (2539). **จิตวิทยาธุรกิจ. กรุงเทพฯ: อักษราพิพัฒน์.**
- มัลลิกา ตันสอน. (2547). **การจัดการยุคใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: ชรรคมกมลการพิมพ์.**
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2549). **การจัดการสมัยใหม่. กรุงเทพฯ: ชรรมสาร.**

- รัชดา กาญจนสุวรรณ. (2547). **ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทบิกชีซูเปอร์ เซ็นเตอร์จำกัด (มหาชน).** วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต(การจัดการทั่วไป).มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- วิชิต ลิ้มโพธิ์ทอง. (2547). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการบริษัท อิตาซีเพอร์ไรท์ (ประเทศไทย) จำกัด.** วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการทั่วไป). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- วิเชียร วิทยอุดม. (2547). **พฤติกรรมองค์กร.** กรุงเทพฯ: ซีระฟิล์ม และ ไซเท็กซ์.
- วิรัช สงวนวงษ์วาน. (2546). **การจัดการและพฤติกรรมองค์กร.** กรุงเทพฯ: เพียร์สัน เอ็ดดูเคชัน อินโดไชน่า.
- วันชัย มีชาติ. (2548). **พฤติกรรมกรรมการบริหารและองค์การสาธารณะ.** กรุงเทพฯ: บริษัท แอคทีฟ พรินท์ จำกัด.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2541). **พฤติกรรมองค์กร.** กรุงเทพฯ: ซีระฟิล์ม และ ไซเท็กซ์.
- \_\_\_\_\_. (2545). **องค์การและการจัดการ.** กรุงเทพฯ: ชรรมสาร
- ศิริโสภาคย์ บุรพาเดช. (2528). **จิตวิทยาธุรกิจ.** กรุงเทพมหานคร.
- สมยศ นาวิการ. (2546). **การบริหารและพฤติกรรมองค์กร.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์บรรณกิจ.
- สมิหรา จิตตลดากร. (2546). **ทฤษฎีองค์กร.** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: แสงเทียนการพิมพ์.
- สร้อยตระกูล (ดีวยานนท์) อรรถมานะ. (2545). **พฤติกรรมองค์กร : ทฤษฎีและการประยุกต์.** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุชาติ จรประดิษฐ์. (2547). **ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตบริษัทฟิลิปส์ เคมิคอนดักเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด.** วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การตลาด). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- อรรถพล ชื่น โภกทรัพย์. (2550). **ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทเม็กเท็คแมนูแฟ็คเจอร์ริง(ประเทศไทย)**



จำกัด. ภาคนิพนธ์ บริหารธุรกิจ  
 มหบัณฑิต(การจัดการทั่วไป).  
 มหาวิทยาลัยราชภัฏ  
 พระนครศรีอยุธยา.

Beach, Dale S. (1965). **Personnel: the  
 management of people at work.**

NY: The McMillan.

Beck, Robert C. (1978). **Motivation theories  
 and principles.** NJ: Prentice - Hall.

Chruden, H. J. and A.W. Sherman. (1970).

**Personnel management.** Ohio:

South-Western Publishing.

Fred Luthan. (1985). **Organizational**

**behavior.** NY: McGraw-Hill.

French, Wendell L. (1998). **Human  
 resources management.** 4<sup>th</sup> ed .

NY: Houghton Mifflin.

Owen, Robert G. (1987). **Organization**

**behavior in education.** 2<sup>nd</sup>

Edition. London: Prentice - Hall

International.

Pinder, Graig C. (1984). **Work motivation :  
 theory issues and applications.**

London: Scott Foresman and

Company.

Paul Hersey and Blanchard Kenneth H.

(1997). **Management of**

**organizational behavior :**

**utilizing human resources.** NJ:

Prentice-Hall.

Robert A Baron. (1986). **Behavior in**

**organization.** Boston: Allyn and

Bacon.