

ความต้องการในเงื่อนไขการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ
กรณีศึกษาประชากร ในเขตเศรษฐกิจ อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์

(OPERATION STAFFS' NEED ON JOB CONDITIONS

AT MUANG NAKHON SAWAN)

ศุภารัตน์ รังสิพลกุล¹ ดร.ณกมล จันทร์สม²

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ของการศึกษาค้นคว้าอิสระเพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันว่ามีผลต่อความต้องการในเงื่อนไขการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการที่แตกต่างกัน และเพื่อศึกษาระดับความต้องการในเงื่อนไขการทำงานด้านต่างๆที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในเขตเศรษฐกิจ อ.เมือง จ.นครสวรรค์ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือพนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานอยู่ในเขต อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 400 คน ส่วนเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งแบบสอบถามประกอบไปด้วย 4 ส่วนดังนี้ ส่วนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และอาชีพ ส่วนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นด้านเงื่อนไขการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านการทำงานที่ตนสนใจ ด้านอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน ด้านค่าจ้างเงินเดือน ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสภาพการทำงานที่ดี ด้านสวัสดิการอื่นๆ ด้านนายจ้าง ส่วนที่ 3 สอบถามความคิดเห็นข้อมูลระดับความต้องการในเงื่อนไขการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ส่วนที่ 4 สอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเพิ่มเติม ซึ่งผลการศึกษสามารถสรุปผลได้ดังนี้

¹ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรังสิต

² ผู้อำนวยการหลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรังสิต

จากการศึกษากลุ่มตัวอย่างสามารถสรุปได้ว่าเงื่อนไขการทำงานที่มีอิทธิพลต่อระดับความต้องการในเงื่อนไขการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการมากที่สุดคือ เงื่อนไขด้านสภาพการทำงาน คือพนักงานต้องการมีสภาวะแวดล้อมภายในที่ทำงานที่ดี ถูกสุขลักษณะ และในด้านนายจ้าง ด้านอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน ด้านค่าจ้าง เงินเดือน ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านการทำงานที่ตนสนใจตามลำดับ

จากการทดสอบสมมติฐานตัวแปรต้นด้าน เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และอาชีพ พบว่าตัวแปรต้น ระดับการศึกษา และอาชีพ มีความสัมพันธ์กับระดับความต้องการในเงื่อนไขการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : ความต้องการ, เงื่อนไขการทำงาน, พนักงานระดับปฏิบัติการ

ABSTRACT

The purpose of this independent study is to assess the operation staffs' personal factors that influence the need of job conditions and to review the requirement of operation staffs in Muang Nakhon Sawan who make a decision to apply for the jobs. The sample population consists of 400 people who work as the operation staffs in Muang Nakhon Sawan. Questionnaires were used to collect the data. It consists of four parts: Part 1 is personal information and includes gender, age, marital status, education, working experience and career. Part 2 is the samples' opinion of the job conditions such as the job they are interested in, equipment, wage and salary, opportunities in work, working condition, benefits and the employers. Part 3 is the level of need in terms of the operation staffs. Part 4 is a suggestion of the samples.

The result of the study concluded that the job conditions that influence the level of operation staffs' need are as follows: Employee is required to work within a

good hygiene work place with a good employer, good equipment, good wages and salaries, opportunities in work and the work in which they are interested .

The study found that education and career factors correlated with the level of operation staffs' needs to apply for a job and is statistically significant at the 0.05 level.

KEYWORDS: NEED, JOB CONDITIONS, OPERATION STAFF

บทนำ

ในการดำเนินธุรกิจในปัจจุบัน หลายๆองค์กรมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์มากยิ่งขึ้น เพื่อให้ก้าวทันกับธุรกิจที่มีการแข่งขันกันอย่างมามีมีการทำการค้าระหว่างประเทศอย่างเสรี มีการสื่อสารที่ทันสมัย ทำให้องค์กรมีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการบริหาร เพื่อให้คงไว้ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่า ต่อการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งในด้านของพนักงานเองก็มีตัวเลือกมากกว่าสมัยก่อน และสามารถเปลี่ยนงานได้ตามความถนัดและความต้องการของตนเอง เมื่อมีประสบการณ์ตลอดจนวุฒิการศึกษา

จังหวัดนครสวรรค์เป็นจังหวัดหนึ่งที่มีธุรกิจขนาดเล็กอยู่มากซึ่งประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ทำให้ธุรกิจดำเนินงานอย่างไม่ราบรื่น เพื่อให้้องค์กรสามารถแข่งขันได้ในภาวะที่สิ่งแวดล้อมเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ทำให้องค์กรจำเป็นต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเองมากกว่าในอดีต และการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันในธุรกิจมากขึ้น ซึ่งการปรับตัวขององค์กรให้มีศักยภาพในการแข่งขันนี้ทำให้บางองค์กรต้องมีการปลดพนักงาน ซึ่งสาเหตุทั้งหลายอาจเกิดจากปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นทั้งจากปัจจัยภายนอกองค์กร ได้แก่ สังคม เศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และสภาพแวดล้อม หรือจากปัจจัยภายในองค์กร ได้แก่ สภาพคล่องของกิจการ เป็นต้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันว่ามีผลต่อความต้องการในเงื่อนไขการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการที่แตกต่างกัน

2. เพื่อศึกษาระดับความต้องการในเงื่อนไขการทำงานด้านต่างๆที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในเขตเศรษฐกิจ อ.เมือง จ. นครสวรรค์

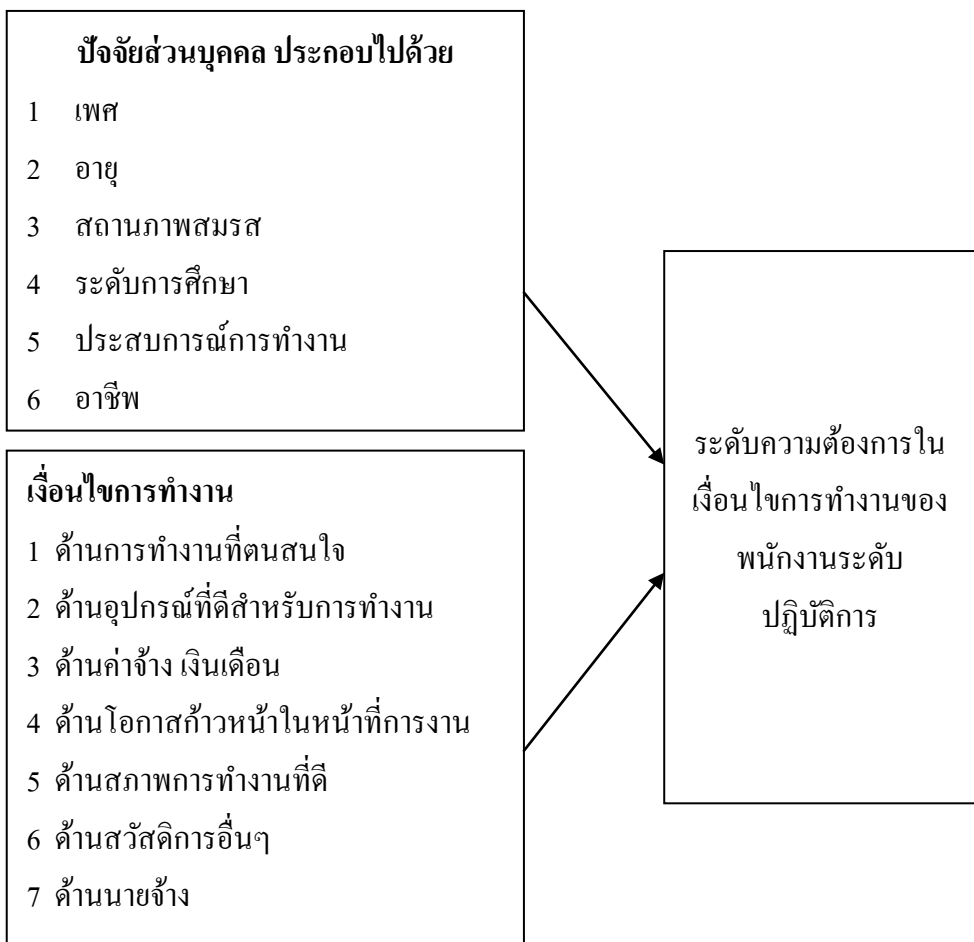
สมมติฐานการวิจัย

1. พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีระดับความต้องการในเงื่อนไขการทำงานแตกต่างกัน
2. เงื่อนไขการทำงานมีความสัมพันธ์กับระดับความต้องการในเงื่อนไขการทำงาน

กรอบแนวคิด

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากงานวิจัย

1. เพื่อให้ทราบถึงความแตกต่างด้านปัจจัยส่วนบุคคลว่ามีผลต่อความต้องการในเงื่อนไขการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในเขตเศรษฐกิจ อ.เมือง จ.นครสวรรค์
2. เพื่อให้ทราบถึงระดับความต้องการในเงื่อนไขการทำงาน ตามปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการในเงื่อนไขการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในเขตเศรษฐกิจ อ.เมือง จ.นครสวรรค์
3. เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุง ข้อเสนอและองค์ประกอบต่างๆ ในการจ้างงานให้เหมาะสมกับความต้องการของผู้ที่สนใจเข้าทำงาน ในเขตเศรษฐกิจ อ.เมือง จ.นครสวรรค์ ต่อไปในอนาคต

แนวคิด

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษาความต้องการในเงื่อนไขการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในเขตเศรษฐกิจ อ.เมือง จ.นครสวรรค์ ได้แก่

ทฤษฎีความต้องการของ คูเปอร์ Cooper (1958, pp. 31-33 อ้างถึงใน สิรินาตย์ กฤษณาธาร, 2552) กล่าวถึงความต้องการของบุคลากรในการทำงานไว้หลายประการ ได้แก่ ทำงานที่เขาสนใจ อุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน ค่าจ้างเงินเดือนที่ยุติธรรม โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สภาพการทำงานที่ดี รวมทั้งชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม และสถานที่ทำงานที่เหมาะสม ความสะดวกในการไปและกลับ รวมทั้งสวัสดิการอื่น ๆ ทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาที่เข้าใจในการควบคุมปกครอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นคนที่เขายกย่องนับถือ

ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์ (2540, หน้า 187) กล่าวว่า การตัดสินใจหรือการวินิจฉัยสั่งการ หมายถึง การเลือกปฏิบัติหรืองดเว้นการปฏิบัติ หรือการเลือกทางดำเนินการที่เห็นว่าดีที่สุดในทางใดทางหนึ่ง จากทางเลือกหลายๆ ทาง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการหรือการวินิจฉัยสั่งการ คือ การชั่งใจ ไตร่ตรองและตัดสินใจเลือกทางดำเนินการที่เห็นว่าดีที่สุดในทางใดทางหนึ่งจากหลายๆ ทางเพื่อให้ บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ

อุไรลักษณ์ ทองดี (2542 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา บริษัทโอเอสเอ สยามเวลา จำกัด ผลการศึกษาสรุปได้ว่า ปัจจัย ตัวแปรอิสระทั้ง 7 ด้านต่างมีผลต่อความคิดเห็นและการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของพนักงานระดับปฏิบัติการแตกต่างกัน โดยมีผลต่อการตัดสินใจอยู่ในระดับมากจำนวน 4 ด้าน เรียงลำดับโดยคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรแต่ละด้านจากมากที่สุดไปคือน้อยที่สุดเป็นเกณฑ์ ได้ดังนี้ (1) นายจ้าง (2) สภาพการทำงานที่ดี (3)สวัสดิการอื่นๆ (4) ความต้องการอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน และ ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจระดับปานกลาง จำนวน 3 ด้าน เรียงลำดับโดยอาศัยคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรแต่ละด้านจากมากที่สุดไปคือน้อยที่สุด

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานระดับปฏิบัติการในเขตเศรษฐกิจอำเภอเมือง จ.นครสวรรค์ ซึ่งสุ่มจากจำนวนประชากรที่ทำงานในห้างร้าน ร้านค้า บริษัทเอกชน และรัฐวิสาหกิจ กรณีศึกษาจากผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานโดยใช้สูตรของ Cooper and Pamela ในการคำนวณหาขนาดตัวอย่างได้ 400 ชุด ดำเนินการเก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 1-7 พฤษภาคม 2556 โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-Test

F-Test และ MRA

สรุปผลการวิจัย

1.สรุปผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 59.8 มีอายุระหว่าง 20-29 ปี ร้อยละ 44.0 มีสถานภาพโสด ร้อยละ 48.8 ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 31.8 มีประสบการณ์การทำงานอยู่ในช่วง 5-10 ปี ร้อยละ 38.3 อาชีพพนักงานร้านค้าทั่วไป ร้อยละ 41.0

2. สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านเงื่อนไขการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ

พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ต้องการเงื่อนไขการทำงานดังนี้

เป็นบริษัท ห้างร้านที่เปิดดำเนินกิจการมานานแล้ว (ค่าเฉลี่ย 8.72) มีอุปกรณ์และเครื่องมือที่มีความปลอดภัยสูงในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 8.48) มีการให้เงินค่าตอบแทนอื่นๆ นอกจากเงินเดือน เช่น โบนัส (ค่าเฉลี่ย 9.12) มีโอกาสที่จะได้รับการปรับเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น (ค่าเฉลี่ย 7.87) สถานที่ทำงานมีความสะอาด ถูกสุขลักษณะ (ค่าเฉลี่ย 8.46) มีการให้คำรักษาพยาบาล (ประกันสุขภาพ/และประกันอุบัติเหตุ) (ค่าเฉลี่ย 8.79) นายจ้างเป็นชาวไทย (ค่าเฉลี่ย 8.43)

3.สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

พบว่า ระดับการศึกษา และอาชีพมีค่านัยสำคัญทางสถิติต่ำกว่า 0.05 จึงได้รับการยอมรับสมมติฐาน ดังนั้น ระดับการศึกษาและอาชีพที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความต้องการในเงื่อนไขการทำงานที่แตกต่างกัน

เงื่อนไขการทำงานในด้านการทำงานที่ตนสนใจ ด้านอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน ด้านค่าจ้าง เงินเดือน ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสภาพการทำงานที่ดี ด้านสวัสดิการอื่นๆ ด้านนายจ้าง มีความสัมพันธ์กับระดับความต้องการในเงื่อนไขการทำงาน

ตารางแสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ

Independent Factors	Unstandardized		Standardized	t	Sig	Collinearity	
	Coefficients		Coefficients			Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
Constant	-2.015	.146		-13.838	.000		
ด้านการทำงาน ที่ตนสนใจ(X_1)	.232	.013	.256	18.087	.000	.803	1.245
ด้านอุปกรณ์ที่ดี สำหรับการ ทำงาน(X_2)	.222	.020	.206	11.106	.000	.468	2.137
ด้านค่าจ้าง เงินเดือน(X_3)	.184	.029	.151	6.420	.000	.292	3.429
ด้านโอกาส ก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน (X_4)	.206	.021	.217	9.691	.000	.319	3.133
ด้านสภาพการ ทำงาน(X_5)	.208	.027	.189	7.574	.000	.257	3.884
ด้านสวัสดิการ อื่นๆ(X_6)	.050	.018	.052	2.735	.007	.448	2.232
ด้านนายจ้าง (X_7)	.161	.024	.151	6.670	.000	.314	3.186

ตัวแปรอิสระ	สถิติที่ใช้	ค่านัยสำคัญ	ผลการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีระดับความต้องการในเงื่อนไขการทำงานแตกต่างกัน			
เพศ	t-Test	.227	ปฏิเสธ
อายุ	F-Test	.796	ปฏิเสธ
สถานภาพสมรส	F-Test	.459	ปฏิเสธ
ระดับการศึกษา	F-Test	.000	ยอมรับ
ประสบการณ์การทำงาน	F-Test	.333	ปฏิเสธ
อาชีพ	F-Test	.000	ยอมรับ

ตัวแปรอิสระ	สถิติที่ใช้	ค่านัยสำคัญ	ผลการทดสอบ
สมมติฐานที่ 2 เงื่อนไขการทำงานมีความสัมพันธ์กับระดับความต้องการในเงื่อนไขการทำงาน			
ด้านการงานที่ตนเองสนใจ	MRA	.000	ยอมรับ
ด้านอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน	MRA	.000	ยอมรับ
ด้านค่าจ้าง เงินเดือน	MRA	.000	ยอมรับ
ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	MRA	.000	ยอมรับ
ด้านสภาพการทำงาน	MRA	.000	ยอมรับ
ด้านสวัสดิการอื่นๆ	MRA	.007	ยอมรับ
ด้านนายจ้าง	MRA	.000	ยอมรับ

อภิปรายผล

ปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านระดับการศึกษา ที่ต่างกันมีระดับความต้องการในเงื่อนไขการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พุฒิชาย กิตติมาภิกรม (2537) ที่พบว่า ระดับการศึกษามีส่วนเกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านอาชีพที่ต่างกันมีระดับความต้องการในเงื่อนไขการทำงานแตกต่างกัน นั้นสอดคล้องกับนวนลสิริ เปาโรหิตย์ (2528 : 77-78) ที่ได้กล่าวถึง ทฤษฎีการพัฒนาการทางอาชีพของไอแซกสัน (Issacson) ที่ว่า ในแต่ละอาชีพมักจะมีความต้องการ ความรู้ความสามารถที่ต่างกัน รวมทั้งคุณลักษณะของบุคคลที่ประสบความสำเร็จ ในแต่ละอาชีพก็มักจะแตกต่างกันออกไปด้วย ในการศึกษาเรื่องเงื่อนไขการทำงานด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์กับระดับความต้องการในเงื่อนไขการทำงาน นั้นสอดคล้องกับงานวิจัยของพรสวรรค์ ชุมพลกุล(2543) ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยจุดใจด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครู เงื่อนไขการทำงานด้านการทำงานที่ตนสนใจ ด้านอุปสรรคที่ดีสำหรับการทำงาน ด้านค่าจ้าง เงินเดือน ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านสวัสดิการอื่นๆ และด้านนายจ้างนั้น สอดคล้องกับผลวิจัยของ สิทธิพงษ์ ณ เชียงใหม่ (2540) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ การเลือกเข้าทำงานกับภาคเอกชนของนักศึกษาวิทยาลัยเทคนิค ผลการศึกษาสรุปได้ว่า ปัจจัยตัวแปรอิสระทั้ง 7 ด้าน ต่างมีผลต่อความคิดเห็นและการตัดสินใจของนักศึกษา ที่พร้อมจะสมัครเข้าทำงานกับภาคเอกชนอยู่ในระดับสูงเกือบทุกด้าน และเรียงลำดับความสำคัญ โดยเฉพาะคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรแต่ละด้านเป็นเกณฑ์ ได้ดังนี้ (1) ค่าจ้าง เงินเดือน (2) สภาพการทำงานที่ดี (3) ความต้องการของอุปสรรคที่ดีในการทำงาน (4) โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (5) นายจ้าง (6) สวัสดิการอื่นๆ (7) ความต้องการทำงานที่ตนเองสนใจ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งนี้

ด้านสวัสดิการต่างๆ

บริษัท ห้างร้านควรมีการดูแลเรื่องสวัสดิการที่ดีให้กับพนักงานทุกระดับเช่น พนักงานระดับปฏิบัติการผู้ซึ่งเป็นพนักงานชั่วคราว

ด้านอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน

บริษัท ห้างร้านควรจัดสรรอุปกรณ์การทำงานที่ส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานให้เกิดความคล่องแคล่ว รวดเร็ว รวมทั้งจัดหาอุปกรณ์ป้องกันอันตรายที่จะเกิดแก่พนักงานในขณะที่ปฏิบัติงานอยู่อย่างเหมาะสม และเพียงพอต่อจำนวนพนักงาน

ด้านค่าจ้าง เงินเดือน

บริษัท ห้างร้านควรมีค่าตอบแทน หรือเงินเดือนที่เหมาะสมกับความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง และสอดคล้องกับตลาดแรงงาน

ด้านสภาพการทำงานที่ดี

บริษัท ห้างร้านควรจัดสถานที่ทำงานให้เหมาะสม ถูกสุขลักษณะ

ด้านนายจ้าง

บริษัท ห้างร้านควรสร้างความน่าเชื่อถือ อีกทั้งเข้าใจพนักงาน และสามารถกำหนดนโยบายของบริษัท ห้างร้าน และสอนงานแก่พนักงานได้อย่างชัดเจน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษารั้งต่อไป

ด้านตัวแปร

ควรเพิ่มตัวแปรในการศึกษาให้มากขึ้น โดยเฉพาะตัวแปรอิสระในด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท ห้างร้าน ขวัญกำลังใจของพนักงาน เพื่อนร่วมงาน

เอกสารอ้างอิง

- ก้องเกียรติ โอภาสวงการ. *กลยุทธ์สู่ความสำเร็จในธุรกิจส่วนตัว*. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น, 2532.
- กาญจนา วินัยพานิช. “ความสัมพันธ์ของขวัญกำลังใจกับบุคลิกภาพของผู้บริหาร กรณีศึกษา บริษัท เอ ไทม์ มีเดีย จำกัด.” ภาคนิพนธ์พัฒนาบริหารศาสตรมหาบัณฑิต, คณะโครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, สถาบันพัฒนาบริหารศาสตร์, 2542.
- กิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ, ไกรจิต สุตะเมือง, เฉลิมพร เขือกเย็น และ เรวดี อันตันนัย. *ระเบียบวิธีวิจัยทางธุรกิจ*. กรุงเทพฯ : เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อิน โด ไชน่า, 2552.
- กิตติมา ปริดีดิลก. *ทฤษฎีบริหารองค์การ*. กรุงเทพฯ : ชนະการพิมพ์, 2529.
- ไกรศักดิ์ ขงกุลวณิช. “การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมยางรถยนต์ กรณีศึกษา : บริษัทสยามสติลคอร์ด จำกัด.” สารนิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2544.
- จำนง พรายแย้ม . *จิตวิทยาสังคม*. กรุงเทพฯ : อมรการพิมพ์, 2530.
- ชนงกรณ์ กุณทลบุตร. *การบริหารธุรกิจระหว่างประเทศ : ทฤษฎีและกลยุทธ์ทางการบริหาร*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2547.
- ช่อสุดา โสระดา. “ความผูกพันของพนักงานต่อ บริษัท มโนราห์อุตสาหกรรมอาหาร.” การค้นคว้าอิสระ, สาขาบริหารธุรกิจ, บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2551.
- ณรรฐพล สันตมาศ. “กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลเมืองวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี.” วิทยานิพนธ์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2542.
- ถวิล เกื้อกุลวงส์. *การบริหารการศึกษาสมัยใหม่*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2530.

- เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ :
 ไทยวัฒนาพานิช, 2529.
- ธงชัย สันติวงษ์. *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2539.
- ชัชชัย สยัดพานิช. “ความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการกะ
 กะดึกศึกษา : บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน).” สารนิพนธ์วิทยาศาสตร
 มหบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบัน
 เทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2544.
- ชานินทร์ ศิลป์จารุ. *การวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS*. พิมพ์ครั้งที่ 5.
 กรุงเทพฯ : วี.อินเตอร์ พรินท์, 2549.
- นวลศิริ เปาโรหิตย์. *การพัฒนาการทางอาชีพ*. กรุงเทพฯ : แสงจันทร์, 2528.
- นิธินันท์ อุปปากรณ์ เรวิดา สายสุด และชาติฉกาจ ไวกวี. “ปัจจัยที่มีผลต่อการ
 ตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของพนักงานด้านธุรกิจบริการ.” สารนิพนธ์
 หลักสูตรศิลปศาสตร, มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด หัวหิน, 2553.
- บรรจง เนียมมณี. *หลักการบริหาร*. กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรี
 นครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2523.
- บรรยงค์ โตจินดา. *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ : รวมสาส์น, 2548.
- บัญชา ชื่นชม. “การเข้าสู่ตลาดแรงงานกับการตัดสินใจเลือกอาชีพ.” *จัดหางาน
 ปรีทัศน์*. 6(เมษายน 2546): 17-20.
- บุญเดิม พันรอบ. *จิตวิทยาสังคม*. กรุงเทพฯ : อมรการพิมพ์, 2529.
- บุษบา หน่ายคอน. “ขวัญในการปฏิบัติการของพยาบาลในโรงพยาบาลภาค
 ตะวันออก.” วิทยานิพนธ์สาขาการบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหาร
 การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา, 2539.
- ประคัลภ์ ปันฉลึงกูร. *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ : การจัดการธุรกิจ, 2551.
- ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. *การบริหารทรัพยากรมนุษย์แนวทางใหม่*. กรุงเทพฯ :
 สถาบันส่งเสริมกรุงเทพฯ, 2546.
- ปราณี กองทิพย์ และมังกร ปุ่มกิ่ง. *หลักการจัดการ*. กรุงเทพฯ : พัฒนาวิชาการ, 2542.

- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริม
กรุงเทพฯ, 2535.
- เปรมฤดี เอื้อสิริมนต์. “ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงาน กรณีศึกษา
บมจ.อุตสาหกรรมทำเครื่องแก้วไทย” ภาคนิพนธ์ คณะพัฒนาทรัพยากร
มนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2550.
- พยอม วงศ์สารศรี. *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2542.
- พรสวรรค์ ชุมพลกุล. “สิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนดาราวิทยาลัย.”
วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์,
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2543.
- พุดิชาช กิตติมาภิกรม. “ขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายการพนักงาน
ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน).” ภาคนิพนธ์คณะพัฒนาสังคม, สถาบัน
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2537
- ไพฑูรย์ ประภาพันธุ์ศิริ. “กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท พรีเมียร์
มาร์เก็ตติ้ง จำกัด.” ภาคนิพนธ์พัฒนาสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร
ศาสตร์, 2542.
- มนชัย อรพิมพ์. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
กรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์.” วิทยานิพนธ์, สำนักวิทยบริการ
และเทคโนโลยีสารสนเทศ, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, 2550.
- เรียม ศรีทอง. *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน*. กรุงเทพฯ : ธีระเวฟเอด์เคอเซ็น,
2542.
- ลัทธิตกาล ศรีวระมย์. *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ : ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์, 2541.
- วรรณารถ แสงมณี. *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ : งานตำราและเอกสารการพิมพ์
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหาร
ลาดกระบัง, 2542.
- วิชัย ชวนเสงี่ยม. “ความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานอุตสาหกรรม : ศึกษา
เฉพาะกรณี โรงงานอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ในจังหวัดปทุมธานี.”
ภาคนิพนธ์พัฒนาบริหารศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม), 2540.

วิภู ภูปิ่นไพฑูรย์. “การพัฒนาองค์กรโดยการใช้เทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตและระบบ.”

รายงานการค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการธุรกิจผ่านอิเล็กทรอนิกส์, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรังสิต, 2550.

วิศนีย์ วรรณกุล. “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถเฟอร์คิลิฟ บริษัท ส.ทรัพย์สว่าง จำกัด.” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, 2548.

ศศกมล พรใบหยก. “แนวทางในการทำงานลักษณะองค์กรเสมือนจริง.” รายงานการค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการธุรกิจผ่านอิเล็กทรอนิกส์, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรังสิต, 2551.

ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์. *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพมหานคร : สำนักวิชาการ, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต. 2540.

ศิริวรรณ ชมสด. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทสาทรฮอนด้าคาร์ จำกัด.” รายงานการค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรังสิต, 2553.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. *จิตวิทยาอุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ : ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์, 2541.

สมคิด บางโม. *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ : วิทยพัฒน์, 2548.

สมศักดิ์ สุขเสื่อ. “การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เคเอส คอม เอ็นเตอร์ไพรส์ จำกัด.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหาร อาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2542.

สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น. *การบริหารงานแบบญี่ปุ่น*. กรุงเทพฯ : แผนกวารสารวิชาการ ฝ่ายธุรกิจสิ่งพิมพ์ สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น, 2552.

- สายันท์ บัวผัน. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบมจ.ธนาคารทหารไทย กรณีศึกษา : สำนักงานใหญ่.” รายงานการค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรังสิต, 2547.
- สิทธิพงษ์ ฌ เชียงใหม่. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกเข้าทำงานกับภาคเอกชนของนักศึกษาวิทยาลัยเทคนิค.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรอุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2540.
- สิรินาถย์ กฤษณาธาร. “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน).” ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, 2552.
- สุพล ทองคลองไทร. *ศิลปะการเป็นหัวหน้างาน*. กรุงเทพฯ: สายใจ, 2530.
- สุภาพร ทรงสุจริตกุล, สุภัทรา ชัยกิจ, ปณัฐพันธ์ สันติรัตตกุล กังวานขอควิศิษฏ์ศักดิ์. “แนวทางและปัจจัยที่ส่งผลต่อการรักษาคนเก่ง กรณีศึกษา กลุ่มผู้บริหาร บริษัท ทู วิชั่น จำกัด (มหาชน).” การศึกษาค้นคว้าอิสระ, คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2552.
- สุรพล พะยอมแย้ม. *จิตวิทยาอุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ: โครงการส่งเสริมการผลิตตำราและเอกสารการสอน คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2541.
- องอาจ ไสโรถาวร. “ขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายขายบริษัท ไทยประกันชีวิต จำกัด สาขารัตนบุรี จังหวัดสุรินทร์.” ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม วิชาเอกการวิเคราะห์และวางแผนทางสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2540.
- อนันตา บุญญลักษณ์. “การสร้างแรงจูงใจแก่พนักงานด้วยผลตอบแทนพิเศษ ธนาคารชนชาติจำกัด (มหาชน).” รายงานการค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรังสิต, 2550.
- อนิชาวิง แก้วจางาน. *หลักการจัดการ*. สงขลา: สำนักพิมพ์นำศิลป์ไฉนณา, 2552.

- อัญชลี นามวงษ์. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานเลขานุการครุสภา กรุงเทพมหานคร.” รายงานการค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรังสิต, 2552.
- อุไรลักษณ์ ทองดี. “ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา : บริษัท คีเอชเอ สยามเวลา จำกัด.” สารนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2545.
- Chruden, H.J. and Sherman. *Personnel Manament*. Ohio : South-Western Publishing, 1970.
- Cooper, Alfred M. *How to Supervise People*. New York : McGraw – Hill Book Company, 1958.
- Feldman and Arnold. *Managing individual and group behavior in organizations*. New York : McGraw-Hill Company, 1983.
- Gilmer, Von Haller B. *Industrial and Organizational Psychology*. New York : McGraw-Hill. Book Company, 1971.
- Kotler, Philip. *Marketing Management*, 13th Edition, New Jersey: Pearson Prentice-Hall, 2009.
- Kyndt, Dochy.Michielsen & Moeyaert. Employee Retention: Organisational and Personal Perspectives. *Vocation and Learning*, Vol. 2, 3(2009), 195-215.
- Lander, Friend F. and Pickle, H. “Components of Effectiveness in Small Organization.” *Administrative Science Quarterly*. 13(1968): 280-304.
- Samuel and Empl. “*Employee retention and turnover: Using motivational variables as a panacea.*” Research Paper Department of Industrial Psychology, University of Fort Hare South Africa, 2009.

Schermerhorn, John R. *Management for Productivity*. New York : Wiley & Sons,
Incorporated, John, 1984.