

แรงจูงใจที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง

Motivational Factors which Influence Job Satisfaction

of the Fiscal Policy Office Staff

เสาวนีย์ ถิ่นคง saowanee_ao@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาลักษณะประชากรศาสตร์ (2) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (3) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (4) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร และอายุงาน และ (5) ศึกษาผลกระทบของแรงจูงใจที่มีต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรของสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง จำนวน 211 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร (independent sample *t* test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) และการวิเคราะห์ Multiple Linear Regression Analysis (MLR) พบว่า (1) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ และมีอายุงาน 5 – 10 ปี (2) กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (3) กลุ่มตัวอย่าง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (4) กลุ่มตัวอย่างที่มีความแตกต่างในด้านอายุ ประเภทบุคลากร และอายุงาน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน ในขณะที่ความแตกต่างในด้านเพศและด้านระดับการศึกษา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน และ (5) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างในด้านชื่อเสียงขององค์กร ด้านความมั่นคงในตำแหน่งงาน และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในขณะที่ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความสำคัญ: ชื่อเสียงขององค์กร, ความมั่นคงในตำแหน่งงาน, สภาพแวดล้อมการทำงาน

Abstract

The objectives of this research were (1) to study the demographic data of the Fiscal Policy Office staffs; (2) to study the level of job motivation of these staffs; (3) to study the level of job satisfaction of these staffs; (4) to study job satisfaction of these staffs according to the demographic data as classified by gender, age, education level, type of personnel, and work length; (5) to study the motivation effect on job satisfaction of these staffs. The researcher utilized questionnaire to collect data from 211 staffs working for Fiscal Policy Office. The data received were analyzed using percentage, mean, standard deviation, independent sample *t* test, one-way ANOVA, and Multiple Linear Regression Analysis (MLR). The result of this research revealed that (1) Most of the respondents were female, aged from 31 – 40 years old, received higher than bachelor's degree, most of them were government official, and had 5 – 10 years work length. (2) The job motivation of the respondents in overall aspect were at high level. The aspect of the organization reputation was at high level followed by job security, job advancement, type of work, and working environment respectively. (3) The job satisfaction of the respondents in overall aspect were at high level. The aspect of the colleagues was at high level followed by the faith in executive, job skill, work structure, and benefits respectively. (4) Respondents with different age, type of personnel, and work length had different job satisfaction. On the other hand, there was no significantly different job satisfaction among the respondents with different gender and education level. (5) The job motivation of the respondents in organization reputation, job security, and working environment influenced job satisfaction. On the other hand, the type of work and job advancement had no effect on job satisfaction.

Keywords: organization reputation, job security, working environment

บทนำ

สภาพเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้หน่วยงานและองค์กรต่าง ๆ ต้องมีการปรับตัวและพัฒนาแนวทางการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถรักษาระดับมาตรฐานของประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงาน โดยอาศัยทรัพยากรการบริหารที่สำคัญที่เรียกว่า 4 M's ซึ่งทรัพยากรที่สำคัญที่สุดและมีผลกระทบต่อการคงอยู่ขององค์กรมากที่สุด คือ คน (Man) หรือทรัพยากรบุคคล (Human Resource) เพราะมนุษย์ถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าอย่างยิ่งและเป็นทรัพยากรที่สามารถปฏิบัติงานจนก่อให้เกิดผลงานสร้างสรรค์ต่อสังคมได้มากมาย และถือเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรในด้านต่าง ๆ ให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ จึงอาจกล่าวได้ว่าทรัพยากรบุคคลมีอิทธิพลต่อความสำเร็จและความล้มเหลวขององค์กร และจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่จะต้องมีการบริหารจัดการที่เหมาะสม

การบริหารทรัพยากรบุคคลจึงไม่เพียงแต่จะต้องเรียนรู้ เข้าใจ และสามารถตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของบุคลากรได้เท่านั้น ยังจะต้องมีการปรับตัวและมีการวางแผนกลยุทธ์ในการบริหารให้สอดคล้องกับลักษณะของบุคลากรในองค์กรได้ สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความรู้สึกว่าสามารถใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่ และรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร สามารถก้าวไปยังเป้าหมายที่ต้องการได้ ทำให้อุณหภูมิปฏิบัติงานในองค์กรจนเกิดเป็นความผูกพันต่อองค์กรในที่สุด หากองค์กรใดที่มีทรัพยากรบุคคลซึ่งมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมส่งผลให้องค์กรนั้น ๆ บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ นอกจากนี้ การบริหารทรัพยากรบุคคลจะต้องสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง (สศค.) เป็นหน่วยงานราชการในสังกัดกระทรวงการคลังที่มีฐานะเป็นกรม มีภารกิจเกี่ยวกับการเสนอแนะและออกแบบนโยบายและมาตรการด้านการคลัง ระบบการเงิน รวมทั้งเศรษฐกิจมหภาคและเศรษฐกิจระหว่างประเทศ ในปัจจุบัน สศค. ประสบปัญหาการสูญเสียบุคลากรเป็นจำนวนมากอย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดภาวะสมองไหล (Brain Drain) จากการสูญเสียบุคลากรที่มีองค์ความรู้และความชำนาญ ขาดความต่อเนื่องของการสั่งสมประสบการณ์และความเชี่ยวชาญ สูญเสียอัตรากำลังในการปฏิบัติงาน

จากปัญหาและความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาถึงระดับปัจจัยแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรใน สศค. ตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทั้งสอง ดังกล่าว เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการกำหนดนโยบายและแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อแก้ไขปัญหาการสูญเสียบุคลากรที่เกิดขึ้น รวมทั้งเสริมสร้างความแข็งแกร่งและความมั่นคงขององค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะประชากรศาสตร์ของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง
2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง
3. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง
4. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร และอายุงาน
5. เพื่อศึกษาผลกระทบของแรงจูงใจที่มีต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง

สมมติฐานการวิจัย

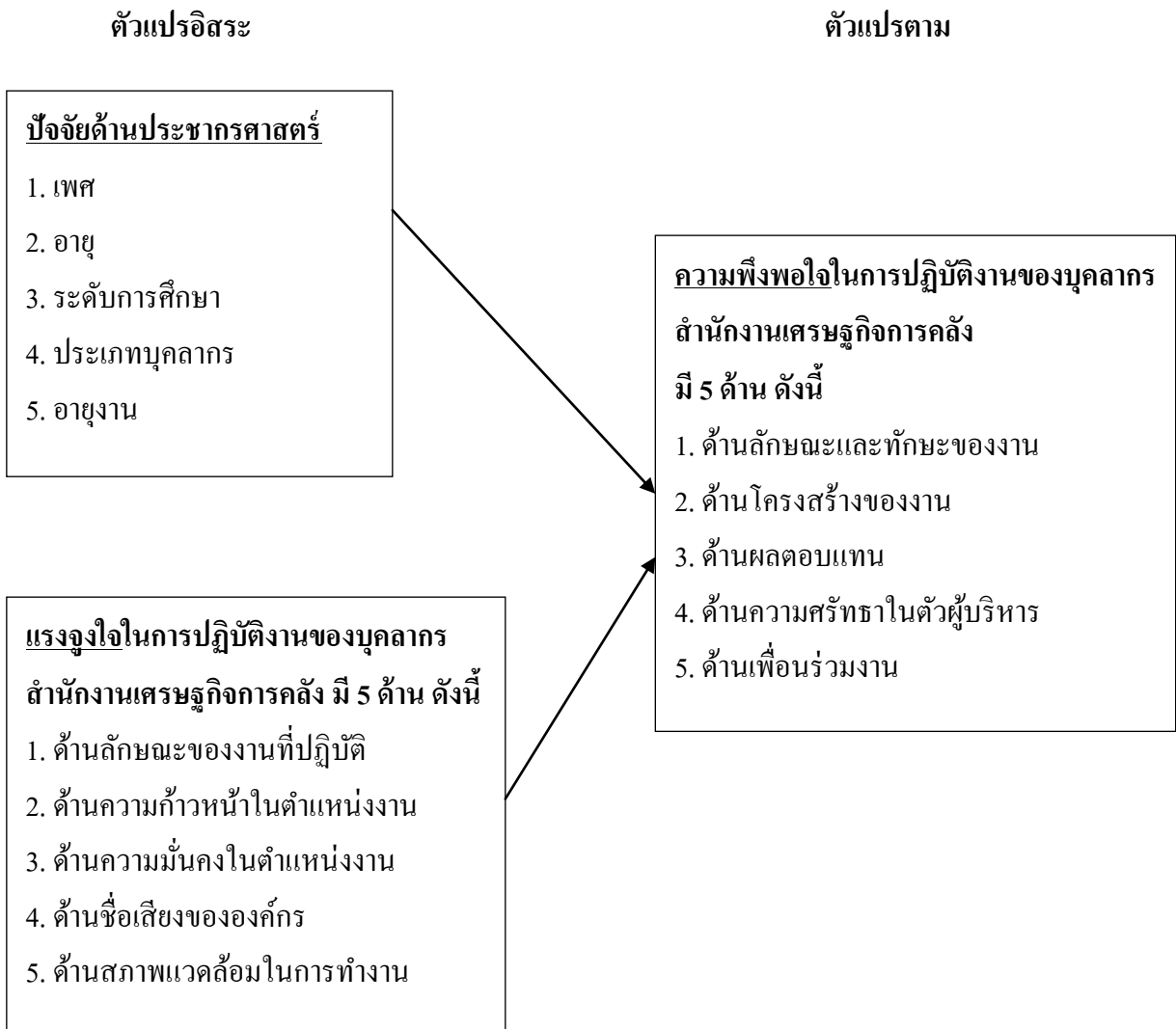
1. บุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการคลังที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ที่ต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ต่างกันส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะและทักษะของงาน ด้านโครงสร้างของงาน ด้านผลตอบแทน ด้านความศรัทธาในตัวผู้บริหาร และด้านเพื่อนร่วมงานต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง จำนวน 448 คน เก็บจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 211 คน (ข้อมูลจากฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ณ เดือนมิถุนายน 2562)

กรอบแนวคิดในการวิจัย



เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ จะใช้แบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด (closed-ended question) และคำถามปลายเปิด (open-ended question) ซึ่งมี 4 ส่วนใหญ่ ๆ ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล แบบให้เลือกตอบจำนวน 5 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร อายุงาน ซึ่งเป็นคำถามแบบปลายปิด

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยมีเนื้อหา จำนวน 28 ข้อ แบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ

1. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
2. ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน
3. ชื่อเสียงขององค์กร
4. ความมั่นคงในตำแหน่งงาน
5. สภาพแวดล้อมการทำงาน

ส่วนที่ 3 เป็นการสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยมีเนื้อหาจำนวน 33 ข้อ

1. ลักษณะและทักษะของงาน
2. โครงสร้างของงาน
3. ผลตอบแทน
4. ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร
5. เพื่อนร่วมงาน

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะ

แบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามมาตรวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ตามแบบของ Likert โดยมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับตามความคิดเห็น

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าร้อยละ (percentage) ใช้วิเคราะห์ขนาดของข้อมูล ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร และอายุงาน
2. ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (mean) เพื่อวัดแนวโน้มสู่ส่วนกลาง และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) เพื่อวัดแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
3. ค่าสถิติ t-test (independent sample *t* test) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการคลังเพศชายและเพศหญิง

4. การวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-way ANOVA) เพื่อวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการคลังที่มีอายุแตกต่างกัน ระดับการศึกษาแตกต่างกัน ประเภทบุคลากรแตกต่างกัน และอายุงานแตกต่างกัน ซึ่งในกรณีที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ผู้วิจัยจะวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ (Post-hoc analysis) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างนั้นเกิดขึ้นระหว่างกลุ่มใด โดยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe's test for all possible comparisons)

5. ค่าสถิติ Multiple Linear Regression Analysis (MLR) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง

สรุปผลการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 147 คน มีอายุระหว่าง 31-40 ปี ระดับการศึกษา ระดับสูงกว่าปริญญาตรี ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ และมีอายุงาน 5-10 ปี

2. กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ในด้านชื่อเสียงขององค์กร ด้านความมั่นคงในตำแหน่งงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

3. กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ในด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านความศรัทธาในตัวผู้บริหาร ด้านลักษณะและทักษะของงาน ด้านโครงสร้างของงาน และด้านผลตอบแทน

4. ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 บุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการคลังที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ที่ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง เพศต่างกัน ระดับการศึกษา ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน ส่วนบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง ที่มีอายุต่างกัน ประเภทบุคลากรที่ต่างกัน อายุงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ต่างกันส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะและทักษะของงาน ด้านโครงสร้างของงาน ด้านผลตอบแทน ด้านความศรัทธาในตัวผู้บริหาร และด้านเพื่อนร่วมงานต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า แรงจูงใจด้านชื่อเสียงขององค์กร ด้านความมั่นคงในตำแหน่งงาน และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่วนแรงจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

การอภิปรายผล

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำมาประยุกต์ใช้ในงานวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง อภิปรายผลตาม วัตถุประสงค์ ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง โดยรวมอยู่ในระดับมาก หมายถึงแรงกระตุ้นเร้าที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลซึ่งได้รับจากปัจจัยที่มีความสอดคล้องหรือตอบสนอง กับความต้องการของบุคคลนั้น ๆ ที่ผลักดันให้บุคคลเกิดการแสดงออกมาในรูปของพฤติกรรมหรือการกระทำ ต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่ต้องการได้ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ พ.ท. สุรศักดิ์ นนทพรหม (2559) ศึกษาเรื่อง *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก* พบว่า ระดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีประเด็น อภิปราย ดังนี้

1.1 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เนื่องจากบุคลากรรู้สึกว่างานที่ปฏิบัติมีความ ทำทาย มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ไม่หยุดนิ่ง สามารถช่วยเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ มีอิสระในการ ปฏิบัติงาน มีความริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะปรับปรุงและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ และงานมีความสำคัญต่อ หน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่นๆ (2541: 100 – 103) กล่าวว่าบุคลากรมีแรงจูงใจ ที่จะชอบงานที่ให้โอกาสในการใช้ทักษะและความสามารถ ตลอดจนงานที่ทำนั้นมีความหลากหลาย มีอิสระ ในงานและมีการป้อนกลับในงานที่ทำ ลักษณะเหล่านี้ทำให้เกิดความท้าทายในสติปัญญา บุคลากรมี ความสุขในการทำงาน

1.2 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก บุคลากรรู้สึกว่ามีการได้ โอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น มีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น สามารถเปลี่ยนย้ายตำแหน่งหรือสาย งานได้ ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถจากการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน และได้รับผลการประเมินใน ระดับที่สูง ซึ่งสอดคล้องกับ ชัยทวี เสนะวงศ์ (2013: 78) ที่กล่าวว่า พนักงานจะผูกใจไว้กับองค์กรเมื่อ ความคาดหวังของเขาเหล่านั้นได้รับการตอบสนอง เช่น โอกาสในการเติบโตความก้าวหน้า

1.3 ด้านชื่อเสียงขององค์กรอยู่ในระดับมาก เนื่องจากบุคลากรรู้สึกว่าองค์กรมีชื่อเสียง มี ความสำคัญต่อประเทศ มีความโดดเด่นและเป็นที่ยอมรับ ซึ่งสอดคล้องกับ Dowling (2001: 12) ได้กล่าวถึง คุณค่าของชื่อเสียงองค์กรที่ดีว่าสามารถช่วยสร้างโอกาสได้มากขึ้น และเกิดประสิทธิภาพมากขึ้นในการ ดำเนินงานในปัจจุบัน แต่ชื่อเสียงที่ไม่ดีจะส่งผลที่ตรงข้ามกัน

1.4 ด้านความมั่นคงในตำแหน่งงานอยู่ในระดับมาก เนื่องจากบุคลากรรู้สึกว่าองค์กรมีความ มั่นคง ทำให้ความเป็นอยู่ของคนในองค์กรดีขึ้น บุคลากรได้รับการดูแลเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชา และ การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความยุติธรรม ซึ่งสอดคล้องกับ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544 :123-129) กล่าวว่า ความมั่นคงในงานเป็นปัจจัยด้านการจัดการ ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะจัดเข้าในปัจจัยที่ทำให้เกิดความ

พึงพอใจในการทำงานเช่นเดียวกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ขั้นที่ 2 ที่ว่า มนุษย์มีความต้องการความมั่นคงในอาชีพ

1.5 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานอยู่ในระดับมาก เนื่องจากบุคลากรรู้สึกว่างค์กร มีระเบียบหลักเกณฑ์ ขั้นตอนที่เอื้อให้การปฏิบัติงานมีความรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ ที่ตั้งสถานที่ทำงานอยู่ในทำเลที่สะดวกต่อการเดินทาง มีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่มีความสมัย สะดวกต่อการใช้งาน และมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในขณะที่ปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ สมยศ นาวิกาน (2538, หน้า 216) กล่าวว่า การจัดสภาพการทำงานเป็นปัจจัยส่งเสริมปัจจัยหนึ่ง ถ้าจัดไม่เหมาะสมก็อาจก่อให้เกิดความไม่พอใจในงาน ซึ่งสภาพการทำงาน หมายถึงสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ทางกายภาพ รวมถึง การออกแบบและสถานที่ทำงาน การติดตั้งเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ในขณะที่เดียวกันบุคคลก็มีความต้องการความปลอดภัย ดังนั้น สภาพการทำงานที่ทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานจึงมีลักษณะที่ต้องส่งเสริมสุขภาพอนามัยและความปลอดภัย เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่ดีที่สุด ซึ่งจะทำให้บุคคลมีความรู้สึกว่าจะต้องมีชีวิตอย่างหวาดระแวง วิตกกังวลต่อการเสี่ยงอันตรายต่าง ๆ

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง โดยรวมอยู่ในระดับมาก หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลในเชิงบวกที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง อันเกิดจากการที่สิ่งเหล่านั้นตอบสนองต่อความต้องการหรือมีลักษณะที่สอดคล้องกับความคาดหวังของบุคคลอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ เจนจิราพร รอนไพริน (2558) ศึกษาเรื่อง *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทยจำกัด (มหาชน) สาขาอยุธยาประเทศ จังหวัดสระแก้ว* พบว่าผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัดสระแก้ว ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีประเด็นอภิปราย ดังนี้

2.1 ด้านลักษณะและทักษะของงานอยู่ในระดับมาก เนื่องจากบุคลากรรู้สึกว่างานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความรู้ ประสบการณ์ ความถนัด ปริมาณงานมีความเหมาะสม ไม่กระทบต่อสุขภาพร่างกายและจิตใจ และมีขอบเขตของหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับ สมยศ นาวิกาน (2544: 394) กล่าวว่า เนื่องจากพนักงานแต่ละคนมีความรู้ ความสามารถที่แตกต่างกัน รวมถึงมีความสนใจในลักษณะงานตามที่ตนเองถนัด ดังนั้นการที่พนักงานทำงานตรงกับลักษณะงานที่ตนเองชอบหรือถนัด ย่อมมีผลทำให้พนักงานมีความกระตือรือร้นและมีความภาคภูมิใจเมื่องานที่ตนรับผิดชอบบรรลุเป้าหมาย

2.2 ด้านโครงสร้างงานอยู่ในระดับมาก เนื่องจากบุคลากรรู้สึกว่ามีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ นโยบาย ที่ชัดเจน มีการกำหนดแผนงาน โครงการ กิจกรรม และแนวทางการดำเนินงานที่เหมาะสม มีการมอบหมาย มอบอำนาจ และการบังคับบัญชาที่เหมาะสม และมีการชี้แจงระเบียบ หลักเกณฑ์อย่างทั่วถึงและถูกต้อง ซึ่งสอดคล้องกับ เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg, Mausner ;& Snyderman. 1959 : 113-119) กล่าวว่า นโยบายและการบริหารงานขององค์การเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน

2.3 ด้านผลตอบแทนอยู่ในระดับมาก เนื่องจากบุคลากรรู้สึกว่าค่าตอบแทน สวัสดิการ เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และหน้าที่ความรับผิดชอบ การประเมินผลการปฏิบัติงานและการ

พิจารณาเลื่อนเงินเดือนมีความยุติธรรม มีสิทธิการลาเหมาะสมและเพียงพอ และมีการดูแลในด้านสุขภาพอนามัย และคุณภาพชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับ สมยศ นาวิกาน (2533, หน้า 221-222) ได้กล่าวถึง โดยทั่วไปเราจะเห็นได้ว่า ผลตอบแทนและลักษณะงานจะเป็นแหล่งที่มาของความพึงพอใจงานสำคัญที่สุดและสอดคล้องกับแนวคิดของ Hewitt Associates (2003) ที่ว่า ค่าตอบแทนโดยรวม (Total compensation) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

2.4 ด้านความศรัทธาในตัวผู้บริหารอยู่ในระดับมาก เนื่องจากบุคลากรรู้สึกตัวผู้บริหารองค์กรมีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ ในการบริหาร มีความน่าเชื่อถือและมีภาวะผู้นำ สร้างขวัญและกำลังใจ เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น และให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ ฉัฐพจน์ นิตะพัฒน์ (2551: 14) กล่าวว่า บุคคลที่มีความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชาของตนเอง มีความพึงพอใจในความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงานและรู้สึกว่าองค์กรเอาใจใส่ต่อพนักงาน จะเป็นคนที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

2.5 ด้านเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก เนื่องจากบุคลากรรู้สึกว่าเพื่อนร่วมงานมีความจริงใจ สามารถเชื่อถือและไว้วางใจได้ ให้คำแนะนำและช่วยเหลือได้ ปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีมได้ และรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างได้ ซึ่งสอดคล้องกับ ชลลดา ศรีประสิทธิ์ (2546, หน้า 23) กล่าวว่า การทำงานร่วมกัน คือ การที่ผู้ปฏิบัติได้มีความรู้สึกที่ตนเองมีคุณค่า สามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จได้ มีการยอมรับและร่วมมือกันทำงานด้วยดี ซึ่งเป็นการเกี่ยวข้องกับสังคมขององค์กรธรรมชาติของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรมีผลต่อบรรยากาศในการทำงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าวพิจารณาได้จาก ความเป็นอิสระจากอคติ ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในองค์กรหรือทีมงาน การเปลี่ยนแปลงในการทำงานร่วมกัน การสนับสนุนในกลุ่มความรู้สึกว่าการทำงานร่วมกันที่ดีในองค์กรมีความสำคัญ และการติดต่อสื่อสารในลักษณะเปิดเผย

3. ความแตกต่างด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการคลังอภิปรายได้ดังนี้

3.1 บุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการคลังที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอธิบายได้ว่า อายุที่ต่างกันส่งผลต่อประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกันคือบุคลากรที่มีอายุมากอาจจะมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีอายุน้อยจึงส่งผลให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน สอดคล้องกับปฐมวงค์ สีหาเสนา (2557) ศึกษาเรื่อง *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี* พบว่าอายุของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรีจังหวัดจันทบุรีที่แตกต่างกัน เนื่องจากอายุที่แตกต่างกันมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันจึงทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน

3.2 ประเภทบุคลากรของสำนักงานเศรษฐกิจการคลังที่ต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอธิบายได้ว่า ประเภทบุคลากรที่มีความมั่นคง เช่น ข้าราชการ จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าประเภทบุคลากรที่มีความมั่นคงน้อยกว่า สอดคล้องกับ ฉัฐชนันท์พร ทิพย์รักษา (2556) ศึกษาเรื่อง *แรงจูงใจในการทำงาน ความบันเทิง และความสุขในการทำงาน* พบว่าตำแหน่งงาน พบว่า

ด้านย้าคิดย้าทำพนักงานที่เป็นระดับหัวหน้าหรือผู้จัดการขึ้นไปส่งเสริมให้เกิดความบ้งานสูงกว่าตำแหน่งอื่น ๆ

3.3 อายุงานของบุคลากรที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอธิบายได้ว่าบุคลากรที่มีอายุงานมาก ทำงานมาเป็นระยะเวลาานทำให้มีความชำนาญในงาน ส่งผลให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรที่มีอายุงานน้อย สอดคล้องกับ ฉัฐชนันท์พร ทิพย์รักษา (2556) ศึกษาเรื่อง *แรงจูงใจในการทำงาน ความบ้งาน และความสุขในการทำงาน* พบว่า พนักงานที่ทำงานเวลาดั้งแต่ 48 ชั่วโมงขึ้นไป ส่งเสริมให้เกิดความบ้งานในด้านคิดถึงแต่เรื่องงานตลอดเวลา ด้านเคร้งเครียดกับงาน ด้านนั้น ความสมบูรณ์ และด้านย้าคิดย้าทำสูงกว่าเวลาที่ใช้ในการทำงานที่น้อยกว่า 48 ชั่วโมง

3.4 บุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการคลังที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อธิบายได้ว่า เพศไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพราะไม่ได้มีการแบ่งแยกเรื่องเพศในการปฏิบัติงาน เพศชายและเพศหญิงมีความเท่าเทียมกัน สอดคล้องกับ ดุสติ เกษมมงคล (2556) ศึกษาเรื่อง *ความพึงพอใจของผู้ใหญ่ยทำงานต่อการให้บริการของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) กรมศึกษาสาขาในเขตบริการและการขาย 6 กรุงเทพมหานคร* พบว่า เพศไม่เป็นอุปสรรคต่อการใช้บริการอีกทั้งในปัจจุบันเพศชายและเพศหญิงต่างมีความเท่าเทียมกันในสังคม จึงทำให้เพศไม่มีผลต่อการรับบริการ กล่าวคือ เพศชายและเพศหญิงต่างได้รับการบริการอย่างเท่าเทียม โดยไม่มีการแบ่งแยกว่าจะเป็นเพศหญิงหรือเพศชาย ซึ่งเหตุผลดังกล่าวส่งผลให้ลูกค้าที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจต่อการให้บริการของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สาขาในเขตบริการและการขาย 6 โดยรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน

3.5 บุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการคลังที่ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อธิบายได้ว่า ระดับการศึกษาของบุคลากรไม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานเพราะทุกระดับการศึกษาสามารถปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบได้เป็นอย่างดีจึงทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับเจนจิราพร รอนไพริน (2558) ศึกษาเรื่อง *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาธัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว* พบว่า การปฏิบัติงานของพนักงานนั้น ได้มีการมอบอำนาจหน้าที่ในการให้บริการกำหนดไว้ในแต่ละตำแหน่งอย่างชัดเจน ว่าจะต้องปฏิบัติงานอะไร และอย่างไรบ้าง อีกทั้งธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ยังได้มีนโยบายความมุ้งมั่นที่จะสร้างวัฒนธรรมบรรษัทภิบาลให้เกิดขึ้นในองค์กร จึงทำให้องค์กรมีมาตรฐานที่เท่าเทียมกัน ดังนั้นปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานของธนาคารไม่ว่าจะเป็นเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน หรือระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จึงไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน

4. ผลกระทบของแรงจูงใจที่มีต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง สามารถสรุปได้ดังนี้

4.1 แรงจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง โดยผู้วิจัยเห็นว่าการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเศรษฐกิจการคลังที่มีภารกิจภายในองค์กรแตกต่างกัน อันประกอบด้วยสายงานหลักและสายงานสนับสนุน ล้วนแล้วแต่มี

ลักษณะเฉพาะและมีคุณค่าในตัวเอง ทั้งในด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ ความยุ่งยากซับซ้อนของงาน ตลอดจนอุปสรรคและความท้าทายที่เกิดขึ้นในการทำงานสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพิชญา อูร์เคนทร์เนตร (2553:86-87) กล่าวว่าจากสมมติฐานข้อที่ 5 บุคลากรที่มีประเภทงานที่ปฏิบัติต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน พบว่า บุคลากรที่มีประเภทงานที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ที่ตั้งไว้

4.2 แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง โดยผู้วิจัยเห็นว่า สำนักงานเศรษฐกิจการคลังมีหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนเงินเดือน เปลี่ยนย้ายสายงานและการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรในแต่ละตำแหน่งงาน เป็นไปตามระเบียบและหลักเกณฑ์ของหน่วยงานอย่างชัดเจน ซึ่งคุณสมบัติของความก้าวหน้าในแต่ละตำแหน่งงานที่มีความเฉพาะเจาะจงอย่างยิ่งทำให้ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ พนมพร แสนมีมา (2547) ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอ จังหวัดอุบลราชธานี ผลการศึกษาพบว่า Job Motivation of Community College Personnel 24 SDU Res. J. 8 (2): May - Aug 2012 ตำแหน่งงานและระดับชั้น ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

4.3 แรงจูงใจด้านชื่อเสียงขององค์กรมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง โดยผู้วิจัยเห็นว่าสำนักงานเศรษฐกิจการคลังเป็นหน่วยงานราชการในกระทรวงการคลัง มีภารกิจเกี่ยวกับการเสนอแนะและออกแบบนโยบายและมาตรการด้านการคลัง ระบบการเงิน รวมทั้งเศรษฐกิจมหภาคและเศรษฐกิจระหว่างประเทศ ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความสำคัญอย่างมากต่อเสถียรภาพทางเศรษฐกิจของประเทศไทย สิ่งเหล่านี้ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Dowling (2001: 12) ได้กล่าวถึง คุณค่าของชื่อเสียงองค์กรที่ดีว่าสามารถช่วยสร้างโอกาสได้มากขึ้น และเกิดประสิทธิภาพมากขึ้นในการดำเนินงานในปัจจุบัน แต่ชื่อเสียงที่ไม่ดีจะส่งผลที่ตรงข้ามกัน

4.4 แรงจูงใจด้านความมั่นคงในตำแหน่งงานมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง โดยผู้วิจัยเห็นว่า ความมั่นคงในหน้าที่การงานซึ่งบุคลากรสามารถยึดเป็นอาชีพได้ตลอดไป ส่งผลให้ความเป็นอยู่ของบุคลากรดีขึ้น รวมถึงการที่ผู้บังคับบัญชาดูแลเอาใจใส่บุคลากร และมีความยุติธรรมในการประเมินผลงาน สิ่งเหล่านี้ทำให้บุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการคลังรู้สึกถึงความมั่นคงในงานซึ่งส่งผลให้บุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการคลังเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ Barnard (1972, pp. 142-149, อ้างถึงใน ขนิษฐา บูรณพันธ์ศักดิ์, 2548, น. 33-34) กล่าวว่าไว้ว่า สิ่งจูงใจที่หน่วยงานหรือผู้บริหารจะใช้เป็นเครื่องกระตุ้นบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน คือความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

4.5 แรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อมการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง โดยผู้วิจัยเห็นว่าสำนักงานเศรษฐกิจการคลังมีระเบียบ หลักเกณฑ์ และขั้นตอน

การปฏิบัติงานที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน มีวัฒนธรรมการทำงานที่เป็นไปในแนวทางเดียวกับการดำเนินชีวิต มีความสะดวกในการเดินทางมาปฏิบัติงาน สถานที่ทำงานมีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน มีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ทันสมัย สะดวกต่อการใช้งาน และมีความปลอดภัยในขณะที่ปฏิบัติงาน สิ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการคลังทั้งสิ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริอนันต์ จูฑะเตมิย์, (2529:53) ที่กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่อยู่รอบตัวผู้ทำงานภายในองค์กร เป็นสิ่งสะท้อนถึงความรู้สึกรักของคนที่มาทำงานที่มีต่อการทำงานและพนักงานร่วมงาน โดยทุกคนมีความรู้สึกที่อยากทำงานต่องาน ทุ่มเทกำลังใจกำลังกายและความคิดร่วมกันช่วยกันแก้ไขปัญหาในการทำงาน การทำงานก็จะมีคุณภาพภาพเพิ่มขึ้นแต่สภาพแวดล้อมของการทำงานอาจเป็นปัจจัยส่งผลให้เกิดภาวะกดดัน และความเหนื่อยล้าในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้

1. องค์กรควรให้ความสำคัญยุทธศาสตร์กับบุคลากรในการประเมินผลงาน โดยพิจารณาตามความรู้ความสามารถของบุคลากร เพราะจะช่วยให้บุคลากรรู้สึกว่าตนเองได้รับความเป็นธรรม และไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบโดยระบบอุปถัมภ์ ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรมีกำลังใจในการทำงาน
2. องค์กรควรมีระเบียบ หลักเกณฑ์ และขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างชัดเจน และประกาศให้บุคลากรรับทราบอย่างทั่วถึง
3. องค์กรควรปรับปรุงสถานที่ทำงาน และสภาพแวดล้อมขององค์กรให้มีความพร้อม สะดวก สะอาด และปลอดภัย ต่อบุคลากรขณะปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจตามทฤษฎีแรงจูงใจอื่นๆ เช่น ทฤษฎีแรงจูงใจไฟสัสมุทธิของ แมคเคลแลนด์ (McClelland) เป็นต้น ซึ่งอาจจะส่งผลกระทบต่องานวิจัยแตกต่างจากงานวิจัยในครั้งนี้
2. ควรศึกษาว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านอื่น ๆ ว่ามีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการคลังหรือไม่
3. ควรศึกษาปัญหาและแนวทางการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง

บรรณานุกรม

- ขนิษฐา บูรณพันธ์ศักดิ์. (2548). *แนวทางการพัฒนาความมั่นคงในการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาล ธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เจนจิราพร รอนไพบริน. (2558). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาอยุธยาประเทศ จังหวัดสระแก้ว*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาวิชาการเมืองการปกครอง, คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ชลลดา ศรีประสิทธิ์. (2546). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขใน โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดบุรีรัมย์*. วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชัยทีวี เสนะวงศ์. "การผูกใจพนักงาน". *Human Resource Focus* (January-February 2013): 78.
- ณัฐชนันท์พร ทิพย์รักษา. (2556). *แรงจูงใจในการทำงาน ความขี้เกียจและความสุขในการทำงาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร), คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ณัฐพจน์ นิตะพัฒน์. (2551). *ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรุงเทพมหานคร 2 ดินแดง ศึกษาเฉพาะกรณีกองจัดกรรมสิทธิ์*. สารนิพนธ์หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารองค์การบริหารบัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกริก.
- ดุสิต เกษมมงคล. (2556). *ความพึงพอใจของผู้ใหญ่วัยทำงานต่อการให้บริการของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) กรณีศึกษาสาขาในเขตบริการและการขาย 6 กรุงเทพมหานคร*. ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, วิทยาลัย, หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการศึกษาผู้ใหญ่, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปฐมวงศ์ สีหาเสนา. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ :บริษัทพิมพ์ดี จำกัด.
- พนมพร แสนมีมา. (2547). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานเกษตรอำเภอ จังหวัดอุบลราชธานี*. ภาคนิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ: คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พ.ท. สุรศักดิ์ นนทพรหม. (2559). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก.รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2541). *การวิจัยธุรกิจ*. กรุงเทพมหานคร: เพชรจรัสแสง แห่งโลก ธุรกิจ
- ศิริอนันต์ จูฑะเดมิย์. (2529). *ความเครียดหรือสนุกกับงาน*. พยาบาลสาร, 13, 53-55.

- สมยศ นาวิการ. (2533). *การพัฒนาองค์การและการจูงใจ*. กรุงเทพฯ: ดวงกมล.
- สมยศ นาวิการ. (2538). *การบริหารเชิงกลยุทธ์และนโยบายธุรกิจ*. กรุงเทพมหานคร: ผู้จัดการ.
- สมยศ นาวิการ. (2544). *การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.
- สุพิชญา อูร์เคนทร์เนตร. (2553). เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักการคลังและ
สินทรัพย์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. สารนิพนธ์หลักสูตรปริญญา
การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาธุรกิจศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทร
วิโรฒ, 86 -87.
- Bridge, G., & Dowling, R. (2001). *Microgeographies of retailing and gentrification*. *Australian Geographer*, 12.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley & Sons.