

# แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

## Motivation in the Performance of Personnel Faculty of Education Mahasarakham University

เอมอร สิงห์พันธ์<sup>1\*</sup>, พรเพ็ชร ศรีเวียงยา<sup>2</sup>  
Amorn Singphan<sup>1\*</sup>, Pornpet Sirweangya<sup>2</sup>

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 80 คน ประกอบด้วย บุคลากรสายวิชาการ คณะศึกษาศาสตร์ จำนวน 58 คน และ บุคลากรสายสนับสนุน คณะศึกษาศาสตร์ จำนวน 22 คน ได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ประเมินค่า 5 ระดับ จำนวน 22 ข้อ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการนำเสนอข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการพรรณนาวิเคราะห์ ผลการวิจัยปรากฏดังนี้

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความมั่นคงในงาน และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง 5 ด้าน คือ ด้านการควบคุมดูแลของหัวหน้างาน/ผู้บังคับบัญชา ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ด้านสภาพในการทำงาน ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน และด้านการได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ตามลำดับ

โดยสรุป บุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากในด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านการได้รับการยอมรับ และด้านความ

<sup>1</sup> เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
โทรศัพท์ 042-721764 ต่อ 6272, 095-8789239, E-mail: amon.s@msu.ac.th

<sup>2</sup> ผู้ปฏิบัติงานบริหาร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
โทรศัพท์ 042-721764 ต่อ 6216, 065-1200546, E-mail: pornpet48@gmail.com

<sup>1</sup> General Administration Officer staff-Practitioner, Faculty of Education, Mahasarakham University,  
Tel: 043-721764 ต่อ 6272, 095-8789239, E-mail: amon.s@msu.ac.th

<sup>2</sup> Administrative worker staff-Practitioner, Faculty of Education, Mahasarakham University,  
Tel: 043-721764 ต่อ 6216, 065-1200546, E-mail: pornpet48@gmail.com

\* ผู้ประพันธ์บรรณกิจ (Corresponding author)



มั่นคงในงาน โดยเฉพาะการได้ทำงานที่มีคุณค่า ก่อให้เกิดความภาคภูมิใจ ก็จะส่งผลให้การปฏิบัติงานด้านต่างๆ ของบุคลากรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเป็นผลดีต่อหน่วยงาน ดังนั้น ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชา ควรให้ความสำคัญและควรมีการส่งเสริม สนับสนุนในด้านต่างๆ ให้กับบุคลากร เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

**คำสำคัญ:** แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, คณะศึกษาศาสตร์

## Abstract

This research aimed to study the level of motivation in the performance of personnel Faculty of Education Mahasarakham University. The sample group used in the research consisted of 80 people, consisting of academic personnel. Faculty of Education, 58 people and support personnel A total of 22 people from Faculty of Education were obtained by means of purposive sampling. The research instrument was 22 questionnaire with 5 levels of estimation. The statistics used for data analysis were percentage, mean and standard deviation. and presentation of qualitative data by descriptive analysis. The results of the research appear as follows.

The level of motivation for the performance of personnel Faculty of Education Overall, at the level Moderate and when considering each aspect, it was found that it was at a high level in 5 aspects, namely the success aspect. In work, the relationship between people in the organization acceptance aspect job security and the nature of the work performed at a moderate level, 5 aspects were supervision of supervisors/supervisors. Compensation and benefits in terms of working conditions on progress in work and the aspect of being promoted respectively.

In summary, the personnel of the Faculty of Education performance motivation is at a high level in terms of success at work. the relationship between people in the organization acceptance aspect and job security especially being able to do valuable work cause pride It will result in the performance of various fields. of personnel more efficient and it is good for the agency, so executives or supervisors. should be given importance and should be promoted support in various fields to personnel to be morale and morale to work with more quality and efficiency.

**Keywords:** Motivation, performance, personnel Faculty of Education



## บทนำ

ในปัจจุบันองค์กรภาครัฐหรือภาคเอกชน ได้ให้ความสำคัญกับบุคลากร เพราะบุคลากร เป็น ปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการทำงานที่ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จ ตามเป้าหมายที่วางไว้ อีกทั้งยังมีผลต่อความก้าวหน้าและเสถียรภาพขององค์กร บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีบทบาทสำคัญต่อการผลักดันภารกิจให้ประสบความสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์ สิ่งสำคัญนี้คือ จะทำอย่างไรให้ทรัพยากรบุคคล ขององค์กรทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีความจงรักภักดีในองค์กรทำงานได้มีอย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งเพิ่มปริมาณองค์กร จึงจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจเนื่องจาก แรงจูงใจนั้นมีอิทธิพลต่อผลิตผลของงาน ซึ่งจะ มีประสิทธิภาพที่ดีขึ้น ขึ้นอยู่กับการจูงใจในการทำงาน ซึ่งไม่ใช่ เรื่องง่ายนักที่พนักงานจะตอบสนองต่องานโดยที่ขาดแรงจูงใจ (เกศณรินทร์ งามเลิศ, 2559)

การบริหารองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยหลายประการ อาทิ บุคลากร เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการที่ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่ง “การบริหารงานบุคคล” เพราะบุคคล หรือ บุคลากรในองค์กร ถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุดในการบริหารงาน เนื่องจาก หากปราศจากบุคลากรทำหน้าที่เป็นตัวขับเคลื่อนแล้วการบริหารจัดการต่างๆ ก็ไม่เกิดขึ้น และ องค์กร ก็จะไม่บรรลุเป้าหมายได้อย่างไรก็ตามแม้ว่าองค์กร จะมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีเพียงใด หากบุคลากรเหล่านั้น ขาดความตั้งใจ ขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงานก็จะไม่ดีและทำให้องค์กรประสบความล้มเหลว ดังนั้น เพื่อให้ องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่คาดหวัง จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องทราบ

ถึงแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากร และจำเป็นต้องบริหารจัดการให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน ทั้งนี้เมื่อบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะทำให้เกิดผลดีแก่องค์กร ส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ในที่สุด

แรงจูงใจเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมต่างๆ ออกมาในเชิงบวก เช่น มีความมุ่งมั่นที่จะฟันฝ่าอุปสรรคต่างๆ มีความกระตือรือร้นที่จะทำกิจกรรมนั้นๆ อย่างทุ่มเทเต็มกำลังความสามารถ ขณะเดียวกันหากมนุษย์ไม่มีแรงจูงใจและความพึงพอใจจะทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมต่างๆ ออกมาในเชิงลบ เช่น มีสภาพแวดล้อมที่เฉื่อยชา ทำกิจกรรมนั้นๆ ให้ผ่านไป ไม่ตั้งใจหรือไม่เอาใจใส่กับการทำกิจกรรมซึ่งส่งผลต่อการดำเนินงานหรือกิจกรรมต่างๆ ภายใน องค์กรในระยะยาวได้ หากบุคลากรในองค์กรไม่มีการปรับตัวและไม่ยอมรับในสภาวะที่มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น ไม่ว่าจะในด้านปัจจัยภายในหรือภายนอกองค์กร สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่ส่งผลกระทบต่อองค์กรทั้งสิ้น แม้ว่าเรื่องของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะมีการศึกษาอย่างมากในช่วงครึ่งศตวรรษที่ผ่านมาแล้ว แต่ในปัจจุบันก็ยังมีผู้ให้ความสนใจศึกษาวิจัยอย่างต่อเนื่อง และยังเป็นเรื่องที่ทันสมัยอยู่เสมอ สาเหตุอาจเนื่องจากว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นได้แทบทุกองค์กร และยังเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา ซึ่งการศึกษาที่สามารถดำเนินการได้อย่างหลากหลายแนวทางนี้ จึงเป็นสิ่งจูงใจให้มีการศึกษาเรื่องนี้ตลอดมาสำหรับการศึกษาในครั้งนี้ มีสาเหตุสำคัญหลายประการ สาเหตุสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษา เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องที่เป็นพื้นฐานที่ผู้บริหารองค์กรควรให้ความสนใจและควรตระหนักว่า แรงจูงใจของ

พนักงานส่งผลให้ เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และสามารถปรับเปลี่ยนได้ตลอดเวลาตามสภาพการณ์หรือจังหวะ เวลา ดังนั้น การได้มีโอกาสสำรวจประเด็นของปัญหาไม่ว่าจะใช้แนวทางหรือวิธีการใด ก็จะทำให้วิเคราะห์สภาพขององค์กรได้ชัดเจนมากขึ้น และจะช่วยให้สามารถแก้ไขปัญหาได้ตรงจุด ซึ่งจะนำมาวางแผนการพัฒนาองค์กรในเรื่องต่างๆ ได้ นอกจากนี้ การศึกษาค้นคว้าวิจัยอาจจะช่วยกระตุ้น ให้ผู้บริหารหันมาให้ความสนใจปัจจัยด้านอื่นๆ ที่จะช่วยเสริมสร้างปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กรได้ รวมทั้งผู้วิจัยยังเห็นว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะมีประโยชน์อย่างแท้จริง หากสามารถนำไปใช้เพื่อการวางแผนในเชิงปฏิบัติการ (ประเสริฐ อุไร, 2559)

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ เพื่อนำข้อมูลและผลงานวิจัยมาเป็นประโยชน์สำหรับเป็นข้อมูลสารสนเทศ เป็นข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ให้มีคุณภาพ และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อองค์กรได้บรรลุตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้

## วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

## วิธีดำเนินการวิจัย

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่

1. กลุ่มประชากร คือ บุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำนวน

119 คน

1.1 บุคลากรสายวิชาการ จำนวน 82 คน

1.2 บุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 43 คน

### 2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่

2.1 บุคลากรสายวิชาการ จำนวน 58 คน ได้มาโดยวิธีเลือกแบบเจาะจง เนื่องจากสถานการณ์โควิด จึงมีการส่งแบบสอบถามออนไลน์ไปให้ใน inbox ส่วนตัว

2.2 บุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 22 คน ได้มาโดยวิธีเลือกแบบเจาะจง เนื่องจากสถานการณ์โควิด จึงมีการส่งแบบสอบถามออนไลน์ไปให้ใน inbox ส่วนตัว

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยแบ่งแบบสอบถามเป็น 3 ตอน จำนวน 10 ด้าน

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินงานตามลำดับ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร อีกทั้งได้ทำการปรึกษา และขอคำแนะนำจากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยและสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยแบ่งแบบสอบถามเป็น 3 ตอน



3. นำแบบสอบถาม ที่สร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณา ความเหมาะสม ความถูกต้องของการใช้ภาษา และครอบคลุมเนื้อหาของการวิจัย แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

4. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและครอบคลุมเนื้อหาของการวิจัย

5. การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน จำนวน 22 ข้อ โดยมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .422 - .806.

6. หาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีของครอนบาค โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ .914

7. จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีการส่งข้อมูลทางออนไลน์

#### การดำเนินการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิจัย เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. เก็บรวบรวมข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตามตัวอย่างที่กำหนดจนครบ ผ่านทางออนไลน์

3. นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามเพื่อคัดเลือก

4. ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูล SPSS

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ตามขั้นตอนดังนี้

1) ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 1 ใช้การแจกแจงความถี่และร้อยละ

2) ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3) ข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิด นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้รูปแบบของการพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive Analysis)

4) วิเคราะห์ข้อมูล โดยหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจ การปฏิบัติงานของบุคลากร แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การประเมินระดับความพึงพอใจ ของบุญชม ศรีสะอาด (2556: 121) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ระดับความพึงพอใจมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ระดับความพึงพอใจมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ระดับความพึงพอใจปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ระดับความพึงพอใจน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการนำเสนอข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการพรรณนาวิเคราะห์

### ผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

#### 1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 56 คน

(คิดเป็นร้อยละ 70) เพศชาย จำนวน 24 คน (คิดเป็นร้อยละ 30) และส่วนใหญ่เป็นบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 58 คน (คิดเป็นร้อยละ 72.50) บุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 22 คน (คิดเป็นร้อยละ 27.50) ประสบการณ์ในการทำงานส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 11-15 ปี จำนวน 26 คน (คิดเป็นร้อยละ 32.50) รองลงมา มากกว่า 20 ปี จำนวน 16 คน (คิดเป็นร้อยละ 20) ระหว่าง 6-10 ปี จำนวน 14 คน (คิดเป็นร้อยละ 17.50) ตามลำดับ

#### 2. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ ดังตาราง

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ โดยพิจารณาในภาพรวมและรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร	ระดับแรงจูงใจ (n = 80)		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์	3.31	.891	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร	3.96	.610	มาก
ด้านสภาพในการทำงาน	3.25	.864	ปานกลาง
ด้านการควบคุมดูแลของหัวหน้างาน/ผู้บังคับบัญชา	3.34	.882	ปานกลาง
ด้านความมั่นคงในงาน	3.58	.854	มาก
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.07	.499	มาก
ด้านการได้รับการยอมรับ	3.63	.709	มาก
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.51	.418	มาก
ด้านการได้รับการเลื่อนตำแหน่ง	3.01	.882	ปานกลาง
ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน	3.15	.956	ปานกลาง
โดยรวม	3.48	.557	ปานกลาง



จากตาราง 1 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.48$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 5 ด้าน ( $\bar{X}=3.51-4.07$ ) ระดับปานกลาง 5 ด้าน ( $\bar{X}=3.01-3.34$ ) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ( $\bar{X}=4.07$ ) รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ( $\bar{X}=3.96$ ) และด้านการได้รับการยอมรับ ( $\bar{X}=3.63$ ) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ( $\bar{X}=3.01$ ) ตามลำดับ

2.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน เช่น งานที่ท่านได้รับมอบหมายให้ทำมักสำเร็จตามเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนด ( $\bar{X}=4.25$ ) ท่านสามารถวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น ( $\bar{X}=4.08$ ) และท่านมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในกระบวนการทำงานของท่านและได้รับการตอบรับเป็นอย่างดี ( $\bar{X}=3.88$ )

2.2 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร เช่น ท่านทำงานร่วมกันเป็นทีม ช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี ( $\bar{X}=3.98$ ) และท่านสามารถติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ( $\bar{X}=3.95$ )

2.3 ด้านการได้รับการยอมรับ เช่น ผู้บังคับบัญชาเชื่อถือในความรู้ความสามารถของท่าน และมอบหมายงานที่สำคัญให้ทำอยู่เสมอ ( $\bar{X}=3.75$ ) การแสดงความคิดเห็นของท่านเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X}=3.50$ ) 2.4 ด้านความมั่นคงในงาน เช่น หน่วยงานของท่านเป็นองค์กรที่มีความมั่นคงในการทำงาน ( $\bar{X}=3.80$ ) และท่านพอใจในสวัสดิการขั้นพื้นฐานด้านการรักษาพยาบาลที่หน่วยงานจัดไว้ให้ ( $\bar{X}=3.35$ )

2.5 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ เช่น งานที่ท่านทำ เป็นงานที่มีคุณค่า ก่อให้เกิดความภาคภูมิใจ ( $\bar{X}=4.40$ ) ลักษณะของงานที่ท่านทำ เป็นงานที่มีระบบ ท้าทาย ให้อิสระในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X}=3.95$ ) และงานที่ท่านทำอยู่ เป็นงานที่น่าเบื่อ ไม่ตรงกับความสนใจและความถนัด ( $\bar{X}=2.18$ )

2.6 ด้านการควบคุมดูแลของหัวหน้างาน/ผู้บังคับบัญชา เช่น ผู้บังคับบัญชาของท่านมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ดูแล และใส่ใจต่อลูกน้องทุกคน ( $\bar{X}=3.35$ ) และเมื่อท่านเกิดปัญหาอุปสรรคในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำ และช่วยเหลือเสมอ ( $\bar{X}=3.33$ ) 2.7 ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ เช่น เงินเดือน ค่าจ้างที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิต ( $\bar{X}=3.33$ ) และเงินเดือน ค่าจ้างที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ ( $\bar{X}=3.30$ )

2.8 ด้านสภาพในการทำงาน เช่น หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์เครื่องมือ วัสดุสำนักงาน มีสภาพดีทันสมัย และมีจำนวนเพียงพอ ( $\bar{X}=3.25$ ) และสถานที่ทำงานมีแสงสว่าง อุณหภูมิเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน ( $\bar{X}=3.25$ )

2.9 ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน เช่น ท่านรู้สึกภาคภูมิใจ ในการเจริญก้าวหน้าในการทำงานที่หน่วยงานมอบให้ ( $\bar{X}=3.63$ ) และท่านมีโอกาสดำเนินทางไปศึกษาดูงาน เพื่อค้นหาวิธีการทำงานใหม่ๆ เพื่อนำมาพัฒนาการทำงาน ( $\bar{X}=2.68$ )

2.10 ด้านการได้รับการเลื่อนตำแหน่ง เช่น หน่วยงานของท่านมีเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง อย่างเป็นธรรมและเหมาะสม ( $\bar{X}=3.25$ ) และท่านพอใจในการปรับขึ้นเงินเดือน ประจำปี ( $\bar{X}=2.88$ )

### 3. ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะอื่นๆ

3.1 แรงจูงใจในการทำงานจากต้นสังกัด น้อยมาก การเชื่อมต่อการทำงานระหว่างกลุ่มผู้บริหารระดับสูงของคณะ อาจารย์ที่ทำงานวิชาการ และเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนมีปัญหาเชิงระบบอยู่ มากมายจนบางครั้งทำให้ประสิทธิภาพในงาน วิชาการลดไปด้วย

3.2 ผู้บริหารขาดวิสัยทัศน์ในการพัฒนา องค์กร และการบริหารการส่งเสริม การพัฒนา ศักยภาพบุคลากร

3.3 ต้องการ TA งานเลขานุการ ทำเอกสาร ช่วย

3.4 อยากให้สนับสนุนทุนพัฒนาตนเอง ให้กับอาจารย์ที่มีความต้องการใน การไปศึกษา ด้านภาษาที่ต่างประเทศ

3.5 การพัฒนาศักยภาพ การรับฟังความ คิดเห็นของบุคลากรอย่างมีส่วนร่วม ความมั่นคง ในวิชาชีพ สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

3.6 สร้างขวัญและกำลังใจ เช่น มอบใบ ประกาศนียบัตรในด้านการปฏิบัติงาน, ยิ้มแย้ม, บริการ, อื่นๆ

3.7 ผู้บริหารค่อนข้างเอาพวกพ้อง และ ใช้หลักกรรมาภิบาลค่อนข้าง ไม่ชัดเจน ส่งผลให้ ขาดความเชื่อมั่นในผู้นำ

3.8 คณะควรจัดสรรงบประมาณในการ จัดหาครุภัณฑ์ เพื่ออำนวยความสะดวกในการ จัดการเรียนการสอนออนไลน์ และในการทำงาน เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ Notebook ปริ้นเตอร์ ให้เพียงพอในการทำงาน

### อภิปรายผล

ผู้วิจัยได้อภิปรายผล แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ดังนี้

บุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มีระดับแรง จูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 5 ด้าน ระดับปานกลาง 5 ด้าน โดยลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านความ สำเร็จในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคลในองค์กร ด้านการได้รับการยอมรับ ด้าน ความมั่นคงในงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการควบคุมดูแลของหัวหน้างาน/ผู้บังคับ บัญชา ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ด้าน สภาพในการทำงาน ด้านความเจริญก้าวหน้าใน การทำงาน และด้านการได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ตามลำดับ

สามารถอธิบายได้ว่า บุคลากรคณะศึกษา ศาสตร์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยมุ่งหวังใน ด้านความสำเร็จในการทำงานมากที่สุด เช่น งานที่ ท่านได้รับมอบหมายให้ทำมักสำเร็จตามเป้าหมาย ที่หน่วยงานกำหนด สามารถวางแผนการปฏิบัติ งานเพื่อป้องกันปัญหา ที่อาจจะเกิดขึ้น และมี ส่วนร่วมในการแก้ปัญหา ที่เกิดขึ้นในกระบวนการ ทำงานของท่านและได้รับการตอบรับเป็นอย่างดี

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลใน องค์กร เช่น ท่านทำงานร่วมกันเป็นทีม ช่วย เหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี และท่านสามารถ ติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่นได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกศริ นทร์ งามเลิศ (2559) ที่ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มี ผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์กรคลังสินค้า การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน และ ลูกจ้าง องค์กรคลังสินค้า กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการ ศึกษาเป็นพนักงาน และลูกจ้าง องค์กรคลังสินค้า





จำนวน 250 คน โดยใช้แบบสอบถาม พบว่า แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบาย และการบริหาร และด้านความมั่นคงในการทำงาน เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณัญพร สุวรรณคาม (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง การศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร 2) เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงานที่สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่า 1. แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = .46, p < .01$ ) 2. ความพึงพอใจในงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = .61, p < .01$ ) 3. ตัวแปรแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 39.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กร หรือ ความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน ก็เป็นอีกแรงจูงใจในการทำงานให้ดีขึ้น

ด้านการได้รับการยอมรับ เช่น ผู้บังคับบัญชาเชื่อถือในความรู้อาจความสามารถของท่าน และมอบหมายงานที่สำคัญให้ทำอยู่เสมอ การแสดงความคิดเห็นของท่านเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับ

บัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในงาน เช่น หน่วยงานของท่านเป็นองค์กรที่มีความมั่นคงในการทำงาน และ ท่านพอใจในสวัสดิการขั้นพื้นฐานด้านการรักษาพยาบาลที่หน่วยงานจัดไว้ให้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกศรินทร์ งามเลิศ (2559) ที่ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า จำนวน 250 คน โดยใช้แบบสอบถาม พบว่า แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบาย และการบริหาร และด้านความมั่นคงในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพฑูรย์ ธรรมนิตย์ (2550: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอาชีวะ ดอนบอสโก บ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนอาชีวะ ดอนบอสโกบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า องค์ประกอบด้านการสร้างแรงจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ความต้องการสัมฤทธิ์ผล ความต้องการความรักและผูกพัน เป็นต้น ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ เช่น งานที่ท่านทำ เป็นงานที่มีคุณค่า ก่อให้เกิดความภาคภูมิใจ ลักษณะของงานที่ท่านทำ เป็นงานที่มีระบบ ทำทนายให้อิสระในการปฏิบัติงาน

ส่วนบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง 5

ด้าน ประกอบด้วย ด้านการควบคุมดูแลของ หัวหน้างาน/ผู้บังคับบัญชา เช่น ผู้บังคับบัญชาของท่านมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ดูแล และใส่ใจต่อลูกน้องทุกคน และเมื่อท่านเกิดปัญหาอุปสรรคในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำ และช่วยเหลือเสมอ ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ เช่น เงินเดือน ค่าจ้างที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิต และเงินเดือน ค่าจ้างที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วราลักษณ์ จันดี (2559: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย 2 หลวงพ่อเงินอนุสรณ์ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย 2 หลวงพ่อเงินอนุสรณ์ 2) แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย 2 หลวงพ่อเงินอนุสรณ์ ผลการวิจัยพบว่า 1. แรงจูงใจของครูในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย 2 หลวงพ่อเงินอนุสรณ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านผลประโยชน์ทางอุดมคติ ด้านความตั้งใจทางสังคม ด้านสภาพการอยู่ร่วมกัน ด้านโอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างกว้างขวาง ด้านสิ่งจูงใจเกี่ยวกับ สภาพการทำงาน โดยปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับตรงความสามารถของบุคคล และทัศนคติ ของผู้ปฏิบัติงานแต่ละบุคคล ด้านสิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ ด้านสิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาสของบุคคล ด้านสิ่งจูงใจด้านสภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา เป็นต้น

ด้านสภาพในการทำงาน เช่น หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์เครื่องมือ วัสดุสำนักงาน มีสภาพดีทันสมัย และมีจำนวนเพียงพอ และ สถานที่

ทำงานมีแสงสว่าง อุณหภูมิเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน เช่น ท่านรู้สึกภาคภูมิใจในการเจริญก้าวหน้าในการทำงานที่หน่วยงานมอบให้ และท่านมีโอกาสได้เดินทางไปศึกษาดูงาน เพื่อค้นหาวิธีการทำงานใหม่ๆ เพื่อนำมาพัฒนาการทำงาน ด้านการได้รับการเลื่อนตำแหน่ง เช่น หน่วยงานของท่านมีเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง อย่างเป็นธรรม และเหมาะสม และท่านพอใจในการปรับขึ้นเงินเดือน ประจำปี เป็นด้านที่บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประเสริฐ อุไร (2559: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัท เอจีสซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ในการศึกษา คือ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงาน 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงาน กรณีศึกษาบริษัท เอจีสซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด ผลการศึกษาค้นคว้าเบื้องต้นพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัท เอจีสซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในส่วนของปัจจัยค่าจ้าง และปัจจัยจูงใจโดยรวมทั้ง 13 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนิตา เศษลือ (2556: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์การของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ 1) แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตาม ค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านฐานะของอาชีพ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน



ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายการบริหารองค์กร ด้านเงินเดือน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

2) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียนในเครือข่ายสาสน์ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก และระดับปานกลาง

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัย พบว่า บุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน คณะศึกษาศาสตร์ ควรส่งเสริมในด้านการมีส่วนร่วมการวางแผนการปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาาร่วมกัน รวมทั้งการได้ทำงานที่มีคุณค่า ก่อให้เกิดความ

ภาคภูมิใจ ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญ ทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านการได้รับการเลื่อนตำแหน่ง เป็นลำดับน้อยสุด ผู้บริหารควรมีการพิจารณาเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง อย่างเป็นธรรมและเหมาะสม

### 2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

## กิตติกรรมประกาศ

โครงการวิจัยนี้ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยจากงบประมาณเงินรายได้ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ประจำปีงบประมาณ 2563 ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ คณะกรรมการพิจารณาทุนการวิจัย ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยทุกคน ตลอดจนผู้ที่มีส่วนช่วยให้งานวิจัยนี้สำเร็จได้ด้วยดี

## บรรณานุกรม

- เกศณรินทร์ งามเลิศ. (2559). *แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้างองค์การคลังสินค้า*. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ชนิตา เศษลือ. (2556). *แรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียนในเครือข่ายสาสน์*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาสน์.
- ประเสริฐ อุไร. (2559). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด*. สารนิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.



- ไพฑูรย์ ธรรมนิตย์. (2550). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอาชีวะดอนบอสโกบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี. การค้นคว้าอิสระ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย ศิลปากร.
- วณิชย์พร สุวรรณคาม. (2559). ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วรลักษณ์ จันดี. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย 2 หลวงพ่อเงินอนุสรณ์. การค้นคว้าอิสระ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย ศิลปากร.