

ความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา  
Opinions Concerning Motivation for Operate of Office  
of the Teacher Civil Service and Education  
Personnel Commission

สุพัตรา พ่อยันต์  
สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง  
ผู้รับผิดชอบบทความ

Miss Supatra Phoyan

E-mail: supatra.silver@gmail.com

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng  
University Corresponding author

---

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ (1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามสถิติวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ทดสอบที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (One way Anova)

ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ พบว่า (1) ความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.67$ , S.D.=.459) (2) ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่า บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน กับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างส่งผลต่อความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างส่งผลต่อความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**คำสำคัญ :** แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจ

## Abstract

The research has purposes (1) to study the opinions concerning motivation for operate of Office of the Teacher Civil Service and Education Personnel Commission (2) to study the personal resulting opinions concerning motivation for operate of Office of the Teacher Civil Service and Education Personnel Commission. The research use quantitative research methods. The populations and sample group was Personnel of Office of the Teacher Civil Service and Education Personnel Commission. The collection method was collected by questionnaires. The answers were analyzed by the descriptive statistics such as frequency, percentage, mean, standard deviation, Inferential statistic ; T- test, One way Analysis of Variance

According to the Objective Study's Results, it found that (1) the opinions concerning motivation for operate of Office of the Teacher Civil Service and Education Personnel Commission consists of Motivation Factors and Hygiene Factors. The Overview is in good level  $\bar{x} = 4.21$ ,  $SD = .469$  (2) the personal resulting opinions concerning motivation for operate of Office of the Teacher Civil Service and Education Personnel Commission, the researcher found Personnel of Office of the Teacher Civil Service and Education Personnel Commission differed in gender age educational and Position with in work performance were not different. There were no different opinions on motivation factors in the work at the statistically significant level of .05 but priod of with in work performance were not different. There were different opinions on motivation factors in the work at the statistically significant level of .05

**Keywords :** Motivation for Operate Motivation

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
2. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

## สมมุติฐานของการวิจัย

บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีปัจจัยส่วนบุคคลของต่างกัันมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

## ขอบเขตของการวิจัย

- 1.ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้จะศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
2. ขอบเขตของประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 302 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 มกราคม 2564)

3. ขอบเขตเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม โดยสอบถามเกี่ยวกับประเด็นสำคัญต่าง ๆ เกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

#### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2. สามารถนำข้อมูลไปเป็นแนวทางในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ และตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานซึ่งส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์การ

#### การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

จากแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและกรอบแนวคิดในการวิจัย

#### ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg et al. (1959)

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg et al (1959) (อ้างใน กิตติมาพร ชูโชติ 2562 หน้า 116 - 118) เป็นทฤษฎีจูงใจเชิงเนื้อหาทฤษฎีหนึ่งที่มาจากผลงานวิจัยของ Herzberg et al เพื่อศึกษาถึงปัจจัยหรือองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เชื่อมโยงเกี่ยวกับงานโดยเฉพาะปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ Herzberg et al ได้ทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักบัญชีและวิศวกรในเขตเมืองฟิสเบอร์ของสหรัฐอเมริกาจำนวน 200 คน โดยแนวทางการสัมภาษณ์นั้น เป็นการขอร่องให้ผู้ถูกสัมภาษณ์คิดถึงช่วงการทำงานที่ตนมีความรู้สึกดีเป็นพิเศษ (Satisfied) ช่วงที่รู้สึกไม่ดีสักมาก ๆ ในการทำงาน (Dissatisfied) จากนั้นจึงนำคำตอบที่ได้มาวิเคราะห์ตามหลักวิชาการ พบคำตอบที่น่าฉงนใจว่า ปัจจัยที่ทำให้คนเกิดความพึงพอใจต่องาน เป็นคนละปัจจัยกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พอใจต่องาน

ปัจจัยที่ทำให้คนมีความรู้สึกที่ดี หรือเกิดความพึงพอใจต่องานนั้น พบว่า ส่วนมากเป็นประเด็นที่เกี่ยวกับตัวเนื้องานที่ทำ (Job Content) ส่วนปัจจัยที่ทำให้คนเกิดความรู้สึกไม่ดีหรือเกิดความไม่พอใจต่องาน ปรากฏว่าส่วนใหญ่เป็นประเด็นที่เกี่ยวกับสภาพที่อยู่แวดล้อมรอบงานนั้น (Job Context) Herzberg et al จึงสรุปได้ว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน (Job Satisfied) นั้นจะสัมพันธ์ลักษณะในเนื้อหาโดย Herzberg et al เรียกปัจจัยนี้ว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivators) ซึ่งประกอบด้วย 1. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคลกร 2. การได้รับการยอมรับนับถือ 3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ 4. ความรับผิดชอบ 5. ความก้าวหน้า 6. เงินเดือน ค่าจ้างหรือค่าตอบแทนที่ และสภาพแวดล้อมที่อยู่นอกเหนือเนื้องาน ซึ่ง Herzberg et al เรียกปัจจัยนี้ว่า ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) ประกอบไปด้วย 1. โอกาสที่ได้รับ ความก้าวหน้าในอนาคต 2. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา 3. ลักษณะของอาชีพองค์กร 4. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 6. วิธีการปกครองบังคับบัญชา 7. นโยบายการบริหารงาน 8. สภาพการทำงาน 9. ความเป็นอยู่ส่วนตัว 10. ความมั่นคงในงาน

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พงษ์ศักดิ์ สนมโน (เภชวงค์รอด) (2561) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว พบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.59$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ( $\bar{x} = 3.84$ ) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ( $\bar{x} = 3.65$ ) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ( $\bar{x} = 3.60$ ) ด้านความรับผิดชอบ ( $\bar{x} = 3.51$ ) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ( $\bar{x} = 3.43$ ) ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหาร ( $\bar{x} = 3.75$ ) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $\bar{x} = 3.62$ ) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ( $\bar{x} = 3.59$ ) ด้านการปกครองและบังคับบัญชา ( $\bar{x} = 3.47$ ) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน ( $\bar{x} = 3.42$ ) ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และเงินเดือน ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภาสิริ ชามะรัตน์ (2560) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุดรธานี พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ อายุราชการ พบว่า เพศ และระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุ ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ และอายุราชการ ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมแตกต่างกัน แรงจูงใจในด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ด้าน เรียงตามลำดับ คือ ด้านความสำเร็จในการทำงานลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าในการทำงาน ความรับผิดชอบงาน และการยอมรับนับถือ และด้านปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน ในระดับมากที่สุด 5 ด้าน เรียงตามลำดับ คือ ด้านความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานนโยบายและการบริหาร การปกครอง บังคับบัญชา และสภาพการทำงาน ส่วนด้านเงินเดือน อยู่ในระดับปานกลาง

เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นหญิง อายุระหว่าง 31-40 ปี มีสถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรีรายได้ต่อเดือน 15,001-25000 บาท และมีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และ แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านความมั่นคงในการทำงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยมากที่สุด ในด้านความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้า ตามลำดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ผู้ตอบ แบบสอบถามเห็นด้วยมากที่สุดในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รองลงมา คือ ด้านสถานะทางอาชีพ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการนิเทศงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาด้านนโยบายและการบริหาร และด้านค่าตอบแทนตามลำดับ ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อแรงจูงใจของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า จากการศึกษา พบว่า เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา และ ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรี หรือสูงกว่าปริญญาตรี และตำแหน่งงาน พนักงาน ลูกจ้าง จึงทำให้ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ประเสริฐ อุไร (2559) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 30 – 40 ปี สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีอายุงาน 5-10 ปี ตำแหน่งงานเป็นพนักงานระดับผู้ปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน 20,001 – 25,000 บาท ผลการศึกษาปัจจัยด้านองค์กรพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในส่วนของปัจจัยค่าจ้าง และปัจจัยจูงใจ โดยรวมทั้ง 13 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง

วีรยุทธ วาณิชกมลนันท์ (2559) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทสยามกลาสินค้าสัตว์ จำกัด โรงงานอยุธยา พบว่า พนักงานเป็นเพศชาย มีอายุ 26-35 ปี ระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส. ตำแหน่งงานเป็นพนักงาน และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 1-5 ปี ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานภาพรวม อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามรายด้านทั้ง 15 ด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานด้านการงานเป็นทีม ด้านการใส่ใจคุณภาพ ด้านการรักษาความลับสัญญา ด้านการมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จและ ด้านการพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานที่มีเพศ และอายุ แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้านไม่แตกต่างกัน ในส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้านแตกต่างกันยกเว้น ด้านประสิทธิภาพ พนักงานที่มีตำแหน่งงาน แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้านแตกต่างกัน ยกเว้นด้านด้านความสะอาด พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างก็มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านคุณภาพ ที่แตกต่างกัน

กาญจนาภา ฉวีรักษ์ (2558) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถาบันโรคทรวงอก พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุอยู่ในช่วง 25-34 ปี โสดการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี มีรายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วง 15,001-20,000 บาท และมีสถานภาพเป็นพนักงานกระทรวงสาธารณสุขมากที่สุด ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานมาแล้ว 1-5 ปี ในส่วนของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานซึ่งแบ่งเป็น 1. ด้านการยอมรับนับถือ 2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 3. ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบและความมั่นคงในงาน 4. ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน และ 5. ด้านนโยบายและการบริหารงานในองค์กร พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้านอยู่ในระดับมาก ส่วนระดับคุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งแบ่งเป็น 1. ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2. ด้านความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ 4. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างข้อมูลทั่วไปกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า เพศ สถานภาพสมรส และตำแหน่งงานที่ต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 โดยเพศชายมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ และด้านนโยบายและการบริหารงานในองค์กร

สูงกว่าเพศหญิง( $p=0.01$ ) ด้านสถานภาพสมรส พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่สมรสแล้วมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นโสด ( $\text{sig} = 0.045$ ) ส่วนตำแหน่งงานพบว่าพนักงานกระทรวงสาธารณสุขมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าข้าราชการ และลูกจ้างประจำ ( $\text{sig} = 0.01$ ) นอกจากนี้คุณภาพชีวิตการทำงานยังมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในทางบวกอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ( $R=0.745$ )

วรรณภา อวรรณ (2557) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการรัฐสภาระดับปฏิบัติงาน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงอายุระหว่าง 31 - 40 ปีระดับการศึกษาสูงสุดอยู่ในระดับปริญญาตรี อายุการทำงานส่วนใหญ่น้อยกว่า 5 ปี และมีรายได้ต่อเดือน 10,000 - 15,000 บาท ผลการศึกษา ด้านแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมพบว่า อยู่ในระดับสูง โดยปัจจัยจูงใจมีค่าเฉลี่ยมากกว่าปัจจัยค้ำจุน ส่วนด้านความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม พบว่าอยู่ในระดับสูงเช่นกันเมื่อทำการทดสอบสมมติฐานพบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยข้าราชการรัฐสภาที่มีแรงจูงใจ ในการทำงานทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าข้าราชการรัฐสภาที่มี แรงจูงใจในการทำงานปานกลางและต่ำทุกด้าน เมื่อพิจารณาจากขนาดค่า F ผลปรากฏว่าข้าราชการรัฐสภา ที่มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนั้นด้านลักษณะของงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านเทคนิคการควบคุมดูแล ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการได้รับการยอมรับ

ณธชา จันทร์หอม (2552) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทในเครือเอ็นกรุปพบว่า พนักงานบริษัทในเครือแบ่งกรุปที่มีเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันในภาพรวมและรายด้านได้แก่ ด้านความสำเร็จและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านค่าจ้างและผลตอบแทนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม และรายด้านได้แก่ ด้านความสำเร็จและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะ ในการทำงานด้านบังคับบัญชาด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านค่าจ้างและผลตอบแทนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านนโยบายและการบริหารงานพนักงานมีแรงจูงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

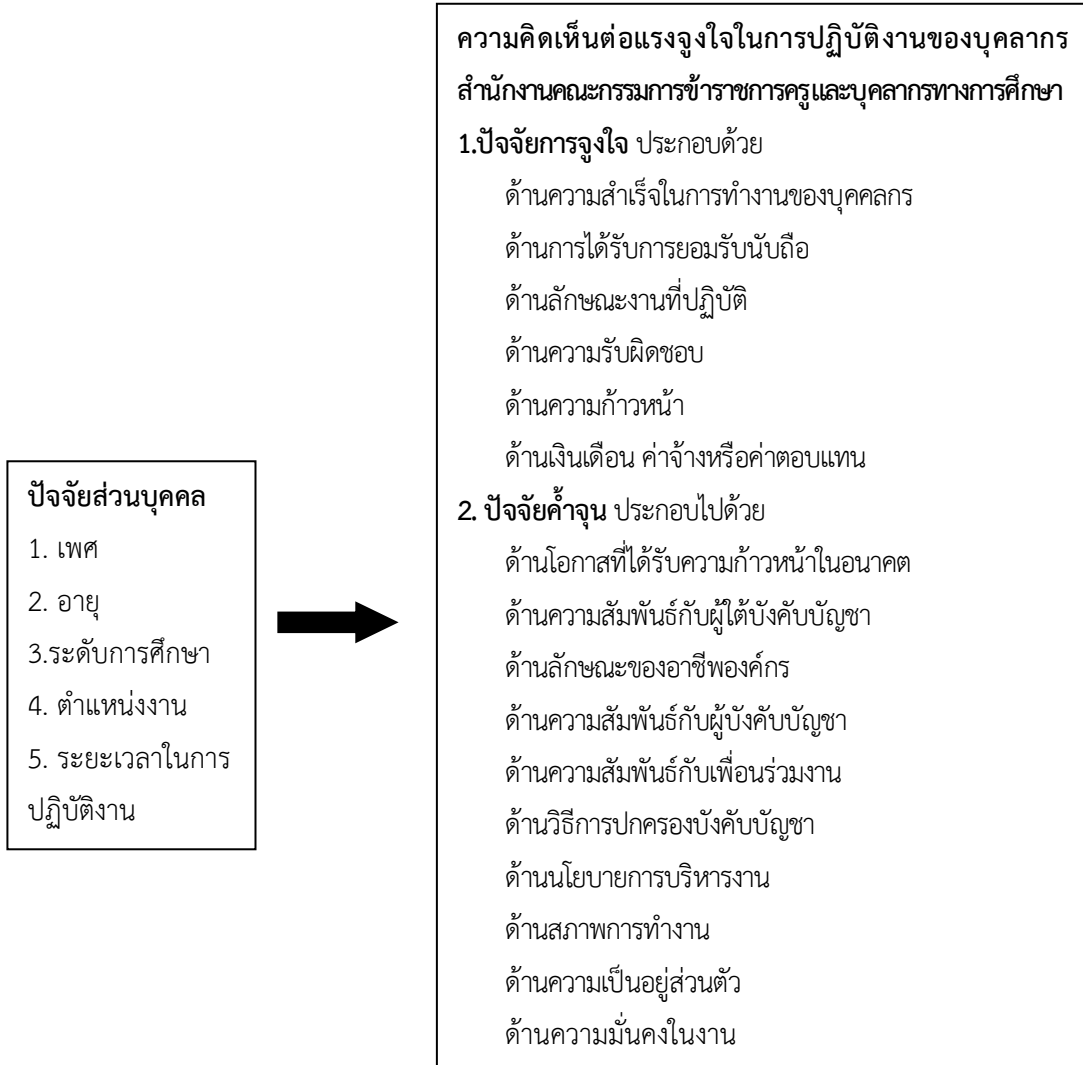
### กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาค้นคว้านี้ได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังนี้

## ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



## รูปแบบการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) และใช้วิธีการศึกษาเชิงสำรวจ (survey research) ด้วยแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นโดยผู้วิจัย เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อหาข้อสรุปจากการวิจัย

## ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 302 คน จากหน่วยงานใน 12 ภารกิจ และ 1 หน่วยตรวจสอบภายใน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 มกราคม 2564)
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นตัวแทนของประชากร จากสูตร Yamane (อ้างใน สุรศักดิ์ อมรรัตนศักดิ์ และคนอื่น ๆ 2554 หน้า 126) จากการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างจากประชากร 302 คนยอมรับให้เกิดความ

คลาดเคลื่อนหรือความแตกต่างระหว่างค่าประชากรกับค่าสถิติร้อยละ 5 หรือเท่ากับ 0.05 ที่ความเชื่อมั่น = 0.95 และได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 173 คน

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งมีลักษณะคำถามแบบปลายปิด (Closed ended question) เพื่อสอบถามกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 173 คน โดยแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อคำถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีลักษณะข้อคำถามเป็นแบบประเมินค่า (rating scale) ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ จำนวน 25 ข้อ ปัจจัยค้ำจุน จำนวน 30 ข้อ รวม 65 ข้อ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ใช้แบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด คำถามแต่ละข้อ ได้รับคะแนนสูงสุด 5 คะแนน ซึ่งกำหนดให้แต่ละระดับมีช่วงห่างเท่ากัน โดยมีคะแนนต่ำสุด 1 คะแนน โดยกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายสำหรับคะแนนเฉลี่ย (บุญมี พันธุ์ไทย, 2559, หน้า 227)

### วิธีการสร้างเครื่องมือ

ผู้ศึกษาดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษารายละเอียดของความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จากทฤษฎีตำรา เอกสาร อินเทอร์เน็ต และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อทำความเข้าใจด้านเนื้อหาที่จะนำมาสร้างและออกแบบสอบถามตามประเด็นที่สำคัญที่ต้องการวัด

2. นำแบบสอบถามสร้างและออกแบบสอบถาม เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อทำการตรวจสอบหาความเที่ยงตรงของแบบสอบถามว่าสอดคล้องกับตัวแปรหรือไม่ เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขให้แบบสอบถามมีความสมบูรณ์และเที่ยงตรงมากขึ้น

3. นำแบบสอบถามที่ผ่านตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาปรับแก้และเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถามอีกครั้ง

### การทดสอบเครื่องมือ

เพื่อให้แบบสอบถามมีคุณภาพ ผู้ศึกษาวิจัยได้ทำการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามใน 2 ด้าน คือ ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (validity) และความน่าเชื่อถือ (reliability) ของแบบสอบถาม โดยดำเนินการดังต่อไปนี้

1. การหาความเที่ยงตรง (validity) ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น โดยให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาและตรวจสอบเนื้อหา (Content validity) โครงสร้างแบบสอบถาม และปรับปรุงการใช้ภาษาให้มีความเหมาะสมชัดเจนและดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

2. การหาความน่าเชื่อถือ (reliability)

2.1 ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try out) กับบุคลากรในสังกัดกระทรวงศึกษา ซึ่งเป็นบุคลากรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับประชากร จำนวน 18 คน



2.2 นำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมมาได้ไปทดสอบความน่าเชื่อถือ (reliability) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบัค Combach

2.3 เมื่อหาค่าความเชื่อมั่น ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบัค Combach แล้ว ทำการปรับปรุงและตรวจสอบซ้ำอีกครั้ง เพื่อให้แบบสอบถามมีค่าความน่าเชื่อถือที่ระดับ 0.9 ขึ้นไป ก่อนมีการเก็บข้อมูลจริง โดยหาค่าความเชื่อถือของแบบสอบถามชุดนี้โดยรวมทั้งหมด ซึ่งผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่น มีค่าเท่ากับ .981

### วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (primary data) ได้จากการสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในเดือน มกราคม 2564 จำนวน 302 คน โดยทำการสุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช้หลักความน่าจะเป็น (Non-probability sampling) โดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (purposive sampling)

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (secondary data) ได้จากการรวบรวมบทความ ข้อมูลจากหนังสือ วารสาร ข้อมูลจากเว็บไซต์ และข้อมูลจากสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

### การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

การนำเสนอผลในการศึกษาครั้งนี้ เป็นการนำเสนอในเชิงพรรณนา และการนำเสนอตารางข้อมูลด้วยวิธีทางสถิติสำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้ คือ

1 สถิติเชิงพรรณนาได้แก่

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ใช้สถิติร้อยละ

1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานใช้สถิติหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และค่าส่วนส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ในการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่มีสถานภาพส่วนบุคคลต่างกัน โดยใช้สถิติทดสอบ t - test กับกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพแตกต่างกัน 2 กลุ่ม และใช้สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one way ANOVA) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพแตกต่างกัน 3 กลุ่มขึ้นไป และในกรณีที่มีสถานภาพแตกต่างจะทำ

การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้ LSD และนำข้อมูลไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้วิจัยเชิงปริมาณเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายตัวแปรต่าง ๆ ที่ศึกษา นอกจากนี้

ใช้สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ ค่าแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เพื่อหาความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

### สรุปผลการวิจัย

ในบทนี้ จะนำผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 173 คน เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล และความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กันมาสรุปผลการวิจัย เพื่อนำมาตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

**วัตถุประสงค์ข้อที่ 1** เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ตามลำดับ ดังนี้

**1. ปัจจัยส่วนบุคคล** พบว่า จากผลการสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลบุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 302 คน และกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรการคำนวณของ Taro Yamane ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 173 คน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 72.3 และผู้ชาย จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 27.7 อายุของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 30 - 40 ปี จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 54.3 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 64.7 ตำแหน่งงานส่วนใหญ่มีตำแหน่งข้าราชการ จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 75.7 และระยะเวลาในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 46.8

**2. ปัจจัยจูงใจ** พบว่า ความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในส่วนปัจจัยจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.67$ , S.D.=.459) เมื่อพิจารณารายด้านจะเห็นได้ว่าความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดย ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{x}=4.00$ , S.D.=.504) รองลงมาคือด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ( $\bar{x}=3.86$ , S.D.=.548) และน้อยที่สุดคือ ด้านเงินเดือน ค่าจ้างหรือค่าตอบแทน ( $\bar{x}=3.45$ , S.D.=.813)

**3. ปัจจัยค้ำจุน** พบว่า ความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในส่วนปัจจัยค้ำจุน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.60$ , S.D.=.4.82) เมื่อพิจารณารายด้านจะเห็นได้ว่าความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก โดย ปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{x}=4.20$ , S.D.=.626) รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ( $\bar{x}=3.96$ , S.D.=.515) และน้อยที่สุดคือ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ( $\bar{x}=3.03$ , S.D.=.755)

**วัตถุประสงค์ข้อที่ 2** เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน กับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

2. ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มี ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

### การอภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีประเด็นที่สามารถอภิปรายได้ดังนี้

**สมมติฐาน** บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีปัจจัยส่วนบุคคลของต่างกันมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่มีความแตกต่างกันส่งผลต่อความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน โดยมีรายละเอียดดังนี้

**เพศ** ที่แตกต่างกันส่งผลต่อความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อาภาศิริ ชามะรัตน์ (2560) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชี องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุดรธานี พบว่า เพศ ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า พบว่า เพศ ต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วีรยุทธ วาณิชกมลนันท์ (2559) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทสยามกลาส อินดัสทรี จำกัด โรงงานอยุธยา พบว่า เพศ ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พงษ์ศักดิ์ สนมมโน (เกษงศ์รอด) (2557) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว พบว่า เพศ ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ มนัสชัย ศรีมนตรีกุล (2553) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท พี.ที.อี. อินเตอร์กรุ๊ป จำกัด พบว่า เพศ ต่างกันไม่แตกต่างกันในภาพรวมรายด้านได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการบังคับบัญชา และด้านความสำเร็จและความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านค่าจ้างและผลตอบแทนและด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ไม่แตกต่างกัน

**อายุ** ที่แตกต่างกันส่งผลต่อความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อาภาศิริ ชามะรัตน์ (2560) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชี องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุดรธานี พบว่า อายุ ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วีรยุทธ วาณิชกมลนันท์ (2559) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทสยามกลาสอินดัสทรี จำกัด โรงงาน

อยุธยา พบว่า อายุ แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พงษ์ศักดิ์ สนตมโน (เกษงศ์รอด) (2557) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว พบว่า อายุ ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ มนัสชัย ศรีมนตรีกุล (2553) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท พี.ที.อี. อินเตอร์กรุ๊ป จำกัด พบว่า เพศ แตกต่างกันในภาพรวมรายด้านได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการบังคับบัญชา และด้านความสำเร็จและความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านค่าจ้างและผลตอบแทนและด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ไม่แตกต่างกัน

**ระดับการศึกษา**ที่แตกต่างกันส่งผลความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างไรไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อาภาสิริ ชามะรัตน์ (2560) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชี องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุดรธานี พบว่า ระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้างองค์การคลังสินค้า พบว่า ระดับการศึกษา แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พงษ์ศักดิ์ สนตมโน (เกษงศ์รอด) (2557) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว พบว่า ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ มนัสชัย ศรีมนตรีกุล (2553) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท พี.ที.อี. อินเตอร์กรุ๊ป จำกัด พบว่า เพศ แตกต่างกันในภาพรวมรายด้านได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการบังคับบัญชา และด้านความสำเร็จและความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านค่าจ้างและผลตอบแทนและด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ไม่แตกต่างกัน

**ตำแหน่งงาน**ที่แตกต่างกันส่งผลต่อความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างไรไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อาภาสิริ ชามะรัตน์ (2560) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชี องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุดรธานี พบว่า ตำแหน่งที่ปฏิบัติต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้างองค์การคลังสินค้า พบว่า ตำแหน่งงาน แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พงษ์ศักดิ์ สนตมโน (เกษงศ์รอด) (2557) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว พบว่า ตำแหน่ง ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

**ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน**ที่แตกต่างกันส่งผลความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างไรไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับผลงานวิจัยของอาภาสิริ ชามะรัตน์ (2560) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชี องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุดรธานี พบว่า อายุ ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ และอายุราชการ ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมแตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ

พนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า พบว่า ระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

### ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ควรสนับสนุนด้านเงินเดือน ค่าจ้างหรือค่าตอบแทนให้เพียงพอต่อการดำรงชีพและมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ เช่น ค่าตอบแทนพิเศษจากการทำงานที่มากขึ้น เพิ่มค่าครองชีพ มีสวัสดิการที่พึงสำหรับบุคลากร
2. การจัดอบรมเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานขององค์การเพื่อเปิดโอกาสและเอื้ออำนวยความสะดวกเรื่องการศึกษาให้มีโอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานตามเส้นทางอาชีพในการพัฒนาศักยภาพในการทำงานเพื่อเพิ่มการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
3. การนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้อุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานเพียงพอและมีสภาพพร้อมใช้งานในสำนักงานฯ มีพื้นที่ทำงานที่เหมาะสมกับหน่วยงานการปฏิบัติงานบรรยากาศโดยทั่วไปของสถานที่ทำงานส่งเสริมการปฏิบัติงานเพื่อทำให้แรงจูงใจเพิ่มมากขึ้น ส่งผลดีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้วิจัยขอเสนอประเด็นในการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังต่อไปนี้

1. ควรทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานอื่น เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มาเปรียบเทียบกับสอดคล้องหรือแตกต่างกันอย่างไร
2. ควรทำการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพควบคู่ไปกับการวิจัยเชิงปริมาณ เพิ่มคำถามปลายเปิดเพื่อให้ทราบถึงทัศนคติและความต้องการของบุคลากรเพิ่มมากขึ้น

### บรรณานุกรม

- เกศณรินทร์ งามเลิศ. (2559). *แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้างองค์การคลังสินค้า*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- กัลยา วานิชย์บัญชาและฐิตา วานิชย์บัญชา (2563) *การใช้ SPSS FOR Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล* กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สามลดา
- กัลยารัตน์ ธีระชนชัยกุล (2560) *การบริหารทรัพยากรมนุษย์* กรุงเทพมหานคร: บริษัท ส.เอเซียเพรส (1988) จำกัด
- กาญจน์นภา ฉวีรักษ์ (2558) *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถาบันโรคทรวอก* วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- กิตติมาพร ชูโชติ (2562) *องค์การและการจัดการ* ขอนแก่น: คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยขอนแก่น วิทยาเขตหนองคาย
- เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง (2550) *การบริหารทรัพยากรมนุษย์* กรุงเทพมหานคร: บริษัท รุ่งเรืองรัตน์พรินติ้ง จำกัด
- เจษฎา นกน้อย (2560) *พฤติกรรมองค์การ* กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2557) *ภาวะผู้นำร่วมสมัย* กรุงเทพมหานคร: บริษัทปัญญาชน ดิสทริบิวเตอร์ จำกัด
- ณธชา จันทร์หอม (2552) *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทในเครือเอ็นกรุ๊ป* สารนิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง

- ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2550) *พฤติกรรมองค์กรการ* กรุงเทพมหานคร: บริษัท ธนจักรพิมพ์ จำกัด
- ธนวรรธ ศรีวะรมย์ (2560) *ภาวะผู้นำ* กรุงเทพมหานคร : บริษัท สำนักพิมพ์ อินทภาษ จำกัด
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2553) *การจัดการสมัยใหม่* (พิมพ์ครั้งที่ 7) กรุงเทพมหานคร: บริษัท ทริปเพิล กรุ๊ป จำกัด
- บุญมี พันธุ์ไทย. (2559). *ระเบียบวิจัยการศึกษาเบื้องต้น*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, คณะศึกษาศาสตร์  
ภาควิชาการประเมินและการวิจัย.
- ประเสริฐ อุไร (2559) *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทเอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด*  
สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก.
- พงษ์ศักดิ์ สนตมโน (เกษงศ์รอด) (2557) *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว*  
สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
- พัชราภรณ์ โชติสูงเนิน (2557) *ความสัมพันธ์ระหว่างความภาคภูมิใจแห่งตนในองค์กร แรงจูงใจในการทำงานการ  
สนับสนุนทางสังคมกับความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรของลูกจ้างชั่วคราว ศูนย์บริการข้อมูลสรรพากร*  
วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- พิมลพรรณ แก่นทอง (2556) *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความผูกพันกับองค์กรของ  
พนักงาน กรณีศึกษาบริษัทไทยวาโก้ จำกัด (มหาชน)* วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย  
รามคำแหง
- ภิกษามณีนธ์ อาจชอบการ (2559) *อิทธิพลของแรงจูงใจภายนอกและแรงจูงใจภายในต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานการ  
ทางพิเศษแห่งประเทศไทย* วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- มนัสชัย ศรีมนตรีกุล (2553) *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท พี.ที.อี. อินเตอร์กรุ๊ป จำกัด* สารนิพนธ์ศึกษา  
ศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ธณฤทธิ์ สีชนนังศุ (2560) *อิทธิพลของแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจระบบท่อส่ง  
ก๊าซธรรมชาติบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)* วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- รอฮานี ทิมมิงหน๊ะ (2559) *ผลกระทบของแรงจูงใจในการทำงานต่อผลปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิ  
โรฒ* วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2556) *พฤติกรรมองค์กรการ* นนทบุรี: บริษัท กรีนแอปเปิ้ล กราฟฟิค พรินต์ติ้ง จำกัด
- วรรณภา อารณ (2557) *แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการรัฐสภาในระดับปฏิบัติงาน  
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร* สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก
- วัชรภรณ์ สุริยาภิวัฒน์ (2561) *วิจัยธุรกิจยุคใหม่* (พิมพ์ครั้งที่ 11) กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย
- วิศรุต นารถพลายพันธุ์ (2562) *การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของแรงงานก่อสร้าง* การศึกษา  
อิสระวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- วีรยุทธ วาณิชกมลนันทน์ (2559) *ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทสยามกลาสอินดัสทรี  
จำกัด โรงงานอยุธยา* การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สมเกียรติ พ่วงรอด (2544) *การบริหารงานบุคคล* ปัตตานี : โรงพิมพ์มิตรภาพปัตตานี

- สมใจ ลักษณะ (2542) *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน* กรุงเทพมหานคร : ศูนย์การพิมพ์ สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา
- สร้อยตะกูล (ตวยานนท์) อรรถมานะ (2553) *พฤติกรรมองค์กร : ทฤษฎีและการประยุกต์* (พิมพ์ครั้งที่ 4)  
กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษา (2558) *รวมกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา* กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ สกสค.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษา (ม.ป.ป.) ค้นเมื่อวันที่ 25 ธันวาคม 2563, <https://otepc.go.th/th/about-otepc/vision-mission.html>
- สุธิตา เข็มทอง (2559) *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง*
- สุริยพันธ์ จันทมาลา (2557) *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรม เบสท์ เวสเทิร์น พรีเมียร์ อมาแรนซ์ สุวรรณภูมิ แอร์พอร์ต วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย*
- อนงค์ทิพย์ เอกแสงศรี (2561) *เทคนิคการบริหารงานบุคคล* (พิมพ์ครั้งที่ 3) กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- อมรรรณ รัญกุล (2561) *การบริหารทรัพยากรมนุษย์* (พิมพ์ครั้งที่ 5) ขอนแก่น : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- อมรรรณ รัญกุล (2561) *เอกสารประกอบการสอน เรื่อง พฤติกรรมองค์กร* (พิมพ์ครั้งที่ 3) ขอนแก่น : วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- อากาศิรี ชามะรัตน์. (2560). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ด้านบัญชี องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุดรธานี*. วารสารบัณฑิตศึกษา : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 227-22