

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ(ส่วนกลาง) กรมส่งเสริมสหกรณ์
Work Motivation of Government Officials Working in Central Offices of
Cooperative Promotion Department

วิชุดา กุลสุวรรณ

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Wichuta Kulsuwhan

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ(ส่วนกลาง) กรมส่งเสริมสหกรณ์ 2) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ(ส่วนกลาง) กรมส่งเสริมสหกรณ์ จำแนกตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากร(ส่วนกลาง) กรมส่งเสริมสหกรณ์ จำนวน 285 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ t-test แบบสถิติความแปรปรวน ทางเดียว (One – Way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า บุคลากรภาครัฐ(ส่วนกลาง)กรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่มีปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วยด้านเพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา และระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน และพบว่าบุคลากรภาครัฐ(ส่วนกลาง)กรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่มีปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านรายได้แตกต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

คำสำคัญ ; แรงจูงใจ ; องค์กรภาครัฐ ; การปฏิบัติงาน

ABSTRACTS

This research aimed to 1) determine the work motivation of government officials working in central offices of Cooperative Promotion Department and 2) determine the work motivation of government officials working in central office of Cooperative Promotion Department, by individual basis.

Using questionnaire as a method to collect data, the study has been conducted on 285 government officials working for Cooperative Promotion Department in central offices. Frequency, percentage, average, and standard deviation were then extracted and used to test

against hypothesis in One-Way ANOVA T-Test analysis. In addition, LSD method was being used for pair analysis if differences were found.

Hypothesis test revealed that differences gender, age, marital status, education, and working experiences among Cooperative Promotion Department's central staff yielded no difference in their work motivation. In contrary, the Department's central staff with different salaries were found to have different level of work motivation.

Keyword ; Motivation ; government ; working

บทนำ

การที่บุคลากรในองค์กรจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น จะต้องอาศัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนี้อาจเกิดจากลักษณะนิสัยส่วนบุคคล เช่น การที่บุคคลนั้นมีความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นในตนเองต้องการความก้าวหน้าในชีวิต หรือการมีทัศนคติที่ดีต่องาน ซึ่งอาจเนื่องมาจากมีความชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย มีความถนัดเนื่องจากงานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถ มีเพื่อนร่วมงานที่ดี รวมทั้งการมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ซึ่งอาจเกิดจากความภาคภูมิใจในชื่อเสียงขององค์กร ความเชื่อมั่นในนโยบายขององค์กร ตลอดจน การมีความรักความผูกพันกับองค์กรปัจจัยต่างๆ เหล่านี้อาจอาจส่งผลให้บุคลากรเกิด แรงจูงใจในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลเกิดความ มานะพยายามทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรได้ตั้งไว้

ฉะนั้นจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้ศึกษามีความสนใจที่จะศึกษาเพื่อให้ทราบว่า มีปัจจัยด้านไหนบ้างที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ(ส่วนกลาง)กรมส่งเสริมสหกรณ์ ทั้งนี้ กรมส่งเสริมสหกรณ์นั้นเป็นส่วนราชการระดับกรม สังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาการสหกรณ์ กลุ่มเกษตรกร ภายในประเทศ รวมทั้งเผยแพร่ และให้ความรู้เกี่ยวกับอุดมการณ์ หลักการและวิธีการสหกรณ์ ให้แก่บุคลากรสหกรณ์ กลุ่มเกษตรกร และประชาชนทั่วไป ในการที่กรมส่งเสริมสหกรณ์จะบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดได้นั้น ผู้บริหารควรตระหนักถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร(ส่วนกลาง) กรมส่งเสริมสหกรณ์ เพื่อนำผลการศึกษามาเป็นข้อมูลให้หน่วยงานนำไปปรับปรุงให้กับบุคลากรอย่างเป็นธรรมและเหมาะสม ทัดเทียมกับองค์กรอื่นๆ ผู้ศึกษาเชื่อว่าถ้าหากมีการจัดการองค์กรให้มีความเหมาะสม และสอดคล้องกับสถานการณ์แล้วจะเป็นแรงจูงใจที่สำคัญในการที่จะทำให้บุคลากรมีความรักองค์กร พร้อมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลอันเป็นปัจจัยที่สำคัญ ในการขับเคลื่อนให้ กรมส่งเสริมสหกรณ์ประสบความสำเร็จตรงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ(ส่วนกลาง) กรมส่งเสริมสหกรณ์

2.2 เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ(ส่วนกลาง) กรมส่งเสริมสหกรณ์ จำแนกตามปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล

ขอบเขตของการวิจัย

งานวิจัยฉบับนี้ทำการศึกษาและค้นคว้าเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรภาครัฐ(ส่วนกลาง) กรมส่งเสริมสหกรณ์ ดังต่อไปนี้

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเป็นบุคลากรภาครัฐ(ส่วนกลาง) กรมส่งเสริมสหกรณ์ จำนวน 994 คน ใช้วิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane มีระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 และได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 285 คน

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา รายได้ ระยะเวลาในปฏิบัติงาน
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำนวน 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน

และผลประโยชน์ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสำเร็จ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะ ของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความเจริญก้าวหน้า

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นสำหรับผู้บริหารนำไปปรับปรุง และพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร(ส่วนกลาง) กรมส่งเสริมสหกรณ์ต่อไป

2. เพื่อเป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบายในการบริหารงาน ระบบการบริหารงานบุคลากร พัฒนาศักยภาพ และวิสัยทัศน์บุคลากร เพื่อความก้าวหน้าขององค์กรต่อไป

สมมติฐานการวิจัย

บุคลากรภาครัฐ(ส่วนกลาง) กรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา รายได้ ระยะเวลาทำงานที่แตกต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ทบทวนวรรณกรรม

ในการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ(ส่วนกลาง) กรมส่งเสริม สหกรณ์ ได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ศึกษา โดยสรุปว่าบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 8 ด้าน ได้แก่

1. ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์
2. ด้านนโยบายและการบริหาร
3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
4. ด้านความสำเร็จ
5. ด้านการได้รับการยอมรับ
6. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
7. ด้านความรับผิดชอบ
8. ด้านความเจริญก้าวหน้า

เพราะปัจจัยสำคัญที่สุดขององค์กรก็คือ “ทรัพยากรมนุษย์”หรือบุคลากรทุกคนในองค์กร บุคลากรขององค์กรเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อน ภารกิจต่างๆ ขององค์กรให้บรรลุตามเป้าหมาย ขององค์กร ดังนั้นจะเห็นได้ว่าองค์กร

ที่ประสบผลสำเร็จได้ก็เนื่องมาจากประสิทธิภาพของบุคลากรในองค์กรเป็นสำคัญ จึงมีผู้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ ดังนี้

กึ่งกาญจน์ วรนิทัศน์และคณะ ,2552 (P.191) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการทางจิตวิทยา เริ่มต้นจากมนุษย์ต้องการ ซึ่งความต้องการดังกล่าวจะเป็นผลทำให้เกิดแรงจูงใจ และแรงจูงใจจะผลักดันให้เกิดพฤติกรรม ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวมีผลทำให้มนุษย์ได้รางวัล และผลของรางวัลทำให้มนุษย์เกิดความพึงพอใจ

ตุลา มหาพสุธารณ์ ,2554 (P.244) ได้ให้คำจำกัดความว่า แรงจูงใจ หมายถึง พลัง หรือแรงผลักดันทั้งภายนอกและภายในตัวบุคคลหรืออินทรีย์ ซึ่งจะกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมในแนวทางที่สนองตอบความต้องการของตน

ธนชัย ยมจินดาและคณะ ,2554 (P. 8-13) ได้ให้คำจำกัดความว่า แรงจูงใจ หมายถึง เป็นสิ่งที่บุคคลคิดถึง หรือมีความต้องการที่เกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งเป็นตัวผลักดันให้บุคคลกระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายของตน และที่แตกต่างไปจากคนอื่นๆ

ยุทธศิลป์ อุทโย ,2559 (P.11) ได้สรุป แรงจูงใจ หมายถึง ตัวผลักดันให้ บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างมีทิศทาง ปัจจัยต่างๆ ที่นำมานั้นอาจจะเป็นผลตอบแทน รางวัล โบนัส ตำแหน่ง และการลงโทษ ดังนั้นแรงจูงใจจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นต้องนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน 13 การบริหารคนในองค์กร ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพการงานและองค์กร แรงจูงใจนับว่าเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่ผู้บริหารหรือผู้นำองค์กรสามารถนำไปใช้กับบุคคลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องได้ตาม ความเหมาะสมขององค์กรนั้นๆ

Herzberg , 1959 (อ้างในวาสนา พัฒนารักษ์ชัย ,2558 P.13-14) เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานของบุคคลในองค์กร โดยศึกษาถึงทัศนคติของบุคคลที่มีต่อการทำงาน เพื่อหาทางที่จะลดความไม่พอใจในการทำงาน เพื่อทำให้คนงานมีความรู้สึกที่ดีในการที่จะ พยายาม เสริมสร้างผลผลิตของงานให้มากขึ้น เขาพบว่าปัจจัยที่มีผลกระทบต่องานออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

1.ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) เป็นปัจจัยกระตุ้นให้คนทำงาน โดยเกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ที่ดีที่จะเกิดขึ้นกับพนักงาน อันจะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจเกี่ยวกับกับงานที่ทำ

1.1 ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ (Compensations) and (Welfares) คือ ผลตอบแทน ที่องค์การจ่ายให้แก่บุคลากรสำหรับการท างานให้องค์การ ไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบของเงินเดือน ค่าจ้าง รวมทั้งการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานให้เหมาะสม การเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปอย่างเป็นธรรม เป็นที่พอใจของบุคลากร นอกจากนี้ยังรวมถึงรางวัลที่ให้กับ บุคลากรที่เป็นผลมาจากการทำงาน ในตำแหน่งต่างๆ ขององค์การ หรือเป็นผลตอบแทนชนิดใดชนิดหนึ่งซึ่งบุคลากรได้รับเพิ่มเติม นอกเหนือจากเงินเดือน ค่าจ้าง ได้แก่สวัสดิการด้านสุขภาพ และการประกันชีวิต วันหยุดพักผ่อนหรือ พักร้อน เงินช่วยค่าครองชีพ เงินโบนัส เป็นต้น

1.2 นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration) คือ การจัดการ และการบริหารงานขององค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ ได้แก่ นโยบาย การควบคุม ดูแล ระบบขั้นตอนของหน่วยงาน ข้อบังคับ วิธีการทำงาน การจัดการ วิธีการบริหารงานขององค์การ มีการแบ่งงานไม่ซับซ้อน มีความเป็นธรรม มีการเขียนนโยบายที่ชัดเจน และมีการแจ้งนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง

1.3 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations with Supervision) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงาน ร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดีต่อกัน เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือ จากเพื่อนร่วมงาน

1.4 ด้านความสำเร็จ (Achievement) หมายถึง การที่สามารถทำงานได้สำเร็จทันตาม เป้าหมายการมีส่วนร่วมในการทำงานของหน่วยงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น และเมื่องานสำเร็จก็เกิดความรู้สึกพอใจ ในความสำเร็จนั้น ได้แก่ การได้ใช้ความรู้ทางวิชาการในการปฏิบัติตามเป้าหมายที่คาดหวัง การเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในการทำงานของตนเองได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

1.5 ด้านการได้รับการยอมรับ (Recognition) หมายถึง การได้รับความยอมรับนับถือจากบุคคลรอบข้าง หรือได้รับการยกย่องชมเชยในความสามารถ รวมทั้งการให้กำลังใจหรือ การแสดงออกอื่นใด ที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ ได้แก่ การยกย่องชมเชยภายในองค์กร ความภาคภูมิใจ ในอาชีพ การได้รับการยอมรับจากองค์กร การได้รับการยอมรับ จากเพื่อนร่วมงาน และการมีเกียรติ ศักดิ์ศรีในอาชีพ เป็นต้น

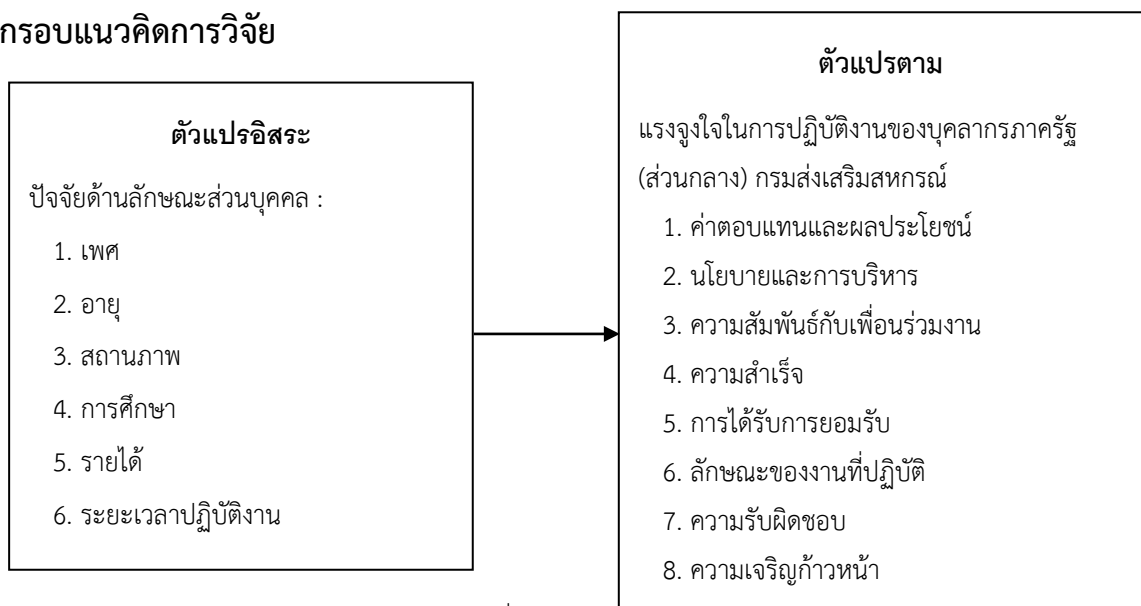
1.6 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work Itself) หมายถึง ความน่าสนใจของงาน ต้องอาศัย ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีความสำคัญ มีคุณค่า เป็นงานที่ใช้ความคิด มีความท้าทายความสามารถ ในการทำงาน ความมีอิสระในการทำงาน เป็นงานที่ตรงกับความถนัดและความรู้ที่ได้ศึกษามา เป็นต้น

1.7 ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การได้มีโอกาสได้รับมอบหมายงานหรือมีส่วนร่วมในงานที่ได้รับมอบหมาย ไม่ควบคุมมากเกินไปจนขาดอิสระในการทำงาน ได้แก่ ความเหมาะสมของปริมาณงาน การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ และได้รับมอบหมายงานสำคัญ เป็นต้น

1.8 ด้านความเจริญก้าวหน้า (Advancement) หรือโอกาสในการเจริญเติบโต (Possibility of Growth) หมายถึง การมีโอกาสได้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น การได้รับการเลื่อนขั้นเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือการได้รับการฝึกอบรม เป็นต้น

สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของทั้ง 2 ตัวแปรซึ่งมีผลซึ่งกันและกัน ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีระดับน้อยและปานกลางให้อยู่ในระดับมาก เพื่อให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานที่ดี ซึ่งจะนำไปสู่ประสิทธิภาพสูงสุดขององค์กร

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีการเก็บข้อมูล การวิจัยครั้งนี้เป็นแบบไม่ทดลอง (Experimental Design) เป็นการศึกษาตามสภาพที่เป็นไปตามธรรมชาติ โดยไม่มีการจัดกระทำหรือควบคุมตัวแปรใดๆ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามแบบวิจัยตัดขวาง (Cross sectional Study) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ (ส่วนกลาง) กรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยเนื้อหาแบ่งออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยด้านประชากรของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านสถานภาพ ด้านการศึกษา ด้านรายได้ และด้านระยะเวลางาน มีจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ(ส่วนกลาง) กรมส่งเสริมสหกรณ์ ซึ่งประกอบไปด้วยคำถามเกี่ยวกับ ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสำเร็จ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความเจริญก้าวหน้า มีจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด 32 ข้อ ประกอบด้วยคำถามในลักษณะประเมินค่าความพึงพอใจ 5 ระดับ (Rating Scale)

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิด

ในการหาคุณภาพของเครื่องมือผู้วิจัยมีการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความน่าเชื่อถือก่อนนำแบบสอบถามไปใช้งานจริง โดยนำร่างแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบคำถามในแบบสอบถาม จากนั้นจึงได้ทำการแจกแบบสอบถามเป็นแบบชุดกระดาษ คำตอบให้แก่บุคลากรภาครัฐ (ส่วนกลาง) กรมส่งเสริมสหกรณ์ จำนวน 30 ชุด เพื่อทดลองใช้แบบสอบถาม และใช้จริงเมื่อนำแบบสอบถามไปแจกประชากรกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 285 ชุด ที่กรมส่งเสริมสหกรณ์ (เทเวศร์)

นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความสมบูรณ์ มาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ t-test แบบสถิติความแปรปรวน ทางเดียว (One – Way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ภาครัฐ(ส่วนกลาง) กรมส่งเสริมสหกรณ์ สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ (ส่วนกลาง) กรมส่งเสริม สหกรณ์โดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร(ส่วนกลาง) กรมส่งเสริมสหกรณ์ ให้ความคิดเห็นระดับมากด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ด้านนโยบาย และการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน ด้านความสำเร็จ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความเจริญก้าวหน้า

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ (ส่วนกลาง) กรมส่งเสริมสหกรณ์ จำแนกตามปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้

2.1 บุคลากรภาครัฐ(ส่วนกลาง)กรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่มีปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านสถานภาพ ด้านการศึกษา และด้านระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน

2.2 บุคลากรภาครัฐ(ส่วนกลาง)กรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่มีปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ด้านรายได้แตกต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ (ส่วนกลาง) กรมส่งเสริมสหกรณ์ สามารถสรุปตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ(ส่วนกลาง) กรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.1 ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ของบุคลากรภาครัฐ (ส่วนกลาง) กรมส่งเสริมสหกรณ์ อยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าบุคลากรภาครัฐ (ส่วนกลาง) กรมส่งเสริมสหกรณ์ มีความคิดเห็นว่าด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ของบุคลากร ควรที่จะได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์อื่นๆ อาจจะเป็นค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ การพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือน นั้นมีความยุติธรรม หรือเมื่อลาออกจากงานซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุกัญญา จันทรมณี (2557) ที่กล่าวว่า บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในด้านสวัสดิการ และผลประโยชน์ อื่นๆ บุคลากรให้ระดับความสำคัญลำดับที่ 1 คือ ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม เมื่อออกจากงาน สวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรในองค์กร และสอดคล้องกับแนวคิดของ ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์กด้านปัจจัยค้ำจุนที่กล่าวว่า ผลประโยชน์เกื้อกูลจะต้องประกอบด้วยปัจจัยต่างๆ ที่เป็นส่วนประกอบให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ และปริมาณงาน รายได้พิเศษอื่นที่ได้รับมีความเหมาะสม การเบิกจ่ายเงินค่าสวัสดิการต่างๆ สะดวกรวดเร็ว การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนนั้นมีความยุติธรรม

1.2 ด้านนโยบายและการบริหารของบุคลากรภาครัฐ (ส่วนกลาง) กรมส่งเสริม สหกรณ์อยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า บุคลากรภาครัฐ (ส่วนกลาง) กรมส่งเสริมสหกรณ์ มีความคิดเห็นว่าด้านนโยบายและการบริหารของบุคลากร ควรที่จะมีการกำหนดนโยบายการบริหารงานที่ชัดเจน และให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายต่างๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมายขององค์กรได้อย่างแท้จริง สอดคล้องกับแนวคิดของ นุชบา เชิดชู (2556) ที่กล่าวว่า การกำหนดนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ชัดเจน ทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีสามารถนำนโยบายขององค์กร มาปฏิบัติได้จนบรรลุผล ทำให้บุคลากรรู้สึกพอใจในนโยบายขององค์กร มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและข้อบังคับต่างๆ และสอดคล้องกับแนวคิดของ รมฤทธิ์ สีขมนังคุ (2560) ที่กล่าวว่า ด้านนโยบายและการบริหารองค์กรมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ดังนั้นองค์กรควรมีนโยบายการบริหารองค์กรที่ชัดเจน พนักงานสามารถเข้าใจและนำนโยบายดังกล่าวไปจัดทำแผนงานประจำปีได้อย่างเหมาะสมตั้งแต่ระดับผู้บริหารจนถึงปฏิบัติการ เพื่อให้แผนงานที่จัดทำขึ้นตรงกับนโยบายและเป้าหมายขององค์กร รวมทั้งควรมีการจัดประชุมเพื่อชี้แจงนโยบายขององค์กรระหว่างผู้บริหารกับพนักงานเป็นประจำ เพื่อให้พนักงานตระหนักถึงความสำคัญของนโยบายองค์กรให้สามารถทำงานได้บรรลุเป้าหมาย

1.3 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานของบุคลากรภาครัฐ(ส่วนกลาง) กรมส่งเสริม สหกรณ์อยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า บุคลากรภาครัฐ(ส่วนกลาง) กรมส่งเสริมสหกรณ์ มีความคิดเห็นว่าด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานของบุคลากร ควรที่จะมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การดูแลเอาใจใส่บุคลากรอย่างใกล้ชิดและเป็นมิตร สร้างบรรยากาศในการทำงานทางบวก มีความสามัคคีในการทำงาน เป็นทีม สอดคล้องกับแนวคิดของ ขวัญฤทัย นาคดี (2560) ที่กล่าวว่า เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือและช่วยเหลือเกี่ยวกับงานด้วยดี ซึ่งในการปฏิบัติงานในหน่วยงานนั้นการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันนั้นเป็นสิ่งสำคัญมากในการปฏิบัติงาน เพราะจะแสดงได้ว่าบุคลากรในหน่วยงานมีความสามัคคีและมีการทำงานเป็นทีมเพื่อให้หน่วยงาน นั้นประสบความสำเร็จในงานและสร้างเป็นวัฒนธรรมในหน่วยงาน และสอดคล้องกับแนวคิดของ ดวงพร ทวีรักษ์ (2560) ที่กล่าวว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นแรงผลักดันพลังที่มีแหล่งกำเนิดจากภายในของตัวบุคคลที่แสดงออกมาโดยมีความต้องการมีแรงขับและเป้าหมายของตัวบุคคลเป็นตัวกำหนด ซึ่งก่อให้เกิดผลดีต่อการปฏิบัติงานหากบุคคลนั้นได้รับการตอบสนองตามเป้าหมายที่ตนได้ตั้งไว้

1.4 ด้านความสำเร็จของบุคลากรภาครัฐ (ส่วนกลาง) กรมส่งเสริมสหกรณ์อยู่ใน ระดับมาก ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าบุคลากรภาครัฐ (ส่วนกลาง) กรมส่งเสริมสหกรณ์ มีความคิดเห็นว่าด้านความสำเร็จของบุคลากร ควรที่จะมีความตั้งใจ ใส่ใจ และมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงาน อย่างสุด ความสามารถ ให้รู้สึกเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง สอดคล้องกับแนวคิดของทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริซเบอร์ก ที่กล่าวว่า ผลงานที่เกิดขึ้นจากการทำงานของผู้ปฏิบัติงานเป็นไป ตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของหน่วยงานหรือองค์การของตน โดยสามารถแก้ปัญหาและป้องกันปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจนบรรลุผลสำเร็จในการทำงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปราบปลื้มในความสำเร็จของงาน และสอดคล้องกับแนวคิดของ ดวงพร ทวีรักษ์ (2560) ที่กล่าวว่า บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี ใช้ความรู้ความสามารถ ได้อย่าง เต็มที่ มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ชอบเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงานที่ทำ เมื่อผลงานสำเร็จตามแผนจึงเกิดความรู้สึกพอใจในผลงานของงานนั้น ซึ่งจะส่งผลทำให้เกิดแรงกระตุ้นภายในให้สามารถทำงานได้บรรลุตามเป้าหมาย และทำงานที่ได้ออกมามีประสิทธิภาพ

1.5 ด้านการได้รับการยอมรับของบุคลากรภาครัฐ(ส่วนกลาง) กรมส่งเสริมสหกรณ์ อยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า บุคลากรภาครัฐ (ส่วนกลาง) กรมส่งเสริมสหกรณ์ มีความคิดเห็นว่าด้านการได้รับการยอมรับของบุคลากร ควรที่จะได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา สอดคล้องกับแนวคิดของ บุชบา เขิดชู (2556) ที่กล่าวว่า ข้าราชการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อันดับแรก คือ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในขณะนี้ เป็นอาชีพที่มีเกียรติและได้รับการยอมรับในสังคม รองลงมา คือ ท่านได้รับการยอมรับจากประชาชนผู้ที่มาติดต่องาน ท่านรู้สึกพอใจอย่างมากในการยอมรับ ในความสามารถ จากเพื่อนร่วมงานของท่าน งานที่ท่านปฏิบัติหน้าที่อยู่ทำให้ท่านมีโอกาเป็นคนที่มีความสำคัญ ในองค์กรและอันดับสุดท้าย คือ ท่านรู้สึกว่าผู้บังคับบัญชายอมรับในความสามารถและมักจะชมเชยท่านเสมอตามลำดับ และสอดคล้องกับแนวคิดของ นายประเสริฐ อุไร (2559) ที่กล่าวว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าในภาพรวมแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก อันดับแรกคืองานที่ได้รับมอบหมายให้ทำมักสำเร็จตามเป้าหมายที่ KPI ของ

หน่วยงานกำหนดไว้ รองลงมาคือสามารถวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น และสุดท้าย การมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในกระบวนการทำงานของและได้รับการตอบรับเป็นอย่างดี

1.6 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติของบุคลากรภาครัฐ (ส่วนกลาง) กรมส่งเสริม สหกรณ์อยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า บุคลากรภาครัฐ(ส่วนกลาง) กรมส่งเสริมสหกรณ์ มีความคิดเห็นว่าด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติของบุคลากร ควรที่เป็นงานที่คิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทลายความรู้ความสามารถหรือเป็นงานที่สามารถปฏิบัติได้โดยลำพัง สอดคล้องกับแนวคิดของ ปฐมวงค์ สีหาเสนา (2557) ที่กล่าวว่า งานที่ท่านทำมีความท้าทายให้อิสระต่อการปฏิบัติงานและงานที่ท่านทำอยู่ตรงกับความสนใจและความถนัด เหมาะกับความรู้ ความสามารถสอดคล้องกับการศึกษาของ กาบทิพย์ ศิริชมพู (2554) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโพธารมย์ จังหวัดนครพนมอยู่ใน ระดับมากความคิดเห็นผู้วิจัยบุคลากรได้ปฏิบัติงานตรงตามความถนัด ความรู้ความสามารถ มีโอกาสในการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่ ส่งเสริมให้มีความคิดสร้างสรรค์ และท้าทาย ความสามารถ จึงมีแรงจูงใจในระดับมาก

1.7 ด้านความรับผิดชอบของบุคลากรภาครัฐ (ส่วนกลาง) กรมส่งเสริมสหกรณ์อยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าบุคลากรภาครัฐ(ส่วนกลาง) กรมส่งเสริมสหกรณ์ มีความ คิดเห็นว่าด้านความรับผิดชอบของบุคลากร ควรที่จะมีความมุ่งมั่น ตั้งใจ และความเอาใจใส่ ในการปฏิบัติงาน เพื่อลดความผิดพลาดในการทำงาน ส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ สิริกร สุขสุดไพศาล (2556) ที่กล่าวว่า ข้าราชการพลเรือน ในกรุงเทพ มหานครสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นในด้านความรับผิดชอบ อาจเนื่องมาจากระดับความรับผิดชอบในการทำงาน ย่อมหมายถึง ความมุ่งมั่น ความตั้งใจและ ความเอาใจใส่ในการทำงานเพื่อให้ผลสัมฤทธิ์ของงานออกมาดีที่สุด ทำให้มีผลกับประสิทธิภาพ การทำงานตามมา และสอดคล้องกับแนวคิดของ ปฐมวงค์ สีหาเสนา (2557) ที่กล่าวว่าเมื่อเสร็จสิ้นการตัดสินใจ ต่อหน้าที่ภารกิจที่รับผิดชอบและท่านสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์

1.8 ด้านความเจริญก้าวหน้าของบุคลากรภาครัฐ (ส่วนกลาง) กรมส่งเสริมสหกรณ์ อยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าบุคลากรภาครัฐ (ส่วนกลาง) กรมส่งเสริมสหกรณ์ มีความ คิดเห็นว่าด้านความเจริญก้าวหน้าของบุคลากร ควรที่จะการมีโอกาส เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น การมีโอกาสได้รับสิ่งตอบแทนจากความสามารถในงานที่ทำมีอิสระในการทำงานถูกควบคุม น้อยลง มีความสุขในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจเพื่อเป้าหมาย ที่ตนตั้งไว้ สอดคล้องกับแนวคิดของ อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ที่กล่าวว่า ด้านความเจริญ ก้าวหน้าเป็นปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจในการทำงานให้แก่พนักงาน ทำให้พนักงานปฏิบัติงาน ได้อย่างเต็มใจ บรรลุตามเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ งานที่ได้รับมอบหมาย มีส่วนส่งเสริมให้พนักงานได้รับความก้าวหน้า มีโอกาสได้เรียนรู้ระบบงานที่เกี่ยวข้อง สามารถพัฒนางานที่รับผิดชอบอย่าง เต็มที่ องค์กรควรตระหนักถึงสวัสดิการความเป็นอยู่ และความมั่นคงทางการเงิน พิจารณาปรับสถานภาพการจ้าง จากลูกจ้างรายวัน เป็นลูกจ้างรายเดือน ให้กับพนักงานระดับปฏิบัติงานที่มีผลงานดี เพิ่มโอกาสที่จะได้รับผิดชอบงานที่สำคัญ และคำนึงถึงระเบียบการประกันทางกฎหมาย ให้มีอยู่ตลอดเวลาต่อเนื่องไปจนถึงภายหลังเกษียณอายุของพนักงาน และสอดคล้องกับแนวคิดของ ปฐมวงค์ สีหาเสนา (2557) ที่กล่าวว่า ความก้าวหน้าอยู่ในระดับมากอาจกล่าวได้ว่าท่านมีโอกาสด้านการศึกษาต่อ เพื่อ เพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์จากการปฏิบัติงานในหน่วยงานและท่านมีโอกาสดำเนินทางไปศึกษาดูงาน เพื่อค้นหาวิธีการทำงานใหม่ๆ เพื่อนำมาพัฒนาการทำงานและสอดคล้องกับการศึกษาของสภาพร โกรธวิล (2553)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของผู้จัดการและพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดสุพรรณบุรีอยู่ในระดับมาก
ความคิดเห็นผู้วิจัยบุคลากรได้รับการสนับสนุน ในเรื่องการพัฒนาความรู้ความสามารถ และได้รับการสนับสนุน ให้
ไปสมัครสอบคัดเลือก สอบแข่งขันในหน่วยงานอื่นที่ตรงกับความรู้ความสามารถ จึงมีแรงจูงใจ ในระดับมาก

2. ผลการศึกษาการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ(ส่วนกลาง) กรมส่งเสริม
สหกรณ์ จำแนกตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านสถานภาพ ด้านการศึกษา ด้านรายได้ และ
ด้านระยะเวลางาน สามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 บุคลากรภาครัฐ(ส่วนกลาง)กรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่มีเพศต่างกันทำให้แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรภาครัฐ(ส่วนกลาง)กรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยภาพรวมไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า เพศหญิงมี
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมมากกว่าเพศชาย ซึ่งสอดคล้อง กับแนวคิดของ เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559)
ที่กล่าวว่า เพศหญิงมีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าเพศชาย อาจเนื่องมาจากเพศหญิงจะมีความเอาใจใส่ใน
การให้บริการทุกๆ รายละเอียด มีความอดทนในการทำงาน มีมนุษยสัมพันธ์ติดต่อประสานงานเพื่อให้ งานบรรลุ
เป้าหมายได้มากกว่าเพศชาย และสอดคล้องกับแนวคิดของ สิริกร สุขสุตไพศาล (2556) ได้กล่าวว่า ลักษณะ
ความเป็นเพศชาย ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความสำเร็จใน
การปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการพลเรือนในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้อง กับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2.2 บุคลากรภาครัฐ(ส่วนกลาง) กรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่มีอายุต่างกัน ทำให้แรงจูงใจใน
การปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ(ส่วนกลาง)กรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยภาพรวมไม่ต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นราย
ด้านพบว่า ด้านความเจริญก้าวหน้าต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าบุคลากรภาครัฐ(ส่วนกลาง)กรมส่งเสริม
สหกรณ์ที่มีอายุต่างกัน ส่งผลให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผู้ที่มีอายุน้อยย่อมมุ่งหวังด้านความ
เจริญก้าวหน้าต่อไปในอนาคต ได้อย่างมั่นคง มีการพัฒนาความรู้เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ซึ่งสอดคล้อง
กับแนวคิดของ นายประเสริฐ อุไร (2559) ที่กล่าวว่า การพัฒนาความรู้ ความสามารถ เช่น ฝึกอบรม สัมมนา เป็น
ต้น ร่อง ลงมาคือได้รับโอกาสที่จะพัฒนาความรู้ความสามารถ เพื่อความก้าวหน้า การทำงาน และรู้สึกภาคภูมิใจ
ในการเจริญก้าวหน้าในการทำงานที่บริษัทมอบให้ และสอดคล้องกับแนวคิดของ รัตชนก จันทร์ยัง (2556) ที่กล่าวว่า
อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อปัจจัยแรงจูงใจในด้านความก้าวหน้า ในงาน และยังพบว่าอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อปัจจัย
ค่าจูงด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
และด้านความมั่นคงในการทำงาน

2.3 บุคลากรภาครัฐ(ส่วนกลาง)กรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่มีสถานภาพต่างกัน ทำให้ แรงจูงใจใน
การปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ(ส่วนกลาง)กรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยภาพรวมไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็น
ว่า บุคลากรที่มีสถานภาพโสดมีความสนใจใน การปฏิบัติงานที่ทำหายสิ่งใหม่ๆ โดยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานใน
ภาพรวมที่มากกว่าสถานภาพอื่นๆ อาจเนื่อง จากมีความคล่องตัวในการปฏิบัติงานและเริ่มพร้อมที่จะเข้าสู่การสร้าง
ครอบครัว บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสย่อมมีความสุขและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานรองลงมา ซึ่งสอดคล้องกับ
แนวคิด ของ ศิริรัตน์ กิตติสุขสถิต (2555) ที่กล่าวว่า การพัฒนาดตนเอง ครอบครัว สังคม และประเทศ ต่างก็มี
ค่านิยม วัฒนธรรม และพฤติกรรม ตลอดจนการแข่งขัน ที่ต้องปรับเปลี่ยนไปตามความผันผวนของเศรษฐกิจ
สังคม วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อมของโลกที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและรุนแรงตลอดเวลาเช่นเดียวกัน ความพึง

พอใจในคุณภาพชีวิต และระดับความสุขกับสถานภาพสมรส ผลการศึกษาเน้นย้ำว่า คนทำงานที่แต่งงานและอยู่ด้วยกันมีความพึงพอใจในคุณภาพชีวิต และมีระดับความสุขสูงสุด ขณะที่คนทำงานที่แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน และคนทำงานที่ไม่แต่งงานแต่อยู่ด้วยกัน มีความพึงพอใจในคุณภาพชีวิต และมีระดับความสุขต่ำที่สุด ซึ่งแสดงให้เห็นว่าครอบครัวอบอุ่นหรือครอบครัวเข้มแข็งนั้น คู่สมรสควรอยู่ร่วมทุกข์ร่วมสุขกันและไม่ควรแยกกันอยู่ และสอดคล้องกับแนวคิดของ เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) ที่กล่าวว่า สถานภาพที่แตกต่างกันทำให้พนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.4 บุคลากรภาครัฐ(ส่วนกลาง)กรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่มีการศึกษาต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ(ส่วนกลาง)กรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยภาพรวมไม่ต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาที่ต่ำกว่ามีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานที่อาจต้องใช้ระยะเวลานานกว่า บุคลากรที่มีการศึกษาสูงกว่า ควรมีการจัดอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถ ให้แก่บุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สิริกร สุขสุดไพศาล (2556) ที่กล่าวว่า ข้าราชการที่มีการศึกษาสูงกว่าจะมีประสิทธิภาพการทำงานที่ดีกว่าข้าราชการที่การศึกษาระดับต่ำลงไป ดังนั้นหน่วยงานต่างๆ ควรจะให้ความสำคัญกับการศึกษา โดยอาจจะ ให้ทุนการศึกษาเพื่อศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นไป จากวุฒิเดิมที่ข้าราชการมีอยู่ หรืออาจจะจัดให้มีการอบรม สัมมนา แลกเปลี่ยนความรู้ในการทำงานระหว่างกัน ทำให้การทำงานของข้าราชการพลเรือนมีการพัฒนาตนเอง มีความรู้ในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ซึ่งอาจจะทำให้การทำงานของข้าราชการพลเรือนมีประสิทธิภาพ มากขึ้น และไม่สอดคล้องกับแนวคิดของ บุชบา เชิดชู (2556) ที่กล่าวว่า ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้ที่มีระดับการศึกษาปวส./ อนุปริญญา ปริญญาตรี และปริญญาโทขึ้นไป มีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี แตกต่างไป จากผู้ที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.

2.5 บุคลากรภาครัฐ(ส่วนกลาง)กรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ(ส่วนกลาง)กรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยภาพรวมไม่ต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับ การยอมรับ และด้านความเจริญก้าวหน้าต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานนาน มีความรู้ความเข้าใจในระบบการทำงานที่ดี จึงได้รับการยกย่อง ได้รับความไว้วางใจในการมอบหมายงาน และการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในระดับ มาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วลัยย์ ศรีประภาภรณ์ (2560) ที่กล่าวว่า บุคลากรที่มีอายุงาน ที่แตกต่างในภาพรวม จะมีความแตกต่างกัน เช่น ในด้านการยอมรับนับถือ เพราะในองค์กรมีบุคลากร ที่มีวัยวุฒิ และคุณวุฒิที่แตกต่างกันเข้ามาปฏิบัติงาน บุคลากรที่มีอายุและประสบการณ์ น้อยอาจมีความรู้ความสามารถด้อยกว่า บุคลากรที่มีอายุงานมาก จึงทำให้ภาพรวมของแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องของงานวิจัยของ วลัยย์ จันทเรนทร์ ที่ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า บุคลากร มีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อ พิจารณารายด้านพบว่า ด้านการยอมรับนับถืออยู่ใน ระดับปานกลาง และสอดคล้องกับแนวคิดของ เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) ที่กล่าวว่า ระยะเวลาการ

ทำงานที่แตกต่างกัน ทำให้พนักงานและลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจไม่แตกต่าง กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

2.6 บุคลากรภาครัฐ(ส่วนกลาง) กรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่มีรายได้ต่างกัน ทำให้แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ(ส่วนกลาง) กรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยภาพรวมต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบ แตกต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า บุคลากรที่มีรายได้เมื่อเทียบกับงานที่ได้รับผิดชอบตามหน้าที่ย่อมส่งผลกระทบทถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557) ที่กล่าวว่า รายได้ต่อเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เงินเดือนอยู่ในระดับมาก อาจกล่าวได้ว่าเงินเดือนค่าจ้างที่ท่านได้รับเพียงพอ ต่อการดำรงชีวิตและเงินเดือน ค่าจ้างที่ท่าน ได้รับ เหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบสอดคล้องกับการศึกษาของ ศุภลักษณ์ ตรีสุวรรณ (2548) การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงครามอยู่ในระดับมากความคิดเห็นผู้วิจัย บุคลากรได้เงินเดือน/ค่าตอบแทน เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและเงินเดือน/ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพในปัจจุบันจึงมีแรงจูงใจในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

1. ควรศึกษาตัวแปรอื่นๆ ที่อาจจะส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ (ส่วนกลาง) กรมส่งเสริมสหกรณ์ อาทิเช่น ปัจจัยด้านแรงจูงใจปัจจัยเกื้อกูล
2. การศึกษาคั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะบุคลากรภาครัฐ(ส่วนกลาง)กรมส่งเสริมสหกรณ์ เท่านั้น ดังนั้นควรขยายขอบเขตด้านประชากรให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น อาทิเช่น ประชากรส่วนภูมิภาค เพื่อให้ได้ความแตกต่าง และได้ผลการวิจัยที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- สุกัญญา จันทรมณี. (2557). แรงจูงใจและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพัน ต่อองค์การของ พนักงาน บริษัท ฮานา เซมิคอนดักเตอร์ (อยุธยา) จำกัด. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
- ยุทธศิลป์ อุทโธ. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสัสดี ในเขตพื้นที่จังหวัด มหาสารคาม. การค้นคว้าอิสระ ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
- รณฤทธิ์ สีชนนังสุ. (2560). อิทธิพลของแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจระบบท่อส่งก๊าซธรรมชาติ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- บุษบา เชิดชู. (2556) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรส่วนปกครองท้องถิ่น ในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี. ปัญหาพิเศษนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา

อัครเดช ไหมจันทร์. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่ม อุตสาหกรรมติดตั้ง
เครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์