

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับราชการกรุงเทพมหานคร ของข้าราชการสำนักงาน
เขตลาดกระบัง

**Factors Affecting Motivation for Admission to Bangkok Metropolitan Administration
officers, Lat Krabang District**

สโรชา พุสดี

สาขาการเงินและการธนาคาร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Sarocho Pusdee

E-mail: ning.sarocho1992@gmail.com

Faculty of Business Administration Program in Finance and Banking, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับแรงจูงใจในการเข้ารับราชการกรุงเทพมหานครของข้าราชการสำนักงานเขตลาดกระบัง 2) ระดับความสำคัญของปัจจัยคำจูงในการเข้ารับราชการกรุงเทพมหานคร และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคำจูงกับแรงจูงใจในการเข้ารับราชการกรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยมีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 150 คน จากข้าราชการสำนักงานเขตลาดกระบัง สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน T-test, F-test, One-Way ANOVA และ Pearson Correlation พบว่า 1) ระดับแรงจูงใจในการเข้ารับราชการกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตลาดกระบัง โดยรวมอยู่ในระดับสูง (Mean = 7.68, S.D. = 2.07) กลุ่มที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีคะแนนแรงจูงใจน้อยที่สุด (Mean = 6.60, SD = 2.23) 2) ระดับความสำคัญของปัจจัยคำจูงในการเข้ารับราชการกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูง (Mean = 8.00, S.D. = 1.28) ด้านเงินเดือนมีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ มีคะแนนน้อยที่สุด (Mean = 7.24, S.D. = 2.07) และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคำจูงกับระดับแรงจูงใจโดยรวม ในการเข้ารับราชการกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับสูง ($r = 0.756$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 ข้อเสนอแนะ : ผู้บริหารควรเพิ่มแรงจูงใจให้กับพนักงานกลุ่มที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี และปรับปรุงกฎเกณฑ์การพิจารณาขึ้นเงินเดือนให้มีความเหมาะสม

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการรับเข้ารับราชการ ปัจจัยคำจูง กรุงเทพมหานคร

Abstract

Objectives were to study: 1) the level of motivation for entering the Bangkok government service of government officials Lat Krabang District Office, 2) the level of importance of the supporting factor for entering the Bangkok service, and 3) the correlation between the supporting factor and the motivation for entering the Bangkok service. It was quantitative research, collecting data from questionnaires. The sample group consisted of 150 peoples from government officials at the Lat Krabang District Office. The statistics used to analyze the data were frequency, percentage, mean and standard deviation, T-test, F-test, One-Way ANOVA, and Pearson Correlation. The results found that: 1) the overall score of motivation was at high level (Mean = 7.68, S.D. = 2.07), the group under 25 years old had the lowest motivation score (Mean = 6.60, SD = 2.23), 2) the level of importance of the supporting factor was at high level (Mean = 8.00, S.D. = 1.28), the appropriate salary for knowledge and ability was at the lowest score (Mean = 7.24, S.D. = 2.07), 3) the correlation between the supported factor and the level of overall motivation were at high level ($r = 0.756$), with a statistically significant level of .05. Recommendation: the executives should increase motivation for employees under 25 years old, and improve the rules for consideration to raise the salary to be appropriate.

Keywords: Motivation for government service, Supporting factors, Bangkok

บทนำ

จากสภาพปัจจุบันความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว การประกอบอาชีพมีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ การมีอาชีพที่มั่นคงนำไปสู่รายได้ที่นำมาเลี้ยงชีพตนเองการประกอบอาชีพแต่ละอาชีพจึงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับทุกคน หากคนเรามีการประกอบอาชีพที่เหมาะสมกับตนเอง ทำให้มีความสุขในการทำงานจะมีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพได้มากกว่า การประกอบอาชีพรับราชการในอดีตเคยได้รับการยกย่องว่าเป็นอาชีพที่มีเกียรติภูมิสูงได้รับการยกย่องจากบุคคลในสังคมมีบรรดาศักดิ์ ฐานะและอำนาจเหนือประชาชน คนจึงนิยมเข้ารับราชการ (วีระชน เปรมวิชิต, 2564) จากสถิติของผู้เข้าสมัครสอบ ก.พ. ซึ่งเป็นการสอบเพื่อคัดเลือกผู้มีความรู้ความสามารถเหมาะสม เข้ารับราชการในหน่วยงานต่างๆของภาครัฐ เรียกว่าการสอบเพื่อวัดความรู้ความสามารถทั่วไป (ภาค ก.) ที่จัดสอบโดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2561 เป็นต้นมามียอดผู้สมัครเข้าสอบเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ จนในปี พ.ศ. 2564 จะพบอัตราผู้สมัครสูง แสดงให้เห็นว่ามีผู้สนใจต้องการเข้ารับราชการมากขึ้นทุกปี (ปพิชญา ศรีจันทร์, 2563)

ทรัพยากรบุคคลในองค์กรถือเป็นส่วนหนึ่งในทรัพยากรที่มีความสำคัญยิ่งที่จะนำพา องค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาจึงจำเป็นที่จะต้องให้ความสำคัญกับข้าราชการในองค์กร เพราะข้าราชการจะปฏิบัติภาระหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นขึ้นอยู่กับแรงจูงใจที่ผู้บริหาร ให้กับบุคลากรทำให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอันจะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ (ศุภจิรา จันทร์อารักษ์, 2551) สำนักงานเขตลาดกระบัง เป็นส่วนราชการสังกัดกรุงเทพมหานคร มีการปกครองแบ่งเป็น 6 แขวง คือ ลาดกระบัง คลองสองต้นนุ่น คลองสามประเวศ ลำปลายทิว ทับยาว และชุมทอง มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับงานการปกครอง การทะเบียน การพัฒนาเขตด้านต่างๆ

จากข้อมูลที่ได้กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยปฏิบัติงานอยู่ที่สำนักงานเขตลาดกระบัง จึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับราชการกรุงเทพมหานคร ของข้าราชการสำนักงานเขตลาดกระบัง เพื่อทราบถึงระดับความสำคัญของแต่ละปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ซึ่งจะเป็นข้อมูลที่สามารถนำไปประกอบการปรับปรุงการบริหารงานบุคคล และการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการในสำนักงานเขตลาดกระบังต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับราชการกรุงเทพมหานคร ของข้าราชการสำนักงานเขตลาดกระบัง มีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการเข้ารับราชการกรุงเทพมหานครของข้าราชการ สำนักงานเขตลาดกระบัง
2. เพื่อศึกษาระดับความสำคัญของปัจจัยคำจูงในการเข้ารับราชการกรุงเทพมหานครของข้าราชการ สำนักงานเขตลาดกระบัง
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคำจูงกับแรงจูงใจในการเข้ารับราชการกรุงเทพมหานครของข้าราชการ สำนักงานเขตลาดกระบัง

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากงานวิจัย

1. เพื่อทราบระดับแรงจูงใจในการเข้ารับราชการกรุงเทพมหานครของข้าราชการ สำนักงานเขตลาดกระบัง
2. เพื่อทราบระดับความสำคัญของปัจจัยคำจูงในการเข้ารับราชการกรุงเทพมหานครของข้าราชการสำนักงานเขตลาดกระบัง
3. เพื่อทราบแนวทางในการวางแผนการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานเขตลาดกระบังต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย และข้อตกลงเบื้องต้น

1. ขอบเขตด้านประชากรในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการสำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร
2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการเข้ารับราชการของสำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการเข้ารับราชการสำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตลาดกระบัง จำนวน 150 คน (ข้อมูลจากสำนักงานเขตลาดกระบัง ณ วันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2565) ประกอบด้วย ข้าราชการระดับระดับปฏิบัติงาน ระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญการโดยกำหนดระยะเวลาการศึกษารวมข้อมูล ตลอดจนวิเคราะห์และสรุปผล ตั้งแต่เดือน กุมภาพันธ์ – มีนาคม 2565

3. ข้อตกลงเบื้องต้น

การศึกษาแรงจูงใจในการเข้ารับราชการของสำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการเข้ารับราชการสำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานครไม่ครอบคลุมประชากรที่เป็นลูกจ้างชั่วคราว และลูกจ้างประจำ สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม 1 ชุด ต่อผู้ตอบแบบสอบถาม 1 คน ซึ่งแบบสอบถาม 1 ชุด ประกอบด้วย 3 ส่วนย่อย ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ค้นคว้าเอกสาร ตำรา รวมถึงการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 บัณฑิตส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระดับรายได้

ส่วนที่ 2 บัณฑิตคำถามในการเข้ารับราชการกรุงเทพมหานครของข้าราชการ สำนักงานเขตลาดกระบังของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านเงินเดือน ด้านนโยบาย ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ รูปแบบคำถามจะเป็นแบบระดับการวัด 10 ระดับ

ส่วนที่ 3 แรงจูงใจในการเข้ารับราชการกรุงเทพมหานครของข้าราชการ สำนักงานเขตลาดกระบังของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านการยอมรับนับถือ รูปแบบคำถามจะเป็นแบบระดับการวัด 10 ระดับ

ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.แนวคิดที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ความหมายของแรงจูงใจ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่ง ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ เพราะเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดพลังในพฤติกรรมมนุษย์ การที่บุคลากรในหน่วยงานใดจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับแรงจูงใจเป็นส่วนสำคัญเพราะการจูงใจเป็นสาเหตุของการกระทำหรือพฤติกรรมของมนุษย์ ดังที่นักจิตวิทยากล่าวไว้ว่า พฤติกรรมทั้งหลายล้วนแต่ถูกจูงใจทั้งสิ้น การจูงใจทำให้เกิดการเริ่มต้นของพฤติกรรม มีนักวิชาการได้ให้คำนิยาม ความหมายของแรงจูงใจไว้ต่าง ๆ กัน ดังนี้ แรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งจำเป็นที่องค์กรใช้เพื่อกระตุ้นให้สมาชิกในองค์กรกระทำในสิ่งที่บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร และแรงจูงใจควรที่จะตอบสนองความต้องการของ

สมาชิกในองค์กรได้อย่างเหมาะสม สำหรับความหมายของแรงจูงใจได้มีผู้รู้และนักวิชาการกล่าวไว้ ดังนี้ ฮัคชินสกีและบัชแมน (Huczynski and Buchman. 1991: 64) กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึง กระบวนการตัดสินใจของบุคคลที่จะกระทำเพื่อบรรลุเป้าหมายในอันที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจและเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมที่เหมาะสมเพื่อตอบสนองเป้าหมายที่ต้องการ โมเวน (Mowen, 1995: 191) กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึง สภาวะที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลที่จะกระตุ้นผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่ง เซอร์โต (Certo, 2000: 360) กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึง สภาวะภายในจิตใจของบุคคลที่เป็นสาเหตุให้บุคคลกระทำเพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ Pinder (1998) (อ้างถึงใน ชูชัย สมितिไกร, 2554: 274) กล่าวว่า แรงจูงใจ (Motivation) คือ พลังที่มีแหล่งกำเนิดทั้งจากภายในและภายนอกตัวบุคคล ซึ่งกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมการทำงาน รวมทั้งกำหนดรูปแบบ ทิศทาง ความเข้ม และระยะเวลาของพฤติกรรมการทำงานนั้น และมณฑล รอยตระกูล (2546: 12) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ หมายถึง แรงกระตุ้นหรือผลักดันที่จะชักจูงให้สรรพากรพื้นที่สาขาปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

2.แนวคิดปัจจัยด้านประชากรศาสตร์

ลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์เป็นความหลากหลายด้านภูมิหลังของบุคคลซึ่ง ได้แก่ เพศอายุ สถานภาพลักษณะโครงสร้างของร่างกายความอาวุโสในการทำงานเป็นต้นโดยจะแสดงถึงความเป็นมาของแต่ละบุคคลจากอดีตถึงปัจจุบันในหน่วยงานหรือในองค์กรต่าง ๆ ซึ่งประกอบด้วย พนักงานหรือบุคลากรในระดับต่าง ๆ ซึ่งมีลักษณะพฤติกรรมแสดงออกที่แตกต่างกันมีสาเหตุมาจากความแตกต่างทางด้านประชากรศาสตร์หรือภูมิหลังของบุคคลนั่นเอง (วชิรวัชร งามละม่อม, 2558) ประชากรศาสตร์ หมายถึง การวิเคราะห์ประชากรในเรื่องขนาดโครงสร้างการกระจายตัวและการเปลี่ยนแปลงประชากรในเชิงที่สัมพันธ์กับปัจจัยทางเศรษฐกิจสังคมและวัฒนธรรมอื่น ๆ ปัจจัยทางประชากรอาจเป็นได้ทั้งสาเหตุและผลของปรากฏการณ์ ทางเศรษฐกิจสังคมและวัฒนธรรม(พรพิณ ประกายสันติสุข, 2550, หน้า 21) ทฤษฎีประชากรศาสตร์หมายถึงศาสตร์วิชาที่ศึกษาเกี่ยวกับประชากรคำว่า "Demo หมายถึง "People" แปลว่า ประชาชนหรือประชากร" Graphy "หมายถึง" Writing Up" หรือ "Description "แปล ว่าลักษณะดังนั้น Demography จะมีความหมายว่าวิชาที่เกี่ยวข้องกับประชากร ซึ่งประกอบไปด้วย เพศ อายุ การศึกษา ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม เช่น อาชีพ รายได้ เชื้อชาติ เป็นต้น สอดคล้องกับ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2550, หน้า 41) กล่าวว่าลักษณะทางประชากรศาสตร์ประกอบด้วยอายุเพศรายได้การศึกษาเหล่านี้เป็นเกณฑ์ที่นิยมใช้ในการแบ่งส่วนตลาดลักษณะทางประชากรศาสตร์เป็นลักษณะที่สำคัญและสถิติที่วัดได้ของประชากร ที่ช่วยกำหนดตลาดเป้าหมายรวมทั้งง่ายต่อการวัดมากกว่าตัวแปรอื่น ๆ ตัวแปรด้านทางประชากรศาสตร์ที่สำคัญและคนที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ต่างกันจะมีลักษณะทางจิตวิทยาต่างกันโดยวิเคราะห์จากปัจจัยดังนี้ เพศ (Sex) ความแตกต่างทาง เพศทำให้บุคคลมีพฤติกรรมของการติดต่อสื่อสารต่างกันคือเพศหญิงมีแนวโน้มมี

ความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารมากกว่าเพศชาย ในขณะที่เพศชายไม่ได้มีความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่มีความต้องการที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นจากการรับและส่งข่าวสารนั้นด้วยเพศเป็นตัวแปรในการแบ่งส่วนตลาดที่สำคัญเช่นกันดังนั้นนักการตลาดต้องศึกษาตัวแปรนี้ อย่างรอบคอบเพราะในปัจจุบันนี้ ตัวแปรด้านเพศมีการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมกรรมการบริโภคการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวอาจมีสาเหตุจากการที่สตรีทำงานมากขึ้น

3.งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ศุภจิรา จันทร์อารักษ์ (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า มากเป็นอันดับแรก คือปัจจัยจูงใจ รองลงมาคือปัจจัยค้ำจุนเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านในปัจจัยจูงใจเพื่อพิจารณาในด้านต่าง ๆ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานของส่วนบุคคล รองลงมาคือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานของส่วนบุคคล ข้าราชการมีความคิดเห็นว่ามี ความรู้สึกพึงพอใจเป็นอย่างมาก ในความสำเร็จที่ได้รับจากการปฏิบัติงานในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ข้าราชการมีความคิดเห็นว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้ เป็นอาชีพที่มีเกียรติและได้รับการยอมรับในสังคม และในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ข้าราชการมีความคิดเห็นว่างานที่ปฏิบัติอยู่ตรงกับความรู้ความสามารถของตน ดาริกา ศรีพระจันทร์ (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาเรื่ององค์ประกอบ ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง ผลการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 36 ปีขึ้นไป การศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 8,001-12,000 บาท มีตำแหน่งเป็นข้าราชการ มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 5 ปีขึ้นไป และทำงานอยู่ในเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเกาะคา และพบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 5 ด้านพบว่า พนักงานเทศบาลตำบลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติและด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 และลำดับรองลงมาด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในตำแหน่งงานและด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ก็่อกุลมีระดับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ทั้ง 5 ด้านมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.99 มีระดับโดยรวมมีความตั้งใจในระดับมาก สมมติฐาน พบว่า ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยแต่ละด้าน คือ 1) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 2) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานที่ทำ 3) เงินเดือนและผลประโยชน์ก็่อกุล

4) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และ 5) สภาพการทำงานมีความแตกต่างกันตามเทศบาลที่ปฏิบัติงาน อายุ เพศและตำแหน่งในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ .05 ยกเว้นรายได้และประสบการณ์ในการทำงานที่ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับราชการกรุงเทพมหานคร ของข้าราชการสำนักงานเขตลาดกระบัง ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 25 – 30 ปี จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 63.33 รองลงมาคือ ช่วงอายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 20.67 รองลงมาเป็นช่วงอายุ 36 - 45 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 8.67 และช่วงอายุ 41 ปีขึ้นไป จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 7.33 ตามลำดับ

ข้อค้นพบตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการเข้ารับราชการกรุงเทพมหานครของข้าราชการ สำนักงานเขตลาดกระบัง สามารถสรุปผลการศึกษาของแต่ละด้าน ได้ดังต่อไปนี้

ด้านความมั่นคงในงาน ในเรื่องตำแหน่งที่ท่านดำรงอยู่มีความเสี่ยงน้อยที่จะถูกปรับย้ายลดตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 7.43 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 2.48 อยู่ในระดับสูง รองลงมาคือ ในเรื่องตำแหน่งที่ท่านดำรงอยู่มีความเสี่ยงน้อยที่จะถูกสอบสวน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 7.33 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 2.53 อยู่ในระดับสูง และในเรื่องงานมีความมั่นคงไม่ถูกเลิกจ้าง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 7.23 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 2.52 อยู่ในระดับสูง

ด้านความก้าวหน้า ในเรื่องการเลื่อนตำแหน่งเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของท่าน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 7.88 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 2.27 อยู่ในระดับสูง รองลงมาคือ ในเรื่องได้รับการเลื่อนตำแหน่งด้วยความเป็นธรรม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 7.85 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 2.20 อยู่ในระดับสูง และในเรื่องมีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ เช่น การอบรม สัมมนา อย่างสม่ำเสมอ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 7.85 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 2.13 อยู่ในระดับสูง

ด้านการยอมรับนับถือ ในเรื่องงานงานของท่านสร้างความภูมิใจให้กับครอบครัว มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 7.97 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 2.17 อยู่ในระดับสูง รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานยอมรับในผลงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 7.89 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 2.24 อยู่ในระดับสูง ในเรื่องท่านได้รับการยกย่องจากสังคม เช่น เชิญร่วมงานในกิจกรรมต่างๆของสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 7.83 และค่า

เบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 2.28 อยู่ในระดับสูง และในเรื่องงานที่ท่านปฏิบัติได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 7.69 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 2.25 อยู่ในระดับสูง

แรงจูงใจในการเข้ารับราชการกรุงเทพมหานครของข้าราชการ สำนักงานเขตลาดกระบัง พบว่าด้านความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 7.86 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 2.14 อยู่ในระดับสูง รองลงมาคือ ด้านการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 7.85 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 2.13 อยู่ในระดับสูง และด้านความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 7.33 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 2.43 อยู่ในระดับสูง

ข้อค้นพบตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาระดับความสำคัญของปัจจัยคำจูงในการเข้ารับราชการกรุงเทพมหานครของข้าราชการ สำนักงานเขตลาดกระบัง สามารถสรุปผลการศึกษาของแต่ละด้านได้ดังต่อไปนี้

ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ในเรื่องค่าตอบแทนอื่น เช่น ค่าล่วงเวลา ที่ได้รับมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 7.93 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.60 อยู่ในระดับสูง รองลงมาคือ ท่านได้รับการพิจารณาขึ้นเงินเดือนด้วยความเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 7.85 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.97 อยู่ในระดับสูง สวัสดิการที่ได้รับ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร มีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 7.53 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 2.14 อยู่ในระดับสูง และเงินเดือนมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 7.24 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 2.07 อยู่ในระดับสูง

ด้านนโยบายการบริหาร ในเรื่องผู้บริหารกำหนดเป้าหมาย (KPI) ที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 8.60 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.17 อยู่ในระดับสูงมาก รองลงมาคือ ผู้บริหารมีนโยบายส่งเสริมให้บุคลากรมีความเป็นผู้นำ เช่น กล้าคิด กล้าแสดงความคิดเห็น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 8.42 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.28 อยู่ในระดับสูงมาก และการบริหารโปร่งใส ตรวจสอบได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 8.37 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.23 อยู่ในระดับสูงมาก

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ในเรื่องงานรับผิดชอบเหมาะสมกับความถนัดความรู้ความสามารถของท่าน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 7.93 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 2.05 อยู่ในระดับสูง รองลงมาคือ งานที่รับผิดชอบมีความเสี่ยงน้อยที่จะผิดพลาดถูกลงโทษทางวินัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 7.88 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.92 อยู่ในระดับสูง และงานที่รับผิดชอบเพิ่มคุณค่าให้กับตัวท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 7.87 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.88 อยู่ในระดับสูง

ด้านนโยบายการบริหาร มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 8.46 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.04 อยู่ในระดับสูงมาก รองลงมาคือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 7.89 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.78 อยู่ในระดับสูง และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 7.64 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.70 อยู่ในระดับสูง

ข้อค้นพบตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคำจูนกับแรงจูงใจในการเข้ารับราชการกรุงเทพมหานครของข้าราชการ สำนักงานเขตลาดกระบัง สามารถสรุปผลการศึกษาของแต่ละด้าน ได้ดังต่อไปนี้

ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคำจูน กับระดับแรงจูงใจโดยรวม ในการเข้ารับราชการกรุงเทพมหานครของข้าราชการ สำนักงานเขตลาดกระบัง พบว่า ปัจจัยคำจูน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านนโยบายการบริหาร ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยคำจูนโดยรวมในการเข้ารับราชการกรุงเทพมหานครของข้าราชการ สำนักงานเขตลาดกระบัง มีความสัมพันธ์ในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01 โดยมีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำถึงระดับสูง

ข้อค้นพบตามสมมติฐานที่ 1 เพศแตกต่างกัน แรงจูงใจในการเข้ารับราชการกรุงเทพมหานครของข้าราชการ สำนักงานเขตลาดกระบัง ไม่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานแรงจูงใจในการเข้ารับราชการกรุงเทพมหานครของข้าราชการ สำนักงานเขตลาดกระบัง จำแนกตามเพศพบว่า เพศแตกต่างกัน แรงจูงใจในการเข้ารับราชการกรุงเทพมหานครของข้าราชการสำนักงานเขตลาดกระบัง แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยข้าราชการสำนักงานเขตลาดกระบังที่เป็นเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการเข้ารับราชการกรุงเทพมหานคร มากกว่า ข้าราชการสำนักงานเขตลาดกระบังที่เป็นเพศชาย

ข้อค้นพบตามสมมติฐานที่ 2 อายุแตกต่างกัน แรงจูงใจในการเข้ารับราชการกรุงเทพมหานครของข้าราชการ สำนักงานเขตลาดกระบัง ไม่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานแรงจูงใจในการเข้ารับราชการกรุงเทพมหานครของข้าราชการ สำนักงานเขตลาดกระบัง จำแนกตามอายุ พบว่า อายุแตกต่างกัน แรงจูงใจในการเข้ารับราชการกรุงเทพมหานครของข้าราชการ สำนักงานเขตลาดกระบัง แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการวิเคราะห์แสดงว่า แรงจูงใจในการเข้ารับราชการกรุงเทพมหานครของข้าราชการ สำนักงานเขตลาดกระบัง ที่มีอายุ ต่ำกว่า 25 ปี มีค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการเข้ารับราชการกรุงเทพมหานครของ

ข้าราชการ สำนักงานเขตลาดกระบัง น้อยกว่าอายุ 25 – 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ 1.373

แรงจูงใจในการเข้ารับราชการกรุงเทพมหานครของข้าราชการ สำนักงานเขตลาดกระบัง ที่มีอายุ ต่ำกว่า 25 ปี มีค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการเข้ารับราชการกรุงเทพมหานครของข้าราชการ สำนักงานเขตลาดกระบัง น้อยกว่าอายุ 41 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ 1.694

ข้อค้นพบตามสมมติฐานที่ 3 สถานภาพแตกต่างกัน แรงจูงใจในการเข้ารับราชการ กรุงเทพมหานครของข้าราชการ สำนักงานเขตลาดกระบัง ไม่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานแรงจูงใจในการเข้ารับราชการกรุงเทพมหานครของข้าราชการ สำนักงานเขตลาดกระบัง จำแนกตามสถานภาพ พบว่า สถานภาพแตกต่างกัน แรงจูงใจในการเข้ารับราชการกรุงเทพมหานครของข้าราชการ สำนักงานเขตลาดกระบัง แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการวิเคราะห์แสดงว่า แรงจูงใจในการเข้ารับราชการกรุงเทพมหานครของข้าราชการ สำนักงานเขตลาดกระบัง ที่มีสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการเข้ารับราชการกรุงเทพมหานครของข้าราชการ สำนักงานเขตลาดกระบัง น้อยกว่าสถานภาพสมรส อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ 1.419

ข้อค้นพบตามสมมติฐานที่ 4 ระดับการศึกษาแตกต่างกัน แรงจูงใจในการเข้ารับราชการ กรุงเทพมหานครของข้าราชการ สำนักงานเขตลาดกระบัง ไม่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานแรงจูงใจในการเข้ารับราชการกรุงเทพมหานครของข้าราชการ สำนักงานเขตลาดกระบัง จำแนกตามระดับการศึกษา ระดับการศึกษาแตกต่างกัน แรงจูงใจในการเข้ารับราชการกรุงเทพมหานครของข้าราชการ สำนักงานเขตลาดกระบัง แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการวิเคราะห์แสดงว่า แรงจูงใจในการเข้ารับราชการกรุงเทพมหานครของข้าราชการ สำนักงานเขตลาดกระบัง ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการเข้ารับราชการกรุงเทพมหานครของข้าราชการ สำนักงานเขตลาดกระบัง มากกว่าระดับการศึกษาปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ 1.376

ข้อค้นพบตามสมมติฐานที่ 5 ตำแหน่งงานแตกต่างกัน แรงจูงใจในการเข้ารับราชการ กรุงเทพมหานครของข้าราชการ สำนักงานเขตลาดกระบัง ไม่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานแรงจูงใจในการเข้ารับราชการกรุงเทพมหานครของข้าราชการ สำนักงานเขตลาดกระบัง จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า ตำแหน่งงานแตกต่างกัน แรงจูงใจในการเข้ารับราชการกรุงเทพมหานครของข้าราชการ สำนักงานเขตลาดกระบัง ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ข้อค้นพบตามสมมติฐานที่ 6 รายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน แรงจูงใจในการเข้ารับราชการกรุงเทพมหานครของข้าราชการ สำนักงานเขตลาดกระบัง ไม่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานแรงจูงใจในการเข้ารับราชการกรุงเทพมหานครของข้าราชการ สำนักงานเขตลาดกระบัง จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า รายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน แรงจูงใจในการเข้ารับราชการกรุงเทพมหานครของข้าราชการ สำนักงานเขตลาดกระบัง แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการวิเคราะห์แสดงว่า แรงจูงใจในการเข้ารับราชการกรุงเทพมหานครของข้าราชการ สำนักงานเขตลาดกระบัง ที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 – 35,000 บาทมีค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการเข้ารับราชการกรุงเทพมหานครของข้าราชการ สำนักงานเขตลาดกระบัง น้อยกว่ารายได้ต่อเดือน 35,001-55,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ 1.049

ข้อค้นพบตามสมมติฐานที่ 7 เงินเดือนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการเข้ารับราชการกรุงเทพมหานครของข้าราชการ สำนักงานเขตลาดกระบัง

ผลวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการกับ แรงจูงใจในการเข้ารับราชการกรุงเทพมหานครของข้าราชการ สำนักงานเขตลาดกระบัง โดยใช้การทดสอบค่าสถิติด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's r Coefficient) พบว่า ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการกับแรงจูงใจในการเข้ารับราชการกรุงเทพมหานครของข้าราชการ สำนักงานเขตลาดกระบัง มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการเข้ารับราชการกรุงเทพมหานครของข้าราชการ สำนักงานเขตลาดกระบัง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.695 ซึ่งมีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง เชิงบวก

ข้อค้นพบตามสมมติฐานที่ 8 นโยบายการบริหาร มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการเข้ารับราชการกรุงเทพมหานครของข้าราชการ สำนักงานเขตลาดกระบัง

ผลวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารกับ แรงจูงใจในการเข้ารับราชการกรุงเทพมหานครของข้าราชการ สำนักงานเขตลาดกระบัง โดยใช้การทดสอบค่าสถิติด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's r Coefficient) พบว่า ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารกับ แรงจูงใจในการเข้ารับราชการกรุงเทพมหานครของข้าราชการ สำนักงานเขตลาดกระบัง มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการเข้า

รับราชการกรุงเทพมหานครของข้าราชการ สำนักงานเขตลาดกระบังที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.390 ซึ่งมีความสัมพันธ์ต่ำ ชิงบวก

ข้อค้นพบตามสมมติฐานที่ 9 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการเข้ารับราชการกรุงเทพมหานครของข้าราชการ สำนักงานเขตลาดกระบัง

ผลวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติกับ แรงจูงใจในการเข้ารับราชการกรุงเทพมหานครของข้าราชการ สำนักงานเขตลาดกระบัง โดยใช้การทดสอบค่าสถิติด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's r Coefficient) พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติกับ แรงจูงใจในการเข้ารับราชการกรุงเทพมหานครของข้าราชการ สำนักงานเขตลาดกระบัง มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการเข้ารับราชการกรุงเทพมหานครของข้าราชการ สำนักงานเขตลาดกระบังที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.730 ซึ่งมีความสัมพันธ์สูง เชิงบวก

5.3 ข้อเสนอแนะ

1. ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยของระดับคะแนนต่ำสุดจากกลุ่มตัวอย่าง 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความมั่นคงในงาน ในเรื่องงานมีความมั่นคงไม่ถูกเลิกจ้าง ด้านการยอมรับนับถือ ในเรื่องงานที่ท่านปฏิบัติได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และด้านความก้าวหน้า ในเรื่องได้รับการเลื่อนตำแหน่งด้วยความเป็นธรรม และในเรื่องมีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ เช่น การอบรม สัมมนา อย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตลาดกระบัง ควรให้ความสำคัญและนำประเด็นเหล่านี้ไปใช้ในการพัฒนาฝึกอบรมข้าราชการให้มีความรู้ความสามารถและสามารถนำไปใช้พัฒนางานได้ต่อไป

2. ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยของระดับคะแนนต่ำสุดจากกลุ่มตัวอย่าง 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ในเรื่องเงินเดือนมีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของท่าน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ในเรื่องงานที่รับผิดชอบเพิ่มคุณค่าให้กับตัวท่าน และด้านนโยบายการบริหาร ในเรื่อง การบริหารโปร่งใส ตรวจสอบได้ ผู้บริหารที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรให้การสนับสนุนเงินเดือนและสวัสดิการอื่นๆ ที่เหมาะสมทั้งในเรื่องงานที่รับผิดชอบเพิ่มคุณค่าให้กับข้าราชการรวมถึงการกำหนดนโยบายการบริหาร ที่มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้

3. ในการวิจัยครั้งต่อไปควรขยายขอบเขตประชากรในการศึกษาในสำนักงานเขตอื่นเพื่อให้ครอบคลุมประชากรที่ศึกษาให้มากขึ้น รวมถึงหน่วยงานอื่นๆ

บรรณานุกรม

- กรองกาญจน์ ทองสุข. (2554) “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของบุคลากรใน วิทยาลัยการอาชีพร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด” ปรินญาบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต วิชาเอก การจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- กัญญนันท์ ภัทร์สรณ์สิริ.(2554). “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร: กรณีศึกษาสำหรับสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน.” สาขาวิชาศึกษาทั่วไป คณะวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน.
- กิตติวัฒน์ ถมยา.(2553). “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายกลยุทธ์และวางแผนสายออก บัตร ธนาคารแห่งประเทศไทย.” สาขาวิชาประกอบการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศิลปากร
- โกมล บัวพรหม. (2553) “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3” คุรุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ชญญา ลีศัตร์พ่าย วิลาสลักษณ์ ชวีวัลลี อรพินทร์ ชุชม และนำชัย ศุภฤกษ์ชัยกุล. (2552). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่เทศกิจสังกัด กรุงเทพมหานครภายใต้ระบบการบริหารจัดการแนวใหม่ ตามหลักธรรมาภิบาล. วารสารพฤติกรรมศาสตร์, 15(1), 95-111.
- จิตติมา อัครธิตพิงศ์. (2556) “วิชาการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน” เอกสารประกอบการสอน สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- จิตราวรรณ ถาวรวงศ์สกุล. (2554) “การศึกษาปัจจัยกระบวนการทัศนทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรระดับ 2-7 ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่” ปรินญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตรบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จามีกร กรพิทักษ์.(2544). “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนกร พิทักษ์ศึกษา เขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร.”วิทยานิพนธ์ คุรุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.