

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและ  
ปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ\*

อิศนัย สกลาม\*\*

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ในการศึกษาครั้งนี้ คือการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ และศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานรวมถึงแนวทางในการสร้างแรงจูงใจ โดยนำแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นแนวทางการศึกษา ใช้วิธีวิจัยเอกสารและวิจัยสนาม เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง โดยมีกลุ่มตัวอย่างได้แก่ คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริต นักจัดการทั่วไป เจ้าพนักงานป้องกันการทุจริต เจ้าพนักงานปราบปรามการทุจริต เจ้าพนักงานตรวจสอบทรัพย์สิน จำนวน 9 คน ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ด้านลักษณะของความสำเร็จ การยอมรับ ด้านตำแหน่งความมั่นคงของงาน ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

บทนำ

ในปัจจุบันประเทศไทยยังมีปัญหานานัปการเช่นวัฒนธรรมระบบอุปถัมภ์ กลุ่มอิทธิพลและกลุ่มผลประโยชน์ต่างๆที่ต้องการรักษาสถานภาพดั้งเดิมไว้ ซึ่งเป็นปัญหาที่บั่นทอนการพัฒนาประเทศและเป็นอุปสรรคต่อการสร้างความเจริญในสังคมและความผาสุกแก่ประชาชนมาเป็นระยะเวลายาวนานถึงแม้ว่าในปัจจุบันสังคมในมีความเข้าใจและตระหนักถึงปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการมากขึ้นแต่ปัญหาดังกล่าวยังคงเกิดขึ้นอย่างกว้างขวางมีรูปแบบการทุจริตที่เปลี่ยนแปลงและแตกต่างกันจากอดีตมากขึ้นขยายตัวออกไปในวงกว้าง และมีลักษณะที่ซับซ้อนมากขึ้น อีกทั้งยังมีความรวดเร็วและขยายขอบเขตข้ามพรมแดน โดยเฉพาะมีการทุจริตเชิงนโยบายที่นำไปสู่ผลประโยชน์ทับซ้อน ทำให้การติดตามตรวจสอบและการหาหลักฐานยากยิ่งขึ้นเนื่องจากการสมประโยชน์ของทั้งผู้ให้และผู้รับ ซึ่งเป็นปัญหาการทุจริตของภาคการเมืองและการบริหารจัดการภาครัฐ

\*บทความนี้เรียบเรียงจากการศึกษาอิสระเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ

\*\*นักศึกษาลัทธิรัฐศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

การป้องกันและปราบปรามการทุจริตนั้นมีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ ซึ่งหากปล่อยให้มีการทุจริตเกิดขึ้นก็จะส่งผลให้เกิดความเสียหายแก่สังคมและประเทศชาติ จึงกำหนดให้มีหน่วยงานที่ทำหน้าที่ด้านนี้โดยตรงคือสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ โดยมีภารกิจหลักคือ 1.ภารกิจด้านการป้องกันการทุจริต 2.ภารกิจด้านการปราบปรามการทุจริต 3.ภารกิจด้านการตรวจสอบทรัพย์สิน ซึ่งเป็นภารกิจที่ต้องดำเนินการให้ประสานสอดคล้องกันอย่างเป็นระบบ เพื่อแก้ไขปัญหาการทุจริตในสังคมไทยซึ่งเป็นปัญหาที่ยังรากลึกมาเป็นเวลานาน โดยมีสำนักงาน ป.ป.ช. เป็นหน่วยงานธุรการที่ดำเนินการในเรื่องต่างๆ ตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ

เพื่อให้ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ให้เพียงพอและเหมาะสมเนื่องจากผู้ปฏิบัติงานด้านการปราบปรามการทุจริต ต้องพบเจอกับกลุ่มอิทธิพล ผู้มีอิทธิพลทางการเมืองมักใช้อำนาจของตนเองในการแทรกแซงทุกด้าน เช่น การทุจริตในการแต่งตั้งโยกย้าย การแทรกแซงกระบวนการยุติธรรม และ การตรวจสอบการทุจริต กฎหมายหลายฉบับไม่ทันสมัยมีกฎหมายที่เอื้อต่อการทุจริตระยะยาวและกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองพยานยังไม่เข้มแข็งทำให้การดำเนินคดีขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตดำเนิน การล่าช้าทำให้ผู้กระทำผิดไม่เกรงกลัวกับการถูกลงโทษ ดังนั้นผู้บังคับบัญชาจะต้องสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา เพราะแรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญมากต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในองค์กร (อุทัย หิรัญโต, 2543 : 181) ถ้าองค์กรใดบุคลากรมีแรงจูงใจอยู่ในระดับสูงเสมอ ก็จะมี ความเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างจริงจังมีความอดทน มีปัญหาขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานน้อยมาก และไม่คิดหนีงาน ดังนั้น การบริหารบุคลากรจะต้องพิจารณาและคำนึงถึงความบริสุทธิ์ ยุติธรรม ความเสมอภาค เพื่อให้เกิดแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงาน

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ
3. เพื่อศึกษาแนวทางและวิธีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

## ขอบเขตของการวิจัย

### ขอบเขตด้านเนื้อหา

ดำเนินการศึกษาวิเคราะห์ถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ โดยใช้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ ข้อมูลได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกจากแหล่งข้อมูลส่วนบุคคล ผู้ให้ข้อมูล จำนวน 9 คน
2. ข้อมูลทุติยภูมิ ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาจากแหล่งข้อมูลเอกสาร วารสาร หนังสือ รายงาน จากส่วนราชการ และงานวิจัย

### ขอบเขตด้านสถานที่

การศึกษานี้จะศึกษาเฉพาะข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ จังหวัดยะลา

### ขอบเขตด้านเวลา

ระหว่าง 1 มกราคม พ.ศ.2561 – 30 มีนาคม พ.ศ.2561

## การทบทวนวรรณกรรม

ประยงค์ มีใจชื่อ (2541, หน้า 113) ได้อธิบายว่า การจูงใจ หมายถึง ความเต็มใจในการใช้ความพยายามในระดับสูงเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ซึ่งถูกกำหนดโดยความสามารถในการใช้ความพยายามเพื่อตอบสนองต่อความต้องการส่วนบุคคลบางประการให้ได้รับความพึงพอใจ องค์ประกอบที่สำคัญของการจูงใจมี 3 ประการ คือ 1) ความพยายาม 2) เป้าหมายขององค์การ และ 3) ความต้องการ

เสาวลักษณ์ สิงห์โกวินท์ (2545, หน้า 334) ได้อธิบายว่า การจูงใจมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับพฤติกรรมของบุคคล และพฤติกรรมการทำงานของบุคคล อาจจะถูกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ หลายประการ การวิเคราะห์พฤติกรรมของบุคคลในทางจิตวิทยา ได้กล่าวว่า พฤติกรรมของบุคคลเกิดจากพลังข้างต้นบางอย่าง เรียกว่า “ความต้องการ” ซึ่งอาจเกิดขึ้นโดยรู้สึกตัวหรือไม่รู้สึกตัวก็ได้ แต่ได้ทำให้บุคคลเกิดความพร้อมและแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกไปที่มุ่งให้ความต้องการของตนได้รับการตอบสนองหรือพฤติกรรมที่คาดคิดว่า ถ้าแสดงแล้วจะทำให้ความต้องการนั้นบรรลุผล และเมื่อความต้องการนั้นได้รับการตอบสนองแล้วก็จะทำให้เกิดความต้องการอย่างอื่น ๆ ขึ้นอีกได้

อับราฮัม มาสโลว์ (Maslow, 1943 อ้างถึงใน สุวรรณีย์ แสงมหาชัย, 2556, หน้า 98) ทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการ (Hierarchy of Needs Theory) ได้ตั้งสมมุติฐานไว้ว่ามนุษย์มีลำดับขั้นของความต้องการ 5 ประการ ดังนี้ 1. ความต้องการทางกายภาพ 2. ความต้องการความปลอดภัย 3. ความต้องการความรักและสังคม (social needs) 4. ความต้องการชื่อเสียงเกียรติภูมิ (esteem needs) และ 5. ความต้องการเข้าถึงความเป็นตัวตนของตนอย่างแท้จริง หรือการประจักษ์ตน

เมธาวุฒิ พีรพรวิฑูร (2557, หน้า 85) ได้กล่าวว่า การจูงใจเป็นเรื่องของการแสดงออกของพฤติกรรมตามแรงขับหรือแรงจูงใจ อันเกิดจากความต้องการบรรลุในสิ่งที่มีคุณค่าหรือปรารถนาในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง ดังนั้น การแสดงพฤติกรรมตอบสนองตามแรงขับจึงมีการเลือกขึ้นอยู่กับระดับความเข้มข้นของแรงขับ เวลา ความเป็นไปได้ในการบรรลุและสถานการณ์

### วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบการวิจัย การวิจัยครั้งนี้ใช้รูปแบบการวิจัย ดังนี้
  - 1.1 การวิจัยเอกสาร โดยศึกษาจากเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงาน
  - 1.2 การศึกษาวิจัยสนาม ด้วยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างหรือแบบเป็นทางการ
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
  - 2.1 ประชากร ได้แก่ ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ
  - 2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง ซึ่งเป็นการเลือกตัวอย่างโดยกำหนดคุณลักษณะของประชากรที่ต้องการศึกษา (วิโรจน์ ก่อสกุล, 2555, หน้า 37) จึงใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 9 คน
3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากภาคสนาม โดยวิธีการสัมภาษณ์ โดยที่ผู้ศึกษาเลือกวิธี การสัมภาษณ์ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย
4. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้แบบสัมภาษณ์แบบโครงสร้าง
5. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างมาจัดจำแนกเป็นประเด็นๆ เรียงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จากนั้นจึงวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละประเด็นโดยวิธีการ “ตีความ” ตามหลักการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

### ผลการวิจัย

#### 1. ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ

พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติต่างกัน กล่าวคือ สภาพของคนในสังคมแตกต่างกันความต้องการการตอบสนองย่อมแตกต่างกันด้วย ดังนั้นความต้องการที่เกิดขึ้นจึงก่อให้เกิดแรงจูงใจที่แตกต่างกัน แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานในองค์กร เป็นปัจจัยที่ผลักดันให้เกิดความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล และจากการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานประกอบด้วย

1. ความสำเร็จของงาน รู้สึกภูมิใจที่ได้รับการยอมรับจากผลงาน ความก้าวหน้าของงาน ความรับผิดชอบในงานที่มากขึ้น และลักษณะของงานที่ทำหาย ดังนั้นถ้าองค์กรสามารถดำเนินการให้เกิดสิ่งนี้จะมีผลกระทบดีให้คนงานทำงานได้ดีขึ้น

2. ค่าตอบแทน พบว่า ในหลายตำแหน่งได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และในบางตำแหน่งพบว่า ค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เหมาะสมกับงานที่ทำ

3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน พบว่า มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ส่งผลให้มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

4. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน พบว่า สภาพแวดล้อมมีผลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

## **2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ**

พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมีดังนี้ การศึกษาวิจัยพบว่า ปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อการเกิดแรงจูงใจของพนักงาน ได้แก่

### **1. ปัจจัยด้านองค์กร**

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ โดยทั่วไปมีความเห็นตรงกันว่า ค่าตอบแทนมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และในบางตำแหน่งพบว่าค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เหมาะสมกับงานที่ทำ

### **2. ปัจจัยด้านงาน**

บุคลากรต้องการให้องค์กรมีการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อเพิ่มโอกาสในการเรียนรู้ เพื่อความก้าวหน้าในกิจการงาน ควรส่งเสริมให้มีการอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรให้องค์กรบรรลุสู่เป้าหมาย

### **3. ปัจจัยด้านผู้นำภาวะผู้นำ**

เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากผู้นำถือเป็นตัวอย่างในการปฏิบัติงาน มีตัวกำหนดทิศทางให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

## **3. แนวทางและวิธีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ**

การศึกษาวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกัน การสร้างแรงจูงใจสามารถทำได้หลายวิธีดังนี้

1. ยกย่องชมเชย ตอบแทนผลการปฏิบัติงานด้วยการเลื่อนตำแหน่งตามความเหมาะสม ผู้บังคับบัญชาให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน

2. การสนับสนุนและสร้างความผูกพันต่อองค์กร หน่วยงานอาจให้การสนับสนุนบุคลากรเพื่อก่อให้เกิดความผูกพันกับองค์กรนอกเหนือจากค่าตอบแทนโดยทั่วไปเช่น การให้สวัสดิการต่างๆ แก่บุคลากรและครอบครัว ให้โอกาสในการเติบโตในหน้าที่การงาน การมอบหมายหน้าที่การทำงานที่มีความสำคัญ การฝึกอบรม การให้คำชื่นชม นอกจากนี้หน่วยงานควรสร้างความชัดเจนในการเชื่อมโยง

ระหว่างผลการปฏิบัติงานและผลตอบแทนรวมทั้งผลการประเมินต้องสะท้อนถึงการให้ผลตอบแทนและความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานด้วย

3. การสร้างความรักความสามัคคี ความตระหนักในการเป็นข้าราชการ ป.ป.ช. ความสำนึกในหน้าที่ การสำนึกในเงินเดือนสิทธิสวัสดิการที่ได้รับ

4. แนวทางและวิธีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยให้ตั้งเป้าหมายในการทำงานไว้และการได้ทำงานที่เรารักจะทำให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเสมอ

5. สร้างแรงจูงใจโดยการให้ความสำคัญกับปัญหาการทุจริต

6. มีความตั้งใจทำงานเพื่อตอบแทนบุญคุณชาติ ต้องการให้คนโกงไม่มีที่ยืนในสังคม มีคุณธรรมในการทำงาน

7. แนวทางและวิธีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าพเจ้านั้นคือสร้างความคิดที่เป็นบวกเพื่อให้มีพลังในการปฏิบัติงานโดยใช้แนวทางสายกลางของศาสนาเข้าร่วมด้วย

8. คิดถึงสิ่งที่ส่วนรวมหรือสาธารณชนจะได้รับประโยชน์จากงานที่ปฏิบัติ

9. สร้างแรงจูงใจโดยการให้ความสำคัญกับปัญหาการทุจริตมองผลกระทบที่เกิดขึ้นในสังคมและตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อแก้ปัญหาดังกล่าวให้ดีที่สุด

## อภิปรายผลการวิจัย

**ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มี ประเด็นที่น่าสนใจมาอภิปราย ดังนี้** ด้านความความสำเร็จ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานควรส่งเสริมให้มีการจัดอบรมให้กับบุคลากรในองค์กร ด้านค่าตอบแทน ด้านการยอมรับ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ นรินทร์ จันท์หอม และสิทธิชัย ตันศรีสกุล (2557) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสิน สาขาในสังกัดธนาคารออมสินเขตกาฬสินธุ์ ส่วนใหญ่ได้เสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ควรมีการปรับเงินเดือนและค่าตอบแทนให้สูงขึ้น ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ควรมีการสอบเลื่อนขั้นและส่งพนักงานไปฝึกอบรมเพิ่มเติม ด้านความรับผิดชอบ ควรให้พนักงานมีอำนาจในการตัดสินใจเพื่อให้ปฏิบัติงานตามเป้าหมาย ด้านลักษณะของงาน ควรมีการแบ่งขอบข่ายงานที่ชัดเจน ด้านการยอมรับนับถือ ควรรับฟังความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหารงานของหน่วยงานต้องมีความชัดเจน และด้านความสำเร็จของงาน ควรใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อปฏิบัติงานตามเป้าหมาย โดยสรุป พนักงานธนาคารออมสิน สาขาในสังกัดธนาคารออมสินเขตกาฬสินธุ์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับมาก ซึ่งข้อเสนอแนะที่ได้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจและพัฒนาระบบการจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานต่อไป

**ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ มีประเด็นที่น่าสนใจมาอภิปราย ดังนี้** ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านงาน ปัจจัยด้านผู้นำ สอดคล้องกับแนวคิดของนุชรา เพิ่มพูล (2550) ศึกษาแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดลาดสนุ่น จังหวัดปทุมธานี พบว่า ทั้งปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุนก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก โดยปัจจัยกระตุ้น จำนวน 6 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุดดังนี้

1. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
2. ด้านผลสำเร็จในการทำงาน
3. ด้านการทำงานด้วยตนเองอย่างอิสระ
4. ด้านการยอมรับในผลงานที่สำเร็จ
5. ด้านความรับผิดชอบ
6. ด้านการเจริญเติบโต

แนวทางและวิธีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ มีประเด็นที่นำมาอภิปราย ดังนี้  
 แนวทางและวิธีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสอดคล้องกับแนวคิดของ กิติ ตั๊กคานนท์ (2543, หน้า 91) ได้กล่าวถึง วิธีการสร้างแรงจูงใจมีหลายวิธีจึงต้องเลือกใช้ให้เหมาะสมกับแต่ละคน แต่ละโอกาสเพราะการสร้างแรงจูงใจนั้นต้องให้ตรงกับความต้องการของผู้ถูกจูงใจ

### ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ควรให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานได้รับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้แลกเปลี่ยนประสบการณ์
2. ควรพิจารณาปรับเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ ของข้าราชการให้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ
3. ด้านสภาพการทำงาน ควรจัดหาที่พักอาศัยให้ข้าราชการอยู่อาศัย
4. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ควรส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมในการทำงาน

## บรรณานุกรม

- นรินทร์ จันทร์หอม และสิทธิชัย ตันศรีสกุล. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสิน สาขาในสังกัดธนาคารออมสินเขตกาฬสินธุ์*. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, วารสารการเมืองการปกครอง ปีที่ 4 ฉบับที่ 2 มีนาคม-สิงหาคม.
- ฐาภรณ์ ปาละนันท์. (2554). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดวิทยาลัยชุมชน สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ*. สาขาอุดมศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ธนารี रिमพงษ์พิศาล. (2555). *แรงจูงใจที่มีผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างเหมาแรงงานการประสานนครหลวง สำนักงานใหญ่*. รัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- มัทรียา เอี่ยมพินิจ. (2555). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลแพรเทศ อำเภอมะนัง จังหวัดสมุทรปราการ*. บทความวิจัยการศึกษาอิสระของนักศึกษาโครงการสาขารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- โชติการ ระโส และคณะ. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์*. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์, วารสารบัณฑิตศึกษา ปีที่ 6 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม-สิงหาคม.
- นุชรา เพิ่มพูล. (2550). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดลาดสนุ่น จังหวัดปทุมธานี*. การบริหารการศึกษา ภาควิชาการศึกษา, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชูเกียรติ ยิ้มพวง. (2554). *แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษา บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานจังหวัดปทุมธานี*. การจัดการวิศวกรรมธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.