

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข ศูนย์บริการสาธารณสุข 34 โพธิ์ศรี

Motivation in the performance of public health volunteers Public

Health Service Center 34 Pho Si

นายบัณฑิต จันทระประทักษ์

สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ

Bundit Chantarapratak

E-mail: Bunditkook@gmail.com

Faculty of Education, Business Administration Program in Management,

Ramkhamhaeng University, Thailand

Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข ศูนย์บริการสาธารณสุข 34 โพธิ์ศรี 2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข ศูนย์บริการสาธารณสุข 34 โพธิ์ศรี จำแนกตามปัจจัยด้านประชากร ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา อายุ ประสบการณ์การทำงาน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ อาสาสมัครสาธารณสุข ศูนย์บริการสาธารณสุข 34 โพธิ์ศรี จำนวน 92 คน โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ t-test สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) Least Significant Difference (LSD)

ผลการทดสอบสมมติฐานอาสาสมัครสาธารณสุข ศูนย์บริการสาธารณสุข 34 โพธิ์ศรีมีปัจจัยด้านประชากร ด้านระดับการศึกษา ด้านอายุ ด้านประสบการณ์การทำงานต่างกัน ทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน อาสาสมัครสาธารณสุข ศูนย์บริการสาธารณสุข 34 โพธิ์ศรีมีปัจจัยด้านประชากร ด้านเพศต่างกัน ทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ; อาสาสมัครสาธารณสุข

ABSTRACT

The objectives of this study were 1. to study the motivation of the work of public health volunteers Public Health Service Center 34 Pho Si 2. to compare the incentives for the work of public health volunteers Public Health Service Center 34 Pho Si classified by population factors, including gender, education level, age, work experience

The sample used in this research Public Health Volunteers Public Health Service Center 34 Pho Si, 92 people using online questionnaires Is a tool to collect statistical data used in data analysis such as frequency, percentage, mean and standard deviation, test hypothesis with statistics, t-test, one-way variance statistics (One Way ANOVA), Least significant difference (LSD)

The hypothesis testing of public health volunteers Public Health Service Center 34 Pho Si has population factors. The level of education, age, work experience is different. Making incentives to perform different tasks Public Health Volunteers Public Health Service Center 34 Pho Si has population factors. Different sex Making incentives in performing different tasks

บทนำ

ปัจจุบันเศรษฐกิจมีการขยายตัวอย่างรวดเร็ว ตลอดจนสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปส่งผลให้ชุมชนหมู่บ้านเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และเกิดปัญหาในชุมชนที่หน่วยงานภาครัฐ ยังไม่สามารถให้การช่วยเหลือหรือเข้าถึงภายในชุมชนนั้นๆ ไม่ว่าจะเป็นสภาพปัญหาสุขภาพจิต สุขภาพชีวิตความเป็นอยู่ สวัสดิการและการกีดกันทางสังคม ของคนในชุมชน คนในชุมชนทุกคนถือว่าเป็นหนึ่งส่วนสำคัญในการทำให้ชุมชนน่าอยู่ยิ่งขึ้น โดยทั้งนี้ผู้วิจัยมองเห็นถึงสำคัญบุคคลที่ทำงานกลุ่มหนึ่ง ซึ่งทำงานให้กับชุมชนเป็นกลุ่มที่ช่วยประสานงานระหว่างหน่วยงานภาครัฐกับคนในชุมชน ชาวบ้านโดยตรง คืออาสาสมัครสาธารณสุข (อสม.) ซึ่งเป็นผู้ที่อุทิศทั้งร่างกายทรัพย์สินสละเวลาในการช่วยเหลือคนในชุมชนให้มีความเป็นอยู่ มีชีวิตที่ดียิ่งขึ้น

ผู้วิจัยมีความสนใจในการศึกษาในเรื่องของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข ศูนย์บริการสาธารณสุข 34 โพธิ์ศรี โดยเป็นอาชีพที่ช่วยเหลือทางสังคม ให้คนในชุมชน เกิดคุณภาพชีวิตที่ดียิ่งขึ้นโดยการเสียสละของอาสาสมัครสาธารณสุข ดังนั้นผู้วิจัยจึงอยากทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลให้อาสาสมัครสาธารณสุข เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข ศูนย์บริการสาธารณสุข 34 โพธิ์ศรี
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข ศูนย์บริการสาธารณสุข 34 โพธิ์ศรี จำแนกตามปัจจัยด้านประชากร ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา อายุ ประสบการณ์การทำงาน

ตัวแปรศึกษาในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา อายุ ประสบการณ์การทำงาน

ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข ศูนย์บริการสาธารณสุข 34 โพธิ์ศรี ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จและความมั่นคง ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านผลตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อม

สมมติฐานในการวิจัย

อาสาสมัครสาธารณสุข ศูนย์บริการสาธารณสุข 34 โพธิ์ศรี ที่มีปัจจัยด้านประชากรจำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา อายุ และประสบการณ์การทำงานต่างกัน ทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข ศูนย์บริการสาธารณสุข 34 โพธิ์ศรี ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการศึกษาดังนี้

1. ประชากรกลุ่มตัวอย่าง คือ อาสาสมัครสาธารณสุข ศูนย์บริการสาธารณสุข 34 โพธิ์ศรี จำนวน 119 คน (ข้อมูลอ้างอิงจากศูนย์บริการสาธารณสุข 34 โพธิ์ศรี ณ วันที่ 28 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2562) ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้มาจากการใช้วิธีคำนวณตามสูตรของ YAMANE (1973) ซึ่งที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 92 คน

2. การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข ศูนย์บริการสาธารณสุข 34 โพธิ์ศรี โดยมุ่งเน้นที่จะศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จและความมั่นคง ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านผลตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อม

ประชากร กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ อาสาสมัครสาธารณสุข ศูนย์บริการสาธารณสุข 34 โพธิ์ศรี จำนวน 119 คน (ข้อมูลอ้างอิงจากศูนย์บริการสาธารณสุข 34 โพธิ์ศรี ณ วันที่ 28 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2562) ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้มาจากการใช้วิธีคำนวณตามสูตรของ YAMANE (1973) ซึ่งที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 92 คน

$$\text{วิธีการคำนวณ จากสูตร } n = \frac{N}{1+Ne}$$

$$n = \frac{119}{1+119(0.05)^2}$$

$$\text{กลุ่มตัวอย่าง} = 92 \text{ คน}$$

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม ซึ่งเป็นเครื่องมือหลักที่ผู้วิจัยใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า ทบทวนแนวคิดทฤษฎี และผลการวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างเป็นกรอบแนวคิดที่เป็นแนวทางใน

การพัฒนาแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีวิจัยเชิงสำรวจเป็นคำถามปลายปิดและคำถามปลายเปิด โดยผู้วิจัยมีคำตอบให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เลือกตอบ โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน คือ แบบสอบถามปลายปิด 2 ส่วน และแบบสอบถามปลายเปิด 1 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามปัจจัยด้านประชากร ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา อายุ และประสบการณ์การทำงาน มีจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด 4 ข้อ ประกอบด้วยคำถามในลักษณะเป็นคำถามปลายปิด แบบตรวจสอบรายการ กำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงแค่ 1 คำตอบ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข ศูนย์บริการสาธารณสุข 34 โพรซีศรี ซึ่งประกอบไปด้วยคำถามเกี่ยวกับ ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จและความมั่นคง ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านผลตอบแทน และด้านสภาพแวดล้อม มีจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด 37 ข้อ ประกอบด้วยคำถามในลักษณะประเมินค่าความคิดเห็น 5 ระดับ (Rating Scale)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิด ให้เขียนข้อความตามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข ศูนย์บริการสาธารณสุข 34 โพรซีศรี จำนวน 1 ข้อ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข ศูนย์บริการสาธารณสุข 34 โพรซีศรี” มีวัตถุประสงค์แรกเพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข ศูนย์บริการสาธารณสุข 34 โพรซีศรี ประการที่สอง เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข ศูนย์บริการสาธารณสุข 34 โพรซีศรี จำแนกตามปัจจัยด้านประชากร ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา อายุ ประสบการณ์การทำงาน เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Design) เป็นการวิจัยที่มีการศึกษาตามสภาพที่เป็นไปตามธรรมชาติ โดยไม่มีการจัดกระทำหรือควบคุมตัวแปรใด ๆ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามแบบวิจัยตัดขวาง (Cross sectional studies) คือการเก็บข้อมูลในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งเพียงครั้งเดียว ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างที่ทำแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ (Online Questionnaire) จำนวน 92 ชุด มาทำการวิเคราะห์ โดยกำหนดระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ที่ระดับ 0.05

สรุปผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข ศูนย์บริการสาธารณสุข 34 โพรซีศรี สามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข ศูนย์บริการสาธารณสุข 34 โพรซีศรี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข ศูนย์บริการสาธารณสุข 34 โพรซีศรี อยู่ในระดับปานกลางโดยเรียงตามลำดับได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อม ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จและความมั่นคง ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการบังคับบัญชา ด้านการยอมรับนับถือ ด้านผลตอบแทน

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข ศูนย์บริการสาธารณสุข 34 โพธิ์ศรี จำแนกตามปัจจัยด้านประชากร สามารถสรุปการวิจัยได้ ดังนี้

2.1 อาสาสมัครสาธารณสุข ศูนย์บริการสาธารณสุข 34 โพธิ์ศรี ที่มีปัจจัยด้านประชากร ด้าน ระดับการศึกษา อายุ ประสบการณ์การทำงาน ต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข ศูนย์บริการสาธารณสุข 34 โพธิ์ศรี ไม่ต่างกัน

2.2 อาสาสมัครสาธารณสุข ศูนย์บริการสาธารณสุข 34 โพธิ์ศรี ที่มีปัจจัยด้านประชากร ด้าน เพศ ต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข ศูนย์บริการสาธารณสุข 34 โพธิ์ศรี ต่างกัน

อภิปรายผล

ผลการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข ศูนย์บริการสาธารณสุข 34 โพธิ์ศรี สามารถสรุปตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาผลการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข ศูนย์บริการสาธารณสุข 34 โพธิ์ศรี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

1.1 ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ ของอาสาสมัครสาธารณสุข ศูนย์บริการสาธารณสุข 34 โพธิ์ศรี อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุริยพันธ์ จันทมาลา (2557, น. 121) ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรม เบสท์ เวสเทิร์น พรีเมียร์ อมาเรนธ์ สุวรรณภูมิ แอร์พอร์ต พบว่า ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พนักงาน โรงแรม เบสท์ เวสเทิร์น พรีเมียร์ อมาเรนธ์ สุวรรณภูมิ แอร์พอร์ต มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานโรงแรม เบสท์ เวสเทิร์น พรีเมียร์ อมาเรนธ์ สุวรรณภูมิ แอร์พอร์ต มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรกได้แก่ งานที่ปฏิบัติมีความสำคัญต่อความอยู่รอดขององค์กร มีโอกาสแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ งานที่ได้รับเป็นงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถเนื่องจากความหลากหลายของงานที่ปฏิบัติ และการเปิดโอกาสให้พนักงานในองค์กร ได้มีโอกาสปฏิบัติงานที่หลากหลายท้าทายความรู้ความสามารถได้มีโอกาสช่วยเหลืองานในแผนกอื่น ๆ ที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบของตนเอง ทำให้ไม่เกิดความเบื่อหน่ายในงานที่ปฏิบัติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุริยพันธ์ จันทมาลา (2557, น. 122) ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรม เบสท์ เวสเทิร์น พรีเมียร์ อมาเรนธ์ สุวรรณภูมิ แอร์พอร์ต พบว่า ด้านความรับผิดชอบ พนักงาน โรงแรม เบสท์ เวสเทิร์น พรีเมียร์ อมาเรนธ์ สุวรรณภูมิ แอร์พอร์ต มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงาน โรงแรม เบสท์ เวสเทิร์น พรีเมียร์ อมาเรนธ์ สุวรรณภูมิ แอร์พอร์ต มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก 7 ข้อ ระดับปานกลาง 2 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ มีความเต็มใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย มุ่งมั่นในการทำงานให้ประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายในระยะเวลาที่กำหนด ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายบรรลุตามวัตถุประสงค์ ทั้งนี้การมอบหมายงานที่มีความสำคัญให้กับพนักงานโดยเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงศักยภาพในการทำงานได้อย่างเต็มที่จะทำให้พนักงานมีความตั้งใจและทุ่มเทกับงานต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมาย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชมาศม คุปต์กาญจนากุล (2560, น. 94) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการประกอบอาชีพของคณพิการในเขต

เทศบาลเมือง อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี พบว่า ระดับแรงจูงใจในการประกอบอาชีพของคนพิการในเขต-เทศบาลเมือง อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ คนพิการถึงแม้จะเป็นผู้ด้อยโอกาส แต่คนพิการก็สามารถทำงานได้เหมือนคนปกติทั่วไป เมื่อได้ทำงานมีรายได้ก็จะรู้สึกว่ามีคุณค่าสามารถใช้ชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุข และมีคุณภาพชีวิตดีขึ้น จากเหตุผลดังกล่าว จึงทำคนพิการในเขต-เทศบาลเมือง อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี มีแรงจูงใจในการประกอบอาชีพ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชมาศม คุปต์กาญจนากุล (2560, น. 94) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการประกอบอาชีพของคนพิการในเขตเทศบาลเมือง อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี พบว่า ระดับแรงจูงใจในการประกอบอาชีพของคนพิการในเขต-เทศบาลเมือง อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในปัจจุบันทางราชการมีหน่วยงานจัดหางาน และจัดอบรมอาชีพให้แก่คนพิการตามความถนัด และความสนใจของคนพิการ ทำให้คนพิการได้ประกอบอาชีพตามความสามารถ และความถนัด และมีอิสระในการตัดสินใจ โดยไม่มีการควบคุม แต่มีการดูแลอย่างใกล้ชิด จึงทำให้คนพิการได้ใช้ความสามารถ และมีความรับผิดชอบต่องาน จากเหตุผลดังกล่าว จึงทำคนพิการในเขตเทศบาลเมือง อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี มีแรงจูงใจในการประกอบอาชีพ ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการยอมรับนับถือ ของอาสาสมัครสาธารณสุข ศูนย์บริการสาธารณสุข 34 โพธิ์ศรี อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พลชัย หอมสุวรรณ (2558, น. 151) ศึกษาเรื่อง การศึกษาลักษณะส่วนบุคคลและปัจจัยจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท ไทยมัย เทรตดิ่ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด พบว่า ด้านการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ข้อ ระดับปานกลาง 6 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ มีส่วนร่วมต่อความสำเร็จของงานในหน่วยงาน ผลงานได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และผลงานได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน อาจเนื่องมาจากพนักงานมีบทบาทเพียงส่วนร่วมกับความสำเร็จของงานเป็นส่วนใหญ่ แต่ยังไม่ค่อยได้รับมอบหมายให้เป็นผู้รับผิดชอบในงานหรือโครงการสำคัญโดยตรง ที่ทำให้ตนเองได้แสดงความรู้ความสามารถให้เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชายอมรับภาพรวมของระดับปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือ จึงอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุริยพันธ์ จันทมาลา (2557, น. 120-121) ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรม เบสท์ เวสเทิร์น พรีเมียร์ อมาแรนซ์ สุวรรณภูมิ แอร์พอร์ต พบว่า ด้านการยอมรับนับถือ พนักงานโรงแรม เบสท์ เวสเทิร์น พรีเมียร์ อมาแรนซ์ สุวรรณภูมิ แอร์พอร์ต มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงาน โรงแรม เบสท์ เวสเทิร์น พรีเมียร์ อมาแรนซ์ สุวรรณภูมิ แอร์พอร์ต มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก 5 ข้อ ระดับปานกลาง 2 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ เพื่อนร่วมงานยินดีให้เข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นในการแก้ปัญหาในการทำงานได้รับความไว้วางใจในการให้บริการกับลูกค้า ทั้งนี้เนื่องมาจากการได้รับการยอมรับนับถือในการปฏิบัติงานจากความรู้ความสามารถของพนักงานในองค์กร ซึ่งจะมาในรูปแบบของการได้รับคำชมเชยโดยตรง หรือการได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชมาศม คุปต์กาญจนากุล (2560, น. 93) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการประกอบอาชีพของคนพิการในเขตเทศบาลเมือง อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี พบว่า ระดับแรงจูงใจในการประกอบอาชีพของคนพิการในเขตเทศบาลเมือง อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ปัจจุบันสังคมให้การยอมรับคนพิการมากขึ้น คนพิการมีความรู้ ความสามารถ และ

เมื่อเข้าทำงานในองค์กร ก็จะได้รับ การยอมรับจากผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน ถึงแม้งานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบเป็นงานที่ซับซ้อน ก็สามารถทำได้สำเร็จ เมื่อทำงานประสบผลสำเร็จ ทำให้คนพิการมีขวัญและกำลังใจในการทำงานมากขึ้น จากเหตุผลดังกล่าว จึงทำคนพิการในเขตเทศบาลเมือง อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี มีแรงจูงใจในการประกอบอาชีพ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านความสำเร็จและความมั่นคง ของอาสาสมัครสาธารณสุข ศูนย์บริการสาธารณสุข 34 โพธิ์ศรี อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พลชัย หอมสุวรรณ (2558, น. 149) ศึกษาเรื่อง การศึกษาลักษณะส่วนบุคคลและปัจจัยจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท ไทยมัย เทรตติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด พบว่า ด้านความสำเร็จของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ และระดับปานกลาง 4 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ มีความพอใจกับงานใหม่ ๆ ที่ได้รับมอบหมาย ให้รับผิดชอบมีความภูมิใจในผลการปฏิบัติงานของตนเอง และผู้บังคับบัญชามีความพอใจในการปฏิบัติงานของตน ทั้งนี้เป็นเพราะพนักงานรู้สึกว่าการได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้ทำงานใหม่ ๆ เท่ากับว่าได้รับความเชื่อมั่นจากผู้บังคับบัญชา และเป็นโอกาสที่จะได้แสดงความรู้ความสามารถ จึงพยายามตั้งใจทุ่มเททำงานเพื่อให้งานสำเร็จ ประกอบกับผู้บริหารมีการพิจารณาความดีความชอบโดยให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงานด้วย จึงส่งผลให้ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรียพันธ์ จันทมาลา (2557, น. 120) ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรม เบสท์ เวสเทิร์น พรีเมียร์ อมาแรนซ์ สุวรรณภูมิ แอร์พอร์ต พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน พนักงานโรงแรม เบสท์ เวสเทิร์น พรีเมียร์ อมาแรนซ์ สุวรรณภูมิ แอร์พอร์ต มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานโรงแรม เบสท์ เวสเทิร์น พรีเมียร์ อมาแรนซ์ สุวรรณภูมิ แอร์พอร์ต มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในงานอยู่ในระดับมาก 6 ข้อ และระดับปานกลาง 1 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรกได้แก่ มีความภูมิใจในผลงานที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน งานที่ได้รับมอบหมายมักสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงานอาจเนื่องมาจากผู้บริหารมีนโยบายที่ชัดเจนในการวางแผนและกำหนดเป้าหมายในการทำงานมีการสนับสนุนเครื่องมือ อุปกรณ์ต่าง ๆ ที่อำนวยความสะดวกในการทำงานและวางมาตรฐานและเป้าหมายในการทำงานให้กับพนักงานมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมตามความรู้ ความสามารถของพนักงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชมาสม คุปต์กาญจนากุล (2560, น. 93) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการประกอบอาชีพของคนพิการในเขตเทศบาลเมือง อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี พบว่า ระดับแรงจูงใจในการประกอบอาชีพของคนพิการในเขต-เทศบาลเมือง อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี ด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ คนพิการมีโอกาสได้เข้าทำงานในหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ และภาคเอกชน ต่างมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จ ทำให้ผลงานออกมามีคุณภาพ เป็นที่ยอมรับของสังคม จากเหตุผลดังกล่าว จึงทำคนพิการในเขตเทศบาลเมือง อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี มีแรงจูงใจในการประกอบอาชีพ ด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชมาสม คุปต์กาญจนากุล (2560, น. 97) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการประกอบอาชีพของคนพิการในเขตเทศบาลเมือง อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี พบว่า ระดับแรงจูงใจในการประกอบอาชีพของคนพิการในเขต-เทศบาลเมือง อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี ด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ คนพิการไม่ยากเป็นภาระของสังคม คนพิการรู้สึกได้ว่าถ้าได้ทำงานที่มั่นคง ทำงานในหน่วยงานที่มีหลักประกันที่ดี ก็จะทำให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น จากเหตุผลดังกล่าว จึงทำคนพิการในเขตเทศบาลเมือง อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี มีแรงจูงใจในการประกอบอาชีพ ด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านนโยบายและการบริหาร ของอาสาสมัครสาธารณสุข ศูนย์บริการสาธารณสุข 34 โพธิ์ศรี อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พลชัย หอมสุวรรณ (2558, น. 152) ศึกษาเรื่อง การศึกษาลักษณะส่วนบุคคลและปัจจัยจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท ไทยมัย เทรดิง คอร์ปอเรชั่น จำกัด พบว่า ด้านนโยบายและการบริหารงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ ระดับปานกลาง 5 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้สอดคล้องตามลำดับขั้นของนโยบายที่กำหนด ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาช่วยให้การบริหารงานในหน่วยงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และปัจจุบันนโยบายและการบริหารงานในหน่วยงานของตนเองมีความเหมาะสม ทั้งนี้เนื่องมาจากการบริหารงานในภาพรวมขององค์กรอยู่ในระหว่างปรับเปลี่ยนนโยบายการดำเนินงาน และโครงสร้างการบริหารในแต่ละหน่วยงานยังไม่เป็นไปตามแนวทางและเป้าหมายที่วางไว้ รวมทั้งบทบาท อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรที่อยู่ระหว่างดำเนินการปรับปรุง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชมาศม คุปต์กาญจนากุล (2560, น. 96) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการประกอบอาชีพของคนพิการในเขตเทศบาลเมือง อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี พบว่า ระดับแรงจูงใจในการประกอบอาชีพของคนพิการในเขต-เทศบาลเมือง อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี ด้านนโยบายและการบริหารงาน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การออกพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพของคนพิการที่ชัดเจนทำให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีการฟื้นฟูสมรรถภาพของคนพิการอย่างจริงจัง รวมทั้งส่งเสริมอาชีพ การฝึกอาชีพ เพื่อให้คนพิการได้มีงานทำ รวมถึงการออก “พระราชบัญญัติ-ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550” (2550) ที่ให้หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนรับคนพิการเข้าทำงาน ในอัตราส่วน คนปกติ 100 ต่อ คนพิการ 1 จากเหตุผลดังกล่าว จึงทำคนพิการในเขตเทศบาลเมือง อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี มีแรงจูงใจในการประกอบอาชีพ ด้านนโยบายและการบริหารงาน อยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการบังคับบัญชา ของอาสาสมัครสาธารณสุข ศูนย์บริการสาธารณสุข 34 โพธิ์ศรี อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชมาศม คุปต์กาญจนากุล (2560, น. 98) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการประกอบอาชีพของคนพิการในเขตเทศบาลเมือง อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี พบว่า ระดับแรงจูงใจในการประกอบอาชีพของคนพิการในเขต-เทศบาลเมือง อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะหัวหน้างานให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน ได้รับการความเป็นธรรมจากหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงานมีความเข้าใจคนพิการ จากเหตุผลดังกล่าว จึงทำคนพิการในเขตเทศบาลเมือง อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี มีแรงจูงใจในการประกอบอาชีพ ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ของอาสาสมัครสาธารณสุข ศูนย์บริการสาธารณสุข 34 โพธิ์ศรี อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พลชัย หอมสุวรรณ (2558, น. 151-152) ศึกษาเรื่อง การศึกษาลักษณะส่วนบุคคลและปัจจัยจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท ไทยมัย เทรดิง คอร์ปอเรชั่น จำกัด พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก 5 ข้อ และระดับปานกลาง 3 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีกิจกรรมสังสรรค์ให้ตนเองและเพื่อนร่วมงาน ทำกิจกรรมสร้างความสามัคคี เช่น งานเลี้ยงแสดงความยินดีในโอกาสต่าง ๆ เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ และได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกัน ทั้งนี้เนื่องมาจากพนักงานงานส่วนใหญ่ปฏิบัติงานด้วยกันมานาน ทำให้มีความสนิทสนมคุ้นเคยกันเป็นอย่างดีกับทั้งผู้บริหารจัดให้มีการทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน ทุกหน่วยงานมีการประชุมหารือ แก้ไขปัญหาพร้อมกันอยู่เสมอ ทำให้เกิดสายสัมพันธ์ที่ดีในหมู่พนักงานด้วยกัน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นจึงอยู่ในระดับมาก และสอดคล้อง

กับงานวิจัยของ ชมาศม คุปต์กาญจนากุล (2560, น. 95-96) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการประกอบอาชีพของคนพิการ ในเขตเทศบาลเมือง อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี พบว่า ระดับแรงจูงใจในการประกอบอาชีพของคนพิการในเขต-เทศบาลเมือง อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมากที่สุดทั้งนี้อาจเป็นเพราะคน พิการสามารถขอคำแนะนำจากเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงาน ให้ความช่วยเหลือ และความร่วมมือดี จากเหตุผล ดังกล่าว จึงทำคนพิการในเขตเทศบาลเมือง อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี มีแรงจูงใจในการประกอบอาชีพ ด้าน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก

1.7 ด้านผลตอบแทน ของอาสาสมัครสาธารณสุข ศูนย์บริการสาธารณสุข 34 โพธิ์ศรี อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พลชัย หอมสุวรรณ (2558, น. 153) ศึกษาเรื่อง การศึกษาลักษณะส่วนบุคคลและปัจจัย จูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท ไทยมัย เทรดดิ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด พบว่า ด้าน เงินเดือน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ และระดับปาน กลาง 4 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ได้รับค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานที่ นอกเหนือจาก เงินเดือนเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน เช่น โบนัส หรือค่าล่วงเวลา หน่วยงานมีสวัสดิการที่เหมาะสม เช่น การ รักษาพยาบาล รถรับส่งพนักงาน ที่พักและห้องพักผ่อน และรายได้จากเงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและปริมาณงาน ทั้งนี้ เนื่องมาจาก รายได้รวมในแต่ละเดือนของพนักงานไม่เพียงพอต่อการดา เนินชีวิต ภายใต้อสภาพเศรษฐกิจที่มีค่าครองชีพที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง แม้ว่าเงินเดือนและผลตอบแทนที่ได้รับจะดูเหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถและปริมาณงานแล้วก็ตาม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชมาศม คุปต์กาญจนากุล (2560, น. 95) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการประกอบอาชีพของคนพิการในเขตเทศบาลเมือง อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี พบว่า ระดับแรงจูงใจในการประกอบอาชีพของคนพิการในเขต-เทศบาลเมือง อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี ด้านค่าตอบแทน อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะคนพิการได้รับเงินเดือนเพียงพอกับค่าใช้จ่าย และเหมาะสมกับการทำงาน จาก เหตุผลดังกล่าว จึงทำคนพิการในเขตเทศบาลเมือง อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี มีแรงจูงใจในการประกอบอาชีพ ด้าน ค่าตอบแทน อยู่ในระดับมาก

1.8 ด้านสภาพแวดล้อม ของอาสาสมัครสาธารณสุข ศูนย์บริการสาธารณสุข 34 โพธิ์ศรี อยู่ในระดับปาน กลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พลชัย หอมสุวรรณ (2558, น. 153-154) ศึกษาเรื่อง การศึกษาลักษณะส่วนบุคคล และปัจจัยจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท ไทยมัย เทรดดิ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ข้อ ระดับปานกลาง 2 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานมีความเหมาะสม สามารถช่วยเสริมสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงาน สถานที่ทำงานมีความสะอาดสวยงามทำให้มีบรรยากาศที่ดีในการ ปฏิบัติงาน และวัสดุและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานในหน่วยงานมีจำนวนเพียงพอ ทั้งนี้เนื่องมาจาก องค์กรมีสิ่ง ่อ้ออำนวยความสะดวกต่าง ๆ เช่น เครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน สถานที่ทำ งานที่สะอาด ปลอดภัย จึงส่งผล ให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจในบรรยากาศการทำงานภายในองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชมาศม คุปต์กาญจนากุล (2560, น. 96-97) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการประกอบอาชีพของคนพิการในเขตเทศบาลเมือง อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี พบว่า ระดับแรงจูงใจในการประกอบอาชีพของคนพิการในเขต-เทศบาลเมือง อำเภอเมือง จังหวัด ปัตตานี ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานที่ทำงาน แบ่งเป็นสัดส่วน มี อากาศถ่ายเทอากาศที่ดี สะอาด และมีแสง เสียง เหมาะสมแก่การทำงาน รวมถึงมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการ

ให้บริการแก่คนพิการ เช่น ทางลาด ราวเกาะ เป็นต้น จากเหตุผลดังกล่าว จึงทำคนพิการในเขต-เทศบาลเมือง อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี มีแรงจูงใจในการประกอบอาชีพ ด้านสภาพ-แวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข ศูนย์บริการสาธารณสุข 34 โพธิ์ศรี จำแนกตามปัจจัยด้านประชากร ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา อายุ ประสบการณ์การทำงาน สามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 อาสาสมัครสาธารณสุข ศูนย์บริการสาธารณสุข 34 โพธิ์ศรี เพศต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้านต่างกัน ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จและความมั่นคง ด้านนโยบายและการบริหารต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พลชัย หอมสุวรรณ (2558, น. 146) ศึกษาเรื่อง การศึกษาลักษณะส่วนบุคคลและปัจจัยจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท ไทยมัย เทรดิง คอร์ปอเรชั่น จำกัด พบว่า พนักงานไทยมัย เทรดิง คอร์ปอเรชั่น จำกัด ที่มีเพศต่างกันมีปัจจัยจูงใจในการทำงาน โดยภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านเงินเดือน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านความสำเร็จของงาน และด้านการยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณธชา จันทร์หอม (2552, น. 93) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทในเครือเว็กรูป พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการเป็นแบบงานในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการบังคับบัญชา ด้านลักษณะในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านความสำเร็จและความมั่นคงในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.2 อาสาสมัครสาธารณสุข ศูนย์บริการสาธารณสุข 34 โพธิ์ศรี ระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน แต่และรายด้านต่างกัน ได้แก่ ด้านความสำเร็จและความมั่นคงต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พลชัย หอมสุวรรณ (2558, น. 146) ศึกษาเรื่อง การศึกษา ลักษณะส่วนบุคคลและปัจจัยจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท ไทยมัย เทรดิง คอร์ปอเรชั่น จำกัด พบว่า พนักงานไทยมัย เทรดิง คอร์ปอเรชั่น จำกัดที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงานและด้านการยอมรับนับถือแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านเงินเดือน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกริกวิช เกิดสว่าง (2554, น. 85) ศึกษาเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง พบว่า บุคลากรกรมสรรพสามิตกระทรวงการคลังที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างกันอย่างไม่เป็นนัยสัมพันธ์ทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนรายด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าและมั่นคง ในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพฑูรย์ ตาแก้ว (2552, น. 89) ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกรมปฏิบัติการพิเศษ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน กองทัพอากาศ พบว่า ข้าราชการกรมปฏิบัติการพิเศษที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม และรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสำเร็จ

และความมั่นคงในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการยอมรับนับถือ และด้านเงินเดือนและสวัสดิการต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณธชา จันทรหอม (2552, น. 93-94) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทในเครือเว็กรูป พบว่าพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านบังคับบัญชา ด้านลักษณะในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านความสำเร็จและความมั่นคงในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ วันวิสา บุญประเสริฐ (2553, น. 78) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททรูกลูกกรุ๊ป พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ และด้านผลตอบแทนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.3 อาสาสมัครสาธารณสุข ศูนย์บริการสาธารณสุข 34 โพธิ์ศรี อายุต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่ต่างกัน แต่และรายด้านต่างกัน ได้แก่ ด้านบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูเกียรติ ยิ้มพวง (2554, น. 90) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานจังหวัดปทุมธานี พบว่า อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีผลต่ออะไรงานด้านปัจจัยจูงใจของการยอมรับนับถือแตกต่างกัน ส่วนอายุ รายได้ และหน่วยงานในสังกัดแตกต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค้ำจุนของความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ค่าตอบแทนหลักนโยบายการบริหารแตกต่างกันตามลำดับ และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พลชัย หอมสุวรรณ (2558, น. 146) ศึกษาเรื่อง การศึกษาลักษณะส่วนบุคคลและปัจจัยจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท ไทยมัย เทรดิง คอร์ปอเรชั่น จำกัด พบว่า พนักงานไทยมัย เทรดิง คอร์ปอเรชั่น จำกัดที่มีอายุต่างกันมีปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้า และด้านเงินเดือน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกริกวิช เกิดสว่าง (2554, น. 84-85) ศึกษาเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง พบว่า บุคลากรกรมสรรพสามิต กระทรวงการคลังที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.4 อาสาสมัครสาธารณสุข ศูนย์บริการสาธารณสุข 34 โพธิ์ศรี ประสบการณ์การทำงานต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน แต่และรายด้านต่างกัน ได้แก่ ด้านความสำเร็จและความมั่นคง ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านผลตอบแทนต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรสิทธิ์ เลี้ยวเสถียรวงศ์ (2555, น. 59) ปัจจัยต่อแรงจูงใจปฏิบัติงานของพนักงานสายช่างของบริษัทก่อสร้างขนาดเล็กในอำเภอเมือง นครราชสีมา พบว่า พนักงานที่มีอายุงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน เพราะว่าพนักงานที่มีอายุนานน้อยกว่าจะรู้สึกว่ามีอายุงานมากกว่าได้เปรียบในเรื่องการทำงาน ทั้งที่ตนเองก็มีความสามารถไม่ได้แตกต่างจากพนักงานที่มีอายุงานมากกว่าตน ส่วนพนักงานที่มีอายุงานมากกว่าก็มีความรู้สึกว่ามีอายุงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่าตน ซึ่งจากจำนวนพนักงานที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างพบว่า พนักงานที่มีอายุงานต่ำมีแรงจูงใจในการทำงานต่ำกว่าพนักงานที่มีอายุงานสูงกว่า พนักงานมีความรู้สึกที่แตกต่างกัน ซึ่งพนักงาน

เหล่านี้ต้องปฏิบัติงานร่วมกัน หากมีความรู้สึกที่ไม่ดีต่อกันแล้ว ก็ยากที่จะเกิดแรงจูงใจในการทำงานเกิดขึ้น ผู้บริหารหรือเจ้าของกิจการควรพิจารณาในเรื่องดังกล่าว เช่น ควรมีการทากิจกรรมร่วมกันมากขึ้น มีการสัมมนาต่างจังหวัดหรือจัดสรรงานให้เหมาะสมแก่ความรู้และความสามารถ และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พลชัย หอมสุวรรณ (2558, น. 146) ศึกษาเรื่อง การศึกษาลักษณะส่วนบุคคลและปัจจัยจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท ไทยมัย เทคดิง คอร์ปอเรชั่น จำกัด พบว่า พนักงานไทยมัย เทคดิง คอร์ปอเรชั่น จำกัด ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีปัจจัยจูงใจในการทำงาน โดยภาพรวม และทุกด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกริกวิช เกิดสว่าง (2554, น. 85) ศึกษาเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง พบว่า บุคลากรกรมสรรพสามิต กระทรวงการคลังที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการเป็นแบบงานโดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพฑูลย์ ดาแก้ว (2552, น. 90) ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกรมปฏิบัติการพิเศษ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน กองทัพอากาศ พบว่า ข้าราชการกรมปฏิบัติการพิเศษที่มีระยะเวลาในการเป็นแบบงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสำเร็จและความมั่นคงในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านเงินเดือนและสวัสดิการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณธชา จันทร์หอม (2552, น. 94) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทในเครือเว็กรู๊ป พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการบังคับบัญชา ด้านลักษณะในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านความสำเร็จและความมั่นคงในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางระดับ 0.05 และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณณา ระย้างาม (2553, น. 87) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปรมานูเพื่อสันติ พบว่า ข้าราชการสำนักงานปรมานูเพื่อสันติที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จและความมั่นคงในการทำงาน และด้านการบังคับบัญชามีแรงจูงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่อาจจะส่งผลต่อแรงจูงใจในปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข ศูนย์บริการสาธารณสุข 34 โพธิ์ศรี เช่น ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามทฤษฎีอื่น ๆ

2. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะอาสาสมัครสาธารณสุข ศูนย์บริการสาธารณสุข 34 โพธิ์ศรี ดังนั้นควรขยายขอบเขตด้านประชากรให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น เช่น ศูนย์บริการสาธารณสุข ศูนย์อื่น สังกัดสำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร เพื่อให้ได้ความแตกต่างทางด้านความคิด ค่านิยม ได้ข้อมูลที่มีความครอบคลุม และได้ผลการวิจัยที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- กฤษฎา พุ่มพิน. (2554). **แรงจูงใจของบุคลากรกีฬาตะกร้อที่เข้าร่วมการแข่งขันตะกร้ออาชีพ**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต (พลศึกษา), มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- กาญจน์นภา ฉวีรักษ์. (2558). **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรสถาบันโรคทรวงอก**. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- จิรสิทธิ์ เลี้ยวเสถียรวงศ์. (2555). **ปัจจัยต่อแรงจูงใจปฏิบัติงานของพนักงานสายช่างของบริษัทก่อสร้างขนาดเล็กในอำเภอเมือง นครราชสีมา**. ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารงานก่อสร้างและสาธารณูปโภค สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
- ชูเกียรติ ยิ้มพวง. (2554). **แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานจังหวัดปทุมธานี**. การศึกษาอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการวิศวกรรมธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- ณธชา จันทร์หอม. (2552). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทในเครือเว็กรูป**. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์), มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ธัญทิพย์ ภิญโญชัยอนันต์. (2553). **แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กร และระดับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัท สกลนคร โอเอ แอนด์ คอมพิวเตอร์ จำกัด**. สารนิพนธ์พัฒนาชุมชนมหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- พนิดา ไชแสง. (2554). **แรงจูงใจในการออกกำลังกายของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต (พลศึกษา), มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- พลชัย หอมสุวรรณ. (2558). **การศึกษาลักษณะส่วนบุคคลและปัจจัยจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยมัย เทคดิง คอร์ปอเรชั่น จำกัด**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์), มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- พัชราภรณ์ โชติสูงเนิน. (2557). **ความสัมพันธ์ระหว่างความภาคภูมิใจแห่งตนในองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคมกับความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรของลูกจ้างชั่วคราว**
- ภาณุวัฒน์ ราชสมัคร. (2557). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรสำโรงใต้ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ**. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
- มนัสชัย ศรีมนตรีกุล. (2553). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท พี.ที.อี. อินเตอร์กรุ๊ป จำกัด**. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์), มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- วรรณณา ระย้างาม. (2553). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานประมาณูเพื่อสันติ**. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์), มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- วรลักษณ์ วงษ์กรด. (2559). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่**. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

- วันวิสา บุญประเสริฐ. (2553). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์**. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์), มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- วาสนา พัฒนานันท์ชัย. (2553). **ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์**. การค้นคว้าอิสระ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการพัฒนาสังคม) คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- วิราวรรณ ชูจันทร์. (2552). **ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์), มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- วีรยุทธ วาณิชกมลนันท์. (2559). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทสยามกลาส อินดัสตรี จำกัด โรงงานอยุธยา**. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงกลยุทธ์ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ชมาคม คุปต์กาญจนากุล. (2560). **แรงจูงใจในการประกอบอาชีพของคนพิการในเขตเทศบาลเมือง อำเภอเมืองจังหวัดปัตตานี**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาครูการศึกษาพิเศษ), มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- สุริยพันธ์ จันทมาลา. (2557). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรม เบสท์ เวสเทิร์น พรีเมียร์ อมาเรนซ์ สุวรรณภูมิ แอร์พอร์ต**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์), มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- เกริกวิช เกิดสว่าง. (2554). **การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์), มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ไพฑูลย์ ดาแก้ว. (2552). **ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกรมปฏิบัติการพิเศษ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน กองทัพอากาศ**. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์), มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- อติตยา เสนะวงศ์. (2555). **ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการและระดับหัวหน้างานที่ คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัย M**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
- Yamane, T. (1973). *Statistics an introduction analysis*. New York: Harper & Row.