

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออก

พิชามณัฐ วัฒนา

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน


วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

กันยายน 2559

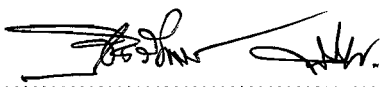
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา


อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์ และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณางานนิพนธ์  
ของ พิชามญชุ์ วัฒนา ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

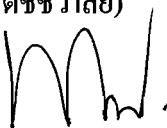
อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์

  
.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก  
(ดร.วิชัย จงโชติชัชวาลย์)

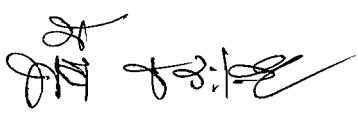
คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

  
.....ประธาน  
(รองศาสตราจารย์ ดร.ชินรัตน์ สมสืบ)

  
.....กรรมการ  
(ดร.วิชัย จงโชติชัชวาลย์)

  
.....กรรมการและเลขานุการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา

  
..... คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พชนีย์ ธารเสนา)

วันที่ 1 เดือนกันยายน พ.ศ. 2559

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออกเฉียงใต้สำเร็จลงได้ด้วยความช่วยเหลือจากหลายท่านที่ได้อนุเคราะห์ให้ความช่วยเหลืออย่างดียิ่ง โดยเฉพาะ รองศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต, ดร.วิชัย จงโชติชัชวาลย์ และอาจารย์พรเทพ นามกร ในฐานะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ที่ได้ให้คำแนะนำในการดำเนินงานนิพนธ์ ส่งผลให้การศึกษาสำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้ศึกษารัฐศึกษาซึ่งในความกรุณาของท่าน และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

การศึกษางานนิพนธ์ครั้งนี้ จะสำเร็จลงไม่ได้หากขาดความร่วมมือของบุคลากรสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออกเฉียงใต้ที่ร่วมตอบแบบสอบถาม และได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ครบถ้วน ทำให้ได้ผลการศึกษาที่ได้เป็นประโยชน์ของ อบต. เขาสามสิบ ตลอดจนขอขอบคุณผู้ที่ไม่ได้เอ่ยนาม ณ ที่นี้ ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการดำเนินงานนิพนธ์ครั้งนี้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณไว้ ณ ที่นี้เป็นอย่างยิ่ง

พิชามญช์ วัฒนา

58930039: กลุ่มวิชา: การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน; ปร.ม. (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน)

คำสำคัญ: แรงจูงใจ/ แรงจูงใจในการทำงาน

พินามณัฐ วัฒนา: แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออก (WORK MOTIVATION AMONG PERSONNEL WORKING IN AN OFFICE OF INDUSTRY FOR THREE EASTERN BORDER PROVINCES) อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: วิชัย จงโชติชัชวาลย์, ปร.ค. 96 หน้า, ปี พ.ศ. 2559.

การวิจัย เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออก วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออก และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออกจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และรายได้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออกจำนวน 60 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา คือ ค่าความถี่ และค่าร้อยละ (Percentage) ความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ t-test และสถิติ One-way ANOVA

ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 45 ปีขึ้นไปมากที่สุด โดยส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาปริญญา มีสถานภาพสมรสแล้ว มากที่สุด มีรายได้ 10,000 บาทขึ้นไป-20,000 บาท ตามลำดับ ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออก โดยภาพรวม พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออก ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยมีส่วนร่วมเป็นอันดับแรก รองลงมาคือด้านการควบคุมดูแลของหัวหน้างานมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก และด้านความเจริญก้าวหน้า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อย แต่มีส่วนร่วมเป็นอันดับสุดท้าย ผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออก จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออกไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

58930039: MAJOR: PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT; M.P.A.

(PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT)

KEYWORDS: MOTIVATION/ WORK MOTIVATION

PICHAMON WATTANA: WORK MOTIVATION AMONG PERSONNEL  
WORKING IN AN OFFICE OF INDUSTRY FOR THREE EASTERN BORDER PROVINCES.  
ADVISOR: WICHAI JONGCHOTCHATCHAVAL, Ph.D. 96 P. 2016.

The purposes of this study were to examine a level of work motivation among personnel working for an Office of Industry for three eastern border provinces and to compare their level of work motivation as classified by gender, age, educational level, status, and amount of income. The instrument used to collect the data was a questionnaire, completed by 60 personnel working for an Office of Industry for three eastern border provinces. The descriptive statistics used to analyze the collected data included percentage, means, and standard deviation. To compare the differences of the variables, the comparison of means was administered.

The results of this study revealed that the majority of respondents were female, aged 45 onwards, holding a bachelor's degree, being married, and earning 10,000-20,000 baht. In addition, it was found that the level of work motivation among personnel working for an Office of Industry for three eastern border provinces was found at a high level. Specifically, the aspects of work motivation in relation to the relationship with co-workers was rated the highest, followed by the aspects relating to supervision of supervisors, relationship with supervisors, and job advancement, respectively. All of these aspects were rated at the highest level, except for the aspect of job advancement which was rated at a low level. Furthermore, based on the results from the comparisons, it was shown that female subjects had a higher level of work motivation than that of their male counterparts. Also, the subjects, aged 30-45 onwards, had a higher level of work motivation than that of those, aged 45 onwards. The subjects, holding an education higher than a master's degree, had a higher level of work motivation than that of those holding a bachelor's degree. Finally, the subjects earning 10,001-20,000 baht, had a higher level of work motivation than that of those earning 20,000-30,000 baht.

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
สารบัญ .....	ฉ
สารบัญตาราง .....	ฅ
สารบัญภาพ .....	ฉุ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย .....	3
สมมติฐานการวิจัย .....	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	5
ขอบเขตการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	6
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	9
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ.....	9
แรงจูงใจการทำงานกับการบริหารงานบุคคลากร .....	11
ทฤษฎี x และทฤษฎี y ของแมคเกรเกอร์ .....	21
ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออก.....	27
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	29
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	39
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	39
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	39
การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ .....	40
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	41
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	41
เกณฑ์การแปลผล .....	42

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิจัย .....	44
ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	44
ตอนที่ 2 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัด ชายแดนภาคตะวันออก .....	46
ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน .....	63
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	74
สรุปผลการวิจัย .....	74
อภิปรายผล .....	79
ข้อเสนอแนะ .....	85
บรรณานุกรม .....	86
ภาคผนวก .....	90
ประวัติย่อของผู้วิจัย .....	96

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2-1	เปรียบเทียบแนวคิดและทฤษฎี..... 24
4-1	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามข้อมูลทั่วไป ..... 44
4-2	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดน ภาคตะวันออก ในภาพรวมรายด้าน ..... 46
4-3	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออก ด้านความสำเร็จในการทำงาน ..... 47
4-4	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออก ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ..... 48
4-5	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออก ด้านลักษณะของงานที่น่าสนใจ..... 49
4-6	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออก ด้านความรับผิดชอบในงาน..... 50
4-7	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออก ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง..... 51
4-8	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออก ด้านนโยบายองค์กรและการบริหาร..... 52
4-9	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออก ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ..... 53



สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออกเฉียง ด้านความมั่นคงในการทำงาน .....	54
4-11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออกเฉียง ด้านสภาพแวดล้อมทางกายในการทำงาน .....	55
4-12 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออกเฉียง ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ .....	56
4-13 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออกเฉียง ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา .....	57
4-14 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออกเฉียง ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา .....	58
4-15 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออกเฉียง ด้านสภาพในการทำงาน .....	59
4-16 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออกเฉียง ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว .....	60
4-17 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออกเฉียง ด้านการควบคุมดูแลของหัวหน้างาน .....	61
4-18 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออกเฉียง ด้านความเจริญก้าวหน้าในงาน .....	62

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-19 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอุตสาหกรรม สามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออก จำแนกตามเพศ .....	63
4-20 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอุตสาหกรรม สามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออก จำแนกตามอายุ .....	65
4-21 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอุตสาหกรรม สามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออก จำแนกตามระดับการศึกษา.....	68
4-22 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอุตสาหกรรม สามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออก จำแนกตามระดับการศึกษาจำแนกตามรายได้ .....	71

## สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	4
2-1 กระบวนการเบื้องต้นเกิดแรงจูงใจ .....	12
2-2 แบบกระบวนการจูงใจ .....	13
2-3 ลำดับความต้องการของมนุษย์ตามแนวคิดของ Maslow .....	20
2-4 โครงสร้างองค์กร .....	29

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จังหวัดตราด เป็นจังหวัดชายแดนสุดฝั่งตะวันออก มีลักษณะรูปร่างคล้ายหัวช้าง อาณาเขตด้านชายแดน ติดกับประเทศกัมพูชาทั้งทางบกและทางทะเล ยาว 330 กิโลเมตร โดยทางบกติดกับทางจังหวัดของประเทศกัมพูชา ได้แก่ จังหวัดพระตะบอง จังหวัดโพธิสัตว์ และจังหวัดเกาะกง ซึ่งมีแนวชายแดนธรรมชาติติดทิวเขาบรรทัด เป็นเส้นแบ่งเขตแดนตลอดแนวยาว 165 กิโลเมตร และมีแนวอาณาเขตทางทะเลยาว 165.5 กิโลเมตร ทิศเหนือติดต่อกับอำเภอขลุ้ง จังหวัดจันทบุรีและประเทศกัมพูชา ทิศใต้ติดต่อกับอ่าวไทยและน่านน้ำประเทศกัมพูชา ทิศตะวันออกติดต่อกับประเทศกัมพูชา มีทิวเขาบรรทัดเป็นแนวกั้นเขต ทิศตะวันตกติดต่อกับอำเภอขลุ้ง จังหวัดจันทบุรี

จังหวัดจันทบุรี ตั้งอยู่ที่ทิศตะวันออกเฉียงใต้ของประเทศไทย ตลอดเส้นทาง มีเนื้อที่ 6,388 ตร.กม. หรือประมาณ 3,961,250 ไร่ ทางตอนเหนือประกอบด้วยเทือกเขาและที่ราบเชิงเขา ซึ่งเป็นแหล่งกำเนิดแม่น้ำจันทบุรี ส่วนทางตอนใต้เป็นที่ราบชายฝั่งทะเลและมีที่ราบลุ่มบริเวณปากน้ำอาณาเขตด้านทิศเหนือติดต่อกับจังหวัดชลบุรี ฉะเชิงเทรา และสระแก้ว ด้านทิศใต้ติดต่อกับจังหวัดตราดและอ่าวไทย ด้านทิศตะวันออกติดต่อกับจังหวัดตราดและประเทศกัมพูชา และด้านทิศตะวันตกติดต่อกับจังหวัดระยองและอ่าวไทยมีแนวเขตติดต่อกับราชอาณาจักรกัมพูชา ประมาณ 86 กิโลเมตร และมีแนวชายฝั่งทะเลยาวประมาณ 87 กิโลเมตรจากสภาพทางภูมิศาสตร์ จะเห็นได้ว่า จังหวัดจันทบุรีมีความได้เปรียบทางยุทธภูมิ ทำเลที่ตั้ง ในการเป็น Gate way ของประเทศที่เชื่อมโยงประชาคมอาเซียน ผ่านพระตะบอง เสียมเรียบของกัมพูชา เวียดนาม ลาว และจีนตอนใต้

จังหวัดสระแก้วตั้งอยู่ภาคตะวันออกของประเทศ มีพรมแดนติดต่อกับประเทศกัมพูชา ทางทิศตะวันออกยาวประมาณ 165 กิโลเมตร พื้นที่ประมาณ 7,195.138 ตารางกิโลเมตร ทิศเหนือ ติดกับจังหวัดบุรีรัมย์และนครราชสีมา ทิศใต้ ติดกับจังหวัดฉะเชิงเทราและจันทบุรี ทิศตะวันออก ติดกับประเทศกัมพูชา ทิศตะวันตก ติดกับจังหวัดปราจีนบุรี

สำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออก เป็นส่วนงานราชการ ในภูมิภาคสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ปฏิบัติภารกิจ ของกระทรวงอุตสาหกรรมในส่วนภูมิภาคประสานงาน ประสานโครงการกับส่วนราชการอื่น

ในพื้นที่ เพื่อมุ่งหวังความสำเร็จตามเป้าหมายและเกิดประโยชน์สูงสุดกับราชการ และการให้บริการแก่ประชาชนในพื้นที่ ในส่วนของจังหวัดตราดและจังหวัดสระแก้ว เป็นพื้นที่ประกาศเป็นเขตเศรษฐกิจพิเศษ เป็นการเปิดโอกาสให้ภาคเอกชนเข้ามาลงทุนในพื้นที่ที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ และการรับมือกับ โรงงานอุตสาหกรรมที่จะเพิ่มขึ้นในเขตเศรษฐกิจพิเศษนั้น ในสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด มีอุตสาหกรรมจังหวัดเป็นผู้บังคับบัญชา และมีหัวหน้าฝ่ายในแต่ละฝ่าย ในการกำกับดูแลผู้ได้บังคับบัญชาอีกชั้น โดยแบ่งฝ่ายออกเป็น 4 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายนโยบายและแผน, ฝ่ายอุตสาหกรรมพื้นฐานและเหมืองแร่, ฝ่ายโรงงานอุตสาหกรรม และฝ่ายส่งเสริมอุตสาหกรรม โดยมีบทบาทหน้าที่กำกับ ควบคุม ดูแล และดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยโรงงาน กฎหมายว่าด้วยแร่ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง, ให้คำปรึกษาแนะนำ ด้านกฎระเบียบ ข้อบังคับสำหรับการประกอบการอุตสาหกรรมและองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง, จัดทำ เสนอ และประสานแผนพัฒนา และส่งเสริมอุตสาหกรรมในระดับจังหวัด รวมทั้งประสานการพัฒนาและประเมินผล การดำเนินงานตามแผน, ยกระดับศักยภาพผู้ประกอบการให้สามารถแข่งขันได้ ควบคู่กับการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี มีความรับผิดชอบต่อชุมชนและสิ่งแวดล้อม, เสริมสร้างการบริหารจัดการที่ดี ภายในองค์กร และปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย โดยแต่ละฝ่ายจะมีหน้าที่ที่รับผิดชอบ และในแต่ละฝ่ายจะมีการประชุม อบรม สัมมนา ในแต่ละด้าน โดยมีผู้ประกอบการในภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วม โดยที่ไม่ได้มุ่งเน้นเฉพาะแต่ภาครัฐด้วยกัน

ด้วยหน้าที่การปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบ ในแต่ละฝ่ายที่แตกต่างกันภาระหน้าที่แตกต่างกัน งานที่เพิ่มขึ้นกับบุคลากรที่ไม่เพียงพอต่องานที่เพิ่มขึ้น การทำงานที่ล่าช้า ไม่มีประสิทธิภาพในการทำงาน การทำงานที่ไม่เป็นตามเป้าหมายผู้บังคับบัญชา การละเลยต่อหน้าที่ รวมไปถึงความสัมพันธ์ในสำนักงาน ไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือแม้แต่สภาพแวดล้อมภายในสำนักงาน ฯ ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออก จึงมุ่งเน้นไปแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออกเพื่อศึกษารวบรวม ปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อหาแนวทางแก้ไขสภาพที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อนำไปแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น จากการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แสดงให้เห็นถึงศักยภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนด และเกิดความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานที่ดีในองค์กร

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

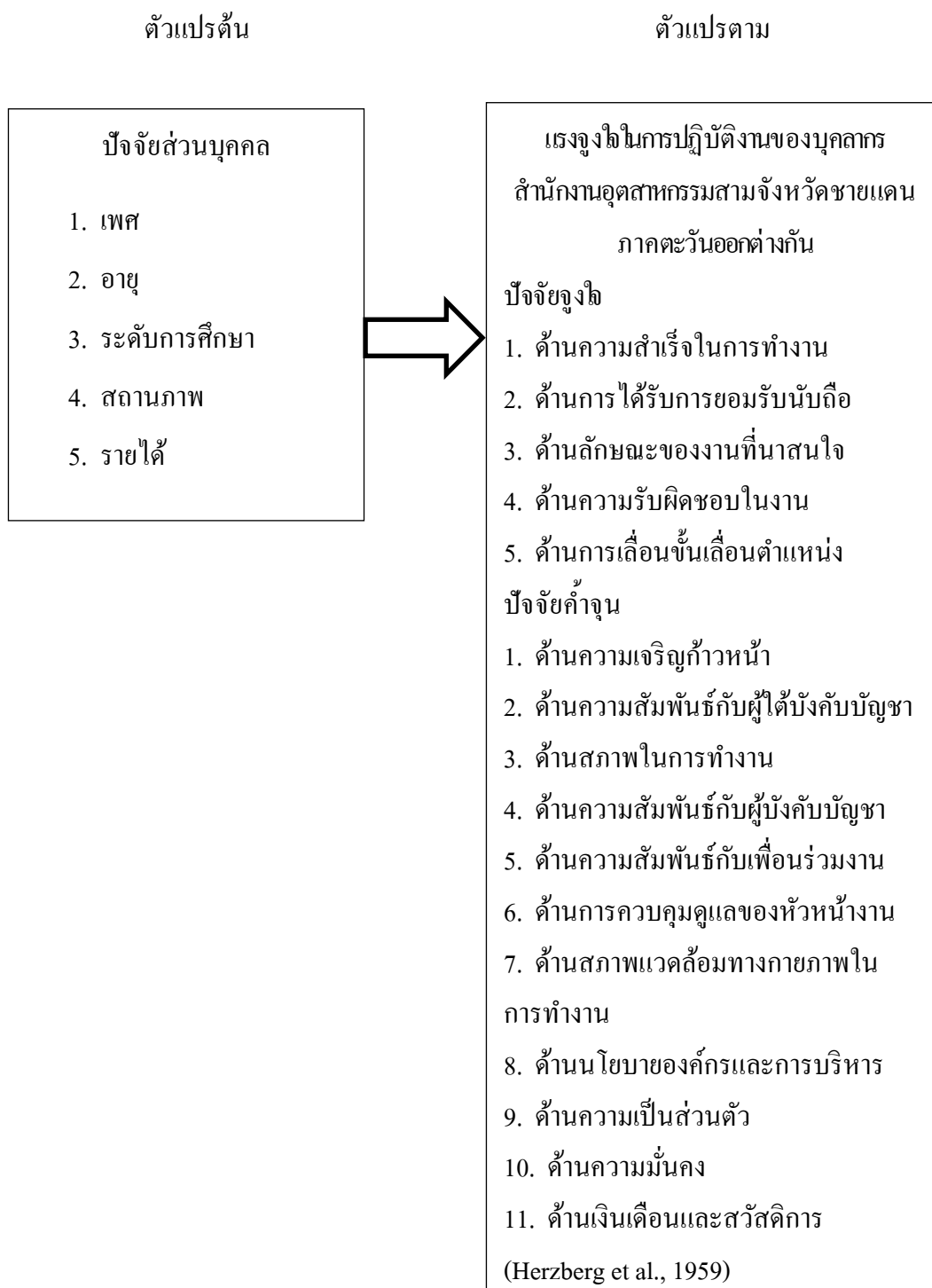
1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออกเฉียง
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออกเฉียงจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และรายได้

### สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออกเฉียงแตกต่างกัน
2. บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออกเฉียงแตกต่างกัน
3. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออกเฉียงแตกต่างกัน
4. บุคลากรที่มีสถานภาพต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออกเฉียงแตกต่างกัน
5. บุคลากรที่มีรายได้ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออกเฉียงแตกต่างกัน

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยได้ใช้ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg, Mausner, and Synderman (1959) มาประยุกต์ใช้ในการวิจัยครั้งนี้



ภาพที่ 1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออก
2. ทราบถึงผลเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออก จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และรายได้

## ขอบเขตของการวิจัย

### ขอบเขตด้านเนื้อหา

การทำวิจัยครั้งนี้จะศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออกต่างกัน โดยใช้แนวความคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg จำแนกตามปัจจัยจูงใจ และปัจจัยก้ำจุนในการปฏิบัติงาน (Herzberg et al., 1959) ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกปัจจัยที่เหมาะสมกับสถานที่ปฏิบัติงานผู้ศึกษาวิจัย

1. ตัวแปรอิสระ (Independent variable) ได้แก่ ลักษณะบุคคล 5 ประเภท ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และรายได้
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้รับบริการ คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และรายได้ ตัวแปรตาม (Dependent variable) ได้แก่

### ปัจจัยจูงใจ

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
3. ด้านลักษณะของงานที่น่าสนใจ
4. ด้านความรับผิดชอบในงาน
5. ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง

### ปัจจัยก้ำจุน

1. ด้านความเจริญก้าวหน้า
2. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
3. ด้านสภาพในการทำงาน
4. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
5. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
6. ด้านการควบคุมดูแลของหัวหน้างาน



7. ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน

8. ด้านนโยบายองค์กรและการบริหาร

9. ด้านความเป็นส่วนตัว

10. ด้านความมั่นคง

11. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

ขอบเขตด้านพื้นที่

การวิจัยครั้งนี้ มีประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรสำนักงานอุตสาหกรรม  
สามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออกเฉียงใต้จำนวน 60 คน

ขอบเขตด้านเวลา

การศึกษาครั้งนี้ ในดำเนินการตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2559 ถึงเดือนเมษายน  
พ.ศ. 2559 รวม 3 เดือน

### นิยามศัพท์เฉพาะ

แรงจูงใจ หมายถึง ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้เป็นผลสำเร็จ  
ออกมา ซึ่งจะได้ผลดีหรือไม่มากนักขึ้นอยู่กับว่าผู้บริหารจะสามารถจูงใจให้บุคลากร  
ปฏิบัติงานด้วยการทุ่มเทให้ได้ผลงานที่ดีอย่างไร หรือมากน้อยเพียงใด

แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกดีโดยส่วนรวมของคนที่มีต่องาน เมื่อบุคคล  
กล่าวว่ามีความพอใจในงานสูง โดยทั่วไปมักจะหมายความว่า บุคคลชอบและให้คุณค่ากับงานสูง  
และมีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ทำ

ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบ  
ความสำเร็จเป็นอย่างดีความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆการรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น  
เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ

การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่บุคลากรในองค์กร สามารถทำงานหรือ  
แก้ปัญหาต่างๆ ในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ซึ่งงานที่ทำนั้นอาจจะเป็น  
งานที่ได้รับมอบหมาย หรือจะเป็นงานที่ไม่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาก็ตาม

ลักษณะของงานที่น่าสนใจ หมายถึง งานที่บุคลากรสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัด  
ชายแดนภาคตะวันออกเฉียงใต้รู้สึกสนใจในหน้าที่ภารกิจที่รับผิดชอบและสามารถ  
ปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์

ความรับผิดชอบ หมายถึง พันธะผูกพันในหน้าที่ของคนหรือองค์กรต่อเป้าหมายที่ได้รับมอบหมายโดยมีระบบที่ผู้มอบหมายสามารถตรวจสอบและประเมินผลงานเพื่อให้รางวัลหรือลงโทษผู้ที่ได้รับมอบหมายงานได้

การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง หมายถึง การที่บุคลากรสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออกเฉียงใต้ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นในการทำงาน และได้รับการขึ้นเงินเดือนค่าจ้างให้สูงขึ้นอย่างยุติธรรม

ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งการมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะและความชำนาญงาน

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การที่บุคลากรสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออกเฉียงใต้กับผู้บังคับบัญชาที่เชื่อฟัง เคารพ ให้เกียรติ และได้คอยช่วยแก้ปัญหาให้คำแนะนำ เมื่อผู้บังคับบัญชาเจอปัญหาในการทำงานอยู่เสมอ

สภาพในการทำงาน หมายถึง บุคลากรสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออกเฉียงใต้มีความรู้สึกภาคภูมิใจในอาชีพที่ทำอยู่ และงานที่ทำเป็นอาชีพที่มีเกียรติและได้รับการยอมรับในสังคม

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การที่บุคลากรสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออกเฉียงใต้สามารถทำงานร่วมกันได้มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดีกับผู้บังคับบัญชา และเมื่อพบปัญหาในการทำงานผู้บังคับบัญชาคอยให้คำแนะนำและช่วยเหลือเป็นอย่างดี

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความร่วมมือช่วยเหลือในการทำงานและรับผิดชอบในงานร่วมกันของบุคลากรในองค์กรรับฟังความคิดเห็นให้ความสนิทสนมเป็นกันเองไว้วางใจซึ่งกันและกัน

การควบคุมดูแลของหัวหน้างาน หมายถึง หัวหน้างานสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออกเฉียงใต้มีความสามารถในการบริหารงานและปกครอง และมีโครงสร้างของสายการบังคับบัญชาในองค์กรเป็นไปตามลำดับขั้นที่ชัดเจน

สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน หมายถึง การที่สำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออกเฉียงใต้ อยู่ในทำเลที่เหมาะสม และมีสภาพแวดล้อมที่ดี ทำให้สามารถทำงานได้อย่างมีความสุข

นโยบายและการบริหาร หมายถึง การที่สำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออกเฉียงใต้

มีนโยบายที่ชัดเจน ส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร และมีการแบ่งหน้าที่รับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งอย่างชัดเจนเหมาะสม

ความเป็นส่วนตัว หมายถึง สถานการณ์หรือลักษณะบางประการของงานที่ส่งผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว การที่บุคคลมีความรู้เข้าใจอย่างหนึ่งต่องานของเขา

ความมั่นคงในงาน หมายถึง การที่บุคลากรปฏิบัติหน้าที่โดยได้รับการปกป้องคุ้มครอง และได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา ตลอดจนความเข้าใจซึ่งกันและกันกับผู้บังคับบัญชา

เงินเดือนและสวัสดิการ หมายถึง บุคลากรสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออกได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และตำแหน่งที่อยู่และเพียงพอต่อการดำรงชีพในปัจจุบันของคนและครอบครัว

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาทบทวนทฤษฎีวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยจะแบ่งเป็น 3 ส่วนคือ

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ
  - 1.1 ความหมายของแรงจูงใจ
  - 1.2 องค์ประกอบของแรงจูงใจ
  - 1.3 ความสำคัญของแรงจูงใจ
  - 1.4 ประเภทของแรงจูงใจ
  - 1.5 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ
  - 1.6 เปรียบเทียบแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ
2. ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดในภาคตะวันออก
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ

##### ความหมายของแรงจูงใจ

อารี พันธุมนิ (2546, หน้า 269) ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง การนำปัจจัยต่างๆที่เป็นแรงจูงใจมาผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทาง เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือเงื่อนไขที่ต้องการ ปัจจัยต่าง ๆ ที่นำมาอาจจะเป็นเครื่องล่อรางวัล การลงโทษ การทำให้เกิดการตื่นตัว รวมทั้งทำให้เกิดความคาดหวัง เป็นต้น

Schermerhorn, Hunt, and Osborn (2000, p. G-7 อ้างถึงใน กิตติพงษ์ ศิริพร, 2551, หน้า 17) ได้กล่าวว่าแรงจูงใจหมายถึงอิทธิพลภายในของบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องกับระดับการกำหนดทิศทางและการใช้ความพยายามในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

ภารดี อนันต์นารี (2552, หน้า 113) ให้ความหมายว่าแรงจูงใจหมายถึงสภาพการณ์ที่กระตุ้นให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาในทิศทางที่ตนต้องการ ทั้งนี้เพื่อไปสู่เป้าหมายปลายทางที่กำหนดหรือหมายถึงกระบวนการที่ทำให้มนุษย์กระทำการงานอย่างใดอย่างหนึ่งอย่างมีจุดมุ่งหมายมีทิศทางและช่วยให้กิจการงานที่กระทำนั้นคงสภาพอยู่ต่อไปโดยที่มนุษย์ต้องมีเจตคติทักษะและความเข้าใจในกิจการนั้นอย่างแท้จริง

ทองพันชั่ง พงษ์วารินทร์ (2552, หน้า 110) ได้กล่าวว่าแรงจูงใจหมายถึงการทำให้ผู้อื่นปฏิบัติตามโดยการวิเคราะห์บุคลิกลักษณะส่วนตัวของแต่ละบุคคลของสมาชิกในทีมแล้วเลือกเทคนิควิธีการที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของคนกลุ่มคนและสถานการณ์เพื่อทำให้เกิดการยอมรับและสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน “เมื่อใดที่รู้สึกดีผลลัพธ์ของงานก็จะออกมาดีแต่ถ้ารู้สึกแย่ผลลัพธ์ของงานก็จะออกมาแย่ตามไปด้วย”

ราณี อธิชัยกุล (2553, หน้า 6) ได้กล่าวว่าแรงจูงใจหมายถึงความต้องการหรือความเต็มใจภายในที่เป็นแรงผลักดันให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์อันจะนำไปสู่ผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ

วิเชียร วิทยอุดม (2554, หน้า 13-14) ได้กล่าวว่าแรงจูงใจเป็นสภาวะภายในซึ่งเป็นเหตุให้แต่ละคนแสดงพฤติกรรมออกมาไปในทางที่แน่ใจว่าจะทำให้เป้าหมายสำเร็จลงได้กล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่าแรงจูงใจเป็นการอธิบายว่าทำไมคนจึงแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่เขากำลังทำอยู่ยังผู้จัดการเกิดความเข้าใจในพฤติกรรมของสมาชิกองค์การได้ดีมากเท่าไรเขาก็ยังสามารถที่จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของลูกน้องเพื่อให้พฤติกรรมที่เกิดขึ้นมานั้นมีความถูกต้องตรงกับความสำเร็จตามจุดประสงค์ขององค์การสิ่งสำคัญก็คือเมื่อผลผลิตเป็นผลลัพธ์ที่ได้มาจากพฤติกรรมของสมาชิกองค์การแล้วการจูงใจสมาชิกขององค์การจึงเป็นหนทางสำคัญที่จะทำให้สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์การนั้นๆได้

จอมพงษ์ มงคลวานิช (2555, หน้า 215) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้เป็นผลสำเร็จออกมา ซึ่งจะได้ผลดีหรือไม่ก็น้อยเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับว่าผู้บริหารจะสามารถจูงใจให้บุคคลปฏิบัติงานด้วยการทุ่มเทให้ได้ผลงานที่ดีอย่างไรหรือมากน้อยเพียงใด

วิกิพีเดียสารานุกรมเสรี (2556) แรงจูงใจ (Motivation) คือสิ่งซึ่งควบคุมพฤติกรรมของมนุษย์อันเกิดจากความต้องการ (Needs) พลังกดดัน (Drives) หรือความปรารถนา (Desires) ที่จะพยายามดิ้นรนเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ซึ่งอาจจะเกิดมาตามธรรมชาติหรือจากการเรียนรู้ก็ได้แรงจูงใจเกิดจากสิ่งเร้าทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคลนั้น ๆ เองภายใน ได้แก่ ความรู้สึกต้องการหรือขาดอะไรบางอย่างจึงเป็นพลังชักจูงหรือกระตุ้นให้มนุษย์ประกอบกิจกรรมเพื่อทดแทนสิ่งที่ขาดหรือต้องการนั้นส่วนภายนอกได้แก่สิ่งใดก็ตามที่มาเร้าเร้าช่องทางและมาเสริมสร้างความปรารถนาในการประกอบกิจกรรมในตัวมนุษย์ซึ่งแรงจูงใจนี้อาจเกิดจากสิ่งเร้าภายในหรือภายนอกแต่เพียงอย่างเดียวหรือทั้งสองอย่างพร้อมกันได้กล่าวได้ว่าแรงจูงใจทำให้เกิดพฤติกรรมซึ่งเกิดจากความต้องการของมนุษย์ซึ่งความต้องการเป็นสิ่งเร้าภายในที่สำคัญกับการเกิดพฤติกรรมนอกจากนี้ยังมีสิ่งเร้าอื่น ๆ เช่น การยอมรับของสังคมสภาพบรรยากาศที่เป็นมิตร

การบังคับขู่เข็ญการให้รางวัลหรือกำลังใจหรือการทำให้เกิดความพอใจล้วนเป็นเหตุจูงใจให้เกิดแรงจูงใจได้

แรงจูงใจ (Motivation) เป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งที่จะทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีความเข้าใจ มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในองค์กรร่วมมือกันทำงานอย่างเต็มศักยภาพ เกิดความพึงพอใจ เกิดความผูกพันต่อองค์กร ผู้บริหารจะต้องมีทักษะในการจูงใจเพื่อให้บุคลากรในองค์กรมีการตื่นตัว (Arousal) เกิดความคาดหวัง (Expectancy) เพื่อผลักดันให้แสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพในทางเดียวกัน เพื่อให้องค์การบรรลุผลตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

แรงจูงใจในการทำงานนั้นเป็นแรงผลักดันที่สำคัญในองค์กร และมีความจำเป็นต่อการบริหารทุนทางปัญญา แรงจูงใจเป็นฐานและปัจจัยของระดับความทุ่มเทของบุคลากรในการทำงานให้สำเร็จและแรงจูงใจเป็นฐานของระยะเวลาที่พนักงานใช้ในการทำงานให้สำเร็จ บุคลากรที่มีแรงจูงใจจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มากกว่าบุคลากรจะมีผลกระทบอย่างมากกับผลการดำเนินงานขององค์กร แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับความพอใจในการทำงาน (Job satisfaction) อย่างแนบแน่น ความพอใจในการทำงาน คือ ความรู้สึกของแต่ละบุคคลที่มีต่องานที่ตนจะต้องทำให้สำเร็จ ความพอใจในการทำงานอาจมีผลมาจากลักษณะทางกายภาพและสังคมในที่ทำงาน ยิ่งพนักงานมีความพอใจในการทำงานมากเท่าไร บุคลากรจะมีแรงจูงใจในการทำงานให้ดีมากเท่านั้น (จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2555. หน้า 215)

### แรงจูงใจการทำงานกับการบริหารงานบุคลากร

เป็นที่ยอมรับว่า บุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กร การปฏิบัติงานในองค์กรควรจะได้รับตอบสนองความต้องการของบุคลากรเพื่อสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสม ทำให้บุคลากรเอาใจใส่กับงานมากขึ้น หากหน่วยงานต้องการให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน หน่วยงานนั้นต้องทำความเข้าใจถึงความต้องการของบุคลากรและสามารถหาสิ่งจูงใจตอบสนองขณะเดียวกันหาความต้องการของบุคลากรมีทิศทางเดียวกันกับเป้าหมายตามที่ต้องการ ทำให้บุคลากรมีเป้าหมายในการสู่เป้าหมายขององค์กร งานด้านบริหารงานบุคคลจึงมีส่วนสำคัญที่ตอบสนองความต้องการของบุคคลเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้บุคลากรเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร (จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2555, หน้า 215)

#### องค์ประกอบของแรงจูงใจ

นักจิตวิทยาปัจจุบันได้ศึกษาและสรุปว่าองค์ประกอบของแรงจูงใจมี 3 ด้านคือ (วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี, 2556)

1. องค์ประกอบทางด้านกายภาพ (Biological factor) ในองค์ประกอบด้านนี้จะพิจารณาถึงความต้องการทางกายภาพของมนุษย์เช่นความต้องการปัจจัย 4 เพื่อจะดำรงชีวิตอยู่ได้

2. องค์ประกอบทางการเรียนรู้ (Learned factor) องค์ประกอบด้านนี้เป็นผลสืบเนื่องต่อจากองค์ประกอบข้อ 1 ทั้งนี้เพราะมนุษย์ทุกคนไม่สามารถได้รับการตอบสนองความต้องการในปริมาณชนิดและคุณภาพตามที่ตนเองต้องการและในหลาย ๆ ครั้งสิ่งแวดลอมเป็นตัววางเงื่อนไขในการสร้างแรงจูงใจของมนุษย์

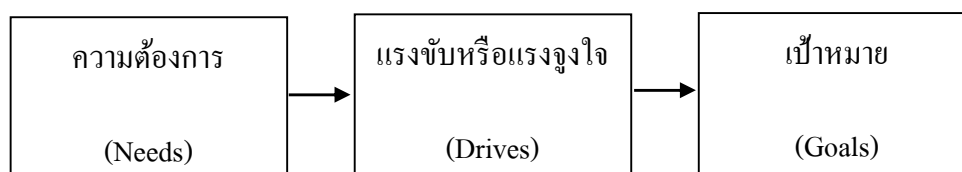
3. องค์ประกอบทางด้านการความคิด (Cognitive factor) ประเภทของแรงจูงใจนักจิตวิทยาได้แบ่งลักษณะของแรงจูงใจออกเป็นประเภทใหญ่ ๆ ดังนี้

กลุ่มที่ 1 แรงจูงใจฉับพลัน (Aroused motive) คือ แรงจูงใจที่กระตุ้นให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมออกมาทันทีทันใดแรงจูงใจสะสม (Motivational disposition หรือ Latent motive) คือ แรงจูงใจที่มีอยู่แต่ไม่ได้แสดงออกทันทีจะค่อยๆเก็บสะสมไว้รอการแสดงออกในเวลาใดเวลาหนึ่ง

กลุ่มที่ 2 แรงจูงใจภายใน (Intrinsic motive) คือ แรงจูงใจที่ได้รับอิทธิพลมาจากสิ่งเร้าภายในตัวของบุคคลผู้นั้นแรงจูงใจภายนอก (Extrinsic motive) คือแรงจูงใจที่ได้รับอิทธิพลมาจากสิ่งเร้า

กลุ่มที่ 3 แรงจูงใจปฐมภูมิ (Primary motive) คือ แรงจูงใจอันเนื่องมาจากความต้องการที่เห็นพื้นฐานทางร่างกายเช่นความหิวกระหายแรงจูงใจทุติยภูมิ (Secondary motive) คือแรงจูงใจที่เป็นผลต่อเนื่องมาจากแรงจูงใจชั้นปฐมภูมิ

สำหรับ Luthans (1992) กล่าวว่า กระบวนการเบื้องต้นของการเกิดแรงจูงใจ จะเกิดความต้องการ ทำให้เกิดแรงขับหรือแรงจูงใจ เพื่อนำไปสู่เป้าหมาย ดังภาพ



ภาพที่ 2-1 กระบวนการเบื้องต้นเกิดแรงจูงใจ (Luthans, 1992)

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของแรงจูงใจเกิดจากกระบวนการเบื้องต้นของมนุษย์ที่มีความต้องการ เมื่อความต้องการเป้าหมายที่ต้องการแล้วแรงขับหรือแรงจูงใจนั้นลดลงหรือหายไป รวมถึงทำให้ความต้องการนั้นหมดตามไปด้วย แต่จะเกิดความต้องการใหม่เมื่อมีสิ่งเร้าใหม่ที่มี

ความสำคัญมากกว่าสำหรับบุคคลนั้นขึ้นมาทดแทน เป็นเช่นนี้เรื่องไปเท่าที่มนุษย์ยังมีความต้องการ (ปริยาภรณ์ ขุนจิต, 2557, หน้า 10)

ความสำคัญของแรงจูงใจ

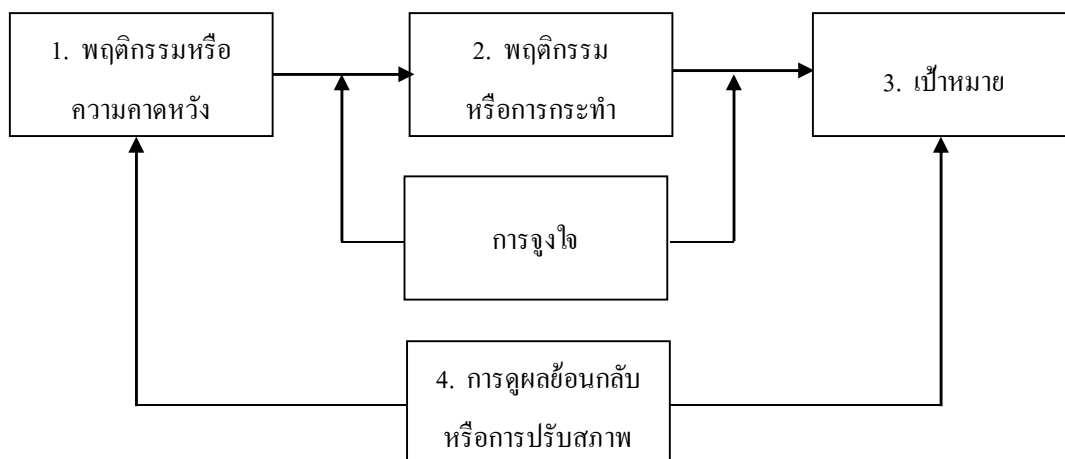
แรงจูงใจมีความสำคัญ 2 ประการ คือ

1. แรงจูงใจส่งเสริมให้ทำงานสำเร็จ เป็นแรงผลักดันให้แสดงพฤติกรรมที่ต้องการ แรงผลักดันนั้น ๆ อาจเกิดจากภายในหรือภายนอกก็ได้
2. แรงจูงใจกำหนดแนวทางของพฤติกรรมที่ชี้ว่าควรเป็นไปในรูปใด นำพฤติกรรมให้ตรงทิศทางเพื่อที่จะบรรลุเป้าประสงค์ของหน่วยงานหรือองค์การ

กระบวนการจูงใจ

กระบวนการจูงใจ จากความหมายของแรงจูงใจพอสรุปเป็นรูปแบบของกระบวนการจูงใจได้ดังนี้

1. ความต้องการหรือความคาดหวัง (Needs or Expectations)
2. พฤติกรรม (Behavior)
3. เป้าหมาย (Goals)
4. การดูผลย้อนกลับ (Feedback) หรือ การปรับสภาพ (Modification)



ภาพที่ 2-2 แบบกระบวนการจูงใจ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญกิตติ, สุดา สุวรรณภิรมย์, ลัทธินิการ ศรีวระมย์ และชวลิต



ประภานนท์ (2546, หน้า 146) กล่าวว่าส่วนประกอบของการทำงาน (Components of performance) นั้นขึ้นอยู่กับปัจจัย 3 ประการคือความสามารถ (Ability) สิ่งแวดล้อม (Environment) และการจูงใจ (Motivation) ถ้าพนักงานมีความสามารถและได้รับการสนับสนุนจากสิ่งแวดล้อมองค์กรและมีการจูงใจที่เพียงพอเขาจะสามารถทำงานบรรลุเป้าหมายที่ดีได้ถ้าหนึ่งของปัจจัยขาดไปการทำงานก็จะมีปัญหาอย่างไรก็ตามถ้าบุคคลขาดความรู้ความสามารถแล้วผู้บริหารสามารถพัฒนาความสามารถของพวกเขาด้วยการฝึกอบรมและการสอนงานและถ้าขาดสภาพแวดล้อมที่ดีผู้บริหารก็สามารถปรับปรุงให้ดีขึ้นได้แต่ถ้าบุคคลมีปัญหาด้านแรงจูงใจจะเป็นความยุ่งยากในการแก้ปัญหาของผู้บริหารมากขึ้นเพราะพฤติกรรมบุคคลจะเป็นปรากฏการณ์ที่ซับซ้อนและผู้บริหารอาจไม่สามารถวิเคราะห์ได้ว่าเหตุใดบุคคลไม่ถูกจูงใจและจะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้อย่างไรเหล่านี้จึงเป็นสิ่งท้าทายที่ผู้บริหารต้องเห็นความสำคัญของแรงจูงใจที่จะกระทบต่อผลการปฏิบัติงานซึ่งความสำคัญของการจูงใจต่อการบริหารมีหลายประการดังนี้

1. ช่วยเสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่แต่ละบุคคลในองค์กร
2. ช่วยเสริมสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงานแก่ผู้ทำงาน
3. ช่วยเสริมสร้างให้บุคลากรในองค์กรมีความจงรักภักดีต่อองค์กร
4. ช่วยเสริมสร้างความสามัคคีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของบุคคลและกลุ่ม

ในองค์กร

5. ช่วยให้การควบคุมดูแลการปฏิบัติงานดำเนินไปด้วยความราบรื่น
6. ช่วยให้เกิดความเชื่อถือศรัทธาในองค์กรที่ทำงานอยู่บุคลากรมีความรู้สึกมั่นคง

ปลอดภัย

7. ช่วยเสริมสร้างความเจริญก้าวหน้าให้แก่ผู้ทำงานทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์

ในการทำงาน

8. ช่วยให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น

ภาวิไล เจริญพงศ์ (2547, หน้า 12-13) ได้กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจไว้ 4 ข้อดังนี้

1. การจูงใจช่วยเพิ่มพลังในการทำงานให้บุคคล (Energy) เป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำหรือพฤติกรรมของมนุษย์ในการทำงานใด ๆ ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานสูงย่อมทำให้ขยันขันแข็งกระตือรือร้นกระทำสำเร็จซึ่งตรงกันข้ามกับบุคคลที่ทำงานประเภท “เช้าชามเย็นชาม” ที่ทำงานเพียงเพื่อให้ผ่านไปวัน ๆ
2. การจูงใจช่วยเพิ่มความพยายามในการทำงานให้บุคคล (Persistence) ทำให้บุคคล

มีความมานะอดทนบากบั่นคิดหาวิธีการนำความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของตนมาใช้ประโยชน์ต่องานให้มากที่สุดไม่ทอดทิ้งหรือละความพยายามง่ายๆแม้งานจะมีอุปสรรคขัดขวางและเมื่องานได้รับผลสำเร็จด้วยดีก็มักคิดหาวิธีการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ

3. การจงใจช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของคน (Variability) รูปแบบการทำงานหรือวิธีทำงานในบางครั้งก่อให้เกิดการค้นพบช่องทางดำเนินงานที่ดีกว่าหรือประสบผลสำเร็จมากกว่านักจิตวิทยาบางคนเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นเครื่องหมายของความเจริญก้าวหน้าของคนแสดงให้เห็นว่าบุคคลกำลังแสวงหาการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ให้ชีวิตบุคคลที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงเมื่อคืนวันที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ใดๆหากไม่สำเร็จบุคคลก็มักพยายามค้นหาสิ่งผิดพลาดและพยายามแก้ไขให้ดีขึ้นในทุกวิถีทางซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการทำงานจนในที่สุดทำให้ค้นพบแนวทางที่เหมาะสมซึ่งอาจจะต่างไปจากแนวเดิม

4. การจงใจในการทำงานช่วยเหลือเสริมสร้างคุณค่าของความเป็นคนที่สมบูรณ์ (Value) บุคคลที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นทำงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้าและการมุ่งมั่นทำงานที่ตนรับผิดชอบให้เจริญก้าวหน้าจัดว่าบุคคลผู้นั้นมีจรรยาบรรณในการทำงาน (Work ethics) ผู้มีจรรยาบรรณในการทำงานจะเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบมั่นคงในหน้าที่มีวินัยในการทำงานซึ่งลักษณะดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความสมบูรณ์ผู้มีลักษณะดังกล่าวนี้มักไม่มีเวลาเหลือพอที่จะคิดและทำในสิ่งที่ไม่ดี

ศิริรักษ์ วรรณะพินธุ (2548, หน้า 14) ได้อธิบายถึงความสำคัญของแรงจูงใจในการบริหารงานบุคคลไว้ดังนี้

1. ความสำคัญต่อองค์กร
  - 1.1 ช่วยให้องค์กรได้คนดีมีความสามารถมาร่วมงานด้วย
  - 1.2 ทำให้้องค์กรมีความมั่นใจว่าบุคลากรขององค์กรจะทำงานตามที่ถูกจ้างไว้อย่างเต็มกำลังความสามารถ
  - 1.3 ช่วยส่งเสริมพฤติกรรมในทางริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ขององค์กร
2. ความสำคัญต่อผู้บริหาร
  - 2.1 ช่วยให้การมอบอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
  - 2.2 ช่วยขจัดข้อขัดแย้งในการบริหาร
  - 2.3 ช่วยเอื้ออำนวยต่อการสั่งการ
3. ความสำคัญต่อบุคลากร
  - 3.1 ช่วยให้ผู้บุคลากรสามารถสนองวัตถุประสงค์ขององค์กรและตอบสนองความต้องการของตนได้พร้อม ๆ กัน

### 3.2 ได้รับความยุติธรรมจากองค์กรและฝ่ายบริหาร

### 3.3 มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

จึงพอจะสรุปได้ว่าองค์กรใดที่มีพนักงานที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงจะช่วยส่งเสริมให้ได้ผลงานบรรลุตามเป้าหมายขององค์กรรวมถึงผลงานที่มีคุณภาพซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรแต่อย่างไรก็ตาม การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับพนักงานต้องสอดคล้องกับความต้องการของพนักงานด้วย

#### ประเภทของแรงจูงใจ

นักจิตวิทยาแบ่งการจูงใจ ออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่มีความต้องการทำบางสิ่งบางอย่างด้วยจิตใจของตนเองโดยไม่ต้องใช้สิ่งล่อใจใดๆ มากกระตุ้นซึ่งถือว่ามีคุณค่าต่อการปฏิบัติต่าง ๆ เป็นอย่างยิ่งแรงจูงใจประเภทนี้ ได้แก่

1.1 ความต้องการ (Needs) หมายถึง ความต้องการทำให้เกิดแรงขับ แรงขับทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมาย ซึ่งผลที่เกิดขึ้นคือ ความสบายใจ ความพอใจ

1.2 ความปรารถนา (Desire) หมายถึง เป็นความต้องการชนิดหนึ่งที่เหนือกว่าความต้องการพื้นฐานความปรารถนามักมีแรงขับที่น้อยกว่าความต้องการ หากไม่บรรลุเป้าหมายทั้งหมดก็จะรู้สึกเฉย ๆ

1.3 ความทะเยอทะยาน (Ambition) หมายถึง ความทะเยอทะยานมักใหญ่ใฝ่สูง เป็นสิ่งที่ดีเป็นความต้องการ ความอยากได้ที่ช่วยให้บุคคลแสวงหาแนวทางที่จะให้บรรลุเป้าหมาย

1.4 ความสนใจพิเศษ (Special interest) หมายถึง ถ้าผู้ปฏิบัติงานคนใดสนใจสิ่งใดเป็นพิเศษก็จะมี ความตั้งใจในการทำงาน ช่วยให้งานประสบความสำเร็จได้เวลาอันรวดเร็ว

1.5 ทศคติหรือเจตคติ (Attitude) หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งถือว่าการจูงใจภายในที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เช่น ถ้าผู้ปฏิบัติทัศนคติที่ดีต่อผู้บังคับบัญชาก็จะเป็นผลดีต่อการทำงานเป็นอย่างยิ่ง

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ได้รับ การกระตุ้นจากภายนอกเพื่อนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมตามจุดมุ่งหมายของผู้กระตุ้น การจูงใจภายนอก เช่น เป้าหมาย ความคาดหวัง ความก้าวหน้า สิ่งล่อใจต่าง ๆ เช่น การชมเชย การติเตียน การให้รางวัล การประกวด การลงโทษ การแข่งขัน เป็นต้น

แรงจูงใจแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ การจูงใจในแง่บวก และการจูงใจในแง่ลบ

1. แรงจูงใจในแง่บวก (Positive motivation) หมายถึง การจูงใจในแบบนี้ใช้ไม้นวม การจูงใจในแง่บวกนี้บุคคลจะได้รับสิ่งที่มีคุณค่า เช่น การยกย่องสรรเสริญหรือการให้รางวัลสำหรับ

การกระทำหรือพฤติกรรมอันเป็นที่ยอมรับ

2. การจูงใจในแง่ลบ (Negative motivation) หมายถึง การจูงใจแบบใช้ไม้แข็ง มักใช้วิธีจูงใจที่ตรงกันข้าม คือ มักจะเป็นการขู่ การลงโทษ การตีเตือน หากพฤติกรรมหรือการกระทำของบุคคลนั้นไม่เป็นที่ยอมรับ (จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2555, หน้า 218)

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

1. ทฤษฎีสองปัจจัยเฮอส์เบอร์ก (Herzberg's two-factors theory)

Herzberg, Mausner, and Synderman (1959, pp. 113-115) เป็นศาสตราจารย์หัวหน้าภาควิชาจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยเวสต์เรอร์นรีเสิร์ฟ (Western Reserve University) ได้ทำวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของมนุษย์และได้พบซึ่งบทสรุปออกมาเป็นแนวคิดตามทฤษฎีสององค์ประกอบ (Two-factor theory) ซึ่งแบ่งเป็นปัจจัยสองด้าน ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation factor) ทำให้เกิดความพึงพอใจ (Satisfiers) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับแรงจูงใจภายในที่เกิดจากการทำงาน (Job content) เช่น ความสำเร็จของงานและการยอมรับนับถือ ฯลฯ ปัจจัยจูงใจทำให้นักบุคคลเกิดความชื่นชอบยินดีในผลงานและความสามารถของตนเองถ้าตอบสนองปัจจัยเหล่านี้ของผู้ปฏิบัติงานแล้วจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจตั้งใจทำงานจนสุดความสามารถและช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของงานได้ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จและประสบผลสำเร็จอย่างดีความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับความยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานกลุ่มเพื่อนและบุคคลอื่น โดยทั่วไปซึ่งการยอมรับนับถือนี้บางครั้งน่าจะแสดงออกในรูปแบบการยกย่องชมเชย

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work itself) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีและไม่ดีต่อลักษณะงานว่างานนั้นเป็นงานที่น่าจำเอน่าเบื่อหน่ายทำลายความสามารถก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์หรือเป็นงานที่ยากหรืองาน

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆและมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่

1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (Advancement) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงสถานะหรือตำแหน่งของบุคคลในองค์กรแต่ในกรณีที่บุคคลย้ายตำแหน่งจากแผนกหนึ่งไปแผนกหนึ่งขององค์กรโดยไม่มี การเปลี่ยนแปลงสถานะถือเป็นเพียงการเพิ่มโอกาสให้มีความรับผิดชอบแต่ไม่ใช่ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานอย่างแท้จริง

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับสิ่งแวดล้อมภายนอก

ของงาน (Job context) เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ (Dissatisfies) ในงานอันจะทำให้คนงานได้เป็นปกติในองค์การเป็นเวลานานปัจจัยเหล่านี้ไม่ถือว่าเป็นสิ่งจูงใจให้คนทำงานมากขึ้น แต่มีส่วนช่วยให้การทำงานสุขสบายมากขึ้นป้องกันมิให้คนผลัดออกจากงานถ้าปัจจัยนี้จัดไว้ไม่ดีจะทำให้ขวัญของคนทำงานไม่ดีปัจจัยเหล่านี้ได้แก่

2.1 เงินเดือน (Salary) หมายถึง ความพึงพอใจในเงินเดือนความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจต่อเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น

2.2 โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of growth) นอกจากจะหมายถึงโอกาสที่บุคคลจะได้รับ การแต่งตั้งโยกย้ายตำแหน่งภายในหน่วยงานหรือองค์การแล้วยังหมายถึงการบุคคลมีโอกาสพัฒนาทักษะและได้รับสิ่งใหม่ ๆ เพิ่มพูนทักษะที่เอื้อต่อวิชาชีพของเขา

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บัญชา (Interpersonal relation; supervisor) หมายถึง การพบปะสนทนาความเป็นมิตรการเรียนรู้งานจากผู้บังคับบัญชาการช่วยเหลือเกื้อกูลจากผู้บังคับบัญชาความซื่อสัตย์ความเต็มใจรับฟังข้อเสนอแนะนำลูกน้องของผู้บังคับบัญชา

2.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal relation; peers) หมายถึง การพบปะสนทนาความเป็นมิตรการเรียนรู้ในงานกลุ่มและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม

2.5 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal relation; subordinates) หมายถึง การพบปะสนทนาและปฏิสัมพันธ์ในการทำงานที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดี

2.6 สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง องค์ประกอบของสถานะอาชีพที่ทำให้บุคคลรู้สึกต่องานเช่นการมีรถประจำตำแหน่งการมีอภิสิทธิ์ต่างๆ

2.7 นโยบายและการบริหาร (Company policy and administration) หมายถึง นโยบายและการบริหารของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน

2.8 สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของพนักงานเช่นห้องทำงาน โต๊ะเครื่องมือหรือวัสดุอุปกรณ์ที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน

2.9 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Factors in personal life) หมายถึง สถานการณ์หรือลักษณะบางประการของงานที่ส่งผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัวทำให้บุคคลมีความรู้สึกอย่างไรอย่างหนึ่ง

2.10 ความมุ่งมั่นในการทำงาน (Job security) หมายถึง การที่พนักงานปฏิบัติงานหน้าที่ โดยได้รับการคุ้มครองและได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชาตลอดจนเข้าใจซึ่งกันและกันกับผู้บังคับบัญชา

2.11 การปกครองบังคับบัญชา (Supervisor: technical) หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บัญชาการในการดำเนินงานความยุติธรรมในการบริหารงานตลอดจนความเต็มใจหรือไม่

เต็มใจของผู้บังคับบัญชาในการให้คำแนะนำหรือมอบหมายความรับผิดชอบต่าง ๆ ให้แก่ลูกน้อง

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

นักจิตวิทยาอับราฮัมมาสโลว์ (Abraham Maslow) ได้พัฒนาทฤษฎีลำดับขั้น

ความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of needs theory) ใน ค.ศ. 1943 ทฤษฎีนี้นับได้ว่าเป็นทฤษฎีการจูงใจแรกที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มผู้บริหารที่มักนำไปประยุกต์ใช้เพราะทฤษฎีเข้าใจง่ายและสอดคล้องกับสัญชาตญาณของมนุษย์ทฤษฎีของมาสโลว์มีสมมติฐาน (ราณี อธิชัยกุล, 2553, หน้า 13-15) ดังนี้

1. มนุษย์มีความต้องการและความต้องการนี้จะมีอยู่ตลอดเวลาและไม่สิ้นสุด
2. ความต้องการของมนุษย์สามารถเรียงลำดับตามความสำคัญตั้งแต่ระดับต่ำสุด

คือ ความต้องการพื้นฐานสูงขึ้นไปจนระดับสูงสุด

3. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ใช่สิ่งจูงใจพฤติกรรมของมนุษย์ต่อไปมนุษย์จะมีความต้องการในระดับสูงขึ้นซึ่งจะกลายเป็นสิ่งจูงใจแทน

4. ความต้องการของมนุษย์จะสลับซับซ้อนมนุษย์มีความต้องการหลายอย่างพร้อมกันได้ ความต้องการอย่างหนึ่งอาจยังไม่ทันหมดไปความต้องการอย่างอื่นจะเกิดขึ้นได้ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ประกอบด้วยความต้องการ 5 ประเภท ดังนี้

4.1 ความต้องการทางกาย (Physiological needs) ได้แก่ความต้องการพื้นฐานของมนุษย์เพื่อดำรงชีวิตเช่นอาหารน้ำที่อยู่อาศัยอากาศการพักผ่อนเป็นต้นซึ่งเป็นความต้องการระดับต่ำที่สุดบุคลากรที่มีความต้องการระดับนี้ไม่ได้ให้ความสำคัญต่องานที่ทำเป็นหลักแต่จะสนใจทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการพื้นฐานได้

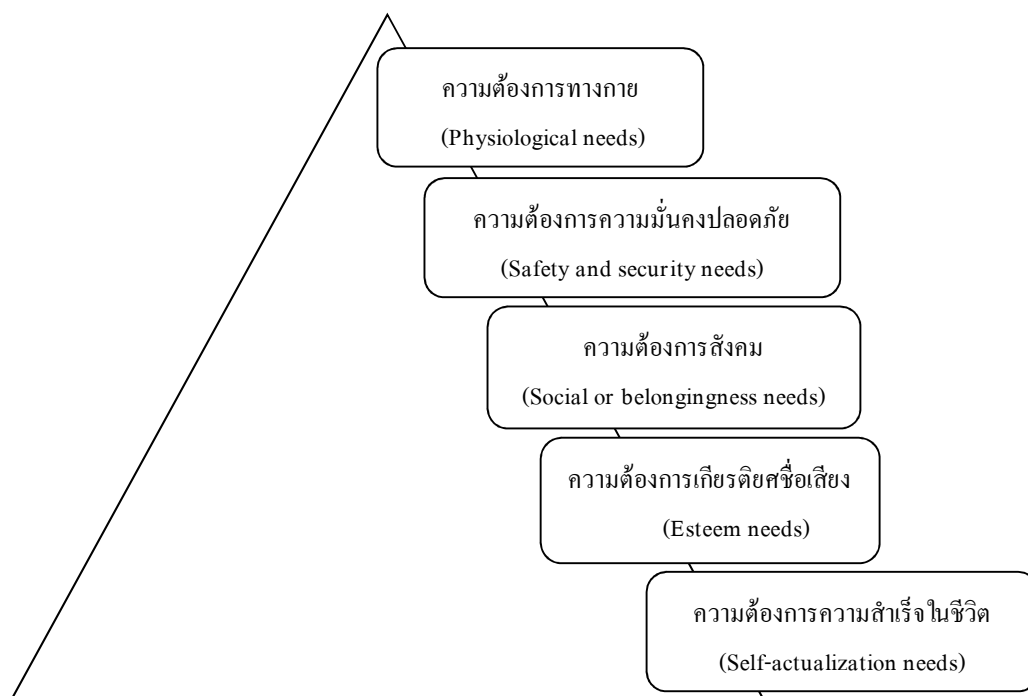
4.2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety and security needs) ได้แก่ความต้องการความปลอดภัยจากอันตรายเช่นความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินความมั่นคงในงานตลอดจนความปลอดภัยจากความวิตกกังวลที่อาจเกิดขึ้นได้จากการทำงานบุคลากรที่มีความต้องการความมั่นคงมองการทำงานว่ามีคุณค่าในฐานะเป็นหลักประกันว่าจะทำให้ไม่ขาดแคลนการตอบสนองความต้องการพื้นฐานของตน

4.3 ความต้องการสังคม (Social or belongingness needs) ได้แก่ ความต้องการสังคมหรือความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานรวมทั้งความต้องการมิตรภาพและความรักและการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม หรือที่ทำงานบุคลากรที่ต้องการสังคมและความรักจะมองการทำงานว่ามีคุณค่าในการสร้างโอกาสที่จะมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น

4.4 ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem needs) ประกอบด้วยความต้องการ

ที่ตอบสนองความรู้สึกในคุณค่าของตนเองความต้องการให้ผู้อื่นยอมรับนับถือและความต้องการได้รับการยกย่องสรรเสริญมีชื่อเสียงเกียรติยศโดยการสร้างผลสำเร็จของงานให้เกิดคุณค่าและชื่อเสียงบุคลากรที่มีความต้องการเกียรติยศหรือชื่อเสียงต้องการให้ผู้อื่นยอมรับในผลงานและรับรู้ว่าเป็นผู้ที่มีความสามารถในการทำงาน

4.5 ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization needs) ได้แก่ ความต้องการใช้ความพยายามทักษะและศักยภาพสูงสุดที่มีอยู่ในตนเองให้เกิดผลสำเร็จตามที่นึกคิดหรือเป็นดังที่คาดหวังความต้องการความสำเร็จในชีวิตเป็นความต้องการสูงสุดที่มนุษย์คาดหวังและอาจเป็นไปได้ยากและหากบุคคลใดบรรลุความต้องการขั้นนี้จะได้ได้รับการยกย่องว่าเป็นบุคคลพิเศษมาสโลว์กล่าวว่าความต้องการระดับหนึ่งของบุคคลควรได้รับการตอบสนองก่อนและเมื่อได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการนั้น ๆ ก็จะไม่จูงใจบุคคลให้แสดงพฤติกรรมที่ต้องการต่อไปจึงจำเป็นต้องจูงใจด้วยการตอบสนองความต้องการในระดับสูงกว่าไปผู้บริหารควรตอบสนองความต้องการของบุคลากรให้ถูกระดับโดยพิจารณาว่าบุคลากรคนใดมีความต้องการอยู่ในระดับใด



ภาพที่ 2-3 ลำดับความต้องการของมนุษย์ตามแนวคิดของ Maslow (ราณี อธิชัยกุล, 2553, หน้า 13-15)

## ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของเมคเกรเกอร์ (McGregor)

ทัศนะเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคลแสดงในข้อสมมติ 2 ประการโดย เมคเกรเกอร์ (McGregor, 1960 อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2546, หน้า 409) ซึ่งเป็นที่รู้จักในชื่อของทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ เมคเกรเกอร์ ได้ศึกษาถึงวิธีการที่ผู้บริหารมองตัวเองสัมพันธ์กับบุคคลอื่นที่ทัศนะนี้ต้องการความคิดในการรับรู้ธรรมชาติของมนุษย์ซึ่งมีข้อสมมติ 2 ประการเกี่ยวกับลักษณะของบุคคลดังนี้

1. ข้อสมมติเกี่ยวกับทฤษฎี X และทฤษฎี Y (Theory X Assumption) ข้อสมมติแบบดั้งเดิมเกี่ยวกับลักษณะของบุคคลของ เมคเกรเกอร์ เกี่ยวกับทฤษฎี X ดังนี้

- 1.1 โดยทั่วไปมนุษย์ไม่ชอบการทำงานและจะหลีกเลี่ยงงานถ้าสามารถทำได้
- 1.2 จากลักษณะของมนุษย์ที่ไม่ชอบทำงานคนส่วนใหญ่จึงต้องถูกบังคับควบคุม
- 1.3 ใช้วิธีการลงโทษเพื่อให้ใช้ความพยายามให้เพียงพอให้บรรลุวัตถุประสงค์

สั่งการ

ขององค์กร

- 1.4 มนุษย์โดยเฉลี่ยพอใจการถูกบังคับต้องการเพียงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานน้อยและต้องการความปลอดภัย

2. ข้อสมมติเกี่ยวกับทฤษฎี Y (Theory Y Assumption) ข้อสมมติเกี่ยวกับทฤษฎี Y โดยเมคเกรเกอร์ มีดังนี้

2.1 การใช้ความพยายามทางกายภาพและความพยายามด้านจิตใจในการทำงานตามธรรมชาติไม่ว่าจะเป็นการเล่นหรือการพักผ่อน

2.2 การควบคุมภายนอกและอุปสรรคของการลงโทษไม่ใช่วิธีเดียวในการใช้ความพยายามให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรบุคคลจึงต้องใช้การควบคุมตัวเองเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

2.3 ระดับของการให้บรรลุวัตถุประสงค์ขึ้นอยู่กับขนาดของรางวัลที่สัมพันธ์กับความสำเร็จ

2.4 มนุษย์โดยเฉลี่ยเรียนรู้ภายใต้สภาพที่เหมาะสมไม่เพียงแต่การยอมรับความรับผิดชอบแต่มีการแสวงหาด้วย

2.5 สมรรถภาพขึ้นอยู่กับระดับการจินตนาการระดับสูงและความคิดสร้างสรรค์

2.6 ภายใต้สภาพของอุตสาหกรรมสมัยใหม่ศักยภาพที่เฉลียวฉลาดของความเป็นมนุษย์



โดยเฉลี่ยมีการใช้ประโยชน์บางส่วนจากข้อสมมติฐาน 2 ประการที่แตกต่างกันทฤษฎี X เป็นการมองโลกในแง่ร้ายไม่ยืดหยุ่นการควบคุมจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บังคับบัญชาใช้ควบคุม ผู้ได้บังคับบัญชาในทางตรงกันข้ามทฤษฎี Y เป็นการมองโลกในแง่ดีไม่ยืดหยุ่นได้เป็นกลไกที่มุ่งที่ การควบคุมตนเองร่วมกับความต้องการส่วนตัวและความต้องการขององค์กรเป็นที่น่าสงสัยว่าแต่ ละข้อสมมติฐานจะมีผลกระทบต่อผู้บริหารที่จะแก้ปัญหาในหน้าที่และกิจกรรมในการจัดการ

สรุปทฤษฎีของ เมคเกรเกอร์ เน้นว่าผู้บริหารอาจมองคนได้ 2 แง่มุมคือมองแบบทฤษฎี X และทฤษฎี Y ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจจึงอาจทำได้ 2 วิถีตามทัศนคติของผู้บริหารนั่นคือถ้าผู้บริหาร มองแบบทฤษฎี X จะใช้วิธีจูงใจแบบลบแต่ถ้ามองแบบทฤษฎี Y จะใช้วิธีจูงใจแบบบวก

Baby boomer (World War 2-1964), Generation X (1965-1980), Generation Y (1979-1991), และ Generation Z (1990-present) กลุ่มสุดท้ายนี้ขณะนี้กำลังเริ่มเข้าสู่ตลาดแรงงาน

การเข้าสู่ตลาดแรงงานของ Gen Z มีแนวโน้มว่าจะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อองค์การ ระบบการสรรหาตลอดถึงระบบหรือวิธีการทำงานมีบริษัทที่ปรึกษาที่มีฐานอยู่ในอังกฤษชื่อ Chartered institute of personnel & development ได้ทำการสำรวจคนทำงานกลุ่มต่าง ๆ เมื่อราว กลางปีนี้

ผลการสำรวจพบว่าทัศนคติในการทำงานของกลุ่มต่าง ๆ สรุปได้ดังนี้

Gen X เกิดมาหลังช่วงสงครามเย็นยุคที่มีการปรับเปลี่ยนกฎหมายและเผชิญกับช่วงภาวะ เศรษฐกิจถดถอยครั้งรุนแรงในราวปี 1980 คนกลุ่มนี้เริ่มมีทัศนคติด้านการงานเปลี่ยนไปจากคน รุ่น BB ความจงรักภักดีที่เคยให้องค์การเริ่มลดลงแต่ยังไม่โจ่งแจ้งนักมีการย้ายงานบ่อยครั้งขึ้นเพื่อ การเติบโตและสร้างอนาคตใหม่ที่ทักษะทางเทคโนโลยีมีบ้างตามสมัยยังมองนายจ้างอย่างมีมิตร และคนที่มิบุญคุณ

Gen Y เป็นรุ่นคนที่เฟื่องผ่านพ้นภาวะถดถอยทางเศรษฐกิจมาหยก ๆ จนถึงปัจจุบันนี้ (แม้กำลังพบอีกครั้งก็ตาม) ทัศนคติด้านการงานค่อนข้างหิวหิวหิวมองการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่ง ที่หลีกเลี่ยงไม่ได้เป็นเรื่องปกติไม่หวังงานที่มีความมั่นคงอีกต่อไปเพราะเห็นมาแล้วตั้งแต่รุ่นพ่อแม่จน มาถึงตัวเองผลพวงที่ตามมาคือความไว้วางใจในนายจ้างหดหายหรือลดทอนลงเรื่อย ๆ มีเพียง 1 ใน 10 เท่านั้นที่ยังเชื่อนายจ้างอย่างเดิม

Gen Z กำลังจะเข้าสู่ตลาดแรงงานมีคำเตือนที่ไม่ควรมองข้ามว่าองค์การคงต้องปรับตัว ใหม่เพื่อให้สามารถดึงดูดคนรุ่นใหม่ให้ได้ไม่ว่าจะเป็นการสรรหาการผูกมัดการจูงใจรวมตลอด ถึงการรักษา (Retain) คนเก่งแต่ละคนการที่อัตราความไว้วางใจให้นายจ้างยังเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ย่อมส่งผลถึงด้านต้นทุนค่าใช้จ่ายด้วยคนรุ่นนี้คุ้นเคยและมีทักษะทางเทคโนโลยีสูง

ทฤษฎีความต้องการของอัลเดอร์เฟอร์

ทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's modified need hierarchy theory)

ทฤษฎีนี้พัฒนาขึ้นมาโดย เคลย์ตัน พี. แอลเดอร์เฟอร์ (Clayton P. Alderfer) โดยมีพื้นฐานมาจากทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์แต่ได้สร้างรูปแบบที่แตกต่างออกไปซึ่งเรียกว่า ทฤษฎีความต้องการ อีอาร์จี (ERG: Existence-relatedness-growth need theory) (บุญมั่น ธนาศุภวัฒน์, 2553, หน้า 198)

แอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ไว้ 3 ประการ ดังนี้ (Schultz & Schultz, 1998, pp. 240-241 อ้างถึงใน บุญมั่น ธนาศุภวัฒน์, 2553, หน้า 198-199)

1. ความต้องการมีชีวิตอยู่ (Existence needs) เป็นความต้องการขั้นแรก ได้แก่ ความต้องการด้านทางร่างกายเพื่อการมีชีวิตอยู่รอดซึ่งรวมถึงความต้องการอาหารน้ำที่อยู่อาศัย และต้องการความมั่นคงปลอดภัยของค์การสามารถตอบสนองความต้องการด้านนี้ได้โดยการเพิ่มค่าจ้างให้เงินพิเศษให้ผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ การมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย การมีความมั่นคงในการทำงาน เป็นต้น

2. ความต้องการมีความสัมพันธ์ทางสังคม (Relatedness needs) เป็นความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น ๆ ในสังคมต้องการเป็นบุคคลที่มีความหมายสำหรับสังคม เช่น ความต้องการเป็นผู้นำความต้องการมีเกียรติยศชื่อเสียงฐานะทางสังคมที่สูงขึ้นความต้องการมีความสัมพันธ์ทางสังคมนี้จะเกิดจากการได้ปฏิบัติงานร่วมกันกับผู้ร่วมงานที่อยู่ในองค์กร และสมาชิกในครอบครัวตลอดจนเพื่อน ๆ

3. ความต้องการความก้าวหน้า (Growth needs) เป็นความต้องการที่จะมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงสถานภาพและความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเช่นความต้องการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในหน้าที่การงานเพิ่มขึ้นความต้องการทำกิจกรรมใหม่ ๆ ที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ ความต้องการความก้าวหน้าที่เกิดจากการได้ใช้ทักษะและความสามารถอย่างเต็มที่และการใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน เป็นต้น

ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการตามทฤษฎีของ มาสโลว์ และทฤษฎีของแอลเดอร์เฟอร์ สามารถนำมาเปรียบเทียบได้โดยที่ความต้องการมีชีวิตอยู่จะสัมพันธ์กับความต้องการทางสรีระและความต้องการความมั่นคงปลอดภัยความต้องการมีความสัมพันธ์ทางสังคมจะมีความสัมพันธ์กับความต้องการทางสังคมของ มาสโลว์ สำหรับความต้องการความก้าวหน้าจะสัมพันธ์กับความต้องการยกย่องนับถือและความต้องการตระหนักรู้ในตนเอง Greenberg and Baro (2003, pp. 194-195 อ้างถึงใน บุญมั่น ธนาศุภวัฒน์, 2553, หน้า 198-199)

อย่างไรก็ตามทฤษฎีความต้องการของ มาสโลว์ และทฤษฎีความต้องการของ แอลเดอร์เฟอร์ มีความแตกต่าง 2 ประการดังนี้ (Middlemist & Michael, 1981, pp. 139 อ้างถึงใน บุญมั่ง รัตนาศุภวัฒน์, 2553, หน้า 200)

1. ความต้องการมีชีวิตอยู่ยังไม่จำเป็นรับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจบุคคลก็สามารถมีความต้องการที่จะสัมพันธ์กับบุคคลอื่นหรือมีความต้องการที่จะแสดงความสามารถของตนเองได้ถ้าความต้องการมีชีวิตอยู่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจความต้องการอีก

2. อย่างก็ยังมีผลสำคัญอยู่แต่ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์นั้น ความต้องการระดับต่ำสุดจะมีความสำคัญก่อนกล่าวคือความต้องการทางสรีระจะต้องได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจก่อนแล้วความต้องการในระดับสูงกว่าจึงจะเกิดขึ้นหรือมีความสำคัญ ถ้าความต้องการในขั้นที่สูงกว่าไม่สามารถตอบสนองความพึงพอใจได้แม้ว่าความต้องการใดได้รับความพึงพอใจแล้ว ความต้องการนั้นก็ยังคงเป็นตัวกระตุ้นที่สำคัญอยู่ เช่น ถ้าบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการมีความสัมพันธ์ทางสังคมแต่ความต้องการความก้าวหน้าถูกขัดขวางบุคคลก็ยังมีผลสัมพันธ์ทางสังคมอย่างเหนียวแน่นแต่ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์นั้น เมื่อความต้องการใดได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้วความต้องการนั้นจะหมดความสำคัญไป

เปรียบเทียบแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องแรงจูงใจ

จากการศึกษาทฤษฎีความต้องการของ Maslow (1954) ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg et al. (1959) ทฤษฎีการจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ McGregor (1960) และทฤษฎีความต้องการ E.R.G Alderfer (1972) ผู้วิจัยได้ทำการสรุปเพื่อเปรียบเทียบแนวคิดและทฤษฎีได้ดังนี้

ตารางที่ 2-1 เปรียบเทียบแนวคิดและทฤษฎี

นักทฤษฎี	รายละเอียดทฤษฎี
Maslow (1954)	ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของ Maslow ขั้นที่ 1 ความต้องการทางสรีระ ขั้นที่ 2 ความต้องการปลอดภัยและมั่นคง ขั้นที่ 3 ความต้องการความรักและสังคม ขั้นที่ 4 ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องจากผู้อื่น ขั้นที่ 5 ความต้องการที่จะบรรลุถึงความต้องการ

## ตารางที่ 2-1 (ต่อ)

นักทฤษฎี	รายละเอียดทฤษฎี
Herzberg et al. (1959)	<p>ของตนเองอย่างแท้จริง</p> <p>ทฤษฎีแรงจูงใจ</p> <p>ปัจจัยจูงใจ</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน</li> <li>2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ</li> <li>3. ด้านลักษณะของงานที่น่าสนใจ</li> <li>4. ด้านความรับผิดชอบในงาน</li> <li>5. ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง</li> </ol> <p>ปัจจัยค้ำจุน</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ด้านความเจริญก้าวหน้า</li> <li>2. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา</li> <li>3. ด้านสภาพในการทำงาน</li> <li>4. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา</li> <li>5. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน</li> <li>6. ด้านการควบคุมดูแลของหัวหน้างาน</li> <li>7. ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน</li> <li>8. ด้านนโยบายองค์กรและการบริหาร</li> <li>9. ด้านความเป็นส่วนตัว</li> <li>10. ด้านความมั่นคง</li> <li>11. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ</li> </ol>
McGregor (1960)	<p>ข้อสมมติเกี่ยวกับ</p> <p>ทฤษฎี X (Theory X Assumption)</p> <p>ข้อสมมติเกี่ยวกับ</p> <p>ทฤษฎี Y (Theory Y Assumption)</p>

## ตารางที่ 2-1 (ต่อ)

นักทฤษฎี	รายละเอียดทฤษฎี
Alderfer (1972)	ทฤษฎีการจูงใจอี. อาร์. จีของอัลเดอร์เฟอร์ 1. ความต้องการเพื่อความอยู่รอด (Existence needs ) 2. ความต้องการมีสัมพันธภาพ (Relatedness needs ) 3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs )

ผู้วิจัยได้เลือกนำทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg et al. (1959) มาใช้ในการทาวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนทั้งสองปัจจัยมีด้านรวมกันทั้งหมด 16 ด้าน ดังนี้

## ปัจจัยจูงใจ

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
3. ด้านลักษณะของงานที่น่าสนใจ
4. ด้านความรับผิดชอบในงาน
5. ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง

## ปัจจัยค้ำจุน

1. ด้านความเจริญก้าวหน้า
2. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
3. ด้านสภาพในการทำงาน
4. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
5. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
6. ด้านการควบคุมดูแลของหัวหน้างาน
7. ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน
8. ด้านนโยบายองค์กรและการบริหาร

9. ด้านความเป็นส่วนตัว
10. ด้านความมั่นคง
11. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

### ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออก

สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดอยู่ภายใต้การควบคุมของกระทรวงอุตสาหกรรม

วิสัยทัศน์กระทรวงอุตสาหกรรม

กระทรวงอุตสาหกรรมเป็นองค์กรนำการพัฒนาอุตสาหกรรมสู่ความยั่งยืน

คำนิยาม

รับผิดชอบในหน้าที่ เสนอแนะอย่างสร้างสรรค์ มีความซื่อสัตย์สุจริต มุ่งผลสัมฤทธิ์

พันธกิจ

1. กำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์ ยุทธศาสตร์การพัฒนาอุตสาหกรรมไทย พร้อมทั้ง  
ชี้นำและเตือนภัยอุตสาหกรรม ให้ก้าวทันโลก

2. สร้างโอกาสและพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการลงทุนและการประกอบกิจการ

3. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของผู้ประกอบการ วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม  
วิสาหกิจชุมชน ให้มีความเข้มแข็ง และสามารถแข่งขันได้ในตลาดโลก

4. กำกับดูแลการประกอบธุรกิจอุตสาหกรรมให้มีการพัฒนาอย่างสมดุลและยั่งยืน  
เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และมีความรับผิดชอบต่อผู้บริโภค ชุมชนและสังคม

5. บูรณาการและติดตามการดำเนินงานตามนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนา  
อุตสาหกรรมกับหน่วยงานและภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อผลักดันให้เกิดประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์กระทรวงอุตสาหกรรม

1. การปรับโครงสร้างการผลิตเพื่อเพิ่มศักยภาพของภาคอุตสาหกรรม

2. การพัฒนาปัจจัยสนับสนุนให้เอื้อต่อการลงทุนและการพัฒนาอุตสาหกรรม

3. การส่งเสริมและพัฒนาอุตสาหกรรมให้เป็นมิตรกับสังคมและสิ่งแวดล้อม

4. การพัฒนาสมรรถนะองค์กร

สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดตราด เป็นส่วนงานราชการในภูมิภาคสังกัดสำนักงาน  
ปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ปฏิบัติภารกิจของกระทรวงอุตสาหกรรมใน  
ส่วนภูมิภาคประสานงาน ประสานโครงการกับส่วนราชการอื่นในพื้นที่ เพื่อมุ่งหวังความสำเร็จ  
ตามเป้าหมายและเกิดประโยชน์สูงสุดกับราชการ

## บทบาท หน้าที่ของสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด

### 1. ฝ่ายนโยบายและแผน

1.1 รวบรวม ศึกษาวิเคราะห์ เสนอแนะ และประสานการจัดทำแผนพัฒนา และส่งเสริมอุตสาหกรรมในระดับจังหวัด ให้สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ของ กระทรวง กรม และจังหวัด

1.2 ประสานและจัดทำแผนงาน โครงการ แผนปฏิบัติงาน และค่าของงบประมาณ ในความรับผิดชอบของสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด รวมทั้งติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน

1.3 ประสานการดำเนินงานตามกฎหมายว่าด้วยอ้อยและน้ำตาล

1.4 บริหารงานทั่วไป ประชาสัมพันธ์ และข้อมูลสารสนเทศ

1.5 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานอื่นในความรับผิดชอบ ของสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดตามที่ได้รับมอบหมาย

### 2. ฝ่ายอุตสาหกรรมพื้นฐานและเหมืองแร่

2.1 กำกับ ควบคุม ดูแล และดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยแร่ กฎหมายว่าด้วยพิกัต อัตราค่าภาคหลวงแร่ กฎหมายว่าด้วยการควบคุมแร่ดีบุก กฎหมายว่าด้วยโรงงานเฉพาะในส่วน โรงงานไม่บด หรือ ย่อยหิน และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องภายในเขตจังหวัดที่รับผิดชอบ

2.2 ออกอนุญาตบัตร ประทานบัตร โอนประทานบัตร เว้นคืนประทานบัตร

2.3 การอนุญาตซื้อ ขาย เก็บ ขนย้ายแร่ อนุญาตตั้ง โรงแต่งแร่ การเปลี่ยนแปลงแผนที่ โครงการ/ วิธีการทำเหมืองแร่ตามกฎหมายว่าด้วยแร่

2.4 การเก็บเงินผลประโยชน์ของทางราชการตามกฎหมายว่าด้วยพิกัตอัตรา ค่าภาคหลวงแร่และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

### 3. ฝ่ายโรงงานอุตสาหกรรม

3.1 กำกับ ควบคุมดูแล และดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยโรงงาน กฎหมายวัตถุ อันตราย กฎหมายว่าด้วยการจดทะเบียนเครื่องจักร ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดตั้ง ศูนย์บริการเพื่อการลงทุน กฎหมายว่าด้วย 22 มาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ภายในเขตจังหวัดที่รับผิดชอบ

3.2 ส่งเสริม ป้องกัน และแก้ไขปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย ของโรงงาน

3.3 จัดทำข้อมูลและสารสนเทศด้านโรงงานอุตสาหกรรม

3.4 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานอื่นในความรับผิดชอบ ของสำนักงาน

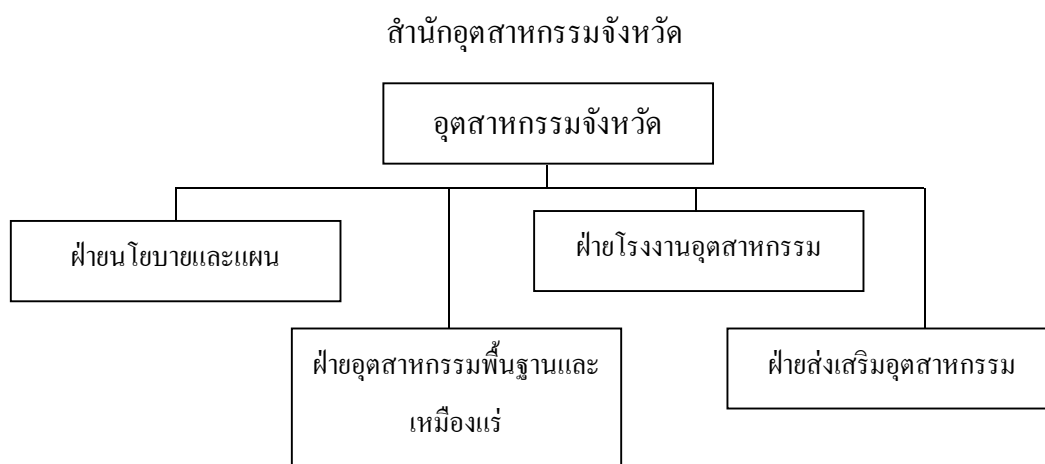
#### 4. ฝ่ายส่งเสริมอุตสาหกรรม

- 4.1 ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาอุตสาหกรรมและผู้ประกอบการ โดยเฉพาะอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม และอุตสาหกรรมชุมชน
- 4.2 ส่งเสริมการใช้มาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม และมาตรฐานผลิตภัณฑ์ชุมชน
- 4.3 ประสานส่งเสริมการลงทุน
- 4.4 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานอื่นในความรับผิดชอบของสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดตามที่ได้รับมอบหมาย

#### โครงสร้างองค์กร

โครงสร้างสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดมีการแบ่งภารกิจหน้าที่ออกเป็น 4 ฝ่าย ดังนี้

1. ฝ่ายนโยบายและแผน
2. ฝ่ายอุตสาหกรรมพื้นฐานและเหมืองแร่
3. ฝ่ายโรงงานอุตสาหกรรม
4. ฝ่ายส่งเสริมอุตสาหกรรม



ภาพที่ 2-4 โครงสร้างองค์กร

#### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

มณฑล รอยตระกูล (2546) ได้ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขา” พบว่าระดับการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขาอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้านได้แก่งานบริหารงานทั่วไปงานรับชำระและคืนภาษีและงานสำรวจและเร่งรัดภาษีอากรค้ำส่วนระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน



ในภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าสรรพากรพื้นที่สาขามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากเกือบทุกด้านได้แก่ความสำเร็จการได้รับการยอมรับนับถือลักษณะของงาน ความรับผิดชอบนโยบายและการบริหารการปกครองบังคับบัญชาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพการทำงานและความมั่นคงในงานส่วนแรงจูงใจในด้านความก้าวหน้าและด้านเงินเดือน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลางสำหรับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ในภาพรวมมี 5 ด้านได้แก่ความมั่นคงในงานความสำเร็จของงานนโยบายและการบริหาร ความก้าวหน้าและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ประวิทย์ ขออาพัค (2548, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของกำลังพลกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภออรัญประเทศจังหวัดสระแก้วการวิจัย ครั้งนี้มุ่งศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองการตำรวจตระเวน ชายแดนที่ 12 อำเภออรัญประเทศจังหวัดสระแก้วจำแนกตามเพศอายุประสบการณ์ การทำงาน ระดับเงินเดือนและวุฒิทางการศึกษากลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ได้แก่ตำรวจกองกำกับการตระเวนชายแดนรวมทั้งสิ้น 283 คนโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวม ข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ยความเบี่ยงเบนมาตรฐานการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเมื่อพบความแตกต่างอย่างมี นัยสำคัญดำเนินการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธี Student-newman-keuls (SNK) ผลการวิจัยพบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภออรัญประเทศจังหวัดสระแก้ว ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง
2. ตำรวจตระเวนชายแดนที่มียศต่างกันมีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ .05
3. ตำรวจตระเวนชายแดนที่มีอายุต่างกันมีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ .05
4. ตำรวจตระเวนชายแดนที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีปัจจัยจูงใจในการ ปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05
5. ตำรวจตระเวนชายแดนที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกันมีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

นิพนธ์ พรหมจารี (2550, บทคัดย่อ) งานศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ โขพิสัยจังหวัดหนองคายมีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขต

พื้นที่จังหวัดมหาสารคามจำแนกตามการศึกษาตำแหน่งงานประสบการณ์ในการทำงานและรายได้ ประชากรในการศึกษาจำนวน 256 รายผลการวิจัยพบว่าบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอโพนพิสัยจังหวัดหนองคายโดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อ จำแนกเป็นรายด้านพบว่ามีความแรงจูงใจในสูงสุดเพียง 1 ด้าน คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชาและมี แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง 9 ด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ความสำเร็จของงานความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้านนโยบายและการบริหารด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานด้านความรับผิดชอบด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่และสุดท้ายด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกื้อกูลบุคลากรองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโพนพิสัยจังหวัดหนองคายที่มีระดับการศึกษาตำแหน่งงานประสบการณ์ ในการทำงานและรายได้ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทางสถิติที่ .05

พรศิลป์ ศรีเรืองโร (2552, บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียน ประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหารเขต 2 จำนวน 47 โรงเรียนมีครูทั้งสิ้น 430 คน ผลการศึกษาพบว่าด้านความสำเร็จในการทำงานมีปัจจัยในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีปัจจัยในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากด้านความรับผิดชอบมี ปัจจัยในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางด้านความก้าวหน้ามีปัจจัยในการปฏิบัติงานอยู่ใน ระดับปานกลางด้านลักษณะของงานมีปัจจัยในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางผลการ เปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษาพบว่าครู โรงเรียน ประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหารเขต 2 มีพฤติกรรมการศึกษาแตกต่างกันมีปัจจัย จูงใจในการปฏิบัติงานในแต่ละด้านแตกต่างกันเกือบทุกด้านส่วนด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ไม่แตกต่างกันและครู โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหารเขต 2 ที่มี ประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันมีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานในแต่ละด้านแตกต่างกันใน ด้านความรับผิดชอบด้านความก้าวหน้าและด้านลักษณะของงาน

สุนทร เทียมสุวรรณเลิศ (2553, บทคัดย่อ) งานวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงน้ำ อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาระดับแรงจูงใจและเพื่อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การ บริหารส่วนตำบลเวียงน้ำ อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่ง และประสบการณ์ ในการทำงานผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงน้ำ อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ในภาพรวม อยู่ใน ระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 7 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน

ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบาย และการบริหารด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ และเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ เกื้อกูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงน้ำ อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มี เพศ รายได้ และตำแหน่ง แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงน้ำ อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มี อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงน้ำ อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุนันทา พงศ์ประเสริฐศรี (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามจังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามจังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ใน ระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน 10 ด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงานด้านการยอมรับนับถือด้านความก้าวหน้าด้านความรับผิดชอบด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านนโยบายและการบริหารด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานและด้านเงินเดือน และผลตอบแทนอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน 2) การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ที่มีระดับการศึกษาตำแหน่งและเงินเดือนต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ประภาวริญณ์ ประภาวินวงศ์ (2552) การศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครองกระทรวงมหาดไทยในเขตจังหวัดชัยนาท มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจและเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครองกระทรวงมหาดไทยในเขตจังหวัดชัยนาท จำนวน 106 คน ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครองกระทรวงมหาดไทยในเขตจังหวัดชัยนาท ภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครองกระทรวงมหาดไทยในเขตจังหวัดชัยนาท พบว่า เพศ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อายุ มีความสัมพันธ์

กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความรู้สึกรู้สึกว่าหัวหน้าด้านการเงิน และสวัสดิการอายุราชการ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความรู้สึกรู้สึกมีความก้าวหน้าด้านการยอมรับ และความมั่นคงปลอดภัยด้านการเงิน และสวัสดิการตำแหน่งหน้าที่การปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความรู้สึกรู้สึกมีความสำเร็จ ด้านความรู้สึกรู้สึกมีความก้าวหน้าด้านการยอมรับ และความมั่นคงปลอดภัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

สนั่น กุทธิจจอหอ (2552) การศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูทหารเรือ สังกัดโรงเรียนชุมพลทหารเรือกรมยุทธศึกษาทหารเรือ จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา และเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูทหารเรือ สังกัดโรงเรียนชุมพลทหารเรือ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ จังหวัดชลบุรี จำแนกตาม สถานภาพชั้นยศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ข้าราชการครูทหารเรือ สังกัดโรงเรียนชุมพลทหารเรือ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ จังหวัดชลบุรี จำนวน 80 คน ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูทหารเรือ สังกัดโรงเรียนชุมพลทหารเรือ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ จังหวัดชลบุรี ทั้ง 2 ปัจจัยได้แก่ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจ จำแนกตาม สถานภาพ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และเมื่อจำแนกตาม ชั้นยศ ที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ธานี แสงจันทร์ (2553, บทคัดย่อ) งานวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดกรมการปกครอง กรณีศึกษาบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครอง จังหวัดอำนาจเจริญ มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครอง จังหวัดอำนาจเจริญ และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครอง จังหวัดอำนาจเจริญ จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่ง และอายุราชการ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ตามฝ่าย/กลุ่มงาน/ อำเภอบนสังกัดที่ทำการปกครอง จังหวัดอำนาจเจริญ รวมทั้งสิ้น 269 คน ผลการวิจัยพบว่า 1. ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักที่ทำการปกครอง จังหวัดอำนาจเจริญ โดยภาพรวม และรายด้าน พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านความสำเร็จในชีวิตด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่วนด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับปานกลาง 2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัด ที่ทำการปกครองส่วนจังหวัดอำนาจเจริญ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันพบว่า

2.1 ด้านเพศ พบว่า โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ไม่แตกต่างกัน

2.2 ด้านอายุ พบว่า ภาพรวมของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และด้านความมั่นคงในงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ด้านระดับการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกัน

2.4 ด้านอัตราเงินเดือน พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกัน

2.5 ด้านสถานภาพการสมรส พบว่า ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านความสำเร็จในชีวิต ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และภาพรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.6 ด้านระดับตำแหน่ง พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกัน

2.7 ด้านอายุราชการ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกัน

ทิพย์กมล ญาณกาย (2553, บทคัดย่อ) การศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาทัน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของเทศบาลตำบลนาทัน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยภาพรวมและรายด้าน ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาทัน

อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตาม ตำแหน่งงาน และอายุการทำงาน และศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาทัน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาจำนวน 64 คน ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาทัน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ด้านเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ตามลำดับ และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ตามลำดับ 2) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาทัน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตาม ตำแหน่งงาน และอายุการทำงาน พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานเทศบาลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ส่วนพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไปมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพนักงานจ้างตามภารกิจมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานจ้างทั่วไป บุคลากรที่มีอายุการทำงานไม่เกิน 3 ปี และอายุการทำงานมากกว่า 3 ปี-6 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนบุคลากรที่มีอายุการทำงาน 6 ปี-10 ปี และมากกว่า 10 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่มากกว่ากลุ่มอื่น 3) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาทัน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า บุคลากรควรได้ปฏิบัติงานตรงตามความสามารถมีอิสระในการทำงานและได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชามากยิ่งขึ้น จะส่งผลให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ผู้บังคับบัญชาควรยกย่องชมเชยบุคลากรที่มีผลงานดีเด่น ควรให้ความสำคัญกับงานแต่ละฝ่ายเท่า ๆ กัน ให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาองค์กร และควรประเมินผลการปฏิบัติของพนักงานตามหลักเกณฑ์ว่าด้วยความยุติธรรมและความโปร่งใส

จริญญา คุรุพิพรม (2554, บทคัดย่อ) การศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความคิดเห็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ประชากรในการศึกษา จำนวน 40 ราย ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น โดยรวม มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก โดยปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยที่ทำให้ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จของงานเป็นอันดับหนึ่งรองลงมาด้านลักษณะงานด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความ

รับผิดชอบ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านสุดท้าย คือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยว

พรพิมล พิมพ์บุญมา (2554, บทคัดย่อ) การศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอุบลราชธานี และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำงานในเทศบาลนครอุบลราชธานี จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษาตำแหน่งงาน และประเภทของกลุ่มงาน ประชากรในงานวิจัยเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลนครอุบลราชธานี ปี พ.ศ. 2553 จำนวน 835 ราย ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรเทศบาลนครอุบลราชธานี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ส่วนด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานอยู่ในระดับปานกลาง การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่าบุคลากรเทศบาลนครอุบลราชธานี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน บุคลากรที่มีประเภทของกลุ่มงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ตำแหน่งหน้าที่การงาน และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และบุคลากรที่มี เพศ อายุ และตำแหน่ง ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

ยุทธศาสตร์ ชันตรี (2554, หน้า 80-82) การศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคูสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดมหาสารคาม วัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ระดับแรงจูงใจและเพื่อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคูสิงห์อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดมหาสารคาม กลุ่มประชากร จำนวน 70 คน พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก 13 ด้าน และระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านเงินเดือน และเมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคูสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา สถานะของบุคลากร ทั้งโดยรวมและรายด้านพบว่า ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ณัชชา น่วมกรุง (2556) การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก ใน 5 ด้าน คือ ด้านเงินเดือน ด้านสวัสดิการ

ด้านตำแหน่งงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อม และความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน  
 ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการประจำที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหาร  
 ส่วนจังหวัดพิษณุโลก จำนวน 157 คน ใช้วิธีคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย โดยวิธีจับฉลาก  
 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าความถี่  
 ค่าร้อยละ เพื่ออธิบายข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน  
 เพื่อวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก  
 ผลการวิจัยพบว่า ด้านเงินเดือนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.66$ ,  $SD = 0.416$ ) ด้านสวัสดิการ  
 ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.72$ ,  $SD = 0.391$ ) ด้านตำแหน่งงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก  
 ( $\bar{X} = 3.72$ ,  $SD = 0.466$ ) ด้านผู้บังคับบัญชาในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.77$ ,  $SD = 0.379$ )  
 ด้านสภาพแวดล้อมและความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงานในการทำงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก  
 ( $\bar{X} = 3.61$ ,  $SD = 0.369$ )

น้ำฝน สุ่มประเสริฐ (2556) การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  
 ของพนักงานเทศบาลบางกะดี อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ให้ทราบถึง  
 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลบางกะดี อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี  
 และเปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลบางกะดี อำเภอเมือง  
 จังหวัดปทุมธานี รวมทั้งเพื่อศึกษาแนวทางในการบริหารจัดการเกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพ  
 การทำงานให้แก่พนักงานเทศบาลบางกะดี อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี ประชากรที่ศึกษาครั้งนี้  
 คือข้าราชการและพนักงานเทศบาลบางกะดี อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี จำนวน 113 คน  
 โดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย จากการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก  
 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานมีค่ามากที่สุด รองลงมา คือ  
 ด้านความยุติธรรมในหน่วยงานด้านรายได้และสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อม ตามลำดับ การศึกษา  
 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงาน พบว่า ด้านเพศ พบว่า เพศชาย มีแรงจูงใจในการทำงานมากกว่า  
 เพศหญิง ด้านอายุ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ อายุ 31-40 ปี ด้านการศึกษา มีแรงจูงใจ  
 ในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ สูงกว่าปริญญา ด้านสถานภาพ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  
 มากที่สุด คือ สมรส ด้านตำแหน่ง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ข้าราชการ ด้านหน้าที่  
 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ กองช่าง รองลงมา คือ กองวิชาการและแผนงาน  
 ด้านรายได้ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ผู้ที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท  
 และด้านประสบการณ์การทำงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ตั้งแต่ 10-15 ปี  
 แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเทศบาลกะดี จังหวัดปทุมธานี ไม่แตกต่างกันไปตามปัจจัย  
 ด้านเพศ อายุ สถานภาพการศึกษา ตำแหน่งการทำงาน หน้าที่การทำงาน รายได้ต่อเดือน



และประสบการณ์การทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการศึกษางานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้ตามที่เสนอนั้น พอสรุปได้ว่าเป็นการแสดงให้เห็นถึงแรงจูงใจในการทำงาน โดยมีปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนซึ่งก่อให้เกิดแรงกระตุ้นในการทำงาน ซึ่งอาจเนื่องมาจากสภาพแวดล้อมสภาพทางเศรษฐกิจสังคม และระบบการทำงานก็ได้รับการมีความพึงพอใจในงานมาก ย่อมทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานมากตามไปด้วย จะเห็นได้ว่าการศึกษารื่องแรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหาร และหน่วยงานควรให้ความสนใจเพราะแรงจูงใจในทุกด้าน ย่อมส่งผลต่อการปฏิบัติงานการสร้างแรงจูงใจในการทำกิจกรรมใด ๆ ก็ตามมีความจำเป็นที่จะต้องให้ความสำคัญทั้งปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน ซึ่งปัจจัยทั้งสองย่อมแตกต่างกันไปตามสถานการณ์ สถานที่เวลาและบุคคล ผู้บริหารจึงต้องศึกษาและเลือกใช้ให้ถูกต้องอันจะก่อให้เกิดความพึงพอใจต่อบุคลากรนั้น ซึ่งจะส่งผลต่อการทุ่มเทและความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรที่มีอยู่ให้กับการทำงานนำไปสู่ความสำเร็จในที่สุด

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออกเฉียงใต้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออกเฉียงใต้ และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออกเฉียงใต้ จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และรายได้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. เสนอผลการแปลผล

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออกเฉียงใต้ จำนวน 60 คน

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรของสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออกเฉียงใต้ ประกอบด้วย

2 ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกตอบได้ตามรายการ (Check-list) จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และรายได้

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับความคิดเห็น แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออกเฉียงใต้ แบ่งออกเป็น 16 ด้าน ประกอบด้วย

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน

2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
3. ด้านลักษณะของงานที่น่าสนใจ
4. ด้านความรับผิดชอบในงาน
5. ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง
6. ด้านความเจริญก้าวหน้า
7. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
8. ด้านสภาพในการทำงาน
9. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
10. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
11. ด้านการควบคุมดูแลของหัวหน้างาน
12. ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน
13. ด้านนโยบายองค์กรและการบริหาร
14. ด้านความเป็นส่วนตัว
15. ด้านความมั่นคง
16. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

ลักษณะเป็นแบบสอบถามประเภทมาตรวัดประเมินค่า (Rating scale) 4 ระดับ จากมากที่สุด ถึงน้อยที่สุดจำนวน 32 ข้อ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนระดับความคิดเห็น ดังนี้

ระดับความคิดเห็นมากที่สุด	ให้	4	คะแนน
ระดับความคิดเห็นมาก	ให้	3	คะแนน
ระดับความคิดเห็นน้อย	ให้	2	คะแนน
ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด	ให้	1	คะแนน

### การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

แบบสอบถามฉบับนี้ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเองมีขั้นตอนในการสร้างดังนี้

1. ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากนั้นนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย กำหนดนิยาม และเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบแบบสอบถาม

เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาค ตะวันออก แล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ได้แก่

3.1 รองศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต ตำแหน่ง อาจารย์ประจำวิทยาลัย การบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

3.2 อาจารย์พรเทพ นามกร ตำแหน่ง อาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

3.3 นางสาวทัศนีย์ สุวรรณรัตน์ ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดตราด

4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียง หรือเหมือนกับกลุ่มตัวอย่าง แต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยการหาค่าความเที่ยงหรือความน่าเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม (Reliability) แบบ Cronbach's alpha ได้ค่าความเที่ยงหรือความน่าเชื่อถือได้นำไปเก็บข้อจริงต่อไป

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้ทำวิจัยขอหนังสือรับรองจากศูนย์วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจมหาวิทยาลัยบูรพา ถึงรองอธิบดีฝ่ายวิทยาเขตจันทบุรี เพื่อขอความอนุเคราะห์เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บ รวบรวมข้อมูล

2. ผู้ทำการวิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถาม แก่บุคลากรของสำนักงานอุตสาหกรรม จังหวัดตราด จันทบุรี และสระแก้ว จำนวน 60 คน เพื่อให้ตอบแบบสอบถาม

3. จากการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามไปจำนวน 60 ชุด โดยมี แบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาและมีความสมบูรณ์จำนวน 60 ชุดคิดเป็นร้อยละ 100

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถาม แล้วนำมาลงรหัสข้อมูลและนำมาวิเคราะห์ประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ในการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบ

2. วิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และรายได้

3. วิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดภาคตราด จันทบุรี และสระแก้ว สถิติที่ใช้คือสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

4. เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดตราด จันทบุรี และสระแก้ว สถิติที่ใช้คือ สถิติเชิงพรรณนา จำแนกข้อมูลส่วนบุคคลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Compare mean)

### เกณฑ์การแปลผล

เกณฑ์ในการแปลค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของตัวแปรต่าง ๆ ที่มีต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดตราด จันทบุรี และสระแก้ว ได้แบ่งระดับแรงจูงใจเป็น 4 ระดับ กำหนดค่าคะแนนของคำตอบไว้แน่นอน คือ ค่าคะแนนมากที่สุด, ค่าคะแนนมาก, ค่าคะแนนน้อย และค่าคะแนนน้อยที่สุด โดยการหาความกว้างของอัตราภาคชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{สูตรการหาค่าอันตรภาคชั้น} &= \frac{(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{(4 - 1)}{4} \\ &= 0.75 \end{aligned}$$

ในการวิจัยครั้งนี้กำหนดเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ยมีดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.26-4.00 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51-3.25 หมายถึง เห็นด้วยมาก มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.76-2.50 หมายถึง เห็นด้วยน้อย มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.75 หมายถึงเห็นด้วยน้อยที่สุด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  
ในระดับน้อยที่สุด

## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และรายได้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 60 คน ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4-1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามข้อมูลทั่วไป

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	25	41.67
หญิง	35	58.33
รวม	60	100.00
อายุ		
20-25 ปี	1	1.67
25 ปีขึ้นไป-30 ปี	9	15.00
30 ปีขึ้นไป-45 ปี	23	38.33
45 ปีขึ้นไป	27	45.00

ตารางที่ 4-1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
รวม	60	100.00
ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช.	12	20.00
ปวส./ อนุปริญญา	10	16.67
ปริญญาตรี	32	53.33
ปริญญาโทขึ้นไป	6	10.00
รวม	60	100.00
สถานภาพ		
โสด	22	36.67
สมรส	35	58.33
หย่า	3	5.00
รวม	60	100.00
รายได้		
7,000-10,000 บาท	1	1.67
10,000 บาทขึ้นไป-20,000 บาท	23	38.33
20,000 ขึ้นไป-30,000 บาท	16	26.67
มากกว่า 30,000 บาท	20	33.33
รวม	60	100.00

จากตารางที่ 4-1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 58.33 มีอายุ 45 ปีขึ้นไปมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 45.00 รองลงมาคือ 30 ปีขึ้นไป-45 ปี 25 ปีขึ้นไป-30 ปี และ 20-25 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.33, 15.00, และ 1.67 ตามลำดับ โดยส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 53.33 รองลงมาคือ มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช. ปวส./ อนุปริญญา และปริญญาโทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 20.00, 16.67, และ 10.00 ตามลำดับ มีสถานภาพสมรสแล้วมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 58.33 รองลงมาคือ โสด และหย่า คิดเป็นร้อยละ 36.67, และ 5.00 ตามลำดับ มีรายได้ 10,000 บาทขึ้นไป-20,000 บาท มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 38.33 รองลงมาคือ



มากกว่า 30,000 บาท 20,000 ขึ้นไป-30,000 บาท 7,000-10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 33.33, 26.67, และ 1.67 ตามลำดับ

## ตอนที่ 2 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออก

ตารางที่ 4-2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออก ในภาพรวมรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออก	$\mu$	$\sigma$	แปลความ	อันดับ
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	2.88	0.52	มาก	4
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	2.83	0.63	มาก	8
3. ด้านลักษณะของงานที่น่าสนใจ	2.69	0.64	มาก	10
4. ด้านความรับผิดชอบในงาน	2.67	0.69	มาก	11
5. ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง	2.41	0.74	น้อย	16
6. ด้านนโยบายองค์กรและการบริหาร	2.45	0.69	น้อย	15
7. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	2.87	0.49	มาก	5
8. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	2.93	0.72	มาก	3
9. ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน	3.12	0.60	มาก	1
10. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	3.10	0.64	มาก	2
11. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	2.86	0.61	มาก	6
12. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	2.86	0.69	มาก	7
13. ด้านสภาพในการทำงาน	2.63	0.69	มาก	12
14. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	2.49	0.69	น้อย	14
15. ด้านการควบคุมดูแลของหัวหน้างาน	2.70	0.51	มาก	9
16. ด้านความเจริญก้าวหน้าในงาน	2.52	0.77	มาก	13
ภาพรวม	2.75	0.29	มาก	-

จากตารางที่ 4-2 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออก โดยภาพรวมพบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออก โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก ( $\mu = 2.75$ ,  $\sigma = 0.29$ ) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออก ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.12$ ,  $\sigma = 0.60$ ) โดยมีส่วนร่วมเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านการควบคุมดูแลของหัวหน้างาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.10$ ,  $\sigma = 0.64$ ) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.93$ ,  $\sigma = 0.72$ ) และด้านความเจริญก้าวหน้า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อย ( $\mu = 2.41$ ,  $\sigma = 0.74$ ) แต่มีส่วนร่วมเป็นอันดับสุดท้าย

ตารางที่ 4-3 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออก ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระดับแรงจูงใจ				$\mu$	$\sigma$	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์	51 (85.00)	5 (8.33)	3 (5.00)	1 (3.78)	2.93	0.45	มาก	1
2. ท่านสามารถทำงานตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ทันกำหนดเวลาและเป็นที่น่าพอใจ	20 (33.33)	18 (30.00)	17 (28.33)	5 (8.33)	2.82	0.95	มาก	2
ภาพรวม					2.88	0.52	มาก	

จากตารางที่ 4-3 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออก ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.88$ ,  $\sigma = 0.52$ ) เมื่อพิจารณา

ในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เรื่องท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.93$ ,  $\sigma = 0.45$ ) โดยมีส่วนร่วมเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ท่านสามารถทำงานตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ทันกำหนดเวลาและเป็นที่น่าพอใจ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.82$ ,  $\sigma = 0.95$ ) แต่มีส่วนร่วมเป็นอันดับสุดท้าย

ตารางที่ 4-4 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระดับแรงจูงใจ				$\mu$	$\sigma$	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
3. ท่านรู้สึกว่าคุณบังคับบัญชายอมรับในความสามารถและมักจะชมเชยท่าน	24 (40.00)	18 (30.00)	16 (26.67)	2 (3.33)	2.90	0.84	มาก	1
4. ท่านรู้สึกพอใจอย่างมากในการยอมรับในความสามารถจากเพื่อนร่วมงานของท่าน	26 (43.33)	18 (30.00)	12 (20.00)	4 (6.67)	2.77	0.85	มาก	2
ภาพรวม					2.83	0.63	มาก	

จากตารางที่ 4-4 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.83$ ,  $\sigma = 0.63$ ) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เรื่องท่านรู้สึกว่าคุณบังคับบัญชายอมรับในความสามารถและมักจะชมเชยท่าน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.90$ ,  $\sigma = 0.84$ ) โดยมีส่วนร่วมเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ท่านรู้สึกพอใจอย่างมากในการยอมรับในความสามารถจากเพื่อนร่วมงานของท่าน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก

( $\mu = 2.77$ ,  $\sigma = 0.85$ ) แต่มีส่วนร่วมเป็นอันดับสุดท้าย

ตารางที่ 4-5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออกเฉียงใต้

ด้านลักษณะของงานที่ น่าสนใจ	ระดับแรงจูงใจ				$\mu$	$\sigma$	แปล ความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
5. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เปิด โอกาสให้ท่านใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ได้อย่างเต็มที่	33 (55.00)	20 (33.33)	3 (5.00)	4 (6.67)	2.58	0.70	มาก	2
6. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ ต้องใช้ความรู้ความสามารถอย่าง เต็มที่	20 (33.33)	23 (38.33)	15 (25.00)	2 (3.33)	2.80	0.86	มาก	1
ภาพรวม					2.69	0.64	มาก	

จากตารางที่ 4-5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออกเฉียงใต้ ด้านลักษณะของงานที่น่าสนใจ พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออกเฉียงใต้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.69$ ,  $\sigma = 0.64$ ) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออกเฉียงใต้ เรื่องงานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.80$ ,  $\sigma = 0.86$ ) โดยมีส่วนร่วมเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เปิดโอกาสให้ท่านใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ได้อย่างเต็มที่ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.58$ ,  $\sigma = 0.70$ ) แต่มีส่วนร่วมเป็นอันดับสุดท้าย

ตารางที่ 4-6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  
ของสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออกเฉียง  
ด้านความรับผิดชอบในงาน

ด้านความรับผิดชอบในงาน	ระดับแรงจูงใจ				$\mu$	$\sigma$	แปล ความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
7. ท่านใช้ความรู้ความสามารถของ ตนเองปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย อย่างเต็มที่	31 (51.67)	16 (26.67)	5 (8.33)	8 (13.33)	2.55	0.83	มาก	2
8. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีลักษณะ งานและความรับผิดชอบที่ท่าน สามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง อย่างอิสระ	24 (40.00)	20 (33.33)	13 (21.67)	3 (5.00)	2.78	0.85	มาก	1
ภาพรวม					2.67	0.69	มาก	

จากตารางที่ 4-6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจ  
ในการปฏิบัติงานของสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออกเฉียง  
ด้านความรับผิดชอบ  
ในงาน พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดน  
ภาคตะวันออกเฉียง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.67$ ,  $\sigma = 0.69$ ) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด  
สรุปได้ดังนี้

บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดน  
ภาคตะวันออกเฉียง เรื่องงานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีลักษณะงานและความรับผิดชอบที่ท่านสามารถปฏิบัติงาน  
ได้ด้วยตนเองอย่างอิสระ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.78$ ,  $\sigma = 0.85$ ) โดยมีส่วนร่วมเป็น  
อันดับแรก รองลงมาคือ ท่านใช้ความรู้ความสามารถของตนเองปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่  
มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.55$ ,  $\sigma = 0.83$ ) แต่มีส่วนร่วมเป็นอันดับสุดท้าย

ตารางที่ 4-7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงูใจในการปฏิบัติงาน  
ของสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออก  
ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง

ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อน ตำแหน่ง	ระดับแรงงูใจ				$\mu$	$\sigma$	แปล ความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
9. ท่านได้รับพิจารณาเลื่อนขั้น ในการทำงานอย่างยุติธรรม	31 (51.67)	18 (30.00)	11 (18.33)	- (-)	2.33	0.77	น้อย	2
10. ท่านได้รับการขึ้นเงินเดือน ค่าจ้างให้สูงขึ้นอย่างยุติธรรม	18 (30.00)	23 (38.33)	10 (16.67)	9 (15.00)	2.48	0.95	น้อย	1
ภาพรวม					2.41	0.74	น้อย	

จากตารางที่ 4-7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงูใจ  
ในการปฏิบัติงานของสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออก ด้านการเลื่อนขั้น  
เลื่อนตำแหน่ง พบว่า บุคลากรมีแรงงูใจในการปฏิบัติงานในสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัด  
ชายแดนภาคตะวันออก โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ( $\mu = 2.41$ ,  $\sigma = 0.74$ ) เมื่อพิจารณา  
ในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

บุคลากรมีแรงงูใจในการปฏิบัติงานในสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดน  
ภาคตะวันออก เรื่องท่านได้รับการขึ้นเงินเดือนค่าจ้างให้สูงขึ้นอย่างยุติธรรม มีแรงงูใจอยู่ในระดับ  
น้อย ( $\mu = 2.48$ ,  $\sigma = 0.95$ ) โดยมีส่วนร่วมเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ท่านได้รับพิจารณาเลื่อนขั้น  
ในการทำงานอย่างยุติธรรม มีแรงงูใจอยู่ในระดับน้อย ( $\mu = 2.33$ ,  $\sigma = 0.77$ ) แต่มีส่วนร่วมเป็นอันดับ  
สุดท้าย

ตารางที่ 4-8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  
ของสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออก  
ด้านนโยบายองค์กรและการบริหาร

ด้านนโยบายองค์กรและ การบริหาร	ระดับแรงจูงใจ				$\mu$	$\sigma$	แปล ความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
11. ผู้บริหารได้กำหนดนโยบาย และแนวทางการปฏิบัติไว้อย่าง ชัดเจน	32 (53.33)	15 (25.00)	3 (5.00)	10 (16.67)	2.47	0.83	น้อย	1
12. ท่านสามารถนำนโยบายของ องค์กรมาปฏิบัติได้จนบรรลุผล สำเร็จ	18 (30.00)	32 (53.33)	6 (10.00)	4 (6.67)	2.43	0.77	น้อย	2
ภาพรวม					2.45	0.69	น้อย	

จากตารางที่ 4-8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจ  
ในการปฏิบัติงานของสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออก ด้านนโยบาย  
องค์กรและการบริหาร พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสำนักงานอุตสาหกรรม  
สามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออก โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ( $\mu = 2.45$ ,  $\sigma = 0.69$ )  
เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดน  
ภาคตะวันออก เรื่องผู้บริหารได้กำหนดนโยบายและแนวทางการปฏิบัติไว้อย่างชัดเจน มีแรงจูงใจ  
อยู่ในระดับน้อย ( $\mu = 2.47$ ,  $\sigma = 0.83$ ) โดยมีส่วนร่วมเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ท่านสามารถ  
นำนโยบายขององค์กรมาปฏิบัติได้จนบรรลุผลสำเร็จ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อย ( $\mu = 2.43$ ,  
 $\sigma = 0.77$ ) แต่มีส่วนร่วมเป็นอันดับสุดท้าย

ตารางที่ 4-9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  
ของสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออก  
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน	ระดับแรงจูงใจ				$\mu$	$\sigma$	แปล ความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
13. เพื่อนร่วมงานในองค์กรมีความ สามัคคีกันดีไม่มีการแบ่งพรรค แบ่งพวก	30 (50.00)	25 (41.67)	5 (8.33)	- (-)	2.67	0.63	มาก	2
14. ท่านทำงานร่วมกันเป็นทีม ช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี	13 (21.67)	38 (63.33)	9 (15.00)	- (-)	3.07	0.61	มาก	1
ดี								
ภาพรวม					2.87	0.49	มาก	

จากตารางที่ 4-9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจ  
ในการปฏิบัติงานของสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออก ด้านความสัมพันธ์  
กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัด  
ชายแดนภาคตะวันออก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.87$ ,  $\sigma = 0.49$ ) เมื่อพิจารณา  
ในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดน  
ภาคตะวันออก เรื่องท่านทำงานร่วมกันเป็นทีม ช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี มีแรงจูงใจอยู่ใน  
ระดับน้อย ( $\mu = 3.07$ ,  $\sigma = 0.61$ ) โดยมีส่วนร่วมเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานในองค์กร  
มีความสามัคคีกันดีไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก มีแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อย ( $\mu = 2.67$ ,  $\sigma = 0.63$ )  
แต่มีส่วนร่วมเป็นอันดับสุดท้าย



ตารางที่ 4-10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงูใจในการปฏิบัติงาน  
ของสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออกเฉียง  
ด้านความมั่นคงในการทำงาน

ด้านความมั่นคงใน การทำงาน	ระดับแรงงูใจ				$\mu$	$\sigma$	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
15. ท่านมีความรู้สึกมั่นใจว่าจะ ปฏิบัติงานในหน้าที่นี้ได้นาน เท่าที่ท่านต้องการ	25 (41.67)	21 (35.00)	14 (23.33)	- (-)	2.82	0.79	มาก	2
16. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่จะ ให้ความมั่นคงกับอนาคตของท่าน	26 (43.33)	20 (33.33)	10 (16.67)	4 (6.67)	3.03	0.88	มาก	1
ภาพรวม					2.93	0.72	มาก	

จากตารางที่ 4-10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงูใจ  
ในการปฏิบัติงานของสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออกเฉียง  
ด้านความมั่นคง  
ในการทำงาน พบว่า บุคลากรมีแรงงูใจในการปฏิบัติงานในสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัด  
ชายแดนภาคตะวันออกเฉียง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.93$ ,  $\sigma = 0.72$ ) เมื่อพิจารณา  
ในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

บุคลากรมีแรงงูใจในการปฏิบัติงานในสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดน  
ภาคตะวันออกเฉียง เรื่องงานที่ท่านปฏิบัติอยู่จะให้ความมั่นคงกับอนาคตของท่าน มีแรงงูใจอยู่ในระดับ  
มาก ( $\mu = 3.03$ ,  $\sigma = 0.88$ ) โดยมีส่วนร่วมเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ท่านมีความรู้สึกมั่นใจว่า  
จะปฏิบัติงานในหน้าที่นี้ได้นานเท่าที่ท่านต้องการ มีแรงงูใจอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.82$ ,  $\sigma = 0.79$ )  
แต่มีส่วนร่วมเป็นอันดับสุดท้าย

ตารางที่ 4- 11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  
ของสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออกเฉียง  
ด้านสภาพแวดล้อมทางกายในการทำงาน

ด้านสภาพแวดล้อมทาง กายในการทำงาน	ระดับแรงจูงใจ				$\mu$	$\sigma$	แปล ความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
17. สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมี ความเป็นสัดส่วนมีพื้นที่ร่มรื่น สวยงามและเหมาะสม	34 (56.67)	22 (36.67)	3 (5.00)	1 (1.67)	3.28	0.64	มากที่สุด	1
18. มีวัสดุอุปกรณ์ที่เหมาะสม และเพียงพอ ในการทำงาน	27 (45.00)	17 (28.33)	12 (20.00)	4 (6.67)	2.95	0.87	มาก	2
ภาพรวม					3.12	0.60	มาก	

จากตารางที่ 4-11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจ  
ในการปฏิบัติงานของสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออกเฉียง  
ด้านสภาพแวดล้อมทางกายในการทำงาน พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสำนักงาน  
อุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออกเฉียง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.12$ ,  
 $\sigma = 0.60$ ) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดน  
ภาคตะวันออกเฉียง เรื่องสถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีความเป็นสัดส่วนมีพื้นที่ร่มรื่นสวยงาม  
และเหมาะสม มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.28$ ,  $\sigma = 0.64$ ) โดยมีส่วนร่วมเป็นอันดับแรก  
รองลงมาคือ มีวัสดุอุปกรณ์ที่เหมาะสมและเพียงพอในการทำงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก  
( $\mu = 2.95$ ,  $\sigma = 0.87$ ) แต่มีส่วนร่วมเป็นอันดับสุดท้าย

ตารางที่ 4-12 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  
ของสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออกเฉียง  
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	ระดับแรงจูงใจ				$\mu$	$\sigma$	แปล ความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
19. เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและคุณธรรม	25 (41.67)	22 (36.67)	12 (20.00)	1 (1.67)	3.18	0.81	มาก	1
20. เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงาน ที่ปฏิบัติ	23 (38.33)	20 (33.33)	15 (25.00)	2 (3.33)	3.02	0.85	มาก	2
ภาพรวม					3.10	0.64	มาก	

จากตารางที่ 4-12 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจ  
ในการปฏิบัติงานของสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออกเฉียง  
ด้านเงินเดือน และสวัสดิการ พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัด  
ชายแดนภาคตะวันออกเฉียง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.10$ ,  $\sigma = 0.64$ ) เมื่อพิจารณา  
ในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดน  
ภาคตะวันออกเฉียง เรื่องเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ  
และคุณธรรม มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.18$ ,  $\sigma = 0.81$ ) โดยมีส่วนร่วมเป็นอันดับแรก  
รองลงมาคือ เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ มีแรงจูงใจ  
อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.02$ ,  $\sigma = 0.85$ ) แต่มีส่วนร่วมเป็นอันดับสุดท้าย

ตารางที่ 4-13 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงูใจในการปฏิบัติงาน  
ของสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออก  
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	ระดับแรงงูใจ				$\mu$	S.D.	แปล ความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
21. ผู้บังคับบัญชาเชื่อฟัง เคารพ และให้เกียรติ	29 (48.33)	17 (28.33)	12 (20.00)	2 (3.33)	2.85	0.78	มาก	2
22. ผู้บังคับบัญชาคอยให้ คำแนะนำและคำปรึกษาต่อ ผู้บังคับบัญชา เจอปัญหา ในการทำงาน	34 (56.67)	14 (23.33)	10 (16.67)	2 (3.33)	2.87	0.72	มาก	1
ภาพรวม					2.86	0.61	มาก	

จากตารางที่ 4-13 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงูใจ  
ในการปฏิบัติงานของสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออก  
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่า บุคลากรมีแรงงูใจในการปฏิบัติงานในสำนักงาน  
อุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.86$ ,  
 $\sigma = 0.61$ ) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

บุคลากรมีแรงงูใจในการปฏิบัติงานในสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดน  
ภาคตะวันออก เรื่องผู้บังคับบัญชาคอยให้คำแนะนำและคำปรึกษาต่อผู้บังคับบัญชา เจอปัญหา  
ในการทำงาน มีแรงงูใจอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.87$ ,  $\sigma = 0.72$ ) โดยมีส่วนร่วมเป็นอันดับแรก  
รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาเชื่อฟัง เคารพ และให้เกียรติ มีแรงงูใจอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.85$ ,  
 $\sigma = 0.78$ ) แต่มีส่วนร่วมเป็นอันดับสุดท้าย

ตารางที่ 4-14 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  
ของสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออกเฉียง  
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	ระดับแรงจูงใจ				$\mu$	$\sigma$	แปล ความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
23. ผู้บังคับบัญชาให้คำ แนะนำและยกย่องการปฏิบัติงาน ของผู้ใต้บังคับบัญชา	29 (48.33)	15 (25.00)	10 (16.67)	6 (10.00)	2.72	0.87	มาก	2
24. ผู้บังคับบัญชารับฟัง ช่วยกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีกำลังใจในการทำงาน	26 (43.33)	18 (30.00)	14 (23.33)	2 (3.33)	3.00	0.82	มาก	1
ภาพรวม					2.86	0.69	มาก	

จากตารางที่ 4-14 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจ  
ในการปฏิบัติงานของสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออกเฉียง  
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสำนักงาน  
อุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออกเฉียง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.86$ ,  
 $\sigma = 0.69$ ) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดน  
ภาคตะวันออกเฉียง เรื่องผู้บังคับบัญชารับฟังช่วยกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีกำลังใจในการทำงาน  
มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.00$ ,  $\sigma = 0.82$ ) โดยมีส่วนร่วมเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ  
ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและยกย่องการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับ  
มาก ( $\mu = 2.72$ ,  $\sigma = 0.87$ ) แต่มีส่วนร่วมเป็นอันดับสุดท้าย

ตารางที่ 4-15 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงูใจในการปฏิบัติงาน  
ของสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออกเฉียง  
ด้านสภาพในการทำงาน

ด้านสภาพในการทำงาน	ระดับแรงงูใจ				$\mu$	$\sigma$	แปล ความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
25. งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ สุจริตมีเกียรติและได้รับการ ยอมรับในสังคม	29 (48.33)	20 (33.33)	11 (11.67)	4 (6.67)	2.65	0.78	มาก	1
26. ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจใน อาชีพที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้	34 (56.67)	10 (16.67)	10 (16.67)	6 (10.00)	2.60	0.89	มาก	2
ภาพรวม					2.63	0.69	มาก	

จากตารางที่ 4-15 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงูใจ  
ในการปฏิบัติงานของสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออกเฉียง  
ด้านสภาพในการทำงานพบว่า บุคลากรมีแรงงูใจในการปฏิบัติงานในสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดน  
ภาคตะวันออกเฉียง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.63$ ,  $\sigma = 0.69$ ) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด  
สรุปได้ดังนี้

บุคลากรมีแรงงูใจในการปฏิบัติงานในสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดน  
ภาคตะวันออกเฉียง เรื่องงานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่สุจริตมีเกียรติและได้รับการยอมรับในสังคม  
มีแรงงูใจอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.65$ ,  $\sigma = 0.78$ ) โดยมีส่วนร่วมเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ  
ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจในอาชีพที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้ มีแรงงูใจอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.60$ ,  
 $\sigma = 0.89$ ) แต่มีส่วนร่วมเป็นอันดับสุดท้าย

ตารางที่ 4-16 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงใจในการปฏิบัติงาน  
ของสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออกเฉียง  
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	ระดับแรงงใจ				$\mu$	$\sigma$	แปล ความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
27. สถานที่ทำงานของท่านกับที่ พักอาศัยไม่ไกล	30 (50.00)	21 (35.00)	7 (11.67)	2 (3.33)	2.45	0.75	น้อย	2
28. ท่านมีความสุขและพอใจกับ สถานที่ทำงาน	33 (55.00)	14 (23.33)	9 (15.00)	4 (6.67)	2.53	0.83	มาก	1
ภาพรวม					2.49	0.69	น้อย	

จากตารางที่ 4-16 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงใจ  
ในการปฏิบัติงานของสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออกเฉียง  
ด้านความเป็นอยู่  
ส่วนตัวพบว่า บุคลากรมีแรงงใจในการปฏิบัติงานในสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดน  
ภาคตะวันออกเฉียง โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ( $\mu = 2.49$ ,  $\sigma = 0.69$ ) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด  
สรุปได้ดังนี้

บุคลากรมีแรงงใจในการปฏิบัติงานในสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดน  
ภาคตะวันออกเฉียง เรื่องท่านมีความสุขและพอใจกับสถานที่ทำงาน มีแรงงใจอยู่ในระดับมาก  
( $\mu = 2.53$ ,  $\sigma = 0.83$ ) โดยมีส่วนร่วมเป็นอันดับแรก รองลงมาคือสถานที่ทำงานของท่านกับที่พัก  
อาศัยไม่ไกล มีแรงงใจอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.45$ ,  $\sigma = 0.75$ ) แต่มีส่วนร่วมเป็นอันดับสุดท้าย

ตารางที่ 4-17 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงูใจในการปฏิบัติงาน  
ของสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออกเฉียง  
ด้านการควบคุมดูแลของหัวหน้างาน

ด้านการควบคุมดูแลของ หัวหน้างาน	ระดับแรงงูใจ				$\mu$	$\sigma$	แปล ความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
29. หัวหน้างานมีความรู้ ความสามารถในการบริหารงาน และปกครอง	30 (50.00)	25 (41.67)	3 (5.00)	2 (3.33)	2.57	0.65	มาก	2
30. หัวหน้างานที่โครงสร้างของ สายการบังคับบัญชาในองค์กร เป็นไปตามลำดับชั้นอย่างชัดเจน	33 (55.00)	14 (23.33)	10 (16.67)	3 (5.00)	2.83	0.76	มาก	1
ภาพรวม					2.70	0.51	มาก	

จากตารางที่ 4-17 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงูใจ  
ในการปฏิบัติงานของสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออกเฉียง  
ด้านการควบคุมดูแลของหัวหน้างาน พบว่า บุคลากรมีแรงงูใจในการปฏิบัติงานในสำนักงาน  
อุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออกเฉียง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.70$ ,  
 $\sigma = 0.51$ ) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

บุคลากรมีแรงงูใจในการปฏิบัติงานในสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดน  
ภาคตะวันออกเฉียง เรื่องหัวหน้างานที่โครงสร้างของสายการบังคับบัญชาในองค์กรเป็นไปตามลำดับ  
ชั้นอย่างชัดเจน มีแรงงูใจอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.83$ ,  $\sigma = 0.76$ ) โดยมีส่วนร่วมเป็นอันดับแรก  
รองลงมาคือหัวหน้างานมีความรู้ความสามารถในการบริหารงานและปกครอง มีแรงงูใจ  
อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.57$ ,  $\sigma = 0.65$ ) แต่มีส่วนร่วมเป็นอันดับสุดท้าย



ตารางที่ 4-18 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงใจในการปฏิบัติงาน  
ของสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออกเฉียง  
ด้านความเจริญก้าวหน้าในงาน

ด้านความเจริญก้าวหน้าในงาน	ระดับแรงงใจ				$\mu$	$\sigma$	แปล ความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
31. ท่านได้รับการสนับสนุนให้ ศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น	27 (45.00)	20 (33.33)	7 (11.67)	6 (10.00)	2.58	0.83	มาก	1
32. ท่านได้รับการสนับสนุนให้ เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนาเพื่อ พัฒนาศักยภาพของบุคลากร	26 (43.33)	14 (23.33)	13 (21.67)	7 (11.67)	2.45	0.96	น้อย	2
ภาพรวม					2.51	0.77	มาก	

จากตารางที่ 4-18 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงใจ  
ในการปฏิบัติงานของสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออกเฉียง  
ด้านความ  
เจริญก้าวหน้าในงาน พบว่า บุคลากรมีแรงงใจในการปฏิบัติงานในสำนักงานอุตสาหกรรมสาม  
จังหวัดชายแดนภาคตะวันออกเฉียง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.51$ ,  $\sigma = 0.77$ ) เมื่อพิจารณา  
ในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

บุคลากรมีแรงงใจในการปฏิบัติงานในสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดน  
ภาคตะวันออกเฉียง เรื่องท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น มีแรงงใจอยู่ในระดับมาก  
( $\mu = 2.58$ ,  $\sigma = 0.83$ ) โดยมีส่วนร่วมเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ท่านได้รับการสนับสนุนให้  
เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนาเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากร มีแรงงใจอยู่ในระดับน้อย ( $\mu = 2.45$ ,  
 $\sigma = 0.96$ ) แต่มีส่วนร่วมเป็นอันดับสุดท้าย

### ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 4-19 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอุตสาหกรรม  
สามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออก จำแนกตามเพศ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในสำนักงาน อุตสาหกรรมสามจังหวัด ชายแดนภาคตะวันออก	ชาย			หญิง			ภาพรวม		
	$\mu$	$\sigma$	แปลผล	$\mu$	$\sigma$	แปลผล	$\mu$	$\sigma$	แปลผล
1. ด้านความสำเร็จในการ ทำงาน	3.10	0.29	มาก	3.29	0.44	มากที่สุด	3.18	0.36	มาก
2. ด้านการได้รับการยอมรับ นับถือ	2.98	0.42	มาก	3.03	0.37	มาก	3.00	0.40	มาก
3. ด้านลักษณะของงาน ที่น่าสนใจ	3.06	0.53	มาก	3.12	0.49	มาก	3.08	0.51	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ ในงาน	2.96	0.38	มาก	3.06	0.24	มาก	3.00	0.33	มาก
5. ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อน ตำแหน่ง	2.86	0.51	มาก	2.88	0.33	มาก	2.87	0.44	มาก
6. ด้านนโยบายองค์กร และการบริหาร	2.48	0.59	มาก	2.47	0.45	มาก	2.48	0.53	มาก
7. ด้านความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน	2.60	0.72	มาก	3.15	0.55	มาก	2.82	0.71	มาก
8. ด้านความมั่นคงในการ ทำงาน	2.90	0.41	มาก	3.06	0.39	มาก	2.96	0.40	มาก
9. ด้านสภาพแวดล้อมทาง กายภาพในการทำงาน	3.18	0.54	มาก	3.47	0.51	มากที่สุด	3.30	0.54	มากที่สุด
10. ด้านเงินเดือน และสวัสดิการ	3.26	0.39	มากที่สุด	3.44	0.50	มากที่สุด	3.33	0.44	มากที่สุด
11. ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	2.83	0.61	มาก	2.89	0.42	มาก	3.03	0.31	มาก
12. ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	3.16	0.37	มาก	3.26	0.36	มากที่สุด	3.20	0.37	มาก

ตารางที่ 4-19 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในสำนักงาน อุตสาหกรรมสามจังหวัด ชายแดนภาคตะวันออก	ชาย			หญิง			ภาพรวม		
	$\mu$	$\sigma$	แปลผล	$\mu$	$\sigma$	แปลผล	$\mu$	$\sigma$	แปลผล
13. ด้านสภาพในการ ทำงาน	3.22	0.38	มาก	3.35	0.49	มากที่สุด	3.27	0.43	มากที่สุด
14. ด้านความเป็นอยู่ ส่วนตัว	3.04	0.54	มาก	3.21	0.47	มาก	3.11	0.51	มาก
15. ด้านการควบคุมดูแล ของหัวหน้างาน	3.10	0.41	มาก	2.94	0.30	มาก	3.04	0.37	มาก
16. ด้านความ เจริญก้าวหน้าในงาน	2.98	0.57	มาก	3.06	0.58	มาก	3.01	0.57	มาก
ภาพรวม	2.98	0.29	มาก	3.12	0.20	มาก	3.04	0.26	มาก
อันดับ	2			1					

จากตารางที่ 4-19 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงาน อุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออก จำแนกตามเพศ พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก ( $\mu = 3.04$ ,  $\sigma = 0.26$ ) โดยเพศหญิงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก ( $\mu = 3.12$ ,  $\sigma = 0.20$ ) เป็นอันดับแรก และรองลงมาเพศชาย มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก ( $\mu = 2.98$ ,  $\sigma = 0.29$ ) ตามลำดับ สรุปเพศหญิงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศชาย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เพศชาย มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุดในด้านเงินเดือนและสวัสดิการ เป็นอันดับแรก ( $\mu = 3.26$ ,  $\sigma = 0.39$ ) รองลงมา ด้านสภาพในการทำงาน ( $\mu = 3.22$ ,  $\sigma = 0.38$ ) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก และมีอันดับสุดท้าย ด้านนโยบายองค์กรและการบริหาร ( $\mu = 2.48$ ,  $\sigma = 0.59$ ) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก ส่วนเพศหญิง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุดในด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน ( $\mu = 3.47$ ,  $\sigma = 0.51$ ) รองลงมาคือด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ( $\mu = 3.44$ ,  $\sigma = 0.50$ ) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด และมีอันดับสุดท้าย ด้านนโยบายองค์กรและการบริหาร ( $\mu = 2.47$ ,  $\sigma = 0.45$ ) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติ

ตารางที่ 4-20 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออก จำแนกตามอายุ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรในสำนักงานอุตสาหกรรม สามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออก	20-25 ปี			25 ปีขึ้นไป-30 ปี			30 ปีขึ้นไป-45 ปี			45 ปีขึ้นไป			ภาพรวม		
	$\mu$	$\sigma$	แปลผล	$\mu$	$\sigma$	แปลผล	$\mu$	$\sigma$	แปลผล	$\mu$	$\sigma$	แปลผล	$\mu$	$\sigma$	แปลผล
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.50	0.00	มากที่สุด	3.11	0.31	มาก	3.42	0.42	มากที่สุด	2.93	0.19	มาก	3.18	0.36	มาก
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.00	0.00	มาก	2.98	0.42	มาก	3.04	0.45	มาก	3.00	0.29	มาก	3.00	0.40	มาก
3. ด้านลักษณะของงานที่น่าสนใจ	3.00	0.00	มาก	3.16	0.52	มาก	2.96	0.45	มาก	3.07	0.61	มาก	3.08	0.51	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบในงาน	3.00	0.00	มาก	2.95	0.43	มาก	3.04	0.14	มาก	3.07	0.19	มาก	3.00	0.33	มาก
5. ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง	2.50	0.00	มาก	2.84	0.47	มาก	2.96	0.45	มาก	2.86	0.38	มาก	2.87	0.44	มาก
6. ด้านนโยบายองค์กรและการ บริหาร	2.50	0.00	มาก	2.39	0.62	มาก	2.54	0.40	มาก	2.64	0.48	มาก	2.48	0.53	มาก
7. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน	3.00	0.00	มาก	2.66	0.62	มาก	3.08	0.93	มาก	2.86	0.48	มาก	2.82	0.71	มาก
8. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.00	0.00	มาก	2.89	0.38	มาก	3.04	0.54	มาก	3.07	0.19	มาก	2.96	0.40	มาก
9. ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ในการทำงาน	3.00	0.00	มาก	3.25	0.59	มาก	3.46	0.54	มากที่สุด	3.21	0.39	มากที่สุด	3.30	0.54	มากที่สุด
10. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	3.00	0.00	มาก	3.36	0.44	มากที่สุด	3.42	0.47	มากที่สุด	3.14	0.38	มาก	3.33	0.44	มากที่สุด
11. ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	3.00	0.00	มาก	2.98	0.42	มาก	3.04	0.45	มาก	3.00	0.29	มาก	3.00	0.40	มาก

ตารางที่ 4-20 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรในสำนักงานอุตสาหกรรม สามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออก	20-25 ปี			25 ปีขึ้นไป-30 ปี			30 ปีขึ้นไป-45 ปี			45 ปีขึ้นไป			ภาพรวม		
	$\mu$	$\sigma$	แปลผล	$\mu$	$\sigma$	แปลผล	$\mu$	$\sigma$	แปลผล	$\mu$	$\sigma$	แปลผล	$\mu$	$\sigma$	แปลผล
12. ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	3.50	0.00	มากที่สุด	3.20	0.40	มาก	3.21	0.40	มาก	3.14	0.24	มาก	3.20	0.37	มาก
13. ด้านสภาพในการทำงาน	3.00	0.00	มาก	3.25	0.43	มากที่สุด	3.50	0.48	มากที่สุด	3.00	0.00	มาก	3.27	0.43	มากที่สุด
14. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.00	0.00	มาก	3.00	0.56	มาก	3.29	0.45	มากที่สุด	3.14	0.48	มาก	3.11	0.51	มาก
15. ด้านการควบคุมดูแลของ หัวหน้างาน	3.00	0.00	มาก	2.95	0.41	มาก	3.25	0.34	มาก	2.93	0.19	มาก	3.04	0.37	มาก
16. ด้านความเจริญก้าวหน้าในงาน	2.50	0.00	มาก	2.98	0.65	มาก	3.13	0.57	มาก	3.00	0.29	มาก	3.01	0.57	มาก
ภาพรวม	2.97	0.00	มาก	2.99	0.28	มาก	3.15	0.26	มาก	3.00	0.16	มาก	3.04	0.26	มาก
อันดับ	4			3			1			2					

จากตารางที่ 4-20 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงาน อุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออก จำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานมาก ( $\mu = 3.04$ ,  $\sigma = 0.26$ ) โดยบุคลากรที่มีอายุ 30 ปีขึ้นไป-45 ปี ( $\mu = 3.15$ ,  $\sigma = 0.26$ ) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอายุ 45 ปีขึ้นไป ( $\mu = 3.00$ ,  $\sigma = 0.16$ ) และมากกว่ากลุ่มอายุ 25 ปีขึ้นไป-30 ปี ( $\mu = 2.98$ ,  $\sigma = 0.28$ ) และกลุ่มอายุ 20-25 ปี ( $\mu = 2.97$ ,  $\sigma = 0.00$ ) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อายุ 20-25 ปี ในด้านความสำเร็จในการทำงาน กับด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด เป็นอันดับแรก ( $\mu = 3.50$ ,  $\sigma = 0.00$ ) รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานด้านความมั่นคง ในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านการ ควบคุมดูแลของหัวหน้างาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด ( $\mu = 3.00$ ,  $\sigma = 0.00$ ) และอันดับสุดท้าย คือ ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ด้านนโยบายองค์กรและการบริหาร ด้านความเจริญก้าวหน้าในงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด ( $\mu = 2.50$ ,  $\sigma = 0.00$ )

อายุ 25 ปีขึ้นไป-30 ปี พบว่า ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด เป็นอันดับแรก ( $\mu = 3.36$ ,  $\sigma = 0.44$ ) รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก ( $\mu = 3.25$ ,  $\sigma = 0.59$ ) และอันดับสุดท้าย คือ ด้านนโยบายองค์กร และการบริหาร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก ( $\mu = 2.39$ ,  $\sigma = 0.62$ )

อายุ 30 ปีขึ้นไป-45 ปี พบว่า ด้านสภาพในการทำงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด เป็นอันดับแรก ( $\mu = 3.50$ ,  $\sigma = 0.48$ ) รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มากที่สุด ( $\mu = 3.46$ ,  $\sigma = 0.54$ ) และอันดับสุดท้าย คือ ด้านนโยบายองค์กรและ การบริหาร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก ( $\mu = 2.54$ ,  $\sigma = 0.34$ )

อายุ 45 ปีขึ้นไป พบว่า ด้านสภาพแวดล้อม ทางกายภาพในการทำงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด เป็นอันดับแรก ( $\mu = 3.21$ ,  $\sigma = 0.39$ ) รองลงมาคือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด ( $\mu = 3.14$ ,  $\sigma = 0.48$ ) และอันดับสุดท้าย คือ ด้านนโยบายองค์กรและการบริหาร มีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานมาก ( $\mu = 2.64$ ,  $\sigma = 0.48$ )

ตารางที่ 4-21 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออก จำแนกตามระดับการศึกษา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรในสำนักงานอุตสาหกรรม สามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออก	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช.			ปวส./ อนุปริญญา			ปริญญาตรี			ปริญญาโทขึ้นไป			ภาพรวม		
	$\mu$	$\sigma$	แปลผล	$\mu$	$\sigma$	แปลผล	$\mu$	$\sigma$	แปลผล	$\mu$	$\sigma$	แปลผล	$\mu$	$\sigma$	แปลผล
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.06	0.39	มาก	3.17	0.25	มาก	3.16	0.34	มาก	3.50	0.50	มากที่สุด	3.18	0.36	มาก
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	2.83	0.66	มาก	3.00	0.00	มาก	3.11	0.27	มาก	2.90	0.55	มาก	3.00	0.40	มาก
3. ด้านลักษณะของงานที่น่าสนใจ	3.11	0.22	มาก	3.17	0.56	มาก	3.00	0.58	มาก	3.20	0.57	มาก	3.08	0.51	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบในงาน	2.78	0.51	มาก	3.00	0.25	มาก	3.05	0.23	มาก	3.20	0.27	มาก	3.00	0.33	มาก
5. ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง	2.78	0.36	มาก	2.83	0.61	มาก	2.84	0.37	มาก	3.20	0.45	มาก	2.87	0.44	มาก
6. ด้านนโยบายองค์กรและการ บริหาร	2.28	0.67	มาก	2.39	0.49	มาก	2.50	0.50	มาก	2.90	0.22	มาก	2.48	0.53	มาก
7. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน	2.39	0.49	มาก	2.72	0.51	มาก	2.87	0.78	มาก	3.60	0.42	มากที่สุด	2.82	0.71	มาก
8. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	2.67	0.50	มาก	3.00	0.00	มาก	3.00	0.37	มาก	3.30	0.45	มากที่สุด	2.96	0.40	มาก
9. ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ในการทำงาน	3.00	0.50	มาก	3.22	0.67	มาก	3.39	0.46	มากที่สุด	3.60	0.55	มากที่สุด	3.30	0.54	มากที่สุด
10. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	3.33	0.43	มากที่สุด	3.39	0.49	มากที่สุด	3.26	0.42	มากที่สุด	3.50	0.50	มากที่สุด	3.33	0.44	มากที่สุด
11. ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	3.22	0.44	มากที่สุด	3.33	0.43	มากที่สุด	3.11	0.27	มาก	3.30	0.45	มากที่สุด	3.20	0.37	มาก

ตารางที่ 4-21 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรในสำนักงานอุตสาหกรรม สามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออก	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช.			ปวส./อนุปริญญา			ปริญญาตรี			ปริญญาโทขึ้นไป			ภาพรวม		
	$\mu$	$\sigma$	แปลผล	$\mu$	$\sigma$	แปลผล	$\mu$	$\sigma$	แปลผล	$\mu$	$\sigma$	แปลผล	$\mu$	$\sigma$	แปลผล
12. ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	3.22	0.36	มาก	3.28	0.57	มากที่สุด	3.21	0.35	มาก	3.60	0.55	มากที่สุด	3.27	0.43	มากที่สุด
13. ด้านสภาพในการทำงาน	2.94	0.81	มาก	3.28	0.44	มาก	3.08	0.38	มาก	3.20	0.45	มาก	3.11	0.51	มาก
14. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.00	0.56	มาก	2.94	0.17	มาก	3.08	0.38	มาก	3.10	0.22	มาก	3.04	0.37	มาก
15. ด้านการควบคุมดูแลของหัวหน้า งาน	2.83	0.79	มาก	3.00	0.35	มาก	3.13	0.50	มาก	2.90	0.74	มาก	3.01	0.57	มาก
16. ด้านความเจริญก้าวหน้าในงาน	2.83	0.61	มาก	2.89	0.42	มาก	3.03	0.31	มาก	3.10	0.22	มาก	2.96	0.40	มาก
ภาพรวม	2.89	0.35	มาก	3.04	0.22	มาก	3.05	0.21	มาก	3.26	0.21	มากที่สุด	3.04	0.26	มาก
อันดับ	4			3			2			1					



จากตารางที่ 4-21 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงาน อุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออก จำแนกตามระดับการศึกษา จำแนกตามระดับ การศึกษา พบว่าบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก ( $\mu= 3.04, \sigma = 0.26$ ) โดยบุคลากรที่มี ระดับการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป ( $\mu= 3.26, \sigma = 0.21$ ) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าระดับ การศึกษาปริญญาตรี ( $\mu= 3.05, \sigma = 0.21$ ) และมากกว่าระดับการศึกษาปวส./อนุปริญญา ( $\mu= 3.04, \sigma = 0.22$ ) และระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. ( $\mu= 2.89, \sigma = 0.35$ ) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. ในด้าน เงินเดือนและสวัสดิการ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด เป็นอันดับแรก ( $\mu= 3.33, \sigma = 0.43$ ) รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ( $\mu= 3.22, \sigma = 0.44$ ) และอันดับสุดท้าย ด้านนโยบายองค์กรและการบริหาร ( $\mu= 2.28, \sigma = 0.67$ ) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก ระดับการศึกษาปวส./อนุปริญญา ด้านเงินเดือน และสวัสดิการ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด เป็นอันดับแรก ( $\mu= 3.39, \sigma = 0.49$ ) รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ( $\mu= 3.33, \sigma = 0.43$ ) มีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานมากที่สุด และอันดับสุดท้ายด้านนโยบายองค์กรและการบริหาร ( $\mu= 2.39, \sigma = 0.49$ ) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก ระดับการศึกษาปริญญาตรี ด้านสภาพแวดล้อม ทางกายภาพในการทำงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด เป็นอันดับแรก ( $\mu= 3.39, \sigma = 0.46$ ) รองลงมาคือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ( $\mu= 3.26, \sigma = 0.42$ ) มีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานมากที่สุด และอันดับสุดท้ายด้านนโยบายองค์กรและการบริหาร ( $\mu= 2.50, \sigma = 0.50$ ) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก ระดับการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป ด้านสถานภาพ ในการทำงาน กับด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด เป็นอันดับแรก ( $\mu= 3.60, \sigma = 0.55$ ) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน กับด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ( $\mu= 3.50, \sigma = 0.50$ ) มีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานมากที่สุด และอันดับสุดท้ายด้านการควบคุมดูแลของหัวหน้างาน ( $\mu= 2.90, \sigma = 0.22$ ) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก

ตารางที่ 4-22 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออก  
จำแนกตามรายได้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัด ชายแดนภาคตะวันออก	7,000 บาท-10,000 บาท			10,001 บาทขึ้นไป- 20,000 บาท			20,000 บาทขึ้นไป- 30,000 บาท			มากกว่า 30,000 บาท			ภาพรวม		
	$\mu$	$\sigma$	แปลผล	$\mu$	$\sigma$	แปลผล	$\mu$	$\sigma$	แปลผล	$\mu$	$\sigma$	แปลผล	$\mu$	$\sigma$	แปลผล
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.10	0.28	มาก	3.58	0.49	มากที่สุด	3.25	0.50	มาก	3.00	0.00	มาก	3.18	0.36	มาก
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	2.95	0.36	มาก	3.00	0.63	มาก	3.25	0.29	มาก	3.17	0.29	มาก	3.00	0.40	มาก
3. ด้านลักษณะของงานที่น่าสนใจ	3.09	0.48	มาก	2.92	0.38	มาก	3.13	0.85	มาก	3.33	0.58	มากที่สุด	3.08	0.51	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบในงาน	2.95	0.36	มาก	3.00	0.00	มาก	3.25	0.29	มาก	3.17	0.29	มาก	3.00	0.33	มาก
5. ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง	2.79	0.47	มาก	2.92	0.20	มาก	3.25	0.50	มาก	3.00	0.00	มาก	2.87	0.44	มาก
6. ด้านนโยบายองค์กรและการบริหาร	2.34	0.55	มาก	2.58	0.38	มาก	2.88	0.25	มาก	3.00	0.00	มาก	2.48	0.53	มาก
7. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	2.55	0.60	มาก	3.58	0.66	มากที่สุด	3.38	0.48	มากที่สุด	3.17	0.29	มาก	2.82	0.71	มาก
8. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	2.86	0.38	มาก	3.33	0.52	มากที่สุด	3.00	0.00	มาก	3.17	0.29	มาก	2.96	0.40	มาก
9. ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพใน การทำงาน	3.21	0.54	มาก	3.50	0.55	มากที่สุด	3.50	0.58	มากที่สุด	3.50	0.50	มากที่สุด	3.30	0.54	มากที่สุด
10. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	3.33	0.43	มากที่สุด	3.50	0.55	มากที่สุด	3.38	0.48	มากที่สุด	3.00	0.00	มาก	3.33	0.44	มากที่สุด
11. ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	3.19	0.36	มาก	3.42	0.49	มากที่สุด	3.00	0.00	มาก	3.17	0.29	มาก	3.20	0.37	มาก
12. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.22	0.39	มาก	3.50	0.55	มากที่สุด	3.50	0.58	มากที่สุด	3.00	0.00	มาก	3.27	0.43	มากที่สุด

ตารางที่ 4-22 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัด ชายแดนภาคตะวันออก	7,000 บาท-10,000 บาท			10,001 บาทขึ้นไป- 20,000 บาท			20,000 บาทขึ้นไป- 30,000 บาท			มากกว่า 30,000 บาท			ภาพรวม		
	$\mu$	$\sigma$	แปลผล	$\mu$	$\sigma$	แปลผล	$\mu$	$\sigma$	แปลผล	$\mu$	$\sigma$	แปลผล	$\mu$	$\sigma$	แปลผล
13. ด้านสภาพในการทำงาน	3.05	0.52	มาก	3.50	0.55	มากที่สุด	3.00	0.41	มาก	3.00	0.00	มาก	3.11	0.51	มาก
14. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	2.95	0.36	มาก	3.33	0.41	มากที่สุด	3.25	0.29	มาก	3.00	0.00	มาก	3.04	0.37	มาก
15. ด้านการควบคุมดูแลของหัวหน้างาน	2.95	0.56	มาก	3.25	0.76	มาก	3.13	0.63	มาก	3.00	0.00	มาก	3.01	0.57	มาก
16. ด้านความเจริญก้าวหน้าในงาน	2.93	0.39	มาก	3.25	0.42	มาก	2.75	0.50	มาก	3.00	0.00	มาก	2.96	0.40	มาก
ภาพรวม	2.97	0.25	มาก	3.26	0.26	มากที่สุด	3.18	0.26	มาก	3.10	0.15	มาก	3.04	0.26	มาก
อันดับ	4			1			2			3					

จากตารางที่ 22 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงาน อุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออก จำแนกตามรายได้พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก ( $\mu = 3.04$ ,  $\sigma = 0.26$ ) โดยบุคลากรที่มีรายได้ 10,001 บาทขึ้นไป-20,000 บาท ( $\mu = 3.26$ ,  $\sigma = 0.26$ ) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่ารายได้ 20,000 บาทขึ้นไป-30,000 บาท ( $\mu = 3.18$ ,  $\sigma = 0.26$ ) และมากกว่ารายได้ 30,00 บาท ( $\mu = 3.10$ ,  $\sigma = 0.15$ ) และรายได้ 7,000 บาท-10,000 บาท ( $\mu = 2.97$ ,  $\sigma = 0.25$ ) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า รายได้ 7,000 บาท-10,000 บาท ในด้านเงินเดือน และสวัสดิการ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด เป็นอันดับแรก ( $\mu = 3.33$ ,  $\sigma = 0.43$ ) รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ( $\mu = 3.22$ ,  $\sigma = 0.39$ ) และอันดับสุดท้าย ด้านนโยบายองค์กรและการบริหาร ( $\mu = 2.34$ ,  $\sigma = 0.55$ ) รายได้ 10,001 บาทขึ้นไป-20,000 บาท ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด เป็นอันดับแรก ( $\mu = 3.58$ ,  $\sigma = 0.66$ ) รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด ( $\mu = 3.58$ ,  $\sigma = 0.49$ ) และอันดับสุดท้ายด้านนโยบายองค์กรและการบริหาร ( $\mu = 2.58$ ,  $\sigma = 0.38$ ) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก รายได้ 20,000 บาทขึ้นไป-30,000 บาท ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด เป็นอันดับแรก ( $\mu = 3.50$ ,  $\sigma = 0.58$ ) รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ( $\mu = 3.38$ ,  $\sigma = 0.48$ ) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด และอันดับสุดท้ายด้านนโยบายองค์กรและการบริหาร ( $\mu = 2.88$ ,  $\sigma = 0.25$ ) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก รายได้มากกว่า 30,001 บาท ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด เป็นอันดับแรก ( $\mu = 3.50$ ,  $\sigma = 0.50$ ) รองลงมาคือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ( $\mu = 3.33$ ,  $\sigma = 0.58$ ) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด และอันดับสุดท้ายด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ด้านนโยบายองค์กรและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพในการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านการควบคุมดูแลของหัวหน้างาน ด้านความเจริญก้าวหน้าในงาน ( $\mu = 3.00$ ,  $\sigma = 0.00$ ) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัย เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออกเฉียงเหนือตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และรายได้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 60 คน ที่กลุ่มตัวอย่าง คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ t-test และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA นำเสนอผลการศึกษาดังต่อไปนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

#### สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 45 ปีขึ้นไปมากที่สุด โดยส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาปริญญา มีสถานภาพสมรสแล้ว มากที่สุด มีรายได้ 10,000 บาทขึ้นไป-20,000 บาท ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวม พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยมีส่วนร่วมเป็น

อันดับแรก รองลงมาคือ ด้านการควบคุมดูแลของหัวหน้างานมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก และด้านความเจริญก้าวหน้า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อย แต่มีส่วนร่วมเป็นอันดับสุดท้าย เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออก เรื่องท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนประสบความสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยมีส่วนร่วมเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ท่านสามารถทำงานตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ทันกำหนดเวลาและเป็นที่น่าพอใจ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก แต่มีส่วนร่วมเป็นอันดับสุดท้าย

2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออก เรื่องท่านรู้สึกว่าคุณสมบัติของนายจ้างมีความสามารถและมักจะชมเชยท่าน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยมีส่วนร่วมเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ท่านรู้สึกพอใจอย่างมาก ในการยอมรับในความสามารถ จากเพื่อนร่วมงานของท่าน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก แต่มีส่วนร่วมเป็นอันดับสุดท้าย

3. ด้านลักษณะของงานที่น่าสนใจ พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออก เรื่องงานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยมีส่วนร่วมเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เปิดโอกาสให้ท่านใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ได้อย่างเต็มที่ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากแต่มีส่วนร่วมเป็นอันดับสุดท้าย

4. ด้านความรับผิดชอบในงาน พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออก เรื่องงานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีลักษณะงานและความรับผิดชอบที่ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเองอย่างอิสระ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยมีส่วนร่วมเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ท่านใช้ความรู้ความสามารถของตนเองปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก แต่มีส่วนร่วมเป็นอันดับสุดท้าย

5. ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออก โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออก เรื่องท่านได้รับการขึ้นเงินเดือนค่าจ้างให้สูงขึ้นอย่างยุติธรรม มีแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อย โดยมีส่วนร่วมเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ท่านได้รับพิจารณาเลื่อนขั้นในการทำงานอย่างยุติธรรม มีแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อย แต่มีส่วนร่วมเป็นอันดับสุดท้าย

6. ด้านนโยบายองค์กรและการบริหาร พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออก โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออก เรื่องผู้บริหารได้กำหนดคน นโยบายและแนวทางการปฏิบัติไว้อย่างชัดเจน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อย โดยมีส่วนร่วมเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ท่านสามารถนำนโยบายขององค์กรมาปฏิบัติได้จนบรรลุผลสำเร็จ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อย แต่มีส่วนร่วมเป็นอันดับสุดท้าย

7. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออก เรื่องท่านทำงานร่วมกันเป็นทีม ช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี มีแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อย โดยมีส่วนร่วมเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานในองค์กรมีความสามัคคีกันดี ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก มีแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อย แต่มีส่วนร่วมเป็นอันดับสุดท้าย

8. ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เรื่องงานที่ท่านปฏิบัติอยู่จะให้ความมั่นคงกับอนาคตของท่าน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยมีส่วนร่วมเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ท่านมีความรู้สึกมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานในหน้าที่นี้ได้นานเท่าที่ท่านต้องการ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก แต่มีส่วนร่วมเป็นอันดับสุดท้าย

9. ด้านสภาพแวดล้อมทางกายในการทำงาน พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เรื่องสถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีความเป็นสัดส่วนมีพื้นที่ร่มรื่นสวยงามและเหมาะสม มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยมีส่วนร่วมเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ มีวัสดุอุปกรณ์ที่เหมาะสมและเพียงพอในการทำงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก แต่มีส่วนร่วมเป็นอันดับสุดท้าย

10. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เรื่องเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และคุณธรรม มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยมีส่วนร่วมเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก แต่มีส่วนร่วมเป็นอันดับสุดท้าย

11. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เรื่องผู้บังคับบัญชาคอยให้คำแนะนำและคำปรึกษาต่อผู้บังคับบัญชา เจอปัญหาในการทำงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยมีส่วนร่วมเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาเชื่อฟัง เคารพ และให้เกียรติ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก แต่มีส่วนร่วมเป็นอันดับสุดท้าย

12. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก



เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เรื่องผู้บังคับบัญชารับฟังช่วยกระตุ้นให้ผู้บังคับบัญชามีกำลังใจในการทำงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยมีส่วนร่วมเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำ และยกย่องการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก แต่มีส่วนร่วมเป็นอันดับสุดท้าย

13. ด้านสภาพในการทำงานพบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เรื่องงานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่สุจริตมีเกียรติและได้รับการยอมรับในสังคม มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยมีส่วนร่วมเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ท่านมีความรู้ลึกภาคภูมิใจ ในอาชีพที่ทำอยู่ในขณะนี้ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก แต่มีส่วนร่วมเป็นอันดับสุดท้าย

14. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวพบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เรื่องท่านมีความสุขและพอใจกับสถานที่ทำงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยมีส่วนร่วมเป็นอันดับแรก รองลงมาคือสถานที่ทำงานของท่านกับที่พักอาศัยไม่ไกล มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก แต่มีส่วนร่วมเป็นอันดับสุดท้าย

15. ด้านการควบคุมดูแลของหัวหน้างาน พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เรื่องหัวหน้างานที่โครงสร้างของสายการบังคับบัญชาในองค์กรเป็นไปตามลำดับชั้นอย่างชัดเจน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยมีส่วนร่วมเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ หัวหน้างานมีความรู้ความสามารถในการบริหารงานและปกครอง มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก แต่มีส่วนร่วมเป็นอันดับสุดท้าย

16. ด้านความเจริญก้าวหน้าในงาน พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยมีส่วนร่วมเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากร มีแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อย แต่มีส่วนร่วมเป็นอันดับสุดท้าย

### ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า เพศหญิงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศชาย บุคลากรที่มีอายุ 30 ปีขึ้นไป-45 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าอายุ 45 ปีขึ้นไป บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าระดับการศึกษาปริญญาตรี บุคลากรที่มีรายได้ 10,001 บาทขึ้นไป-20,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่ารายได้ 20,000 บาทขึ้นไป-30,000 บาท

### อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยมีประเด็นสำคัญที่จะนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. จากผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวม พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของมณฑล รอยตระกูล (2546) ได้ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขา” พบว่าระดับการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขาอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของพรศิลป์ ศรีเรืองโร (2552, บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีเขต 2 พบว่าด้านความสำเร็จในการทำงานมีปัจจัยในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีปัจจัยในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากด้านความรับผิดชอบมีปัจจัยในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความก้าวหน้ามีปัจจัยในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางแต่ขัดแย้งกับงานวิจัยของนิพนธ์ พรหมจรรย์ (2550, บทคัดย่อ) งานศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอไชยพิสัย จังหวัดหนองคาย 256 ราย ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรองค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอไชยพิสัย จังหวัดหนองคาย โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง และขัดแย้งกับงานวิจัยของสุนันทา พงศ์ประเสริฐศรี (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง พิจารณารายด้านดังนี้

1.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของสุนทร เทียมสุวรรณเลิศ (2553) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงน้ำ อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงน้ำ อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก ในความคิดเห็นของผู้วิจัยจากกล่าวได้ว่า บุคลากรมีความเชื่อมั่น ในการปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายและทันเวลา อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง และประสบความสำเร็จโดยไม่มีปัญหาอุปสรรค นั้นจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับที่มาก

1.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของพนารัตน์ สำชาติ (2554, บทคัดย่อ) การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับปานกลาง ในความคิดเห็นของผู้วิจัยจากกล่าวได้ว่า เนื่องจากบุคลากรมีผลการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานที่สำคัญทำเสมอ นั้นจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับที่มาก

1.3 ด้านลักษณะของงานที่น่าสนใจ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของทัศน ขวนขวย (2557) การศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนวัดจันทนาราม อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี พบว่า ด้านสถานะของอาชีพ อยู่ในระดับมาก ในความคิดเห็นของผู้วิจัยจากกล่าวได้ว่า งานที่ปฏิบัติอยู่มีความท้าทายความสามารถ ตรงตามความรู้ ความสามารถ และความถนัด นั้นจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับที่มาก

1.4 ด้านความรับผิดชอบในงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของทัศน ขวนขวย (2557) การศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนวัดจันทนาราม อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี พบว่า ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ในความคิดเห็นของผู้วิจัยจากกล่าวได้ว่า บุคลากรเมื่อได้รับมอบหมาย

แล้ว จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเวลา เพื่อให้เพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ยอมรับความสามารถในการปฏิบัติงาน นั้นจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับที่มาก

1.5 ด้านการเลื่อนเลื่อนตำแหน่ง มีแรงจูงในการปฏิบัติงานในระดับน้อยแต่ขัดแย้ง กับงานวิจัยของพรพิมล พิมพ์บุญมา (2554, บทคัดย่อ) การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรเทศบาลนครอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่การงานอยู่ในระดับปานกลาง ในความคิดเห็นของผู้วิจัยอาจกล่าวได้ว่า บุคลากรได้รับ พิจารณาเลื่อนขั้นในการทำงานอย่างยุติธรรม และได้รับการขึ้นเงินเดือนค่าจ้างให้สูงขึ้น อย่างยุติธรรม ซึ่งส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับที่มาก

1.6 ด้านนโยบายองค์กรและการบริหาร มีแรงจูงในการปฏิบัติงานในระดับน้อย ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของชลศิริ จันทร (2554, บทคัดย่อ) การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพรานกระต่าย จังหวัดกำแพงเพชร พบว่า ด้านค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ในความคิดเห็นของผู้วิจัยอาจกล่าวได้ว่า บุคลากรที่ได้รับ ค่าจ้างเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และตำแหน่งงาน และเพียงพอต่อการ ดำรงชีพในปัจจุบัน นั้นจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับที่มาก

1.7 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีแรงจูงในการปฏิบัติงานในระดับมาก ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของชลศิริ จันทร (2554, บทคัดย่อ) การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพรานกระต่าย จังหวัดกำแพงเพชร พบว่า ด้านความเจริญก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ในความคิดเห็นของผู้วิจัยอาจกล่าวได้ว่า บุคลากรได้รับการ สนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาศักยภาพ นั้นจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับที่มาก

1.8 ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีแรงจูงในการปฏิบัติงานในระดับมาก สอดคล้อง กับงานวิจัยของทัศน ขวนขวย (2557) การศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครู โรงเรียนวัดจันทนาราม อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี พบว่า ด้านความสัมพันธ์ กับผู้ได้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ในความคิดเห็นของผู้วิจัยอาจกล่าวได้ว่า ผู้ได้บังคับบัญชา เชื่อฟัง เคารพ และให้เกียรติ และมีโอกาสคอยช่วยเหลือปัญหา ให้คำแนะนำ เมื่อผู้ได้บังคับบัญชา เจอปัญหาในการทำงาน นั้นจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับที่มาก

1.9 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีแรงจูงในการปฏิบัติงานในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของชลศิริ จันทร (2554, บทคัดย่อ) การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพรานกระต่าย จังหวัดกำแพงเพชร พบว่า ด้านสภาพสถานที่ทำงาน อยู่ในระดับมาก ในความคิดเห็นของผู้วิจัยอาจกล่าวได้ว่าบุคลากร

มีความรู้สึกภาคภูมิใจในอาชีพที่ทำอยู่ งานที่ทำเป็นอาชีพที่มีเกียรติ และได้รับการยอมรับในสังคม จึงเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก

1.10 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของสุภพ กันธิมา (2550) การศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ตำบล จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก ในความคิดเห็นของผู้วิจัยอาจกล่าวได้ว่า บุคลากรสามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดีกับผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาคอยให้คำแนะนำ และช่วยเหลือเป็นอย่างดี ส่งผลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับที่มาก

1.11 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของพนารัตน์ สำชาติ (2554, บทคัดย่อ) การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก ในความคิดเห็นของผู้วิจัยอาจกล่าวได้ว่า เพื่อนร่วมงานมีน้ำใจคอยช่วยเหลือซึ่งกันและกันตลอดเวลา และการทำงานมีการติดต่อประสานงานกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก

1.12 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของพนารัตน์ สำชาติ (2554, บทคัดย่อ) การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ผู้บริหารควรวางตัวเป็นกลางและให้ความเสมอภาคกับทุกคน รองลงมาคือ ผู้บริหารควรมีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน และควรพิจารณาความดีความชอบในหน่วยงานให้เป็นไปอย่างเสมอภาค และเป็นธรรม ในความคิดเห็นของผู้วิจัยอาจกล่าวได้ว่า หัวหน้างานมีความรู้ความสามารถในการบริหารงานและการปกครอง และมีคุณธรรมและจริยธรรมในการควบคุมดูแลอย่างเสมอภาค ทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก

1.13 ด้านสภาพในการทำงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของพนารัตน์ สำชาติ (2554, บทคัดย่อ) การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ในความคิดเห็นของผู้วิจัยอาจกล่าวได้ว่า สถานที่ตั้งนั้นอยู่ในทำเลที่เหมาะสม และมีสภาพแวดล้อมที่ดี มีความสะดวกสบายในการเดินทางมาทำงาน จึงทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน ในระดับมาก

1.14 ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับน้อย ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของชลศิริ จันทร (2554, บทคัดย่อ) การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพรานกระต่าย จังหวัดกำแพงเพชร ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ในความคิดเห็นของผู้วิจัยอาจกล่าวได้ว่าการเปลี่ยนแปลงนโยบายบ่อยครั้ง ทำให้อนุคลากรมีความสับสนในการปฏิบัติงาน และเกิดความไม่เข้าใจ จึงส่งผลให้อนุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก

1.15 ด้านการควบคุมดูแลของหัวหน้างาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของทัศน ขวนขวย (2557) การศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนวัดจันทนาราม อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี พบว่า ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว อยู่ในระดับมาก ในความคิดเห็นของผู้วิจัยอาจกล่าวได้ว่าบุคลากรมีความเป็นส่วนตัวเมื่อปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร อีกทั้งสถานที่ทำงานอยู่ใกล้บ้าน ได้อยู่ใกล้ชิดกับครอบครัว จึงส่งผลให้อนุบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก

1.16 ด้านความเจริญก้าวหน้าในงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของทัศน ขวนขวย (2557) การศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนวัดจันทนาราม อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี พบว่า ด้านความมั่นคงในงานอยู่ในระดับมาก ในความคิดเห็นของผู้วิจัยอาจกล่าวได้ว่า องค์กรมีการจัดระบบสวัสดิการสำหรับบุคลากรที่ดี และงานที่ปฏิบัติขณะนี้มีความปลอดภัยและมั่นคง จึงส่งผลให้อนุบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก

2. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออก จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และรายได้ สรุปอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออก จำแนกตามเพศ พบว่า บุคลากรที่เป็นเพศหญิงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศชาย สอดคล้องกับงานวิจัยของชูชาติ โชติเสน (2551) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอคลองหาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าเมื่อจำแนกตามเพศ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ขัดแย้งกับสุภพ กันธิมา (2550) การศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า เพศไม่มีความแตกต่าง ในความคิดเห็นของผู้วิจัยเห็นว่า เพศที่ต่างกันมีแรงจูงใจแตกต่างกันเพราะไม่ว่าเพศหญิงหรือชาย ต่างก็มีหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ ในแต่ละตำแหน่งเหมือนกัน ผลการศึกษาแรงจูงใจจึงออกมาแตกต่างกัน

2.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุ บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก โดยบุคลากรที่มีอายุ 30 ปีขึ้นไป-45 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอายุ 45 ปีขึ้นไป และมากกว่ากลุ่มอายุ 25 ปีขึ้นไป-30 ปี และกลุ่มอายุ 20-25 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากเป็นอันดับที่สอง สอดคล้องกับงานวิจัยของทัศน ขวนขวาย (2557) การศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนวัดจันทนาราม อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี พบว่าอายุต่างกัน มีแรงจูงใจแตกต่างกัน และขัดแย้งกับพรพิมล พิมพ์บุญมา (2554) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี อายุที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอุบลราชธานี ไม่แตกต่างกัน ในความคิดเห็นของผู้วิจัยเห็นว่า ทุกช่วงอายุมักจะทำงานหนักเพื่อสร้างเนื้อสร้างตัว มีความทุ่มเทกับการทำงานและองค์การมาก ซึ่งอาจทำให้ผลการศึกษาแรงจูงใจจึงออกมาแตกต่างกัน

2.3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก โดยบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าระดับการศึกษาปริญญาตรี และมากกว่าระดับการศึกษาปวส./ อนุปริญญา และระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช. ขัดแย้งกับงานวิจัยของนิพนธ์ พรหมจรรย์ (2550) การศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโซ่พิสัย จังหวัดหนองคาย พบว่า ระดับการศึกษา ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ .05 ในความคิดเห็นของผู้วิจัยเห็นว่า บุคลากรทุกระดับการศึกษานั้น มีความต้องการมีความสำเร็จในชีวิต และมีเป้าหมายในชีวิตต่างกัน ซึ่งอาจทำให้ผลการศึกษาแรงจูงใจจึงออกมาแตกต่างกัน

2.4 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามรายได้ พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก โดยบุคลากรที่มีรายได้ 10,001 บาทขึ้นไป-20,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่ารายได้ 20,000 บาทขึ้นไป-30,000 บาท และมากกว่ารายได้ 30,00 บาท และรายได้ 7,000 บาท-10,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก จึงทำให้บุคลากรที่มีรายได้ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ขัดแย้งกับงานวิจัยของสุภพ กันธิมา (2550) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดเชียงใหม่ พบว่ารายได้อื่นต่อเดือน ไม่มีความแตกต่าง ในความคิดเห็นของผู้วิจัยเห็นว่า บุคลากรที่มีรายได้สูง และยังสามารถปรับขึ้นเงินเดือนได้อยู่อาจมีแรงจูงใจในการทำงานมาก เพื่อสร้างผลงานให้ผู้บังคับบัญชาได้เห็น เพื่อผลในการปรับขึ้นเงินเดือน จะมีแรงจูงใจมากกว่า

บุคลากรที่มีเงินเดือนน้อย อาจมีแรงจูงใจน้อยกว่า ซึ่งอาจทำให้ผลการศึกษาแรงจูงใจจึงออกมาแตกต่างกัน

### ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีข้อเสนอแนะดังนี้

#### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. การจัดทำแผนพัฒนาสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายส่งเสริมพัฒนา เพิ่มขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจมากขึ้นและบุคลากรจะได้มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน

#### ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. ควรมีการพิจารณาเลื่อนขั้นในการทำงานอย่างยุติธรรม
2. ควรมีการขึ้นเงินเดือนค่าจ้างให้สูงขึ้นอย่างยุติธรรม

#### ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

ควรมีการศึกษาวิจัยสำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออกเฉียงเหนือว่าเป็นในด้านใดก็ตาม ขอเสนอแนะให้ทำเป็นเชิงปริมาณควบคู่ไปกับเชิงคุณภาพ ในรูปแบบของการออกแบบสอบถามพร้อมบทสัมภาษณ์ เพื่อให้การเจาะลึกถึงปัญหาของงานและได้คำตอบจากประชากรหรือกลุ่มตัวอย่างได้กว้างและลึกซึ้งมากขึ้น เพื่อการแก้ไขปัญหาได้อย่างตรงจุด และมีประสิทธิภาพสมความมุ่งหมายตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย



## บรรณานุกรม

- กิตติพงษ์ ศิริพร. (2551). **แรงจูงใจที่มีต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ**. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). **การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ: วี.พริ้นท์ (1991).
- จริญญา คุรุพิตรม. (2554). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ชลศิริ จันท. (2554). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพรานกระต่าย จังหวัดกำแพงเพชร**. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- ชูชาติ โชติเสน. (2551). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอคลองหาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1**. งานนิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัชชา น่วมกรง. (2556). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก**. เข้าถึงได้จาก <http://e-article.plu.ac.th/files/2556/PP/PP560292.pdf>
- ทองพันชั่ง พงษ์วารินทร์. (2552). **การพัฒนา 10 ความสามารถหลัก เพื่อก้าวสู่สุดยอดหัวหน้างาน**. กรุงเทพฯ: ไอดีซี อินโฟ ดิสทริบิวเตอร์.
- ทัศนาว ขวนขวาย. (2557). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนวัดจันทนาราม อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี**. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทิพย์กมล ญาณกาย. (2553). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาทัน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์**. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- ธานี แสงจันทร์. (2553). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง: กรณีศึกษาบุคลากรสังกัด ที่ทำการปกครองจังหวัดอำนาจเจริญ**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- นิพนธ์ พรหมจารี. (2550). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอโซ่พิสัย จังหวัดหนองคาย**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- น้ำฝน สุ่มประเสริฐ. (2556). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลบางกะดี อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี**. เข้าถึงได้จาก <http://e-article.plu.ac.th/files/2556/PP/PP560243.pdf>
- บุญมั่น ธนาสุภวัฒน์. (2553). **จิตวิทยาธุรกิจ**. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ปรียาภรณ์ ขุนจิต. (2557). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตจันทบุรี**. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประวิทย์ ขออาพัฒน์. (2548). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภอรัฐประศาสนศาสตร์ จังหวัดสระแก้ว**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประภาวริญญ์ ประภาวินวงศ์. (2552). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทยในเขตจังหวัดชัยนาท**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- พนรัตน์ ลำชาติ. (2554). **ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์**. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- พรพิมล พิมพ์บุญมา. (2554). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

- พรศิลป์ ศรีเรืองโร. (2552). การศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา  
สังกัดสถานงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต,  
สาขาวิชาเทคโนโลยีบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม,  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2552). พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  
ของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด  
ในเขตการศึกษา 12. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,  
คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภาวิไล เจริญพงศ์. (2547). องค์ประกอบส่วนบุคคล บุคลิกภาพ 9 แบบ กับแรงจูงใจในการทำงาน  
ของพนักงานในบริษัทกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมี เขตจังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์  
วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มลฑล รอยตระกูล. (2546). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขา.  
วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย  
ราชภัฏนครปฐม.
- ยุทธศาสตร์ ชันตรี. (2554). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลทุ่งสิงห์  
อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,  
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ราณี อธิชัยกุล. (2553). การจูงใจและการสื่อสารในองค์การ ในการจัดการองค์การ  
และทรัพยากรมนุษย์. นนทบุรี: สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วิเชียร วิทขอุดม. (2554). การจัดการสมัยใหม่. กรุงเทพฯ: ธนรัชการพิมพ์.
- วิกิพีเดียสารานุกรม เสรี. (2556). แรงจูงใจ. เข้าถึงได้จาก <http://th.wikipedia.org>
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญกิตติ, สุดา สุวรรณภิรมย์, ลัทธิตการ ศรีวะรมย์ และ ชวลติ  
ประภาวนนท์. (2546). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: พัฒนาศึกษา.
- สิริรักษ์ วรรณนะพินธุ. (2548). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันบัณฑิต  
พัฒนบริหารศาสตร์. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิชาการบริหาร  
องค์การ, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกริก.
- สนั่น ฤทธิ์จอหอ. (2552). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูทหารเรือสังกัดโรงเรียนชุมพล  
ทหารเรือ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- สุนทร เทียมสุวรรณเลิศ. (2553). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล**  
**แวงนาง อำเภอมือง จังหวัดมหาสารคาม.** วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา  
 รัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุนันทา พงศ์ประเสริฐศรี. (2550). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน**  
**มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม.** วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร  
 มหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏ  
 มหาสารคาม.
- สุภพ กันธิมา. (2550). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล จังหวัดเชียงใหม่.**  
 รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย,  
 มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สำนักงานอุตสาหกรรมสามจังหวัดชายแดนภาคตะวันออก, สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด.  
 โครงสร้างบุคลากร. เข้าถึงได้จาก <http://www.industry.go.th/industry/>
- อารี พันธุมณี. (2546). **จิตวิทยาสร้างสรรค์การเรียนรู้การสอน.** กรุงเทพฯ: ใยไหมเอ็ดดิเคด.
- Alderfer, C. P. (1972). **Existence, relatedness, and growth.** New York: Free Press.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Synderman, B. (1959). **The motivation to work** (2<sup>nd</sup> ed.). New York:  
 John Wiley and Sons.
- Luthans, F. (1992). **Organizational Behavior** (6<sup>th</sup> ed.). New York : McGraw-Hill.
- Maslow, A. H. (1954). **Motivation and personality.** New York: Harper & Row
- McGregor, J. P. (1960). **The Human Side of Enterprise.** New York: McGraw-Hill.

ภาคผนวก

## แบบสอบถาม

เรื่อง แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดภาคตะวันออก

## คำชี้แจง

คำแบบสอบถามนี้เป็นการวิจัยเพื่อนำข้อมูลที่ได้มานำเสนอเพื่อปรับปรุงเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดภาคตะวันออก การกรอกแบบสอบถามจะเก็บเป็นความลับไม่เผยแพร่ให้มีผลกระทบต่อผู้ตอบแต่อย่างใดแบบสอบถามชุดนี้ประกอบด้วยคำถาม 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดภาคตะวันออก

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจงโปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน ( ) หน้าข้อความซึ่งตรงกับสถานภาพของท่าน

1. เพศ

( ) ชาย ( ) หญิง

2. อายุ

( ) 20 - 25 ( ) 25 ปีขึ้นไป-30

( ) 30 ปีขึ้นไป-45 ( ) 45 ปี ขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

( ) มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช. ( ) ปวส./ อนุปริญญา

( ) ปริญญาตรี ( ) ปริญญาโทขึ้นไป

4. สถานภาพ

( ) โสด ( ) สมรส ( ) หย่า

5. รายได้

( ) 7,000-10,000 บาท ( ) 10,000 บาทขึ้นไป-20,000 บาท

( ) 20,000 ขึ้นไป-30,000 บาท ( ) มากกว่า 30,000 บาท

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอุตสาหกรรมในภาคตะวันออก  
คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย/ ลงในช่องระดับความเป็นจริงที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมาก  
ที่สุดเพียงช่องเดียว

ข้อความเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น			
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
ด้านความสำเร็จในการทำงาน				
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์				
2. ท่านสามารถทำงานตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ทันกำหนดเวลาและเป็นที่น่าพอใจ				
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ				
3. ท่านรู้สึกว่ามีผู้บังคับบัญชายอมรับในความสามารถและมักจะชมเชยท่าน				
4. ท่านรู้สึกพอใจอย่างมากในการยอมรับในความสามารถจากเพื่อนร่วมงานของท่าน				
ด้านลักษณะของงานที่น่าสนใจ				
5. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เปิดโอกาสให้ท่านใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ได้อย่างเต็มที่				
6. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่				
ด้านความรับผิดชอบในงาน				
7. ท่านใช้ความรู้ความสามารถของตนเองปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่				
8. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีลักษณะงานและความรับผิดชอบที่ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเองอย่างอิสระ				

ข้อความเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น			
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง				
9. ท่านได้รับพิจารณาเลื่อนขั้นในการทำงานอย่างยุติธรรม				
10. ท่านได้รับการขึ้นเงินเดือนค่าจ้างให้สูงขึ้นอย่างยุติธรรม				
ด้านนโยบายองค์กรและการบริหาร				
11. ผู้บริหารได้กำหนดนโยบายและแนวทางการปฏิบัติไว้อย่างชัดเจน				
12. ท่านสามารถนำนโยบายขององค์กรมาปฏิบัติได้จนบรรลุผลสำเร็จ				
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน				
13. เพื่อนร่วมงานในองค์กรมีความสามัคคีกันดีไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก				
14. ท่านทำงานร่วมกันเป็นทีม ช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี				
15. ท่านมีความรู้สึกมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานในหน้าที่นี้ได้นานเท่าที่ท่านต้องการ				
16. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่จะให้ความมั่นคงกับอนาคตของท่าน				
ด้านสภาพแวดล้อมทางกายในการทำงาน				
17. สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีความเป็นสัดส่วนมีพื้นที่ร่มรื่นสวยงามและเหมาะสม				
18. มีวัสดุอุปกรณ์ที่เหมาะสมและเพียงพอในการทำงาน				



ข้อความเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น			
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ				
19. เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและคุณธรรม				
20. เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ				
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา				
21. ผู้บังคับบัญชาเชื่อฟัง เคารพ และให้เกียรติ				
22. ผู้บังคับบัญชาคอยให้คำแนะนำและคำปรึกษาต่อผู้บังคับบัญชา เจอปัญหาในการทำงาน				
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา				
23. ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและยกย่องการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา				
24. ผู้บังคับบัญชารับฟังช่วยกระตุ้นให้ผู้บังคับบัญชามีกำลังใจในการทำงาน				
ด้านสภาพในการทำงาน				
25. งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่สุจริตมีเกียรติและได้รับการยอมรับในสังคม				
26. ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจในอาชีพที่ทำอยู่ในขณะนี้				
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว				
27. สถานที่ทำงานของท่านกับที่พักอาศัยไม่ไกล				
28. ท่านมีความสุขและพอใจกับสถานที่ทำงาน				
ด้านการควบคุมดูแลของหัวหน้างาน				
29. หัวหน้างานมีความรู้ความสามารถในการบริหารงานและปกครอง				

ข้อความเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น			
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
30. หัวหน้างานที่โครงสร้างของสายการบังคับบัญชาในองค์กรเป็นไปตามลำดับชั้นอย่างชัดเจน				
ด้านความเจริญก้าวหน้าในงาน				
31. ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น				
32. ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากร				

\*\* ขอขอบคุณที่กรุณาตอบแบบสอบถาม \*\*