

แรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์  
สำนักงานใหญ่

**THE MOTIVATION IN PERFORMANCE OF THE EMPLOYEES  
ADMINISTRATION IN GOVERNMENT HOUSING BANK HEAD OFFICE**

พิมใจ            จันทฤกษ์

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ

**PIMJAI            JANTHAREAK**

**Email : Ploy.noy\_narak@hotmail.com**

**Department of Management Faculty of Business Administration,  
Ramkhamheng University, Thailand**

## บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ 2) เปรียบเทียบแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ จำนวน 3,255 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถามระดับแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ ชนิดมาตรา ส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .89 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ ซึ่งทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ในการคำนวณหากกลุ่มตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากร โดยมีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของ เครซีและมอร์แกน ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และค่าความคลาดเคลื่อนที่ระดับร้อยละ  $\pm 5$  จะได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 346 คน โดยทำการรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ ที่ได้รับเลือกด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างตามสะดวก (Convenient Sampling)

ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 2) พนักงานที่มีเพศ อายุ รายได้ แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษา อายุงาน และตำแหน่ง งานแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่แตกต่างกัน

## **ABSTRACT**

The purposes of this study are: 1) To examine the operational motivation of employees in the Government Housing Bank, Headquarters and 2) to compare levels of motivation on employee performance in there as classified by personal factors. The subjects are 3,255 employees of the Government Housing Bank Head Office. The instrument used for the study is a five-point-scale questionnaire with the reliability at .89. The statistical tools used for data analysis are frequency, percentage, mean, and standard deviation.

The sample used in the study was the headquarters of the Government Housing Bank, which knew the exact population. Therefore, the researcher determines the sample size by using the calculation of the known population sample. The sample size was determined from the finished table of Crazy and Morgan At a 95% confidence level and a tolerance level of  $\pm 5\%$ , a sample size of 346 subjects was obtained. The data was collected with selected samples of the selected Government Housing Bank Head Office employees using convenient sampling methods.

The results indicate that: 1 ) the motivation on employee performance of the Government Housing Bank Head Office, Overall, at the highest level, especially in the area of relationships with colleagues, while the area of career progress is found to be the lowest; and 2) differences in gender, age, and income do not affect the levels of motivation on employee performance of Government Housing Bank Head Office while differences in education, duration of work, and career positions affect the levels of such motivation.

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญ

การบริหารองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยหลายประการ อาทิ เช่น บุคลากร (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และการบริหารจัดการที่ดี (Management) โดยเฉพาะอย่างยิ่ง “การบริหารงานบุคคล” บุคลากรในองค์กร ถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุดในการบริหารองค์กร เนื่องจากหากปราศจากบุคลากรทำหน้าที่เป็นตัวขับเคลื่อนงาน แล้วการบริหารจัดการต่างๆ ก็ไม่เกิดขึ้น และองค์กร ก็จะไม่บรรลุเป้าหมายได้อย่างไรก็ตาม แม้ว่าองค์กรจะมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ มีศักยภาพในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีเพียงใดก็ตาม หากบุคลากรเหล่านั้น ขาดความตั้งใจ ขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงาน หรือผลสัมฤทธิ์ก็จะออกมาไม่ดีและทำให้องค์กรประสบความล้มเหลว ดังนั้น เพื่อให้้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่คาดหวังไว้ จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องทราบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร และจำเป็นต้องบริหารจัดการให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการ ทั้งนี้เมื่อบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะทำให้เกิดผลดีแก่องค์กร ส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการเพิ่มผลผลิตทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ และบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ในที่สุด แรงจูงใจเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมาในเชิงบวก เช่น มีความพยายาม มุ่งมั่นที่จะฟันฝ่าอุปสรรคต่างๆ มีความกระตือรือร้นที่จะทำกิจกรรมนั้น ๆ อย่างทุ่มเทเต็มกำลังความสามารถ ในขณะที่เดียวกันหากมนุษย์ไม่มีแรงจูงใจและความพึงพอใจจะทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมาในเชิงลบ เช่น มีความเฉื่อยชา ทำกิจกรรมนั้น ๆ ให้ผ่านไป โดยไม่ตั้งใจหรือไม่เอาใจใส่ ซึ่งส่งผลต่อการดำเนินงานหรือกิจกรรมต่างๆ ภายในองค์กรในระยะยาวได้ หากบุคลากรในองค์กรไม่มีการปรับตัวและไม่ยอมรับในสภาวะที่มีการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นด้านปัจจัยภายในหรือปัจจัยภายนอกองค์กร สิ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลกระทบต่อองค์กรทั้งสิ้นถึงแม้ว่าเรื่องของแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานจะมีการศึกษาอย่างมาก ในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมาแล้ว แต่ในปัจจุบันก็ยังมีผู้ให้ความสนใจศึกษาวิจัยอย่างต่อเนื่อง และยังเป็นเรื่องที่น่าสนใจศึกษาอยู่ตลอดเวลา สาเหตุอาจเนื่องจากว่าแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นได้แทบทุกองค์กร และยังเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา ซึ่งการศึกษาที่สามารถดำเนินการได้อย่างหลากหลายแนวทาง จึงเป็นสิ่งจูงใจให้มีการศึกษาเรื่องนี้มาตลอด สำหรับการศึกษาในครั้งนี้มีสาเหตุสำคัญหลายประการ สาเหตุสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้ผู้วิจัยสนใจ

ศึกษา เรื่องแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงาน เป็นเรื่องที่เป็นพื้นฐาน ที่ผู้บริหารองค์กรควรให้ความสนใจและควรตระหนักว่า แรงจูงใจของพนักงานส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และสามารถปรับเปลี่ยนได้ตลอดเวลาตามสภาพการณ์หรือจังหวะเวลา ดังนั้น การได้มีโอกาสสำรวจประเด็นของปัญหาไม่ว่าจะใช้แนวทางหรือวิธีการใดก็ตาม จะทำให้สามารถวิเคราะห์สภาพขององค์กรได้ชัดเจนมากยิ่งขึ้นและจะช่วยให้สามารถแก้ไขปัญหาได้ตรงจุด ซึ่งสามารถนำมาวางแผนการพัฒนาองค์กรในเรื่องต่างๆได้เป็นอย่างมาก นอกจากนั้น การศึกษาครั้งนี้ยังอาจจะช่วยกระตุ้นให้ผู้บริหารหันมาให้ความสนใจปัจจัยด้านอื่นๆ ที่จะช่วยเสริมสร้าง เติบโต และปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กรได้ รวมทั้งผู้วิจัยยังเห็นว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะมีประโยชน์อย่างแท้จริง หากสามารถนำไปใช้เพื่อการวางแผนในเชิงปฏิบัติการภายในองค์กร

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีของนักการศึกษาต่าง ๆ ดังกล่าว พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ประกอบด้วยด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบและด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่การงาน ซึ่งหากบุคคลมีแรงจูงใจในด้านต่าง ๆ ดังกล่าวจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของการบริหารงานขององค์กรได้ (Herzberg, 1990, อ้างถึงใน สุพานี สฤกษ์วานิช, 2552, หน้า 159)

จากข้อมูลที่ได้ศึกษามาดังกล่าวจึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาในหัวข้อเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ เนื่องจากเป็นธนาคารที่มีการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรน้อยกว่า เมื่อเปรียบเทียบกับธนาคารอื่นๆ ซึ่งผู้วิจัยปฏิบัติงานอยู่ ว่ามีความคิดเห็นอย่างไร พร้อมทั้งข้อเสนอแนะจากพนักงาน จะเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารขององค์กรใช้เป็นแนวทางในการวางแผนและพัฒนาการทำงานของพนักงานให้เจริญก้าวหน้าต่อไป และเพื่อใช้ในการปรับปรุงระบบการจูงใจในการทำงานของธนาคารให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานและปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งจะส่งผลต่อความเจริญเติบโตของธนาคารอาคารสงเคราะห์ต่อไป

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่

2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่

#### **ขอบเขตการวิจัย**

##### **1. ขอบเขตด้านเนื้อหา**

ได้ทำการศึกษาถึงแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่

ได้แก่

1.1 ตัวแปรต้น คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ อายุงานและประเภทของพนักงาน

1.2 ตัวแปรตาม คือ แรงจูงใจต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านผลตอบแทนในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความเสมอภาคในหน่วยงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

##### **2. ขอบเขตด้านประชากร**

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ จำนวน 3255 คน กลุ่มตัวอย่างหาได้จากตารางเครซี่และมอร์แกน จำนวน 346 ตัวอย่าง

#### **สมมติฐานการวิจัย**

1. พนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2. พนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

3. พนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ ที่มีลักษณะการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจการปฏิบัติงานโดยรวม และแต่ละด้านแตกต่างกัน

## กรอบแนวคิดในการวิจัย

### ตัวแปรอิสระ

#### ปัจจัยส่วนบุคคล

- เพศ
- อายุ
- ระดับการศึกษา
- รายได้
- อายุงาน
- ประเภทของพนักงาน

### ตัวแปรตาม

#### แรงจูงใจต่อการปฏิบัติงาน

- ด้านผลตอบแทนในการปฏิบัติงาน
- ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
- ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
- ด้านความเสมอภาคในหน่วยงาน
- ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
- ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

## วิธีดำเนินงานวิจัย

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล สำหรับการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามเรื่องแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างตามแนววัตถุประสงค์ของงานวิจัยและกรอบแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยของนักวิชาการต่างๆ ที่ได้ดำเนินการศึกษาไว้มาดำเนินการร่างแบบสอบถามประกอบด้วยเนื้อหา 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 คำถามที่เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ อายุงาน และระดับของพนักงาน

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ จำนวน 7 ด้าน จำนวน 33 ข้อ ดังนี้

1. ด้านผลตอบแทนในการปฏิบัติงาน จำนวน 5 ข้อ

2. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำนวน 5 ข้อ
3. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำนวน 4 ข้อ
4. ด้านความเสมอภาคในหน่วยงาน จำนวน 4 ข้อ
5. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำนวน 5 ข้อ
6. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำนวน 5 ข้อ
7. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำนวน 5 ข้อ

แบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

### การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) แสดงผลในรูปตารางประกอบคำอธิบายเชิงเหตุผล ค่าสถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. อธิบายข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้วยค่าความถี่ และค่าร้อยละ
2. การศึกษาแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

### สรุปผลการวิจัย

1. พนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ ส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 50.3 อายุ 30 – 40 ปี จำนวน 195 คนคิดเป็นร้อยละ 56.4 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 227 คน คิดเป็นร้อยละ 65.6 รายได้ 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 43.6 อายุงาน 1-5 ปี จำนวน 229 คน คิดเป็นร้อยละ 66.2 และตำแหน่งงาน ได้แก่ ลูกจ้างธนาคาร จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 43.4

2. ผลของการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์สำนักงานใหญ่ โดยแบ่งออกเป็น 7 ด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทนในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือด้านความเสมอภาคในหน่วยงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้าน f แทนสถิติทดสอบที่ใช้ในการพิจารณาความมีนัยสำคัญ(F-Distribution) กับผู้บังคับบัญชาและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก



3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ มีระดับแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษา อายุงาน และตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์สำนักงานใหญ่ แตกต่างกัน

### อภิปรายผล

การศึกษาวิจัย เรื่องแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ ผู้วิจัยมีประเด็นที่น่าสนใจมาอภิปรายดังนี้

1. การวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า

1.1 แรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์สำนักงานใหญ่ ด้านผลตอบแทนในการปฏิบัติงาน มีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าพนักงานได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับปริมาณงาน ในหน่วยงานมีการเบิกจ่ายสวัสดิการที่รวมเร็ว รวมทั้งพนักงานได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน การได้รับประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส) ที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงาน รวมทั้งการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้แก่พนักงานอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม

1.2 แรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์สำนักงานใหญ่ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีระดับความคิดเห็นในระดับมากแสดงให้เห็นว่าพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์สำนักงานใหญ่ เห็นว่าตนเองมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน งานที่รับผิดชอบเอื้ออำนวยต่อความเจริญก้าวหน้าในอนาคต พนักงานส่วนใหญ่มีโอกาสไปร่วมประชุมสัมมนาฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ได้รับการสนับสนุน ให้ศึกษาต่อระดับที่สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ กัลยา ยศคำลือ (2554, หน้า 117) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมาก 4 ข้อ และระดับปานกลาง 3 ข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำคือ มีโอกาสได้ทำงานที่มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของงานเพิ่มมากขึ้น ท่านได้รับการสอนงานหรือคำแนะนำจากหัวหน้างานเพื่อให้ปฏิบัติงานใหม่ๆ ท่านมีโอกาสได้

ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นในสายงานที่ปฏิบัติ  
หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีการเปลี่ยนสายงาน มีการกำหนดหลักเกณฑ์  
การเลื่อนตำแหน่งโดยใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ ส่วนรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด  
คือ ฝ่ายบริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งอยู่เสมอ

1.3 แรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์สำนักงานใหญ่  
ด้านการยอมรับนับถือ มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าพนักงานมีความคิดเห็น  
ว่า ตนเป็นที่ยอมรับนับถือของประชาชนในพื้นที่ในการทำงาน พนักงานมีโอกาสเสนอแนะ  
ความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานในหน่วยงานอย่างเต็มความสามารถได้รับการยกย่องชมเชยจาก  
ผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังคำชี้แจงเมื่อพบปัญหาในการทำงาน มี  
ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ กัลยา ยศคำ  
ลือ (2554, หน้า 117) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย  
พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย ด้านการได้รับการยอมรับ  
นับถือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่ออยู่ในระดับมาก 4 ข้อและระดับ  
ปานกลาง 3 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำ คือ ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร  
ในหน่วยงาน ท่านและเพื่อนร่วมงานร่วมประชุมระดมสมองเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่  
ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังคำชี้แจงจากท่านเมื่อพบปัญหาในการทำงาน การได้รับ  
การยอมรับและสรรเสริญจากชุมชนท้องถิ่นในการปฏิบัติงาน การแสดงความคิดเห็นของท่านเป็น  
ที่ยอมรับจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน บุคลากรในองค์กร เพื่อนร่วมงานและฝ่ายบริหาร  
ทักทายกับท่านด้วยความเป็นกันเอง ส่วนรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การได้ร่วมกิจกรรมพบปะ  
สังสรรค์กับคณะผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน

1.4 แรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์สำนักงานใหญ่  
ด้านความเสมอภาคในหน่วยงาน มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า พนักงาน  
เห็นว่าผู้บังคับบัญชาจะไม่เลือกที่มอบหมายงานให้กับผู้ที่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิด การได้รับ  
มอบหมายงานให้ทำโดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถ การจัดแบ่งงานในหน่วยงานเป็นไป  
อย่างเหมาะสม

1.5 แรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์สำนักงานใหญ่  
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า

พนักงานได้รับความร่วมมืออย่างดีเยี่ยมในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน มีอิสระในการแก้ปัญหา ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน การได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อมี ภาระงานที่เร่งด่วน มีโอกาสพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานสม่ำเสมอ และพร้อมที่จะร่วมมือ ร่วมใจในการทำงานเป็นทีม ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ วัชร บุญปลอด (2551, หน้า 78) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพะเยา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพะเยามี ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดพะเยา เฉลี่ยทุก ด้านมีแรงจูงใจในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่งานที่ทำตรงกับความรู้ความสามารถ และในระหว่างการปฏิบัติงาน พนักงานมีการติดต่อสื่อสาร ถึงกันได้อย่างรวดเร็ว และพนักงานในฝายร่วมมือ ประสานงานในการปฏิบัติหน้าที่อย่างดี

1.6 แรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์สำนักงานใหญ่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีระดับความคิดเห็นในระดับมากแสดงให้เห็นว่า พนักงาน เห็นว่าผู้บังคับบัญชาให้ความใกล้ชิดสนิทสนมและปฏิบัติตัวเป็นกันเองกับพนักงานเสมอ ให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน มีโอกาสได้พบปะหารือกับผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้พัฒนาตนเองเพื่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งสอดคล้อง กับผลการศึกษาของ กัลยา ยศคำลือ (2554, หน้า 119) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราช ภัฏเลย ด้านความสัมพันธ์ผู้บังคับบัญชาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ ในระดับมาก 4 ข้อ และระดับปานกลาง 4 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาค่าต่ำ คือ เป็น แบบอย่างด้านคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ เปิดโอกาสให้พนักงานได้ขอ คำแนะนำนอกเหนือจากเวลาปฏิบัติงานประจำมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบหรือคัดเลือกพนักงานไปพัฒนาความรู้เพิ่มใน หลักสูตรต่าง ๆ เต็มใจที่จะเปิดเผยข้อมูลความก้าวหน้าให้พนักงานมหาวิทยาลัยได้ทราบ มีภาวะ ผู้นำ ต่อผู้บังคับบัญชาในการบริหารงาน เปิดโอกาสให้พนักงานมหาวิทยาลัยได้ประเมินผล การปฏิบัติงานเมื่อครบวาระ ส่วนรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ จัดหาแหล่งทุนเพื่อใช้ในการ ประชุมอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้แก่พนักงาน

1.7 แรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์สำนักงานใหญ่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า

สถานที่ทำงานมีเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัยในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอหน่วยงานมีการจัดอาคาร สถานที่อย่างเป็นสัดส่วน หน่วยงานมีมุมพักผ่อนขณะเวลาพักจากการปฏิบัติหน้าที่เหมาะสม สถานที่ทำงานปลอดภัยจากอาชญากรรม สภาพแวดล้อมบรรยากาศในการทำงาน เช่น อุณหภูมิ แสงสว่าง เสียง และการถ่ายเทอากาศมีความเหมาะสม กัลยา ยศคำคือ(2554, หน้า 117) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมาก 2 ข้อ และปานกลาง 4 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาค่าคือ อุปกรณ์เครื่องมือ วัสดุสำนักงาน สื่อการสอนมีสภาพดี ทันสมัยและมีจำนวนเพียงพอ สถานที่ปฏิบัติงานมีแสงสว่าง อุณหภูมิเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานบริเวณสถานที่จอดรถสะดวกปลอดภัยและมีเพียงพอต่อพนักงานมหาวิทยาลัย บรรยากาศและสภาพแวดล้อมช่วยกระตุ้นให้มีความตื่นตัวในการปฏิบัติงาน มีห้องปฏิบัติงานเฉพาะกิจและโต๊ะนั่งไว้ให้พนักงานเพียงพอ ส่วนรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีน้ำดื่มสะอาด และเครื่องดื่ม เช่น กาแฟ ชา ไว้ให้บริการเพียงพอต่อพนักงาน

2. เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ผู้วิจัยมีรายการที่จะนำเสนอผลการวิจัยดังนี้

2.1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน

ธนาคารอาคารสงเคราะห์สำนักงานใหญ่ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะตามองค์การต่าง ๆ เมื่อมีการคัดเลือกบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน จะไม่มีการจำกัดเพศว่าจะจะเป็นเพศชายหรือเพศหญิง เนื่องด้วยเหตุผลที่ว่าองค์การโดยทั่วไป ได้ให้ความสำคัญเรื่องความรู้ความสามารถของบุคคลมากกว่าจะเน้นเรื่องเพศในการปฏิบัติงาน เพราะเมื่อบุคคลไม่ว่าจะเพศใดก็ตามเมื่อเข้ามาปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ ก็ต้องอยู่ในกฎระเบียบบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่เหมือนกัน จึงทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

2.2 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน

ธนาคารอาคารสงเคราะห์สำนักงานใหญ่ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าธนาคารอาคารสงเคราะห์ มีแผนพัฒนาสามปีเพื่อให้องค์กรมีประสิทธิภาพ มีระบบปฏิบัติการที่ทันสมัย เรื่องของพนักงานก็ต้องยอมรับการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาไม่ว่าจะเป็นพนักงานทุกช่วงอายุ พนักงานทุกคนต้องได้รับการฝึกอบรมการทำงาน

ให้บรรลุเป้าหมายตามแผนพัฒนาสามปี ตามที่กำหนดไว้ไปในทิศทางเดียวกันจึงทำให้ทุกคนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

2.3 พนักงานที่มีรายได้แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์สำนักงานใหญ่ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะความต้องการด้านอื่นที่มีมากกว่าความต้องการทางด้านรายได้ เช่น การได้อยู่กับครอบครัว การได้อยู่กับสถานที่ผูกพัน แม้จะมีรายได้ที่ต่ำกว่าก็เต็มใจและยินดีที่จะทำดังนั้นพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่าอาจจะไม่มีความสุขทางใจมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่าก็เป็นได้ รายได้ต่อเดือนจึงอาจจะไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

2.4 พนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี มีแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์สำนักงานใหญ่ มากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท และสูงกว่าปริญญาโท ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการศึกษาจะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ถ้าองค์กรใดมีผู้ปฏิบัติงานที่มีระดับการศึกษาสูง สามารถปฏิบัติงานได้ตรงกับตำแหน่งนั้น ๆ ย่อมทำให้องค์กรมีความก้าวหน้ามากกว่าเพราะผู้ปฏิบัติงานเหล่านั้นจะนำความรู้ที่ได้ศึกษามาพัฒนาองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพ

2.5 พนักงานที่มีอายุงานตั้งแต่ 6 ปี ขึ้นไป มีแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ มากกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 1-5 ปี พนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี มีแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ น้อยกว่า 1-5 ปี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีอายุงานต่างกัน มีแรงจูงใจในปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน เพราะว่าพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่าจะรู้สึกว่ามีอายุงานมากกว่าได้เปรียบในเรื่องการปฏิบัติงาน ทั้งที่ตนเองก็มีความสามารถไม่ได้แตกต่างจากพนักงานที่มีอายุงานมากกว่าตน ส่วนพนักงานที่มีอายุงานมากกว่าก็มีความรู้สึกว่ามีอายุงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่าตนพนักงานที่มีอายุงานต่ำมีแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานต่ำกว่าพนักงานที่มีอายุงานสูงกว่า พนักงานมีความรู้สึกที่แตกต่างกัน ซึ่งพนักงานเหล่านี้ต้องปฏิบัติงานร่วมกัน หากมีความรู้สึกที่ไม่ดีต่อกันแล้ว ก็ยากที่จะเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเกิดขึ้น ผู้บริหารควรพิจารณาในเรื่องดังกล่าว เช่น ควรมีการทำ กิจกรรมร่วมกันมากขึ้น มีการ

สัมมนาทั้งในจังหวัดและต่างจังหวัดหรือจัดสรรงานให้เหมาะสมแก่ความรู้ และความสามารถ ของพนักงานแต่ละคน

2.6 พนักงานที่มีตำแหน่งพนักงานธนาคาร พนักงานสัญญาจ้าง มีแรงจูงใจต่อการ ปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ มากกว่าพนักงานตำแหน่งงานลูกจ้างธนาคาร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีตำแหน่งงานพนักงานธนาคาร พนักงานสัญญาจ้าง มี ประสบการณ์ทางด้านปฏิบัติงานสูง ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้พนักงานพัฒนาการรับรู้และ ความสามารถเพราะสภาพที่เป็นจริงเกี่ยวกับการรอบรู้หรือความชำนาญในสิ่งที่ทำได้สำเร็จ การ ได้รับความสำเร็จได้สร้างความเชื่อที่เข้มแข็ง และความสามารถต้องอาศัยอายุงานและตำแหน่ง งานอีกด้วย

### ข้อเสนอแนะในการวิจัย

1. ด้านผลตอบแทนในการปฏิบัติงาน ธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ ควรมี การเร่งรัดในหน่วยงานให้มีการเบิกจ่ายสวัสดิการต่าง ๆ ให้รวดเร็วมมากขึ้น เพื่อเป็นการสร้าง ขวัญกำลังใจให้กับพนักงาน รวมทั้งการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้เป็นไปด้วยความเป็นธรรม เทียบตรง ตามความสามารถและความทุ่มเทของพนักงาน

2. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ ควรส่งเสริม ให้พนักงานได้เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้มากขึ้นเพื่อนำมาพัฒนาองค์กร สืบต่อไป และควรส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

3. ด้านความเสมอภาคในหน่วยงาน ธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ ควร มอบหมายงานให้ตรงตามความสามารถ และจัดแบ่งงานในหน่วยงานให้เหมาะสม

4. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ ควรจัด ให้มีการพบปะสังสรรค์กันระหว่างเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนความ คิดเห็นซึ่งกันและกัน

5. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ ทางด้านผู้บริหาร ควรมีการส่งเสริมให้พนักงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชามีโอกาสได้พัฒนาตนเอง เพื่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

6. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ ควรจัดให้ มีมุมพักผ่อนขณะเวลาพักจากการปฏิบัติหน้าที่ที่เหมาะสม เพื่อเป็นการผ่อนคลายให้กับ พนักงาน

7. ควรวิจัยเรื่องแรงจูงใจของของพนักงานในธนาคารอื่น เขตอื่น อีกด้วยเพื่อนำมาเปรียบเทียบให้เห็นถึงวงกว้าง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานควรมีการปรับปรุงเป้าหมายในการทำงานให้เหมาะสมกับสภาพความเป็นจริง เนื่องจากปัจจุบันการตั้งเป้าหมายในการทำงานไว้สูงจนทำให้หลายๆครั้งพนักงานไม่สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายที่ทางธนาคารกำหนดไว้ได้ ในส่วนนี้ทำให้พนักงาน ในส่วนนี้ทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงานน้อย และอาจส่งต่อการเบื่อง่าย ไม่มีกำลังใจ ค้ำข้องใจ ในการทำงานได้

### บรรณานุกรม

ประเสริฐ อุไร. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัท เอจีซี

อโศก โมที (ประเทศไทย) สารนิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการ องค์กร,มหาวิทยาลัยเกริก

สุชารัตน์ รักทองแดง. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

และลูกจ้างสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. ( 2549 ).ประมวลสาระชุดวิชาการเมืองการปกครอง.

นนทบุรี :มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

โชติกา ระโส. ( 2555 ).แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏ

นครสวรรค์.วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

กมลวรรณ ปานประดิษฐ์. ( 2560). แรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กร

บริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์,มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา