แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม

WORKING MOTIVATION OF PERSONNEL AT DEPARTMENT OF INDUSTRIAL PROMOTION

ษิญาภา วงศ์อุรา

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Siyapa Wongaura

E-mail : 6314060015@rumail.ru.ac.th

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกรมส่งเสริมอุตสาหกรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม ประชากรในงานวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานของกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 229 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ระยะเวลาทำงาน รายได้ต่อเดือน

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม ผู้ที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 229 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 80.80 และเพศชาย จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 19.20 มีอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 46.70 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 78.60 เป็นข้าราชการ จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 58.50 มีระยะเวลาการทำงาน 5 – 10 ปี จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 36.20 มีรายได้ต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 58.50

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน, ด้านความสำเร็จในการทำงาน, ด้านนโยบายและการบริหาร, ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน, ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ, ด้านความรับผิดชอบ, ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ, ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

คำสำคัญ : แรงจูงใจ, การปฏิบัติงาน

ABSTRACT

The research of Working Motivation Of Personnel At Department of Industrial Promotion The objective of this study was to study the motivation for the performance of employees of the Department of Industrial Promotion. The population in this research is employees of the Department of Industrial Promotion. The sample group who answered the questionnaire consisted of 2 2 9 people. The instrument used for data collection was a questionnaire. The data was analyzed by using a computer program to find the percentage, mean, standard deviation. classified by personal factors such as gender, age, educational level Personnel type working period monthly income.

The results showed that Department of Industrial Promotion employees The total number of respondents was 229, most of them were 185 females, representing 80.80%, and 44 were males, accounting for 19.20 percent. Most were aged 31-40 years, 107 people, representing 46.70 percent. Most of them had bachelor's degree, numbering 180 people, accounting for 78.60%. Civil servants of 134 people representing 58.50%. Most of them have a working period of 5 to 10 years, 83 people accounted for 36.20%. most of them had monthly income of 15,001 - 25,000 baht, 134 people accounted for 58.50%.

Working Motivation Of Personnel At Department of Industrial Promotion Overall, it's at a high level. When considering each aspect, it was found that Articles with opinion levels at a high level, namely job security, success at work, policy and management, Relationship with supervisors and colleagues, nature of work performed, responsibility, respectability, salary and compensation. and the nature of the work performed, respectively. The item with a moderate level of opinion was the aspect of progress in the job position.

KeyWord : Motivation, Working

บทนำ

บุคลากรภาครัฐ ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของความอยู่รอดขององค์กร การรักษาทรัพยากรบุคคลจำเป็นที่จะต้องมีการใช้วิธีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้เกิดแรงจูงใจให้พนักงานในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งนี้ เพื่อนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าประสงค์ที่ได้วางไว้ โดยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทำอย่างไรจึงจะสามารถพัฒนาการทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างทั่วถึงเป็นระบบต่อเนื่อง ทำอย่างไรจะทำให้ภาครัฐมีการวางแผน และมีการพัฒนาการทรัพยากรมนุษย์ตามสายอาชีพและความก้าวหน้า ทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญยิ่งกว่าเทคโนโลยีทั้งหลายที่ใช้กันอยู่การดำเนินการที่เกี่ยวกับบุคคลที่ถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กรเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้น ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การกำหนดการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์ลักษณะงาน การสรรหาการคัดเลือก การประเมินผลของพนักงานการฝึกอบรมและพัฒนา ค่าตอบแทน สุขภาพและความปลอดภัย

กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร โดยถือว่าบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า เป็นรากฐานสำคัญต่อการสร้างความเข้มแข็งอย่างยั่งยืนให้กับองค์กร จึงมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะและสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่สนับสนุนการดำเนินงาน มุ่งผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจขององค์กร โดยบุคลากรภาครัฐประกอบด้วย พนักงานราชการ

ลูกจ้างประจำ และข้าราชการของกรมส่งเสริมอุตสาหกรรมปฏิบัติหน้าที่ในด้านต่างๆ เพื่อให้งานที่ปฏิบัติบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งความสำเร็จของงานนั้น จำเป็นต้องอาศัยทรัพยากรที่เรียกว่า “คนหรือบุคลากร”

บุคลากรจึงเป็นทรัพยากรสำคัญที่สุดขององค์กร การปฏิบัติงานในองค์กรควรจะได้ตอบสนองความต้องการของบุคลากรเพื่อสร้างแรงจูงใจ ทำให้บุคลากรมีความใส่ใจกับงานมากขึ้นหากหน่วยงานต้องการให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานหน่วยงานนั้นต้องหาสิ่งจูงใจเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากร ขณะเดียวกับ หากความต้องการของบุคลากรมีทิศทางเดียวกันกับเป้าหมายตามที่ต้องการทำให้บุคลากรมีเป้าหมายในการสู่เป้าหมายองค์การ งานด้านบริหารงานบุคลากรจึงมีส่วนสำคัญที่จะตอบสนองความต้องการของบุคคลเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากร เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จขององค์การ (จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2555, น.217)

การจูงใจ หรือแรงจูงใจ จึงเป็นประเด็นสำคัญในการศึกษาพฤติกรรมองค์การซึ่งผู้บริหารจะต้องหาวิธีการ และเทคนิคที่จะทำให้สมาชิกปฏิบัติงานและทุ่มเทให้กับองค์การอย่างเต็มที่ (ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์, 2551, น.78)

ผู้วิจัยจึงได้มีความสนใจที่จะศึกษาถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม เพื่อทราบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยนี้มุ่งศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม โดยกำหนดขอบเขตด้านต่างๆ ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหาตัวแปรที่เกี่ยวข้องในการวิจัย

1.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) คือ ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือน

1.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของพนักงานกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ความรับผิดชอบ และลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยค้ำจุน จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหาร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน และเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน

2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำและข้าราชการ ของกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม ซึ่งมีจำนวน 533 คน (ที่มา : กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขานุการกรม ณ มกราคม 2565)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และข้าราชการ จำนวน 229 คน ซึ่งการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้สูตรคำนวณขนาดตัวอย่างของ Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่นเท่ากับร้อยละ 95 ค่าความคลาดเคลื่อนหรือผิดพลาดที่ยอมรับได้ไม่เกินร้อยละ 5 ได้จำนวน 229 ตัวอย่าง

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

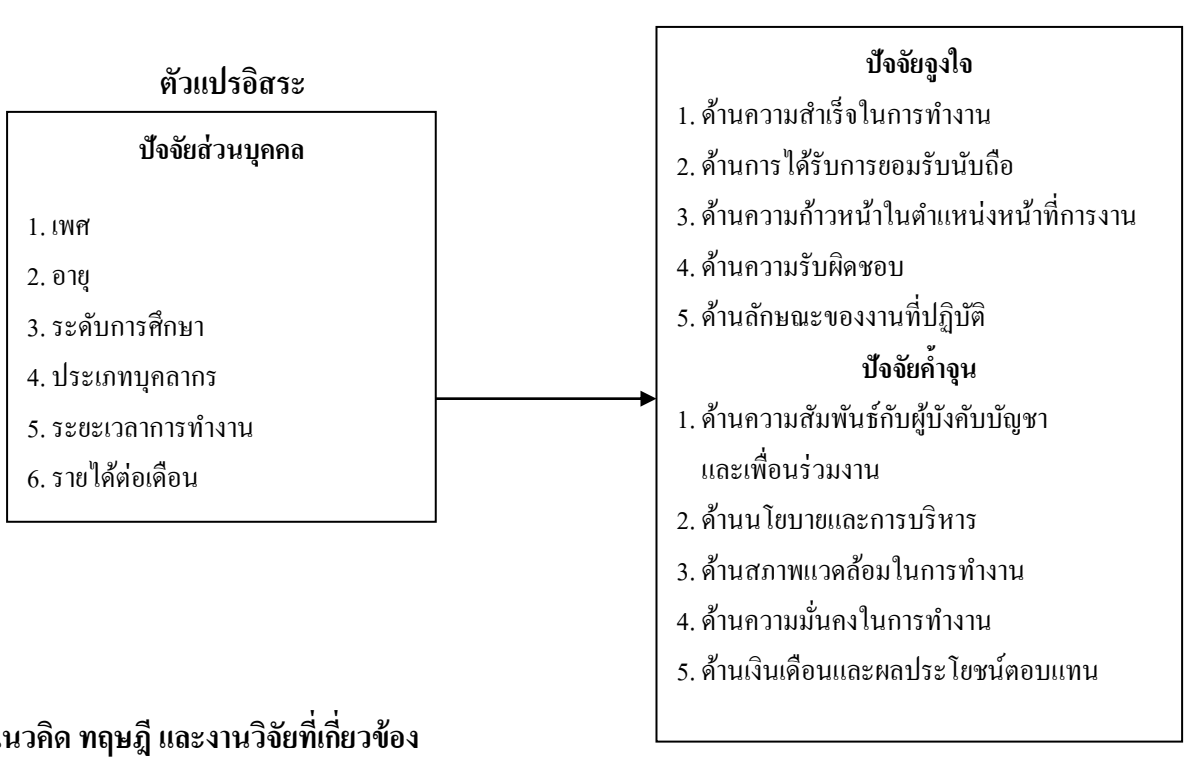
ผู้วิจัยได้กำหนดระยะเวลาในการเก็บข้อมูลระหว่างเดือน มกราคม - กุมภาพันธ์ 2565

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม

2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (อ้างใน เจริญผล สุวรรณโชติ, 2551 และ ทิมมิกา ทิมเนตร, 2558, หน้า 32-38) กล่าวว่า ทฤษฎีของเฮอร์ซเบิร์ก แบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย ปัจจัยแรก จะนำไปสู่ความพอใจ (Satisfaction) และอีกปัจจัย คือ ความไม่พอใจ (Dissatisfaction) โดยความพึงพอใจ กับ ความไม่พึงพอใจ ซึ่งปัจจัย 2 กลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance or Hygiene Factors)

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) จะเกี่ยวข้องกับงานโดยตรง ปัจจัยจูงใจนี้เป็นตัวกระตุ้นให้คนรักงาน ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีผลให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เนื่องจากปัจจัยจูงใจส่งผลต่อตอบสนองความต้องการภายในของบุคคลอันได้แก่ ความสำเร็จในงานที่ทำ, การได้รับการยอมรับนับถือ, ความก้าวหน้า, ความรับผิดชอบ, ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) หมายถึง ปัจจัยที่ช่วยค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา หากไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในหน่วยงาน จะทำให้บุคคลเกิดความไม่ชอบงาน ซึ่งปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล ได้แก่ เงินเดือน, ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน, นโยบายและการบริหาร, สภาพการทำงาน, สถานะทางอาชีพ, โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า

ข้อมูลเกี่ยวกับกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม

กรมส่งเสริมอุตสาหกรรมเดิมมีฐานะเป็นหน่วยงานระดับกองมีชื่อเป็นกรมอุตสาหกรรม จากนั้นในปี พ.ศ. 2485 ได้เปลี่ยนชื่อเป็น กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม สังกัดกระทรวงอุตสาหกรรมโดยมีบทบาทสำคัญ ด้านการส่งเสริมอุตสาหกรรมที่จำเป็นของประเทศ ที่ผ่านมากรมส่งเสริมอุตสาหกรรม ทำหน้าที่เสริมสร้างศักยภาพผู้ประกอบการภาคอุตสาหกรรมขนาดกลาง และขนาดย่อม (Small and Medium Enterprises) และวิสาหกิจชุมชน (Micro Enterprises) ให้มีความเข้มแข็ง ท่ามกลางวิกฤตเศรษฐกิจ และเทคโนโลยีที่เจริญรุดหน้าอย่างรวดเร็ว ซึ่งหนึ่งในความภูมิใจสูงสุดของเจ้าหน้าที่กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม คือ การเคียงข้าง พัฒนา และช่วยเหลือผู้ประกอบการในทุกสถานการณ์ เพื่อให้ผู้ประกอบการเป็นพลังอันแข็งแกร่งในการขับเคลื่อนอุตสาหกรรมไทยให้ก้าวไกล สามารถแข่งขันและยืนหยัดบนเวทีระดับภูมิภาค และระดับโลกต่อไป โดยงานสำคัญหลาย ๆ งานที่ริเริ่ม ส่งเสริม และพัฒนาการผลิตมากมาย ยังคงเป็นรากฐานในการพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศมาจนถึงทุกวันนี้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อดุลย์ ทองจำรูญ (2556) ได้ทำการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาล เขตพื้นที่อำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ โดยเก็บข้อมูลจากบุคลากร จำนวน 144 คน โดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ผลจากการศึกษาพบว่า บุคลากรของเทศบาล มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ปฐมวงค์ สีหาเสนา (2557) ได้ทำการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี โดยเก็บข้อมูลจากบุคลากร จำนวน 45 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่าภาพรวมมีแรงจูงใจในระดับมาก โดยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับแรก ด้านความรับผิดชอบ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบพบว่าบุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประเภทตำแหน่ง ตำแหน่งต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

วรรณชรินทร์ จิตรสมัคร (2559) ได้ทำการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการกรณีศึกษา สำนักงานบริหารกลางกรมป่าไม้ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยเก็บข้อมูลจากบุคลากร จำนวน 110 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้ค่าครอบแท็บหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านองค์การผลการวิจัยอยู่ในระดับดับมาก ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดด้านเวลาในการปฏิบัติงานรองมาด้านคุณภาพของงาน และด้านปริมาณงาน ส่วนระดับปัจจัยองค์การ 2 ด้าน อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล รองลงมาด้านความรับผิดชอบด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้า ส่วนปัจจัยสนับสนุนด้านที่มี

ค่าเฉลี่ยสูงสุดด้านความมั่นคงในงานการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงานและด้านค่าจ้าง

เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) ได้ทำการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้างองค์การคลังสินค้า โดยเก็บข้อมูลจากบุคลากร จำนวน 250 คน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test ANOVA การทดสอบถดถอยพหุคูณ Multiple linear regression ผลการศึกษา ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านความมั่นคงในการทำงาน

ยุพาภรณ์ สีวิกะ (2560) ได้ทำการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แจสมินอะแมนนิตี้ จำกัด จังหวัดเชียงใหม่ โดยเก็บข้อมูลจากบุคลากร จำนวน 140 คน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ ผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงตามลำดับได้ดังนี้ ความสำเร็จในการทำงาน ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน การได้รับความยอมรับนับถือ และลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงตามลำดับได้ดังนี้ ความมั่นคงในการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา นโยบายการบริหารงาน โอกาสในการเจริญก้าวหน้า ค่าตอบแทนและสถานะอาชีพ

พัชรินทร์ กลายสุวรรณ (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด โดยเก็บข้อมูลจากบุคลากร จำนวน 117 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมากที่สุด เป็นอันดับ 1 รองลงมา คือ ด้านนโยบายและการบริหาร แต่ด้านลักษณะของงาน และด้านความก้าวหน้า พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นสองลำดับสุดท้าย

พระพงษ์ศักดิ์ สนตมโน (เกษวงศ์รอด) (2561) ได้ทำการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว จำนวน 95 คน จากประชากรทั้งหมด 124 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการทดสอบค่าเอฟด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ ทุกด้านอยู่ในระดับมาก

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม โดยมีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร หมายถึง พนักงานกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม ได้แก่ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และข้าราชการ จำนวนรวมทั้งหมด 533 คน (ข้อมูลจากกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขานุการกรม ณ มกราคม 2565)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม โดยใช้สูตรการคำนวณของทาโร่ ยามาเน่ ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 229 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ระยะเวลาทำงาน และรายได้ต่อเดือน จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ "แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม" จำนวน 10 ด้าน โดยแบ่งระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating-Scale) มี 5 ระดับ ดังนี้ มากที่สุด = 5, มาก = 4, ปานกลาง = 3, น้อย = 2,น้อยที่สุด = 1

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ขั้นตอนการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

แบบสอบถามฉบับนี้ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง มีขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม และงานวิจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง จากนั้นนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถาม แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 2 ท่าน พิจารณาตรวจสสอบความเที่ยงตรงและความถูกต้องของเนื้อหา ตลอดจนไปถึงความชัดเจนและการใช้ภาษาที่เหมาะสมของข้อคำถาม ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณาให้คะแนนในแต่ละข้อคำถาม ดังนี้ ค่า +1 หมายถึง สอดคล้อง, ค่า 0 หมายถึง ไม่แน่ใจ, ค่า -1 หมายถึง ไม่สอดคล้อง

3. นำมาคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (index of congruence) โดยวัดผลโดยพิจารณาจากคะแนน IOC ดังนี้

1. ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ตั้งแต่ 0.50 - 1.00 มีค่าความเที่ยงตรงใช้ได้
2. ข้อคำถามที่มีคำแนน IOC ต่ำกว่า 0.50 ต้องปรับปรุงยังใช้ไม่ได้

4. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ และนำมาเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาขั้นสุดท้ายและนำมาปรับปรุงเพื่อความสมบูรณ์อีกครั้ง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งเป็น 2 วิธี ดังนี้

1. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับ แนวคิดหลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยศึกษาจากหนังสือ บทความ เอกสารทางวิชาการ วิทยานิพนธ์ สารนิพนธ์ และข้อมูลอ้างอิงที่เกี่ยวข้องผ่านอินเตอร์เน็ต

2. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ใช้แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม โดยเก็บข้อมูลกับพนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และข้าราชการ กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม จำนวนทั้งสิ้น 229 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลของงานวิจัยเรื่อง "แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม" ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยใช้สถิติ ดังนี้

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) สำหรับอธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างและพรรณนา ปัจจัยส่วนบุคคล สถิติที่ใช้ คือ ความถี่ (Frequency), ค่าร้อยละ (Percentage), และอธิบายถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 229 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 19.20 และเพศหญิง จำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 80.80 ส่วนใหญ่ มีอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 46.70 รองลงมา คือ ไม่เกิน 30 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 22.70, 41 – 50 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 17.90 และ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 12.70 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 78.60 รองลงมาคือ ปริญญาโทขึ้นไป จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 15.70 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 5.70 ตามลำดับ ส่วนใหญ่บุคลากรเป็นข้าราชการ จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 58.50 รองลงมาคือ พนักงานราชการ จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 37.6 และลูกจ้างประจำ จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.90 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงาน 5 – 10 ปี จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 36.20 รองลงมาคือ น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 31.00, มากกว่า 15 ปีขึ้นไป จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 19.70 และ 11 – 15 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 13.10 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 58.50 รองลงมา 25,001 – 35,000 บาท จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 17.50, 35,001 บาทขึ้นไป จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 17.00 และไม่เกิน 15,000 บาท จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 7.00 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน, ด้านความสำเร็จในการทำงาน, ด้านนโยบายและการบริหาร, ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อน

ร่วมงาน, ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ, ด้านความรับผิดชอบ, ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ, ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน, ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ตามลำดับ และด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ระยะเวลาทำงาน รายได้ต่อเดือน ประชากรในงานวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานของกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 229 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม ผู้ที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 229 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 80.80 และเพศชาย จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 19.20 มีอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 46.70 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 78.60 เป็นข้าราชการ จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 58.50 มีระยะเวลาการทำงาน 5 – 10 ปี จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 36.20 มีรายได้ต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 58.50

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน, ด้านความสำเร็จในการทำงาน, ด้านนโยบายและการบริหาร, ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน, ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ, ด้านความรับผิดชอบ, ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ, ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

อภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่องนี้ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน, ด้านความสำเร็จในการทำงาน, ด้านนโยบายและการบริหาร, ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน, ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ, ด้านความรับผิดชอบ, ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ, ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน โดยมีประเด็นอภิปรายเพิ่มเติม ดังนี้

ด้านความสำเร็จในการทำงาน

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ผลสำเร็จของงานมาจากการที่ท่านได้นำความรู้และความสามารถมาใช้อย่างเต็มที่ ผลสำเร็จของงานมาจากความมุ่งมั่นพากเพียรของท่านในการดำเนินงานต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน และผลสำเร็จในการปฏิบัติงานทำให้เกิดความคิดที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากคือ ผู้บังคับบัญชาชื่นชมต่อผลการปฏิบัติงานมาจากความเสียสละและทุ่มเทของท่าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรรณชริน์ทร์ จิตรสมัคร (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ กรณีศึกษา สำนักงานบริหารกลางกรมป่าไม้ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยเก็บข้อมูลจากบุคลากร จำนวน 110 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้ค่าครอบแท็บหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านองค์การผลการวิจัยอยู่ในระดับดับมาก ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดด้านเวลาในการปฏิบัติงานรองมาด้านคุณภาพของงาน และด้านปริมาณงาน ส่วนระดับปัจจัยองค์การ 2 ด้าน อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล รองลงมาด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้า ส่วนปัจจัยสนับสนุนด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดด้านความมั่นคงในงานการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงานและด้านค่าจ้าง

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นมาก คือ ท่านปฏิบัติงานจนเป็นที่ยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจมอบหมายงานสำคัญ ให้ท่านปฏิบัติอยู่เสมอ เพื่อนร่วมงานยอมรับในความสามารถในการปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ และงานที่ท่านทำอยู่ ทำให้เป็นคนสำคัญในทัศนะของบุคลากรในองค์กร ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัย อดุลย์ ทองจำรูญ (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาล เขตพื้นที่อำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ โดยเก็บข้อมูลจากบุคลากร จำนวน 144 คน โดยใช้แบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ผลจากการศึกษาพบว่าบุคลากรของเทศบาล มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นมาก คือ การได้รับความรู้เพิ่มเติมโดยการเข้ารับการฝึกอบรมสัมมนาการศึกษาดูงานหรือการเข้าร่วมประชุม ส่วนข้อที่มีระดับความคิดเห็นปานกลาง คือ มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งตามความสามารถที่ปรากฏจากผลงานในหน้าที่ และการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการปรับหรือโยกย้ายตำแหน่งที่เหมาะสม ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรินทร์ กลายสุวรรณ (2560) ได้ทำการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด โดยเก็บข้อมูลจากบุคลากร จำนวน 117 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยด้าน

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมากที่สุด เป็นอันดับ 1 รองลงมา คือ ด้านนโยบายและการบริหาร แต่ด้านลักษณะของงาน และด้านความก้าวหน้า พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นสองลำดับสุดท้าย

ด้านความรับผิดชอบ

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นมาก คือ การมีการวางแผนการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบกำหนดไว้อย่างชัดเจน การได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้รับผิดชอบงานที่สำคัญ การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ไม่เคยปฏิบัติมาก่อน และการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ใช้ความสามารถพิเศษเฉพาะด้าน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปฐมวงค์ สีหาเสนา (2557) ได้ทำการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี โดยเก็บข้อมูลจากบุคลากร จำนวน 45 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่าภาพรวมมีแรงจูงใจในระดับมาก โดยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับแรก ด้านความรับผิดชอบมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบพบว่าบุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประเภทตำแหน่ง ตำแหน่งต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นมาก คือ งานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของท่าน ท่านสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้สำเร็จโดยไม่รู้สึกถึงความยากลำบาก งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ช่วยให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้า และงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเป็นอิสระในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระพงษ์ศักดิ์ สนตมโน (เกษวงศ์รอด) (2561) ได้ทำการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว จำนวน 95 คน จากประชากรทั้งหมด 124 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการทดสอบค่าเอฟด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ ทุกด้านอยู่ในระดับมาก

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นมาก คือ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานของท่านให้เกียรติในการแสดงความคิดเห็นและรับฟังเหตุผลของท่าน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการติดต่อประสานงาน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานของท่านดูแลเอาใจใส่ช่วยแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน และผู้บังคับบัญชาให้ความเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ปฏิบัติงาน ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) ได้ทำการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้างองค์การคลังสินค้า โดยเก็บข้อมูลจากบุคลากร จำนวน 250 คน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test ANOVA การทดสอบถดถอยพหุคูณ Multiple linear regression ผลการศึกษา ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านความมั่นคงในการทำงาน

ด้านนโยบายและการบริหาร

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นมาก คือ ท่านสามารถปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับและนโยบายของหน่วยงานเป็นอย่างดี ท่านปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ และหน่วยงานของท่านมีการประชุมชี้แจงนโยบายการปฏิบัติงานออกมาชัดเจนเป็นที่ทราบทั่วกัน ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรินทร์ กลายสุวรรณ (2560) ได้ทำการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด โดยเก็บข้อมูลจากบุคลากร จำนวน 117 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมากที่สุด เป็นอันดับ 1 รองลงมา คือ ด้านนโยบายและการบริหาร แต่ด้านลักษณะของงาน และด้านความก้าวหน้า พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นสองลำดับสุดท้าย

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นมาก คือ หน่วยงานของท่านมีบรรยากาศในการทำงานและแสงสว่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน หน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานมีความสะดวกสบายในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ วัสดุอุปกรณ์ และเครื่องมือต่างๆ ในการปฏิบัติงานมีจำนวนเพียงพอ และสะดวกที่จะนำมาใช้ และหน่วยงานของท่านมีทรัพยากรบุคคลเหมาะสมกับปริมาณงาน ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุพาภรณ์ สีวิกะ (2560) ได้ทำการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แจสมิน อะแมนนิตี้ จำกัด จังหวัดเชียงใหม่ โดยเก็บข้อมูลจากบุคลากร จำนวน 140 คน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ ผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถเรียงตามลำดับได้ดังนี้ ความสำเร็จในการทำงาน ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน การได้รับความยอมรับนับถือ และลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงตามลำดับได้ดังนี้ ความมั่นคงในการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา นโยบายการบริหารงาน โอกาสในการเจริญก้าวหน้า ค่าตอบแทนและสถานะอาชีพ

ด้านความมั่นคงในการทำงาน

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านมีความยั่งยืนต่อไปในอนาคต และท่านคิดว่างานที่ท่านทำมีความมั่นคงไม่ถูกไล่ออกจากงานโดยง่าย ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีระดับความคิดเห็นมาก คือ ท่านรู้สึกเชื่อมั่น และศรัทธาในองค์กรของท่าน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) ได้ทำการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้างองค์การคลังสินค้า โดยเก็บข้อมูลจากบุคลากร จำนวน 250 คน โดยใช้

แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test ANOVA การทดสอบถดถอยพหุคูณ Multiple linear regression ผลการศึกษา ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านความมั่นคงในการทำงาน

ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นมาก คือ เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบของท่านเงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบของท่าน ท่านได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาขึ้นเงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ การเบิกจ่ายสวัสดิการต่างๆ ในหน่วยงานของท่านมีความสะดวก และรวดเร็ว ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีระดับความคิดเห็นปานกลาง คือ ค่าตอบแทนและค่าสวัสดิการเพียงพอต่อการเลี้ยงชีพกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระพงษ์ศักดิ์ สนตมโน (เกษวงศ์รอด) (2561) ได้ทำการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว จำนวน 95 คน จากประชากรทั้งหมด 124 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการทดสอบค่าเอฟ ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ ทุกด้านอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม สามารถสรุปข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อเสนอแนะ คือ ผลสำเร็จของงานมาจากการที่ท่านได้นำเอาความรู้ความสามารถและประสบการณ์มาใช้อย่างเต็มที่, ผลสำเร็จของงานมาจากความมุ่งมั่นพากเพียรของท่านในการดำเนินงานต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน, ผลสำเร็จในการปฏิบัติงานทำให้เกิดกำลังที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้นควรมีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน เช่น กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานให้เสร็จตามวัน เวลา ที่กำหนด และได้ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อเสนอแนะ คือ ท่านปฏิบัติงานจนเป็นที่ยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา, ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจมอบหมายงานสำคัญให้ท่านปฏิบัติงานอยู่เสมอ, เพื่อนร่วมงานยอมรับในความสามารถในการปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ ควรจัดให้มีวัฒนธรรมการยกย่องชมเชยพนักงานที่ปฏิบัติงานดี เช่น การจัดกิจกรรมมอบรางวัลพิเศษให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานดี

3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อเสนอแนะ คือ ได้รับความรู้เพิ่มเติมโดยการเข้ารับฝึกอบรมสัมมนาการศึกษาดูงาน หรือการเข้าร่วมประชุม, มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งตามความสามารถที่ปรากฏจากผลงานในหน้าที่ ควรมีการประเมินความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มี

โอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งตามความเหมาะสมอย่างยุติธรรมและอาจมีการปรับโครงสร้างการทำงาน เช่น จัดการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการทำงานให้กับพนักงานอย่างสม่ำเสมอ

4. ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อเสนอแนะ คือ มีการวางแผนการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบกำหนดไว้อย่างชัดเจน, ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้รับผิดชอบงานที่สำคัญ, ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ไม่เคยปฏิบัติมาก่อน ควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่ เช่น การให้อิสระในการทำงานสามารถตัดสินใจในขอบเขตความรับผิดชอบของตนเองได้

5. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อเสนอแนะ คือ งานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของท่าน, ท่านสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้สำเร็จโดยไม่รู้สึกถึงความยากลำบาก คือ การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานตรงตามความสามารถทำให้ปฏิบัติงานง่ายยิ่งขึ้น, งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ช่วยให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้า เช่น การให้อิสระในการบริหารงานเพื่อแต่ละบุคคลจะได้พัฒนารูปแบบการปฏิบัติงานของตนได้วางแผนไว้

6. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อเสนอแนะ คือ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานของท่านให้เกียรติในการแสดงความคิดเห็นและรับฟังเหตุผลของท่าน, ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการติดต่อประสานงาน, ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานของท่านดูแลเอาใจใส่ช่วยแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน ควรมีกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในองค์กร เช่น กิจกรรมละลายพฤติกรรม

7. ด้านนโยบายและการบริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อเสนอแนะ คือ ท่านสามารถปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับและนโยบายของหน่วยงานเป็นอย่างดี, ท่านปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การปฏิบัติงานตามนโยบายขององค์กรจนบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

8. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อเสนอแนะ คือ หน่วยงานของท่านมีบรรยากาศในการทำงานและแสงสว่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน, หน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานมีความสะดวกสบายในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เช่น มีสถานห้องทำงานเพียงพอและเหมาะสมกับจำนวนพนักงาน มีวัสดุอุปกรณ์ที่เพียงพอต่อพนักงานที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน

9. ด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อเสนอแนะ คือ ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านมีความยั่งยืนต่อไปในอนาคต, ท่านคิดว่างานที่ท่านทำมีความมั่นคงไม่ถูกไล่ออกจากงานโดยง่าย เช่น ควรมีการสอบบรรจุเป็นข้าราชการ เพื่อให้พนักงานราชการได้มีโอกาสเป็นข้าราชการและทำให้พนักงานราชการมีความรู้สึกมั่นคงในการทำงานมากยิ่งขึ้น

10. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อเสนอแนะ คือ เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบของท่าน, ท่านได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาขึ้นเงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ, การเบิกจ่ายสวัสดิการต่างๆ ในหน่วยงานของท่านมีความสะดวกและรวดเร็ว ควรมีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามความสามารถหรือปริมาณของงานที่รับผิดชอบ เช่น พนักงานที่มีสามารถหลากหลายพิจารณาเลื่อนขั้นให้ได้ระดับดีเด่น ดีมาก ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป มีดังนี้

1. ควรมีการปรับเปลี่ยนหรือเพิ่มเติมตัวแปรต่างๆ ในการวิจัยเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนและรอบด้านมากยิ่งขึ้น

2. ศึกษาเชิงลึกโดยการสัมภาษณ์ หรือ การสังเกตแบบมีส่วนร่วมเพื่อให้การวิจัยถูกต้องและแม่นยำขึ้น

เอกสารอ้างอิง

เกศรินทร์ งามเลิศ. (2559). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้างองค์การคลังสินค้า. การค้นคว้าอิสระ. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

เจริญผล สุวรรณโชติ. (2551). ทฤษฎีบริหาร. กรุงเทพฯ : เอกพิมพ์ไทย

จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : ทวีพริ้นท์(1999) จำกัด

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์. (2551). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น

ทิมมิกา ทิมเนตร. (2558). ภาวะผู้นำกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยฟู้ดส์กรุ๊ป จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมชูปถัมภ์

ปฐมวงค์ สีหาเสนา. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

พระพงษ์ศักดิ์ สนตมโน(เกษวงศ์รอด). (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

พัชรินทร์ กลายสุวรรณ. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา

ยุพาภรณ์ สีวิกะ. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แจสมิน อะเมนนิตี้ จำกัด จังหวัดเชียงใหม่. รายงานการค้นคว้าอิสระ. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยแม่โจ้

วรรณชรินทร์ จิตรสมัคร. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ กรณีศึกษา สำนักงานบริหารกลางกรมป่าไม้ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม. มหาวิทยาลัยเกริก

อดุลย์ ทองจำรูญ. (2556). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาล เขตพื้นที่อำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ. วิทยานิพนธ์วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี