

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม



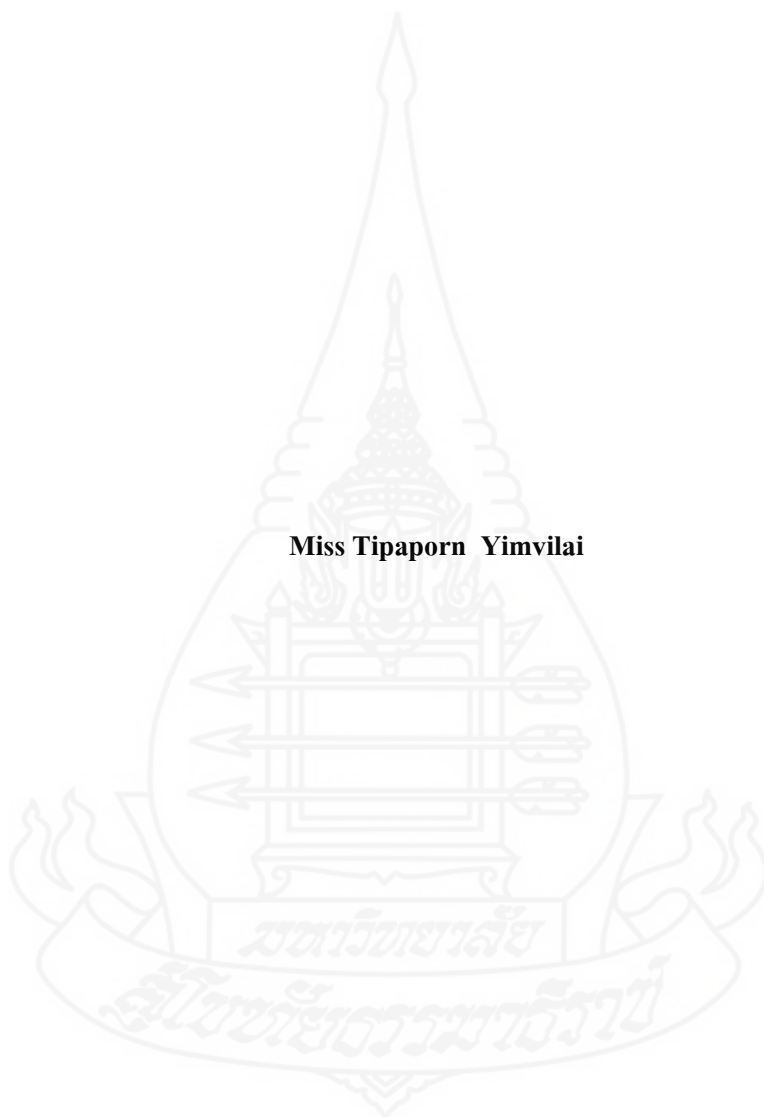
นางสาวทิพาพร ยิ้มวิสัย

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2560

Motivation at Work of Office of Industrial Economics Officials

Miss Tipaporn Yimvilai



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for

the Degree of Master of Business Administration

School of Management Science

Sukhothai Thammathirat Open University

2017

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ตำแหน่งงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม
ชื่อและนามสกุล นางสาวทิพาพร ยี่มวิลัย
แขนงวิชา บริหารธุรกิจ
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ

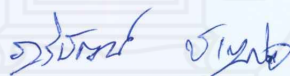
การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 20 กรกฎาคม 2561

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)

ประธานกรรมการ



(อาจารย์ ดร.นริพนธ์ ชาญกิจ)

กรรมการ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีราม)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม
ผู้ศึกษา นางสาวทิพาพร ยี่มวิสัย **รหัสนักศึกษา** 2593000553 **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ **ปีการศึกษา** 2560

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม (2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรมจำแนกตามลักษณะบุคคล และ (3) เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจของบุคลากรสายงานวิชาการ และบุคลากรสายงานสนับสนุน

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ จำนวน 148 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณตามสูตรของเครซี และมอร์แกน ได้จำนวน 107 คน โดยสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐาน โดยการทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการทดสอบผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดด้วยวิธี แอล เอส ดี

ผลการศึกษาพบว่า (1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม ในภาพรวมทั้ง 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุดคือ ด้านความก้าวหน้าของงาน ส่วนปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ด้านการปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุดคือ ด้านผลประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการ (2) การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม จำแนกตามลักษณะบุคคลพบว่า ตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 และ (3) ระดับแรงจูงใจของบุคลากรสายงานวิชาการ และบุคลากรสายงานสนับสนุน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

คำสำคัญ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน บุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม

Independent Study title: Motivation at Work of Office of Industrial Economics Officials

Author: Miss Tipaporn Yimvilai; **ID:** 2593000553; **Degree:** Master of Business Administration;

Independent Study advisor: Dr.Pavin Chinachoti, Associate Professor; **Academic year:** 2017

Abstract

The purposes of this study were: (1) to study the motivation level at work of Office of Industrial Economics Officials; (2) to compare the motivation level at work of the Office of Industrial Economics classified by personal characteristics; and (3) to compare the motivation level at work between the academic and support staff.

This study was a survey research. The population was 148 Office of Industrial Economics Officials. The numbers of sample was 107 people calculated by using the Krejcie & Morgan formula, samples chosen with random sampling method. Data collecting instrument was a questionnaire. Descriptive statistics including percentage, mean, standard deviation, and inferential statistics as Independent t-Test, One-way analysis of variance with LSD.

The results found that: (1) the overall picture of the motivation level at work of Office of Industrial Economics Officials, both motivation factors and hygiene factors were at high. For motivation factors, it was found that the opinions to work achievement aspect was at the highest level, followed by work responsibility which was at high level, the least was work progress aspect. For hygiene factors, it was found that, relationship among colleagues aspect was at the highest level followed by work authorization which was at high level, and the least was benefit and remuneration aspect. (2) Comparison of motivation at work of the Office of Industrial Economics Officials classified by personal characteristics, it was found that only work position aspect were different at .05 level of statistically significance. (3) Motivation level at work between the academic staff and support staff were different at the statistically significance level of .05.

Keywords: Work motivation, Office of Industrial Economics Officials

กิตติกรรมประกาศ

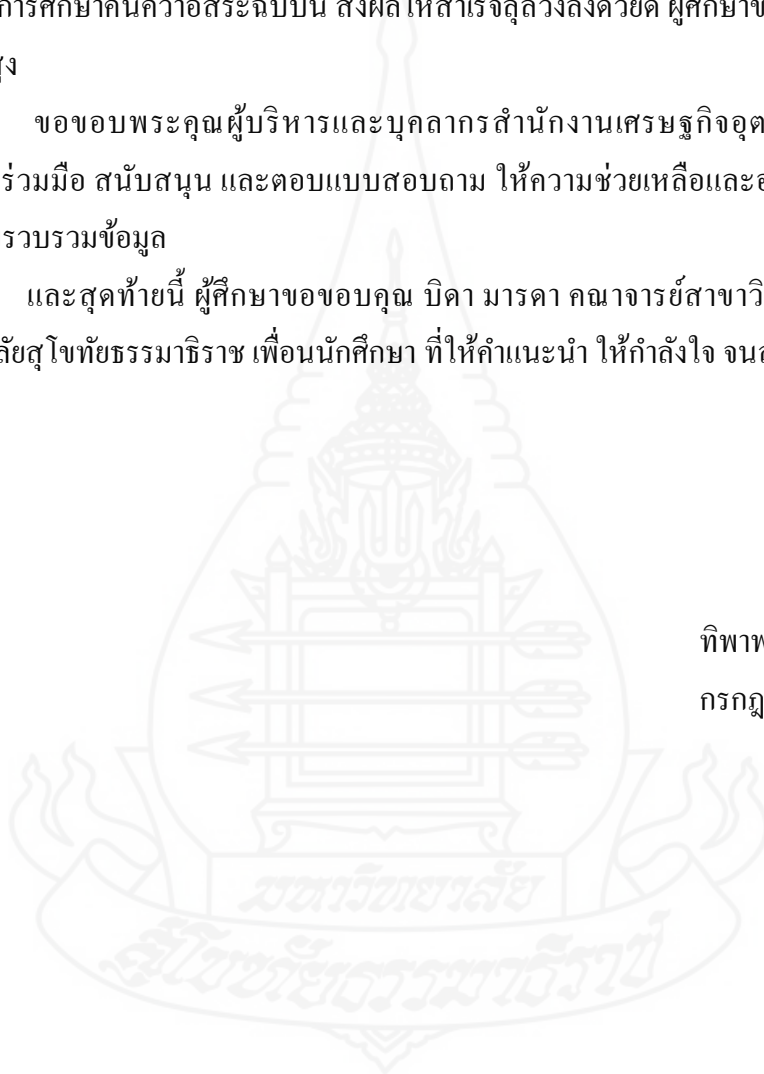
การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้ศึกษาได้รับความอนุเคราะห์จาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ซึ่งได้กรุณาให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษา ติดตาม ตรวจสอบ และแก้ไขการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ส่งผลให้สำเร็จลุล่วงลงด้วยดี ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณ เป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณผู้บริหารและบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรมทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือ สนับสนุน และตอบแบบสอบถาม ให้ความช่วยเหลือและอำนวยความสะดวก ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

และสุดท้ายนี้ ผู้ศึกษาขอขอบคุณ บิศา มารดา คณาจารย์สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เพื่อนนักศึกษา ที่ให้คำแนะนำ ให้กำลังใจ จนส่งผลให้สำเร็จลุล่วง

ทิพาพร ยิ้มวิสัย

กรกฎาคม 2561

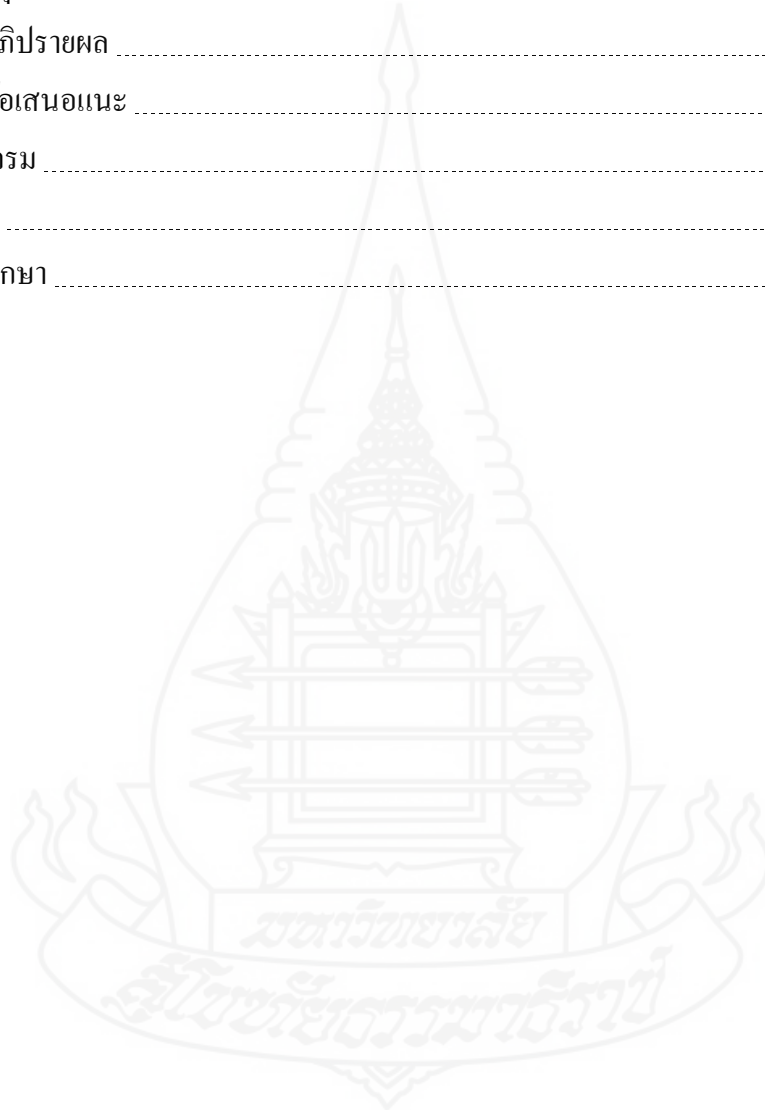


สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การศึกษา	4
กรอบแนวคิดการศึกษา	4
สมมติฐานการศึกษา	5
ขอบเขตการศึกษา	6
คำนิยามศัพท์เฉพาะ	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	8
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	9
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	9
ข้อมูลเกี่ยวกับสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม	22
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	25
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	27
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	29
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	30
การเก็บรวบรวมข้อมูล	32
การวิเคราะห์ข้อมูล	33
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	34
การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล	34
การวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	38
การทดสอบสมมติฐานการศึกษา	50
การวิเคราะห์ความเห็นและข้อเสนอแนะ	67

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	69
สรุปลการศึกษา	69
อภิปรายผล	75
ข้อเสนอแนะ	79
บรรณานุกรม	82
ภาคผนวก	86
ประวัติผู้ศึกษา	96



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1.1	เปรียบเทียบกรอบอัตราค่าจ้าง กับจำนวนผู้ปฏิบัติงานในปี 2558-2560..... 3
ตารางที่ 2.1	บุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรมจำแนกตามสายงาน..... 25
ตารางที่ 3.1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา แบ่งตามสัดส่วน..... 30
ตารางที่ 4.1	จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง..... 35
ตารางที่ 4.2	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน..... 38
ตารางที่ 4.3	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจ..... 39
ตารางที่ 4.4	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค่าจ้าง..... 39
ตารางที่ 4.5	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน 40
ตารางที่ 4.6	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจ ด้านการยอมรับนับถือ 41
ตารางที่ 4.7	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงาน..... 42
ตารางที่ 4.8	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ..... 43
ตารางที่ 4.9	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าของงาน..... 44
ตารางที่ 4.10	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค่าจ้าง ด้านนโยบายและการบริหาร..... 45
ตารางที่ 4.11	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค่าจ้าง ด้านการปกครองบังคับบัญชา..... 46
ตารางที่ 4.12	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค่าจ้าง ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน..... 47
ตารางที่ 4.13	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค่าจ้าง ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง..... 48
ตารางที่ 4.14	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค่าจ้าง ด้านผลประโยชน์ ตอบแทน และสวัสดิการ..... 49
ตารางที่ 4.15	การเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ..... 51
ตารางที่ 4.16	การเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ..... 52

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานภาพการสมรส	54
ตารางที่ 4.18 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา.....	56
ตารางที่ 4.19 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	58
ตารางที่ 4.20 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของความคิดเห็นต่อแรงจูงใจใน การปฏิบัติงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	61
ตารางที่ 4.21 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ย.....	62
ตารางที่ 4.22 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน.....	64
ตารางที่ 4.23 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามสายงาน.....	66



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา.....	5
ภาพที่ 2.1 ลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์.....	15
ภาพที่ 2.2 โครงสร้างสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม.....	24



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้ประเทศไทยต้องปรับเปลี่ยนนโยบายการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องนโยบายเศรษฐกิจภายใต้การนำของ พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี ได้นำเอา โมเดลพัฒนาเศรษฐกิจ “Thailand 4.0” เพื่อใช้ในการผลักดันประเทศไทยให้ก้าวพ้นกับดักรายได้ปานกลาง แก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำของรายได้ และแก้ปัญหาการพัฒนาที่ไม่ยั่งยืน โดยเปลี่ยนแนวคิดจากการขับเคลื่อนประเทศด้วยอุตสาหกรรมเป็นการขับเคลื่อนประเทศด้วยเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม เปลี่ยนจากการผลิตสินค้าโภคภัณฑ์ไปสู่สินค้านวัตกรรม การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเข้ามาช่วยในภาคการเงิน การบริหารจัดการและการบริการ มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของภาครัฐ ภาคเอกชน การค้า อุตสาหกรรม การเกษตร ชนاعات ประชาชน ชุมชน จังหวัด สถาบันการศึกษา และสถาบันวิจัยต่างๆ ควบคู่ไปกับการส่งเสริม SMEs และ Startup เพื่อให้ทุกภาคส่วนขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน สู่เป้าหมาย “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ปัจจัยที่สำคัญที่สุดเพื่อความสำเร็จในการขับเคลื่อน คือ การพัฒนาคนไทย 4.0 ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่ต้องได้รับการทุ่มเทอย่างต่อเนื่องผ่านการวางแผนให้ดีที่สุด (กองบริหารงานวิจัยและประกันคุณภาพการศึกษา, 2559)

สำหรับการปรับเปลี่ยนภาครัฐในการก้าวไปสู่การเป็นประเทศไทย 4.0 โดยการปรับเปลี่ยนการทำงานจากแบบเดิมๆ ที่คุ้นเคย คิดฝ่ายเดียว ทำฝ่ายเดียว มาทำงานแบบประสานความร่วมมือ โดยไม่แบ่งแยกว่าเป็นหน้าที่ของใคร สร้างพันธมิตรการทำงานกับภาคส่วนต่างๆ เพื่อไปสู่เป้าหมายเดียวกันในรูปแบบประชารัฐ สร้างสรรค์นวัตกรรมและนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เพื่อสร้างให้เกิดรัฐบาลแบบเปิดที่มีการสร้างคุณค่าร่วมกันระหว่างทุกภาคส่วน อันจะนำไปสู่การเป็นรัฐบาลที่มีคุณธรรม โปร่งใส เป็นที่เชื่อมั่น ศรัทธา ของประชาชนและสังคมโลก ข้าราชการในฐานะกลไกขับเคลื่อนภาครัฐที่สำคัญ ต้องเปลี่ยนแปลง โดยต้องก้าวออกจากกรอบความคิดและวิธีการทำงานแบบเดิม พร้อมท้าทายสิ่งใหม่ แก้ไขปัญหาอย่างมีเหตุผล ต้องสามารถประสานการทำงานร่วมกัน เพื่อไปสู่เป้าหมายเดียวกัน ทั้งภายในหน่วยงาน เดียวกัน ระหว่างหน่วยงานของรัฐ ระหว่างหน่วยงานของรัฐกับเอกชน และระหว่างหน่วยงานรัฐกับประชาชน เพื่อการสร้างคุณค่า

ร่วมกัน ต้องมีปัญญาสร้างสรรค์ โดยร่วมกันสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นเลิศ และใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสร้างความประทับใจและการมีส่วนร่วมจากประชาชน และที่สำคัญ คือจะต้องร่วมสร้างภาคราชการที่ปลอดภัยไร้พรมแดน ยึดมั่นในความซื่อสัตย์ ซื่อตรง โปร่งใส ไม่เลือกปฏิบัติ และมีคุณธรรม ประกอบกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ซึ่งกำหนดการทำงานแบบบูรณาการการบริการสู่ความเป็นเลิศ ปรับบทบาทโครงสร้าง พัฒนानุคลากรให้เป็นมืออาชีพ เพื่อเป็นข้าราชการ 4.0 (ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560)

การพัฒนานุคลากรภาครัฐให้เป็น “ข้าราชการ 4.0” โดยมุ่งหวังให้มีการพัฒนาศักยภาพด้านดิจิทัลข้าราชการและบุคลากรภาครัฐให้สามารถปรับตัวในบริบทของการเปลี่ยนผ่านไปสู่ Thailand 4.0 เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานโดยสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานและพัฒนางานได้อย่างเต็มที่ แนวทางการพัฒนานุคลากรข้าราชการดิจิทัล ให้มีความสามารถ 5 มิติ คือ 1) รู้เท่าทันและใช้เทคโนโลยีเป็น 2) เข้าใจนโยบายกฎหมายและมาตรฐาน 3) ใช้ดิจิทัลเพื่อการประยุกต์และพัฒนา 4) ใช้ดิจิทัลเพื่อการวางแผนบริหารจัดการและนำองค์กร 5) ใช้ดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงและสร้างสรรค์ (เมธินี เทพมณี, 2560)

สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม มีภารกิจหลักในการเสนอแนะนโยบาย กำหนดทำที่แนวทางการร่วมมือด้านเศรษฐกิจอุตสาหกรรมระหว่างประเทศ รวมทั้งประชุมเจรจากับองค์กรหรือหน่วยงานต่างประเทศด้านอุตสาหกรรม ศึกษา วิเคราะห์เศรษฐกิจอุตสาหกรรม เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดนโยบายการวางแผนการพัฒนาอุตสาหกรรม และการแก้ปัญหาหรือพัฒนาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม วิเคราะห์ วิจัย คาดการณ์แนวโน้ม และเตือนภัยด้านเศรษฐกิจอุตสาหกรรม ประสาน เร่งรัด ติดตาม และประเมินผลการพัฒนาอุตสาหกรรม กำหนดนโยบายการสำรวจ การเก็บรักษาการใช้ประโยชน์ข้อมูลด้านอุตสาหกรรม การจัดทำดัชนีอุตสาหกรรม และทำหน้าที่เป็นศูนย์สารสนเทศด้านเศรษฐกิจอุตสาหกรรม (กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล, 2560)

จากการปรับเปลี่ยนตามนโยบายดังกล่าวข้างต้น ทำให้บุคลากรของสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรมต้องปรับเปลี่ยนบริบท ทำงานแบบบูรณาการ สร้างพันธมิตร สร้างสรรค์นวัตกรรม และนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ โดยการพัฒนาอุตสาหกรรม 4.0 นำเทคโนโลยีมาช่วยในการปฏิบัติงานในการจัดทำฐานข้อมูลเชิงลึกของอุตสาหกรรมสาขาต่างๆ การใช้แอปพลิเคชันในการให้บริการข้อมูล การใช้ระบบสารสนเทศอิเล็กทรอนิกส์ การรับ-จ่ายเงินอิเล็กทรอนิกส์ การวิเคราะห์คาดการณ์แนวโน้มภาวะและเตือนภัยเศรษฐกิจอุตสาหกรรม เป็นศูนย์สารสนเทศทางด้านเศรษฐกิจอุตสาหกรรม

และกำหนดนโยบายด้านเศรษฐกิจอุตสาหกรรมของประเทศ บุคลากรของสำนักงานฯ ต้องปรับเปลี่ยนการทำงานเพื่อมุ่งสู่ข้าราชการ 4.0 ข้าราชการที่ใช้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานเพื่อให้บริการอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี ยุทธศาสตร์ที่ 6 ดังกล่าวข้างต้น ทำให้ข้าราชการรู้สึกว่าจะต้องทำงานหนักขึ้น ในขณะที่ผลตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับยังเหมือนเดิม โดยสังเกตได้จากอัตราการปฏิบัติงานของบุคลากร เมื่อเทียบกับกรอบอัตราค่าจ้างที่มีอยู่ จะเห็นได้ว่ามีตำแหน่งว่างจำนวนมาก

ตารางที่ 1.1 เปรียบเทียบกรอบอัตราค่าจ้าง กับจำนวนผู้ปฏิบัติงานในปี 2558-2560

สายงาน	กรอบอัตราค่าจ้าง	จำนวนบุคลากรปฏิบัติงาน		
		ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560
สายงานวิชาการ	94	88	80	89
สายงานสนับสนุน	64	60	63	59
รวมทั้งสิ้น	158	148	143	148
ตำแหน่งว่าง		10	13	10

ที่มา: กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล (2560)

จากตารางที่ 1.1 พบว่า ตั้งแต่ปี 2558-2560 สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม มีตำแหน่งว่างอันเนื่องมาจากการโอนย้าย ลาออก ไม่น้อยกว่าปีละ 10 ตำแหน่ง ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม เพื่อทราบระดับแรงจูงใจ ว่า มีปัจจัยด้านใดบ้างอยู่ในระดับน้อย เป็นเหตุผลให้บุคลากรลาออก โอนย้าย และสามารถนำข้อมูลมาวิเคราะห์ ปรับปรุงเพื่อยกระดับแรงจูงใจให้สอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังในการปฏิบัติงาน

2. วัตถุประสงค์การศึกษา

2.1 เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม

2.2 เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรมจำแนกตามลักษณะบุคคล

2.3 เพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจของบุคลากรสายงานวิชาการ และบุคลากรสายงานสนับสนุน

3. กรอบแนวคิดการศึกษา

ในการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ใช้กรอบแนวคิดในการศึกษา ดังนี้

3.1 **ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)** ได้แก่ ตัวแปรข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา สายงานที่ปฏิบัติ ตำแหน่งงานปัจจุบัน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาทำงาน

3.2 **ตัวแปรตาม (Dependent Variables)** ผู้ศึกษาได้กำหนดกรอบแนวคิด จากแนวคิดและทฤษฎีสองปัจจัย ของ Herzberg (อ้างถึงใน ศุภวัฒน์ ไชยประพันธ์, 2556) แบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย ได้แก่

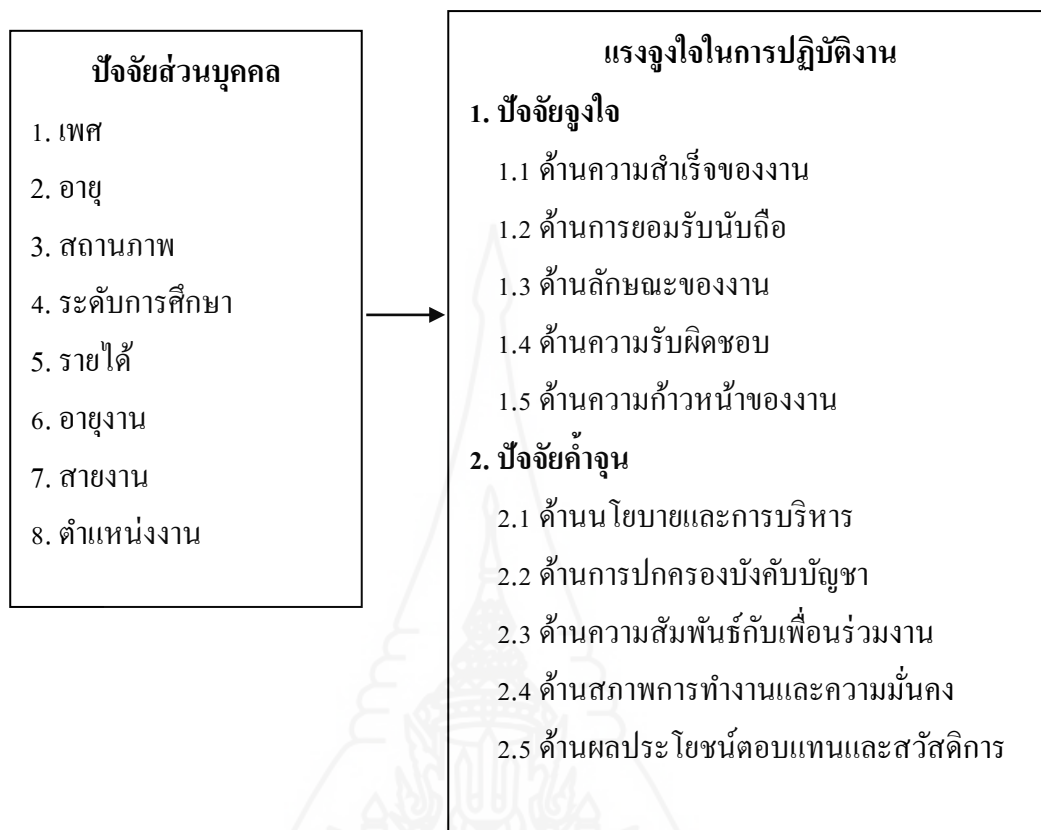
3.2.1 **ปัจจัยจูงใจ** ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าของงาน

3.2.2 **ปัจจัยค้ำจุน** ประกอบด้วย ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครอง บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง และด้านผลประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้ศึกษาใช้กรอบแนวคิดจากความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม โดยอ้างอิงแนวคิดและทฤษฎีที่สำคัญและเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจของบุคลากร โดยใช้ทฤษฎีสองปัจจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา

4. สมมติฐานการศึกษา

4.1 บุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรมที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

4.2 บุคลากรสายงานวิชาการ และบุคลากรสายงานสนับสนุน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

5. ขอบเขตของการศึกษา

ขอบเขตของการศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม ในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้แบ่งออกเป็น 3 ขอบเขต ดังนี้

5.1 **ขอบเขตด้านประชากร** ได้แก่ บุคลากรของสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ที่ปฏิบัติงานในเดือนมกราคม ปี พ.ศ. 2561 ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ จำนวน 148 คน

ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม จำนวน 107 คน จากจำนวนประชากรทั้งหมด 148 คน โดยการคำนวณจากสูตรของ Krejcie & Morgan (1970: 608-609) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 107 ตัวอย่าง

5.2 **ขอบเขตด้านเนื้อหา** จะศึกษาประกอบด้วยทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg

5.3 **ขอบเขตด้านเวลา** ใช้เวลาการในช่วงระหว่างเดือน เมษายน – มิถุนายน 2561

6. นวัตกรรมเฉพาะ

6.1 **แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน** หมายถึง ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ที่กระตุ้นให้บุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม มีพลัง แรงขับ เกิดพลัง ความพยายามในการกระทำ เพื่อไปสู่เป้าหมายในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย

6.2 **บุคลากร** หมายถึง บุคลากรในสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ

6.3 **ปัจจัยส่วนบุคคล** หมายถึง ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา สายงานที่ปฏิบัติ ตำแหน่งงานปัจจุบัน รายได้ และระยะเวลาการทำงาน

6.4 **บุคลากรสายงานวิชาการ** หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานตามภารกิจหลักในการเสนอแนะนโยบายและบริการข้อมูลสารสนเทศด้านเศรษฐกิจอุตสาหกรรม ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน

6.5 **บุคลากรสายงานสนับสนุน** หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานสนับสนุนการปฏิบัติราชการสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม ได้แก่ ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี นักวิชาการพัสดุ นักทรัพยากรบุคคล นักวิชาการคอมพิวเตอร์ นักจัดการงานทั่วไป เจ้าพนักงานธุรการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ

6.6 ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยตรง ที่จูงใจบุคลากรในหน่วยงานเกิดความพึงพอใจหน่วยงาน พอใจในงาน ซึ่งเป็นความต้องการภายในที่เป็นตัวกระตุ้นทำให้คนขยันปฏิบัติงาน

6.6.1 ด้านความสำเร็จของงาน หมายถึง การปฏิบัติงานให้สำเร็จตรงตามเป้าหมาย สามารถแก้ไขปัญหาในการทำงานได้ ผลงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

6.6.2 ด้านการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยกย่องชมเชย ผลงานเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

6.6.3 ด้านลักษณะของงาน หมายถึง งานที่ปฏิบัติเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่

6.6.4 ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง งานสำเร็จตามเป้าที่ได้รับมอบหมาย งานที่ทำเหมาะสมกับเวลา

6.6.5 ด้านความก้าวหน้าในงาน หมายถึง มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งสูงกว่าเดิม ตามความสามารถและผลงาน มีโอกาสได้รับการพัฒนาทักษะและความรู้ในการปฏิบัติงาน

6.7 ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยภายนอก ที่ก่อให้เกิด ความไม่พอใจในการทำงานเป็นองค์ประกอบที่ไม่เกี่ยวกับงาน โดยตรง แต่เป็นองค์ประกอบที่มีความเกี่ยวข้องโยงกับการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่ไม่ใช่สิ่งจูงใจ แต่ช่วยสนับสนุนให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ตลอดเวลา ถ้าปัจจัยด้านค้ำจุนไม่มี หรือไม่สอดคล้องกับบุคลากรในหน่วยงาน ก็จะทำให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน

6.7.1 ด้านนโยบายและการบริหาร หมายถึง นโยบายการปฏิบัติงานที่เหมาะสม มีการติดต่อสื่อสารที่ดีและรวดเร็ว นโยบายง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ

6.7.2 ด้านการปกครองและการบังคับบัญชา หมายถึง ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน เป็นที่ปรึกษา และมีความเป็นธรรม

6.7.3 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับ มีการทำงานเป็นทีม มีความสามัคคีในการปฏิบัติงาน

6.7.4 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานและความมั่นคง หมายถึง เครื่องมือ อุปกรณ์เพียงพอในการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมโดยรวมเหมาะสมเป็นสัดส่วน และมีความมั่นคงในอนาคต

6.7.5 ด้านผลประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและความเป็นอยู่ในปัจจุบัน มีการตรวจสุขภาพประจำปี มีสวัสดิการด้านต่างๆ เพียงพอ

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม สามารถนำผลการศึกษาที่ได้มาพัฒนาและปรับปรุงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากที่มีระดับน้อย หรือปานกลาง ให้มีระดับเพิ่มขึ้น

7.2 เพื่อใช้ประโยชน์จากข้อเสนอแนะ และผลที่ได้จากการวัดระดับแรงจูงใจของบุคลากรสายงานวิชาการและบุคลากรสายงานสนับสนุน นำไปเป็นแนวทางในการธำรงรักษาบุคลากร

7.3 เป็นข้อมูลให้แก่หน่วยงานเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา/ปรับปรุงกระบวนการทำงาน/ปัจจัยในการทำงาน เพื่อยกระดับแรงจูงใจ ลดอัตราการโอนย้าย ลาออก ของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม เพื่อให้ได้งานวิจัยที่มีความสมบูรณ์ครบถ้วนมากที่สุด ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาจาก แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง วารสาร ตำรา บทความต่างๆ เพื่อนำมาเป็นพื้นฐาน และมาประยุกต์ใช้กับการศึกษา โดยมีขอบเขตเนื้อหาสาระดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
2. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1.1 ความหมายของแรงจูงใจ

อนิวัช แก้วจันทน์ (2556) แรงจูงใจ หมายถึง พลังอันสำคัญที่จะทำให้พนักงานทำให้แก่องค์กรประสบความสำเร็จ องค์กรต้องสร้างความเชื่อมั่นและความมั่นคงให้แก่พนักงาน มีความยืดหยุ่น ถ้าผู้บริหารเพิ่มแรงจูงใจให้แก่บุคลากรเพื่อให้บุคลากรมีความเต็มใจ ทুমเท ความรู้ความสามารถ อุทิศตนในการทำงาน และมีความผูกพันต่อองค์กร จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย ทำให้การบริหารงานขององค์กร มีประสิทธิภาพ และมีผลิตภาพเพิ่มขึ้น

ราณี อธิชัยกุล (2557) แรงจูงใจ (Motivation) หมายถึง แรงผลักดันหรือความปรารถนาที่ทำให้เกิดการกระทำ เนื่องจากการจูงใจมีผลต่อผลิตภาพในการทำงานของบุคลากร ผู้บริหารจึงควรให้ความสนใจเพื่อให้สามารถจูงใจบุคลากรเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

ฐนิตา บัตตานี (2556: 18) แรงจูงใจ หมายถึง การที่บุคคลได้รับการกระตุ้นจากสิ่งเร้า ทำให้เกิดพลังที่แสดงออกทางพฤติกรรมที่จะนำไปสู่จุดประสงค์ของตนหรือปัจจัยต่างๆ ที่เป็นพลังและเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคลากร ซึ่งแรงจูงใจนี้อาจเกิดจากสิ่งเร้าภายนอกหรือภายใน หรือทั้งสองอย่างก็ได้

ตุลา มหาพสุชานนท์ (2556: 45) แรงจูงใจ หมายถึง พลัง แรงผลักดัน ทั้งภายใน ภายนอก ที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม ในการสนองต่อความต้องการของตนเอง

ศุภวัฒน์ ไชยประพันธ์ (2556: 11) แรงจูงใจ หมายถึง พลังในตัวบุคคลที่ทำให้ แสดงพฤติกรรมในลักษณะที่มีเป้าหมาย และแรงจูงใจ เป็นกลไกที่ไปกระตุ้นพลังของร่างกายให้ เกิดการกระทำ เป็นแรงบังคับให้พลังของร่างกายกระทำอย่างมีทิศทาง

กัตติกา อร่ามโชติ (2559: 8) แรงจูงใจ หมายถึง พลังภายในของบุคคลที่ถูกกระตุ้น โดยบุคคล หรือสภาพแวดล้อม ให้เกิดการแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา เพื่อเป้าหมาย ที่ตนต้องการ หรือมีผู้ชักจูง

อดุลย์ ทองจำริญญ (2556: 5) แรงจูงใจ หมายถึง พลังผลักดันให้คนมีพฤติกรรม และยังกำหนดทิศทางและเป้าหมายของพฤติกรรมนั้นด้วย คนที่มีแรงจูงใจสูง จะใช้ความพยายาม ในการกระทำไปสู่เป้าหมายโดยไม่ลดละ แต่คนที่มีแรงจูงใจต่ำ จะไม่แสดงพฤติกรรมหรือไม่ก็ ล้มเลิกการกระทำก่อนบรรลุเป้าหมาย

ชวงส์ อุบาดี (2557: 71) แรงจูงใจ หมายถึง การจูงใจหรือกระตุ้นให้บุคคลแต่ละคน และบุคคลในหมู่คณะ ได้มีโอกาสทำงานให้แก่องค์กรหรือหน่วยงาน น้อย่างเต็มความสามารถ การจูงใจ หรือกระตุ้น ส่วนใหญ่เป็นเรื่องเกี่ยวกับจิตใจ โดยทำให้คนมีขวัญดี มีกำลังใจที่จะอุทิศกายอุทิศใจ ทำงาน ให้แก่องค์กรหรือหน่วยงานอย่างเต็มที่

อริญชญา วงศ์ใหญ่ (2558: 5) แรงจูงใจ หมายถึง เป็นความรู้สึกริเริ่มคิด หรือ ทัศนคติในด้านการจูงใจในการทำงานต่างๆ ที่มีผลต่อการทำงานร่วมกับองค์กร ร่วมกับคนอื่นที่ สามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานทางด้านร่างกายและจิตใจ ตลอดจนเป็นการลด ความเครียดจากการปฏิบัติงานลงได้

Loundon and Bitta (1988: 368) แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะที่อยู่ภายในตัวที่เป็น พลังทำให้ร่างกายมีการเคลื่อนไหว ไปในทิศทางที่มีเป้าหมาย ที่ได้เลือกไว้แล้ว ซึ่งมักจะเป็น เป้าหมายที่มีอยู่ในสภาวะสิ่งแวดล้อม

Lovell (2012: 109) แรงจูงใจ หมายถึง เป็นกระบวนการที่ชักนำโน้มน้าวให้บุคคล เกิดความมานะพยายามเพื่อที่จะสนองต่อความต้องการบางประการให้บรรลุผลสำเร็จ

Domjan (2000: 199) แรงจูงใจ หมายถึง ภาวะในการเพิ่มพฤติกรรมการกระทำ กิจกรรมของบุคคล โดยบุคคลลงใจกระทำพฤติกรรมนั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า แรงจูงใจหมายถึง แรงขับ ที่เป็นกลไก ในการกระตุ้น ให้เกิดพลัง เกิดความต้องการ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคคล เพื่อมุ่งมั่นทิศทางการทำงานที่ตน รับผิดชอบอย่างเต็มที่ เต็มกำลังความสามารถ เพื่อการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายตามที่ตนเองต้องการ

1.2 ความสำคัญของการจูงใจ

อรพินทร์ ชูชม (2555) แรงจูงใจเป็นปัจจัยที่ช่วยให้เข้าใจพฤติกรรมของคนในการทำงานว่า ทำไมคนจึงขยัน มานะ พากเพียรและปฏิบัติงานได้ดี แรงจูงใจจึงมีบทบาทสำคัญ ดังต่อไปนี้

1) แรงจูงใจ สามารถช่วยอธิบายถึงสาเหตุของพฤติกรรมและพยากรณ์พฤติกรรม ของบุคคลได้ แรงจูงใจเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เข้าใจว่า ทำไมคนถึงมีพฤติกรรมเช่นนี้ อะไรเป็นสิ่งที่ จูงใจทำให้คนมุ่งมั่นที่จะกระทำพฤติกรรมนั้น นอกจากนี้แรงจูงใจยังช่วยอธิบายถึงความมานะ พากเพียรในการกระทำพฤติกรรมและทำพฤติกรรมหรือกิจกรรมนั้นอย่างกระตือรือร้นเต็มกำลัง ความสามารถ ดังนั้น การทราบถึงสิ่งจูงใจหรือแรงผลักดันที่อยู่เบื้องหลังของพฤติกรรมที่บุคคล แสดงออก จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในด้านการบริหารจัดการในการเสาะแสวงหาวิธีการที่จะทำให้ บุคคลมีพฤติกรรมที่ต้องการ

2) แรงจูงใจ ช่วยอธิบายความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น ทำไมบางคนมีความ เพียรพยายามที่จะทำพฤติกรรมหรือกิจกรรมต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมาย ในขณะที่บางคนไม่มีความ เพียรพยายามที่จะฝ่าฟันอุปสรรคให้บรรลุเป้าหมาย ตลอดจนเข้าใจว่าทำไมบางครั้งบุคคลถึงทำ พฤติกรรมหรือกิจกรรมนี้ ในขณะที่บางเวลาพฤติกรรมนี้จะไม่เกิดขึ้นเลย นอกจากนี้บุคคลแต่ละคน อาจทำพฤติกรรมเดียวกันด้วยเหตุผลที่แตกต่างกัน เนื่องจากบุคคลเหล่านั้นมีแรงจูงใจในการทำ พฤติกรรมนั้นแตกต่างกัน เช่น จากการศึกษาวิจัยคนงานใน โรงงานซึ่งเป็นพนักงานระดับล่าง พบว่า ความต้องการเงินและความมั่นคงในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญในการทำงาน ดังนั้น ในการ จูงใจให้กลุ่มบุคคลนี้มีความขยันขันแข็งในการทำงาน ผู้บริหารอาจใช้มาตรการในเรื่องเงินจูงใจ พนักงานในการปฏิบัติงาน ในขณะที่พนักงานระดับสูง สิ่งจูงใจในการทำงานที่สำคัญได้แก่ ความสำเร็จและการได้รับการยกย่อง เพื่อที่พนักงานปฏิบัติงานได้ดีจะได้คงระดับความพยายาม ในการทำงานต่อไป

3) แรงจูงใจช่วยให้บุคคล หน่วยงานหรือองค์การบริหารจัดการให้บุคคลหรือกลุ่มมีแรงจูงใจที่จะกระทำพฤติกรรมที่พึงประสงค์ได้ โดยอาศัยแนวคิดแรงจูงใจ ซึ่งการจูงใจมีหลายประเภท อาจอาศัยการจูงใจประเภทต่างๆ ผสมผสานประกอบกันหรือเลือกใช้วิธีการจูงใจวิธีการใดวิธีการหนึ่งให้เหมาะสมกับบุคคล กลุ่มสถานการณ์และโอกาส เช่น สร้างกระบวนการจูงใจในการทำงานโดยการตอบสนองความต้องการของบุคคลได้อย่างเหมาะสม ใช้สิ่งจูงใจในทางบวกและทางลบในการจูงใจบุคคล จูงใจบุคคลโดยการกำหนดเป้าหมาย ให้ความเป็นธรรมมีส่วนร่วมและรับผิดชอบในการทำกิจกรรมต่างๆ

การจูงใจมีความสำคัญในการที่จะช่วยกระตุ้นให้บุคคลกระทำพฤติกรรมต่างๆ ที่พึงประสงค์ด้วยความเต็มใจและพอใจ เช่น หัวหน้างานอาจใช้วิธีการจูงใจลูกน้องให้ใช้สิ่งแวดล้อมและพลังงานต่างๆ ในหน่วยงานของตนอย่างคุ้มค่าและไม่สิ้นเปลือง โดยอาจอาศัยแนวคิดเรื่องแรงจูงใจด้วยความเป็นธรรมและความคาดหวังมาใช้ โดยลูกน้องรับรู้ว่าส่วนที่ตนเองช่วยประหยัดในการใช้สิ่งแวดล้อมและพลังงานในหน่วยงานของตนนั้น จะได้รับผลตอบแทนกลับคืนมาเป็นเงินบางส่วนที่จะร่วมแบ่งปันกัน ถ้าทุกคนร่วมมือกันประหยัดการใช้พลังงานให้มาก ก็ยิ่งได้ผลตอบแทนกลับคืนมามากตามด้วย ในทำนองเดียวกันหัวหน้าหน่วยงานอาจใช้การจูงใจโดยการกำหนดเป้าหมาย ให้พนักงานร่วมกันกำหนดเป้าหมายที่เฉพาะร่วมกันในการนำวัสดุบางอย่างหมุนเวียนกลับมาใช้ใหม่ โดยเป้าหมายที่วางไว้เป็นเป้าหมายที่ไม่ยากหรือง่ายเกินไป เมื่อพนักงานสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกันได้ พนักงานต่างรับรู้ว่าตนเองมีความสามารถในการทำพฤติกรรมสิ่งเหล่านี้จะช่วยจูงใจให้พนักงานมีความพยายามที่จะกระทำพฤติกรรมนี้ต่อไป

1.3 ประเภทของการจูงใจ (Types of Motivation)

โดยทั่วไปประเภทของการจูงใจ (Types of Motivation) แบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท (ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ, 2557) ประกอบด้วย

1) การจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) เป็นสภาพความต้องการที่เกิดจากจิตใจของมนุษย์เพื่อเรียนรู้หรือแสวงหาสิ่งที่บุคคลต้องการ เช่น ความต้องการความรัก ความต้องการอำนาจ ความต้องการการยอมรับและยกย่องจากเพื่อนร่วมงานและสังคม โดยสิ่งจูงใจภายในที่เกิดจากจิตใจของมนุษย์ ประกอบด้วย

(1) ความต้องการ (Need) เป็นความต้องการที่อยู่ภายในจิตใจของบุคคลอันทำให้เกิดแรงขับ แรงขับจะก่อให้เกิดพฤติกรรมต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและความพึงพอใจ หนึ่ง แรงขับ อาจหมายถึง เหตุจูงใจที่เป็นสิ่งเร้าที่มีพลังมากพอที่จะชักนำให้บุคคลเกิดความรู้สึกที่จะกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จซึ่งอาจประกอบด้วย ความรู้สึกตามสัญชาตญาณ ความอยาก ความโน้มเอียงที่จะกระทำ ความปรารถนากะทันหันโดยปราศจากการไตร่ตรอง และผลประโยชน์ต่างๆที่บุคคลต้องการ

(2) ทักษะคติ (Attitude) หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม เช่น ความรู้สึกของบุคลากรในองค์กรที่มีความพอใจผู้บริหารสำหรับการบริหารองค์การแนวใหม่ เป็นต้น ทักษะคติของบุคลากรดังกล่าวมีผลทำให้บุคลากรขององค์การมีความตั้งใจในการทำงานมากขึ้น

(3) ความสนใจพิเศษของบุคลากร เป็นแรงจูงใจที่ทำให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นที่เกิดจากจิตใจของบุคคล โดยบุคลากรมีความสนใจเกี่ยวกับเรื่องงาน และพยายามทำงานให้สำเร็จเพื่อบรรลุเป้าหมายได้

2) การจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) หมายถึง สิ่งกระตุ้นจากภายนอกซึ่งจะมีผลนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคล ได้แก่

(1) เป้าหมาย (Goal) คือ จุดมุ่งหมายที่คาดหวัง เป้าหมายกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจให้บุคคลแสดงพฤติกรรม

(2) ความก้าวหน้า (Growth) เป็นสิ่งจูงใจจากภายนอกที่บุคคลต้องการ โดยเป็นแรงจูงใจทำให้เกิดพฤติกรรมบุคคล

(3) ความประทับใจ (Impression) ความประทับใจของบุคคลที่มีต่อบุคคลอื่น มีผลต่อพฤติกรรมบุคคล เช่น ผู้บริหารองค์การมีบุคลิกภาพดีและเป็นผู้นำที่ดียอดเยี่ยมมีผลต่อความประทับใจของบุคลากรและสามารถจูงใจบุคลากรให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่ดีได้

(4) การเสริมแรง (Reinforcement) เป็นสิ่งล่อใจที่ก่อให้เกิดแรงกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมบุคคลในลักษณะต่างๆ ตามมา อาจมีการให้รางวัล เป็นเครื่องกระตุ้นให้บุคคลมีพฤติกรรมต่างๆ เช่น บุคคลในองค์การอาจมีการแข่งขันกันทำงานให้มีผลงานดีจนได้รับรางวัลหรือบุคคลอาจจะทำในสิ่งที่ทำให้องค์การได้รับประโยชน์ เช่น การแข่งขันชิงรางวัลการให้บริการดีเด่น การทดสอบเพื่อพัฒนาขีดความสามารถในการผลิตและบริหาร เป็นต้น ในทางตรงข้ามองค์การอาจใช้สิ่งล่อใจที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมที่องค์การต้องการ เช่น การลงโทษบุคลากรและการดิเคียน เพื่อเป็นการกระตุ้นไม่ให้บุคลากรกระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง หรือสิ่งที่ไม่ต้องการ

1.4 องค์ประกอบในการเกิดแรงจูงใจ

องค์ประกอบในการเกิดแรงจูงใจ มี 4 ขั้นตอน คือ (จิตวิทยาการศึกษา, 2560)

1) **ขั้นความต้องการ (needs stage)** ความต้องการเป็นสภาวะขาดสมดุลที่เกิดขึ้นได้เมื่อบุคคลขาดสิ่งที่จะทำให้ส่วนต่างๆ ภายในร่างกายทำหน้าที่ไปตามปกติ สิ่งนี้อาจจะเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิตจึงทำให้เกิดแรงขับและเกิดแรงกระตุ้น เช่น ความหิว เมื่อบุคคลหิวบุคคลก็ต้องพยายามหาอาหาร คนที่ลดน้ำหนักโดยการใช้น้ำตาลความอ้วน ย่าจะไปกดประสาทไม่ให้หิวแต่พอหลังจากไม่ใช้น้ำตาลน้ำหนัก จะเห็นว่าคนที่ลดน้ำหนักโดยใช้น้ำตาลจะกินอาหารชดเชยมากขึ้นและอาจจะกลับมาอ้วนใหม่อีก หรือเด็กเล็กที่ไม่กินนมตอนป่วย แต่พอให้ป่วยเด็กจะเริ่มกินนมมากขึ้นเพื่อชดเชยตอนที่ป่วย ความกระหายก็เป็นความต้องการอีกอย่างที่เกิดแล้วบุคคลต้องหาวิธีการเพื่อให้หายกระหาย ความต้องการทางเพศและความต้องการการพักผ่อนก็จัดเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานในการดำรงชีวิต และไม่มีใครในโลกนี้ที่พยายามฝืนเพื่อไม่ให้ตนเองหลับ มนุษย์ทุกคนต้องการการพักผ่อนด้วยกันทั้งสิ้น

2) **ขั้นแรงขับ (drive stage)** หรือภาวะที่บุคคลถูกกระตุ้นให้เกิดแรงขับ เมื่อบุคคลเกิดแรงขับแล้วบุคคลจะนั่งอยู่เฉยๆ ไม่ได้บุคคลอาจจะรู้สึกไม่มีความสุข กระวนกระวายใจ ดังนั้นบุคคลจะคิดค้นหาวิธีการที่ทำให้ตนเองรู้สึกว่าได้รับการตอบสนองจากความหิว ความกระหาย ความต้องการทั้งปวงที่เกิดขึ้นเพื่อผลักดันให้ไปสู่จุดหมายปลายทาง ตามที่บุคคลต้องการ เช่น เมื่อเราวิ่งเหนื่อยๆ อากาศก็ร้อนจัด ทำให้เราเหนื่อยและคอแห้งอยากกินน้ำ สิ่งที่เราต้องการบำบัดความกระหายในช่วงเวลานั้นคือ น้ำ บุคคลจะพยายามทุกวิธีทางที่จะหาน้ำมาดื่ม

3) **ขั้นพฤติกรรม (behavior stage)** เป็นขั้นที่เกิดแรงขับอย่างมากที่ทำให้บุคคลเดินไปหาน้ำดื่ม โดยการเดินเข้าไปในร้านสะดวกซื้อแล้วเปิดขวดดื่มแล้วจึงเดินมาจ่ายสตางค์ หรือถ้าทนต่อความกระหายน้ำได้ ก็รีบเดินอย่างรวดเร็วไปจ่ายสตางค์แล้วยกน้ำดื่มรวดเดียวหมดขวดชื่นใจ ความกระหายก็บรรเทาลง

4) **ขั้นลดแรงขับ (drive reduction stage)** เป็นขั้นสุดท้ายที่อินทรีย์ได้รับการตอบสนอง คือ ได้ดื่มน้ำเป็นขั้นที่บุคคลเกิดความพึงพอใจ ความต้องการต่างๆ ก็จะลดลง

1.5 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ

1.5.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

Abraham Maslow (1943 อ้างถึงใน เนตร์พัฒนา ยาวีราช, 2556) ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ บุคคลมีความต้องการไม่สิ้นสุด และเมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการสิ่งอื่นๆ จะเข้ามาแทนที่ไม่มีที่สิ้นสุด ความต้องการได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจอีก เว้นแต่เกิดความต้องการขึ้นอีก ความต้องการสามารถจัดลำดับได้ตั้งแต่ขั้นต่ำสุดไปถึงขั้นสูงสุด เรียกว่า ลำดับขั้นความต้องการ แบ่งเป็น 5 ชั้น



ภาพที่ 2.1 ลำดับขั้นความต้องการของ มาสโลว์

ที่มา: ฌักกูพันธ์ เขจรนันท์ (2547: 34)

Maslow ได้จัดระดับความต้องการของมนุษย์ไว้ 5 ลำดับ คือ

1) ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์และเป็นสิ่งจำเป็นที่สุดสำหรับการดำรงชีวิต ร่างกายจะต้องได้รับการตอบสนองภายในช่วงระยะเวลาและสม่ำเสมอ ถ้าร่างกายไม่ได้รับการตอบสนองแล้วดำรงชีวิตอยู่ไม่ได้ ความต้องการเหล่านี้ ได้แก่ อาหาร อากาศ น้ำดื่ม เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ความต้องการพักผ่อน ความต้องการทางเพศ เป็นต้น ในขั้นแรกนี้องค์การทุกแห่งมักจะตอบสนองความต้องการของแต่ละคนโดยการจ่ายค่าจ้าง เพื่อคนงานหรือลูกจ้างจะได้นำเงินไปใช้จ่ายเพื่อแสวงหาความจำเป็นขั้นพื้นฐานของชีวิตเพื่อการดำรงชีวิตของแต่ละคน

2) ความต้องการทางด้านความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้วความต้องการทางด้านความปลอดภัยก็จะเกิดขึ้นตามมา ในความต้องการด้านความปลอดภัยนี้ มนุษย์มีความปรารถนาที่จะได้รับความคุ้มครองจากภัยอันตรายต่างๆ ที่จะมีต่อร่างกาย เช่น อุบัติเหตุ อาชญากรรม เป็นต้น นอกจากความต้องการด้านความปลอดภัยทางด้านร่างกายมนุษย์ยังมีความต้องการด้านความปลอดภัย ด้านความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจอีกด้วย เช่น มีการทำงานที่มั่นคง เป็นต้น

3) ความต้องการทางด้านสังคม ความรัก การยอมรับเป็นพวกพ้อง (Social or loves of Belonging Needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายและความต้องการความปลอดภัยได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว ความต้องการทางด้านร่างกายและความต้องการของเราที่จะมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ได้รับการยอมรับและมีความสำคัญต่อกลุ่มและมีอิทธิพลบางประการต่อกลุ่มเกิดขึ้น ความต้องการดังกล่าวเป็นความต้องการในด้านความรัก ความเป็นเจ้าของ ความใคร่ ความเป็นมิตรภาพของตนเอง สำหรับองค์การย่อมตอบสนองความต้องการดังกล่าวของลูกจ้างได้ โดยการให้ลูกจ้างสามารถแสดงความคิดเห็น และความคิดเห็นที่ได้รับการยอมรับ ควรจะมีการยกย่องชมเชย และให้ลูกจ้างมีส่วนในการแสดงความคิดเห็น เพื่อสร้างความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

4) ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องยอมรับจากสังคม (Social Needs) หมายถึง ความต้องการอยากเด่นในสังคม ความเชื่อมั่นในตนเอง ความสำเร็จ ความรู้ความสามารถ การนับถือตนเอง ความเป็นอิสระและเสรีภาพ และรวมถึงความต้องการที่จะมีฐานะเด่น เป็นที่ยอมรับของคนทั้งหลาย หรือการมีตำแหน่งสูงในองค์กร

5) ความต้องการที่ได้รับความสำเร็จสูงสุด (Self-actualization Needs) เมื่อความต้องการด้านร่างกาย ด้านความปลอดภัย ด้านความสังคม และมีความมิชื่อเสียงได้รับการตอบสนองแล้ว ไม่นานคนผู้นั้นจะมีความรู้สึกไม่พอใจเกิดขึ้น หากว่าเขาไม่สามารถที่จะทำอะไรได้ตามที่ตนเองอยากทำ คนเราควรจะได้มีการให้โอกาสที่จะพยายามทำเพื่อการมีชีวิตที่ดีขึ้น มีความต้องการที่จะมีความรู้สึกว่ามีคุณค่าในหน้าที่ได้ใช้ศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ ได้ทำงานที่เหมาะสมกับความสามารถและทักษะที่ตนเองชอบ เช่น ความนึกคิดที่อยากทำงานที่มีความสำคัญต่อสังคม เป็นต้น

จากทฤษฎีลำดับความขึ้นความต้องการของ Maslow สรุปได้ว่ามนุษย์ทุกคนมีความต้องการและความต้องการนี้จะมีอยู่ตลอดเวลาไม่มีที่สิ้นสุด ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะมีอิทธิพลต่อผู้นั้นต่อไปอีกกระบวนการดังกล่าวจะดำเนินต่อไปเรื่อยๆ จนกระทั่งถึงระดับความต้องการสูงสุดของตน

1.5.2 ทฤษฎี ERG (Alderfer's Existence Relatedness Growth Theory)

Alderfer (1972 อ้างถึงใน ราณี อิธิชัยกุล, 2557) ได้พัฒนาทฤษฎี ERG โดยยึดถือพื้นฐานของทฤษฎีของ Maslow โดยตรง แต่มีการสร้างรูปแบบที่เป็นจุดเด่นที่ต่างไปจากทฤษฎีของมาสโลว์ คือ Alderfer เห็นว่าความต้องการของมนุษย์ทั้ง 3 ระดับ ได้แก่

1) ความต้องการมีชีวิต (Existence Needs) คือ ความต้องการทางกาย และวัตถุ เพื่อให้มีชีวิตอยู่ได้ เช่น ปัจจัย 4 ความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมที่ดี

2) ความต้องการทางด้านความสัมพันธ์ (Relatedness Needs) คือ ความต้องการมีความสัมพันธ์ ที่ดีกับบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น ครอบครัว กลุ่มเพื่อน เพื่อนร่วมงาน เป็นต้น บุคคลจะตอบสนองความต้องการสัมพันธ์กับผู้อื่นด้วยการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ความรู้สึกกับผู้อื่น รวมถึงความรู้สึกที่ดีกับผู้อื่น

3) ความต้องการด้านความเจริญเติบโตก้าวหน้า (Growth Needs) คือ ความต้องการพัฒนาศักยภาพของตนเองในด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จหรือผลงานที่มีประสิทธิภาพ ให้ผู้อื่นยอมรับและยกย่องนับถือ

ตามทฤษฎีความต้องการของ Maslow นั้น ความต้องการได้รับการตอบสนองเป็นขั้นๆ และก้าวหน้าขึ้นไปเรื่อยๆ กล่าวคือ เมื่อใดที่ความต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการที่อยู่ในระดับสูงขึ้นจะมีผลในการจูงใจ ซึ่งทฤษฎีความต้องการของ Alderfer มีสภาพเหมือนกัน จะมีการเคลื่อนตัวถอยหลัง ถ้าความต้องการที่อยู่ต่ำกว่า และจากความจริงข้อนี้ทำให้ผู้บริหารทราบถึงสถานการณ์ต่างๆ ที่เป็นอุปสรรคต่อความต้องการความก้าวหน้าหรือความต้องการความสัมพันธ์ ซึ่งในสถานการณ์เช่นนี้ Alderfer ชี้ให้เห็นว่าประเภทความต้องการที่อยู่ต่ำลงไป จะมีความสำคัญในการจูงใจทันที ความต้องการที่จะได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น และมีความรู้สึกว่าตนเองนั้นเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคม มีความต้องการเพื่อน เช่น การเข้าเป็นสมาชิกขององค์กรหรือสมาคมต่างๆ

1.5.3 ทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg

Herzberg Bausners and Snyderman (อ้างถึงใน ศุภวัฒน์ ไชยประพันธ์, 2556) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน โดยใช้ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg

ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นองค์ประกอบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยตรงเป็นปัจจัยที่จูงใจบุคลากรในหน่วยงานให้เกิดความพึงพอใจในหน่วยงานให้เกิดความพอใจในงาน ซึ่งเป็นปัจจัยภายใน (ความต้องการภายใน) เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและเป็นตัวกระตุ้นที่ทำให้คนขยันปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

- 1) ด้านความสำเร็จของงาน
- 2) ด้านการยอมรับนับถือ
- 3) ด้านลักษณะของงาน
- 4) ด้านความรับผิดชอบ
- 5) ด้านความก้าวหน้าของงาน

ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) หรือปัจจัยการธำรงรักษา (Maintenance factor) เป็นองค์ประกอบที่ไม่เกี่ยวกับงานโดยตรง แต่เป็นองค์ประกอบที่มีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่ไม่ใช่สิ่งจูงใจแต่เป็นปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ตลอดเวลา ถ้าปัจจัยด้านค้ำจุนไม่มี หรือมีลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคลากรในหน่วยงาน ก็จะทำให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน (Job dissatisfaction) ถือว่าเป็นปัจจัยภายนอกที่ก่อให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน หากขาดปัจจัยกลุ่มนี้ ประกอบด้วย

- 1) ด้านนโยบายและการบริหาร
- 2) ด้านการปกครองบังคับบัญชา
- 3) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- 4) ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง
- 5) ด้านผลประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการ

ทฤษฎีสองปัจจัยนี้อยู่ภายใต้ฐานคติความต้องการทางจิตวิทยา โดยปัจจัย
 จูงใจจะทำให้เกิด ความพอใจในงาน ขณะที่ความพึงพอใจในงาน เพียงแต่ป้องกันไม่ให้เกิดความ
 ไม่พอใจเท่านั้น พนักงานจะรู้สึกว่ามีแรงจูงใจและความพึงพอใจในงานมากขึ้น ได้ ก็ต่อเมื่อมีปัจจัย
 มากขึ้นเท่านั้น นอกจากนั้น Herzberg ยังกล่าวอีกว่า การที่จะให้มีปัจจัยจูงใจมากๆ ได้ จำเป็นต้อง
 พัฒนางาน ซึ่งจะได้ประโยชน์ต่อพนักงานทุกคน ทำให้เกิดแรงจูงใจและความพึงพอใจในงาน
 นอกจากนี้ หากพิจารณาถึงแนวความคิดของ Herzberg แล้ว จะเห็นว่าปัจจัยทั้งคู่ ไม่ว่าจะเป็นปัจจัย
 จูงใจหรือปัจจัยค้ำจุนต่างมาจากความต้องการในเรื่องต่างๆ ของมนุษย์นั่นเอง และเมื่อพิจารณาโดย
 ละเอียดจะเห็นได้ว่า ปัจจัยค้ำจุนเป็นความต้องการที่เทียบกัน ได้กับความต้องการระดับต้น
 ตามแนวความคิดของ Maslow สำหรับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg มีความคล้ายคลึงกับทฤษฎี
 ลำดับขั้นความต้องการของ Maslow ฉะนั้น องค์กรควรจะตอบสนองความต้องการของพนักงาน
 เพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของ
 พนักงานได้ เช่น การได้รับค่าจ้างเงินเดือนที่เพียงพอ หรือจัดให้มีสถานที่ทำงานและสภาพแวดล้อม
 การทำงานให้มีความปลอดภัย การจัดกิจกรรม งานสังสรรค์ การแข่งขัน กีฬา หรือให้รางวัลแก่
 พนักงานที่มีผลงานดีเด่นและเปิดโอกาสให้พนักงาน ได้รับการใช้ความสามารถและทำงานให้
 ได้ผลสำเร็จของงาน เป็นต้น

การค้นพบของ Herzberg สรุปได้ว่า ปัจจัยค้ำจุนมีขึ้นเพื่อบำรุงจิตใจของ
 ผู้ปฏิบัติงาน ถ้าหากไม่ได้จัดให้มีขึ้น ผู้ปฏิบัติงานจะรู้สึกผิดปกติและเกิดความรู้สึกไม่พอใจในงาน
 ซึ่งก่อให้เกิดความเสียหายแก่องค์กรได้ ส่วนปัจจัยจูงใจมีขึ้นเพื่อสร้างความพึงพอใจในผลงาน
 กระตุ้นให้กระตือรือร้นในการทำงานดียิ่งขึ้น ดังนั้น ถ้าหากผู้บริหารต้องการให้มีผู้ปฏิบัติงานด้วย
 ความพึงพอใจเพื่อให้ผลงานมีคุณภาพสูง ควรจัดให้มีการจูงใจที่เหมาะสม

1.5.4 ทฤษฎีแรงจูงใจของแมกเกรเกอร์ (McGregor's Theory X and Theory Y)

สมคิด บางโม (2555) Douglas McGregor ให้แนวความคิดว่า ในการบังคับบัญชาของผู้บริหารแต่ละคนจะขึ้นอยู่กับความเชื่อเกี่ยวกับผู้ใต้บังคับบัญชาว่าเป็นอย่างไร การบริหารของเขาจะขึ้นอยู่กับทัศนคติและความคิดเห็นของเขาเองที่เกี่ยวกับผู้ใต้บังคับบัญชา ความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา และแรงจูงใจของผู้ใต้บังคับบัญชา McGregor ได้สร้างทฤษฎีการจูงใจในการทำงานเป็น 2 ทฤษฎี ดังนี้

1) ทฤษฎี X: ทฤษฎีนี้มองความเป็นมนุษย์ในแง่ไม่ดี สรุปแนวคิดที่สำคัญของทฤษฎีนี้ได้เป็น 3 ประการ คือ เห็นว่าโดยธรรมชาติของมนุษย์ที่แท้จริงนั้น มนุษย์ไม่ชอบทำงาน หากมีโอกาสหลีกเลี่ยงได้ก็พยายามหลีกเลี่ยงเห็นว่าวิธีที่จะทำให้มนุษย์ทำงาน ได้นั้นต้องใช้วิธีบังคับ ควบคุม ช่มชู้ สั่งการ และลงโทษ เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ เห็นว่ามนุษย์ส่วนใหญ่ชอบเป็นผู้ตามมากกว่าผู้นำและพยายามหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ไม่คอยหวังความก้าวหน้า ทะเยอทะยานน้อย แต่สิ่งที่ต้องการมากเหนืออย่างอื่นคือความมั่นคงปลอดภัย

จากแนวคิดที่มองว่ามนุษย์ไม่ดีดังกล่าว จึงเห็นได้ว่าผู้ที่เชื่อตามแนวคิดของทฤษฎีนี้ หากจะมอบหมายให้ใครทำงานอะไร จึงต้องมีหัวหน้างานคอยควบคุม บังคับบัญชา เพราะเห็นว่าถ้าไม่มีหัวหน้าบังคับบัญชาหรือไม่มีใครมาสั่งการ งานก็ไม่เดิน การที่มีหัวหน้ามาบังคับบัญชาในความหมาย คือ การว่ากล่าวและลงโทษ เหตุที่ต้องทำดังนี้ โดยมีเหตุผลว่าพื้นฐานของคนมักเกียจคร้านและขาดความรับผิดชอบ คือทฤษฎีกลุ่มนี้จะมองมนุษย์ในแง่ลบเป็นส่วนใหญ่

2) ทฤษฎี Y: ทฤษฎีนี้มองความเป็นมนุษย์ในแง่ดี แนวคิดของทฤษฎีกล่าวถึง ธรรมชาติของมนุษย์ส่วนใหญ่ มีความมานะ พยายามทั้งทางจิตใจและร่างกาย ความพยายามมีคู่กับความรับผิดชอบเช่นเดียวกับการพักผ่อนหรือการแสวงหาความเพลิดเพลิน มนุษย์มิได้รังเกียจการทำงาน เห็นว่างานช่วยสนองความต้องการของตน และเห็นว่าบางครั้งบางคราวที่มนุษย์จำต้องหลีกเลี่ยงงานนั้น น่าจะเนื่องมาจากลักษณะการควบคุมของหัวหน้างาน หรืออำนาจการควบคุมจากภายนอก การทำให้ผลงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร อาจไม่จำเป็นต้องใช้การควบคุมและบังคับ การให้โอกาสคนงานได้ทำงานในบรรยากาศที่เขาเป็นตัวของตัวเอง และยอมรับในวัตถุประสงค์ของงานได้ จะส่งผลให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ มนุษย์โดยทั่วไปให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม เป็นคณะทำงานอยู่แล้ว ดังตัวอย่างที่บางประเทศ หรือบางท้องถิ่นนิยมมารวมกลุ่มทำงานด้วยกันที่เรียกว่า “ประเพณีลงแขก” ในสมัยโบราณ มนุษย์มักยึดมั่นกับวัตถุประสงค์ของงาน เมื่อทำงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของงาน เมื่อทำงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของงานแต่ละอย่าง จะเกิดความรู้สึกพอใจ เกิดความพยายามในการทำงานมากขึ้นเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยส่วนรวม มนุษย์เกิดการเรียนรู้จากสถานการณ์ที่เหมาะสมพร้อมต่อ

การยอมรับในความรับผิดชอบของตน และพร้อมในการแสวงหาความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น ใครก็ตามที่หลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ขาดความทะเยอทะยานและแสวงหาความมั่นคง ความปลอดภัยอย่างเดียวน่าจะไม่ใช่ลักษณะที่แท้จริงของเขา การกระทำนั้นๆ น่าจะเนื่องมาจากอิทธิพลของสิ่งผลักดันบางอย่าง บุคคลในองค์กรแต่ละคน มักมีคุณลักษณะในตัวด้วยกันทั้งนั้น ในด้านความสามารถทางการคิด ความฉลาด การสร้างจินตนาการ ความคิดสร้างสรรค์ จะเห็นได้ว่าทฤษฎี Y ของ McGregor ของมนุษย์ในแง่ดี จากแนวคิดที่มองมนุษย์ในแง่ดีดังกล่าว ซึ่งเป็นแนวคิดที่เป็นที่นิยมในปัจจุบัน ก่อให้เกิดที่มาของหลักการด้านมนุษยสัมพันธ์ คือ ความเชื่อที่ว่ามนุษย์เป็นผู้ที่ชอบสังคมอยู่คนเดียวไม่ได้ ต้องมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับระบบสังคม ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ทฤษฎี Y ยังเน้นการพัฒนาตนเองของมนุษย์แต่ละคน มนุษย์มักรู้จักตนเองดี และรู้จักความสามารถของตน ผู้บังคับบัญชาควรมีความรู้ตึกนิกคิดที่ดีต่อพนักงาน และควรสร้างสถานการณ์ที่เอื้อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกรับผิดชอบ และมีส่วนร่วมในการดำเนินงานไปสู่เป้าหมาย ทั้งที่เป็นเป้าหมายส่วนบุคคล และเป้าหมายขององค์กร และทฤษฎีนี้ยังมีความคิดต่อระบบงานอุตสาหกรรมและงานธุรกิจในปัจจุบันด้วยว่า ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนมีโอกาสดแสดงความสามารถของตนเพียงบางส่วนเท่านั้น ซึ่งในองค์กรแต่ละแห่งควรให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสมากขึ้นในการได้แสดงความสามารถของตนให้มากที่สุด ถ้าผู้บังคับบัญชาสร้างบรรยากาศให้ผู้ปฏิบัติงาน เกิดความรู้สึกรับผิดชอบและมีส่วนร่วมในงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสดแสดงความสามารถได้เต็มที่ จะส่งผลต่องานขององค์กร ทั้งในแง่ผลงานและความรู้สึกผูกพันกับองค์กร

สรุป ทฤษฎีและการศึกษาเรื่องการจูงใจที่กล่าวมา เป็นเพียงส่วนหนึ่งจากทฤษฎีและการศึกษาเรื่องการจูงใจในการทำงาน เพื่อให้ได้เข้าใจเรื่องการจูงใจในลักษณะที่จะเลือกนำไปประยุกต์ใช้ในงานได้เป็นส่วนใหญ่ ซึ่งจะต้องเลือกไปใช้ให้เหมาะสมกับบุคคลและสถานการณ์ ทฤษฎีและการศึกษาบางเรื่อง อาจไม่เสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานได้ อาจเป็นแต่เพียงช่วยให้ได้แนวทางสร้างบรรยากาศที่ดีและเหมาะสมต่อการทำงาน ซึ่งก็นับว่าเป็นการประยุกต์ทฤษฎีในการศึกษาคั้งนี้ใช้ทฤษฎีสองปัจจัย ของ Herzberg คือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน เนื่องจากทฤษฎีมีความสอดคล้องกับลักษณะของแรงจูงใจขององค์กรมากที่สุด

2. ข้อมูลเกี่ยวกับสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม

สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม เป็นหน่วยงานราชการมีฐานะเทียบเท่ากรม สังกัดกระทรวงอุตสาหกรรม ตั้งอยู่เลขที่ 75/6 ถนนพระรามที่ 6 แขวงทุ่งพญาไท เขตราชเทวี กรุงเทพฯ โดยกระทรวงอุตสาหกรรม ได้เสนอเรื่องต่อคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 26 มิถุนายน 2533 ขอปรับปรุงฐานะของกองเศรษฐกิจอุตสาหกรรม สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรมให้เป็นสำนักงานเทียบเท่ากรม เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน นโยบายและแผนพัฒนาอุตสาหกรรมให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และคณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบ ในการจัดตั้งสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม โดยให้โอนงานของสำนักงานพัฒนาอุตสาหกรรมหลัก สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรมมารวมเข้าด้วยกันตามพระราชบัญญัติปรับปรุง กระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2534 และพระราชบัญญัติโอนอำนาจหน้าที่ และกิจการบริหารงานบางส่วน of สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม (กองเศรษฐกิจอุตสาหกรรม และสำนักงานพัฒนาอุตสาหกรรมหลัก) กระทรวงอุตสาหกรรม ไปเป็นของสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม พ.ศ. 2534 โดยได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 108 ตอนที่ 156 ลงวันที่ 4 กันยายน พ.ศ. 2534 โดยให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา ดังนั้นจึงได้ถือเอา วันที่ 5 กันยายน 2534 เป็นวันก่อตั้ง สำนักงานฯ

2.1 วิสัยทัศน์

เป็นองค์กรชั้นนำการพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศสู่ความยั่งยืน

2.2 พันธกิจ/ภารกิจ

- 1) จัดทำ นูรณาการ ผลักดันนโยบาย แผน ยุทธศาสตร์ในการพัฒนาอุตสาหกรรมสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน
- 2) จัดทำ เชื่อมโยง และให้บริการข้อมูล การขึ้นนำและการเตือนภัยเศรษฐกิจอุตสาหกรรมและระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย เชื่อถือได้
- 3) สร้างความเข้มแข็งในการเป็นองค์กรที่เป็นเลิศด้านเศรษฐกิจอุตสาหกรรม

2.3 ค่านิยม

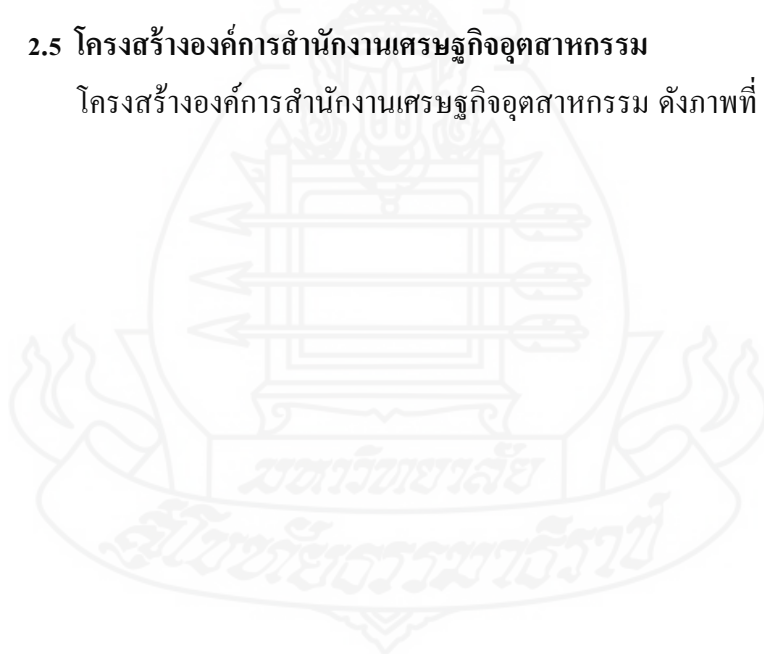
รับผิดชอบหน้าที่ เสนอแนะอย่างสร้างสรรค์ มีความซื่อสัตย์สุจริต มุ่งผลสัมฤทธิ์

2.4 อำนาจหน้าที่

- 1) เสนอแนะนโยบาย แนวทางและมาตรการด้านการพัฒนาอุตสาหกรรม รวมทั้งจัดทำแผนพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศ
- 2) เสนอแนะนโยบาย กำหนดท่าที แนวทางความร่วมมือด้านเศรษฐกิจอุตสาหกรรมระหว่างประเทศ รวมทั้งประชุมเจรจากับองค์กร หรือหน่วยงานต่างประเทศด้านอุตสาหกรรม
- 3) ศึกษา วิเคราะห์เศรษฐกิจอุตสาหกรรม เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดนโยบายการวางแผน การพัฒนาอุตสาหกรรมและการแก้ปัญหาหรือพัฒนาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
- 4) วิเคราะห์ วิจัย คาดการณ์แนวโน้ม และเตือนภัยด้านเศรษฐกิจอุตสาหกรรม
- 5) ประสาน เร่งรัด ติดตาม และประเมินผลการพัฒนาอุตสาหกรรม
- 6) กำหนดนโยบายการสำรวจ การเก็บรักษา การใช้ประโยชน์ข้อมูลด้านอุตสาหกรรม การจัดทำดัชนีอุตสาหกรรม และทำหน้าที่เป็นศูนย์สารสนเทศด้านเศรษฐกิจอุตสาหกรรม

2.5 โครงสร้างองค์การสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม

โครงสร้างองค์การสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม ดังภาพที่ 2.2





ภาพที่ 2.2 โครงสร้างสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม

ที่มา: <http://www.oie.go.th>

ปัจจุบันปี พ.ศ. 2561 สำนักงานมีบุคลากรปฏิบัติงานรวมทั้งสิ้น 148 คน ประกอบด้วย ข้าราชการจำนวน 126 คน ลูกจ้างประจำ 15 คน และพนักงานราชการ 7 คน โดยจำแนกระดับตำแหน่ง และสายงาน ได้ตามตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 การแบ่งกลุ่มบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม จำแนกตามสายงาน

ระดับตำแหน่ง	สายงานวิชาการ	สายงานสนับสนุน	รวมทั้งสิ้น
ผู้อำนวยการ	9	1	10
เชี่ยวชาญ	4	0	4
ชำนาญการพิเศษ	24	7	31
ชำนาญการ	28	7	35
ปฏิบัติการ	22	11	33
ชำนาญงาน	0	8	8
ปฏิบัติงาน	0	5	5
ลูกจ้างประจำ	0	15	15
พนักงานราชการ	1	6	7
รวมทั้งสิ้น	89	59	148

ที่มา: กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล (2560)

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อาภาภรณ์ จันทน์ณรงค์ (2555) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการกรมควบคุมโรค วัตถุประสงค์การศึกษาเพื่อ 1) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการกรมควบคุมโรค 2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการกรมควบคุมโรค จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการกรมควบคุมโรค ประชากรที่ใช้ในการศึกษาเป็นพนักงานราชการกรมควบคุมโรค ที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง จำนวน 376 คน ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 191 คน วิธีสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบค่าเอฟ และการทดสอบด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผลการศึกษาพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการกรมควบคุมโรค ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.86$, S.D= 0.61) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก อันดับแรกคือ ด้านความต้องการมีชีวิต รองลงมาคือ ด้านความต้องการสัมพันธ์กับผู้อื่น และความต้องการเจริญก้าวหน้า 2) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ กรมควบคุมโรค

จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุงาน แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานกรมควบคุมโรคที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ในด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น และด้านความเจริญก้าวหน้า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการกรมควบคุมโรค ด้านความต้องการมีชีวิต คือ การพิจารณาค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและสอดคล้องกับผลสัมฤทธิ์ของงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น คือ มีนโยบายส่งเสริมความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน โดยเฉพาะสร้างความสามัคคีช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ด้านความเจริญก้าวหน้า คือ ส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน โดยให้ความสำคัญกับการสรรหาและเลือกสรรจากภายใน

จิตติมา วงศ์วิชัย (2556) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสรรพากร สังกัดสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 21 วัดดูประสงค์การศึกษาเพื่อ 1) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสรรพากร สังกัดสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการของข้าราชการกรมสรรพากร สังกัดสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 21 จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล ประชากรในการศึกษาคือ ข้าราชการกรมสรรพากร สังกัดสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 21 จำนวน 174 คน ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 122 คน วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบ แบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบความแปรปรวนจำแนกทางเดียว และการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญทางสถิติ ผลการศึกษาพบว่า 1) ข้าราชการมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยจูงใจที่มีระดับการจูงใจสูงสุดคือ ด้านความสำเร็จของงาน รองลงมาคือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้า ส่วนปัจจัยค่าจูงมีระดับการจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยที่มีระดับการจูงใจสูงสุดคือ ด้านการควบคุมนิเทศงาน รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาวะการทำงาน และด้านเงินเดือน 2) ข้าราชการที่มีเพศ อายุ สถานภาพ อายุการทำงาน ระดับการศึกษา รายได้ ระดับตำแหน่ง และฝ่ายปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่หากพิจารณารายด้าน ข้าราชการที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน จะมีปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงานและปัจจัยจูงใจด้านนโยบายการบริหาร มีความแตกต่างกัน

ศุภร์พรัตน์ รักษากาญจน์ (2557) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยทักษิณ วัตถุประสงค์ในการศึกษา เพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยทักษิณ 2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยทักษิณ จำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และสายงาน 3) เพื่อหาข้อเสนอแนะในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยทักษิณ 4) เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ของการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยทักษิณ ประชากรในการศึกษา คือ บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยทักษิณ ได้แก่ เจ้าหน้าที่บริหารงาน นักวิชาการ นักวิชาชีพ พนักงานปฏิบัติการ จำนวน 445 คน ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 210 คน โดยการคิดแบบสัดส่วนจำแนกตามหน่วยงาน ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยทักษิณ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21, SD=0.51$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่แรงจูงใจอยู่ในระดับสูงสุด คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.13, SD=0.39$) ระดับรองลงมาคือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04, SD=0.54$) และระดับน้อยที่สุดคือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57, SD=0.68$) ผลการทดสอบสมมติฐาน บุคลากรสายงานสนับสนุนที่มีประสบการณ์ในการทำงานด้านนโยบายและการบริหาร มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยเปรียบเทียบรายคู่พบว่า อายุงานต่ำกว่า 5 ปี, 5-10 ปี และ 10-15 ปี แตกต่างกับประสบการณ์ 15 ปีขึ้นไป

สุชาติ อินทร์สมบูรณ์ (2558) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการ กองทัพอากาศ วัตถุประสงค์ในการศึกษาเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานพัฒนาระบบราชการ กองทัพอากาศ ประชากรในการศึกษา คือ ข้าราชการ สำนักงานพัฒนาระบบราชการ กองทัพอากาศ จำนวน 96 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสังเกตสถิติ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการ กองทัพอากาศ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.84, \delta = 0.35$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยจูงใจ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.91, \delta = 0.42$) มีระดับแรงจูงใจสูงสุด คือ ความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.23, \delta = 0.44$) ระดับรองลงมาคือ ความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.12, \delta = 0.47$) และระดับน้อยที่สุดคือ ด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.67, \delta = 0.59$) ในส่วนของ

ปัจจัยค้ำจุน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.78, \delta = 0.40$) เมื่อพิจารณา รายด้านพบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มากที่สุด อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.98, \delta = 0.34$) และระดับรองลงมา คือด้านนโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.87, \delta = 0.47$) ด้าน รายได้และสวัสดิการ น้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.39, \delta = 0.64$)

วรรณชรินทร์ จิตรสมักร (2559) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ราชการ: กรณีศึกษา สำนักบริหารกลาง กรมป่าไม้ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม วัตถุประสงค์ในการศึกษาเพื่อ 1) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ สำนัก บริหารกลาง กรมป่าไม้ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มี ความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ สำนักบริหารกลาง กรมป่าไม้ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ประชากรในการศึกษาเป็นพนักงานราชการ สำนัก บริหารกลาง กรมป่าไม้ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จำนวน 110 คน สถิติที่ใช้ในการ วิเคราะห์ คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.47, \delta = 0.577$) เมื่อพิจารณา รายด้านพบว่า ปัจจัยที่มีระดับแรงจูงใจสูงสุด คือ ความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับ มาก ($\mu = 4.10, \delta = 0.484$) ระดับรองลงมาคือ ความมั่นคงในงานอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.84, \delta = 0.87$) และระดับน้อยสุดคือ ค่าจ้างอยู่ในระดับน้อย ($\mu = 1.94, \delta = 0.547$)

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งมีรายละเอียดการดำเนินงานศึกษา ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ บุคลากรของสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรมที่ปฏิบัติงานในปี พ.ศ. 2561 จำนวน 148 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Krejcie & Morgan (1970: 608-609) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 0.05 ได้จำนวน 107 ตัวอย่าง คำนวณตามสูตร ดังนี้

- n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
 N = จำนวนประชากรทั้งหมด
 e = ระดับความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้
 X^2 = ค่าไคสแควร์ที่ df เท่ากับ 1 และระดับความเชื่อมั่น 95% (=3.841)
 p = สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากร (ถ้าไม่ทราบให้กำหนด $p = 0.5$)

$$n = \frac{X^2 NP(1-p)}{e^2(N-1) + X^2 p(1-p)}$$

$$n = \frac{3.841 \times 3.841 \times 148 \times 0.5 \times 0.5}{(.05^2) \times (148 - 1) + 3.841 \times 3.841 \times 0.5 \times 0.5} \quad n = 107$$

ผู้ศึกษาจึงมุ่งศึกษากลุ่มตัวอย่างจำนวน = 107

วิธีการเลือกตัวอย่าง (Sampling Method) ตามตำแหน่งงาน และสายงาน แบบตามสัดส่วน (Proportional) เพื่อหาขนาดตัวอย่างที่เหมาะสม ดังแสดงในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา แบ่งตามสัดส่วน

ระดับตำแหน่ง	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
	สายงานวิชาการ	สายงานสนับสนุน	สายงานวิชาการ	สายงานสนับสนุน
ผู้อำนวยการ	9	1	6	1
เชี่ยวชาญ	4	0	3	0
ชำนาญการพิเศษ	24	7	17	5
ชำนาญการ	28	7	20	5
ปฏิบัติการ	22	11	16	5
ชำนาญงาน	0	8	-	6
ปฏิบัติงาน	0	5	-	4
ลูกจ้างประจำ	0	15	-	11
พนักงานราชการ	1	6	1	4
รวมทั้งสิ้น	89	59	63	44

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

การศึกษานี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม เปรียบเทียบแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม จำแนกตามลักษณะบุคคล และเปรียบเทียบระดับแรงงใจของบุคลากรสายงานวิชาการ และสายงานสนับสนุน โดยใช้ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้ศึกษาได้ปรับจากแบบสอบถามของ สุภวัฒน์ ไชยประพันธ์ (2556) แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิด จำนวน 8 ข้อ ได้แก่ 1) เพศ 2) อายุ 3) สถานภาพการสมรส 4) ระดับการศึกษา 5) สายงานที่ปฏิบัติ 6) ตำแหน่งงานในปัจจุบัน 7) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 8) ระยะเวลาทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ของบุคลากร สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม แบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย คือ 1) ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าของงาน 2) ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน และความมั่นคง ด้านผลประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการ แบบสอบถามเป็นคำถามแบบปลายปิด แบบมาตราประมาณค่าแบบ Likert Rating Scale 5 ระดับ จำนวน 50 ข้อ ดังนี้

ในแบบสอบถามตอนที่ 2 นี้ ผู้ตอบแบบสอบถามต้องพิจารณาความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานว่า อยู่ในระดับใด โดยจัดแบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ คือ

ระดับ	5	หมายถึง	มีระดับแรงจูงใจในด้านนี้มากที่สุด
ระดับ	4	หมายถึง	มีระดับแรงจูงใจในด้านนี้มาก
ระดับ	3	หมายถึง	มีระดับแรงจูงใจในด้านนี้ปานกลาง
ระดับ	2	หมายถึง	มีระดับแรงจูงใจในด้านนี้น้อย
ระดับ	1	หมายถึง	มีระดับแรงจูงใจในด้านนี้น้อยที่สุด

การแปลความหมายผลการศึกษา โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้เกณฑ์ในการคือน้ำหนักค่าเฉลี่ยของ (สุรชัย วิชาศ, 2552 อ้างถึงใน ศรีธนา บุญชูเศรษฐ์, 2558)

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.50 – 5.00	ระดับแรงจูงใจมากที่สุด
3.50 – 4.49	ระดับแรงจูงใจมาก
2.50 – 3.49	ระดับแรงจูงใจปานกลาง
1.50 – 2.49	ระดับแรงจูงใจน้อย
1.00 – 1.49	ระดับแรงจูงใจน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เป็นคำถามปลายเปิด เพื่อให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะที่ควรปรับปรุง เพื่อทราบความต้องการที่บุคลากรต้องการได้รับจากองค์กร และเป็นแนวทางในการยกระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งคำถามจะครอบคลุมปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน และปัจจัยค้ำจุน 5 ด้าน

2.1 การสร้างเครื่องมือ

2.1.1 ศึกษาข้อมูลจากหนังสือ เอกสาร วารสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แล้วนำข้อมูลที่ได้มาสร้างแบบสอบถามโดยยึดตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้

2.1.2 กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษา

2.1.3 การสร้างแบบสอบถาม ผู้ศึกษาพบว่า แบบสอบถามของ ศุภวัฒน์ โขยประพันธ์ (2556) ที่ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทคริสเตียนีและนิลเสน (ไทย) จำกัด (มหาชน) มีความเหมาะสม สอดคล้องกับการศึกษาครั้งนี้ และครอบคลุมในแต่ละด้านอย่างทั่วถึง สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ สมมติฐานของการศึกษา ตัวแปร และการวัดตัวแปรที่กำหนดไว้ ประกอบกับแบบสอบถามที่นำมาปรับใช้ของ ศุภวัฒน์ โขยประพันธ์ (2556) ได้ผ่านการทดสอบความเที่ยงตรง

2.2 การหาความน่าเชื่อถือของเครื่องมือ (Reliability) นำแบบสอบถามที่ได้จากการปรับปรุงไปทดลองใช้ (Try out) โดยนำไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะเช่นเดียวกันกับกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา จำนวน 30 คน แล้วนำมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือการศึกษาด้วยวิธีการหาความสอดคล้องภายใน โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach Alpha Coefficient) ของ Cronbach ในการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

2.3 ผลการหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม พบว่า ข้อคำถามวัดแรงจูงใจมีความเชื่อมั่นได้เท่ากับ 0.95

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 แจกแบบสอบถาม เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม ตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 107 คน

3.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล และตรวจสอบความถูกต้องในการตอบแบบสอบถาม

3.3 การนำแบบสอบถามที่ถูกต้องสมบูรณ์มาวิเคราะห์ทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

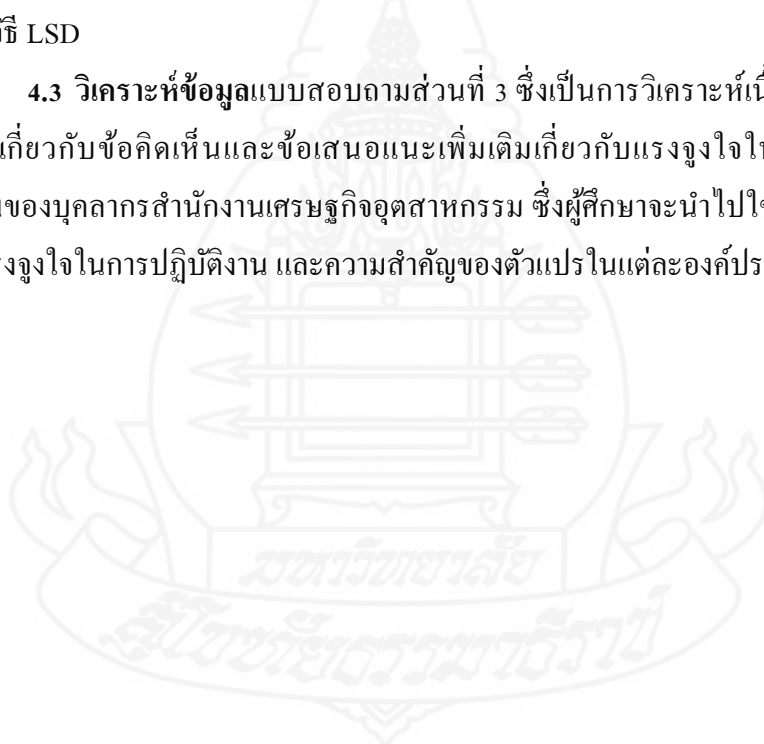
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อผู้ศึกษาได้เก็บข้อมูลแบบสอบถามครบถ้วน และตรวจสอบความถูกต้องแล้ว จึงนำข้อมูลมาวิเคราะห์ โดยใช้สถิติดังนี้

4.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) คือ สถิติเบื้องต้นที่ใช้ในการอธิบายให้เห็นถึงคุณลักษณะต่างๆ ของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่ออธิบายระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

4.2 การทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน โดยการใช้ Independent Sample t-test และการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ต้องทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD

4.3 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามส่วนที่ 3 ซึ่งเป็นการวิเคราะห์เนื้อหาสาระ (Content Analysis) เกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแรงจูงใจในด้านต่างๆ ใน การปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม ซึ่งผู้ศึกษาจะนำไปใช้ประกอบการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความสำคัญของตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบต่อไป



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรมจำแนกตามลักษณะบุคคล และเพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจของบุคลากรสายงานวิชาการ และบุคลากรสายงานสนับสนุน โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล
- ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
- ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานการศึกษา
- ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม ในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างที่เป็น ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ จำนวน 107 คน และได้รับแบบสอบถามกลับมา จำนวน 107 ชุด การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา สายงานที่ปฏิบัติ ตำแหน่งงานในปัจจุบัน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาทำงาน แสดงผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	35	32.71
หญิง	72	67.29
รวม	107	100
2. อายุ		
20-30 ปี	8	7.48
31-40 ปี	32	29.91
41-50 ปี	42	39.25
51-60 ปี	25	23.36
รวม	107	100
3. สถานภาพการสมรส		
โสด	43	40.19
สมรส	61	57.01
หม้ายหรือหย่าร้าง	3	2.80
รวม	107	100
4. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าอนุปริญญา	13	12.15
อนุปริญญา	5	4.67
ปริญญาตรี	40	37.38
ปริญญาโท	48	44.86
ปริญญาเอก	1	0.94
รวม	107	100

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
5. สายงานที่ปฏิบัติ		
สายงานวิชาการ	63	58.88
สายงานสนับสนุน	44	41.12
รวม	107	100
6. ตำแหน่งงานในปัจจุบัน		
ผู้อำนวยการ	7	6.54
เชี่ยวชาญ	3	2.80
ชำนาญการพิเศษ	22	20.56
ชำนาญการ	25	23.37
ปฏิบัติการ	24	22.43
ชำนาญงาน	6	5.61
ปฏิบัติงาน	4	3.74
ลูกจ้างประจำ	11	10.28
พนักงานราชการ	5	4.67
รวม	107	100
7. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
10,000 - 20,000 บาท	18	16.82
20,001- 30,000 บาท	39	36.45
30,001 – 40,000 บาท	28	26.17
40,001 – 50,000 บาท	12	11.21
มากกว่า 50,000 บาท	10	9.35
รวม	107	100

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
8. ระยะเวลาทำงานถึงปัจจุบัน		
น้อยกว่า 5 ปี	28	26.17
5 – 10 ปี	6	5.61
11 – 15 ปี	18	16.82
16 – 20 ปี	22	20.56
21 ปี ขึ้นไป	33	30.84
รวม	107	100

จากตารางที่ 4.1 กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาทั้งสิ้น จำนวน 107 คน จำแนกตามลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า

เพศ กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิงมากที่สุดจำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 67.29 ที่เหลือเป็นเพศชาย จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 32.71

อายุ กลุ่มตัวอย่างอายุระหว่าง 41-50 ปี มากที่สุดที่ จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 39.25 อายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 29.91 อายุระหว่าง 51-60 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 23.36 อายุระหว่าง 20-30 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 7.48

สถานภาพการสมรส กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสมากที่สุด จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 57.01 สถานภาพโสด จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 40.19 สถานภาพหม้ายหรือหย่าร้าง จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.80

ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างศึกษาระดับปริญญาโทสูงสุดที่จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 44.86 ระดับปริญญาตรี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 37.38 ระดับต่ำกว่าอนุปริญญา จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 12.15 ระดับอนุปริญญา จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.67 ระดับปริญญาเอก จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.94

สายงานที่ปฏิบัติ กลุ่มตัวอย่างปฏิบัติงานสายงานหลักด้านวิชาการมีจำนวนสูงสุด 63 คน คิดเป็นร้อยละ 58.88 ที่เหลือเป็นสายงานสนับสนุนจำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 41.12 ตำแหน่งงานในปัจจุบัน กลุ่มตัวอย่างดำรงตำแหน่งชำนาญการมากที่สุด จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 23.37 ตำแหน่งงานปฏิบัติการมีจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 22.43 ตำแหน่งงานชำนาญการพิเศษ จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 20.56 ตำแหน่งงานลูกจ้างประจำจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 10.28 ตำแหน่งงานชำนาญงาน จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 5.61 ตำแหน่งงานพนักงานราชการน้อยที่สุด จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.67

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน กลุ่มตัวอย่างมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท จำนวนมากที่สุดจำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 36.45 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 30,001-40,000 บาทมีจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 26.17 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 10,000-20,000 บาท จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 16.82 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 40,001-50,000 บาท จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 11.21 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 50,000 บาท จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 9.35

ระยะเวลาทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาทำงาน 21 ปีขึ้นไปมากที่สุดที่ 33 คน คิดเป็นร้อยละ 30.84 ระยะเวลาทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 26.17 ระยะเวลาทำงานระหว่าง 16-20 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 20.56 ระยะเวลาทำงานระหว่าง 11-15 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 16.82 ระยะเวลาทำงานระหว่าง 5-10 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 5.61

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม แบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ปัจจัยจูงใจ	3.76	0.68	มาก
ปัจจัยค้ำจุน	3.67	0.68	มาก
ภาพรวม	3.72	0.68	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.68) เมื่อพิจารณารายปัจจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.68) และปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = 0.68) โดยสามารถอธิบายปัจจัยรายด้าน ดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจ

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านความสำเร็จของงาน	3.96	0.52	มาก
ด้านการยอมรับนับถือ	3.79	0.61	มาก
ด้านลักษณะของงาน	3.74	0.68	มาก
ด้านความรับผิดชอบ	3.82	0.71	มาก
ด้านความก้าวหน้าของงาน	3.48	0.86	ปานกลาง
ภาพรวม	3.76	0.68	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม ในส่วนของปัจจัยจูงใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.68) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จของงานมีระดับคะแนนสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.52) รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.71) และน้อยที่สุดคือ ด้านความก้าวหน้าของงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = 0.86)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค้ำจุน

ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านนโยบายและการบริหาร	3.50	0.82	ปานกลาง
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.71	0.86	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.94	0.64	มาก
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานและความมั่นคง	3.60	0.78	มาก
ด้านผลประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการ	3.31	0.97	ปานกลาง
ภาพรวม	3.61	0.81	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม ในส่วนของปัจจัยค้ำจุน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$, S.D. = 0.81) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีระดับคะแนนสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.64) รองลงมาคือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = 0.86) และน้อยที่สุดคือ ด้านผลประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.31$, S.D. = 0.97)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน

ด้านความสำเร็จของงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ทำงานสำเร็จตรงตามเป้าหมาย	4.06	0.51	มาก
2. ข้อเสนอแนะของท่านได้รับพิจารณาจากเพื่อนร่วมงานไปปฏิบัติ	3.92	0.37	มาก
3. ได้กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานและทำได้สำเร็จเสมอ	3.89	0.57	มาก
4. เมื่อพบปัญหาในการทำงานท่านสามารถแก้ไขได้สำเร็จ	3.98	0.57	มาก
5. การประเมินผลงานที่สำเร็จของท่านอยู่ในเกณฑ์ที่น่าพึงพอใจ	3.95	0.6	มาก
ภาพรวม	3.96	0.52	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรมต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทำงานสำเร็จตรงตามเป้าหมาย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.51) รองลงมา คือ เมื่อพบปัญหาในการทำงานสามารถแก้ไขได้สำเร็จ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.57) และน้อยที่สุดคือ ได้กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานและทำได้สำเร็จเสมอ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.57)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยเชิงใจ ด้านการยอมรับนับถือ

ด้านการยอมรับนับถือ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
6. การแสดงความยินดีจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ	3.92	0.67	มาก
7. ผลงานและความคิดของท่านเป็นที่ยอมรับ ของเพื่อนร่วมงาน	3.91	0.61	มาก
8. ผู้บังคับบัญชายอมรับในความสามารถและ ความสำเร็จของท่าน	3.63	0.57	มาก
9. ผู้บังคับบัญชายอมรับในความคิดเห็นของท่าน	3.55	0.66	มาก
10. สามารถนำเสนอแนวคิดและวิธีการปฏิบัติงาน กับผู้ร่วมงานได้	3.92	0.53	มาก
ภาพรวม	3.79	0.61	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรมต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ท่านได้รับการแสดงความยินดีจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$, S.D.=0.67) รองลงมา คือ ท่านสามารถนำเสนอแนวคิดและวิธีการปฏิบัติงานกับผู้ร่วมงานได้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$, S.D.=0.53) และน้อยที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชายอมรับในความคิดเห็นของท่านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$, S.D.=0.66)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยเชิงใจ ด้านลักษณะของงาน

ด้านลักษณะของงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
11. ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของท่าน	3.64	0.69	มาก
12. ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในงานที่ปฏิบัติ	3.98	0.71	มาก
13. สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.92	0.58	มาก
14. มีอิสระในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ	3.79	0.6	มาก
15. ปฏิบัติงานที่ทำได้สำเร็จโดยไม่ต้องได้รับการช่วยเหลือจากผู้อื่น	3.36	0.83	ปานกลาง
ภาพรวม	3.74	0.68	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรมต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.68) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$, S.D.=0.71) รองลงมาคือ สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$, S.D.=0.58) และน้อยที่สุดคือ ปฏิบัติงานที่ทำได้สำเร็จโดยไม่ต้องได้รับการช่วยเหลือจากผู้อื่น อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.36$, S.D.=0.83)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยเชิงใจ ด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
16. ความสามารถทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่ได้รับมอบหมาย	4.14	0.57	มาก
17. ได้รับมอบหมายงานให้รับผิดชอบงานที่บุคคลอื่นปฏิบัติไม่ได้	3.35	0.85	ปานกลาง
18. งานที่ท่านทำเหมาะสมกับเวลาที่ใช้ในการทำงาน	3.65	0.73	มาก
19. ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ไม่เคยปฏิบัติมาก่อน	3.69	0.82	มาก
20. พยายามปรับปรุงการทำงานของตนเองให้ดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ	4.25	0.57	มาก
ภาพรวม	3.82	0.71	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรมต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.71) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ท่านพยายามปรับปรุงการทำงานของตนเองให้ดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.57) รองลงมาคือ ความสามารถทำงานสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.57) และน้อยที่สุดคือ ท่านได้รับมอบหมายงานให้รับผิดชอบงานที่บุคคลอื่นปฏิบัติไม่ได้ ($\bar{X} = 3.31$, S.D. = 0.83)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยเชิงใจ ด้านความก้าวหน้าของงาน

ด้านความก้าวหน้าของงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
21. มีโอกาสที่จะได้รับผิดชอบงานที่สำคัญเพิ่มขึ้น	3.72	0.7	มาก
22. พึงพอใจที่มีโอกาสเข้าศึกษา อบรม สัมมนา เพื่อ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะและประสบการณ์อย่างเพียงพอ	3.86	0.75	มาก
23. พึงพอใจในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งในสำนักงานฯ	3.34	0.97	ปานกลาง
24. มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงกว่าเดิมตาม ความสามารถและผลงานในหน้าที่	3.18	1.02	ปานกลาง
25. มีโอกาสที่จะก้าวหน้าในการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิ	3.29	0.84	ปานกลาง
ภาพรวม	3.48	0.86	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรมต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าของงาน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = 0.86) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ท่านพึงพอใจที่มีโอกาสเข้าศึกษา อบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและประสบการณ์อย่างเพียงพอ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.75) รองลงมาคือ ท่านมีโอกาสที่จะได้รับผิดชอบงานที่สำคัญเพิ่มขึ้น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.70) และน้อยที่สุดคือ ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงกว่าเดิมตามความสามารถและผลงานในหน้าที่อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.18$, S.D. = 1.02)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร

ด้านนโยบายและการบริหาร	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
26. องค์กรของท่านมีนโยบายในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม	3.59	0.71	มาก
27. องค์กรมีการติดต่อสื่อสารภายในที่ดี และรวดเร็ว	3.76	0.68	มาก
28. องค์กรมีนโยบายที่นำไปปฏิบัติเป็นมาตรฐานเดียวกัน	3.4	1.04	ปานกลาง
29. องค์กรของท่านมีการบริหารงานแบบเป็นครอบครัวเดียวกัน	3.29	0.85	ปานกลาง
30. นโยบายในการบริหารของหน่วยงานง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ	3.47	0.8	ปานกลาง
ภาพรวม	3.5	0.82	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรมต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าของงาน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = 0.82) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า องค์กรมีการติดต่อสื่อสารภายในที่ดีและรวดเร็ว อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.68) รองลงมาคือ องค์กรมีนโยบายในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$, S.D. = 0.71) และน้อยที่สุดคือ องค์กรมีการบริหารงานแบบเป็นครอบครัวเดียวกัน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.29$, S.D. = 0.85)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค้ำจุน ด้านการปกครองบังคับบัญชา

ด้านการปกครองบังคับบัญชา	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
31. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน	3.91	0.77	มาก
32. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีลักษณะของความเป็นผู้นำ	3.67	0.87	มาก
33. ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน	3.44	0.95	ปานกลาง
34. ผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน	3.74	0.86	มาก
35. โอกาสที่จะพบและปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาได้สะดวก	3.78	0.84	มาก
ภาพรวม	3.71	0.86	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรมต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = 0.86) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.77) รองลงมาคือ ท่านมีโอกาสที่จะพบและปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาได้สะดวก อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.84) และน้อยที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.44$, S.D. = 0.95)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
36. มีความเข้าใจกับเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	4.05	0.64	มาก
37. เพื่อนร่วมงานของท่านส่วนใหญ่ยอมรับว่าท่านเป็นบุคคลที่มีคุณค่า	3.83	0.59	มาก
38. พึงพอใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นทีมมากกว่าจะทำงานคนเดียว	3.93	0.66	มาก
39. เพื่อนร่วมงานของท่านมีส่วนที่ก่อให้เกิดความสามัคคีในการปฏิบัติงาน	4.01	0.67	มาก
40. เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความร่วมมือในการติดต่อประสานงาน	3.9	0.64	มาก
ภาพรวม	3.94	0.64	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.94$, S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีความเข้าใจกับเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดีอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.05$, S.D. = 0.64) รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานของท่านมีส่วนที่ก่อให้เกิดความสามัคคีในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.01$, S.D. = 0.67) และน้อยที่สุดคือ เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่ยอมรับว่าท่านเป็นบุคคลที่มีคุณค่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.83$, S.D. = 0.59)

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง

ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
41. เครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน มีจำนวนเพียงพอและสะดวกที่จะนำมาใช้งาน	3.61	0.74	มาก
42. เชื่อมั่นว่าจะทำงานที่สำนักงานฯ จนเกษียณ	3.66	0.94	มาก
43. เชื่อมั่นว่าสำนักงานฯ มีความน่าเชื่อถือ	3.8	0.64	มาก
44. มีความผูกพันกับสำนักงานฯ	3.68	0.8	มาก
45. หน่วยงานของท่านมีการจัดบริเวณที่ทำงาน ให้เป็นสัดส่วนเหมาะกับการปฏิบัติงาน	3.52	0.76	มาก
ภาพรวม	3.6	0.78	มาก

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรมต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 0.78) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า บุคลากรเชื่อมั่นว่าสำนักงาน มีความน่าเชื่อถือ ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.64) รองลงมาคือ บุคลากรมีความผูกพันกับสำนักงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 0.80) และน้อยที่สุดคือ องค์กรมีการจัดบริเวณที่ทำงานให้เป็นสัดส่วนเหมาะกับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52$, S.D. = 0.76)

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยคำจูน ด้านผลประโยชน์ตอบแทน และสวัสดิการ

ด้านผลประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
46. ได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมและมีการปรับให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและความเป็นอยู่ในปัจจุบัน	3.31	0.99	ปานกลาง
47. ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานนอกเวลา มีความเหมาะสมกับงานที่ทำ	2.79	1.07	ปานกลาง
48. มีความพึงพอใจกับการประเมินผลการทำงาน และอัตราการขึ้นเงินเดือนในแต่ละปี	3.21	1.04	ปานกลาง
49. มีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือต่างๆจากสวัสดิการอย่างเหมาะสม เช่นค่าเครื่องแบบ ค่าของรางวัลปีใหม่	3.58	0.89	มาก
50. ได้รับสวัสดิการอื่นที่เหมาะสม เช่น เงินช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร การได้รับสิทธิในการรักษา และตรวจสุขภาพประจำปี	3.65	0.85	มาก
ภาพรวม	3.31	0.97	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรมต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านผลประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.31, S.D. = 0.97$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า บุคลากรได้รับสวัสดิการอื่นที่เหมาะสม เช่น เงินช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร การได้รับสิทธิในการรักษา และตรวจสุขภาพประจำปี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65, S.D. = 0.85$) รองลงมาคือ บุคลากรมีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือต่างๆจากสวัสดิการอย่างเหมาะสม เช่น ค่าเครื่องแบบ ค่าของรางวัลปีใหม่ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58, S.D. = 0.89$) และน้อยที่สุดคือ ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานนอกเวลา มีความเหมาะสมกับงานที่ทำ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.79, S.D. = 1.07$)

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานการศึกษา

การทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ Independent sample t-test และการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของตัวแปรในกรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Fisher's Least-significant Different (L.S.D.) ซึ่งผลการศึกษาสามารถแสดงได้ ดังนี้

3.1 สมมติฐานที่ 1: บุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรมที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน

3.1.1 บุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรมที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน



ตารางที่ 4.15 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
จำแนกตามเพศ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	เพศ				t	sig
	ชาย		หญิง			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ปัจจัยจูงใจ (Motivations Factors)	3.86	0.39	3.70	0.31	1.860	0.222
1. ด้านความสำเร็จของงาน	4.07	0.33	3.90	0.36	2.391	0.019*
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.86	0.52	3.75	0.40	1.233	0.22
3. ด้านลักษณะของงาน	3.89	0.50	3.66	0.51	2.226	0.028*
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.95	0.55	3.75	0.39	2.228	0.028*
5. ด้านความก้าวหน้าของงาน	3.59	0.63	3.44	0.62	1.223	0.224
ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)	3.71	0.60	3.57	0.44	0.907	0.719
1. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.52	0.92	3.49	0.61	0.19	0.85
2. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.73	0.84	3.7	0.718.00	0.182	0.856
3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.22	0.55	3.81	0.49	3.881	0.00*
4. ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง	3.84	0.66	3.57	0.51	0.234	0.21
5. ด้านผลประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการ	4.02	1.02	4.01	0.81	0.049	0.961
รวม	3.78	0.48	3.64	0.34	1.719	0.089

หมายเหตุ *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 พบว่า บุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม ที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน (Sig. = 0.089) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างเพศชายและเพศหญิง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ด้านความสำเร็จของงาน (Sig. = 0.019) ด้านลักษณะของงาน (Sig. = 0.028) และด้านความรับผิดชอบ (Sig. = 0.028) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Sig. = 0.028) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.1.2 บุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรมที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.16 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ปัจจัยจูงใจ (Motivations Factors)	ระหว่างกลุ่ม	0.216	3	0.072	0.606	0.612
	ภายในกลุ่ม	11.966	101	0.118		
	รวม	12.182	104			
1. ด้านความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.145	3	0.48	0.375	0.771
	ภายในกลุ่ม	13.274	103	0.129		
	รวม	13.419	106			
2. ด้านการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	0.171	3	0.057	0.28	0.84
	ภายในกลุ่ม	20.81	102	0.204		
	รวม	20.982	105			
3. ด้านลักษณะของงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.931	3	0.31	1.193	0.316
	ภายในกลุ่ม	26.797	103	0.26		
	รวม	27.728	106			
4. ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	1.089	3	0.363	1.808	0.15
	ภายในกลุ่ม	20.681	103	0.201		
	รวม	21.77	106			
5. ด้านความก้าวหน้าของงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.493	3	1.164	3.197	0.027*
	ภายในกลุ่ม	37.149	102	0.364		
	รวม	40.642	105			

หมายเหตุ *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)	ระหว่างกลุ่ม	0.452	3	0.151	0.597	0.618
	ภายในกลุ่ม	25.737	102	0.252		
	รวม	26.189	105			
1. ด้านนโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	0.417	3	0.139	0.263	0.852
	ภายในกลุ่ม	54.572	103	0.53		
	รวม	54.99	106			
2. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	3.591	3	1.197	2.157	0.098
	ภายในกลุ่ม	57.154	103	0.555		
	รวม	60.745	106			
3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.819	3	0.273	0.933	0.428
	ภายในกลุ่ม	30.125	103	0.292		
	รวม	30.944	106			
4. ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง	ระหว่างกลุ่ม	0.7	3	0.233	0.713	0.546
	ภายในกลุ่ม	33.36	102	0.327		
	รวม	34.06	105			
5. ด้านผลประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	0.8	3	0.269	0.344	0.794
	ภายในกลุ่ม	80.778	103	0.784		
	รวม	81.587	106			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.1	3	0.033	0.214	0.886
	ภายในกลุ่ม	15.582	100	0.156		
	รวม	15.682	103			

หมายเหตุ *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 พบว่า บุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม ที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน (Sig. = 0.886) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ด้านความก้าวหน้าของงาน (Sig. = 0.027) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**3.1.3 บุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรมที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน
มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน**

ตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานภาพการสมรส

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ปัจจัยจูงใจ (Motivations Factors)	ระหว่างกลุ่ม	0.090	2	0.045	0.378	0.686
	ภายในกลุ่ม	12.092	102	0.119		
	รวม	12.182	104			
1. ด้านความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.152	2	0.076	0.598	0.552
	ภายในกลุ่ม	13.267	104	0.128		
	รวม	13.419	106			
2. ด้านการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	0.992	2	0.496	2.557	0.082
	ภายในกลุ่ม	19.989	103	0.194		
	รวม	20.982	105			
3. ด้านลักษณะของงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.018	2	0.009	0.035	0.966
	ภายในกลุ่ม	27.709	104	0.226		
	รวม	27.728	106			
4. ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	0.069	2	0.034	0.164	0.849
	ภายในกลุ่ม	21.701	104	0.209		
	รวม	21.77	106			
5. ด้านความก้าวหน้าของงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.424	2	0.212	0.543	0.582
	ภายในกลุ่ม	40.217	103	0.39		
	รวม	40.642	105			

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)	ระหว่างกลุ่ม	0.043	2	0.022	0.085	0.919
	ภายในกลุ่ม	26.146	103	0.254		
	รวม	26.189	105			
1. ด้านนโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	1.29		0.645	1.249	0.291
	ภายในกลุ่ม	53.7		0.516		
	รวม	54.99				
2 ด้านการปกครองบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	0.736	2	0.368	0.638	0.530
	ภายในกลุ่ม	60.009	104	0.577		
	รวม	60.745	106			
3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.75	2	1.375	5.072	0.008*
	ภายในกลุ่ม	28.193	104	0.271		
	รวม	30.944	106			
4. ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง	ระหว่างกลุ่ม	1.067	2	0.533	1.665	0.094
	ภายในกลุ่ม	32.994	103	0.32		
	รวม	34.06	105			
5. ด้านผลประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	1.039	2	0.52	0.671	0.513
	ภายในกลุ่ม	80.547	104	0.774		
	รวม	81.587	106			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.003	2	0.002	0.011	0.989
	ภายในกลุ่ม	15.679	101	0.155		
	รวม	15.682	103			

หมายเหตุ *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 พบว่า บุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม ที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน (Sig. = 0.989) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Sig. = 0.008) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.1.4 บุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรมที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน
มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.18 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ปัจจัยจูงใจ (Motivations Factors)	ระหว่างกลุ่ม	0.526	4	0.131	1.128	0.348
	ภายในกลุ่ม	11.656	100	0.117		
	รวม	12.182	104			
1. ด้านความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.012	4	0.253	2.08	0.089
	ภายในกลุ่ม	12.407	102	0.122		
	รวม	13.419	106			
2. ด้านการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	0.48	4	0.12	0.591	0.67
	ภายในกลุ่ม	20.501	101	0.203		
	รวม	20.982	105			
3. ด้านลักษณะของงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.15	4	0.788	3.269	0.014*
	ภายในกลุ่ม	24.577	102	0.241		
	รวม	27.728	106			
4. ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	1.778	4	0.444	2.268	0.067
	ภายในกลุ่ม	19.992	102	0.196		
	รวม	21.77	106			
5. ด้านความก้าวหน้าของงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.142	4	0.035	0.088	0.986
	ภายในกลุ่ม	40.5	101	0.401		
	รวม	40.642	105			

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)	ระหว่างกลุ่ม	1.467	4	0.367	1.498	0.208
	ภายในกลุ่ม	24.722	101	0.245		
	รวม	26.189	105			
1. ด้านนโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	5.300	4	1.325	2.72	0.034*
	ภายในกลุ่ม	49.690	102	0.487		
	รวม	54.990	106			
2. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	2.629	4	0.657	1.154	0.336
	ภายในกลุ่ม	58.116	102	0.57		
	รวม	60.745	106			
3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.307	4	0.577	2.054	0.092
	ภายในกลุ่ม	28.637	102	0.281		
	รวม	30.944	106			
4. ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง	ระหว่างกลุ่ม	5.809	4	1.452	5.192	0.001*
	ภายในกลุ่ม	28.251	101	0.28		
	รวม	34.06	105			
5. ด้านผลประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	3.905	4	0.976	1.282	0.282
	ภายในกลุ่ม	77.682	102	0.762		
	รวม	81.587	106			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.757	4	0.189	1.256	0.292
	ภายในกลุ่ม	14.925	99	0.151		
	รวม	15.682	103			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 พบว่า บุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน (Sig. = 0.292) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ด้านการลักษณะของงาน (Sig. = 0.014) ด้านนโยบายและการบริหาร (Sig. = 0.034) ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง (Sig. = 0.001) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.1.5 บุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรมที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.19 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ปัจจัยจูงใจ (Motivations Factors)	ระหว่างกลุ่ม	2.849	8	0.356	3.663	0.001*
	ภายในกลุ่ม	9.333	96	0.097		
	รวม	12.182	104			
1. ด้านความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.748	8	0.093	0.723	0.671
	ภายในกลุ่ม	12.671	98	0.129		
	รวม	13.419	106			
2. ด้านการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	3.566	8	0.446	2.483	0.017*
	ภายในกลุ่ม	17.415	97	0.18		
	รวม	20.982	105			
3. ด้านลักษณะของงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.17	8	0.396	1.581	0.140
	ภายในกลุ่ม	24.558	98	0.251		
	รวม	27.728	106			

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
4. ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	4.777	8	0.597	3.444	0.002*
	ภายในกลุ่ม	16.993	98	0.173		
	รวม	21.77	106			
5. ด้านความก้าวหน้าของงาน	ระหว่างกลุ่ม	12.708	8	1.589	5.516	0.000*
	ภายในกลุ่ม	27.933	97	0.288		
	รวม	40.642	105			
ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)	ระหว่างกลุ่ม	2.359	8	0.295	1.201	0.307
	ภายในกลุ่ม	23.829	97	0.246		
	รวม	26.189	105			
1. ด้านนโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	11.881	8	1.485	3.376	0.002*
	ภายในกลุ่ม	43.109	98	0.44		
	รวม	54.99	106			
2. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	9.191	8	1.149	2.184	0.035*
	ภายในกลุ่ม	51.555	98	0.526		
	รวม	60.745	106			
3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.071	8	0.134	0.439	0.895
	ภายในกลุ่ม	29.873	98	0.305		
	รวม	30.944	106			
4. ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง	ระหว่างกลุ่ม	3.879	8	0.485	1.558	0.148
	ภายในกลุ่ม	30.182	97	0.311		
	รวม	34.06	105			

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน		SS	df	MS	F	Sig.
	ระหว่างกลุ่ม	ภายในกลุ่ม					
5. ด้านผลประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม		4.695	8	0.587	0.748	0.649
	ภายในกลุ่ม		76.892	98	0.785		
	รวม		81.587	106			
รวม	ระหว่างกลุ่ม		2.517	8.000	0.315	2.270	0.029
	ภายในกลุ่ม		13.166	95.000	0.139		
	รวม		15.682	103.000			

หมายเหตุ *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 พบว่า บุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรมที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกัน (Sig. = 0.029) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ด้านการยอมรับนับถือ (Sig. = 0.017) ด้านความรับผิดชอบ (Sig. = 0.002) ด้านความก้าวหน้าของงาน (Sig. = 0.000) ด้านนโยบายและการบริหาร (Sig. = 0.002) ด้านการปกครองบังคับบัญชา (Sig. = 0.035) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.20 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	\bar{X}	อำนาจ	ผู้	ชำนาญ	ชำนาญ	ปฏิบัติ	ชำนาญ	ปฏิบัติ	ลูกจ้าง	พนักงาน
		การ	เชี่ยวชาญ	การ	การ	การ	งาน	งาน	ประจำ	ราชการ
				พิเศษ						
	\bar{X}	3.77	3.59	3.65	3.58	3.78	3.66	4.15	3.45	4.00
อำนาจการ	3.77	-	0.257 (0.467)	0.162 (0.448)	0.160 (0.229)	0.161 (0.993)	0.207 (0.593)	0.233 (0.111)	0.180 (0.077*)	0.218 (0.303)
ผู้เชี่ยวชาญ	3.59		-	0.230 (0.782)	0.228 (0.98)	0.229 (0.41)	0.263 (0.771)	0.284 (0.05*)	0.242 (0.582)	0.272 (0.132)
ชำนาญการ พิเศษ	3.65			-	0.111 (0.533)	0.112 (0.268)	0.172 (0.941)	0.203 (0.016*)	0.139 (0.157)	0.185 (0.062)
ชำนาญการ	3.58				-	0.109 (0.076)	0.170 (0.628)	0.201 (0.006*)	0.136 (0.347)	0.183 (0.024*)
ปฏิบัติกร	3.78					-	0.171 (0.512)	0.202 (0.067)	0.136 (0.02*)	0.184 (0.225)
ชำนาญงาน	3.66						-	0.240 (0.046*)	0.189 (0.268)	0.225 (0.139)
ปฏิบัติงาน	4.15							-	0.217 (0.002*)	0.250 (0.55)
ลูกจ้าง ประจำ	3.45								-	0.201 (0.008*)
พนักงาน ราชการ	4.00									-

หมายเหตุ *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.20 เมื่อทดสอบความแตกต่างเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่าบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม ตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ ชำนาญการพิเศษ ชำนาญการ ปฏิบัติกร ชำนาญงาน และลูกจ้างประจำ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันกับตำแหน่ง ปฏิบัติงาน พนักงานราชการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันกับตำแหน่งชำนาญการและลูกจ้างประจำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.1.6 บุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรมที่มีสายงานแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.21 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ย

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ปัจจัยจูงใจ (Motivations Factors)	ระหว่างกลุ่ม	0.504	4	0.126	1.08	0.371
	ภายในกลุ่ม	11.677	100	0.117		
	รวม	12.182	104			
1. ด้านความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.765	4	0.191	1.541	0.196
	ภายในกลุ่ม	12.654	102	0.124		
	รวม	13.419	106			
2. ด้านการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	1.243	4	0.311	1.59	0.198
	ภายในกลุ่ม	19.739	101	0.195		
	รวม	20.982	105			
3. ด้านลักษณะของงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.947	4	0.237	0.902	0.466
	ภายในกลุ่ม	26.781	102	0.263		
	รวม	27.728	106			
4. ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	1.378	4	0.345	1.723	0.151
	ภายในกลุ่ม	20.392	102	0.200		
	รวม	21.77	106			
5. ด้านความก้าวหน้าของงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.209	4	0.302	0.774	0.545
	ภายในกลุ่ม	39.433	101	0.39		
	รวม	40.642	105			

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)	ระหว่างกลุ่ม	0.355	4	0.890	0.347	0.846
	ภายในกลุ่ม	25.834	101	0.256		
	รวม	26.189	105			
1. ด้านนโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	2.402	4	0.601	1.165	0.331
	ภายในกลุ่ม	52.588	102	0.516		
	รวม	54.99	106			
2. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	3.497	4	0.874	1.557	0.191
	ภายในกลุ่ม	57.249	102	0.561		
	รวม	60.745	106			
3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.503	4	0.376	1.302	0.274
	ภายในกลุ่ม	29.441	102	0.289		
	รวม	30.944	106			
4. ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง	ระหว่างกลุ่ม	1.989	4	0.497	1.566	0.189
	ภายในกลุ่ม	32.072	101	0.318		
	รวม	34.06	105			
5. ด้านผลประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	1.031	4	0.258	0.326	0.860
	ภายในกลุ่ม	80.556	102	0.79		
	รวม		106			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.364	4	0.091	0.589	0.672
	ภายในกลุ่ม	15.381	99	0.155		
	รวม	15.682	103			

หมายเหตุ *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 พบว่า บุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรมที่มีรายได้เฉลี่ยแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน (Sig. = 0.672)

ตารางที่ 4.22 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ปัจจัยจูงใจ (Motivations Factors)	ระหว่างกลุ่ม	0.766	4	0.191	1.677	0.61
	ภายในกลุ่ม	11.416	100	0.114		
	รวม	12.182	104			
1. ด้านความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.777	4	0.195	1.572	0.187
	ภายในกลุ่ม	12.640	102	0.124		
	รวม	13.419	106			
2. ด้านการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	0.635	4	0.159	0.788	0.535
	ภายในกลุ่ม	20.982	101	0.201		
	รวม	20.982	105			
3. ด้านลักษณะของงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.771	4	0.237	0.902	0.466
	ภายในกลุ่ม	22.551	102	0.221		
	รวม	27.728	106			
4. ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	1.719	4	0.43	2.186	0.76
	ภายในกลุ่ม	20.051	102	0.197		
	รวม	21.770	106			
5. ด้านความก้าวหน้าของงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.535	4	0.884	2.406	0.54
	ภายในกลุ่ม	37.106	101	0.367		
	รวม	40.642	105			

ตารางที่ 4.22 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)	ระหว่างกลุ่ม	1.025	4	0.256	1.029	0.396
	ภายในกลุ่ม	25.613	101	0.249		
	รวม	26.189	105			
1. ด้านนโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	2.402	4	0.601	1.165	0.331
	ภายในกลุ่ม	52.588	102	0.516		
	รวม	54.99	106			
2. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	3.497	4	0.874	1.557	0.191
	ภายในกลุ่ม	57.249	102	0.561		
	รวม	60.745	106			
3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.503	4	0.376	1.302	0.274
	ภายในกลุ่ม	29.441	102	0.289		
	รวม	30.944	106			
4. ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง	ระหว่างกลุ่ม	1.989	4	0.497	1.566	0.189
	ภายในกลุ่ม	32.072	101	0.318		
	รวม	34.06	105			
5. ด้านผลประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	3.173	4	0.793	1.032	0.394
	ภายในกลุ่ม	78.413	102	0.769		
	รวม	81.587	106			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.656	4	0.164	1.080	0.371
	ภายในกลุ่ม	15.027	99	0.152		
	รวม	15.682	103			

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 พบว่า บุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรมที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน (Sig. = 0.371)

3.2 สมมติฐานที่ 2: บุคลากรสายงานวิชาการ และบุคลากรสายงานสนับสนุน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.23 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามสายงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	สายงาน				t	sig
	วิชาการ		สนับสนุน			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ปัจจัยจูงใจ (Motivations Factors)	3.69	0.24	3.84	0.44	-2.132	0.035
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.93	0.30	4.00	0.42	-0.999	0.32
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.78	0.41	3.79	0.50	-0.079	0.937
3. ด้านลักษณะของงาน	3.60	0.45	3.93	0.54	-3.38	0.001*
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.76	0.32	3.90	0.59	-1.509	0.134
5. ด้านความก้าวหน้าของงาน	3.43	0.57	3.57	0.68	-1.136	0.258
ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)	3.53	0.50	3.75	0.48	-2.24	0.027
1. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.32	0.63	3.75	0.77	-3.171	0.002*
2. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.78	0.72	3.60	0.80	1.272	0.206
3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.91	0.45	3.99	0.65	-0.677	0.500
4. ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง	3.49	0.54	3.91	0.52	-3.997	0.000*
5. ด้านผลประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการ	3.82	0.93	4.29	0.72	-2.847	0.005*
รวม	3.61	0.37	3.79	0.46	-2.429	0.017*

หมายเหตุ *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานสายงานวิชาการ และสายงานสนับสนุน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมแตกต่างกัน (Sig. = 0.017) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ด้านการลักษณะของงาน (Sig. = 0.001) แตกต่างกัน ด้านนโยบายและการบริหาร (Sig. = 0.002) ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง (Sig. = 0.000) ด้านผลประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการ (Sig. = 0.005) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 107 ตัวอย่าง ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 16.82 ได้เสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อการสร้างแรงจูงใจของกลุ่มตัวอย่าง สรุปได้ดังนี้

4.1 ปัจจัยจูงใจ บุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม ได้เสนอแนะว่า

4.1.1 ควรมีการตั้งเป้าหมายในการทำงานแต่ละงาน และหากทำงานเป็นทีมควรมีเป้าหมายร่วมกัน

4.1.2 การสร้างแรงจูงใจเชิงบวกที่มีผลสำคัญต่อการยอมรับนับถือคือค่านิยมที่ดี การมีวินัย การเคารพซึ่งกันและกัน

4.1.3 ส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมขององค์กรเป็นเรื่องสำคัญการสร้างหรือการมีต้นแบบ แบบอย่างในการทำงานตามกระบวนการที่เป็นธรรมเนียมปฏิบัติต้องควบคู่ไปกับระเบียบตามหลักเกณฑ์

4.1.4 ลักษณะงานส่วนใหญ่เน้นงานนโยบาย ซึ่งอาจต้องเกี่ยวข้องกับหลายภาคส่วน นโยบายจะขับเคลื่อนได้ต้องสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงและไม่ลำเอียง จำเป็นจะต้องสั่งสมประสบการณ์ในการทำงานและมองภายในภาพกว้าง

4.1.5 ลักษณะงานในปัจจุบันจะต้องใช้ พหุวิชาและการบูรณาการ/ความร่วมมือจากผู้มีความรู้ทักษะในแต่ละสาขา

4.1.6 ควรมีกลุ่มที่เลี้ยงให้คำปรึกษากับรุ่นใหม่ที่เข้ามาทำงาน

4.1.7 ความก้าวหน้าในการทำงาน ไม่ควรเล่นพรรคเล่นพวกมากเกินไป อำนาจในมือผู้บริหารความก้าวหน้าในการทำงานในบางกลุ่ม อาจจะไม่ได้รับการตอบรับจากผู้บริหาร ซึ่งมองว่าควรจะมีบทบาทในทางปฏิบัติตามสายงานเป็นขั้นตอนลำดับ ขั้นตอนการทำงาน ความเท่าเทียมและทั่วถึงโดยไม่เลือกปฏิบัติ โปร่งใส เป็นธรรมและเที่ยงธรรม

4.1.8 ควรมีการฝึกอบรม/แนะแนวทางความก้าวหน้าในสายงานให้ชัดเจน มีการวางระบบเรื่องความก้าวหน้าในสายงานแต่ละหน้าที่อย่างชัดเจน

4.2 ปัจจัยสำคัญ

4.2.1 มีการทำงานเป็นทีม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ดี มีการแนะนำ ช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงานควรจัดให้มีการอบรมกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ในองค์กรบ่อยครั้ง

4.2.2 ผู้บังคับบัญชาควรมีการให้คำแนะนำอย่างเหมาะสม และรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาแม้จะเป็นความเห็นที่แตกต่าง

4.2.3 การกำหนดนโยบายและบริหารงานต้องมีความชัดเจนเท่าเทียมไม่เลือกปฏิบัติ นโยบาย/การบริหาร ซึ่งมีกฎเกณฑ์ชัดเจน คิดว่าถ้าทุกคนรับผิดชอบต่อตนเองได้ การบริหารงานน่าจะประสบผลสำเร็จ

4.2.4 ควรมีกิจกรรมทางการสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาในระดับต่างๆ เพื่อถ่ายทอดนโยบายแนวทางการปฏิบัติในเรื่องต่างๆ ภายในองค์กรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันและมีการสื่อสารอย่างสม่ำเสมอเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลความคิดเห็น

4.2.5 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานและความมั่นคง ควรจัดเครื่องมืออุปกรณ์เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงานที่มีคุณภาพดีและเพียงพอต่อการทำงาน จัดประกวดกิจกรรม 5 ส ให้รางวัลและติดตามผลเป็นระยะๆ

4.2.6 ผลตอบแทนและสวัสดิการ การจ่ายค่าตอบแทนให้กับเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานนอกเวลาอย่างเหมาะสม และควรมีส่วนงานที่เกี่ยวข้องเพื่อช่วยเหลือเรื่องผลตอบแทนสวัสดิการของเจ้าหน้าที่ในองค์กร

บทที่ 5

สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม” สามารถสรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ได้ดังนี้

1. สรุปการศึกษา

1.1 วัตถุประสงค์การศึกษา

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม

1.1.2 เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรมจำแนกตามลักษณะบุคคล

1.1.3 เพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจของบุคลากรสายงานวิชาการ และบุคลากรสายงานสนับสนุน

1.2 สมมติฐานการศึกษา

1.2.1 บุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรมที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

1.2.2 บุคลากรสายงานวิชาการ และบุคลากรสายงานสนับสนุน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

1.3 วิธีดำเนินการศึกษา

1.3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรของสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม จำนวน 148 คน กลุ่มตัวอย่างคำนวณโดยใช้สูตรของ Krejcie & Morgan โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบตามสัดส่วน ได้จำนวน 107 ตัวอย่าง

1.3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา ซึ่งแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะปัจจัยบุคคล เช่น เพศ อายุ สถานภาพ การสมรส ระดับการศึกษา สายงานที่ปฏิบัติ ตำแหน่งงานในปัจจุบัน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม แบ่งออกเป็น 1) ปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าของงาน 2) ปัจจัยต้าน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง ด้านผลประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ

1.3.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อผู้ศึกษาได้เก็บข้อมูลแบบสอบถามครบถ้วน และตรวจสอบความถูกต้องแล้วจึงนำข้อมูลมาวิเคราะห์ โดยใช้

1) สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) คือ สถิติเบื้องต้นที่ใช้ในการอธิบายให้เห็นถึงคุณลักษณะต่างๆ ของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่ออธิบายระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2) การทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน โดยการใช้ Independent Sample t-test และการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ต้องทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD

3) วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม ตอนที่ 3 ซึ่งเป็นการวิเคราะห์เนื้อหาสาระ (Content Analysis) เกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแรงจูงใจในด้านต่างๆ ใน การปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม ซึ่งผู้ศึกษาจะนำไปประกอบการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความสำคัญของตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบต่อไป

1.4 ผลการศึกษา

1.4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 67.29 อายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 39.25 สถานภาพการสมรส จำนวน 61 คนคิดเป็นร้อยละ 57.01 การศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 48 คนคิดเป็นร้อยละ 44.86 ปฏิบัติงานสายงานวิชาการ จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 58.88 ตำแหน่งงานชำนาญการ จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 23.37 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 36.45 และระยะเวลาทำงาน 21 ปีขึ้นไป จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 30.84

1.4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$, S.D = 0.68) เมื่อพิจารณารายปัจจัยพบว่า

1) ปัจจัยจูงใจ โดยภาพรวม 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$, S.D = 0.68) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จของงานมีระดับคะแนนความคิดเห็นสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$, SD = 0.52) รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$, SD = 0.71) และน้อยที่สุดคือ ด้านความก้าวหน้าของงาน ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.48$, SD = 0.86)

2) ปัจจัยค้ำจุน โดยภาพรวม 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$, S.D = 0.68) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีระดับคะแนนความคิดเห็นสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$, SD = 0.64) รองลงมาคือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$, SD = 0.86) และน้อยที่สุดคือ ด้านผลประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการ ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.31$, SD = 0.97)

1.4.3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม

1) สมมติฐานที่ 1 บุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรมที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า บุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรมที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยแสดงรายละเอียดรายชื่อ ดังนี้

(1) บุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรมที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างเพศชายและเพศหญิง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

(2) บุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรมที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ด้านความก้าวหน้าของงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

(3) บุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรมที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

(4) บุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรมที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ด้านการลักษณะของงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

(5) บุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรมที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าของงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า บุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรมตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ ชำนาญการพิเศษ ชำนาญการ ปฏิบัติการ ชำนาญงาน และลูกจ้างประจำ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันกับตำแหน่งปฏิบัติงาน ตำแหน่งพนักงานราชการ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันกับตำแหน่งชำนาญการและตำแหน่งลูกจ้างประจำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

(6) บุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรมที่มีรายได้เฉลี่ยแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

(7) บุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรมที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2) **สมมติฐานที่ 2 บุคลากรสายงานวิชาการ และบุคลากรสายงานสนับสนุน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน**

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า บุคลากรสายงานวิชาการและบุคลากรสายงานสนับสนุน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านลักษณะของงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง ด้านผลประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.4.4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 107 ตัวอย่าง ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 16.82 ได้เสนอความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเพื่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สรุปได้ดังนี้

1) **ปัจจัยจูงใจ** บุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม ได้เสนอแนะว่า

- (1) สำนักงานควรมีการกำหนดเป้าหมายในการทำงานแต่ละงานให้ชัดเจน และมีการทำงานเป็นทีม ควรมีเป้าหมายร่วมกัน
- (2) การสร้างแรงจูงใจเชิงบวกที่มีผลสำคัญต่อการยอมรับนับถือ คือ ค่านิยมที่ดี การมีวินัย การเคารพซึ่งกันและกัน
- (3) ควรส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมขององค์กรเป็นเรื่องสำคัญ การสร้างหรือการมีต้นแบบในการทำงานตามกระบวนการที่เป็นธรรมเนียมปฏิบัติต้องควบคู่ไปกับระเบียบตามหลักเกณฑ์
- (4) ลักษณะงานส่วนใหญ่เน้นงานนโยบาย ซึ่งอาจต้องเกี่ยวข้องกับหลายภาคส่วน นโยบายต้องทันสมัยสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ผู้ปฏิบัติงาน จำเป็นจะต้องสั่งสมประสบการณ์ในการทำงานและมีมุมมองในระดับมหภาค
- (5) ลักษณะงานในปัจจุบันจะต้องการบูรณาการ/และการสร้างความร่วมมือกับผู้มีความรู้ทักษะในแต่ละสาขา
- (6) ควรมีกิจกรรมที่เอื้อให้คำปรึกษากับผู้ปฏิบัติงานที่เข้ามาทำงานใหม่
- (7) ความก้าวหน้าในการทำงาน ควรมีการฝึกอบรม/แนะแนวทางความก้าวหน้าในสายงานให้ชัดเจนมีการวางระบบเรื่องความก้าวหน้าในสายงานแต่ละหน้าที่อย่างชัดเจน

2) **ปัจจัยค้ำจุน**

- (1) ควรส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ดี มีการแนะนำช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงานควรจัดให้มีการอบรมกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ในองค์กรบ่อยครั้ง
- (2) ผู้บังคับบัญชา ควรมีการให้คำแนะนำอย่างเหมาะสม และรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาแม้จะเป็นความเห็นที่แตกต่าง
- (3) การกำหนดคนนโยบายและบริหารงานต้องมีความชัดเจนเท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ นโยบาย/การบริหาร สร้างความตระหนักในการรับผิดชอบต่อตนเอง เพื่อให้การบริหารงานประสบผลสำเร็จ
- (4) ควรมีกิจกรรมทางการสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาในระดับต่างๆ เพื่อถ่ายทอดนโยบายแนวทางการปฏิบัติในเรื่องต่างๆ ภายในองค์กรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันและมีการสื่อสารอย่างสม่ำเสมอเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลความคิดเห็น

(5) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานและความมั่นคงควรจัดเครื่องมืออุปกรณ์เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงานที่มีคุณภาพดีและเพียงพอต่อการทำงาน จัดประกวดกิจกรรม 5 ส ให้รางวัลและติดตามผลเป็นระยะๆ

(6) ผลตอบแทนและสวัสดิการ การจ่ายค่าตอบแทนให้กับเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานนอกเวลาอย่างเหมาะสม และควรมีส่วนงานที่เกี่ยวข้องเพื่อดูแลเรื่องผลตอบแทนสวัสดิการของเจ้าหน้าที่ในองค์กร

2. อภิปรายผล

การศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรมสามารถอภิปรายผลการศึกษา ดังนี้

2.1 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายปัจจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้งสองปัจจัย สามารถอธิบายรายละเอียดได้ ดังนี้

2.2.1 ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าของงาน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีคะแนนเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก ด้านลักษณะของงาน อยู่ในระดับมาก และด้านความก้าวหน้าของงาน อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของจิตติมา วงศ์วิชัย (2556) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสรรพากร สังกัดสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 21 ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยจูงใจที่มีระดับการจูงใจสูงสุดคือ ด้านความสำเร็จของงาน สอดคล้องกับผลงานของสุชาติ อินทร์สมบูรณ์ (2558) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานพัฒนาระบบราชการ กองทัพอากาศ ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการ กองทัพอากาศ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยจูงใจ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีระดับแรงจูงใจสูงสุดคือ ด้านความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับมาก ระดับรองลงมาคือ ความรับผิดชอบอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับผลงานของ วรรณชรินทร์ จิตรสมักร (2559) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ: กรณีศึกษา สำนักงานบริหารกลาง กรมป่าไม้ กระทรวง

ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีคะแนนสูงสุด คือ ความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับมาก

จากทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ที่กล่าวว่าปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นองค์ประกอบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยตรงเป็นปัจจัยที่จูงใจบุคลากรในหน่วยงานให้เกิดความพึงพอใจในหน่วยงานให้เกิดความพอใจในงาน ซึ่งเป็นปัจจัยภายใน (ความต้องการภายใน) เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและเป็นตัวกระตุ้นที่ทำให้คนขยันปฏิบัติงาน จะเห็นได้ว่าบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม มีปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านความก้าวหน้าของงานที่มีคะแนนอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งอธิบายได้ว่า ระบบราชการมีโครงสร้างตำแหน่ง หลักเกณฑ์วิธีการในการพิจารณาในเรื่องการความก้าวหน้าในการเลื่อนระดับตำแหน่ง มีข้อจำกัดเรื่องตำแหน่งระดับสูงมีจำนวนน้อย ทำให้ผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ความสามารถมีคุณสมบัติที่จะเลื่อนระดับสูงขึ้นมีโอกาสน้อยมาก ในส่วนของตำแหน่งลูกจ้างประจำ ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานระดับล่างไม่มีการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น เนื่องจากข้อจำกัดของตำแหน่งที่ไม่มีระดับเหมือนข้าราชการ ในส่วนของพนักงานราชการ เป็นการจ้างปฏิบัติงานตามสัญญาจ้าง 4 ปี ถ้าหมดสัญญาก็ต้องออกจากงาน และมีข้อจำกัดเรื่องการประเมินผลการดำเนินงานทุกปี ถ้าผลการปฏิบัติงานต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดก็สามารถเลิกจ้างได้ ในขณะที่ข้าราชการไม่มีความเสี่ยงกับเรื่องดังกล่าว

2.1.2 ปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานและความมั่นคง และด้านผลประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยค้ำจุนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีคะแนนเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ด้านการปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก และด้านสภาพแวดล้อมการทำงานและความมั่นคง อยู่ในระดับมาก ด้านนโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับปานกลาง ด้านผลประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุชาติ อินทร์สมบูรณ์ (2558) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการ กองทัพอากาศ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยค้ำจุน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีคะแนนมากที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน อยู่ในระดับมาก

จากผลการศึกษาจะเห็นได้ว่าบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรมมีแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนที่มีคะแนนอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารอยู่ในระดับปานกลาง ด้านผลประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการ อธิบายได้ว่า นโยบายด้าน

การบริหาร สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรมที่เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจด้านการเสนอแนะนโยบายด้านการพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศ การดำเนินนโยบายต่างๆ ต้องเป็นไปตามขั้นตอนกฎระเบียบของทางราชการที่กำหนด การดำเนินงาน การเผยแพร่ข้อมูล การสื่อสาร ต้องเสนอผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น ทำให้เกิดความล่าช้าในการนำไปปฏิบัติ ประกอบการกำหนดนโยบายต้องสอดคล้องกับนโยบายจากรัฐบาล ซึ่งบางครั้งมีขั้นตอนการดำเนินงานที่ต้องใช้เวลาในการศึกษาอย่างละเอียด รอบครอบ ส่วนด้านผลประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการ อธิบายได้ว่า ระบบราชการมีสวัสดิการเรื่องค่ารักษาพยาบาลตามสิทธิที่ได้รับเท่านั้น ประกอบการใช้จ่ายเงินงบประมาณต้องเป็นไปตามมาตรการประหยัดการใช้จ่ายเงินงบประมาณ สำนักงานได้กำหนดแนวทางการเบิกจ่ายค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ เฉพาะข้าราชการระดับชำนาญการลงมา ในอัตราเดือนละไม่เกิน 1,500 บาท การเบิกค่าโดยสารรถไฟเครื่องบินในการเดินทางไปราชการเบิกจ่ายได้ในราคาชั้นประหยัด นอกจากนี้ระบบราชการยังไม่มีโบนัสหรือสวัสดิการอื่นๆ อย่างภาคเอกชน เช่น ค่าน้ำมันรถยนต์ เป็นต้น

2.2 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม โดยเปรียบเทียบตามคุณลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลได้ ดังนี้

2.2.1 ตำแหน่งงาน

บุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรมที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าของงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า บุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรมตำแหน่ง ผู้เชี่ยวชาญ ชำนาญการพิเศษ ชำนาญการ ปฏิบัติการ ชำนาญงาน และลูกจ้างประจำ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันกับตำแหน่ง ปฏิบัติงาน พนักงานราชการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันกับตำแหน่ง ชำนาญการและลูกจ้างประจำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภร์พรรัตน์ รักษาภรณ์ (2557) อภิปรายได้ว่า ตำแหน่งปฏิบัติงาน เป็นข้าราชการที่บรรจุใหม่ วุฒิการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จึงมีระดับแรงจูงใจในเรื่องของการขาดการยอมรับนับถือ ข้าราชการระดับนี้ส่วนใหญ่จะเป็นเจ้าพนักงานธุรการ อัตราเงินเดือนเพียงเดือนละ 11,500 บาท ต้องปฏิบัติงานตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา และมีผู้บังคับบัญชาหลายระดับ ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการยังมีข้อจำกัดในเรื่องด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าของงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ความก้าวหน้าของงานแตกต่างกันกับตำแหน่งที่บรรจุในระดับปริญญาตรี ปริญญาโท ข้าราชการส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาต่างจังหวัด จึงมี

ค่าใช้จ่ายในการเช่าที่อยู่อาศัยทำให้ค่าใช้จ่ายที่ได้ไม่เพียงพอ ในส่วนของพนักงานราชการ จะเป็นพนักงานตามสัญญาจ้าง ซึ่งไม่มีความก้าวหน้าในงาน ขาดการยอมรับนับถือ เนื่องจากต้องปฏิบัติงานตามสัญญาจ้างที่มีระยะเวลาจ้าง 4 ปี และลูกจ้างประจำก็เช่นกัน ไม่มีความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ขาดการยอมรับนับถือเนื่องจากเป็นผู้ปฏิบัติงานในระดับล่างสุด

2.2.2 เพศ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรมที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภาภรณ์ จันทร์ณรงค์ (2555)

2.2.3 อายุ บุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรมที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตติมา วงศ์วิชัย (2556)

2.2.4 สถานภาพการสมรส บุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรมที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตติมา วงศ์วิชัย (2556)

2.2.5 ระดับการศึกษา บุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรมที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตติมา วงศ์วิชัย (2556)

2.2.6 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน บุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรมที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตติมา วงศ์วิชัย (2556)

2.2.7 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน บุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรมที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกรณ์รัตน์ รักษาบุญ (2557)

2.3 เปรียบเทียบระดับแรงแรงจูงใจของบุคลากรสายงานวิชาการ และบุคลากรสายงานสนับสนุน

ผลจากการศึกษาครั้งนี้พบว่า บุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรมสายงานวิชาการ จำนวน 63 คน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติที่แตกต่างกับบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรมสายงานสนับสนุน ที่มีจำนวน 44 คน อภิปรายได้ว่า

ด้วยข้อจำกัดด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน สายงานสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรมมีจำนวนน้อยกว่าสายงานวิชาการ จากโครงสร้างตำแหน่งของสายงานวิชาการผู้ปฏิบัติงานสามารถเจริญก้าวหน้าในแผนกอื่นๆ ได้มากกว่า เนื่องตำแหน่งสายงาน

วิชาการจะมี มาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่สามารถปฏิบัติงานในลักษณะเดียวกันได้ สามารถทำงานทดแทนกันได้ สามารถโยกย้ายเปลี่ยนตำแหน่งกันได้ ไม่ขัดต่อระเบียบที่กำหนด จึงสามารถไปสมัครสอบแข่งขันเพื่อเลื่อนระดับสูงขึ้นในหน่วยงานอื่นๆ ได้ ทำให้ความก้าวหน้าในสายอาชีพมีสูงกว่าสายงานสนับสนุน ซึ่งงานสนับสนุนจะเป็นงานที่มีคุณลักษณะพิเศษเฉพาะของตำแหน่ง เช่น การเงินและบัญชี คอมพิวเตอร์ พัสดุ นักจัดการงานทั่วไป เจ้าพนักงานธุรการ เป็นต้น ในตำแหน่งเหล่านี้มีตำแหน่งระดับสูงอยู่อย่างละ 1 ตำแหน่ง เท่านั้น ผู้ที่จะเลื่อนระดับสูงขึ้นได้ต้องเคยปฏิบัติงานด้านนั้น ๆ มาแล้ว ตามหลักเกณฑ์ ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด นับว่าโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นมีน้อยมากเมื่อเทียบกับสายงานวิชาการ ทำให้สายงานสนับสนุนมีโอกาสเติบโตและมีความก้าวหน้าในตำแหน่งได้ยากมาก สายงานสนับสนุนส่วนใหญ่ของสำนักงานเป็นลูกจ้างประจำ ที่มีหน้าที่ขับรถยนต์ ดูแลรักษาอาคารสถานที่ และจัดทำเอกสารและงานบริการต่างๆ ลูกจ้างประจำส่วนใหญ่จบการศึกษาต่ำกว่าอนุปริญญา ซึ่งเป็นตำแหน่งที่ไม่มีความเจริญก้าวหน้า เงินเดือนน้อยแต่ต้องมีความรับผิดชอบในชีวิตและทรัพย์สินของทางราชการอย่างมาก จึงทำให้เกิดความแตกต่างในเรื่องของระดับการศึกษา ลักษณะของงานแตกต่างกัน สภาพการทำงานและความมั่นคงแตกต่างกันกับข้าราชการที่ปฏิบัติงานวิชาการอย่างสิ้นเชิง

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะจากการศึกษาครั้งนี้

เพื่อเป็นการพัฒนาปรับปรุง ส่งเสริมการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เพิ่มมากขึ้น สามารถยกระดับแรงจูงใจ สร้างความผูกพันกับองค์กรลดอัตราการลาออก และเป็นการธำรงรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรจนเกษียณอายุราชการ โดย

3.1.1 ปัจจัยจูงใจ จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่จูงใจบุคลากรในหน่วยงานให้เกิดความพึงพอใจในหน่วยงาน เกิดความพอใจในงาน ซึ่งเป็นปัจจัยภายในที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและเป็นตัวกระตุ้นที่ทำให้คนขยันปฏิบัติงาน จะเห็นได้ว่าบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในส่วนของปัจจัยจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด สามารถแก้ไขปัญหาจากการดำเนินการได้ ผู้บริหารให้ข้อเสนอแนะที่สามารถนำไปปฏิบัติได้ สำนักงานยังคงต้องปรับปรุงกำหนดแนวนโยบายในการส่งเสริมและพัฒนาปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าของงาน ผู้ศึกษาจึงเสนอแนะเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจให้บุคลากร ดังนี้

1) ควรวางแผนในการกำหนดตำแหน่งและเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ให้แก่ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ที่ไม่มีความก้าวหน้าตามข้อจำกัดโครงสร้างของตำแหน่ง ควรหาวิธีการอื่นที่เป็นการตอบแทนอื่นทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน

2) การสร้างแรงจูงใจเชิงบวกที่มีผลสำคัญต่อการยอมรับนับถือ คือ ค่านิยมที่ดี การมีวินัย การเคารพซึ่งกันและกัน

3) ควรส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมขององค์การเป็นเรื่องสำคัญ การสร้างหรือการมีต้นแบบในการทำงานตามกระบวนการที่เป็นธรรมเนียมปฏิบัติต้องควบคู่ไปกับระเบียบตามหลักเกณฑ์

4) ลักษณะงานส่วนใหญ่เน้นงานนโยบาย ซึ่งอาจต้องเกี่ยวข้องกับหลายภาคส่วน นโยบายต้องทันสมัย ผู้ปฏิบัติงาน จำเป็นจะต้องสั่งสมประสบการณ์ในการทำงานและมองภายในภาพกว้าง ลักษณะงานในปัจจุบันจะต้องการบูรณาการ/และการสร้างความร่วมมือกับผู้มีความรู้ทักษะในแต่ละสาขา

5) ควรมีกิจกรรมที่เลี้ยงให้คำปรึกษากับผู้ปฏิบัติงานที่เข้ามาทำงานใหม่ ความก้าวหน้าในการทำงาน ควรมีการฝึกอบรม/แนะแนวทางความก้าวหน้าในสายงานให้ชัดเจน มีการวางระบบเรื่องความก้าวหน้าในสายงานแต่ละหน้าที่อย่างชัดเจน

3.1.2 ปัจจัยค้ำจุน จากผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในส่วนของปัจจัยค้ำจุนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก จึงเป็นเรื่องง่ายสำหรับผู้บริหารที่จะนำพหุองค์การให้บรรลุเป้าหมาย ทำให้การปฏิบัติงานได้รวดเร็ว ทันต่อการเปลี่ยนแปลง แต่สำนักงานยังคงต้องปรับปรุงกำหนดแนวนโยบายในการส่งเสริมและพัฒนาปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายการบริหาร เพื่อให้ทันนโยบายที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ เหมาะสมและทำให้เกิดความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ด้านผลประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการ ผู้ศึกษาจึงเสนอแนะแนวทางการสร้างแรงจูงใจในส่วนของปัจจัยค้ำจุน ดังนี้

1) ควรส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ดี มีการแนะนำช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงานควรจัดให้มีการอบรมกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ในองค์กรบ่อยครั้ง

2) ผู้บังคับบัญชา ควรมีการให้คำแนะนำอย่างเหมาะสม และรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาแม้จะเป็นความเห็นที่แตกต่าง

3) การกำหนดนโยบายและบริหารงานต้องมีความชัดเจนเท่าเทียมไม่เลือกปฏิบัติ นโยบาย/การบริหาร สร้างความตระหนักในการรับผิดชอบต่อตนเอง เพื่อให้การบริหารงานประสบผลสำเร็จ

4) ควรมีกิจกรรมทางการสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาในระดับต่างๆ เพื่อถ่ายทอดนโยบายแนวทางการปฏิบัติในเรื่องต่างๆ ภายในองค์กรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันและมีการสื่อสารอย่างสม่ำเสมอเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลความคิดเห็น

5) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานและความมั่นคงควร จัดเครื่องมืออุปกรณ์เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงานที่มีคุณภาพดีและเพียงพอต่อการทำงาน จัดประกวดกิจกรรม 5 ส ให้รางวัลและติดตามผลเป็นระยะๆ

6) ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ การจ่ายค่าตอบแทนให้กับเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานนอกเวลาอย่างเหมาะสม มีการวางแผนส่งเสริมด้านเงินเดือน สวัสดิการต่างๆ เช่น ไม่มีข้อจำกัดในการเบิกเงินค่าตอบแทนการปฏิบัติงานให้เบิกจ่ายตามชั่วโมงการปฏิบัติงานจริง เพื่อให้มีความเหมาะสมเพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน บริการเรื่องบ้านพักฟรี หรือบริการรถรับส่ง เป็นต้น

3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

3.2.1 ในการศึกษานี้ ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถามในการวิจัยเป็นหลัก ซึ่งทำให้บางประเด็นไม่ได้ข้อมูลในเชิงลึก ผู้ศึกษามีความเห็นว่า การวิจัยครั้งต่อไปอาจนำเรื่องการวิจัยเชิงคุณภาพเข้ามาช่วยเก็บข้อมูลเพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีรายละเอียดมากยิ่งขึ้น

3.2.2 ในการศึกษานี้ ผู้ศึกษาควรเพิ่มกลุ่มปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้หลากหลายขึ้น เนื่องจากการวัดแรงจูงใจเพียงกลุ่มปัจจัยเดียวอาจได้ข้อมูลในการนำไปวิเคราะห์ที่ยังเพียงพอ

3.2.3 ในการศึกษานี้ ผู้ศึกษาควรเพิ่มกลุ่มประชากรมีจำนวนไม่มาก ผู้ศึกษาอาจใช้ประชากรทั้งหมดในการศึกษา โดยไม่จำเป็นต้องสุ่มกลุ่มตัวอย่าง



บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัย

สกลนครราชภัฏ

บรรณานุกรม

- กาญจน เพียรพร้อม. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบล
พัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว*. (งานนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- กองบริหารงานวิจัยและประกันคุณภาพการศึกษา. (2559). *พิมพ์เขียว Thailand 4.0*. กรุงเทพฯ.
- กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม พ.ศ. 2560
เกศณรินทร์ งามเลิศ. (2559). *แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและ
ลูกจ้างองค์การคลังสินค้า*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.
- คณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี. (2559). *ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี
(พ.ศ. 2560-2579)*. สืบค้นเมื่อ 20 พฤษภาคม 2561 จาก [http://122.154.22.188/
newqsds/file_upload/yutthasart20ys.pdf](http://122.154.22.188/newqsds/file_upload/yutthasart20ys.pdf).
- จิตวิทยาการศึกษา. (2560). *องค์ประกอบแรงจูงใจ*. สืบค้นเมื่อ 20 พฤษภาคม 2561
จาก <https://sites.google.com/>.
- จิตติมา วงศ์วิชัย. (2556). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสรรพากร สังกัดสำนักงาน
สรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 21*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- ฐนิตา ปัตตานี. (2556). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสถานีวิทยุกระจายเสียง
แห่งประเทศไทย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญา
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม,
มหาสารคาม.
- ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ. (2557). *พฤติกรรมองค์การ ใน ประมวลสาระชุดวิชาการจัดการองค์การและ
ทรัพยากรมนุษย์* (หน่วยที่ 5, น. 5-51) (พิมพ์ครั้งที่ 6). นนทบุรี:
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, สาขาวิชาวิทยาการจัดการ.
- ณัฐวัตร เป็งวินปลูก. (2560). *ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหาร
ประจำการ สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระ
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.

- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2556). *การจัดการสมัยใหม่*. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ล กรุ๊ป.
- ปรียาภรณ์ ขุนจิต. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตจันทบุรี*. (งานนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- เพ็ญรุ่ง แก้วทอง. (2559). *แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ธุรการ ศาลยุติธรรม กรมศึกษาศาลอุทธรณ์ภาค*. (สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- เมธินี เทพมณี. (2560). *ข้าราชการ 4.0 ต้นทางการพัฒนาสู่รัฐบาลดิจิทัล*. BANGKOK POST. สืบค้นเมื่อ 20 พฤษภาคม 2560 จาก <http://forbesthailand.com/commentaries-detail.php>.
- ยุทธศิลป์ อุทโซ. (2559). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสวัสดิในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- รักษิณาภรณ์ ส่งเสริมศาสตร์. (2556). *แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานรักษาความสะอาด บริษัท คู่อิงเวล อินเทอร์เน็ต จำกัด*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- ราณี อลิษฐ์กุล. (2557). *ภาวะผู้นำในองค์กร ใน ประมวลสาระชุดวิชาการจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์* (หน่วยที่ 7, น.7-6). (พิมพ์ครั้งที่ 6). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, สาขาวิชาวิทยาการจัดการ.
- ศรีธนา บุญฐเศรษฐ์. (2558). *การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติบรรยาย ใน เอกสารการสอนชุดวิชาการวิจัยทางธุรกิจ การวางแผน และการควบคุมทางการเงิน* (หน่วยที่ 6, น. 6-67). (พิมพ์ครั้งที่ 1). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, สาขาวิชาวิทยาการจัดการ.
- ศุภวัฒน์ ไชยประพันธ์. (2556). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทคริสเตียนีและ นีลเส็น (ไทย) จำกัด (มหาชน)*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- สมคิด บางโม. (2555). *องค์การและการจัดการ*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: จูน พับลิชชิ่ง.
- สุชาติ อินทร์สมบูรณ์. (2558). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการ กองทัพอากาศ จังหวัดชลบุรี*. (งานนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- อนิวัช แก้วจำนงค์. (2556). *หลักการจัดการ*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). สงขลา: นำศิลป์โฆษณา.

- อรพินทร์ ชูชม. (2555). แรงจูงใจในการทำงาน: ทฤษฎีและการประยุกต์. *วารสารจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต*, 2(2), น.52-61.
- อากาศรณ์ จันทร์ณรงค์. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการกรมควบคุมโรค. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- อริยชญา วงศ์ใหญ่. (2558). แรงจูงใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคโนโลยี พายัพและบริหารธุรกิจ. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพมหานคร.
- อดุลย์ ทองจำรุณ. (2556). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเขตพื้นที่ อำเภอแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี, นครราชสีมา.
- อนูจิต แยมยีนยง. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร เมืองตราด จังหวัดตราด. (งานนิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพมหานคร.
- Domjan, M. (1996). *The Principles of Learning and Behavior Belmont*. California: Thomson Wadsworth.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work (with Mausner, B. and Snyderman, B.)*. New York: Wiley.
- Lovell, R.B. (2013). *Adult learning*. New York: Halsted Press Wiley & Son.
- Loudon, David and Bitta, Albert. (1988). *Consumer Behavior: Concepts and Applications*. 3rded. New York: McGraw Hill.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and Personality* (2nd ed.). New York: Harper & Row.
- Maslow, Abraham. (1970). *Motivation and Personality*. New York: John Wiley and Sons.



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แบบสอบถาม

เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม

1. แบบสอบถามชุดนี้ ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้
 - ตอนที่ 1 ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
 - ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
2. ขอความกรุณาจากท่านได้โปรดตอบคำถามทุกข้อตามสภาพความเป็นจริง
3. ข้อมูลที่ท่านได้ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้จะไม่มีผลกระทบต่อตัวท่านแต่อย่างใด ผู้ศึกษาจะเก็บเป็นความลับ จะนำผลมาใช้เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ เท่านั้น

ตอนที่ 1 ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย “✓” ลงใน ที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ

- (1) ชาย (2) หญิง

2. อายุ

- (1) 20 -30 ปี (2) อายุ 31-40 ปี
 (3) อายุ 41-50 ปี (4) อายุ 51-60 ปี

3. สถานภาพการสมรส

- (1) โสด (2) สมรส
 (3) หม้ายหรือหย่าร้าง

4. ระดับการศึกษา

- (1) ต่ำกว่าอนุปริญญา (2) อนุปริญญา
- (3) ปริญญาตรี (4) ปริญญาโท
- (5) ปริญญาเอก

5. สายงานที่ปฏิบัติ

- (1) สายงานหลักด้านวิชาการ (นักวิเคราะห์นโยบายและแผน)
- (2) สายงานสนับสนุน (ตำแหน่งอื่น ๆ เช่น นักวิชาการคอมพิวเตอร์ นักจัดการงานทั่วไป
นักทรัพยากรบุคคล เจ้าพนักงานธุรการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ เป็นต้น)

6. ตำแหน่งงานในปัจจุบัน

- (1) อำนวยการ (2) ผู้เชี่ยวชาญ (3) ชำนาญการพิเศษ
- (4) ชำนาญการ (5) ปฏิบัติการ (6) ชำนาญงาน
- (7) ปฏิบัติงาน (8) ลูกจ้างประจำ (9) พนักงานราชการ

7. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

- (1) 10,000 - 20,000 บาท (2) 20,001 - 30,000 บาท
- (3) 30,001 - 40,000 บาท (4) 40,001 - 50,000 บาท
- (5) มากกว่า 50,000 บาท

8. ระยะเวลาทำงานถึงปัจจุบัน

- (1) น้อยกว่า 5 ปี (2) 5 - 10 ปี
- (3) 11 - 15 ปี (4) 16 - 20 ปี
- (5) 21 ปี ขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

เป็นคำถามแบบปลายปิด (Close Ended Question) แบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ โดยให้เลือกตอบว่า เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด

ในแบบสอบถามตอนที่ 2 นี้ ผู้ตอบแบบสอบถามต้องพิจารณาว่าความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ว่าอยู่ในระดับใด โดยจัดแบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ คือ

ระดับ 5	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
ระดับ 4	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
ระดับ 3	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
ระดับ 2	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
ระดับ 1	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

ขอให้ท่านพิจารณาข้อความในแต่ละข้อว่าท่านมีความคิดเห็นในแต่ละข้อว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย โดยกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตัวเลขตามความคิดเห็นของท่านตามความเป็นจริง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ด้านความสำเร็จในการทำงาน					
1. ท่านทำงานสำเร็จตรงตามเป้าหมาย					
2. ข้อเสนอแนะของท่านได้รับพิจารณาจากเพื่อนร่วมงานเพื่อนำไปปฏิบัติ					
3. ท่านได้กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานและทำได้สำเร็จเสมอ					
4. เมื่อท่านพบปัญหาในการทำงานท่านสามารถแก้ไขได้สำเร็จ					
5. การประเมินผลงานที่สำเร็จของท่านอยู่ในเกณฑ์ที่น่าพึงพอใจ					
ด้านการยอมรับนับถือ					
6. ท่านได้รับการแสดงความยินดีจากเพื่อนร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ					
7. ผลงานและความคิดของท่านเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน					

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
8. ผู้บังคับบัญชายอมรับในความสามารถและความสำเร็จของท่าน					
9. ผู้บังคับบัญชายอมรับในความคิดเห็นของท่าน					
10. ท่านสามารถนำเสนอแนวคิดและวิธีการปฏิบัติงานกับผู้ร่วมงานได้					
ด้านลักษณะของงาน					
11. ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของท่าน					
12. ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในงานที่ปฏิบัติ					
13. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
14. ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ					
15. ท่านปฏิบัติงานที่ทำได้สำเร็จโดยไม่ต้องได้รับการช่วยเหลือจากผู้อื่น					
ด้านความรับผิดชอบ					
16. ท่านมีความสามารถทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่ได้รับมอบหมาย					
17. ท่านได้รับมอบหมายงานให้รับผิดชอบงานที่บุคคลอื่นปฏิบัติไม่ได้					
18. งานที่ท่านทำเหมาะสมกับเวลาที่ใช้ในการทำงาน					
19. ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ไม่เคยปฏิบัติมาก่อน					
20. ท่านพยายามปรับปรุงการทำงานของตนเองให้ดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ					
ด้านความก้าวหน้าของงาน					
21. ท่านมีโอกาสที่จะได้รับผิดชอบงานที่สำคัญเพิ่มขึ้น					
22. ท่านพึงพอใจที่มีโอกาสเข้าศึกษาอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและประสบการณ์อย่างเพียงพอ					
23. ท่านพึงพอใจในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งในสำนักงานฯ					
24. ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงกว่าเดิมตามความสามารถและผลงานในหน้าที่					
25. ท่านมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิ					

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ด้านนโยบายและการบริหาร					
26. องค์กรของท่านมีนโยบายในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม					
27. บริษัทของท่านมีการติดต่อสื่อสารภายในที่ดีและรวดเร็ว					
28. บริษัทของท่านมีนโยบายที่นำไปปฏิบัติเป็นมาตรฐานเดียวกัน					
29. องค์กรของท่านมีการบริหารงานแบบเป็นครอบครัวเดียวกัน					
30. นโยบายในการบริหารของหน่วยงานท่านง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ					
ด้านการปกครองบังคับบัญชา					
31. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน					
32. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีลักษณะของความเป็นผู้นำที่ท่านปรารถนา					
33. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญเป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน					
34. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของท่าน					
35. ท่านมีโอกาสที่จะพบและปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาได้สะดวก					
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
36. ท่านมีความเข้าใจกับเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี					
37. เพื่อนร่วมงานของท่านส่วนใหญ่ยอมรับว่าท่านเป็นบุคคลที่มีคุณค่า					
38. ท่านพึงพอใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นทีมมากกว่าจะทำงานคนเดียว					
39. เพื่อนร่วมงานของท่านมีส่วนที่ก่อให้เกิดความสามัคคีในการปฏิบัติงาน					
40. เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความร่วมมือในการติดต่อประสานงาน					

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง					
41. เครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีจำนวนเพียงพอและสะดวกที่จะนำมาใช้งาน					
42. ท่านเชื่อมั่นว่าจะทำงานที่สำนักงานฯ จนเกษียณ					
43. ท่านเชื่อมั่นว่าสำนักงานฯ มีความน่าเชื่อถือ					
44. ท่านมีความผูกพันกับสำนักงานฯ					
45. หน่วยงานของท่านมีการจัดบริเวณที่ทำงานให้เป็นสัดส่วนเหมาะกับการปฏิบัติงาน					
ด้านผลประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการ					
46. ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมและมีการปรับให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและความเป็นอยู่ในปัจจุบัน					
47. ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานนอกเวลา มีความเหมาะสมกับงานที่ทำ					
48. ท่านมีความพึงพอใจกับการประเมินผลการทำงานและอัตราการขึ้นเงินเดือนในแต่ละปี					
49. ท่านมีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือต่าง ๆ จากสวัสดิการอย่างเหมาะสม เช่น ค่าเครื่องแบบ ค่าของรางวัลปีใหม่					
50. ท่านได้รับสวัสดิการอื่นที่เหมาะสม เช่น เงินช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตรการได้รับสิทธิ์ในการรักษา และตรวจสุขภาพประจำปี					

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

คำแนะนำ โปรดแสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
บุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม

1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

4. ด้านความรับผิดชอบ

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

5. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

6. ด้านนโยบายและการบริหาร

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

7. ด้านการปกครองและบังคับบัญชา

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

8. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....



9. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานและความมั่นคง

ข้อเสนอแนะ

.....
.....
.....
.....

10. ด้านผลประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการ

ข้อเสนอแนะ

.....
.....
.....
.....



**** ขอขอบคุณทุกท่านที่ตอบแบบสอบถามครบทุกข้อ ****

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางสาวทิพาพร ยิ้มวิสัย
วัน เดือน ปีเกิด	29 กันยายน 2506
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดอ่างทอง
ประวัติการศึกษา	ศิลปศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา พ.ศ. 2531
สถานที่ทำงาน	สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม 75/6 ถนนพระรามที่ 6 แขวงทุ่งพญาไท เขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร
ตำแหน่ง	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการพิเศษ

