

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน
JOB MOTIVATION OF PERSONNEL OF THE PRIVATE EDUCATION COMMISSION

กุลิสรา กอปรเมธากุล¹, ภิรดา ชัยรัตน์²

Kulissara Kobmethakul¹, Pirada Chairatana²

สาขารัฐศาสตร์ ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Political Science Department of Political Science and Public Administration

Kasetsart University

E-mail: kkuizbz@gmail.com¹, fsocpdc@ku.ac.th²

Received Jun 17, 2023 & Revise Jul 19, 2023 & Accepted Jul 25, 2023

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำนวน 137 คน โดยใช้สูตรของเครจซ์และมอร์แกน และเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.23$) ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ และประเภทบุคลากรที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนที่มีอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาในการทำงานที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้บริหารควรมีแนวทางในการกระตุ้นและเสริมสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นและตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่อยู่เสมอ

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, การศึกษาเอกชน, บุคลากร

Abstract

The objectives of this research were to study the level of Job motivation of personnel in the private education commission and to compare the Job motivation of personnel in the private education commission classified by personal factors. The sample consisted of 137 personnel of the private education commission by using Krejcie and Morgan method. The data were collected by questionnaires and statistical tools were percentage, mean, standard deviation, t-test, and One – Way ANOVA. The level of statistics was set at .05.

The research results found that the level of Job motivation of personnel in the private education commission was very high ($\bar{X}$ = 4.23). The hypothesis testing revealed that the difference in gender and personnel type of officers of the private education commission had not different in the job motivation. However, the difference in age, status, education, monthly income, and period of working of officers of the private education commission had differences in job motivation at the 0.05 level of significance. The Secretary General of the Office of Private Education Commission should formulate guidelines to appropriately motivate the personnel so that the personnel always have full dedication and willingness to carry out their work.

Keywords: Job Motivation, Private Education, Personnel

บทนำ

โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เป็นสถานศึกษาเอกชนที่จัดการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551) ซึ่งอยู่ในความดูแลของกระทรวงศึกษาธิการ โรงเรียนเอกชนเป็นโรงเรียนประเภททางเลือกที่ผู้ปกครองสามารถเลือกสถานศึกษาได้ ตามความพึงพอใจของผู้ปกครองเองได้ ทั้งนี้ การบริหารงานการศึกษาเอกชน เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารโรงเรียน ปัจจุบันโรงเรียนประสบปัญหาการติดค้างค่าธรรมเนียมการศึกษาและค่าธรรมเนียมอื่นจากผู้ปกครองของนักเรียนหลายราย ทำให้โรงเรียนเอกชนหลายแห่งในกรุงเทพมหานครต้องเลิกกิจการไป อีกทั้งสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ที่เริ่มเข้ามาในประเทศไทย ตั้งแต่ช่วงเดือนธันวาคม พ.ศ. 2562 ส่งผลกระทบต่อรายได้ของหลาย ๆ ครอบครัว แต่ผู้ปกครองยังมีความจำเป็นต้องจ่ายค่าธรรมเนียมการศึกษาให้กับบุตรหลานตามปกติ และโรงเรียนเอกชนต้องเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดการเรียนการสอนจากรูปแบบ On Site เป็นรูปแบบ On Hand, On Demand และ Online ซึ่งทำให้นักเรียนต้องเรียนที่บ้าน แต่โรงเรียนยังเก็บค่าธรรมเนียมการศึกษาและค่าธรรมเนียมอื่นในอัตราปกติ จึงสร้างความเดือดร้อนให้กับผู้ปกครองในช่วงสถานการณ์ดังกล่าว (สภาผู้แทนราษฎร, 2564) จึงทำให้เกิดประเด็นร้องเรียนโรงเรียนในหลายกรณี

เช่น การขอคืนเงินค่าธรรมเนียมการศึกษาและค่าธรรมเนียมอื่น ค่าน้ำ ค่าไฟ ของผู้ปกครองเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากต้องให้บุตรเรียนรูปแบบ Online ที่บ้าน ผู้ปกครองไม่มีเวลาดูแลบุตรเนื่องจากต้องไปทำงานที่ทำงาน และเพิ่มค่าใช้จ่ายในแต่ละเดือนเนื่องจากต้องซื้อชุดตรวจโควิด (ATK) ตามนโยบายของแต่ละโรงเรียน

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการเป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการมีหน้าที่ส่งเสริมและประสานงานการศึกษาเอกชนและดำเนินการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาเอกชน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2548) ซึ่งจากการที่ผู้ปกครองร้องเรียนโรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนเป็นจำนวนมาก ทำให้ภาระงานของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนเพิ่มขึ้น ส่งผลให้บุคลากรในองค์กรประสบกับความกดดัน ความเครียด ความเหนื่อยล้าและขาดแรงจูงใจในการทำงาน และอาจทำให้อัตราในการโยกย้ายหรือลาออกของบุคลากรเพิ่มสูงขึ้น ซึ่งกรณีการ์ เกตทอง (2559) ได้กล่าวว่า การออกแบบงานที่เหมาะสมจะส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน บุคลากรแสดงพฤติกรรมที่ดี มีแรงจูงใจภายในสูงขึ้น การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น เกิดความพึงพอใจในงานสูงขึ้น และอัตราการขาดงานและลาออกลดลง

ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน และเพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ประเภทบุคลากร ระดับการศึกษา รายได้ และอายุราชการ กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน และนำผลการศึกษามาวิเคราะห์ เพื่อหาแนวทางในการกระตุ้นและเสริมสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในองค์กรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่สุดความสามารถ และบรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 บุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 บุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 บุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 บุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 บุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.6 บุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนที่มีรายได้แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.7 บุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนที่มีระยะเวลาทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

การทบทวนวรรณกรรมและแนวคิด

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2538, อ้างถึงใน บุญลดา คุณาเวชกิจ และคณะ, 2564) ได้กล่าวว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ เพศ การศึกษา สถานภาพครอบครัว รายได้ และอาชีพ โดยแต่ละบุคคลจะมีพื้นฐานทางด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน ซึ่งจะส่งผลให้มีทัศนคติและมุมมองของแต่ละบุคคลแตกต่างกัน

กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ (2548, อ้างถึงใน บุญลดา คุณาเวชกิจ และคณะ, 2564) ได้กล่าวว่า การแสดงพฤติกรรมของบุคคลแต่ละคนนั้นมีความแตกต่างกัน ซึ่งลักษณะพฤติกรรมของบุคคลเกิดจากปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพ อายุ และระยะเวลาในการทำงาน เป็นต้น

แนวคิดเกี่ยวและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

พระพงษ์ศักดิ์ สนตมโน (เกษงศ์รอด) (2561) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึงความรู้สึกเชิงบวกที่มีต่อการทำงานของบุคคล ซึ่งอาจเกิดจากแรงจูงใจภายในและภายนอก หรือเกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการจากองค์กร และส่งผลให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงานและยินดีที่จะทุ่มเทให้กับการทำงาน

พรเพชร บุตรดี (2563) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง แรงกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่กระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นทุ่มเทและอุทิศตนในการทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อบรรลุเป้าหมายตามที่ตนเองหรือองค์กรตั้งไว้

ปิยวรรณ งามสง่า (2564) ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือ แรงผลักดันจากภายนอกและภายในให้บุคคลกระทำการต่าง ๆ หรือแสดงออกซึ่งพฤติกรรมในการทำงาน โดยมีทิศทางไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ ด้วยความยินดีและเต็มใจของบุคคล

ศรีธนย์ ประสาร (2565) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง แรงผลักดันให้คนหรือสัตว์แสดงออกถึงความต้องการในการปฏิบัติ และความต้องการในการปฏิบัติจะลดลง เมื่อคนหรือสัตว์ขาดแรงจูงใจ บุรินทรวรวิทย์ พ่วนอยู่ และคณะ (2565) ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจในการทำงาน คือ การกระตุ้นให้บุคคลปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ หุ่่มเทให้กับการทำงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้

ผู้ศึกษาสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง เป็นสิ่งกระตุ้น แรงขับ หรือแรงผลักดันในตัวบุคคลให้เกิดพฤติกรรมในการทำงานที่แสดงออกถึงความตั้งใจ ความมุ่งมั่น และหุ่่มเทในการทำงาน เพื่อบรรลุเป้าหมาย และเกิดความพึงพอใจต่อตนเอง

ทฤษฎีการจูงใจ

Herzberg (1959, อ้างถึงใน ทศนีย์ ศรีสุวรรณ, 2552) ได้ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ โดยการสัมภาษณ์วิศวกรและนักบัญชี จำนวนกว่า 200 คน จากโรงงาน 11 แห่ง ในเขตเมืองพิตสเบิร์ก มลรัฐเพนซิลวาเนีย เพื่อจะทราบผลต่อเนื่องของเหตุการณ์ต่าง ๆ ในชีวิตการทำงานของผู้ที่ให้การสัมภาษณ์ เพื่อจะหาว่าองค์ประกอบอะไรที่มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกในด้านที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน และความเป็นทุกข์ในการทำงาน ดังนั้น ทฤษฎีนี้มุ่งต้องการจะทราบว่า ผู้ปฏิบัติงานต้องการอะไรจากงานของเขา และสรุปได้ว่ามีปัจจัยหลายอย่างที่มีผลต่อการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย ได้แก่

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factor) หมายถึง ปัจจัยที่มีทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน หรือปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน อีกทั้งยังส่งผลต่อการเพิ่มผลผลิตและการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพประกอบด้วย

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง บุคคลกระทำการสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้สำเร็จบรรลุเป้าหมายของตนเองและหน่วยงาน ทำให้บุคคลเกิดความภูมิใจและพอใจในความสามารถและศักยภาพในการทำงานของตนเอง

1.2 การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน หรือคนในครอบครัวให้การยอมรับต่อตัวบุคคล ซึ่งการยอมรับอาจเป็นได้หลายรูปแบบ เช่น การชื่นชม การยินดี การขอคำปรึกษา และการเคารพการตัดสินใจของบุคคลด้วย

1.3 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การที่บุคคลมีความพึงพอใจกับขอบเขตและปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย และการที่บุคคลได้รับมอบอำนาจในการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ

1.4 ลักษณะงาน (Work Itself) หมายถึง การกำหนดภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ ความยากง่ายของงาน ความสำคัญของงาน ความน่าสนใจของงาน การกำหนดขอบเขตของหน้าที่ เช่น ต้องใช้ความรู้ความสามารถ ความถนัดเฉพาะด้านในงาน สามารถทำได้คนเดียว หรือต้องทำเป็นทีม

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การมีโอกาสที่จะศึกษา หาความรู้ ได้รับการฝึกอบรม หรือศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน

1.6 โอกาสที่จะเจริญเติบโต (Personal growth) หมายถึง โอกาสที่จะเติบโตก้าวหน้าในหน้าที่การงานด้วยความสามารถของตนเอง การได้เลื่อนเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

2. ปัจจัยค่าจูงหรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factor) เป็นปัจจัยที่ใช้ค่าจูงหรือบำรุงรักษาจิตใจของบุคคลให้ทำงาน แต่ไม่ได้เป็นสิ่งจูงใจผู้ปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน หากไม่มีปัจจัยนี้หรือมีแต่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร จะส่งผลให้บุคคลในองค์กรนั้นเกิดความไม่พึงพอใจในงานประกอบด้วย

2.1 สภาพการทำงาน (Working conditions) หมายถึง สิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน เช่น เสียง อุณหภูมิ แสง อากาศ ชั่วโมงในการทำงาน สังคมที่ทำงาน วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานต่าง ๆ

2.2 สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน (Coworker relation) หมายถึง ความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีการติดต่อกัน ด้วยวาจาหรือท่าทางที่แสดงถึงความสัมพันธ์ที่ดี มีความเข้ากัน รักชาน้ำใจกัน และสามารถทำงานร่วมกันได้ดี

2.3 นโยบายและการบริหารขององค์กร (Policies and rule) หมายถึง การจัดการและการบริหารขององค์กร นโยบายการบริหารงานชัดเจนและเป็นระบบ

2.4 การควบคุมบังคับบัญชา (Supervisor quality) หมายถึง ผู้บังคับบัญชามีความเป็นผู้นำ มีความสามารถในการควบคุมดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่มีอคติ มีความยุติธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ

2.5 รายได้ (Base wage or salary) หมายถึง เงินเดือน และการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่พึงพอใจของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน รวมถึงสวัสดิการต่าง ๆ ในหน่วยงาน

แนวคิดและทฤษฎีองค์การและการจัดการองค์การ

ทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation Theory) เป็นทฤษฎีองค์การสมัยใหม่ โดยมีความเชื่อว่าคนไม่ใช่เครื่องจักร เนื่องจากคนมีความรู้สึก อารมณ์ ค่านิยม ทศนคติ มีความเชื่อ และความต้องการ โดยที่ไม่สามารถกระทำการใดโดยปราศจากเหตุผลหรือผลตอบแทน เรื่องของบุคคลจึงเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารควรคำนึงถึงในการจัดการองค์การ Elton Mayo นักจิตวิทยาชาวออสเตรเลีย ซึ่งเป็นผู้นำแนวคิดมนุษยสัมพันธ์ ได้ศึกษาที่เรียกว่า Hawthorne Studies เพื่อศึกษาว่าสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ทางกายภาพ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของคนในโรงงาน (สุมิตร สุวรรณ, 2561) และ Mayo (1954 อ้างถึงใน มงคล สันติกุล, 2564) เชื่อว่า หากนำแนวคิดมนุษยสัมพันธ์ไปใช้ในการบริหารหรือการจัดการองค์การ จะทำให้บุคลากรในองค์กรมีความสามารถในผลิตผลงานมากขึ้นและเกิดความพอใจในงานอีกทั้งยังทำให้บุคลากรในองค์กรทุกฝ่ายเข้ากันได้ด้วยดี จึงส่งผลให้บรรยากาศในการทำงานดีขึ้นอีกด้วย

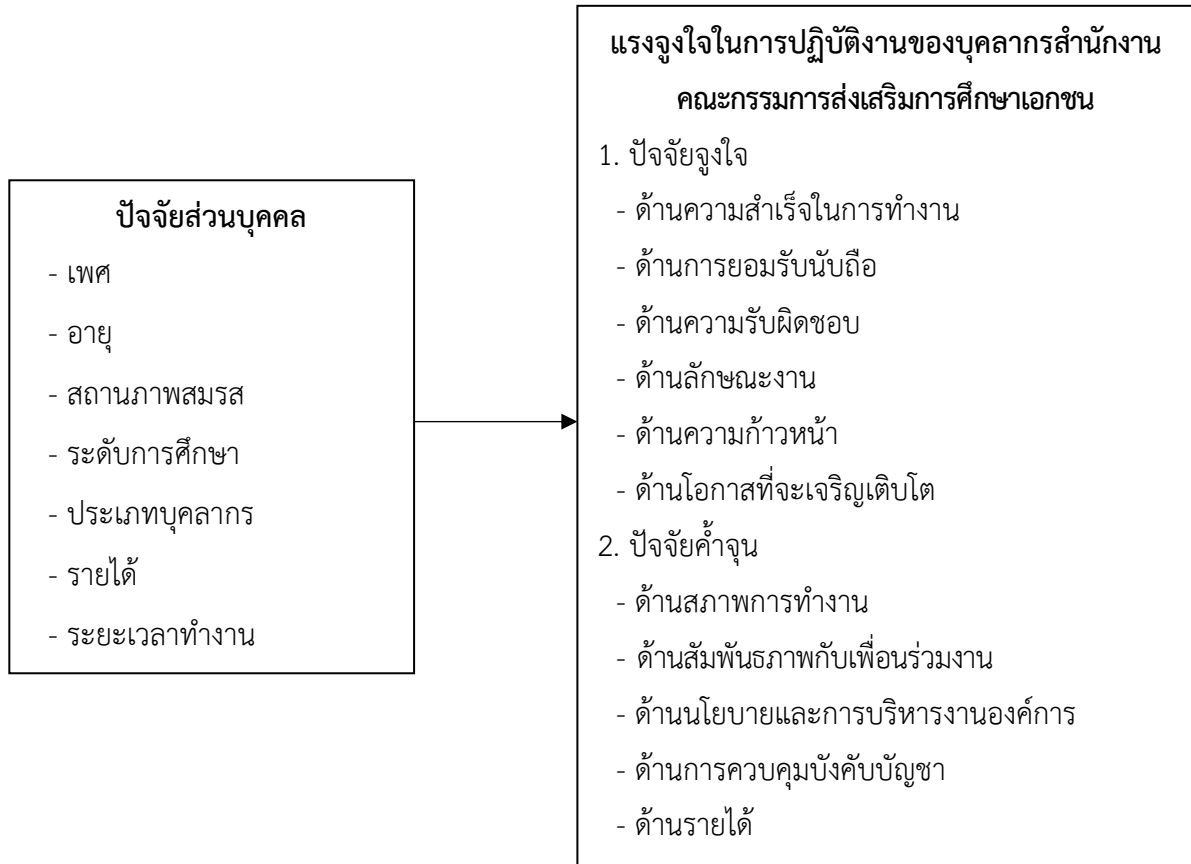
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พระพงษ์ศักดิ์ สนมโน (เกษงศ์รอด) (2561) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงบันดาลใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน เทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว โดยมีตัวแปรต้นเป็นปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และเงินเดือน และตัวแปรตาม คือ แรงบันดาลใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว ประกอบไปด้วยปัจจัยจิตใจและปัจจัยคำจูง รวม 10 ด้าน ผลการวิจัยพบว่า แรงบันดาลใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน เทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว โดยรวมทั้ง 10 ด้าน อยู่ในระดับมาก และผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่ง และเงินเดือน แตกต่างกัน มีแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ปานทิพย์ อัมจิต (2562) ศึกษาแรงบันดาลใจและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรม สำนักงานบริหารศาลอาญารัชดา ผลการวิจัย พบว่า แรงบันดาลใจต่อปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพของข้าราชการศาลยุติธรรม โดยภาพรวมอยู่ระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความมั่นคงในงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน ส่วนประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการศาลยุติธรรมในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการพัฒนางานอยู่เสมอ และผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า 1. ปัจจัยจิตใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพของข้าราชการศาลยุติธรรม มีความสัมพันธ์ ทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2. ปัจจัยคำจูงที่มีผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพของข้าราชการศาลยุติธรรม มีความสัมพันธ์ ทางบวก อยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 3. แรงบันดาลใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพของข้าราชการศาลยุติธรรม มีความสัมพันธ์ ทางบวก อยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กมลวรรณ ปานประดิษฐ์ และอดิสร ภู่อาระ (2563) ศึกษา แรงบันดาลใจประกอบอาชีพของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง โดยมีสมมติฐานในการวิจัยว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตป่าโมก จังหวัดอ่างทอง ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีแรงบันดาลใจประกอบอาชีพแตกต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า พนักงานองค์การบริหาร ส่วนตำบล ในเขตป่าโมก มีแรงบันดาลใจประกอบอาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มีจบการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีแรงจูงใจด้านการปฏิบัติงานและด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมากกว่าพนักงานที่จบระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และพนักงานที่มีอายุงานมากกว่ามีแรงจูงใจ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและด้านความเสมอภาคในหน่วยงาน มากกว่าพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า และพนักงานที่เป็นข้าราชการ มีแรงจูงใจ ด้านความก้าวหน้า สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมากกว่าพนักงานจ้างทั่วไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ คือ บุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำนวนทั้งสิ้น 213 คน ผู้ศึกษาได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา โดยใช้สูตรของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) เพื่อกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากประชากรทั้งหมด โดยมีค่าระดับความเชื่อมั่นอยู่ที่ 95% และค่าความคลาดเคลื่อนอยู่ที่ระดับ 5% ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 137 คน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งแบบสอบถามเป็น 2 ส่วน ดังนี้

แบบสอบถามส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบรายการ (Check List) จะใช้วิธีการหาค่าความถี่ (Frequency) แล้วสรุปมาเป็นร้อยละ (Percentage)

แบบสอบถามส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยเชิงจิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนที่มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของ Likert Scale

การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การหาความเที่ยงตรง (Validity) โดยนำแบบสอบถามที่สร้างไปเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องในเชิงเนื้อหา ด้วยดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามและวัตถุประสงค์ โดยข้อคำถามแต่ละข้อมีค่า IOC เกิน .50 และค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC) ได้ค่าเท่ากับ 0.95

2. การหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความเที่ยงตรงแล้วไปทำการทดสอบ (Tryout) กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบหาความเชื่อมั่น (Reliability) และใช้การคำนวณหาความสัมพันธ์แอลฟา (Cronbach's Alpha) โดยคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน มีค่าแอลฟาเท่ากับ .963

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้ศึกษาดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามจำนวน 137 ชุด โดยการใช้แบบสอบถาม Google form ให้กับบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนที่ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้ศึกษาดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องและครบถ้วนของข้อมูล และนำข้อมูลที่ได้ไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ร้อยละ (Percentage)
2. ค่าเฉลี่ย (Mean)
3. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)
4. ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มประชากร 2 กลุ่ม ตามตัวแปร เพศ โดยใช้การทดสอบด้วย t-test

5. ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มประชากรที่มากกว่า 2 กลุ่ม ตามตัวแปร อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาทำงาน โดยใช้สูตรวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA)

6. การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่าง ที่จำแนกตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป โดยใช้วิธี Least-Significant Different (LSD) เป็นรายคู่

ผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 1 แสดงร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

(n = 137)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	65	47.4
หญิง	72	52.6
2. อายุ		
21 – 30 ปี	56	40.9
31 – 40 ปี	41	29.9
41 – 50 ปี	24	17.5
51 – 60 ปี	16	11.7
3. สถานภาพ		
โสด	99	72.3
สมรส	35	25.5
หย่าร้าง	3	2.2
4. ระดับการศึกษา		
อนุปริญญา	5	3.6
ปริญญาตรี	91	66.4
ปริญญาโท	39	28.5
ปริญญาเอก	2	1.5

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
5. ประเภทบุคลากร		
พนักงานจ้างเหมาบริการ	9	6.6
พนักงานราชการ	20	14.6
ข้าราชการ	108	78.8
6. รายได้		
15,000 – 20,000 บาท	82	59.9
20,001 – 30,000 บาท	21	15.3
30,001 – 40,000 บาท	28	20.4
40,001 บาท ขึ้นไป	6	4.4
7. ระยะเวลาการทำงาน		
น้อยกว่า 2 ปี	39	28.5
2 – 5 ปี	40	29.2
6 – 10 ปี	18	13.1
11 – 20 ปี	17	12.4
21 – 30 ปี	19	13.9
มากกว่า 30 ปี	4	2.9

จากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 52.6 กลุ่มที่มีอายุ 21 - 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.9 มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 72.3 จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 66.4 เป็นข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 78.8 กลุ่มที่มีรายได้เฉลี่ยตั้งแต่ 15,000 – 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 59.9 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 2 – 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.3

ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในภาพรวมทั้ง 2 ด้าน คือ 1. ปัจจัยจูงใจ และ 2. ปัจจัยค้ำจุน

(n = 137)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยภาพรวม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. ปัจจัยจูงใจ			
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.54	.522	มากที่สุด
ด้านการยอมรับนับถือ	4.18	.745	มาก
ด้านความรับผิดชอบ	4.53	.577	มากที่สุด
ด้านลักษณะงาน	4.16	.695	มาก
ด้านความก้าวหน้า	4.01	.782	มาก
ด้านโอกาสที่จะเจริญเติบโต	4.17	.859	มาก
2. ปัจจัยค้ำจุน			
ด้านสภาพการทำงาน	4.24	.713	มากที่สุด
ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน	4.26	.745	มากที่สุด
ด้านนโยบายและการบริหารงานองค์กร	4.36	.741	มากที่สุด
ด้านการควบคุมบังคับบัญชา	4.38	.713	มากที่สุด
ด้านรายได้	3.74	1.053	มาก
รวม	4.23	.74	มากที่สุด

ตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.23$) และพิจารณาเป็นรายด้านได้ดังนี้ 1. ปัจจัยจูงใจ จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้า และด้านโอกาสที่จะเจริญเติบโต 2. ปัจจัยค้ำจุน จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารงานองค์กร ด้านการควบคุมบังคับบัญชา และด้านรายได้ ซึ่งบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า 1. ปัจจัยจูงใจ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 4.54$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้า ($\bar{X} = 4.01$) 2. ปัจจัยค้ำจุน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการควบคุมบังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.38$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านรายได้ ($\bar{X} = 3.74$)

ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 3 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษา เอกชน	ค่านัยสำคัญ	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
		เป็นไปตาม สมมติฐาน	ไม่เป็นไปตาม สมมติฐาน
เพศ	.16		✓
อายุ	.00	✓	
สถานภาพสมรส	.00	✓	
ระดับการศึกษา	.00	✓	
ประเภทบุคลากร	.16		✓
รายได้	.00	✓	
ระยะเวลาในการทำงาน	.00	✓	

ตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่า การทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนที่มี เพศ และประเภทบุคลากร ที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนที่มีอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาในการทำงานที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

อภิปรายผลการวิจัย

จากการสรุปผลการศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน” โดยภาพรวม สามารถอภิปรายได้ดังนี้

1. การวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 4.54$) อาจเนื่องมาจากการศึกษาเอกชนมีบทบาทสำคัญในการสร้างโอกาสทางการศึกษา กระตุ้นระดับคุณภาพการศึกษาของประเทศให้เกิดการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา การศึกษาเอกชนมีการจัดการเรียนการสอนที่ทันสมัยและเป็นทางเลือกคุณภาพที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง และสังคม (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2566) ซึ่งการทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน จึงทำให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจ ว่าการปฏิบัติงานนั้นสำเร็จตามเป้าหมายของตนเองและหน่วยงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เพื่อบรรลุเป้าหมายของหน่วยงานได้ รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.53$) อาจเนื่องมาจากการ

ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ทำให้บุคลากรเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงานของตนเองและกล้าแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ มากขึ้น เพราะบุคลากรในหน่วยงานมีการเคารพการตัดสินใจของกันและกัน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านรายได้ ($\bar{X} = 3.74$) อาจเนื่องมาจากรายได้ของบุคลากรไม่เพียงพอต่อการเลี้ยงชีพในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน อีกทั้ง พนักงานจ้างเหมาบริการจะไม่มีการพิจารณาปรับเงินเดือน พนักงานราชการมีการปรับขึ้นค่าตอบแทนตามการประเมินผลปฏิบัติราชการประจำปี และข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ซึ่งเป็นข้าราชการพลเรือน จะมีการปรับเงินเดือนประจำตำแหน่งปีงบประมาณละ 2 ครั้ง

ดังนั้น ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จึงสอดคล้องกับการศึกษาของพระพงษ์ศักดิ์ สนตมโน (เกษวงศ์รอด) (2561) ที่ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว ซึ่งผลการศึกษา พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน รองลงมา คือ ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน ซึ่งด้านความรับผิดชอบจึงไม่สอดคล้องกับการศึกษาดังกล่าว

2. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

พบว่า บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนที่มี เพศ และประเภทบุคลากร ที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนที่มีอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาในการทำงานที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 จำแนกได้ดังนี้

บุคลากรคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรไม่ได้ขึ้นอยู่กับเพศของบุคลากร ซึ่งอาจเป็นเพราะบุคลากรทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความคาดหวังที่จะได้รับโอกาสในความก้าวหน้าในหน้าที่การงานในระดับที่สูงขึ้นเช่นเดียวกัน และบุคลากรเพศชายและเพศหญิงต่างต้องใช้ความรู้และความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่และไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของกาทิพย์ ศิริขมภู (2554) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธารณะ จังหวัดนครพนม ผลการศึกษาพบว่าการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธารณะ จังหวัดนครพนม ที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

โดยกลุ่มบุคลากรที่มีอายุ 21 – 30 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่ากลุ่มบุคลากรอายุ 31 - 40 ปี กลุ่มอายุ 41 – 50 ปี และกลุ่มอายุ 51 – 60 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และกลุ่มบุคลากรที่มีอายุ 31 – 40 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่า กลุ่มอายุ 41 – 50 ปี และกลุ่มอายุ 51 – 60 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากกลุ่มบุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน จะมีความคิดและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ซึ่งเนื่องจากบุคลากรที่มีอายุมากจะผ่านประสบการณ์ชีวิตมามากกว่าบุคลากรที่มีอายุน้อย รวมไปถึงภาระหน้าที่ต่าง ๆ ที่ต้องแบกรับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของไพรัตน์ เพชรยวน (2552) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือน กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้าราชการพลเรือนกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทยที่มีระดับการศึกษาและตำแหน่งงาน แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่ต่างกันแต่ ข้าราชการพลเรือนกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ที่มี เพศ อายุ และอายุงาน แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยบุคลากรที่มีสถานภาพโสด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพสมรส และบุคลากรที่มีสถานภาพหย่าร้าง อาจเนื่องมาจากบุคลากรที่สถานภาพสมรสจะต้องมีภาระหน้าที่และความรับผิดชอบที่เพิ่มมากขึ้น และมีค่าใช้จ่ายในการดำรงชีวิตที่มากกว่าบุคลากรที่สถานภาพโสด ในส่วนของบุคลากรที่มีสถานภาพหย่าร้างมีจำเป็นต้องดูแลตนเองและครอบครัว จึงทำให้บุคลากรกลุ่มนี้มีความดิ้นรนและกระตือรือร้นอยากทำงานมากขึ้น และบุคลากรที่มีสถานภาพโสด จะมีความอิสระในการใช้ชีวิตและความคล่องตัวในการใช้จ่ายเงิน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของวรารณ คำเพชรดี (2552) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่อุบลราชธานี ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า บุคลากรที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ และประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยบุคลากรที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าบุคลากรที่จบการศึกษาระดับปริญญาโทและบุคลากรที่จบการศึกษาระดับปริญญาเอก เนื่องจากบุคลากรที่จบการศึกษาระดับปริญญาโทและปริญญาเอก จะมีฐานเงินเดือนและได้รับเงินเดือนที่สูงกว่า และมีโอกาสในพิจารณาเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นมากกว่าบุคลากรที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของอ้อมอารีย์ ยีวาศรี และคณะ (2552) ที่ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองของที่ทำกรปกครองอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ ซึ่งผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการปกครองของที่ทำกรปกครองอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้

แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนที่มีประเภทบุคลากรต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน แบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ 1. พนักงานจ้างเหมาบริการ 2. พนักงานราชการ 3. ข้าราชการ ซึ่งแต่ละประเภทจะมีขอบเขตหน้าที่และความรับผิดชอบที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่ง และได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนต่อเดือนซึ่งเป็นไปตามระเบียบ และก่อนที่บุคลากรจะเข้ามาปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน บุคลากรจะทราบขอบเขตหน้าที่และความรับผิดชอบเงินเดือน และการปรับเงินเดือนอยู่ก่อนแล้ว ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของธมกร ทยาประศาสน์ และวรภูมิ มูลสิน (2560) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสำโรง จังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสำโรง จังหวัดอุบลราชธานี เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยจำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายได้ไม่แตกต่างกัน

บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนที่มีรายได้ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนที่มีรายได้ 15,000 – 20,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าบุคลากรที่มีรายได้ 20,001 – 30,000 บาท บุคลากรที่มีรายได้ 30,001 – 40,000 บาท และบุคลากรที่มีรายได้ 40,001 บาท ขึ้นไป อาจเนื่องมาจากเงินเป็นเป็นทรัพย์สินที่มีมูลค่า และการมีรายได้สูงแสดงถึงความมั่นคงทางการเงินและมีฐานะเป็นที่ยอมรับในสังคม จึงอาจมีผลให้บุคลากรที่มีรายได้สูงมีแรงบันดาลใจในการทำงานเพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพย์สินต่าง ๆ มากกว่า ซึ่งสอดคล้องตามทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959, อ้างถึงใน ทศนีย์ ศรีสุวรรณ, 2552) โดยรายได้ เป็นปัจจัยต่ำจุน ที่ทำให้บุคลากรไม่เกิดความไม่พึงพอใจในงาน และสอดคล้องกับ วิทยา ธารประเสริฐ (2549) ได้กล่าวว่า เงินเป็นสิ่งกระตุ้นที่ดีเมื่อรายได้ของบุคคลเพียงพอต่อการจ่ายเงิน ในกรณีที่ค่าจ้างและการจ่ายโบนัสไม่เพียงพอที่จะกระตุ้นบุคคลเกิดความไม่พอใจในงานได้

บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยบุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานน้อยกว่า 2 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงาน 6 - 10 ปี บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงาน 11 - 20 ปี บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงาน 21 - 30 ปี และบุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 30 ปี ขึ้นไป

บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงาน 2 - 5 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงาน 6 - 10 ปี บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงาน 11 - 20 ปี บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงาน 21 - 30 ปี และบุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 30 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ระดับ .05

บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงาน 6 - 10 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงาน 21 - 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งอาจเนื่องมาจากบุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงานมานาน ทำให้มีประสบการณ์ในการทำงาน และมีความชำนาญในงานมากขึ้น ส่งผลให้เกิดความผิดพลาดในการทำงานลดน้อยลง และทำให้บุคลากรพึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งความพึงพอใจในงาน จะเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรทุ่มเทและพยายามในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพรชัย ชันทอง (2563) ที่ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบรับแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ สังกัดสถานีตำรวจภูธรกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ ในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

1. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานควรแสดงการให้กำลังใจ ยอมรับความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน รักษาใจซึ่งกันและกัน เพื่อบุคลากรจะมีความมั่นใจและตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และบรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน
2. หน่วยงานและผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้ได้รับโอกาสในการรับผิดชอบงานที่มีความยากและท้าทายมากขึ้น
3. หน่วยงานควรมีค่าล่วงเวลาให้กับบุคลากรที่ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการตามความเหมาะสมในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จสิ้นทันระยะเวลาที่กำหนด เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรที่มุ่งมั่นและตั้งใจในการปฏิบัติงาน
4. หน่วยงานและผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรนำแนวคิดหรือวิธีการทำงานใหม่ ๆ โดยการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานสะดวกมากยิ่งขึ้น
5. หน่วยงานควรมีการจัดหาทุนการศึกษาของรัฐบาล หรือสนับสนุนโดยหน่วยงานเอง เพื่อให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ และนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการปฏิบัติงาน
6. หน่วยงานควรเร่งพิจารณาการขยายกรอบอัตรากำลัง เพื่อให้มีตำแหน่งว่างเพิ่มขึ้น รองรับกับภาระงานที่เพิ่มขึ้นและการเปลี่ยนแปลงของสังคม
7. หน่วยงานควรจัดกิจกรรมสานสัมพันธ์ เช่น การแข่งขันกีฬาภายในหน่วยงาน หรือการจัดสัมมนา นอกสถานที่ เพื่อให้บุคลากรได้มีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นภายในหน่วยงาน หากความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานดี บุคลากรแต่ละกลุ่มงานก็จะให้ความร่วมมือกันในการทำงานได้อย่างดี

8. หน่วยงานควรกำหนดนโยบายที่มีความเป็นไปได้และเป็นประโยชน์ต่อทุกกลุ่มงาน และควรให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วม และนโยบายจะเป็นกรอบในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นระบบและลดการทำงานซ้ำซ้อน

9. ควรมีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามความเหมาะสมและตามผลการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล และควรปรับอัตราเงินเดือนให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานและเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน

ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อนำผลที่ได้รับจากการศึกษา มาปรับปรุงและพัฒนาแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น แบบสัมภาษณ์เชิงลึกจากบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความละเอียดและครอบคลุมมากยิ่งขึ้น และนำผลจากการศึกษามาเป็นแนวทางเสนอต่อผู้บริหารในปรับปรุงและพัฒนาแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2548). กฎกระทรวง แบ่งส่วนราชการของสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ. *ราชกิจจานุเบกษา*, 112 (ตอนที่ 100 ก), 15-16.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550. *ราชกิจจานุเบกษา*, 125 (ตอนที่ 7 ก), 30.
- กมลวรรณ ปานประดิษฐ์ และอดิสร ภู่อสาระ. (2563). แรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง. *วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์*, 22(1), 113–121.
- กรรณิการ์ เกตทอง. (2559). สาเหตุและแนวโน้วการลาออก/โอนย้าย ของข้าราชการในหน่วยงานวิชาการ กรณีศึกษา สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ปทุมธานี.
- กาบทิพย์ ศิริชมภู. (2554). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนตำบลในพื้นที่อำเภอโพธาราม จังหวัดนครพนม (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- ธมกร ทยาประศาสน์ และวรฤทธิ มุลสิน. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสำโรง จังหวัดอุบลราชธานี. *วารสารมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*, 8(2), 146-153.
- นพคุณ ขอบดี. (2548). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทวิทยุกระจายเสียง (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

- บุญลดา คุณาเวชกิจ, จุฑามาศ อ้วนแก้ว และบุญญาพร แก้วยม. (2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กรณีศึกษาพนักงานบริษัทโมเดิร์นเทรดในจังหวัดพิษณุโลก. *วารสารวิทยาการจัดการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม*, 3(2), 26-39.
- บุรินทร์วรวิทย์ พ่วนอ้อย, อนุชิต บุรณพันธ์ และมัทนา วังถนอมศักดิ์. (2565). แรงจูงใจในการทำงานในยุคปรกติใหม่. *วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร*, 5(4), 227-244.
- ปานทิพย์ อิ่มจิต. (2562). แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรม กรณีศึกษา: สำนักอำนวยการประจำศาลอาญารัชดา. *วารสารรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*, 2(3), 12-22.
- พรชัย ชันทอง. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ. *วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย*, 15(52), 42-52.
- พระพงษ์ศักดิ์ สนมโน (เกษวงค์รอด). (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ปทุมธานี.
- พรเพชร บุตรดี (2563). อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- ไพรัตน์ เพชรยวน. (2552). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือน กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- วรารณ คำเพชรดี. (2552). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่อุบลราชธานี (ภาคนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.
- วรินทร์ แก้วคล้าย. (2549). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ทิพย์ประกันภัย จำกัด (มหาชน) (ภาคนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, กรุงเทพฯ.
- วิทยา ธารประเสริฐ. (2549). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข จังหวัดมุกดาหาร (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสกลนคร, สกลนคร.
- ศรัณย์ ประสาร (2565). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา. *วารสารบริหารการศึกษাবัณฑิต*, 22(2), 39-47.
- สภาผู้แทนราษฎร. (2564). กระทั่งถามที่ 352 ร. ราชกิจจานุเบกษา, 138(ตอนพิเศษ 317 ง), 36-37.
- สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. (2566). รายงานประจำปี 2565. สืบค้นเมื่อ 17 กรกฎาคม 2566, จาก <https://online.fliphtml5.com/letya/oeos/#p=1>

- สุมิตร สุวรรณ. (2561). กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร. กรุงเทพฯ: ภาควิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชน คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อนุชิต บุณพันธ์ และมัทนา วังนอมศักดิ์. (2565). แรงจูงใจการทำงานในยุคปกติใหม่. *วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร*, 5(5), 227–244.
- อ้อมอารีย์ ยี่วาศรี, สมเกียรติ เกียรติเจริญ, ยุภาพร ยุภาศ และวัชรินทร์ สุทธิชัย. (2552). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองที่ทำการปกครองอำเภอในเขตกาฬสินธุ์. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*, 3(2), 57-66.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley and Sons. อ้างใน ทศนีย์ ศรีสุวรรณ. (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การตลาด บริษัทหลักทรัพย์ ธนชาติ จำกัด (มหาชน) (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610. อ้างใน อธิวัฒน์ เอกกุล. (2543). *ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. อุดรธานี: สถาบันราชภัฏอุดรธานี.
- Mayo, E. (1954). *The human problems of an industrial civilization*. Boston: Harvard University. อ้างใน มงคล สันติกุล. (2564). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรท่าเรือกรุงเทพ การท่าเรือแห่งประเทศไทย (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพฯ.