

**ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกระทรวงพาณิชย์
กรณีศึกษา บุคลากรในส่วนกลางของสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์**

Factors affecting Motivation for job performance of centralized personnel Office of
the Permanent Secretary Ministry of Commerce

ธนาวุฒิ นาคสังข์¹ ดร.พีรพงษ์ ฟูศิริ²

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกระทรวงพาณิชย์ กรณีศึกษา บุคลากรในส่วนกลางของสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ(1)ศึกษาปัจจัยด้านส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกระทรวงพาณิชย์จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง อายุราชการ(2)เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกระทรวงพาณิชย์จำแนกตาม ด้านความสำเร็จของการปฏิบัติงาน ความมั่นคงในงาน โอกาสความก้าวหน้าในการทำงานการยอมรับนับถือ ความท้าทายของงานอิสระในการทำงานสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน195คนในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่แบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะงาน และข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-Test, F-Test (One-way ANOVA) และ Multiple Regression Analysis (MRA)

¹ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

² ผู้อำนวยการหลักสูตร CEO MBA มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 35 – 46 ปี สถานภาพสมรสจบการศึกษาระดับปริญญาตรีตำแหน่งระดับประเภทวิชาการมีอายุราชการมากกว่า 5 ปี ขึ้นไปโดยกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นแบ่งเป็น 8 ด้าน คือ ความสำเร็จของการปฏิบัติงาน ความมั่นคงในงาน โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน การยอมรับนับถือ ความท้าทายของงานอิสระในการทำงานสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน และด้านค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน พบว่าปัจจัยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกระทรวงพาณิชย์ ภาครัฐศึกษา บุคลากรในส่วนกลางของสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์โดยภาพรวมให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเรียงคะแนนเฉลี่ยตามลำดับในแต่ละด้าน พบว่าปัจจัยในด้านลักษณะงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก 6 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสำเร็จของการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความท้าทายของงานและอิสระในการทำงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน และด้านค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน ตามลำดับ

คำสำคัญ : แรงจูงใจในงาน แรงจูงใจ ความพึงพอใจในการทำงาน

ABSTRACT

The purpose of this study subject “Factors that influence on motivation and performance of competent official at the Ministry of Commerce, case study is competent official at Central Office of the Under-secretariat of Ministry of Commerce” were (1) To study the factors that influence on motivation and performance of competent official at the Ministry of Commerce; classify by gender, age, marital status, education level, service position, and working age. (2) To study the job description that influence on motivation and performance of competent official at the Ministry of Commerce; classify by the success of operation, work

stability, career path, recognition, challenges on work, work independent, and environment at the workplace.

This study used a representative sample of 195 people with quantitative research and tool used in this research were the questionnaire which consisting of three parts; the personal data of respondents, information on job description, and commentary. The statistics used in this analysis were percentage, mean, standard deviation t-test, F-test (one way ANOVA) and multiple regressions (MRA).

The results of this study are:

The most of group were female aged between 35 – 46 years, marriage, graduated with a bachelor's degree, rank position (Trade Officer), government service age more than 5 years. The sample have 8 opinions for motivation factors, success factors, consistence factor, respect factor, challenges factor, working environment factor, financial compensation, Non Financial Compensation. These personnel Office of the Permanent Secretary Ministry of Commerce high levels of overall work motivation have 6 opinions for motivation factors on the average, respectively, Consistence factor, success factor, respect factor, working environment factor, challenges factor, progress factor and motivation factors medium have 2 aspect i.e. financial compensation, Non Financial Compensation.

Keywords : Work Motivation Motivation Working satisfaction

บทนำ

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรหรือหน่วยงาน เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่มีความสำคัญต่อประเทศเป็นอย่างมาก เนื่องจากระบบราชการเป็นฟันเฟืองที่สำคัญต่อการขับเคลื่อนประเทศ ขับเคลื่อนนโยบายรัฐบาลให้บังเกิดผล นำพาประเทศชาติ ไปสู่ความเจริญ ความสงบสุข สามารถแข่งขันในเวทีโลกได้เพื่อการเสริมสร้างขีดความสามารถให้ผู้ประกอบการและวิสาหกิจ บนฐานขององค์ความรู้

ความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม และวัฒนธรรมโดยคำนึงถึงมิติด้านสิ่งแวดล้อมและด้านสังคมสร้างความเชื่อมโยงกับเศรษฐกิจในภูมิภาคเพื่อเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียนและเป็นฐานไปสู่เวทีโลกการยกระดับประเทศเข้าสู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์มูลค่า โดยการใช้นวัตกรรมความคิดสร้างสรรค์ การเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม สร้างคุณค่าร่วมกับสังคมการสร้างสภาพแวดล้อมภายในประเทศที่เอื้อต่อการประกอบธุรกิจ ได้อย่างเป็นธรรมการส่งเสริมและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางการค้าให้เป็นปัจจัยเกื้อหนุนในการลดต้นทุนเพื่อเพิ่มคุณภาพ สร้างสรรค์มูลค่าให้กับผู้ประกอบการและประชาชนได้ผลประโยชน์อย่างเต็มที่

กระทรวงพาณิชย์ มีทั้งหมด 7 หน่วยงาน ได้แก่ สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ กรมการค้าต่างประเทศ กรมการค้าภายใน กรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ กรมทรัพย์สินทางปัญญา กรมพัฒนาธุรกิจการค้า กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ และองค์กรมฯ 4 แห่ง ได้แก่ องค์การคลังสินค้า ศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระหว่างประเทศ สถาบันวิจัยและพัฒนาอัญมณีและเครื่องประดับแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจหลักทรัพย์-ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ซึ่งเป็นข้าราชการและเจ้าหน้าที่ประมาณ 7,000 คน ประจำอยู่ในส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และ ต่างประเทศ สายงานของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ สายงานหลักๆ ได้แก่ นักวิชาการพาณิชย์ นักวิชาการคอมพิวเตอร์ นักทรัพยากรบุคคล นักวิชาการการเงินและบัญชี เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป เจ้าหน้าที่ธุรการ และ ตำแหน่งทางด้านการบริหาร ได้แก่ ปลัดกระทรวง รองปลัดกระทรวง ผู้ตรวจราชการที่ปรึกษาฝ่ายการพาณิชย์ อธิบดี รองอธิบดี และผู้อำนวยการซึ่งกระทรวงพาณิชย์ เป็นหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการค้าธุรกิจบริการ ทรัพย์สินทางปัญญาและราชการอื่นตามที่มีกฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกระทรวงพาณิชย์หรือส่วนราชการที่สังกัดกระทรวงพาณิชย์ซึ่งมีบทบาทหน้าที่ทั้งภารกิจในประเทศ ในเรื่อง การดูแลราคาสินค้าเกษตรและรายได้เกษตรกร ดูแลผู้บริโภค ปลอดภัยได้กรอบกฎหมายของกระทรวงพาณิชย์ ส่งเสริมและพัฒนาธุรกิจการค้าทั้งการค้าสินค้าและธุรกิจบริการ รวมทั้งธุรกิจประกันภัย คุ้มครองด้านทรัพย์สินทางปัญญาและภารกิจด้านต่างประเทศในเรื่อง เสร็จการค้าระหว่างประเทศซึ่งประกอบด้วยการเจรจา

ภายใต้กรอบ WTO FTA อนุภูมิภาค ภูมิภาค ฯลฯ จัดระเบียบและบริหารการนำเข้า ส่งออกรวมทั้งการขายข้าวรัฐต่อรัฐ การค้ำประกันสำปะหลัง สินค้าข้อตกลงต่างๆ แก้ไข ปัญหาและรักษาผลประโยชน์ทางการค้า เช่น การดูแลเรื่อง GSP การเก็บภาษีตอบโต้ การทุ่มตลาดส่งเสริมและเร่งรัดการส่งออกของประเทศ

ดังนั้น องค์กรหรือหน่วยงานจำเป็นต้องอาศัยการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ในองค์กรและผู้บริหารนั้นจะต้องให้ความสำคัญกับบุคลากรเพื่อให้บุคลากรได้รับความมั่นคงในงาน โอกาสความก้าวหน้าในการทำงานการยอมรับนับถือ ความท้าทายของงานและอิสระในการทำงานสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีค่าตอบแทนและสวัสดิการที่บุคลากรจะต้องได้รับเพื่อให้เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กระทรวงพาณิชย์ นั้น เพื่อเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหาร สามารถนำผลการ ศึกษาวิจัยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรไปเป็นแนวทางในการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรได้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อไป

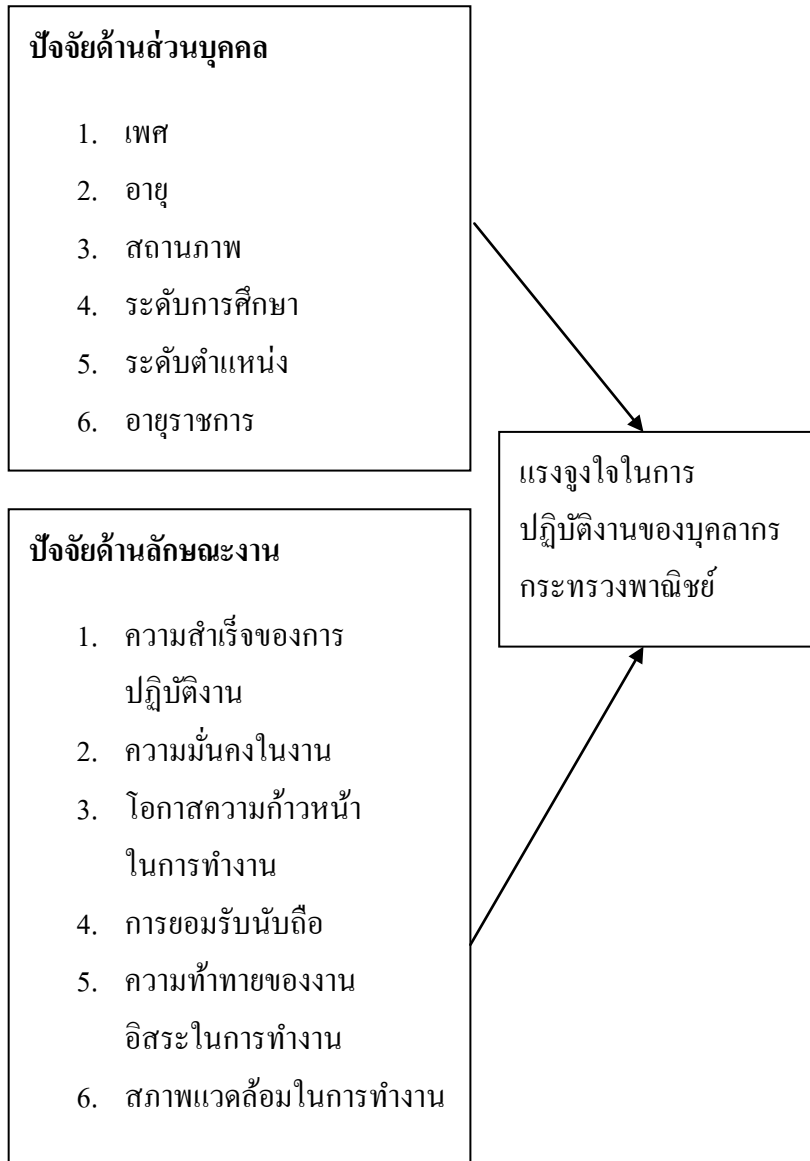
วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกระทรวงพาณิชย์จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง อายุราชการ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกระทรวงพาณิชย์จำแนกตาม ด้านความสำเร็จของการปฏิบัติงาน ความมั่นคงในงานโอกาสความก้าวหน้าในการทำงานการยอมรับนับถือ ความท้าทายของงานอิสระในการทำงานสภาพแวดล้อมในการทำงาน

กรอบแนวความคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการศึกษา

1. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกระทรวงพาณิชย์ที่แตกต่างกัน
2. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกระทรวงพาณิชย์ที่แตกต่างกัน
3. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกระทรวงพาณิชย์ที่แตกต่างกัน
4. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกระทรวงพาณิชย์ที่แตกต่างกัน
5. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกระทรวงพาณิชย์ที่แตกต่างกัน
6. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุราชการที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกระทรวงพาณิชย์ที่แตกต่างกัน
7. ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกระทรวงพาณิชย์

ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา

1. ทำให้ทราบถึงปัจจัยด้านส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกระทรวงพาณิชย์จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง อายุราชการ
2. ทำให้ทราบถึงปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกระทรวงพาณิชย์จำแนกตาม ด้านความสำเร็จของการปฏิบัติงาน ความมั่นคงในงาน โอกาสความก้าวหน้าในการทำงานการยอมรับนับถือ ความท้าทายของงานอิสระในการทำงานสภาพแวดล้อมในการทำงาน
3. ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ปัจจัยด้านลักษณะงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของการปฏิบัติงานของบุคลากรกระทรวงพาณิชย์

4. สามารถนำผลในการศึกษาไปใช้ในการสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรเพื่อ การปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ

5. สามารถนำผลการศึกษาค้นคว้าไปใช้เป็นแนวทางให้แก่ผู้สนใจศึกษา เกี่ยวกับเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรต่อไป

บททวนวรรณกรรม

แนวคิด, ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ของการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัย ที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกระทรวงพาณิชย์กรณีสึกษา บุคลากรในส่วนกลางของสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาใช้เป็นแนวคิดในการวิจัย ดังต่อไปนี้

เฮลล์ ไรเกิล และคณะ (Hellriegel .et al., 2001) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงผลักดันต่อบุคคลหรือแรงผลักดันภายในตัวบุคคล ที่ส่งผลให้บุคคลมีพฤติกรรม เฉพาะที่มีทิศทางไปสู่เป้าประสงค์

วิชาเขาเทียมลม (2551: 8 - 9) กล่าวว่ากระบวนการจูงใจซึ่งเป็นภาวะที่อินทรีย์ ได้รับการกระตุ้นชักนำให้แสดงพฤติกรรมไปในแนวทางใดๆเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย นั้นประกอบด้วย 4 ขั้นตอน

เฮร์ซเบิร์ก(Frederick Herzberg, 1959) เป็นนักจิตวิทยาอีกผู้หนึ่งที่มุ่งมั่น ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานผลงานของเขาในเรื่องนี้มีปรากฏแพร่หลายมาตั้งแต่ ปีค.ศ. 1966 และค.ศ. 1968 ปัญหาที่เขาเฝ้าถามตนเองอยู่เสมอคือทำอะไรจะจูงใจ คนในการทำงานได้เป็นอย่างดีเขาเห็นว่าทำให้ค่าแรงต่ำทำให้คนงานไม่พอใจแต่การ ให้ค่าแรงสูงก็มิได้ทำให้คนงานอยากทำงานหนักขึ้นเงินมิใช่สิ่งจูงใจสูงสุดจะทำให้ คนงานทำงานได้มากกว่าเดิมแม้เงินจะมีความสำคัญก็ตามขณเดียวกันความมั่นคง และบรรยากาศที่ดีในองค์กรก็มีใช่สิ่งจูงใจสูงสุดอีกเช่นเดียวกันทฤษฎีของเฮร์ซ เบอร์กเน้นอธิบายและให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 ประการได้แก่ “ตัวกระตุ้น” (Motivators) และ “การบำรุงรักษา” (Hygiene) สองปัจจัยดังกล่าวนี้มีอิทธิพลต่อ ความสำเร็จของงานเป็นอย่างยิ่งซึ่งผู้บริหารองค์กรควรพิจารณาเพื่อนำไปใช้ ประโยชน์ในการบริหารคนและบริหารงาน

วิธีการดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือบุคลากรที่ปฏิบัติงานในส่วนกลางของสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยด้วยการใช้สูตรของ Taro Yamane (1967: 727) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% หรือระดับนัยสำคัญ .05 จากสูตรดังกล่าวทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 192 คนจากประชากรทั้งหมด 336 คน ดังนั้นในการศึกษาวิจัยผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามจำนวน 195 ชุด โดยใช้วิธีการแบบสุ่มอย่างง่าย

สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน T – Test F – Test และ MRA

สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลที่ได้จากการแจกแบบสอบถาม ของบุคลากรในส่วนกลางของสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และอายุราชการ ผลการสำรวจกลุ่มตัวอย่างของบุคลากร จำนวน 195 คน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 66.7 มีอายุระหว่าง 35 - 46 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 39.5 เป็นสถานภาพสมรส จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 51.3 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 56.4 ระดับตำแหน่ง ประเภทวิชาการ จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 64.1 และมีอายุราชการมากกว่า 5 ปี ขึ้นไป จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 65.1

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลระดับความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของบุคลากรในส่วนกลาง สำนักปลัดกระทรวงพาณิชย์ให้ความสำคัญในแต่ละด้านได้ดังนี้

1. ปัจจัยด้านความสำเร็จของการปฏิบัติงาน โดยผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความคิดเห็นในด้านความสำเร็จของการปฏิบัติงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.20 และเมื่อพิจารณา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ระดับความ

คิดเห็นในด้านผลการปฏิบัติงานของท่านช่วยให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยประมาณ 4.22 อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 51.3 จำนวน 100 คน ด้านผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นประโยชน์ต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยประมาณ 4.25 อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 51.3 จำนวน 100 คน ด้านผลงานของท่านมีประสิทธิภาพเป็นที่น่าภาคภูมิใจมีค่าเฉลี่ยประมาณ 4.14 อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 51.8 จำนวน 101 คน

2. ด้านความมั่นคงในงาน โดยผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความคิดเห็นในด้านความมั่นคงในงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.423 และเมื่อพิจารณาผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ระดับความคิดเห็นด้านหน่วยงานของท่านเป็นองค์กรที่มีความมั่นคงในการทำงานมีค่าเฉลี่ยประมาณ 4.51 อยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 60.0 จำนวน 117 คน ด้านตำแหน่งและหน้าที่ที่ท่านทำอยู่ท่านคิดว่ามีความมั่นคงในอาชีพของท่าน มีค่าเฉลี่ยประมาณ 4.33 อยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 48.2 จำนวน 94 คน

3. ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน โดยผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความคิดเห็นในด้าน โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.761 และเมื่อพิจารณาผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ระดับความคิดเห็นด้านท่านได้รับการสนับสนุนจากองค์กรให้ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถเช่นการฝึกอบรมสัมมนา มีค่าเฉลี่ยประมาณ 3.94 อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 43.6 จำนวน 85 คน ด้านท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าตามความรู้ความสามารถในสายงานมีค่าเฉลี่ยประมาณ 3.83 อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 46.7 จำนวน 91 คน ด้านการปฏิบัติงานในตำแหน่งของท่านมีโอกาสก้าวหน้าไปยังตำแหน่งที่สูงขึ้นมีค่าเฉลี่ยประมาณ 3.52 อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 36.4 จำนวน 71 คน

4. ด้านการยอมรับนับถือ โดยผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความคิดเห็นในการยอมรับนับถือ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.986 และเมื่อพิจารณาผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ระดับความคิดเห็นด้านผู้บังคับบัญชาไว้วางใจในการปฏิบัติงานของท่านเสมอมีค่าเฉลี่ยประมาณ 3.90 อยู่ในระดับมาก คิด

เป็นร้อยละ 59.0 จำนวน 115 คนด้านงานที่ท่านทำอยู่เป็นอาชีพที่มีเกียรติและได้รับการยอมรับในสังคม มีค่าเฉลี่ยประมาณ 4.16อยู่ในระดับ คิดเป็นร้อยละ 49.7จำนวน 97 คนด้านเพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน มีค่าเฉลี่ยประมาณ 3.98อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 59.5 จำนวน 116 คน

5. ด้านความท้าทายของงานและอิสระในการทำงาน โดยผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความคิดเห็นในด้านความท้าทายของงานและอิสระในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.80 และเมื่อพิจารณาผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ระดับความคิดเห็นด้านท่านได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้อิความสามารถในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยประมาณ 3.92 อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 57.4 จำนวน 112 คนด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ทำด้วยความสามารถและน่าสนใจมีค่าเฉลี่ย 3.85 อยู่ใน ระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 47.7 จำนวน 93 คน ด้านงานที่ได้รับมอบหมาย ได้ใช้ความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์และความสามรถ อย่างเต็มที่ระดับมีค่าประมาณ 3.83 อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 47.2 จำนวน 92 คนด้านท่านได้รับสิทธิให้มีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างอิสระมีค่าเฉลี่ยประมาณ 3.60 อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 49.2 จำนวน 96 คน

6. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความคิดเห็นในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.824 และเมื่อพิจารณาผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ระดับความคิดเห็นด้านห้องทำงานและโต๊ะทำงานมีเพียงพอต่อการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยประมาณ 3.95 อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 46.2 จำนวน 90 คนด้านเครื่องมือ และวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีจำนวนเพียงพอ และสะดวกที่จะนำมาใช้งานมีค่าเฉลี่ยประมาณ 3.85 อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 47.7 จำนวน 93 คนด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เช่นอุณหภูมิ แสงสว่าง มีความเหมาะสมในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยประมาณ 3.89อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 46.7 จำนวน 91 คนด้านหน่วยงานของท่านมีการจัดบริเวณที่ทำงานให้เป็นสัดส่วน เหมาะสมกับการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยประมาณ 3.79 อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 45.1 จำนวน 88 คนด้านท่านสามารถทำงาน

ร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างราบรื่นมีค่าเฉลี่ยประมาณ 4.14 อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 54.4 จำนวน 106 คนด้านท่านกับเพื่อนร่วมงานมีความเข้าใจซึ่งกันและกันไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัวมีค่าเฉลี่ยประมาณ 3.94 อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 54.9 จำนวน 107 คน ด้านมีสถานที่และอุปกรณ์ในการออกกำลังให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยประมาณ 3.19 อยู่ในระดับปานกลางคิดเป็นร้อยละ 39.5 จำนวน 77 คน

7. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน โดยผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความคิดเห็นในด้านค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.369 และเมื่อพิจารณาผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ระดับความคิดเห็นด้านท่านได้รับเงินเดือน ตามความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยประมาณ 3.70 อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 43.6 จำนวน 85 คนด้านท่านได้รับเงินเดือนเพียงพอกับค่าครองชีพในสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยประมาณ 3.21 อยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 42.6 จำนวน 83 คนด้านท่านพอใจในเงินค่าล่วงเวลา หรือค่าตอบแทนพิเศษเช่น โบนัส, OT มีค่าเฉลี่ยประมาณ 3.19 อยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 40.0 จำนวน 78 คน

8. ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน โดยผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความคิดเห็นในด้านค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.46 และเมื่อพิจารณาผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ระดับความคิดเห็นด้านท่านได้รับสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลมีค่าเฉลี่ยประมาณ 3.73 อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 39.0 จำนวน 51 คน ด้านท่านได้รับสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตรมีค่าเฉลี่ยประมาณ 3.19 อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 30.8 จำนวน 60 คน

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐานสามารถสรุปได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 - 6 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และอายุราชการที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกระทรวงพาณิชย์ที่แตกต่างกัน

ปัจจัย ลักษณะบุคคล	ค่านัยสำคัญทางสถิติ	ผลการทดสอบสมมติฐาน
เพศ	.132	ไม่แตกต่างกัน
อายุ	.146	ไม่แตกต่างกัน
สถานภาพ	.684	ไม่แตกต่างกัน
ระดับการศึกษา	.436	ไม่แตกต่างกัน
ระดับตำแหน่ง	.025	แตกต่างกัน
อายุราชการ	.167	ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 7 ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกระทรวงพาณิชย์

ปัจจัยด้านต่างๆ	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
-ค่าคงที่	.345	.442		.781	.436		
-ด้านความสำเร็จของการปฏิบัติงาน	-.094	.093	-.073	-1.008	.315	.680	1.472
-ด้านความมั่นคงในงาน	.047	.095	.037	.493	.623	.626	1.597
-ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน	.178	.085	.187	2.092	.038	.444	2.254
-ด้านการยอมรับนับถือ	.083	.132	.064	.631	.529	.349	2.867
-ด้านความท้าทายของงานและอิสระในการทำงาน	.300	.088	.260	3.402	.001	.609	1.643
-ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	.291	.093	.223	3.138	.002	.707	1.415
R = .575 R2 = .330 SEE = .656 F = 15.45 Sig = 000							

ผลการทดสอบพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกระทรวงพาณิชย์ สัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ 0.05 (ค่า F = 15.45 ค่า Sig. = .000)

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกระทรวงพาณิชย์ กรณีศึกษา บุคลากรในส่วนกลางของสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ (1) ปัจจัยในด้านความสำเร็จของการปฏิบัติงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติวัฒน์ธมยา(บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายกลยุทธ์และวางแผนสายออกบัตรธนาคารธนาคารแห่งประเทศไทย ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายกลยุทธ์และวางแผนสายออกบัตรธนาคารธนาคารแห่งประเทศไทยพบว่ามีความแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก (2) ปัจจัยในด้านความมั่นคงในงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของวัชรภรณ์มณีวงศ์ (2541) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจและแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสายบริหารมหาวิทยาลัยบูรพาผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสายบริหารมหาวิทยาลัยบูรพามีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง (3) ปัจจัยในด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวาสนาพัฒนานันท์ชัย (2552) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินสวนพระมหากษัตริย์พนักงานสำนักงานทรัพย์สินสวนพระมหากษัตริย์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุนอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติพงษ์ศิริพร (2552) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษา โรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ ผลโดยรวมอยู่ในระดับมาก (4) ปัจจัยในการยอมรับนับถือภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของคชภรณ์แก้วฉายและ ดร.ทิวากรแก้วมณี (บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการทำงานของข้าราชการตำรวจจราจรสถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลกจากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก (5) ปัจจัยในด้านความท้าทายของงานและอิสระในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวสันต์ บุญหล้า และประจักษ์ บัวผัน (2554) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนัก

บริหารงานสาธารณสุขในเทศบาล เขตสาธารณสุขที่ 12 ผลการวิจัยพบว่าแรงกดดันทางสังคมในภาพรวมและการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักบริหารงานสาธารณสุขในเทศบาลเขตสาธารณสุขที่ 12 อยู่ในระดับมาก (6) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของศิริโลกุลทรัพย์สุทธา(2552) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอ. เอส. แอสโซซิเอทเอเนยีเนียริง (1964) จำกัดผลวิจัยพบว่าพนักงานบริษัทเอ. เอส. แอสโซซิเอทเอเนยีเนียริง (1964) จำกัดมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากมีจำนวน 2 ด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือด้านความสำเร็จของงานด้านลักษณะของงานอยู่ในระดับปานกลางมีจำนวน 3 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานส่วนด้านผลตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในระดับน้อย (7) ปัจจัยในด้านค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของอนันต์ไชยกุลวัฒนาและจูริรัตน์จันทร์มุด(2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการแผนกอายุรกรรมโรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์จังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่าระดับแรงจูงใจจำแนกตามปัจจัยจูงใจกับปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยภายนอกอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.76$) โดยเฉพาะด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.02$) ส่วนแรงจูงใจด้านโอกาสความก้าวหน้าของงานจะต่ำกว่าด้านอื่น ($\bar{X} = 3.52$) อย่างไรก็ตามแรงจูงใจจำแนกตามปัจจัยอนามัยกับปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยภายนอกอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.29$) ส่วนแรงจูงใจด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนต่ำกว่าด้านอื่นๆ ($\bar{X} = 2.60$) และสอดคล้องกับงานวิจัยของปิยะนุชนรินทร์ (2545) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยาจำกัด (มหาชน) เขต 17 พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีระดับแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (8) ปัจจัยค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชูศศรีวรจันทร์ (2553) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจต่อผลการปฏิบัติงาน:กรณีศึกษาขององค์กร

บริหารส่วนตำบลเขตอำเภอเมือง จ.นครราชสีมาผลการวิจัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงานมีความพึงพอใจในระดับมากค่าเฉลี่ย 3.89 ประสิทธิภาพของการทำงานในรอบปีที่ผ่านมาในระดับดีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 และทำให้เห็นว่าประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรในรอบปีต่อไปจะเพิ่มขึ้น โดยมีค่าเฉลี่ย 3.58 และมีความพึงพอใจในการได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ย 3.35

ข้อเสนอแนะในการศึกษา

จากผลการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามมีข้อเสนอแนะในการปรับปรุงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกระทรวงพาณิชย์ กรณีศึกษาบุคลากรในส่วนกลางของสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ ดังนี้

ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ควรมีการสร้างเว็บไซต์ในการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ในองค์กร เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในเว็บไซต์เพื่อให้บุคลากรนำองค์ความรู้ไปใช้ในการทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายและเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ควรปรับปรุงให้อากาศในห้องทำงานให้ถ่ายเทได้สะดวก เช่น ล้างแอร์ หรือดูดฝุ่นในห้องทำงาน จัดสรรพื้นที่ให้เป็นระเบียบเรียบร้อย เพื่อเป็นบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และควรมีสิ่งอำนวยความสะดวกในด้านการออกกำลังกายให้เพียงพอ

ด้านค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินควรปรับปรุงด้านสวัสดิการของข้าราชการให้เข้ากับสถานะค่าครองชีพในปัจจุบันเพื่อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานภาครัฐและเอกชน
2. ศึกษากลุ่มตัวอย่างอื่น ๆ ที่กว้างขึ้น เพื่อให้ได้ค่า และกลุ่มตัวอย่างใหม่ ๆ เพิ่มเติมและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้

บรรณานุกรม

- กรองแก้ว อยู่สุข. “พฤติกรรมองค์กร” กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2541.
- กิตติพงษ์ศิริพร. “ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน
ของพนักงานระดับปฏิบัติการกรณีศึกษา โรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัด
สมุทรปราการ” บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม
วิทยาเขตชลบุรี, 2551.
- กิตติวัฒน์ณัฒยา. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายกลยุทธ์และวางแผนสาย
ออกบัตรธนาคารธนาคารแห่งประเทศไทย” สาขาวิชาการประกอบการ.
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2553.
- คชภรณ์ แก้วลายและ ดร.ทิวากรแก้วมณี. “ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการทำงาน
ของข้าราชการตำรวจจราจรสถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก” บทความ
มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ชูยศศิริวรรณ. “ปัจจัยแรงจูงใจต่อผลการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาขององค์กรบริหาร
ส่วนตำบลเขตอำเภอเมืองจ.นครราชสีมา”
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี สุรนารี, 2553.
- ตุลา มหาพสุชานนท์. “หลักการจัดการหลักการบริหาร” กรุงเทพฯ: เพิ่มทรัพย์, 2547.
- ธงชัย สันติวงษ์. “การบริหารงานบุคคล” กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช, 2540.
- นิตยา เพ็ญศิริณา. “การบริหารจัดการเพื่อการพัฒนางานสาธารณสุข”
วิทยานิพนธ์ สาธารณสุขศาสตร์มหาบัณฑิตสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ.
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2546.
- ปิยะนุช นรินทร์. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา
จำกัด (มหาชน) เขต 17” 2545.
- พชรพร ครองยุทธ. “แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน
ของคณะกรรมการประสานงานสาธารณสุขระดับอำเภอ จังหวัดขอนแก่น”
วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น
, 2549.

- พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์. “พฤติกรรมองค์กร” กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์, 2545
- วสันต์ บุญหล้า และประจักษ์ บัวผัน. “ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักบริหารงานสาธารณสุขในเทศบาล เขตสาธารณสุขที่ 12” คณะสาธารณสุขศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2554.
- วาสนา พัฒนานันท์ชัย. “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์” คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2553.
- วัชรภรณ์ มณีวงศ์. “แรงจูงใจและแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสายบริหารมหาวิทยาลัยบูรพา” มหาวิทยาลัยบูรพา, 2541
- วิสาขา เทียมลม. “การศึกษาแรงจูงใจและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของนักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต” รายงานการวิจัย กองพัฒนานักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, 2551.
- เสนาะ ดิยาวี. “การบริหาร” กรุงเทพฯ: บางกอกการพิมพ์, 2546.
- ศิริไล กุลทรัพย์ศุทธา. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ. เอส. แอสโซซิเอทเอนิเนียริง (1964) จำกัด” มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, 2552.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. “พฤติกรรมองค์กร”. กรุงเทพมหานคร: ชีระฟิล์มและไซเท็กซ์, 2541.
- อนันต์ไชยกุลวัฒนาและจุรีรัตน์จันทะมุด. “การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการแผนกอายุรกรรมโรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์จังหวัดอุบลราชธานี” คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี, 2555.
- Adams, J. Stacey. *Inequity in social exchange*, in Berkowitz, Leonard (Ed), *Advances in Experimental Social Psychology*, Vol. 2, Academic Press, New York, 1965pp. 267-299.
- Douglas McGregor, *The Human Side of Enterprise*. (Faridabad, Haryana, India: TATA MaGraw-Hill Publishint Co

- Ghiselli, Edwin. E. and Brown. W. Clarence. “**Personnel and Industrial Psychology**. 2nd ed. New York : McGraw-Hill,1955.
- Hellriegel, D.**The Management of Organizational Behavior**.California: Prentice Hall,2001.
- Herberg,Frederick and other, **The Motivation to Work**. (New York: John Wiley and Sons, 1955.
- Maslow, Abraham H, **Motivation and personality**, New York: Prentice Hall,1954.
- Moorhead, Gregory,&Griffin, **Ricky W Organizational behavior: Managing people and organizations (4 th ed.)** Boston: Houghton Mifflin,1995.
- Robbins, S. P. **The Administrative Process**. USA: Prentice-Hall,1996.
- Van Dersal, W.R. **The successful manager in government and business**. New York: Harper and Row,1968.
- Yamane Taro, **Statistics: An introductory analysis**. New York: Harper and Row,1967.