**แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ****เจ้าหน้าที่ในกรมราชทัณฑ์ จังหวัดน่าน**

**Motivation in the performance of officials in the Department of Corrections, nan**

ณัฐชยา พฤกษจำรูญ 1และ ดวงพร แสงทอง2

1 นักศึกษาสาขาวิชาการบริหารตำรวจ คณะมนุษย์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฎสวนสุนันทา

2 อาจารย์ภาควิชาการบริหารตำรวจ คณะมนุษย์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฎสวนสุนันทา

**บทคัดย่อ**

 การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในกรมราชทัณฑ์ จังหวัดน่านและเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในกรมราชทัณฑ์ จังหวัดน่านจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในกรมราชทัณฑ์ จังหวัดน่าน จำนวน 92 คน โดยใช้แบบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า T-Test และ F-Test

 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมราชทัณฑ์ จังหวัดน่าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และหากพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน ด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน อยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบพบว่าปัจจัยบุคคลที่มีด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ไม่แตกต่างกัน

**คำสำคัญ :** แรงจูงใจ การปฏิบัติงาน กรมราชทัณฑ์

**ABSTRACT**

 The aims of this research were to study Motivation level of work of officials in the Department of Corrections, Nan and to compare work motivation of officials in the Department of Corrections, Nan. Classified by gender, age, education level , Work experience. The questionnaire was employed as a tool in data collection from a sample of 92 Personnel Of officials in the Department of Corrections. The statistics used for data analysis were frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, T-Test and F-Test (one-way ANOVA).

 The results of this study revealed that : the personnel rated job performance motivation in overall and most aspects at a high level and Considering in each aspect, it was found that Responsibility Is at the highest level. Success in the workplace, respected, job description, job advancement and working environment at the high level. Compensation, policy and administration, personnel in the relation at the moderate level. Gender, age, education level, work experience are not different in supporting duty performance.

Keywords ; Motivation , Working , Department of Corrections

**กิตติกรรมประกาศ**

 วิทยานิพนธ์เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในกรมราชทัณฑ์ จังหวัดน่านฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยการได้รับความช่วยเหลือและคำแนะนำจาก อาจารย์ดวงพร แสงทอง ซึ่งอนุเคราะห์เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาและคณาอาจารย์ท่านอื่น ๆที่ตรวจสอบและแก้ไขร่างวิทยานิพนธ์ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ณ เวลาที่ดำเนินการวิจัยและเก็บข้อมูลต่าง ๆ จนเนื้อหาครบถ้วนสมบูรณ์

 ขอขอบพระคุณคณาอาจารย์ทุกท่าน ที่กรุณา ให้คำปรึกษาช่วยเหลือแนะนำหลักการและแนวทาง การแก้ไขข้อบกพร่องทำให้วิทยานิพนธ์เล่มนี้ประสบความสำเร็จลุล่วงด้วยดีและขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่ในกรมราชทัณฑ์จังหวัดน่านที่ผู้วิจัยได้เข้าไปเก็บรวบรวมและให้ความร่วมมือในการตอบ แบบสอบถามด้วยความเต็มใจ

**บทนำ**

ราชทัณฑ์เป็นหน่วยงานหนึ่งในกระบวนการยุติธรรมซึ่งเป็นองค์กรภาครัฐที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการปฏิบัติต่อผู้กระทำผิดโดยใช้ระบบเรือนจำซึ่งเป็นการตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ของการลงโทษในหลายประการตั้งแต่การแก้แค้นทดแทนการข่มขู่ยับยั้งและแบบทั่วไปคือการลงโทษผู้กระทำผิดเพื่อยับยั้งมิให้ผู้อื่นกระทำตามและเกรงกลัวที่จะกระทำผิดรวมทั้ง การข่มขู่ยับยั้งเฉพาะรายซึ่งเป็นการลงโทษตัวผู้กระทำผิดโดยตรงเพื่อให้เกิดความเกรงกลัวและไม่กล้ากระทำผิดอีกในอนาคต ขณะเดียวกันการจำคุกยังเป็นการตัดโอกาสในการกระทำผิดโดยแยกผู้กระทำผิดออกจากสังคมเพื่อมิให้สามารถก่อความเดือดร้อนต่อสังคมได้อีกแต่การแยกผู้กระทำผิดออกจากสังคมโดยวิธีการจำคุกนั้นเป็นเพียงการแยกออกจากสังคมชั่วคราวเนื่องจากผู้กระทำผิดเหล่านี้ต้องพ้นโทษและกลับไปใช้ชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมดังนั้น การปฏิบัติต่อผู้ต้องขังในเรือนจำจึงมีการปรับเปลี่ยนจากวิธีการที่เน้นเพียงควบคุมพร้อมกับการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดซึ่งปัจจุบันถือเป็นภารกิจสำคัญที่กรมราชทัณฑ์ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติต่อผู้กระทำผิดเห็นได้จากพันธะกิจของกรมราชทัณฑ์ ที่สำคัญ 2 ประการ ได้แก่ (1) ควบคุม ผู้ต้องขังอย่างมืออาชีพ (2) แก้ไข และพัฒนาพฤตินิสัยให้เป็นพลเมืองที่มีคุณประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์มีลักษณะที่แตกต่างจากข้าราชการหน่วยงานอื่นๆ อีกทั้งต้องมีความรู้เฉพาะด้านและการใช้ทักษะในการทำงานที่หลากหลายซึ่งต้องสร้างความเป็นมืออาชีพในการทำงานให้บรรลุผลตามพันธะกิจของกรมราชทัณฑ์ที่กำหนดตระหนักถึงการให้ความคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของประชาชนเป็นสิ่งสำคัญด้วยการเน้นการอำนวยความยุติธรรมให้แก่ประชาชนด้านความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ ( กองกรมราชทัณฑ์ 31 ก.ค. 2545 ) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรมีผลต่อความสำเร็จของงานในองค์กรและยังสร้างความสุขของผู้ทำงานอีกทั้งองค์กรใดก็ตามหากบุคคลในองค์กรไม่มีแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก็เป็นเหตุที่ทำให้ผลงานและผลการปฏิบัติงานต่ำคุณภาพของงานลดลงไปแต่ในทางตรงกันข้ามหากองค์กรมีบุคคลที่มีแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานสูงก็จะมีผลทางบวกต่อการปฏิบัติงานคุณภาพงานก็จะมีประสิทธิภาพสูง

 ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในกรมราชทัณฑ์ จังหวัดน่าน เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาข้อเสนอแนะในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในกรมราชทัณฑ์จังหวัดน่าน โดยได้ตั้งวัตถุประสงค์ในการวิจัยตามประเด็นต่อไปนี้

**วัตถุประสงค์**

 1.เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในกรมราชทัณฑ์ จังหวัดน่าน

 2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในกรมราชทัณฑ์ จังหวัดน่านจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน

**สมมติฐานการวิจัย**

 เจ้าหน้าที่กรมราชทัณฑ์มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและแต่ละด้านแตกต่างกัน

**ขอบเขตของการวิจัย**

 **1. ขอบเขตด้านเนื้อหา**

 การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในกรมราชทัณฑ์ จังหวัดน่าน โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน

 **2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง**

 การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้กลุ่มประชากรทั้งหมดที่เป็นเจ้าหน้าที่ ที่ปฏิบัติงานในกรมราชทัณฑ์ จังหวัดน่าน จำนวนทั้งสิ้น 92 คน

 **3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย**

 การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กรมราชทัณฑ์ในจังหวัดน่าน ตัวแปรที่จะใช้ในวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

 ตัวแปรอิสระ

1. เพศ

2. อายุ

3. ระดับการศึกษา

4. รายได้

5. ประสบการณ์ทำงาน

 ตัวแปรตาม คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมราชทัณฑ์ จังหวัดน่าน ได้แก่

1. ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

2. ปัจจัยบำรุงรักษา ประกอบด้วย ค่าตอบแทนและสวัสดิการด้านความสัมพันธ์ ในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพการทำงาน

**ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ**

 1. ผู้บริหารของหน่วยงาน รวมทั้งกรมราชทัณฑ์ในจังหวัดอื่นๆ สามารถนำข้อมูลไปประยุทต์ใช้ รวมไปถึงการกำหนดนโยบายและเป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในกรมราชทัณฑ์ จังหวัดน่าน

 2. เพื่อใช้เป็นสารสนเทศของกรมราชทัณฑ์ในการสร้างแนวทางในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในกรมราชทัณฑ์จังหวัดน่าน และกรมราชทัณฑ์จังอื่นๆ ที่มีบริบทใกล้เคียงสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารการเปลี่ยนแปลงองค์การให้สามารถขับเคลื่อนและพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

**นิยามศัพท์ฏิบัติการ**

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์ปฏิบัติการ ดังนี้

 1. แรงจูงใจ หมายถึง พลังผลักดันให้คนมีพฤติกรรมและยังกำหนดทิศทางและเป้าหมายของพฤติกรรมนั้นด้วยคนที่มีแรงจูงใจสูงจะใช้ความพยายามในการกระทำไปสู่เป้าหมายโดยไม่ลดละแต่คนที่มีแรงจูงใจต่ำจะไม่แสดงพฤติกรรม หรือไม่ก็ล้มเลิกการกระทำก่อนบรรลุเป้าหมาย

 2. การปฏิบัติงาน หมายถึง การดำเนินงานหรือกระทำกิจกรรมใด ๆภายใต้กฎระเบียบหรือหน้าที่หรือตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา

 3. เจ้าหน้าที่ในกรมราชทัณฑ์ หมายถึง เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ในกรมราชทัณฑ์ ในจังหวัดน่าน ได้แก่ เจ้าหน้าที่ทั่วไป

 4. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ปัจจัยจูงใจแรงจูงใจหรือแรงผลักดันให้บุคคลที่ ปฏิบัติงานแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งซึ่งช่วยกระตุ้นทิศทางหรือแนวทางของพฤติกรรมให้บุคคลกระทำสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จตามเป้าหมายด้วยความเต็มใจและเป็นไปตามแรงจูงใจของบุคคลโดยแบ่งออกเป็นแรงผลักดันทั้งจากภายนอกและภายในได้แก่ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยการบำรุงรักษา

**กรอบแนวคิดในการวิจัย**

 การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยพัฒนากรอบแนวคิดในขั้นตอนจากการศึกษา แนวคิด ทฤษฎี วิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดองค์ประกอบแล้วนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยมีรายละเอียดต่อไปนี้

**แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมราชทัณฑ์ จังหวัดน่าน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ** (Motivation factors)

1. ความสำเร็จในการทำงาน

2. การได้รับการยอมรับนับถือ

3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

4. ความรับผิดชอบ

5. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

**ปัจจัยบำรุงรักษา**

1. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

2. ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน

3. ด้านนโยบายและการบริหารงาน

4. ด้านสภาพการทำงาน

**ข้อมูลประชากร**

1. เพศ

2. อายุ

3. ระดับการศึกษา

4. รายได้

5. ประสบการณ์ทำงาน

**แนวคิดหรือทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย**

ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ (Herzberg and other. ) ทฤษฎีของ เฮอร์ซเบอร์ก (Herzberg and other. ) มีปัจจยัหรือองค์ประกอบ 2 ประการ ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและไม่พึงพอใจใน การปฏิบัติงาน ได้แก่ องค์ประกอบจูงใจและองค์ประกอบค้ำจุนหรือองค์ประกอบสุขอนามัย

**องค์ประกอบจูงใจ**

 เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติโดยตรง และเป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงานประกอบด้วย

 1. ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นประสบผลสำเร็จอย่างดี สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆเกี่ยวกับงาน และรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น

 2. การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลในหน่วยงานหรือบุคคลอื่น ๆที่มาขอคำปรึกษา ซึ่งอาจแสดงออกในรูปการยกย่องชมเชย การให้กำลังใจ การแสดงความยินดีการแสดงออกที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

 3. ลักษณะของงาน หมายถึง งานนั้นน่าสนใจ ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ท้าทายให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพัง

 4. ความรับผิดชอบ หมายถึง การได้รับมอบหมายให้ดูแลงานใหม่ๆ และมีอำนาจอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

 5. ความก้าวหน้าในหน้าที่ หมายถึง การได้รับเลื่อนขั้น การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น มีโอกาสได้ศึกษาต่อเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม ได้รับการฝึกอบรมดูงาน

**องค์ประกอบค้ำจุนหรือองค์ประกอบสุขอนามัย**

 เป็นองค์ประกอบที่ช่วยป้องกันการปฏิบัติงานของบุคลากรที่จะเกิดความไม่ชอบงานหรือหย่อนประสิทธิภาพลง ประกอบด้วย

 1. เงินเดือน หมายถึง สิ่งตอบแทนการปฏิบัติงานในรูปเงินรวมถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน

 2.โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง ความน่าจะเป็นที่บุคคลจะได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

 3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความมีสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

 4. สถานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับและนับถือของสังคม มีเกียรติและมีศักดิ์ศรี

 5. นโยบายและการบริหาร หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ

 6 .สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของาน เช่น แสง เสียง อากาศ รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ

 7. ชีวิตส่วนตัว หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ส่วนตัวที่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น การไม่ถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลครอบครัว

 8. ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน

 9. การปกครองบังคับบัญชาหรือการนิเทศงาน หมายถึง ความสามารถหรือความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาหรือผู้นิเทศงานในการดำเนินงานและการบริหารงาน

**วิธีดำเนินการวิจัย**

 การศึกษาวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในกรมราชทัณฑ์ จังหวัดน่าน” โดยการวิจัยเชิงปริมาณ(Quantitative Research) ผู้วิจัยได้ดำเนินการเพื่อให้ได้คำตอบตาม

วัตถุประสงค์ทั้ง 2 ข้อ มีรายละเอียดดังนี้

 **ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง**

ผู้วิจัยใช้กลุ่มประชากรทั้งหมดที่เป็นเจ้าหน้าที่ ที่ปฏิบัติงานในกรมราชทัณฑ์ จังหวัดน่าน จำนวนทั้งสิ้น 92 คน

 **เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล**

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนีhเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจาก

แนวคิดทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีจำนวนทั้งสิ้น 3 ตอน โดยมีรายละเอียดดังนี้

 **ตอน**ที่ 1 ข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็น แบบตรวจสอบรายการ (check list) เพื่อสอบถามข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ 1) เพศ 2) อายุ 3) รายได้ 4) ระดับการศึกษา 5) ประสบการณ์ในการทำงาน

 ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กรมราชทัณฑ์จังหวัดน่าน ตามปัจจัยทฤษฎี 2 ปัจจัยรวมข้อคำถามทั้งหมด 27 ข้อ แบ่งเป็น9ด้าน ได้แก่ 1. ความสำเร็จในการทำงาน 2. การได้รับการยอมรับนับถือ 3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4. ความรับผิดชอบ 5. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 6.ค่าตอบแทนและสวัสดิการ 7. ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน 8. ด้านนโยบายและการบริหารงาน 9. ด้านสภาพการทำงาน โดยจะเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ตามวิธีของ ลิเคิร์ท (Rensis Likert) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

 ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

 **การวิเคราะห์ข้อมูล**

 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ในแต่ละด้านโดยกำหนดค่าคะแนนสำหรับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในระดับต่าง ๆในระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุดตามลำดับ และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์และโปรแกรมสำเร็จรูป ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาและการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ใช้สถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้ Inferential Statistic (สถิติอนุมาน) ในการวิเคราะห์สมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมราชทัณฑ์ จังหวัดน่านแตกต่างกันจะทดสอบโดยใช้ค่าสถิติวิเคราะห์ค่า T-test (Independent Sample T-test) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกันและจะทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติวิเคราะห์ค่า F-test (Independent Sample F-test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One Way ANOVA (One Way Analysis of Variance) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม เพื่อทดสอบสมมติฐานด้านปัจจัยส่วนบุคคล และวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อตอบคำถามวิจัยโดยนำเสนอในรูปแบบของตารางสรุปผลและนำผลการศึกษาที่วิเคราะห์ได้มาสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและเขียนข้อเสนอแนะ

**สรุปผลการวิจัย**

 ผลการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่กรมราชทัณฑ์จังหวัดน่าน สรุปผลได้ดังนี้

 1.ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศชาย มีจำนวนคิดเป็นร้อยละ 68.5 และเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 31.5 และมีอายุ 36-40 ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 54.3 รองลงมาคืออายุ 41 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 22.8อายุ 31-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 16.3 และ25 – 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 6.5 ตามลำดับโดยส่วนใหญ่นั้นจบการศึกษาระดับปริญญาตรีร้อยละ 77.2 รองลงมา คือสูงกว่าปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 22.8 มีรายได้ต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาทมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 76.1 รองลงมารายได้ต่อเดือน

20,001–30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 23.9 ประเภทประสบการณทำงาน 1–10ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 77.2 และ 11-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.8

**ตารางจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมราชทัณฑ์ จังหวัดน่าน ด้านภาพรวม**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน** | $$\overbar{ x}$$ | **S.D.** | **ระดับ** | **ลำดับ** |
| 1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน | 3.97 | .604 | มาก | 2 |
| 2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ | 3.52 | .748 | มาก | 6 |
| 3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ | 4.25 | .665 | มาก | 1 |
| 4. ด้านความรับผิดชอบ | 3.97 | .697 | มากที่สุด | 3 |
| 5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน | 3.68 | .832 | มาก | 4 |
| 6. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ | 3.01 | .817 | ปานกลาง | 9 |
| 7. ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน | 3.23 | .808 | ปานกลาง | 7 |
| 8. ด้านนโยบายและการบริหารงาน | 3.12 | .793 | ปานกลาง | 8 |
| 9. ด้านสภาพการทำงาน | 3.57 | .664 | มาก | 5 |
| ภาพรวมทั้งหมด | 3.59 | .482 | มาก |  |

จากตารางจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมราชทัณฑ์ จังหวัดน่าน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.59 และเมื่อพิจารณารายด้าน สรุปได้ว่า ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.25 รองลงมา ด้านความสำเร็จในการทำงานค่าเฉลี่ย 3.97 ด้านความรับผิดชอบค่าเฉลี่ย 3.97 ด้านความก้าวหน้าใน

หน้าที่การทำงานค่าเฉลี่ย 3.68 ด้านสภาพการทำงานค่าเฉลี่ย3.57ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ค่าเฉลี่ย3.52และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด 3 ลำดับสุดท้ายอยู่ในระดับปานกลางได้แก่ด้านความสัมพันธ์ในการทำงานค่าเฉลี่ย3.23ด้านนโยบายและการบริหารงานค่าเฉลี่ย 3.12และสุดท้ายที่ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการค่าเฉลี่ย 3.01

 **2**. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในกรมราชทัณฑ์ จังหวัดน่าน

**ตาราง 2.1 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ (n=92)สรุปเป็นตารางด้านภาพรวม พบว่า**

|  |  |
| --- | --- |
| ปัจจัยแรงจูงใจ | T-Test |
| เพศ | N | $$\overbar{x}$$ | S.D. | Sig |
| ภาพรวม | ชาย | 63 | 3.52 | .468 | .937 |
| หญิง | 29 | 3.75 | .482 |

 เจ้าหน้าที่ในกรมราชทัณฑ์ที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน ดังตารางที่2.1

**ตาราง 2.2 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ (n=92) สรุปเป็นตารางด้านภาพรวม พบว่า**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ปัจจัยแรงจูงใจ | แหล่งความแปรปรวน | ds |  SS |  MS |  F |  Sig |
| ภาพรวม | ระหว่างกลุ่ม | 3 | .270 | .090 | .379 | .769 |
| ภานในกลุ่ม | 88 | 20.927 | .238 |
| รวม | 91 | 21.197 |  |

 เจ้าหน้าที่ในกรมราชทัณฑ์ที่มีอายุแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน ดังตารางที่2.2

**ตาราง 2.3 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา (n=92) สรุปเป็นด้านภาพรวม พบว่า**

|  |  |
| --- | --- |
| ปัจจัยแรงจูงใจ | T-Test |
| ระดับการศึกษา | N | $$\overbar{x}$$ | S.D. | Sig |
| ภาพรวม | ปริญญาตรี | 71 | 3.57 | .498 | .295 |
| สูงกว่าปริญญาตรี | 21 | 3.68 | .422 |

 เจ้าหน้าที่ในกรมราชทัณฑ์ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน ดังตารางที่2.3

**ตาราง 2.4 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้ (n=92) สรุปเป็นด้านภาพรวม พบว่า**

|  |  |
| --- | --- |
| ปัจจัยแรงจูงใจ | T-Test |
| รายได้ | N | $$\overbar{x}$$ | S.D. | Sig |
| ภาพรวม | 10,000-20,000  | 70 | 3.56 | .474 | .508 |
| 20,001-30,000 | 22 | 3.70 | .504 |

 เจ้าหน้าที่ในกรมราชทัณฑ์ที่มีรายได้ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน ดังตารางที่2.4

**ตาราง 2.5 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านประสบการณ์ทำงาน (n=92) สรุปเป็นด้านภาพรวม พบว่า**

|  |  |
| --- | --- |
| ปัจจัยแรงจูงใจ | T-Test |
| ประสบการณ์ | N | $$\overbar{x}$$ | S.D. | Sig |
| ภาพรวม | 1-10 ปี | 71 | 3.61 | .486 | .891 |
| 11-20 ปี | 21 | 3.52 | .473 |

 เจ้าหน้าที่ในกรมราชทัณฑ์ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน ดังตารางที่ 2.5

**สรุปและอภิปรายผล**

จากการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมราชทัณฑ์ จังหวัดน่าน มีการวิจัยศึกษาที่สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

 1. ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมราชทัณฑ์ จังหวัดน่าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก อาจกล่าวได้ว่า การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมราชทัณฑ์จังหวัดน่านนั้นได้มีการแบ่งหน้าที่ในแต่ละส่วนตามความถนัดตามความรู้ของเจ้าหน้าที่แต่ละคนไว้จึงทำให้เจ้าหน้าที่มีความกระตือรือร้นในการทำงานที่ได้รับมอบหมายที่กำหนดหน้าที่ไว้อย่างชัดเจนซึ่งแรงจูงใจในการทำงานก็ขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลที่จะสามารถนำมาต่อยอดให้การทำงานปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและดำเนินงานสำเร็จตามเป้าหมายของงานนั้นๆ ดังนั้นในภาพรวมของแรงจูงใจการปฏิบัติงานนั้นจึงออกมาอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ โชติกา ระโส (2555) ที่ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฎนครสวรรค์ ที่ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฎนครสวรรค์โดยรวมอยู่ในระดับมาก

 2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ในกรมราชทัณฑ์ จังหวัดน่าน โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้และประสบการณ์ทำงาน

  **เพศ** พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในกรมราชทัณฑ์ จังหวัดน่าน จำแนกตามเพศ ดังนี้ เพศชายและเพศหญิงโดยรวมและในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้อาจเป็นเพราะว่าการที่ได้คัดเลือกเข้าไปปฏิบัติหน้าที่แล้วจะไม่มีการจำกัดเพศไม่ว่าจะเป็นเพศชายหรือเพศหญิงเพราะองค์การต้องการบุคคลที่มีความรู้ความสามารถที่ดีไม่ได้เน้นเรื่องเพศในการปฏิบัติงานเพราะเมื่อเข้ามาปฏิบัติงานทุกคนก็ต้องปฏิบัติในกฎ ระเบียบ และอยู่ในสภาพแวดล้อมเดียวกัน จึงเป็นเหตุผลที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของโชติกา ระโส ( 2555 ) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฎนครสวรรค์ ที่พบว่าโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันและงานวิจัยของวีรยุทธ วาณิชกมลนันทน์ ( 2559 ) ศึกษาระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สยามกลาสอินดัสทรี จำกัด (โรงงานอยุธยา) ที่พบว่าด้านเพศมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้านไม่แตกต่างกัน

 **อายุ** พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในกรมราชทัณฑ์ จังหวัดน่าน จำแนกตามอายุ ดังนี้ อายุที่แตกต่างกันนั้นโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะว่าอายุที่แตกต่างกันได้คัดเลือกมาในตำแหน่งงานที่ถนัดตรงกับความสามารถแบ่งตำแหน่งงานชัดเจนจึงทำให้การมีอายุที่แตกต่างแต่การปฏิบัติรับผิดชอบไม่แตกตต่างกันเนื่องจากการได้รับงานที่ตรงกับตำแหน่งไม่เกี่ยวกับว่าจะอายุเท่าไหร่เมื่อคัดเลือกมาปฏิบัติงานแล้วก็จะปฏิบัติได้อย่างเต็มที่จึงเป็นเหตุผลที่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันสอดคล้องกับวิจัยของชาลิสา สุคนธพงศ์ (2553) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสำนักงานพลังงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และวิจัยของสถาพร ไกรถวิล (2553) การศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ผู้จัดการและพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดสุพรรณบุรี ที่พบว่าด้านอายุมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

 **ระดับการศึกษา** แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในกรมราชทัณฑ์ จังหวัดน่าน จำแนกตามระดับการศึกษา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจกล่าวได้ว่า ระดับการศึกษาที่ระบุไว้ชัดเจนก่อนคัดเลือกเข้ามาปฏิบัติงานจึงทำให้สามารถปฏิบัติงานได้ตรงกับตำแหน่งงานนั้น ๆจึงมีโอกาสทำให้องค์กรมีความก้าวหน้ามากขึ้นเพราะระดับการศึกษาได้ไว้เป็นเครื่องยืนยันว่าจะปฏิบัติงานได้ตามความรู้ที่ได้ศึกษามาเพื่อนำมาพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพในทุก ๆด้านความสำเร็จในการทำงานสอดคล้องกับงานวิจัยของ กาบทิพย์ ศิริชมพู (2554) การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนมที่พบว่าระดับแรงจูงใจโดยรวมแตกต่างกันและดั่งวิจัยของโชติกา ระโส ( 2555 ) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฎนครสวรรค์ ที่พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

 **รายได้** แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในกรมราชทัณฑ์ จังหวัดน่าน จำแนกตามรายได้ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจกล่าวได้ว่า ส่วนมากนั้นจบการศึกษาในระดับปริญญาตรีมาเป็นส่วนใหญ่ จึงมีรายได้ตามขั้นต่ำที่เท่า ๆกันตามระดับการศึกษาจึงมีรายได้ที่ไม่ได้แตกต่างกันมากสอดคล้องกับวิจัยของสถาพร ไกรถวิล (2553) การศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ผู้จัดการและพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดสุพรรณบุรี และยังสอดคล้องกับวิจัยของ ชาลิสา สุคนธพงศ์ (2553) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสำนักงานพลังงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่พบว่ารายด้านไม่แตกต่างกัน

 **ประสบการณ์ทำงาน** แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในกรมราชทัณฑ์ จังหวัดน่าน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจกล่าวได้ว่า ไม่ว่าจะมีประสบการณ์ทำงานมากี่ปีแต่ทั้งนี้ทั้งนั้นแล้วก็ต้องปฏิบัติงานตามหน้าที่เหมือนกันปฏิบัติตามกฎระเบียบและมีการอบรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน นั้น ๆเหมือนกัน จึงเป็นสาเหตุที่มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกันสอดคล้องกับงานวิจัยของชาลิสา สุคนธพงศ์ (2553)ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสำนักงานพลังงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

**ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับงานวิจัย**

 จากผลการศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน่ที่ในกรมราชทัณฑ์ จังหวัดน่าน พบว่ามีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เสนอเป็นรายได้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้ **ด้านความสำเร็จในการทำงาน** จากผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่กรมราชทัณฑ์ จังหวัดน่านมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ดังนั้นเพื่อให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้นควรส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ให้มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้เล็งเห็นว่าความสำเร็จของงานมาเป็นอันดับแรกๆ **ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ** เพื่อให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้นหน่วยงานควรให้โอกาสทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดนโยบาย **ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ** ดังนั้นเพื่อให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้นควรมอบหมายงานที่ตรงกับความถนัดในระดับความรู้ความสามรถและเปิดโอกาสให้ได้พัฒนาตนเองจากประสบการณ์ใหม่ๆ **ด้านความรับผิดชอบ** ดังนั้นเพื่อให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้นควรมอบหมายงานตามความรับผิดชอบในงานที่ถนัดตามความรู้ความสามารถและความสนใจในงานจริง ๆ เพื่อให้ผลงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น **ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน** ดังนั้นเพื่อให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้นควรจัดให้มีการประเมินอย่างสม่ำเสมอเพื่อประเมินความสามารถในการปฏิบัติงาน **ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ** ดังนั้นเพื่อให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้นควรแก้ไขเรื่องค่าตอบแทนและสวัสดิการให้เพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน **ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน** ดังนั้นเพื่อให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ควรมีความจริงใจและซื่อสัตย์ต่อกันรวมถึงควรยอมรับฟังความคิดเห็นกันและกัน **ด้านนโยบายและการบริหารงาน** ดังนั้นเพื่อให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้นหน่วยงานควรกำหนดนโยบายให้มีระบบกลไกในการพิจารณาความก้าวหน้าในตำแหน่งงานด้วยความเป็นธรรม **ด้านสภาพการทำงาน** ดังนั้นเพื่อให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้นหน่วยงานควรตรวจสภาพแวดล้อมเช่น แสงสว่างอุณหภูมิให้มีความเหมาะสมสม่ำเสมอรวมถึงเครื่องมือและอุปกรณ์ต่าง ๆให้มีความปลอดภัยอยู่สม่ำเสมอ

**ข้อเสนอเชิงปฏิบัติ**

 เจ้าหน้าที่กรมราชทัณฑ์จังหวัดน่าน ควรมีการสนับสนุนให้มีการฝึกอบรมพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานและจัดการประเมินความสามรถควบคู่ไปด้วย

**ข้อเสนอเชิงวิชาการ**

ควรมีการทำวิจัยเชิงคุณภาพควบคู่ไปด้วยเพื่อหาปัจจัยอื่นที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยการสัมภาษณ์เพื่อหาข้อมูลเชิงลึกและเจาะจงมากยิ่งขึ้น

**บรรณานุกรม**

 โชติกา ระโส. (2555). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.** บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ

 ปาลิตา อาษาศรี. (2557). **แรงจงูใจในการปฏิบัติงานของบคุลากรเทศบาลในจังหวัดกาสินธุ์.** นิสิตครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

 วีรยุทธ วาณิชกมลนันทน์. (2559). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสยามกลาสอินดัสทรี จำกัดโรงงานอยุธยา.** หลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการเชิงกลยุทธ์คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

 สถาพรไกรถวิล. (2553). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้จัดการและพนักงานสหกรณ์ การเกษตรในจังหวัดสุพรรณบุรี.** วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร์มหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยราช ภัฏพระนคร

 ชาลิสา สุ คนธพงศ์. ( 2553 ). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสำนักงานพลังงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏ อุบลราชธานี

 กาบทิพย์ ศิริชมพู. (2554). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพนสวรรค์จังหวัดนครพนม** (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.