

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดฉะเชิงเทรา

Work Motivation of Employees of Chachoengsao Provincial

นพนพพัชร ปันจuti

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Nupnapat Punjuti

E-mail: pomcenter@gmail.com

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดฉะเชิงเทรา 2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดฉะเชิงเทราจำแนกตามอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง อายุงาน 3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดฉะเชิงเทรา ประชากรในการศึกษาคือ บุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 51 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น หาค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha) ได้เท่ากับ 0.966 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดฉะเชิงเทรามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงมาก เมื่อพิจารณาตัวแปรย่อยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพบว่า ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบ และการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยในระดับสูงมาก ส่วนการยอมรับนับถือมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง

ผลการทดสอบสมมุติฐานพบว่า 1) บุคลากรที่มีอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง อายุงาน ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่แอลฟาระดับ .05 2) ปัจจัยด้านงานตัวแปรย่อยคือ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และความพึงพอใจในเงินเดือน ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากรตัวแปรย่อยคือ การฝึกอบรม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบไปด้วย ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และการบริหารงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่แอลฟาระดับ .01

จากการวิจัยดังกล่าว สำนักงานสหกรณ์จังหวัดฉะเชิงเทราควรให้ความสำคัญกับปัจจัย จูงใจต่าง ๆ ที่จะส่งเสริมให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น

ABSTRACT

The purposes of this research were 1) to study level of work motivations of employees of Chachoengsao Provincial Cooperative Office 2) to compare work motivation of employees of Chachoengsao Provincial Cooperative Office classified by age, status, educational background, job position, work experience 3) to study factors related to work motivation of employees of Chachoengsao Provincial Cooperative Office. The population in this study consisted of 51 employees who were staff in Chachoengsao Provincial Cooperative Office. The data collected by questionnaire which Cronbach's Alpha had 0.966 confidence values. The statistics used in the research were frequency, percentage, mean, standard deviation, one-way analysis of variance, Pearson's correlation coefficient.

The results of the research found that employees of Chachoengsao Provincial Cooperative Office have very high level of motivation, when considering the sub-variables of work motivation found that work achievement, responsibility, administration have very high level of motivation and the respect has high level.

The hypothesis testing show that 1) personnel factors such as age, status, educational background, job position, work experience were different, making work motivation was not different significantly at alpha .05 level. 2) Work factor, sub variables consist progress and stability, salary satisfaction and human resource development factor, sub variable training have positive relate with work motivation, sub variables work achievement, respect, responsibility, administration significantly at alpha .01 level.

From the research, Chachoengsao Provincial Cooperative Office should give importance to various motivation factors which will encourage the personnel to have more work motivation.

บทนำ

การที่สำนักงานสหกรณ์จังหวัดฉะเชิงเทราจะบรรลุตามวัตถุประสงค์ อันเป็นหัวใจหลักขององค์กร ได้นั้น จำเป็นจะต้องอาศัยองค์ประกอบหลาย ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านการบริหารจัดการ ด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ ด้านงบประมาณ หรือด้านทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งแต่ละด้านล้วนมีความสำคัญทั้งสิ้น ในกระบวนการพัฒนาศักยภาพองค์กรให้เป็นที่ประจักษ์และน่าเชื่อถือแก่ผู้มารับบริการ ไม่ว่าจะเป็น ประชาชนทั่วไป นักเรียน นักศึกษา บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับงานสหกรณ์

ด้วยเหตุนี้ กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญอันดับแรกที่สำนักงานสหกรณ์ จังหวัดฉะเชิงเทราให้ความสำคัญ เพราะว่าการจะทำให้องค์กรสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้นั้นจะต้อง

พัฒนาสมรรถนะในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการให้ความรู้ การฝึกอบรม และทัศนคติที่ดีต่อการทำงานด้าน สหกรณ์ให้กับบุคลากรก่อนที่จะออกไปแนะนำส่งเสริมสหกรณ์ต่อไป โดยที่แรงจูงใจเป็นองค์ประกอบที่ สำคัญของสมรรถนะบุคลากรในองค์กรสมัยใหม่เพราะความสำเร็จขององค์กรขึ้นอยู่กับศักยภาพของ บุคลากร องค์กรใดหากมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถสูง มีคุณธรรม มีจริยธรรม ย่อมสามารถสร้าง ความได้เปรียบทางการแข่งขัน นำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่ต้องการอย่างยั่งยืน

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงาน สหกรณ์จังหวัดฉะเชิงเทรา ซึ่งเป็นการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงาน สหกรณ์จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภท ตำแหน่ง อายุงาน และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา รวมถึงการสำรวจข้อมูลเบื้องต้น เพื่อที่จะได้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงาน ด้านบุคคลและการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดฉะเชิงเทราต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดฉะเชิงเทรา
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง อายุงาน
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดฉะเชิงเทราที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน
2. บุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดฉะเชิงเทราที่มีสถานภาพต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน
3. บุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดฉะเชิงเทราที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน
4. บุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดฉะเชิงเทราที่มีประเภทตำแหน่งต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน
5. บุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดฉะเชิงเทราที่มีอายุงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

6. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดฉะเชิงเทรา

7. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

8. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการยอมรับนับถือ

9. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความรับผิดชอบ

10. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการบริหารงาน

11. ความพึงพอใจในเงินเดือนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดฉะเชิงเทรา

12. ความพึงพอใจในเงินเดือนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

13. ความพึงพอใจในเงินเดือนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการยอมรับนับถือ

14. ความพึงพอใจในเงินเดือนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความรับผิดชอบ

15. ความพึงพอใจในเงินเดือนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการบริหารงาน

16. การฝึกอบรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดฉะเชิงเทรา

17. การฝึกอบรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

18. การฝึกอบรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการยอมรับนับถือ

19. การฝึกอบรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความรับผิดชอบ

20. การฝึกอบรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการบริหารงาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากงานวิจัย

1. ช่วยให้ผู้บริหารจูงใจบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดฉะเชิงเทราได้อย่างเหมาะสม และสามารถพัฒนาหรือปรับปรุงแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดฉะเชิงเทราเพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดฉะเชิงเทรามีแรงจูงใจในการทำงานที่ดีหรือเพิ่มมากขึ้น ส่งผลทำให้บุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดฉะเชิงเทรามีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้น

2. ผู้บริหารหน่วยงานสามารถนำผลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการวางแผน และกำหนดนโยบายในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดฉะเชิงเทรา

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.1 ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง
อายุงาน

1.2 ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านงาน ได้แก่ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ความพึง
พอใจในเงินเดือน

1.3 ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ การฝึกอบรม

1.4 ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัด
ฉะเชิงเทรา โดยแบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ การ
บริหารงาน

2. ขอบเขตด้านประชากร ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงาน
สหกรณ์จังหวัดฉะเชิงเทรา ซึ่งการวิจัยครั้งนี้มีประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรสำนักงานสหกรณ์
จังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 51 คน ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานจ้าง
เหมาบริการ

3. ขอบเขตระยะเวลา ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยในช่วงเดือนเมษายน พ.ศ. 2563 ถึง
เดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2563 ระยะเวลาประมาณ 2 เดือน

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

Berry and Gordon (2002) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานจะเกิดขึ้นต่อเมื่องานทำให้การคาดหวัง
ของผู้ที่ทำงานสมบูรณ์หรือประสบผลสำเร็จและได้มาตรฐาน ส่วนความไม่พึงพอใจในการทำงานจะเกิดขึ้น
เมื่อผู้ที่ทำงานรู้สึกว่างงานนั้นไปขัดขวางความสำเร็จของแต่ละบุคคล

Sweeney and Mcfarlin (2002) กล่าวว่า แรงจูงใจหรือความพึงพอใจในการทำงานเป็นทัศนคติต่อ
งานที่สำคัญและความพึงพอใจในการทำงานเป็นเรื่องเฉพาะบุคคลแต่ละคนจะมีความแตกต่างกันไปและ
บุคคลเหล่านั้นจะมีการประเมินความพึงพอใจในการทำงานโดยการเปรียบงานกับสิ่งที่พวกเขาต้องการ

องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของอับราฮัม มาสโลว์ (Maslow, 1954) (อ้างใน อนุฐ ลัดลอย, 2561)
กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization) เป็นความต้องการสูงสุดของแต่ละ
บุคคล เช่น ความต้องการที่จะทำทุกสิ่งทุกอย่างได้สำเร็จ ความต้องการทำทุกอย่างเพื่อตอบสนองความ

ต้องการของตนเอง การตอบสนองความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จ กระทำได้โดยการเปิดโอกาสให้แสดงความสามารถที่มีอยู่ และพยายามผลักดันชีวิตของตนเองให้เป็นไปในทางที่ดีที่สุดตามความคาดหมายไว้

2. ด้านการยอมรับนับถือ

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของอับราฮัม มาสโลว์ (Maslow, 1954) (อ้างใน อัญฐ์ ถัดลอย, 2561) กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการที่จะรับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น เป็นความต้องการความสำเร็จ ความมีเกียรติศักดิ์ศรี ความยอมรับในการมีชื่อเสียง เป็นต้น องค์การสามารถทำกิจกรรมได้หลายอย่างที่แสดงการตอบสนองความต้องการระดับนี้ เช่น การจัดงานเลี้ยงเป็นรางวัลฉลองความสำเร็จครั้งสำคัญ การให้เงินโบนัส การให้การยอมรับคำแนะนำเพื่อปรับปรุงงานจากพนักงาน การมอบรางวัลเป็นโล่ หรือสิ่งของเพื่อแสดงการให้เกียรติหรือยอมรับการกล่าวยกย่องถึงผลงานดีเด่นของพนักงานในโอกาสต่าง ๆ การประกาศรายชื่อผู้มีผลงานดีเด่นในฐานะเป็น “บุคคลดีเด่นประจำเดือนขององค์กร” การให้สิทธิพิเศษที่แสดงถึงการได้รับเกียรติยกย่องในความสำเร็จ เป็นต้น

3. ด้านความรับผิดชอบ

ธรวรรณ พลหาญ (2543) ได้กล่าวถึงความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานว่า ความรับผิดชอบหมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับมอบหมายงานให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ มีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่มีความเหมาะสมของงานและความรู้ความสามารถ ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ การมอบหมายงานที่มีความชัดเจน การปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายและทันเวลา รวมถึงการปรับปรุงการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

4. ด้านการบริหารงาน

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรเดอริก เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg, 1950) (อ้างใน คมเทพ เปาอินทร์, 2552) ในด้านของปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) กล่าวว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไปไม่ว่าเป็นกิริยา หรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

นฤมล นิราทร (2534, น. 2, อ้างถึงใน สิริวัชร รักรธรรม, 2553, น. 10) กล่าวว่าความก้าวหน้าในอาชีพงาน หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในบทบาทการทำงาน ซึ่งจะส่งผลตอบแทนทั้งทางด้านจิตวิทยา หรือผลตอบแทนที่เกี่ยวข้องโดยตรง กับการทำงานการเปลี่ยนแปลงทางด้านต่าง ๆ เหล่านี้จึงรวมถึง การเปลี่ยนแปลงที่ก่อให้เกิดความก้าวหน้าในงาน การเลื่อนตำแหน่ง หรือเงินเดือนตลอดถึงความพึงพอใจในชีวิต ความรู้สึกว่าคุณค่า ซึ่งอาจจะออกมาในรูปแบบของอำนาจหน้าที่สถานภาพที่สูงขึ้น ความก้าวหน้า

ในอาชีพงานจึงเป็นผลสุดท้ายของการจัดการอาชีพที่เริ่มต้นด้วยการวางแผนอาชีพงาน ก่อนที่จะพัฒนาไปสู่การพัฒนาอาชีพงาน และพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพงานในที่สุด

แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ

สุพล จอกทอง (2540, หน้า 27) (อ้างใน เกรียงศักดิ์ แสงจันทร์, 2559) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึก ความคิดเห็นในลักษณะเชิงบวกของบุคคลเมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการ หรือได้รับสิ่งตอบแทนที่คาดหวังไว้

องค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน

กมล และเสถียร (2516) (อ้างใน เกรียงศักดิ์ แสงจันทร์, 2559) ได้กล่าวไว้ว่า บุคคลเกิดความพึงพอใจในงานนั้น คือ การที่บุคคลมีความพึงพอใจต่อองค์ประกอบเหล่านี้ คือ

1. ค่าจ้างแรงงาน คนจะพอใจในงานก็ต่อเมื่อได้รับค่าตอบแทนพอสมควร คำนึงกับความเหนื่อยและความคิดที่ตนให้แก่นายจ้าง
2. ลักษณะงานที่ทำ บางคนก็เห็นว่าลักษณะงานที่ทำย่อมสำคัญกว่าเงิน เพราะบางอย่างสกปรก ใช้แรงงานมาก หรือสถานที่ทำงานไม่น่าอภิรมย์ เป็นต้น แม้งานบางอย่างสบายแต่รายได้จะถูกก็ตาม
3. เพื่อนร่วมงาน ถ้าคนเรามีเพื่อนร่วมงานที่ถูกต้องแล้ว แม้สิ่งอื่น ๆ จะไม่ค่อยดี เช่นค่าจ้างหรือสภาพการทำงาน เป็นต้น เขาก็ยังชอบเพื่อมีเพื่อนที่ดีทำให้งานที่ทำน่าอยู่ยิ่งขึ้น

แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม

การฝึกอบรม (Training) หมายถึง กิจกรรมการเรียนรู้เฉพาะอย่างเพื่อปรับปรุงและเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะหรือความชำนาญ และทัศนคติที่เหมาะสมจนสามารถก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมและทัศนคติเพื่อการปฏิบัติงาน ในหน้าที่เพื่อยกมาตรฐานการปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้น และทำให้บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้าในงาน (เครือวัลย์ ล้อมภิชาติ 2531) (อ้างถึงใน ปัทมา จันทวิมล, 2556) อาจจัดเป็นหลักสูตรที่ได้กำหนดมาตรฐานของแต่ละองค์การหรือส่วนราชการเป็นการกำหนดขึ้นตามความจำเป็นในการฝึกอบรมของแต่ละองค์การ เป็นรายบุคคล เป็นกลุ่มหรือทั้งองค์การ การฝึกอบรมมีลักษณะเป็นกระบวนการในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างมีระบบ โดยมุ่งให้บุคลากรสามารถนำความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานอย่างหนึ่งไปใช้ในการปฏิบัติงาน ทั้งในปัจจุบันและอนาคตได้เป็นอย่างดี (บุญเลิศ ไพรินทร์ และคณะ 2531) (อ้างถึงใน ปัทมา จันทวิมล, 2556)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี และ

เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประเภทตำแหน่ง ตำแหน่ง โดยเก็บข้อมูลจากบุคลากร จำนวน 45 คน สถิติที่ใช้ คือสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ความถี่ (Frequency) และ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมมีแรงจูงใจในระดับมาก โดยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านสถานะของอาชีพ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความมั่นคงในงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความรับผิดชอบมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านการได้รับการยอมรับ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านสภาพการทำงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านความก้าวหน้า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านนโยบายและการบริหาร มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ตามลำดับและลำดับสุดท้ายด้านเงินเดือนมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบพบว่าบุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประเภทตำแหน่งตำแหน่งต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

พัชราภรณ์ มูลทองสงค์ (2559) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานเทศบาลตำบล อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม จำนวน 150 คน ใช้แบบสอบถามและการสัมภาษณ์เชิงลึกเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์การแปรผัน และการวิเคราะห์จำแนกหมู่ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของพนักงานเทศบาลตำบล อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐมอยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ ตำแหน่ง ปัจจัยด้านงานได้แก่ ประสิทธิภาพในงาน ลักษณะงานที่รับผิดชอบ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และ โอกาสก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

หน่วยงานที่สังกัดและความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม

กัตติกา อร่าม โชติ (2559) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของทหารพราน กรมทหารพรานที่ 48 จังหวัดนครราชสีมา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของทหารพราน กรมทหารพรานที่ 48 จังหวัดนครราชสีมา และเพื่อศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของทหารพราน กรมทหารพรานที่ 48 จังหวัดนครราชสีมา ตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ทหารพราน กรมทหารพรานที่ 48 อำเภอเจาะไอร้อง จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 318 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม โดยมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.821 การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับแบบสอบถามใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อคำนวณหาค่าสถิติ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้ t-test และ F-test ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของทหารพรานกรมทหารพรานที่ 48 จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.20 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้านอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 3.21 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีค่าเฉลี่ย 3.14 ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ย 3.12 และด้านลักษณะการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 2.95 ตามลำดับจากมากไปหาน้อย ส่วนทหารพราน กรมทหารพรานที่ 48 จังหวัดนครราชสีมาที่มีที่มีระดับการศึกษา อายุการทำงานและรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนอายุที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเพศ ตำแหน่ง (ชั้นยศ) สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมที่แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วิธีการดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณที่มีการศึกษาตามสภาพที่เป็นไปตามธรรมชาติ โดยไม่มีการจัดกระทำหรือควบคุมตัวแปรใด ๆ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามแบบวิจัยตัดขวาง (Cross sectional Study) คือ เป็นการเก็บข้อมูลในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งเพียงครั้งเดียว โดยใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีทางสถิติ โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักงาน สหกรณ์จังหวัดฉะเชิงเทรา ประกอบด้วยอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง อายุงาน จำนวนทั้งสิ้น 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยการใช้มาตรวัดแบบ SD Scale มาปรับใช้ประกอบด้วย ชุดคำถามจำนวน 8 ข้อ โดยแบ่งข้อคำถามเป็น 2 ด้าน คือด้าน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความพึงพอใจในรายได้และสวัสดิการ

ส่วนที่ 3 ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากรของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยการใช้มาตรวัดแบบ SD Scale มาปรับใช้ประกอบด้วยชุดคำถามจำนวน 6 ข้อ โดยแบ่งข้อคำถามเป็น 1 ด้าน คือ ด้านการฝึกอบรม

ส่วนที่ 4 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยนำมาตรวัดแบบ SD Scale มาปรับใช้ ประกอบไปด้วยคำถามจำนวน 28 ข้อ โดยแบ่งเป็นข้อคำถามเป็น 4 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการบริหารงาน

นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ร้อยละ ความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว หากพบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีทาง LSD และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดฉะเชิงเทรา สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. บุคลากรมีระดับคะแนนเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดฉะเชิงเทรา ในภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวแปรย่อย พบว่า ความสำเร็จในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าตัวแปรอื่น ๆ ส่วนตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าตัวแปรอื่น ๆ คือ การยอมรับนับถืออยู่ในระดับสูง

2. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

- จำแนกตามอายุ บุคลากรที่มีอายุ 41 - 50 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมสูงที่สุด ส่วนบุคลากรที่มีอายุ 51 – 60 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมในระดับสูง และมีค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมต่ำที่สุด
- จำแนกตามสถานภาพ บุคลากรที่มีสถานภาพหย่าร้าง/แยกกันอยู่ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมสูงที่สุด ส่วนบุคลากรที่มีสถานภาพ โสด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมในระดับสูง และมีค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมต่ำที่สุด
- จำแนกตามระดับการศึกษา บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมสูงที่สุด ส่วนบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า

ปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมในระดับสูง และมีค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมต่ำที่สุด

- จำแนกตามประเภทตำแหน่ง บุคลากรที่เป็นข้าราชการ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมสูงที่สุด ส่วนบุคลากรที่เป็นพนักงานจ้างเหมาบริการ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมในระดับสูง และมีค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมต่ำที่สุด
- จำแนกตามอายุงาน บุคลากรที่มีอายุงาน 11 – 15 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมสูงที่สุด ส่วนบุคลากรที่มีอายุงาน 5 – 10 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมในระดับสูง และมีค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมต่ำที่สุด

3. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

- ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
- ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากรกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4. บุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดฉะเชิงเทราที่มีอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง อายุงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ความพึงพอใจในเงินเดือน การฝึกอบรม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดฉะเชิงเทรา ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ การบริหารงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อภิปรายผลการวิจัย

1. บุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดฉะเชิงเทรามีระดับคะแนนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจต่อผลการปฏิบัติงานในระดับมาก

2. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

- จำแนกตามอายุ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีอายุ 41 – 50 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมในระดับสูงมาก เพราะอยู่ในช่วงสร้างความมั่นคงให้กับชีวิต และพบว่าบุคลากรที่มีอายุ 51 – 60 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมในระดับสูง เนื่องจากว่าทำงานมานานแล้ว จึงทำให้แรงจูงใจอาจจะลดน้อยลง และอยู่ในช่วงเตรียมเกษียณอายุราชการ สอดคล้องกับการศึกษา

ของปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล ค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษาพบว่า อายุ 31 – 40 ปี มีแรงจูงใจในระดับมาก และอายุ 51 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในระดับมากที่สุด

- จำแนกตามสถานภาพ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพหย่าร้าง/แยกกันอยู่ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมในระดับสูงมาก เพราะว่าเป็นบุคลากรผ่านการแต่งงาน อาจจะมีลูก ทำให้มีภาระต่าง ๆ จึงเกิดแรงจูงใจที่มาก และพบว่าบุคลากรที่มีสถานภาพ โสด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมในระดับสูง เนื่องจากว่าไม่มีภาระผูกพันต่าง ๆ สอดคล้องกับการศึกษาของ กัตติกา อร่ามโชติ (2559) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของทหารพราน กรมทหารพรานที่ 48 จังหวัดนราธิวาส ผลการศึกษาพบว่า สถานภาพหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจมากที่สุด และสถานภาพ โสด มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจน้อย
- จำแนกตามระดับการศึกษา ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมในระดับสูงมาก เพราะว่าเป็นบุคลากรที่ทำงานในตำแหน่งงานที่ใช้ความรู้เป็นส่วนใหญ่ และพบว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมในระดับสูง เนื่องจากว่าเป็นบุคลากรที่ส่วนมากใช้แรงงาน ไม่ได้ทำงานในสำนักงาน สอดคล้องกับการศึกษาของปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษาพบว่า ระดับการศึกษาปริญญาตรีอยู่ในระดับที่มาก และระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีอยู่ในระดับที่มาก
- จำแนกตามประเภทตำแหน่ง ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่เป็นข้าราชการ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมในระดับสูงมาก เพราะว่าเป็นความมั่นคงในงาน มีเงินเดือนที่เหมาะสม และพบว่าบุคลากรที่เป็นพนักงานจ้างเหมาบริการ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมในระดับสูง เนื่องจากเป็นพนักงานจ้างเหมาบริการ ไม่ค่อยมีความมั่นคงในงาน สอดคล้องกับการศึกษาของปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่เป็นข้าราชการอยู่ในระดับที่มาก และบุคลากรที่เป็นพนักงานจ้างทั่วไปอยู่ในระดับที่มากที่สุด
- จำแนกตามอายุงาน ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีอายุงาน 11 – 15 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมในระดับสูงมาก เพราะว่าเป็นงานมานาน และมีความชื่นชอบในงาน และพบว่าบุคลากรที่มีอายุงาน 5 – 10 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมในระดับสูง เนื่องจากเป็นบุคลากรรุ่นใหม่ ขาดการกระตุ้น หรือความตื่นเต้นในงาน สอดคล้องกับการศึกษาของกัตติกา อร่ามโชติ (2559)

ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของทหารพราน กรมทหารพรานที่ 48 จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า ทหารพรานกรมทหารพรานที่ 48 จังหวัดนครราชสีมา ที่มีอายุงานมากกว่า 3 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด

3. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดฉะเชิงเทรา

- ปัจจัยด้านงาน ผลการทดสอบพบว่า ตัวแปรปัจจัยด้านงานมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับการศึกษาของ พัชราภรณ์ มูลทองสงค์ (2559) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม ผลการศึกษาพบว่า โอกาสก้าวหน้าในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม
- ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร ผลการทดสอบพบว่า ตัวแปรปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากรมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับการศึกษาของอัญชติ มั่นตระกูล (2556) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษาองค์กรมหาชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากรมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4. บุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดฉะเชิงเทราที่มีอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง อายุงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

- อายุ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดฉะเชิงเทราที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้เพราะไม่ว่าจะอายุมากน้อยเพียงใด ก็สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้ ความสามารถ สอดคล้องกับการศึกษาของยศนันท์ อ่อนสันทัด (2560) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจและแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงแรมระดับ 4 ดาวในเขตกรุงเทพฯและปริมณฑล ผลการศึกษาพบว่า อายุของพนักงานต่างกัน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน
- สถานภาพ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดฉะเชิงเทราที่มีสถานภาพต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เพราะว่าแม้บุคลากรจะมีภาระทางสังคม ความรับผิดชอบทางครอบครัว แต่ก็ไม่เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานจึงทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ

การศึกษาของกัตติกา อร่าม โชติ (2559) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของทหารพราน กรมทหารพรานที่ 48 จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า สถานภาพที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

- ระดับการศึกษา ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดฉะเชิงเทราที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เพราะว่าแม้จะมีระดับการศึกษาที่ไม่เท่ากัน แต่บุคลากรในสำนักงานสหกรณ์จังหวัดฉะเชิงเทรา ก็มีหน้าที่ที่ต่างกันไป แต่หน้าที่มีส่วนช่วยให้สำนักงานสหกรณ์จังหวัดฉะเชิงเทราบรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งเอาไว้ จึงทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาในตัวแปรย่อย พบว่า บุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดฉะเชิงเทราที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่า บุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดฉะเชิงเทราที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบแตกต่างจากบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดฉะเชิงเทราที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ทั้งนี้เป็นเพราะว่าบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่ามักได้รับมอบหมายงานที่มีความยากและสลับซับซ้อนกว่า อีกทั้งบุคลากรที่มีวุฒิต่ำกว่าระดับปริญญาตรี ส่วนมากเป็นพนักงานขับรถยนต์ แม่บ้าน และคนสวน จึงทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ มีความแตกต่าง สอดคล้องกับการศึกษาของยุบล เบ็ญจรงค์กิจ (อ้างใน ทศพร จิรกิจวิบูลย์, 2556) ที่กล่าวว่า การศึกษาทำให้คนมีความคิดค่านิยมทัศนคติและพฤติกรรมแตกต่างกันคนที่มีการศึกษาสูงจะได้เปรียบกว่าทั้งด้านภาระงานและโอกาส
- ประเภทตำแหน่ง ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดฉะเชิงเทราที่มีประเภทตำแหน่งต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากการบริหารจัดการภายในองค์กรของหน่วยงานภาครัฐที่มีลำดับขั้นการบังคับบัญชาที่ชัดเจน สอดคล้องกับการศึกษาของสุรัตน์จี กูตระกูล (อ้างใน วาสนา พัฒนนานันท์ชัย, 2553) ที่ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา ธนาคารพาณิชย์ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า พนักงานธนาคารพาณิชย์ไทยที่มีปัจจัยประชากรศาสตร์ ด้านตำแหน่งงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน
- อายุงาน ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดฉะเชิงเทราที่มีอายุงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เพราะบุคลากรที่มีอายุงานน้อยหรือมาก ต่างก็ได้รับมอบหมายงานที่มีลักษณะไม่แตกต่างกัน จึงทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของธนกร

กรวัชรเจริญ (2555) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท ควอลิตี้เฮาส์ จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า อายุงานของพนักงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

5. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ความพึงพอใจในเงินเดือน การฝึกอบรม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดฉะเชิงเทรา

- ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดฉะเชิงเทรา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เพราะหากมีการระบุแนวทางที่ชัดเจนในด้านของความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ก็จะช่วยให้บุคลากรมีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ สอดคล้องกับการศึกษาของพัชราภรณ์ มูลทองสงค์ (2559) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม ผลการศึกษาพบว่า โอกาสก้าวหน้าในงานของมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
- ความพึงพอใจในเงินเดือนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ความพึงพอใจในเงินเดือนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดฉะเชิงเทรา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เพราะหากบุคลากรมีความพึงพอใจในเงินเดือนที่ได้รับ ปริมาณงานเหมาะสมกับเงินเดือน ก็จะช่วยให้บุคลากรมีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ สอดคล้องกับการศึกษาของเรณู สุขฤกษ์กิจ (2554) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
- การฝึกอบรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า การฝึกอบรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดฉะเชิงเทรา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เพราะการพัฒนาบุคลากรในองค์กรมีความสำคัญอย่างมาก ทำให้บุคลากรเปลี่ยนแนวความคิด ทำให้บุคลากรเห็นว่าองค์กรให้ความสำคัญ สอดคล้องกับการศึกษาของอัญชลี มั่นตระกูล (2556) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษาองค์กรมหาชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากรมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสถาบันพัฒนาศักยภาพการผลิต อย่างมีนัยสำคัญที่ตั้งไว้ที่ระดับ 0.01

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้นเป็นเรื่องที่มีความละเอียดอ่อนและเป็นความรู้สึกรับรู้ของบุคคล ดังนั้น จึงควรให้ความสำคัญกับสิ่งจูงใจต่าง ๆ ที่จะเสริมแรงให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เช่น การสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี การประกาศชื่อบุคลากรดีเด่นในสำนักงาน เป็นต้น

บรรณานุกรม

- กัตติกา อร่าม โชติ. (2559). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของทหารพราน กรมทหารพรานที่ 48 จังหวัดนราธิวาส**. สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ปฐมวงศ์ สีหาเสนา. (2557). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี**. งานนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พัชรภรณ์ มูลทองสงค์. (2559). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม**. วิชานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อัญชลี มั่นตะรักษ์. (2556). **ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษาองค์การมหาชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร**. วิชานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์