

อิทธิพลวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมบัญชีกลาง
Influencing Organizational Culture Motivational Factors And Supporting Factors
Affecting Work Motivation Of Central Personnel,
The Comptroller General's Department

สุชญญา อีสริยะกุลกล้า
สาขาวิชาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Suchunya Itsariyakulkla
E-mail: beefreedomwork@gmail.com
Faculty of Business Administration Program in Accounting
Ramkhamhaeng University
Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาอิทธิพลวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมบัญชีกลาง ปัจจัยได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรส่วนกลาง กรมบัญชีกลาง จำนวน 294 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานใช้สถิติการทดสอบแบบ t-test แบบสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) และสถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรส่วนกลาง กรมบัญชีกลาง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 30 - 40 ปี มีสถานภาพโสด มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี และมีรายได้ต่อเดือน 10,000 - 20,000 บาท วัฒนธรรมองค์กรโดยภาพรวมในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านวัฒนธรรมแบบราชการ ($\bar{X} = 4.10$) ปัจจัยจูงใจ โดยภาพรวมในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.03$) ปัจจัยค้ำจุน โดยภาพรวมในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านสภาพในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.00$) และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมบัญชีกลางโดยภาพรวมในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.81$)

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า (1) บุคลากรส่วนกลาง กรมบัญชีกลางที่มีเพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือนต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

(2) วัฒนธรรมองค์กรด้านวัฒนธรรมแบบเครือข่าย ด้านวัฒนธรรมแบบราชการ ด้านวัฒนธรรมการปรับตัว และด้านวัฒนธรรมแบบมุ่งสำเร็จ มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมบัญชีกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (3) ปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้า ในการปฏิบัติงาน และด้านการได้รับการเลื่อนตำแหน่ง มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมบัญชีกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ (4) ปัจจัยค้ำจุน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านค่าตอบแทน และผลประโยชน์ และด้านความมั่นคงในงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมบัญชีกลางอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

Abstract

The purpose of this study is to examine the influencing, organizational culture motivational factors and supporting factors affecting work motivation of central personnel, the Comptroller General's Department, factors include demographic factors, organizational culture, motivation factors and supporting factors. The 294 sample were drawn from population of central personnel, The Comptroller General's Department. Data were analyzed by using the frequency, percentage, mean, and standard deviation and collected data from questionnaires with T-Test, F-Test (One way ANOVA), and Multiple Regression Analysis.

The study indicated that the most central personnel in Comptroller General's Department of the respondents were female 30 - 40 years old , single, received Bachelor's Degree and received monthly income of 10,000 - 20,000 bath. Organizational culture were at high level ($\bar{X} = 3.89$). When each aspect, it was found that the aspect has the highest mean were bureaucratic culture ($\bar{X} = 4.10$). Motivation factors were at high level ($\bar{X} = 3.70$). When each aspect, it was found that the aspect has the highest mean was possibility of growth ($\bar{X} = 4.03$). Supporting factors were at high level ($\bar{X} = 3.64$). When each aspect, it was found that the aspect has the highest mean was status ($\bar{X} = 4.00$). Work motivation of central personnel, the Comptroller General's Department was rated at a high level ($\bar{X} = 3.71$). When each aspect, it was found that the aspect has the highest mean was efficiency ($\bar{X} = 3.81$).

The results of hypothesis test show that (1) the central personnel, The Comptroller General's Department with different gender, status, education and income had different overall work motivation. (2) Organizational culture, adaptability culture, achievement culture, clan culture and bureaucratic culture had effect the work motivation of central personnel, the Comptroller General's Department at statistical significance of 0.05 levels. (3) Motivation factors, the work itself, possibility of growth and advancement had effect the work motivation of central personnel, the Comptroller General's Department at statistical significance of 0.05 levels. (4) Supporting factors, supervision, work conditions, interpersonal relations, company policies and administration,

salary and job security had effect tht work motivation of central personnel, the Comptroller General's Department at statistical significance of 0.05 levels.

Keyword: Work Motivation

บทนำ

สภาพโดยรวมของเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี ในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา รวมถึงการระบาดของ COVID 19 ส่งผลกระทบต่อองค์กรต่าง ๆ เป็นอย่างมาก ดังนั้นเพื่อความอยู่รอดขององค์กร องค์กรจะต้องคอยปรับเปลี่ยนแสวงหากลยุทธ์ในการบริหารต่าง ๆ โดยองค์กรจะต้องมีการวางแผนกลยุทธ์และนโยบายด้านการบริหารจัดการองค์กรภายใต้สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกให้มีความสอดคล้องกันเพื่อต่อสู้กับการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกอยู่ตลอดเวลา ทั้งนี้เพื่อให้องค์กรอยู่รอดและเจริญก้าวหน้าต่อไป (กนกพร กระจ่างแสง, 2560)

องค์กรจึงต้องให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นอย่างมากเพราะบุคคลเป็นกุญแจแห่งความสำเร็จขององค์กรและยังเป็นแรงสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้สามารถดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้เป็นไปตามเป้าหมายที่องค์กรวางไว้ ดังนั้นองค์กรควรตอบสนองความต้องการของบุคคลในเรื่องต่าง ๆ เช่น สวัสดิการ อัตราค่าจ้าง เพื่อจูงใจให้บุคคลเกิดความพอใจในการปฏิบัติงานและทำให้บุคคลต่าง ๆ ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและที่สำคัญคือเพื่อรักษาบุคคลที่มีคุณภาพไว้กับองค์กร (กนกพร กระจ่างแสง, 2560)

แรงจูงใจจึงเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมาในเชิงบวก เช่น มีความมุ่งมั่นที่จะฟันฝ่าอุปสรรคต่าง ๆ มีความกระตือรือร้นที่จะทำกิจกรรมนั้น ๆ อย่างเต็มกำลังความสามารถ ขณะเดียวกันหากมนุษย์ไม่มีแรงจูงใจและความพึงพอใจจะทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมาในเชิงลบ เช่น มีสภาพแวดล้อมที่เฉื่อยชาทำกิจกรรมนั้น ๆ ให้ผ่านไปโดยไม่ตั้งใจหรือไม่เอาใจใส่กับการทำกิจกรรม ซึ่งส่งผลต่อการดำเนินงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์กรในระยะยาวได้ หากบุคลากรในองค์กรไม่มีการปรับตัวและไม่ยอมรับในสถานะที่มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นด้านปัจจัยภายในหรือภายนอกองค์กร สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่ส่งผลกระทบต่อองค์กรทั้งสิ้น (ประเสริฐ อุไร, 2558) ดังนั้นผู้บริหารองค์กรควรให้ความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรโดยคำนึงถึงความสามารถของพนักงานให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขและทำให้เกิดความผูกพันกับองค์กร ซึ่งสามารถหลีกเลี่ยงปัญหาการลาออก การโอน หรือการย้ายสถานที่ปฏิบัติงานได้ และจะส่งผลให้องค์กรขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอีกด้วย (วรรณ ระย้างาม, 2553) สำหรับปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้นมีมากมายหลายปัจจัย และหนึ่งในปัจจัยนั้นได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรซึ่งเป็นสิ่งที่อธิบายถึงสภาพแวดล้อมภายในของสมาชิกในองค์กรที่มีร่วมกันและใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อกำหนดรูปแบบพฤติกรรม โดยที่วัฒนธรรมองค์กรจะเป็นภาพสะท้อนที่แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการพัฒนาของผู้บริหารระดับสูง และพนักงานระดับปฏิบัติการ (Abadi & Gordon, 1999) นอกจากนี้อีกหลายปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานที่มีความสำคัญต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้พนักงานพึงพอใจในงานซึ่งจะเป็นส่วนเสริมแรงจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ (Herzberg, 1974) หลีกเลี่ยงการลาออกจากงานและจะอยู่ในองค์กรตลอดไป ดังนั้นผู้บริหารองค์กรจึงต้องหันกลับมาวิเคราะห์ถึงสาเหตุที่แท้จริงที่ส่งผลโดยตรงต่อแรงจูงใจและปรับแก้ไขให้ตรงจุดเพื่อสร้างความเจริญก้าวหน้าให้องค์กรต่อไป

ดังนั้นผู้วิจัยในฐานะเป็นบุคลากรในหน่วยงานจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาเกี่ยวกับ อิทธิพลวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ส่วนกลาง กรมบัญชีกลาง เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยใช้เป็นข้อมูลประกอบของฝ่ายบริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องในการวางแผน หรือปรับปรุงเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น สามารถทราบข้อมูลความต้องการอย่างแท้จริงของบุคลากร และสามารถนำไปใช้ในการบริหารจัดการได้อย่างเหมาะสม ซึ่งจะส่งผลดีต่อประสิทธิภาพขององค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลางกรมบัญชีกลาง
2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมบัญชีกลาง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมบัญชีกลาง

ขอบเขตงานวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องอิทธิพลวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ส่วนกลาง กรมบัญชีกลาง มีขอบเขตการวิจัย โดยผู้วิจัยได้ทำการกำหนดขอบเขตการศึกษาดังต่อไปนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรส่วนกลาง กรมบัญชีกลาง ที่ปฏิบัติงานจริงในปี 2564 จำนวนทั้งสิ้น 1,096 คน ใช้วิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 5% จะได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 294 คน
3. การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องอิทธิพลวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ส่วนกลาง กรมบัญชีกลาง โดยทางผู้วิจัยจะทำการศึกษาถึงตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ตัวแปรตาม คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมบัญชีกลาง

สมมติฐานของการวิจัย

- สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ส่วนกลาง กรมบัญชีกลางต่างกัน
- สมมติฐานที่ 2 วัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมบัญชีกลาง
- สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยจูงใจมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ส่วนกลาง กรมบัญชีกลาง
- สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยค้ำจุนมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ส่วนกลาง กรมบัญชีกลาง

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมบัญชีกลาง
2. ทำให้ทราบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมบัญชีกลาง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน
3. นำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานให้แก่กรมบัญชีกลาง ในการปรับปรุงหรือบริหารงานบุคลากรส่วนกลาง เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรเพื่อให้เกิดแรงจูงใจและสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวคิดและทฤษฎี

1.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง แรงขับที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยได้รับอิทธิพลจากการกระทำของบุคคลอื่นในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังเป็นสิ่งกระตุ้นที่จะทำให้บุคคลปฏิบัติงาน เพื่อนำมาซึ่งการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

สมพงษ์ เกษมสิน (2526) กล่าวว่า แรงจูงใจหมายถึง ความพยายามที่จะแสดงออกหรือปฏิบัติตามสิ่งที่ต้องการ สิ่งที่มีทั้งภายนอกและภายในของตัวบุคคลสามารถสรุปความหมายได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งใด ๆ ที่เป็นแรงกระตุ้นหรือผลักดันให้บุคคลปฏิบัติหรือแสดงพฤติกรรมด้วยความเต็มใจ เพื่อที่จะนำมำซึ่งการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งมูลเหตุจูงใจที่สำคัญคือ ความต้องการ

2.แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

Warr (1990) กล่าวว่า iva ความสำเร็จในการทำงาน เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ประกอบด้วย

1. ความตื่นตมรยในงาน (Arousal) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานโดยไม่รู้สึกรวทกัางวลใด ๆ ในการทำงาน และรู้สึกสนุกเพลิดเพลินกับการทำงาน
2. ความพึงพอใจในงาน (Pleasure) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกพอใจ เต็มใจ สนใจ เพลิดเพลิน และยินดีในการปฏิบัติงานของตน
3. ความกระตือรือร้นในการทำงาน (Self - Validation) บุคคลมีความรู้สึกที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานโดยเกิดความรู้สึกว่ามีความตื่นตัว อยากทำงาน ทำงานได้อย่างรวดเร็ว คล่องแคล่ว มีชีวิตชีวาในการทำงาน

3.แนวคิดเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์

Wallach and Kogan (1965) กล่าวว่า iva ความสำเร็จในการทำงาน เป็นความสามารถในการเชื่อมโยงสัมพันธ์จากสิ่งหนึ่งไปยังสิ่งอื่น ๆ ได้ และได้อธิบายกระบวนการคิดสร้างสรรค์ว่าเกิดจากความคิดใหม่โดยการลองผิดลองถูก โดยจำแนกออกเป็นลำดับขั้นได้ 4 ขั้นตอน (1) ขั้นเตรียมการ (Preparation) (2) ขั้นครุ่นคิดหรือฟักตัว (Incubation) (3) ขั้นความคิดกระจ่างหรือรู้แจ้ง (Illumination) (4) ขั้นทดสอบความคิดหรือพิสูจน์ให้เห็นจริง (Verification)

Cagle (1985) ได้เสนอรูปแบบของความคิดสร้างสรรค์ในรูปสามมิติ ซึ่งประกอบด้วยโครงสร้างหลัก 2 ส่วน คือ ส่วนทางด้านนามธรรม (Abstract domain) และส่วนทางด้านรูปธรรม (Concrete domain) ในแต่ละส่วนจะประกอบด้วย 3 มิติ คือ มิติด้านรูปแบบของการคิด (Dimension of types of thought) มิติด้านเจตคติทางสมอง (Dimension of mental attitudes) และมิติด้านลำดับขั้นของการคิด (Dimension of stages)

4.แนวคิดเกี่ยวกับความมีประสิทธิภาพ

Good (1973) ให้ความหมายของประสิทธิภาพว่า หมายถึง ความสำเร็จที่ทำให้เกิดความรสำเร็จตามความปรารถนาโดยใช้เวลาและความพยายามเล็กน้อยก็สามารถให้ผลงานที่สำเร็จลงอย่างสมบูรณ์ ส่วน Harrington (1996) ได้ให้คำนิยามของประสิทธิภาพโดยภาพรวมขององค์กรโดยให้ความสำคัญที่โครงสร้างและเป้าหมายขององค์กร (Organization's Structure and its Goals) ซึ่งกำหนดไว้สิบสองประการ ที่บ่งบอกความสัมพันธ์ระหว่างคนกับการบริหารลดความสิ้นเปลืองมากขึ้น ทำงานเป็นระบบโดยเน้นในห้ำงายต่อการทำงานอย่างเหมาะสม

5.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

Cherington (1974) ให้ความหมาย วัฒนธรรมองค์กรว่าหมายถึง ค่านิยมพื้นฐานเกี่ยวกับวิธีการประพฤติปฏิบัติที่ถูกต้องขององค์กร รวมถึงสิ่งต่าง ๆ ที่ควรยึดถือปฏิบัติโดยจะมีการสืบทอดไปยังสมาชิกใหม่ขององค์กร

Daft (2002) ได้ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมกับความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรเสนอแนะว่าถ้าจัดค่านิยมขององค์กรกลยุทธ์ และสภาพแวดล้อมภายนอกได้อย่างเหมาะสมแล้ว จะเกิดวัฒนธรรมองค์กรขึ้น 4 แบบ (1) วัฒนธรรมแบบปรับตัว (Adaptability Culture) (2) วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ (Achievement Culture) (3) วัฒนธรรมแบบเครือญาติ (Clan Culture) (4) วัฒนธรรมแบบราชการ (Bureaucratic Culture) โดยความแตกต่างของวัฒนธรรมทั้งสี่มาจาก 2 มิติ ได้แก่ (1) ระดับของเงื่อนไขสภาพแวดล้อมภายนอกว่าต้องการความมั่นคงหรือความยืดหยุ่นเพียงไร (2) ระดับของเงื่อนไขด้านกลยุทธ์ว่าต้องการเน้นภายใน (Internal) หรือเน้นภายนอก (External) เพียงไร

6. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน

Herzberg (1974) ได้อธิบายถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน และองค์กรของบุคลากรกับปัจจัยที่ช่วยเสริมแรงจูงใจให้บุคลากรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่มากยิ่งขึ้น และมีความพึงพอใจในงานที่สูงขึ้นอยู่ 2 ประเภท ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) คือ ปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจสำหรับคนที่ปฏิบัติงานให้มีความสุข มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นหรือทำให้เกิดความภักดีต่อองค์กรมากขึ้น และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) คือ ปัจจัยที่องค์กรขาดไม่ได้ เนื่องจากเป็นปัจจัยที่ขาดแล้วบุคลากรจะมีแนวโน้มเกิดความไม่พึงพอใจต่องานที่รับผิดชอบต่อองค์กร

วิธีดำเนินการวิจัย

1. การออกแบบการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Design) เป็นการวิจัยที่มีการศึกษาตามสภาพที่เป็นไปตามธรรมชาติ โดยไม่มีการจัดกระทำ หรือควบคุมตัวแปรใดๆ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม แบบวิจัยตัดขวาง (Cross Sectional Studies) คือเป็นการเก็บข้อมูลในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งเพียงครั้งเดียว โดยใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์ทางสถิติ

2. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรส่วนกลาง กรมบัญชีกลาง จำนวนทั้งสิ้น 1,096 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้การคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1973) ในการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 5% ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 294 คน หลังจากกำหนดกลุ่มตัวอย่างแล้ว เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างกระจายครอบคลุมทั่วประชากร ผู้ศึกษาจึงเลือกใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified sampling) โดยการแบ่งกลุ่มตัวอย่างเป็นชั้นภูมิตามประเภทบุคลากร

3. เครื่องมือใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบบสอบถามนั้นเป็นเครื่องมือหลักที่นำมาเก็บรวบรวมข้อมูล โดยทางผู้วิจัยก็ได้มีการศึกษาหาความรู้ ค้นคว้าทบทวนวรรณกรรม แนวคิดและทฤษฎีต่างๆ เอกสารทางวิชาการ รวมไปถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อที่จะนำความรู้ที่ได้มานั้นไปกำหนดกรอบแนวความคิดของงานวิจัยที่ผู้วิจัยศึกษา ซึ่งแสดงให้เห็นตัวแปรที่เกี่ยวข้อง โดยตัวแปรที่ได้มานั้นจะช่วยพัฒนาการสร้างแบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด โดยแบบสอบถามจะแบ่งออกเป็น 5 ส่วนดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามเกี่ยวข้องกับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน มีคำถามทั้งหมด 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมการปรับตัว ด้านวัฒนธรรมแบบมุ่งสำเร็จ ด้านวัฒนธรรมแบบเครือญาติ และด้านวัฒนธรรมแบบราชการ มีคำถามทั้งหมด 19 ข้อ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจิตใจ เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจิตใจได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับยกย่อง ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านการได้รับการเลื่อนตำแหน่ง และด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน มีคำถามทั้งหมด 18 ข้อ

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพในการปฏิบัติงาน และด้านความมั่นคงในงาน มีคำถามทั้งหมด 21 ข้อ

ส่วนที่ 5 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมบัญชีกลางเป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมบัญชีกลางซึ่งมีทั้งหมด 3 ด้าน ประกอบด้วย ความสุขในการปฏิบัติงาน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความมีประสิทธิภาพ มีคำถามทั้งหมด 15 ข้อ

4. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ได้มีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยผู้วิจัยได้มีการนำแบบสอบถามมาใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัย ซึ่งการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย สามารถสรุปเป็นขั้นตอนได้ดังนี้

1. การศึกษาค้นคว้าข้อมูล แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
2. นิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปรตาม ทำขึ้นเพื่อให้ความหมายของตัวแปรต่างๆ
3. นำนิยามศัพท์เฉพาะที่ได้มาสร้างเป็นข้อคำถามที่มีความครอบคลุม และสัมพันธ์กับนิยามศัพท์ของตัวแปรทั้งหมด
4. จัดทำร่างแบบสอบถาม
5. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาว่าแบบสอบถามมีการใช้ภาษาและลักษณะของข้อความเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างที่จะดำเนินการวิจัย

5. การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

1. ผู้วิจัยดำเนินการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และความน่าเชื่อถือ ก่อนนำแบบสอบถามไปดำเนินการวิจัยใช้งานจริง โดยนำร่างแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาทำการตรวจสอบคำถาม การใช้ภาษาในแบบสอบถาม เพื่อความครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการศึกษา โดยใช้วิธีการวัดความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ตามตารางตรวจสอบคุณภาพความครอบคลุมด้านเนื้อหาการวิจัย รวมไปถึงใช้ภาษาที่ถูกต้องเหมาะสมหรือไม่ ซึ่งผู้วิจัยจะนำคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษามาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม ก่อนนำไปใช้งานจริง

2. ผู้วิจัยได้มีการจัดทำแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ทางผู้วิจัยใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย จำนวน 30 คน เพื่อทำการตรวจสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha) (Cronbach, 1974) โดยค่าความเชื่อมั่นของวัฒนธรรมองค์กรโดยภาพรวมเท่ากับ 0.889 แสดงเป็นรายด้าน ดังนี้ ด้านวัฒนธรรมการปรับตัว เท่ากับ 0.871 ด้านวัฒนธรรมแบบมุ่งสำเร็จ เท่ากับ 0.741 ด้านวัฒนธรรมแบบเครือข่ายเท่ากัน 0.825 และด้านวัฒนธรรมแบบราชการเท่ากับ 0.856 ปัจจัยจิตใจ โดยภาพรวมเท่ากับ 0.939 แสดงเป็นรายด้าน ดังนี้ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานเท่ากับ 0.792 ด้านการได้รับการยอมรับยกย่องเท่ากับ 0.802 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติเท่ากับ 0.820 ด้านความรับผิดชอบในงานเท่ากับ 0.803 ด้านการได้รับการเลื่อนตำแหน่งเท่ากับ 0.932 และด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานเท่ากับ 0.883 ปัจจัยค้ำจุน โดยภาพรวมเท่ากับ 0.951 แสดงเป็นรายด้าน ดังนี้ ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์เท่ากับ 0.880 ด้านนโยบายและการบริหารเท่ากับ 0.932 ด้านการปกครองบังคับบัญชาเท่ากับ 0.785 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงานเท่ากับ 0.900

ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานเท่ากับ 0.863 ด้านสภาพในการปฏิบัติงานเท่ากับ 0.924 และด้านความมั่นคงในงาน 0.861 และค่าความเชื่อมั่นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมบัญชีกลางโดยภาพรวมเท่ากับ 0.935 แสดงเป็นรายด้าน ดังนี้ ความสุขในการปฏิบัติงานเท่ากับ 0.937 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เท่ากับ 0.928 และความมีประสิทธิภาพ 0.870

3. เมื่อผู้วิจัยนำข้อบกพร่องมาปรับปรุง แก้ไข โดยขอคำปรึกษาและผ่านความคิดเห็นและความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้ง จนได้เครื่องมือที่มีประสิทธิภาพ จึงนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ ไปสอบถามกลุ่มตัวอย่างตามที่ได้กำหนดไว้ในงานวิจัย

6. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ผ่านการแก้ไขและผ่านความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษามาดำเนินการจัดทำแบบสอบถามออนไลน์ เพื่อทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด จำนวน 294 คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรส่วนกลาง กรมบัญชีกลาง ที่ปฏิบัติงานจริงในปี 2564 โดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ใช้วิธีการจับสลากโดยทำรายชื่อของบุคลากรทั้งหมด โดยมีเลขกำกับหน่วยรายชื่อทั้งหมด หลังจากนั้นส่งแบบสอบถามให้บุคลากรที่ถูกสุ่มได้ในแต่ละกลุ่มงาน ซึ่งหลังจากการเก็บรวบรวมข้อมูลครบจำนวน 294 ชุดแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป ผู้วิจัยทำการนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์คำนวณผลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ SPSS

7. เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้มาทำการประมวลผลด้วยการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมบัญชีกลาง

2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

2.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมบัญชีกลาง จำแนกตามเพศ ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติทดสอบ t-test ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมบัญชีกลาง จำแนกตามอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบรายคู่ โดยใช้วิธีของ Least-Significant Different (LSD)

2.3 เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมบัญชีกลาง จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ Multiple Regression Analysis การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามการวิจัย เรื่องอิทธิพลวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ส่วนกลาง กรมบัญชีกลาง สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรส่วนกลาง กรมบัญชีกลาง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 30 - 40 ปี มีสถานภาพโสด มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี และมีรายได้ต่อเดือน 10,000 - 20,000 บาท

ผลการวิเคราะห์ทัศนคติของบุคลากรส่วนกลาง กรมบัญชีกลางโดยภาพรวม อยู่ในระดับความสำคัญมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับสำคัญมาก โดยเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านวัฒนธรรมแบบราชการ ด้านวัฒนธรรมแบบมุ่งสำเร็จ ด้านวัฒนธรรมการปรับตัว และด้านวัฒนธรรมแบบเครือข่าย ปัจจัยจูงใจของบุคลากรส่วนกลาง กรมบัญชีกลางโดยภาพรวม อยู่ในระดับความสำคัญมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสำคัญมาก ส่วนด้านการได้รับการยอมรับยกย่อง และด้านการได้รับการเลื่อนตำแหน่ง อยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ปัจจัยค้ำจุนของบุคลากรส่วนกลาง กรมบัญชีกลางโดยภาพรวม อยู่ในระดับความสำคัญมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านสภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสำคัญมาก ส่วนด้านความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับสำคัญปานกลาง

ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมบัญชีกลางโดยภาพรวม อยู่ในระดับความสำคัญมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับสำคัญมาก โดยเรียงตามลำดับดังนี้ ความมีประสิทธิภาพ ความสุขในการทำงาน และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมบัญชีกลาง จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้ บุคลากรส่วนกลาง กรมบัญชีกลางที่มีเพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือนต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมต่างกัน และบุคลากรส่วนกลาง กรมบัญชีกลางที่มีอายุต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ทัศนคติที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมบัญชีกลาง สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้ วัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมแบบเครือข่าย ด้านวัฒนธรรมแบบราชการ ด้านวัฒนธรรมการปรับตัว และด้านวัฒนธรรมแบบมุ่งสำเร็จ มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมบัญชีกลางโดยภาพรวม วัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมแบบเครือข่าย ด้านวัฒนธรรมแบบราชการ มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมบัญชีกลาง ด้านความสุขในการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมแบบเครือข่าย ด้านวัฒนธรรมแบบราชการ มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมบัญชีกลาง ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และวัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมการปรับตัว ด้านวัฒนธรรมแบบมุ่งสำเร็จ และด้านวัฒนธรรมแบบราชการ มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมบัญชีกลาง ด้านความมีประสิทธิภาพ

ผลการวิเคราะห์วิเคราะห์ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมบัญชีกลาง สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้ ปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และด้านการได้รับการเลื่อนตำแหน่ง มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมบัญชีกลางโดยภาพรวม ปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านการได้รับการเลื่อนตำแหน่ง มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมบัญชีกลาง ความสุขในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านการได้รับการเลื่อนตำแหน่ง มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมบัญชีกลาง ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมบัญชีกลางความมีประสิทธิภาพ

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยค้ำจุนมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมบัญชีกลาง สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้ ปัจจัยค้ำจุน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ และด้านความมั่นคงในงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมบัญชีกลางโดยภาพรวม ปัจจัยค่าจูง ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ และด้านนโยบายและการ มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมบัญชีกลางความสุขในการปฏิบัติงาน ปัจจัยค่าจูง ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงาน และ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมบัญชีกลาง ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ปัจจัยค่าจูง ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ และด้านความมั่นคงในงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมบัญชีกลาง ความมีประสิทธิภาพ

บทสรุปและอภิปรายผล

1. ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมบัญชีกลางโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดคือ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ความมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประเสริฐ อุไร (2558) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ธรณีศึกษาบริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความสุขในการทำงาน ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านความมีประสิทธิภาพ ในภาพรวมแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่ามีระดับแรงจูงใจมากที่สุดทั้ง 3 ด้าน อันดับแรกคือด้านความมีประสิทธิภาพ รองลงมาคือ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และด้านความสุขในการทำงาน ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมบัญชีกลางจำแนกตามปัจจัยบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน สามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 บุคลากรส่วนกลาง กรมบัญชีกลางจำแนกตามปัจจัยบุคคลที่มีเพศ และรายได้ต่อเดือนต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยภาพรวมต่างกัน แสดงว่าเพศมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ดังนั้น เพศชายหรือเพศหญิง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมที่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ วัชรระ แยมชู (2563) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่ พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และยังสอดคล้องกับวิจัยของ วิไลพร พึ่งเกียรติไพบุลย์ (2559) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย พบว่าบุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีเพศและอัตราเงินเดือนแตกต่างกันมีปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.2 บุคลากรส่วนกลาง กรมบัญชีกลางที่มีสถานภาพ และระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมต่างกัน แสดงว่าสถานภาพมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ จุฑารัตน์ ตีวี (2560) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา พบว่า บุคลากรสังกัดเมืองพัทยามีสถานภาพและระดับการศึกษา ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

2.3 บุคลากรส่วนกลาง กรมบัญชีกลางที่มีอายุต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยภาพรวมไม่ต่างกัน แสดงว่าอายุไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเหมือนกัน โดยมีอายุต่างกันไม่สามารถบอกได้ว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ เกียรติกุล เข้มเพ็ชร (2559) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายห้องพัก โรงแรมรอยัลลอร์ดเคอราตัน

กรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานฝ่ายห้องพักที่มีอายุแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับวิจัยของ พลอยภัสสรณ์ สุจันท์ศรี และพรสวรรค์ ศิริภิญญาภรณ์ (2560) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเลยที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ผลการศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมบัญชีกลาง สามารถสรุปได้ดังนี้

3.1 วัฒนธรรมองค์กรด้านวัฒนธรรมการปรับตัว ด้านวัฒนธรรมแบบมุ่งสำเร็จ ด้านวัฒนธรรมแบบเครือข่าย ด้านวัฒนธรรมแบบราชการ มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมบัญชีกลาง ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรส่วนกลาง กรมบัญชีกลาง ให้ความสำคัญต่อวัฒนธรรมองค์กรด้านวัฒนธรรมการปรับตัว ด้านวัฒนธรรมแบบมุ่งสำเร็จ ด้านวัฒนธรรมแบบเครือข่าย ด้านวัฒนธรรมแบบราชการ ในระดับมาก มีความเห็นว่า องค์กรควรมุ่งสร้างค่านิยมใหม่ เพื่อเอื้อต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการตีความหรือคาดการณ์จากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งบุคลากรต้องปรับตัวให้เข้ากับหน่วยงาน เรียนรู้ค่านิยมแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิด และทัศนคติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนภรณ์ รุ่งวิไลเจริญ (2560) ที่ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บมจ. ธนาคารกรุงไทยรุ่นเจนเนอเรชั่นวัยในเขตกาญจนบุรีและเขตราชบุรี โดยพบว่า วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว มุ่งสำเร็จ แบบเครือข่าย และแบบราชการมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทยรุ่นเจนเนอเรชั่นวัยในเขตกาญจนบุรีและเขตราชบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. ผลการศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมบัญชีกลาง สามารถสรุปได้ดังนี้

ปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการเลื่อนตำแหน่ง และด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมบัญชีกลาง ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรส่วนกลาง กรมบัญชีกลางให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการเลื่อนตำแหน่ง และด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน มีความเห็นว่า งานที่ปฏิบัติอยู่ เป็นงานที่มีระบบ ทำหาย มีความสำคัญ มีคุณค่า และต้องใช้ความคิดในการคิดค้นสิ่งใหม่ ซึ่งการเลื่อนขั้นตำแหน่งงานให้มีความเหมาะสมเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้แก่บุคลากร และบุคลากรต้องการพัฒนาขีดความสามารถและความรู้ในการปฏิบัติงาน เพื่อความก้าวหน้าและการเจริญเติบโต เป็นการจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานให้เจริญก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประเสริฐ อุไร (2558) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด โดยพบว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านการได้รับการเลื่อนตำแหน่ง และด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. ผลการศึกษาปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมบัญชีกลาง สามารถสรุปได้ดังนี้

ปัจจัยค้ำจุน ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ด้านนโยบายบริษัทและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านความมั่นคงในงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมบัญชีกลาง ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรส่วนกลาง กรมบัญชีกลางให้ความสำคัญต่อ

ปัจจัยคำจูน ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ด้านนโยบายบริษัทและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านความมั่นคงในงาน มีความเห็นว่า บุคลากรเห็นความสำคัญของการเลื่อนขั้นเงินเดือน และการจ่ายค่าตอบแทนรวมถึงสิทธิประโยชน์อื่น ๆ เช่น สวัสดิการ ค่ารักษาพยาบาล ค่าปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ บุคลากรรับรู้ถึงโครงสร้างองค์กร การบริหาร บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงาน และรับรู้ถึงกฎ ระเบียบ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ แนวทางปฏิบัติงานอย่างชัดเจน องค์กรควรแบ่งเป็นโครงสร้างบริหาร สำหรับผู้บังคับบัญชา เพื่อสามารถแนะนำข้อมูลทางด้านเทคนิคในการทำงานให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาได้ ให้ความรู้ช่วยเหลือในการทำงาน และสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรควรมีการจัดกิจกรรมให้กับบุคลากร เพื่อเป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน โดยจัดให้มีกีฬาภายใน และกิจกรรมความปลอดภัยภายในหน่วยงาน เพื่อให้บุคลากรมีความสัมพันธ์และกระตือรือร้นมากยิ่งขึ้น ส่งผลต่อการติดต่อประสานงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด องค์กรควรมีการจัดการพื้นที่ปฏิบัติงานและพื้นที่สำนักงานอย่างเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน เช่น แสงสว่าง ความร้อน กลิ่น เป็นต้น รวมถึงการเดินทางมาปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อลดค่าใช้จ่าย และอำนวยความสะดวกของบุคลากร และองค์กรควรมีการจ้างงานในระยะยาวทำให้บุคลากรรู้สึกมั่นคงต่อการปฏิบัติงาน มีการให้สวัสดิการขั้นพื้นฐานด้านการรักษาพยาบาลและกำหนดอายุเกษียณราชการที่เหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประเสริฐ อุไร (2558) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด โดยพบว่า ปัจจัยคำจูน ด้านค่าตอบแทน และผลประโยชน์ ด้านนโยบายบริษัทและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการควบคุมดูแลของหัวหน้างาน และด้านความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะในการวิจัย เพื่อใช้ให้เป็นประโยชน์เป็นข้อมูลพื้นฐานเพื่อการปรับปรุงและวางแผนการบริหารงานให้บุคลากรในกรมบัญชีกลางมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ดังต่อไปนี้

วัฒนธรรมองค์กร

1. วัฒนธรรมองค์กรด้านวัฒนธรรมการปรับตัว ด้านวัฒนธรรมแบบมุ่งสำเร็จ ด้านวัฒนธรรมแบบเครือข่ายดี ด้านวัฒนธรรมแบบราชการ มีผลต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมบัญชีกลาง ดังนั้น ด้านวัฒนธรรมการปรับตัว องค์กรควรให้ความสำคัญด้านวัฒนธรรมการปรับตัวของบุคลากร ซึ่งองค์กรควรส่งเสริมการสร้างค่านิยมใหม่ เพื่อเอื้อต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการตีความหรือคาดการณ์จากสภาพแวดล้อมภายนอก และบุคลากรต้องปรับตัวให้เข้ากับหน่วยงาน เรียนรู้ค่านิยมแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิด และทัศนคติ ด้านวัฒนธรรมแบบมุ่งสำเร็จ องค์กรควรให้ความสำคัญด้านวัฒนธรรมแบบมุ่งสำเร็จเป็นอย่างมาก องค์กรควรเน้นค่านิยมแบบแข่งขันเชิงรุก เพื่อให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นตั้งใจ และทำงานแบบแข่งขัน สละเวลาส่วนตัว และปฏิบัติงานตามเป้าหมายของหน่วยงาน ด้านวัฒนธรรมแบบเครือข่ายดี องค์กรควรให้ความสำคัญด้านความเป็นอิสระเป็นอย่างมาก องค์กรควรมุ่งเน้นเรื่องความร่วมมือ การความเอาใจใส่เอื้ออาหาร และควรมีการจัดกิจกรรมสานสัมพันธ์ เพื่อให้เกิดความรู้สึกผูกพัน และเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ด้านวัฒนธรรมแบบราชการ องค์กรควรให้ความสำคัญด้านวัฒนธรรมแบบราชการ เป็นอย่างมาก องค์กรควรมุ่งเน้นด้านวิธีการความเป็นเหตุเป็นผล ความมีกฎ ระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ และดำเนินการปฏิบัติงานตามขั้นตอน วิธีการที่กำหนดไว้ให้

ปัจจัยจูงใจ

ปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการเลื่อนตำแหน่ง และด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน มีผลต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมบัญชีกลาง ดังนั้น ด้านลักษณะ

ของงานที่ปฏิบัติ องค์กรควรให้ความสำคัญด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติเป็นอย่างมาก ซึ่งงานที่ปฏิบัติอยู่ เป็นงานที่มีระบบ ทำท่าย มีความสำคัญ มีคุณค่า และต้องใช้ความคิดในการคิดค้นสิ่งใหม่ ด้านการได้รับการเลื่อนตำแหน่ง องค์กรควรให้ความสำคัญด้านการได้รับการเลื่อนตำแหน่งเป็นอย่างมาก องค์กรควรกำหนดเกณฑ์การเลื่อนขั้นตำแหน่งงาน ให้มีความเหมาะสม เป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้แก่บุคลากร ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน องค์กรควรให้ความสำคัญด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก ซึ่งบุคลากรต้องการการพัฒนาขีดความสามารถและความรู้ในการปฏิบัติงาน เพื่อความก้าวหน้าและการเจริญเติบโตเป็นการจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานให้เจริญก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น

ปัจจัยค้ำจุน

ปัจจัยค้ำจุน ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านความมั่นคงในงาน มีผลต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมบัญชีกลาง ดังนั้น ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ องค์กรควรให้ความสำคัญด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์เป็นอย่างมาก ควรมีการเลื่อนขั้นเงินเดือน การจ่ายค่าตอบแทนรวมถึงสิทธิประโยชน์อื่น ๆ อย่างเหมาะสม เช่น สวัสดิการ ค่ารักษาพยาบาล ค่าปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ เป็นต้น ด้านนโยบายและการบริหาร องค์กรควรให้ความสำคัญด้านนโยบายและการบริหารเป็นอย่างมาก ควรมีการวางระบบงานเพื่อให้เป็นไปตามนโยบายขององค์กร ด้านการปกครองบังคับบัญชา องค์กรควรให้ความสำคัญด้านการปกครองบังคับบัญชาเป็นอย่างมาก ควรแบ่งเป็นโครงสร้างบริหาร สำหรับผู้บังคับบัญชา เพื่อสามารถแนะนำข้อมูลทางด้านเทคนิคในการทำงานให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาได้ให้ความรู้ ช่วยเหลือในการทำงาน และสามารถแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล องค์กรควรให้ความสำคัญด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นอย่างมาก ควรมีการจัดกิจกรรมให้กับบุคลากร เพื่อเป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน โดยจัดให้มีกีฬาภายใน และกิจกรรมความปลอดภัยภายในหน่วยงาน เพื่อทำให้บุคลากรมีความสัมพันธ์และกระตือรือร้นมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อการติดต่อประสานงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน องค์กรควรให้ความสำคัญด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก ควรมีการจัดการพื้นที่ปฏิบัติงานและพื้นที่สำนักงานอย่างเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน เช่น แสงสว่าง ความร้อน กลิ่น เป็นต้น รวมถึงการเดินทางมาปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อลดค่าใช้จ่าย และอำนวยความสะดวกของบุคลากร และด้านความมั่นคงในงาน องค์กรควรให้ความสำคัญด้านความมั่นคงในงานเป็นอย่างมาก ควรมีการจ้างงานในระยะยาว ทำให้บุคลากรรู้สึกมั่นคงต่อการปฏิบัติงาน มีการให้สวัสดิการขั้นพื้นฐานด้านการรักษาพยาบาลที่เหมาะสม

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. เนื่องจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นเรื่องเกี่ยวกับทัศนคติของบุคคล มิใช่เป็นสิ่งที่สามารถมองเห็นได้อย่างชัดเจน ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอตามสภาพแวดล้อมและกาลเวลา ดังนั้นการวิจัยซ้ำในเรื่องนี้จึงเป็นสิ่งที่น่ากระทำ โดยมีระยะเวลาห่างกันพอสมควร ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ต่อการจัดการบริหารงานบุคคล ทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย

เอกสารอ้างอิง

- เกียรติกุล เข้มเพชร. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายห้องพักรงแรมรอยัลออกคิดเซอร์ราตัน กรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- กนกพร กระจำแสง. (2560). อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานและการสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพในการปฏิบัติงานผ่านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลนครธน. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยธนบุรี, 11(26), 116-129.

- จุฑารัตน์ ตีวี. (2560). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา*.
 วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธนภรณ์ รุ่งวิไลเจริญ. (2560). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บมจ. ธนาคารกรุงไทยรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย ในเขตกาญจนบุรีและเขตราชบุรี*.
 วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร
- ประเสริฐ อุไร. (2558). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา: บริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด*. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก.
- พลอยภัสสรณ์ สุจันทร์ศรี, และพรสวรรค์ ศิริกาญจนภรณ์. (2560). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย*. *วิจัยของบุคลากร, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย*.
- วรรณมา ระย้างาม. (2553). *แรงจูงใจการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปทุมธานีเพื่อสันติ*.
 สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย.
 มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- วัชระ แยมขู. (2563). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก.
- วิไลพร พุ่งเกียรติไพบูลย์. (2559). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย*. *วิจัยคณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย*.
- สมพงศ์ เกษมสิน. (2526). *การบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 8)*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- Abadi, M., & Gordon, A. D. (1999). A calculus for cryptographic protocols: The spicalculus. *Information and computation*, 148(1), 1-70.
- Cagle, M. (1985). A general abstract-concrete model of creative thinking. *The Journal of Creative Behavior*, 19(2), 104-109.
- Cherington, M. (1974). Visual neglect in a chess player. *The Journal of nervous and mental disease*, 159(2), 145-147.
- Cronbach, L. J. (1974). *Essentials of psychology testing*. New York: Harper & Row
- Daft, R. L. (2002). *The Leadership Experience*. (2nd ed.) Fort Worth, TX : Harcourt College Publishers.
- Good, Carter V. (1973). *Dictionary of Education*. New York: McGraw-Hill.
- Harrington, H. (1996). *High performance benchmarking: 20 steps to success*. New York: McGraw-Hill.
- Herzberg, F. (1974). *Motivation-hygiene profiles*. *Organizational Dynamics*, 3(2), 18-29.
- Herzberg, F. (1974). New perspectives on the will to work. *Management Review*, 63(11), 52-54.
- Wallach, M. A., Kogan, N. (1965). *Modes of thinking in young children*. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Warr, P. (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupational Psychology*. 63(3), 193-210.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis* (3rd Ed). New York: Harper and Row Publications.