

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์  
Factors Affecting Motivation for Work of Cooperative Promotion Department Personnel,  
Ministry of Agriculture and Cooperatives

ศิริลักษณ์ ศรีสุพรรณ

Siriluck Srisuphan

**บทคัดย่อ**

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาค้นคว้าเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ที่ปฏิบัติงานทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำนวน 400 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างตามกลุ่มงานที่สังกัดกรมส่งเสริมสหกรณ์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ในการทดสอบสมมติฐาน

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศ หญิง มีอายุระหว่าง 30 – 40 ปี มีสถานภาพสมรส มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ดำรงตำแหน่งข้าราชการ ระยะเวลาการทำงาน 5 – 10 ปี และมีรายได้ 15,000 – 25,000 บาทต่อเดือน นอกจากนี้ยังพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่อยู่ในระดับมากที่สุดอันดับแรก คือ ด้านความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือ ด้านผลประโยชน์ตอบแทน ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ตามลำดับ และผลทดสอบสมมติฐาน พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จำนวน 6 ปัจจัย คือ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ ตามลำดับ

**คำสำคัญ :** แรงจูงใจ, ปัจจัยจูงใจ, ปัจจัยค้ำจุน

## Abstract

This research is a quantitative study. The objectives of this research were to study the factors affecting the motivation for working of the Department of Cooperative Promotion personnel, Ministry of Agriculture and Cooperatives. The sampling group of this study was 400 personnel from the Department of Cooperative Promotion, Ministry of Agriculture and Cooperatives, working in the central and provincial areas, using a random sampling method according to the workgroup under the Department of Cooperative Promotion, Ministry of Agriculture and Cooperatives. The questionnaires were used as an instrument to collect the data. The statistics to analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation. The statistical significance was set at 0.05 in the hypothesis test. The results of this study revealed that most of the samples were 30-40-year-old females, marital status, having a bachelor's degree or equivalent who are working as government officers for 5 – 10 years, and monthly earning 15,000 – 25,000 baht. In addition, the motivation of performance for personnel of the Department of Cooperative Promotion, The Ministry of Agriculture and Cooperatives was high level. The income was considered as the highest level of working motivation. Firstly, it was relations with colleagues. Then the benefits, the governing and commanding, the working conditions and stability, the policy and administration, the achievement of personal working and job position. The performance of working and being respected, respectively. And the hypothesis testing results showed that personal factors affected the motivation for the Department of Cooperative Promotion personnel, The Ministry of Agriculture and Cooperatives. The six factors consisted of age, status, education level, job position, period of working, and income, respectively.

**Keywords:** motivation, motivating factor, supporting factor

## บทนำ

ในปัจจุบันองค์กรภาครัฐหรือภาคเอกชนได้ให้ความสำคัญกับบุคลากร เพราะบุคลากรเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการทำงานที่ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ อีกทั้งยังมีผลต่อความก้าวหน้าและเสถียรภาพขององค์กร บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีบทบาทสำคัญต่อการผลักดันภารกิจให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ สิ่งสำคัญนี้ คือจะ ทำอย่างไรให้ทรัพยากรบุคคลขององค์กรทำงานอย่างเต็มความสามารถมีความจงรักภักดีในองค์กร ทำงานได้มีอย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งเพิ่มปริมาณองค์กร จึงจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจ เนื่องจากแรงจูงใจนั้นมีอิทธิพลต่อผลิตผลของงานซึ่งจะมีประสิทธิภาพที่ดีขึ้น ขึ้นอยู่กับการจูงใจในการทำงาน ซึ่งไม่ใช่เรื่องง่ายนักที่พนักงานจะตอบสนองต่องานโดยที่ขาดแรงจูงใจ

กรมส่งเสริมสหกรณ์จึงได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมสหกรณ์ 20 ปี พ.ศ. 2560 – 2579 เพื่อเป็นกรอบแนวทางให้ทุกหน่วยงานในสังกัดใช้ในการส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรสู่ความเข้มแข็ง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ภายใต้วิสัยทัศน์ “การสหกรณ์มั่นคง สหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรเข้มแข็ง เศรษฐกิจและสังคมของชุมชนยั่งยืน ” เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ตามแผนยุทธศาสตร์ กรมส่งเสริมสหกรณ์ 20 ปี และนโยบายกรมส่งเสริมสหกรณ์ จึงต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้มีขีดความสามารถในการเป็นนักส่งเสริมสหกรณ์ อย่างมืออาชีพ มีความรอบรู้เรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสหกรณ์ เช่น การสหกรณ์ การกำกับดูแลสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร กฎหมายสหกรณ์และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง การดำเนินธุรกิจของสหกรณ์ การเงิน การบัญชี เป็นต้น ซึ่งการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรจึงเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งมีผลต่อความสำเร็จของงาน และเป้าประสงค์ขององค์กร หากองค์กรใดมีบุคลากรที่มีแรงจูงใจ และมีความพึงพอใจในการทำงานนั้น ก็จะส่งผลเชิงบวกต่อคุณภาพของงาน ที่ปฏิบัติด้วย เพราะฉะนั้นหากหน่วยงานใดได้เห็นความสำคัญของการสร้างแรงจูงใจ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในหน่วยงานของตน และมีความเข้าใจองค์ประกอบที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และตระหนักอยู่เสมอว่าความรู้สึกพึงพอใจนั้นสามารถเปลี่ยนแปลงได้อยู่เสมอ ตลอดเวลา ตามสถานการณ์ หรือเวลานั้น ก็จะช่วยให้หน่วยงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และประสบความสำเร็จในที่สุด

เพราะฉะนั้น กรมส่งเสริมสหกรณ์ จึงมีความจำเป็นประการหนึ่งที่จะต้องสร้างแรงจูงใจให้มีในหมู่พนักงาน เจ้าหน้าที่ เพื่อให้มีความเต็มใจในการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กร โดยผู้บริหารจะต้องใช้เทคนิควิธีการในการศึกษาบุคลากรในองค์กรของตนว่าพนักงานเหล่านั้นมีความต้องการหรือแรงจูงใจใดในการทำงาน และจะต้องพยายามตอบสนองความต้องการ หรือจูงใจพวกเขาเมื่อบุคลากรได้รับการตอบสนองความต้องการแล้วก็จะส่งผลถึงผลงานที่มีประสิทธิผลด้วย

จากเหตุผลดังที่ได้กล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากรคนหนึ่งของ กรมส่งเสริมสหกรณ์ มีความสนใจอย่างยิ่งที่จะทำการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจให้บรรลุตามเป้าประสงค์ ตามแผนยุทธศาสตร์ กรมส่งเสริมสหกรณ์

### วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

### สมมติฐานการวิจัย

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล

### ขอบเขตการวิจัย

#### 1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน โดยปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล การได้รับการยอมรับ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย ด้านนโยบายการบริหาร ด้าน วิธีการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง และด้านผลประโยชน์ตอบแทน

#### 2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ศึกษา คือ บุคลากร ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสังกัด ของกรมส่งเสริมสหกรณ์ จำนวน 5,212 คน ซึ่งสังกัดส่วนกลาง และภูมิภาค (กองการเจ้าหน้าที่ กรมส่งเสริมสหกรณ์ : 2565)

#### 3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ในการวิจัยครั้งนี้ทำการวิจัยและเก็บข้อมูลในช่วงเดือนธันวาคม 2564 - กุมภาพันธ์ 2565

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์
2. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริม สหกรณ์ และสามารถนำปัจจัยเหล่านี้ใช้สำหรับการวางแผนในการบริหารต่อไป
3. สามารถนำข้อมูลไปเป็นแนวทางในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์และตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

## ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg เป็นการศึกษาย่อยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานโดยใช้ทฤษฎี 2 องค์ประกอบของ Herzberg (Herzberg's Two Factor Theory) หรือที่มีชื่อเรียกว่า Motivation Maintenance Theory, Dual Factor Theory หรือ Motivation - Hygiene Theory เป็นทฤษฎีที่กล่าวถึงความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงาน Herzberg et al. ได้ทำการทดลองโดยการสัมภาษณ์วิศวกรและนักบัญชีประมาณ 200 คน จากอุตสาหกรรม 11 แห่ง ในบริเวณเมือง Pittsburgh รัฐ Pennsylvania ประเทศสหรัฐอเมริกา โดยการสอบถามคนงานแต่ละคนเพื่อหาคำตอบว่าอะไรเป็นสิ่งที่ทำให้เขารู้สึกว่าชอบหรือไม่ชอบงาน ตลอดจนหาเหตุผลจากการวิเคราะห์ที่ได้จากการสัมภาษณ์ Herzberg and Snyderman ได้สรุปว่ามีปัจจัยสำคัญ 2 ประเภทย่อยสัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบงานของคนแต่ละคน ปัจจัยดังกล่าว Herzberg เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factor) และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่จูงใจให้คนชอบและรักงานเป็นตัวการสร้างความพึงพอใจให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น 5 ประการ คือ

1. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น ผลงานสำเร็จเขาจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

2. การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้ รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลในงานด้วยกัน การยอมรับนับถือจะอยู่ในรูปของการยกย่อง ชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นๆ ที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้ โดยลำพังแต่ผู้เดียว

4. ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้ รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5. ความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่การงาน หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร มีโอกาสศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม

ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น ปัจจัยค้ำจุน มีดังนี้

1. นโยบายและการบริหาร หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

2. การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร
3. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็น กริยา หรือวาจา ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน และสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี
4. สภาพการทำงานและความมั่นคง หมายถึง สภาพทางกายภาพ เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน เครื่องมืออุปกรณ์การทำงาน และความรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพและองค์กร
5. ผลประโยชน์ตอบแทน หมายถึง เงินเดือน สวัสดิการและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

ปัจจัยค้ำจุน ไม่ใช่เป็นสิ่งจูงใจที่จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่ จะเป็นข้อกำหนด เบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้คนไม่พอใจในงานที่ทำอยู่เท่านั้นเอง การค้นพบที่สำคัญจากการศึกษาของ Herzberg คือ ปัจจัยที่เรียก ปัจจัยค้ำจุน นั้น จะมีผลกระทบต่อ ความไม่พอใจในงานที่ทำ และปัจจัยจูงใจจะมีผลกระทบต่อ ความพอใจในงานที่ทำ กล่าวคือ ปัจจัยค้ำจุนย่อมจะเป็นสาเหตุที่ทำให้คนเกิดความไม่พอใจในงานที่ทำ ทั้งนี้ ปัจจัยค้ำจุน เป็นเพียงข้อกำหนดเบื้องต้น เพื่อป้องกันไม่ให้คนไม่พอใจในงานที่ทำ เท่านั้นเอง ส่วนปัจจัย จูงใจก็ไม่ได้เป็น ปัจจัยที่เป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำแต่จะเป็นปัจจัยที่กระตุ้นหรือจูงใจคนให้เกิดความพอใจในงานที่ทำเท่านั้น ดังนั้น สมมติฐานที่สำคัญของ Herzberg ก็คือ ความพอใจในงานที่จะทำจะเป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ฐนิตา ปัตตานี (2546) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสถานีวิทย์กระจายเสียงแห่งประเทศไทยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ” มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสถานีวิทย์กระจายเสียงแห่งประเทศไทยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการสถานีวิทย์กระจายเสียงแห่งประเทศไทยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือส่วนใหญ่ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน 10 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีแรงจูงใจสูงสุดด้านความสำเร็จของงาน และด้านการปกครองบังคับบัญชา และข้าราชการสถานีวิทย์กระจายเสียงแห่งประเทศไทยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน การศึกษา รายได้ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นรายด้านแตกต่างกัน รวม 5 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กฤษณา จ้อยช้างเนียม(2547) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานใหญ่ บมชนาคารกสิกรไทย” มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานใหญ่ บมชนาคารกสิกรไทย 2) ศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานใหญ่ บมจ.ชนาคารกสิกรไทย ตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานใหญ่ บมจ .

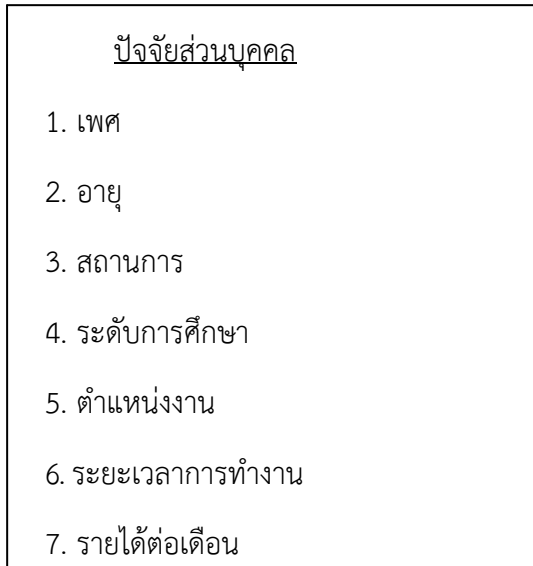
ธนาคารกสิกรไทย ผลการศึกษาพบว่า พนักงานสำนักงานใหญ่ บมจ .ธนาคารกสิกรไทย มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ระดับสูงและมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านงานอันเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมีความแตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบตามอายุ อายุงาน และรายได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อเปรียบเทียบตามเพศ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษา พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยด้านงาน 5 ด้าน คือ ด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านสัมพันธ์ภาพในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในรายได้และสวัสดิการ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับแรงจูงใจ ในการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พนมพร แสนมีมา (2547) ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอ จังหวัดอุบลราชธานี ” มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอ จังหวัดอุบลราชธานีและ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอ จังหวัดอุบลราชธานี โดยศึกษา 5 ด้าน คือ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อายุราชการ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระดับชั้น และรายได้ 2) ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 3) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 4) ด้านสวัสดิการและรางวัลผลตอบแทน 5) ด้านโอกาสในการพัฒนาตนเอง ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอ จังหวัดอุบลราชธานี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ค่าเฉลี่ย 2.88 ปัจจัยด้านโอกาสในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ค่าเฉลี่ย 2.84 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ค่าเฉลี่ย 2.69 ปัจจัยด้านสวัสดิการและรางวัลผลตอบแทนอยู่ในระดับค่อนข้างน้อย ค่าเฉลี่ย 2.24 และปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่ในระดับค่อนข้างน้อย ค่าเฉลี่ย 2.13 ตามลำดับ

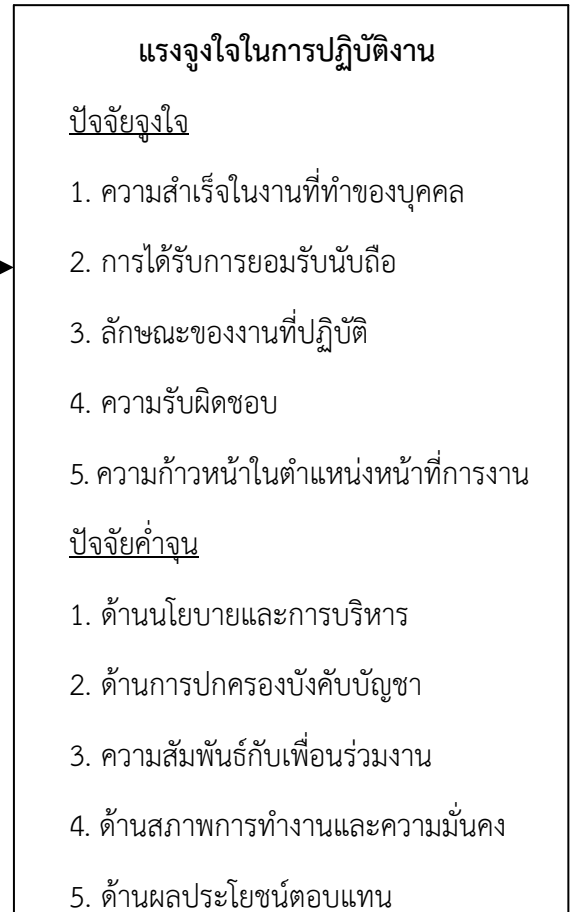
ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอ จังหวัดอุบลราชธานี ได้แก่ อายุ ส่วนปัจจัยอื่นๆ ได้แก่ เพศ อายุราชการ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งระดับชั้น และรายได้ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอ จังหวัดอุบลราชธานี ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาตนเอง และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่วนสวัสดิการและรางวัลผลตอบแทนไม่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอ จังหวัดอุบลราชธานี

## กรอบแนวคิดในการวิจัย

### ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)



### ตัวแปรตาม (Dependent Variable)



## วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรของกรมส่งเสริมสหกรณ์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ทั้งสังกัดส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค จำนวน 5,212 คน (กองการเจ้าหน้าที่ กรมส่งเสริมสหกรณ์ : ข้อมูล ณ วันที่ 30 มกราคม 2565)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จำนวน 372 คน และเพื่อป้องกันความคาดเคลื่อนจึงสำรองไว้ 28 คน รวมทั้งสิ้น 400 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยด้วยการใช้สูตรของ Taro Yamane (1967: 727) โดยกำหนดให้ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 5 โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างตามกลุ่มงานในสังกัดกรมส่งเสริมสหกรณ์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์



## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งประกอบด้วย 2 ส่วน ได้แก่ ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล และปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

1. แบบสอบถาม ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล โดยให้เลือกตอบ 7 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือน

2. แบบสอบถาม เกี่ยวกับแรง จูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านต่างๆ ของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ซึ่งแบ่งออกเป็น 9 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ 4 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ปัจจัยค้ำจุน 5 ด้าน ด้านนโยบายการบริหาร ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง ด้านผลประโยชน์ตอบแทน

## การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาความถูกต้อง เทียบตรงเชิงเนื้อหา ภาษาที่ใช้ และปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำ

2. นำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไข ปรับปรุงแล้วเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิที่เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence : IOC) มากกว่า 0.7 ทุกข้อ

3. นำแบบสอบถามที่ได้ผ่านการตรวจสอบค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาไปทดลองใช้ (try out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน จากนั้น นำข้อมูลมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟาของครอนบาค (Cronbach.alpha coefficient ) พบว่าค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.849 แสดงว่าแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ จึงนำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยต่อไป

## การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาประมวลผลด้วยการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อบรรยายข้อมูล ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่วิจัย

2. การวิเคราะห์ความแตกต่างของตัวแปร ได้แก่ การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างตัวแปร 2 กลุ่ม โดยใช้ t-test และวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป โดยใช้ One-Way ANOVA และกำหนดระดับนัยสำคัญ เท่ากับ .05

## ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ สามารถสรุปผลการวิจัย ดังนี้

ส่วนที่ 1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าบุคลากรของกรมส่งเสริมสหกรณ์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เพศหญิง มีอายุระหว่าง 30 – 40 ปี มีสถานภาพสมรส มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ดำรงตำแหน่งข้าราชการ ระยะเวลาการทำงาน 5 – 10 ปี และมีรายได้ 15,000 – 25,000 บาทต่อเดือน

ส่วนที่ 2 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.06) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่อยู่ในระดับมากที่สุดอันดับแรก คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 4.22) รองลงมาคือ ด้านผลประโยชน์ตอบแทน (ค่าเฉลี่ย 4.12) ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา และด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง (ค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ 4.11) ด้านนโยบายและการบริหาร (ค่าเฉลี่ย 4.09) ด้านความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล (ค่าเฉลี่ย 4.04) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 4.03) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย 3.98) และด้านการได้รับการ ยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย 3.78) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ ที่แตกต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ในขณะที่ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการทำงาน รายได้ ที่แตกต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

## อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ สามารถอภิปรายผลในประเด็นที่สำคัญและน่าสนใจได้ ดังนี้

จากผลการศึกษา พบว่าบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้ง 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่ากรมส่งเสริมสหกรณ์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เป็นองค์กรที่มีความมั่นคงในการทำงาน มีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน บุคลากรมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดีมีความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และพอใจในสวัสดิการในเรื่องการเบิกค่า

รักษาพยาบาล และด้านบริการต่างๆ ผู้บังคับบัญชามี ความรู้ความสามารถในการบริหารงาน และให้ความ  
คุ้มครอง ความเป็นธรรมแก่บุคลากร ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการพัฒนาความรู้ ความสามารถเช่น  
การศึกษาต่อ ฝึกอบรม สัมมนา เป็นต้น จึงส่งผลบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มี  
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์กรมส่งเสริมสหกรณ์ กระทรวงเกษตร  
และสหกรณ์ ที่ปรารถนาให้บุคลากรของ กรมส่งเสริมสหกรณ์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ทุกคนมี  
ประสิทธิภาพในการทำงาน ตลอดจน มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและการครองชีวิตส่วนตัว ซึ่งสอดคล้อง  
กับงานวิจัยของ กุสุมา จ้อยช้างเนียม (2547) ที่พบว่า พนักงานสำนักงานใหญ่ บมจ.ธนาคารกสิกรไทย มี  
แรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง งานวิจัยของ ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557) ที่พบว่าบุคลากรเทศบาลตำบล  
ค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ใน  
ระดับมาก งานวิจัยของ พนมพร แสนมีนา (2547) ที่พบว่าข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอ จังหวัดอุบลราชธานี มี  
แรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างมาก งานวิจัยของ กัตติกา อร่ามโชติ (2559) ที่พบว่าทหารพราน  
กรมทหารพรานที่ 48 จังหวัดนราธิวาส มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับ บมาก งานวิจัยของ อุมารวรรณ  
วิเศษสินธุ์ (2549) ที่พบว่า เจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติ มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง

เมื่อพิจารณาแต่ละปัจจัย มีรายละเอียด ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า บุคลากรมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก  
อภิปรายได้ว่า บุคลากร มีความภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย มี ความสำเร็จตาม  
เป้าหมายที่วางไว้ สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ จากการปฏิบัติงานได้สำเร็จ สามารถวางแผนการปฏิบัติงาน เพื่อ  
ป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น และรู้สึกภูมิใจเมื่อผู้บังคับบัญชาแสดงให้เห็นว่าพอใจในงาน

2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่าบุคลากรมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก  
อภิปรายได้ว่า ผลงานของบุคลากรได้รับคำชมเชย และผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจว่ามีความรู้เหมาะสมกับ  
งานที่ได้รับมอบหมาย ยอมรับฟังความคิดเห็นต่างๆที่ บุคลากรเสนอแนะ และได้รับการยอมรับจาก  
ผู้บังคับบัญชา รวมถึงได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่าบุคลากรมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก  
อภิปรายได้ว่า กรมส่งเสริมสหกรณ์ได้กำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบ และ ลักษณะงานที่ปฏิบัติไว้อย่างชัดเจน  
และบุคลากรได้รับมอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถ และความถนัด มีความพอใจที่ได้ทำงานที่ทำทำ

4. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน พบว่าบุคลากรมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่  
ในระดับมาก อภิปรายได้ว่า บุคลากรได้รับการสนับสนุนในด้านการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูน  
ความรู้ความสามารถ และสนับสนุนให้ศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษาในการเลื่อนตำแหน่งงานตามเส้นทาง  
อาชีพ รวมถึงมีระบบการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม

5. ด้านนโยบายการบริหาร พบว่าบุคลากรมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่า กรมส่งเสริมสหกรณ์มีนโยบายในการบริหารงานที่ชัดเจน มีวิธีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ และผู้บริหารสามารถนำพองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้

6. ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา พบว่าบุคลากรมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่า ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม เสมอภาคในการปกครอง และเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน รวมถึงการแก้ไขปัญหาเป็นอย่างดี

7. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่าบุคลากรมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด อภิปรายได้ว่า เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และยอมรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ฟังพวาอาศัยกันได้เป็นอย่างดี

8. ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง พบว่าบุคลากรมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่า กรมส่งเสริมสหกรณ์มีเครื่องมือ อุปกรณ์ในการ ปฏิบัติงานเพียงพอ และสะดวกที่จะนำมาใช้งาน รวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความเหมาะสม และเป็นหน่วยงานที่มีความมั่นคงในการทำงาน

9. ด้านผลประโยชน์ตอบแทน พบว่าบุคลากรมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่า กรมส่งเสริมสหกรณ์ มีการบริหารค่าตอบแทนได้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ เป็นที่พอใจของบุคลากร และมีการจัดสวัสดิการในด้านบริการต่างๆ อย่างเหมาะสม ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคลากรเลือกที่จะทำงานกับกรมส่งเสริมสหกรณ์

#### ข้อเสนอแนะ

##### ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการวิจัยผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ด้านผลประโยชน์ตอบแทน ควรพิจารณาปรับโครงสร้างเงินเดือน ค่าตอบแทนบุคลากรขององค์กรในปัจจุบัน ให้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับภาระงาน และเหมาะสมกับภาวะทางเศรษฐกิจ และเพื่อให้เกิดแรงกระตุ้น แรงจูงใจดึงดูดบุคลากรที่มีศักยภาพเข้ามาทำงานภายในองค์กร หรืออาจจะมีการพิจารณาเพิ่มสวัสดิการเพิ่มเติม กิจกรรมสันทนาการ และการท่องเที่ยวประจำปี เป็นต้น

2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ควรมีเครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกที่ใช้ในองค์กร ครอบอย่างเพียงพอ เหมาะสม สถานที่ทำงานมีแสงสว่าง อากาศถ่ายเท อุณหภูมิที่เหมาะสม ซึ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานจะส่งผลให้ การปฏิบัติงานของ บุคลากร ให้มีความสะดวกในการทำงาน เพิ่มมากขึ้น

## ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

สำหรับการศึกษารายการต่อไป ควรมีการปรับปรุง รุ่ง ศึกษาเพิ่มเติม ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพ หรือสัมภาษณ์แบบเจาะลึกควบคู่ไปด้วย ซึ่งจะเป็นการศึกษาที่ครอบคลุมในทุกมิติ และได้ข้อมูลที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น เป็นการบูรณาการข้อมูลอย่างครบถ้วน ทำให้มีประโยชน์อย่างยิ่งต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและผู้ที่ศึกษาต่อไป

### บรรณานุกรม

- กาญจนา ตรีรัตน์. 2549 ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา
- กรองกาญจน์ ทองสุข. 2554 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของบุคลากรในวิทยาลัยการอาชีพร้อยเอ็ด การค้นคว้าอิสระ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- กัตติกา อร่ามโชติ. 2559 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของทหารพราน กรมทหารพรานที่ 48 จังหวัดนราธิวาส สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหาดใหญ่
- กุสุมา จ้อยช้างเนียม. 2547. แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานใหญ่ บมจ.ธนาคารกสิกรไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ฐนิตา ปัตตานี. 2546. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทย ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- ธนวรรณ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. 2547. การจัดการสมัยใหม่. กรุงเทพมหานคร: เสมาธรรม.
- ธนิกานต์ มาฆะศิริานนท์. 2545. เทคนิคการจูงใจพนักงาน. กรุงเทพมหานคร: เอกซ์เปอร์รี่ เน็ทบุ๊กส์.
- ปฐมวงศ์ สีหาเสนา. 2547 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี งานนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา
- พนมพร แสนมีนา. 2547 ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอ จังหวัดอุบลราชธานี ภาคนิพนธ์คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- พรรณราย ทรัพย์ประภา. 2529. จิตวิทยาอุตสาหกรรม กรุงเทพมหานคร: โอเอสพรีนติ้งเฮาส์.
- ลัดดา กุลนันทน์. 2544. แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิจัย สถาบันวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย. ปัญหาพิเศษคณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. 2541. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร: ซีระฟิล์ม และไซเท็กซ์.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. 2542. **ทฤษฎีองค์การ (ฉบับมาตรฐาน)**. กรุงเทพมหานคร:

บริษัท ธรรมสาร จำกัด.

ศุภวรรณ รัตนโอภาส. 2550. **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีต่อองค์กร: ศึกษากรณี**

**โรงแรม เอ - วัน เดอะรอยัล ครุส พัทยา**. ปัญหาพิเศษคณะรัฐประศาสนศาสตร์  
มหาวิทยาลัยบูรพา.

สิริรักษ์ วรรณะพินทุ. 2548. **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ .**

วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกริก.

สุพัตรา สุภาพ. 2536. **เทคนิคการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพยุคใหม่**. กรุงเทพมหานคร:

ธรรมนิติการพิมพ์.

สุวรรณีย์ ทับทิมอ่อน. 2548. **แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทบางปะกงจิว จำกัด**

ปัญหาพิเศษคณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

**กรมส่งเสริมสหกรณ์. ความเป็นมากรมส่งเสริมสหกรณ์ บทบาทหน้าที่รับผิดชอบ**

ค้นคว้าวันที่ 15 มกราคม 2565 จาก [www.cpd.go.th/vision.html](http://www.cpd.go.th/vision.html)

อนิวัช แก้วจำนงค์. 2550. **หลักการจัดการ**. กรุงเทพมหานคร: คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยทักษิณ.

อุมาวรรณ วิเศษสินธุ์. 2549. **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติ.**

ภาคนิพนธ์คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.