

ศึกษารูปแบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดนครศรีธรรมราช

A Study of Productivity Motivation among Personnel at
Provincial Office for Natural Resources and Environment Nakhonsithammarat

อรสา อาทรกิจ

Arasa Artonkit

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษารูปแบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดนครศรีธรรมราช 2) เพื่อศึกษาสภาพปัญหาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยการสัมภาษณ์แบบเชิงลึก (In - Depth Interview) โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 12 คน

ผลการวิจัยรูปแบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า 1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน ส่วนใหญ่ บุคลากรในหน่วยงานมีความสามัคคี สภาพปัญหาความสำเร็จในการทำงาน ส่วนใหญ่ การสื่อสารที่เข้าใจไม่ตรงกัน 2) ด้านการยอมรับนับถือ ส่วนใหญ่ บุคลากรได้รับการยอมรับยกย่อง ชมเชย จากผู้บังคับบัญชา สภาพปัญหาการยอมรับนับถือ ส่วนใหญ่ เป็นการสื่อสารกับเพื่อนร่วมงาน 3) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ส่วนใหญ่ ลักษณะงานเป็นงานที่หลากหลาย ทั้งงานด้านเอกสาร งานอนุญาต งานบริการประชาชน สภาพปัญหาลักษณะงานที่ปฏิบัติ ส่วนใหญ่ งานที่ต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด เจ้าหน้าที่ต้องศึกษากฎระเบียบอย่างชัดเจน และทันต่อสถานการณ์ในปัจจุบัน 4) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่วนใหญ่ บุคลากรสามารถก้าวหน้าในตำแหน่งได้ตามระบบทางราชการ สภาพปัญหาความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่วนใหญ่ ไม่สามารถที่จะขึ้นในตำแหน่งที่สูงได้ หากไม่มีตำแหน่งว่าง 5) ด้านการเลื่อนเงินเดือน ส่วนใหญ่ การเลื่อนเงินเดือนมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ สภาพปัญหาการเลื่อนเงินเดือน คือ การบริหารตัวเงินภายใต้วงเงินที่มีอย่างจำกัด 6) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่วนใหญ่ บุคลากรภายในส่วนงานมีความรัก ความสามัคคี ปัญหาสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่วนใหญ่ สถานที่ปฏิบัติงานมีความคับแคบ

คำสำคัญ : แรงจูงใจ, รูปแบบแรงจูงใจ, แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารจัดการเป็นสิ่งสำคัญสำหรับทุกองค์กร คนคือทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่จะสร้างสรรค์งานให้เจริญก้าวหน้า การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่นั้น ผู้บริหารต้องแน่ใจว่าพนักงานทุกคนในองค์กรจะต้องปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับผู้บริหารจะต้องตระหนักอยู่ตลอดเวลาว่า พนักงานแต่ละคนมีศักยภาพและมีความสามารถเพียงพอที่จะปฏิบัติงาน สามารถตัดสินใจที่ดีได้และสามารถดำเนินงานทุกอย่างให้เป็นไปด้วยความราบรื่น (ธนิกันต์ มาชะศิริานนท์, 2545) ทรัพยากรมนุษย์ถือได้ว่ามีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างยิ่ง องค์กรจะดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถแข่งขันกับคู่แข่งได้นั้น เพราะมีบุคลากรที่มีคุณภาพ จึงมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นกลยุทธ์ เพื่อการได้เปรียบในการแข่งขัน โดยมีการพัฒนาทักษะ เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในงาน รวมทั้งมีการพัฒนาให้เกิดการเรียนรู้ในงานได้อย่างต่อเนื่อง (ประไพพรรณ ศรีปาน, 2555) การสร้างขวัญและกำลังใจเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญที่ต้องนำเข้ามาเป็นหลักในการบริหารจัดการภายในองค์กร มีหลายรูปแบบด้วยกัน เช่น เงิน (Money) เป็นสิ่งกระตุ้นที่สำคัญที่อยู่ในรูปแบบของเงินเดือนหรือเงินค่าจ้าง เงินมีแนวโน้มจะมีความสำคัญต่อบุคคลมากขึ้น การมีส่วนร่วม (Participation) จะช่วยให้บุคคลมีความรู้และเข้าใจปัญหาและผลงาน การออกแบบงาน การพัฒนางานและการปรับปรุง สภาพแวดล้อมในการทำงาน ตลอดจนการจัดระบบในการทำงาน จะเป็นแรงจูงใจให้บุคคลทำงานในองค์กรตลอดไป (ประหยัด หงส์ทองคำ, 2553. หน้า 45)

การศึกษาวิจัย เรื่องรูปแบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดนครศรีธรรมราช เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลให้หน่วยงานปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่วางไว้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษารูปแบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดนครศรีธรรมราช
2. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดนครศรีธรรมราช

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยเชิงคุณภาพสำหรับการศึกษาในครั้งนี้ โดยเลือกใช้วิธีการสัมภาษณ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือข้าราชการสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป และอายุการทำงานไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 12 คน จากกลุ่มประชากรทั้งหมด 17 คน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบรูปแบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดนครศรีธรรมราช
2. ทำให้ทราบสภาพปัญหาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดนครศรีธรรมราช
3. ผลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้มีความเป็นไปได้ที่หน่วยงานสามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อกำหนดนโยบายการพัฒนาบุคลากร ด้วยการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย ดังนี้

1. ความหมายแรงจูงใจ

จากการศึกษา คือ แรงผลักดัน กระตุ้น หรือโน้มน้าว เพื่อให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเป็นผลจากแรงจูงใจ ทั้งแรงจูงใจภายใน และแรงจูงใจภายนอกที่กระตุ้นความรู้สึกให้บุคลากรใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนด หรือตอบสนองต่อความต้องการและความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

2. ทฤษฎีแรงจูงใจ

2.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการตามของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Need Theory) อังใน วัลลร จันทเรนทร์, 2552 กล่าวว่า ความต้องการมนุษย์ทุกชนชั้นตั้งแต่ต้องการพื้นฐานไปสู่ขั้นสูงสุดของมนุษย์ โดยทฤษฎีมาสโลว์ได้เรียงเรียงลำดับขั้นตอน 5 ลำดับ 1. ความต้องการพื้นฐานด้านร่างกายมนุษย์ (Physiological Needs) 2. ความต้องการด้านความปลอดภัย (Safety Needs) 3. ความต้องการด้านสังคม (Social Needs or Love) 4. ความต้องการด้านเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs) 5. ความต้องการสูงสุดในชีวิต (Self-Actualization Needs) คือ ความรู้สึกที่ได้บรรลุ เป้าหมายของตัวเองหรือการได้ค้นพบศักยภาพ

ของตัวเอง ความต้องการของตนเอง ซึ่งความต้องการลำดับขั้นของแต่ละคนนั้น เป้าหมายจะไม่เหมือนกันขึ้นอยู่กับความต้องการของบุคคลนั้น ๆ

2.2 ทฤษฎีของ เฮอริชเบิร์ก (Herzberg and other.)

ทฤษฎีองค์ประกอบคู่ (Two Factor Theory) อ้างใน (ระพีพัฒน์ ปาลวงศ์, 2532, หน้า 13-16) ซึ่งสรุปว่ามีปัจจัยสำคัญ 2 ประการที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบในงานของแต่ละบุคคล ซึ่งมีปัจจัยดังกล่าว คือมีปัจจัยหรือองค์ประกอบ 2 ประการ ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ (Hygiene Factors)

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors)

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การทำงานถูกต้อง ทันตามระยะเวลาที่กำหนด และงานออกมาเป็นอย่างดี รวมทั้งการป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาเกิดขึ้นใน การทำงานด้วย (เกศณรินทร์ งามเลิศ, 2559, หน้า 6) กล่าวว่า ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างสำเร็จตามกำหนด สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ และรู้สึกภูมิใจเมื่อผู้บังคับบัญชาพึงพอใจในผลงาน

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง บุคคลภายในองค์กร หรือภายนอกองค์กร ที่ติดต่อประสานงานต่าง ๆ แสดงออกมาในลักษณะชื่นชม ยกย่อง ให้กำลังใจ แสดงความยินดีในความสามารถต่าง ๆ (ปฐมวงศ์ สีหาเสนา, 2557, หน้า 6) กล่าวว่า การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การแสดงความคิดเห็นเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาเชื่อถือในความรู้ความสามารถมอบหมายงานที่สำคัญให้ทำ อยู่เสมอ

1.3 ลักษณะของงาน (Work itself) หมายถึง ความท้าทายในการทำงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์หรือใช้ทักษะ ความสามารถในการปฏิบัติงานตั้งแต่ต้นจนจบโดยความสามารถของตนเอง (ปฐมวงศ์ สีหาเสนา 2557, หน้า 6) กล่าวว่า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่มีความท้าทายให้อิสระในการปฏิบัติงาน และตรงกับความสนใจและความถนัด เหมาะกับความรู้ความสามารถ

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การได้รับความไว้วางใจ ได้รับการมอบหมายให้ตรวจสอบ ควบคุม ดูแลงานใหม่ๆ (กิติมา ดรธี , 2556, หน้า 8) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง การที่บุคคลมีจิตสำนึกในความรับผิดชอบต่อหน่วยงานหรือหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ปฏิบัติงานอย่างตั้งใจ ใส่ใจ รวมถึงการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมสม่ำเสมอ

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับเลื่อนขั้น การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น มีโอกาสได้ศึกษาต่อเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม ได้รับการฝึกอบรมดูงาน (อุทุมพร รุ่งเรือง , 2556, หน้า 6) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นเกิดจากการประสบผลสำเร็จในการทำงาน ตำแหน่งที่สูงขึ้น การขึ้นเงินเดือน การได้พัฒนาความรู้ความสามารถ ได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน และมีโอกาสแสดงความคิดเห็นต่อผู้บริหาร

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) หรือปัจจัยสุขอนามัยปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้ตนชอบและรักงานปฏิบัติเป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดความพึงพอใจให้แก่ บุคคลในองค์กร ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ได้แก่

2.1 เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการได้รับผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อเลื่อนเงินเดือนในองค์กรนั้น ๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรในองค์กร (ปฐมวงค์ สีหาเสนา, 2557, หน้า 6) กล่าวว่ เงินเดือน หมายถึง ความพึงพอใจในเงินเดือน ค่าจ้างที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิต และเงินเดือน ค่าจ้าง เหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ

2.2 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนผู้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นการแสดงออกให้เห็นถึงความสามารถในการทำงานร่วมกัน การให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน การสอนงาน หรือความสัมพันธ์ที่ดีในด้านต่าง ๆ

2.3 นโยบายและการบริหาร หมายถึง ผู้บังคับบัญชา มีแนวทางในการจัดการและการบริหารบุคลากรในหน่วยงาน รวมถึงการมอบหมายงานการปฏิบัติงานต่าง ๆ ในองค์กร

2.4 สภาพการทำงาน หมายถึง สถานที่ อุปกรณ์สำนักงาน บรรยากาศในการทำงาน รวมถึงสภาพแวดล้อมต่าง ๆ (สุพจน์ วิถีวรรณกุล, 2559, หน้า 13) ได้กล่าวว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง องค์ประกอบที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมทางกายภาพในองค์กร ซึ่งอยู่รอบ ๆ ตัวบุคลากรในขณะปฏิบัติงาน เช่น วัสดุ อุปกรณ์สำนักงาน ครุภัณฑ์ สภาพบรรยากาศทั้งในห้องและนอกห้อง รวมถึงวัฒนธรรมในองค์กร อันจะส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2.5 ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกส่วนตัวของบุคลากร ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เช่น การย้ายไปทำงานต่างจังหวัด อาจทำให้มีค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น อาจทำให้บุคลากรไม่มีความสุขกับการทำงานได้

2.6 ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน (เกศณรินทร์ งามเลิศ, 2559, หน้า 6) กล่าวว่ ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง รู้สึกว่างานที่ทำมีความมั่นคง ความยั่งยืนของอาชีพ

2.7 วิธีการปกครองบังคับบัญชา คือ ผู้บังคับบัญชามีความสามารถในการทำงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร (ปวีณา อยู่เล็ก, 2557, หน้า 7) กล่าวว่ ด้านการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ผู้บังคับบัญชา มีการปกครอง บังคับบัญชา ด้วยความยุติธรรม มีความสุขุมความสามารถที่จะจูงใจและกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุถึงงานที่ดีและมีคุณภาพ

2.3 ทฤษฎีแรงจูงใจอัลเดอร์เฟอร์ (E.R.G. Theory)

ทฤษฎี (E.R.G. Theory) ของอัลเดอร์เฟอร์ อัลเดอร์เฟอร์ อ้างใน ฎารณีย์ แผนสมบูรณ์, (2548, หน้า 34) ซึ่งประยุกต์ทฤษฎีของมาสโลว์ซึ่งว่าด้วยพื้นฐาน 5 ระดับของขั้นความต้องการของบุคคล โดยอัลเดอร์เฟอร์ได้ปรับเปลี่ยนระดับขั้นความต้องการของบุคคลจาก 5 ระดับ เหลือเพียง 3 ระดับ โดยมีรายละเอียด ดังนี้ 1) ความต้องการที่จะดำรงชีวิต

2) ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (Relatedness ; R) 3) ความต้องการด้านความเจริญเติบโต

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

โสภณ พงศ์สุพัฒน์ (2549) ทำการศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน ด้านการควบคุมบังคับบัญชา ด้านการยอมรับนับถือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และด้านรายได้และสวัสดิการ ตามลำดับ

จากการทบทวนวรรณกรรม ผู้วิจัยมีแนวคิดในการศึกษารูปแบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 6 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการเลื่อนเงินเดือน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยใช้การเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก กำหนดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 12 คน เป็นข้าราชการสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดนครศรีธรรมราช ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป และมีอายุการทำงานไม่น้อยกว่า 5 ปี ซึ่งมีหัวข้องานวิจัย รูปแบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ใช้สัมภาษณ์ จำนวน 6 ด้าน 1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน 2) ด้านการได้รับยอมรับนับถือ 3) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 4) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 5) ด้านการเลื่อนเงินเดือน 6) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จากนั้นทำการรวบรวมข้อมูล ถอดเทปสัมภาษณ์และวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีแจกแจงค่าความถี่ เมื่อได้ค่าความถี่ของแต่ละหัวข้อแล้ว จากนั้นนำข้อมูลมาสรุปรูปแบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและสภาพปัญหา แล้วนำเสนอข้อมูลจากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ในรูปแบบของตารางค่าความถี่และการพรรณนาตามลักษณะของข้อมูล

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ รูปแบบแรงจูงใจ และสภาพปัญหาในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดนครศรีธรรมราช สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า บุคลากรในหน่วยงานมีความสามัคคี คิดเป็นร้อยละ 58 รองลงมา ความรับผิดชอบต่อหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมาย คิดเป็นร้อยละ 50 สภาพปัญหาความสำเร็จในการทำงาน พบว่า การสื่อสารที่เข้าใจไม่ตรงกัน คิดเป็นร้อยละ 33 รองลงมา การขาดความชำนาญ ด้านเทคโนโลยี คิดเป็นร้อยละ 25 2) ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า

การได้รับการยอมรับ ยกย่อง ชมเชย จากผู้บังคับบัญชา คิดเป็นร้อยละ 83 รองลงมา การได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานหรือใต้บังคับบัญชา คิดเป็นร้อยละ 42 สภาพปัญหาการยอมรับนับถือพบว่า การสื่อสารกับเพื่อนร่วมงาน คิดเป็นร้อยละ 8 และการไม่แสดงออก หรือการนิ่งเฉย คิดเป็นร้อยละ 8 3) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า ลักษณะงานเป็นงานที่หลากหลายทั้งงานด้านเอกสาร งานอนุญาต งานบริการประชาชน คิดเป็นร้อยละ 67 รองลงมา การติดต่อประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง คิดเป็นร้อยละ 33 สภาพปัญหาหลักลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า งานที่ต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด เจ้าหน้าที่ต้องศึกษากฎระเบียบอย่างชัดเจน และทันต่อสถานการณ์ในปัจจุบัน คิดเป็นร้อยละ 33 รองลงมา การปฏิบัติงานเป็นงานประจำ จึงมักถูกมองว่า ไม่สำคัญสำหรับองค์กร คิดเป็นร้อยละ 25 4) ด้านความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน พบว่า สามารถก้าวหน้าในตำแหน่งได้ตามระบบทางราชการ คิดเป็นร้อยละ 92 รองลงมา หน่วยงานให้โอกาส ให้การสนับสนุนในความก้าวหน้า ในการเลื่อนระดับให้สูงขึ้น คิดเป็นร้อยละ 8 สภาพปัญหาความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่า ไม่สามารถที่จะขึ้นในตำแหน่งที่สูงได้ หากไม่มีตำแหน่งว่าง คิดเป็นร้อยละ 17 รองลงมา ระบบการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง ไม่ได้ยึดหลักความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง คิดเป็นร้อยละ 8 5) ด้านการเลื่อนเงินเดือน พบว่า การเลื่อนเงินเดือนมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ คิดเป็นร้อยละ 83 รองลงมา การเลื่อนเงินเดือนมีความเหมาะสมกับตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ 25 สภาพปัญหาการเลื่อนเงินเดือนพบว่า บริหารตัวเงินภายใต้วงเงินที่มีอย่างจำกัด คิดเป็นร้อยละ 17 6) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า บุคลากรภายในส่วนงานมีความรัก ความสามัคคี คิดเป็นร้อยละ 17 รองลงมา ที่ตั้งสำนักงานอยู่ใจกลางเมือง สะดวกต่อการเดินทางมาทำงาน หรือการเดินทางมาติดต่อราชการ คิดเป็นร้อยละ 17 สภาพปัญหาสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า สถานที่ปฏิบัติงานมีความคับแคบ คิดเป็นร้อยละ 58 รองลงมา ไม่มีที่จัดเก็บเอกสาร อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ไม่เพียงพอ และขาดความสามัคคี คิดเป็นร้อยละ 25

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง ศึกษารูปแบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยกำหนดรูปแบบแรงจูงใจทั้งหมดจำนวน 6 ประเด็น สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่บุคลากรในหน่วยงานมีความสามัคคี การมีส่วนร่วมในการทำงาน ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การมีความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมาย ทำงานสำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด รวมถึงการได้รับการ

สนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา โดยทฤษฎีของ เฮอร์ชเบอร์ก อังใน ร์พีพัฒนา ปาละวงส์ (2532, หน้า 13-16) ได้กล่าวว่า การทำงานเสร็จสิ้นครบถ้วน ถูกต้อง ทันตามระยะเวลาที่กำหนด และงานออกมาเป็นอย่างดี รวมทั้งการป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาเกิดขึ้นในการทำงานด้วย นอกจากนี้ทฤษฎีของปฐมวงค์ สีหาเสนา (2557, หน้า 6) ได้กล่าวว่า การที่บุคลากรสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานยอมรับในผลการปฏิบัติงาน สภาพปัญหาความสำเร็จในการทำงาน ส่วนใหญ่ด้านการสื่อสารที่เข้าใจไม่ตรงกัน ทำให้มีความคลาดเคลื่อนในการทำงาน การขาดความชำนาญ ด้านเทคโนโลยี เพราะบุคลากรในองค์กรส่วนใหญ่จะเป็นคนอายุ 50 ปีขึ้นไป การเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ๆ ทำให้ขาดความรู้ ความชำนาญ การขาดความสามัคคีในองค์กร งานที่เร่งด่วน ต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด เช่น การตรวจสอบเรื่องร้องเรียน หรือการลงตรวจสอบพื้นที่ต่าง ๆ ซึ่งได้กำหนดระยะเวลาการรายงานผลไว้อย่างชัดเจน

2. ด้านการยอมรับนับถือในหน่วยงาน พบว่า ส่วนใหญ่บุคลากรได้รับการยอมรับ ยกย่อง ชมเชย จากผู้บังคับบัญชา การได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานหรือจากผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานสำคัญให้ดำเนินการ และการรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่น ตามลำดับ โดยงานวิจัยของปฐมวงค์ สีหาเสนา (2557, หน้า 6) ได้กล่าวว่า การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึงการแสดงความคิดเห็นเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาเชื่อถือในความรู้ความสามารถมอบหมายงานที่สำคัญให้ทำอยู่เสมอ นอกจากนี้งานวิจัยของ ประเสริฐ ฉัตรชัยศักดิ์ (2556, หน้า 3) ได้กล่าวว่า ด้านการยอมรับนับถือ หมายถึง ผลงานได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา การมีส่วนร่วมต่อความสำเร็จของงานในหน่วยงาน เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน ผลงานได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างอิสระ สภาพปัญหาการยอมรับนับถือของข้าราชการในหน่วยงาน พบว่า ส่วนใหญ่ ด้านการสื่อสารกับเพื่อนร่วมงาน การไม่แสดงออก หรือการนิ่งเฉย

3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า ส่วนใหญ่ลักษณะงานเป็นงานที่หลากหลาย มีความท้าทาย ซึ่งเจ้าหน้าที่ต้องตัดสินใจการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า ทำความเข้าใจกับประชาชนในการดำเนินการตามกฎหมายต่าง ๆ งานที่ต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด มีความซับซ้อนในการปฏิบัติงานที่ยุ่งยาก ซับซ้อน รวมถึงมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน โดยทฤษฎีของ เฮอร์ชเบอร์ก อังใน ร์พีพัฒนา ปาละวงส์ (2532, หน้า 13-16) ได้กล่าวว่า ลักษณะของงาน หมายถึง งานที่ทำเป็นสิ่งที่ท้าทาย ต้องใช้ความคิดริเริ่ม

สร้างสรรค์ หรือต้องใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานตั้งแต่ต้นจนจบโดยความสามารถของตนเอง นอกจากนี้แนวคิดของ ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557, หน้า 6) กล่าวว่า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่มีความท้าทายให้อิสระในการปฏิบัติงาน รวมถึงงานวิจัยของ เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559, หน้า 6) ได้กล่าวถึง ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่ได้รับมอบหมาย เป็นงานที่น่าสนใจ และมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน สำหรับสภาพ ปัญหาเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ ส่วนใหญ่ งานที่ต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด เจ้าหน้าที่ต้องศึกษากฎระเบียบอย่างชัดเจน และทันต่อสถานการณ์ในปัจจุบัน อันตบถัดมา คือการปฏิบัติงานเป็นงานประจำ จึงมักถูกมองว่าไม่สำคัญสำหรับองค์กร จำนวน ลักษณะ งานเป็นงานที่หลากหลาย ทำให้เจ้าหน้าที่ต้องปฏิบัติงานหลายด้านทำให้ไม่มีความชำนาญ เฉพาะด้านเท่าที่ควร การติดต่อประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การขอข้อมูลต่าง ๆ เพื่อใช้ ประกอบการทำงาน หากหน่วยงานส่งข้อมูลล่าช้า ทำให้งานล่าช้าไปด้วย งานที่มีความซับซ้อน ในการปฏิบัติงานที่ยู่ยาก ซับซ้อน ทำให้ไม่สามารถกำหนดเวลาให้งานแล้วเสร็จได้ชัดเจน การลงพื้นที่เพื่อตรวจสอบเรื่องร้องเรียนต่าง ๆ เจ้าหน้าที่ต้องแก้ปัญหาเฉพาะหน้า และการทำ ความเข้าใจกับประชาชนในการดำเนินการตามกฎหมายต่าง ๆ เพื่อลดความขัดแย้งต่อไป และ บุคคลากรที่มีความรู้ความชำนาญตรงกับลักษณะงานมีน้อย ตามลำดับ

4. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่า ส่วนใหญ่บุคคลากรสามารถก้าวหน้าใน ตำแหน่งได้ตามระบบทางราชการ หน่วยงานให้โอกาส ให้การสนับสนุนในความก้าวหน้าในการ เลื่อนระดับให้สูงขึ้น และการสนับสนุนให้เข้ารับการอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ โดยงานวิจัยของ อุกุมพร รุ่งเรือง (2556, หน้า 6) ได้กล่าวว่า ความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นเกิดจากการประสบผลสำเร็จในการทำงาน ทำให้เกิด ความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น การขึ้นเงินเดือน การได้พัฒนาความรู้ความสามารถ ได้รับการ สนับสนุนจากหัวหน้างาน และมีโอกาสแสดงความคิดเห็นต่อผู้บริหาร รวมถึงงานวิจัยของ กิติมา อรธี (2556, หน้า 8) กล่าวไว้ว่า ความก้าวหน้า หมายถึง การที่บุคคลได้รับการ สนับสนุนให้มีโอกาสก้าวหน้าทั้งในตำแหน่งหน้าที่การงาน และการเลื่อนขึ้นเงินเดือนรวมทั้ง การพัฒนาตนเองในด้านความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติ เช่น การศึกษาต่อ การเข้ารับการฝึกอบรม สภาพปัญหาความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่วนใหญ่ไม่สามารถที่จะ ขึ้นในตำแหน่งที่สูงได้ หากไม่มีตำแหน่งว่าง ระบบการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง ไม่ได้ยึดหลัก ความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง และปัญหาบางเรื่องต้องแก้ไขในระดับนโยบายหรือ วัฒนธรรมองค์กร ตามลำดับ

5. ด้านการเลื่อนเงินเดือน พบว่า ส่วนใหญ่การเลื่อนเงินเดือนมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ เพราะมีการกำหนดตัวชี้วัดไว้อย่างชัดเจน ตามตำแหน่งงานของแต่ละคน และการเลื่อนเงินเดือนมีความเหมาะสมกับตำแหน่ง โดยทฤษฎีของ เฮอร์ชเบอร์ก อ้างใน รพีพัฒน์ ปาละวงศ์ (2532, หน้า 13-16) ได้กล่าวว่า เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการได้รับผลการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนในองค์กรนั้น ๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรในองค์กร นอกจากนี้งานวิจัยของเกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง (2550, หน้า 242) ได้กล่าวว่า เงินเดือน หมายถึง ความพึงพอใจในเงินเดือนค่าจ้างที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิต และเงินเดือน ค่าจ้าง เหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ สภาพปัญหาการเลื่อนเงินเดือน คือ บริหารตัวเงินภายใต้ตัวเงินที่มีอย่างจำกัด จึงไม่สามารถที่จะเลื่อนเงินเดือนในจำนวนเปอร์เซ็นต์ที่สูง ๆ ให้กับข้าราชการที่ปฏิบัติงานในระดับดีเด่นได้อย่างทั่วถึง

6. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่บุคลากรภายในส่วนงานมีความรักความสามัคคี ที่ตั้งสำนักงานอยู่ใจกลางเมือง สะดวกต่อการเดินทางมาทำงาน หรือการเดินทางมาติดต่อราชการ และอยู่ใกล้กับศาลากลางจังหวัดนครศรีธรรมราช และสำนักงานมีแสงสว่างและอุณหภูมิที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน โดยทฤษฎีของ เฮอร์ชเบอร์ก อ้างใน รพีพัฒน์ ปาละวงศ์ (2532, หน้า 13-16) ได้กล่าวว่า สภาพการทำงาน หมายถึง สถานที่ อุปกรณ์สำนักงาน บรรยากาศในการทำงาน รวมถึงสภาพแวดล้อมต่าง ๆ รวมถึงงานวิจัยของ ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557, หน้า 7) กล่าวว่า สภาพการทำงาน หมายถึง การที่สถานที่ทำงานมีแสงสว่าง อุณหภูมิเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน และอุปกรณ์เครื่องมือ วัสดุสำนักงานมีสภาพดี ทันสมัย และมีจำนวนเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน สภาพปัญหาสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่สถานที่ปฏิบัติงานมีความคับแคบ สถานที่ในการจัดเก็บเอกสารมีไม่เพียงพอ อุปกรณ์คอมพิวเตอร์มีไม่เพียงพอ เครื่องมือเครื่องใช้ไม่ทันสมัย โดยงานวิจัยของ สุพจน์ ฐิติวรภาณกุล (2559, หน้า 13) ได้กล่าวว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง องค์ประกอบที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมทางกายภาพในองค์กร ซึ่งอยู่รอบ ๆ ตัวบุคลากรในขณะที่ปฏิบัติงาน เช่น วัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ ต่าง ๆ หากมีจำนวนไม่เพียงพอก็เป็นปัญหาเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานได้

ข้อเสนอแนะ

จากการทำวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในรูปแบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดนครศรีธรรมราช ดังนี้

1. ผลการวิจัยด้านการยอมรับนับถือในหน่วยงาน อันดับแรกคือ ข้าราชการมีความรู้สึกรว่าการได้รับการยอมรับ ยกย่อง ชมเชย จากผู้บังคับบัญชา ดังนั้นหน่วยงานควรสนับสนุนให้มี

การแสดงอย่างเป็นรูปธรรม เช่น การมอบประกาศนียบัตร ให้กับบุคคลที่ปฏิบัติงานดีเด่น เพื่อเป็นการยกย่องให้บุคคลทั่วไปได้รับทราบ และเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับข้าราชการคนอื่น ๆ อีกด้วย

2. ศึกษาปัญหา รูปแบบแรงจูงใจในแต่ละด้าน และนำไปปรับปรุงแก้ไขต่อไป เช่น แรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน คือการที่สถานที่ทำงานมีแสงสว่าง อุณหภูมิเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน และอุปกรณ์เครื่องมือ วัสดุสำนักงานมีสภาพดี ทันสมัย และมีจำนวนเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557, หน้า 7) เพื่อให้ข้าราชการมีแรงจูงใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กิติมา ดรอษฐ์. (2556, หน้า 8). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูภาคเอกชน พื้นที่จังหวัดชลบุรี
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. (2550, หน้า 242). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- เกศรินทร์ งามเลิศ. (2559, หน้า 6). แรงจูงใจที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ
พนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย
กรุงเทพ.
- ภูารณีย์ แผนสมบูรณ์. (2548, หน้า 34). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในศาลชั้นต้นของผู้พิพากษา
อาวุโส. ปัญหาพิเศษ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารทั่วไป, บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธนิกานต์ มาฆะศิริานนท์(2545). เทคนิคการจูงใจพนักงาน (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : Be
Bright Books.
- ปฐมวงศ์ สีหาเสนา. (2557, หน้า 6-7). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล
ค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ รัฐ
ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยบูรพา
- ปวีณา อยู่เล็ก. (2557 หน้า 7). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนนิคม
สร้างตนเอง จังหวัดระยอง 7 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง
เขต1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ประไพพรรณ ศรีปาน. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบกับประสิทธิผล
ในการทำงานของพนักงานธนาคารทีสโก้ จำกัด (มหาชน) ส่วนงานควบคุมและบริหาร
สินเชื่อย่อย. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- ประเสริฐ ฉัตรชัยศักดิ์. (2556, หน้า 3). การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร
สำนักราชเลขาธิการ. ศึกษากรณีแรงจูงใจ. (รายงานการศึกษาส่วนบุคคล หลักสูตรนัก
บริหารการทูต สถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการ, กระทรวงการต่างประเทศ).
- ประหยัด หงส์ทองคำ, (2553, หน้า 45). การปกครองท้องถิ่น. กรุงเทพมหานคร : ดอกหญ้า.
- ระพีพัฒน์ ปาละวงศ์. (2532, หน้า 13-16,)การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการ
ปฏิบัติงานกับภูมิหลังทาง สังคมและเศรษฐกิจของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวน สังกัด
กองบัญชาการตำรวจนครบาล กรมตำรวจ. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตร์
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วัลลภ จันทเรนทร์. (2552). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักเทคโนโลยีการศึกษา.
มหาวิทยาลัยรามคำแหง. วารสารวิจัยรามคำแหง ฉบับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์.
- สุพจน์ จิตติวรภาณณกุล. (2559, หน้า 13). คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ. วิทยานิพนธ์
ปริญญาามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อุทมพร รุ่งเรือง. (2555, หน้า 6). ความพึงพอใจในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงาน บริษัทอุตสาหกรรมรูปโครงสร้างเหล็ก. ปริญญาโท บริหารมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- โสภณ พงศ์สุพัต. (2549). แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์
ธานี. สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี