



แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ
สังกัดกรมทรัพย์สินทางปัญญา

ศุภวิชญ์ หงษ์โต

การศึกษารายบุคคลนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
ปีการศึกษา 2565

MOTIVATION FOR THE PERFORMANCE OF GOVERNMENT OFFICERS
AT DEPARTMENT OF INTELLECTUAL PROPERTY

SUPAWIT HONGTO

An Individual Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Business Administration Program
College of Innovative Business and Accountancy,
Dhurakij Pundit University
Academic Year 2022




ใบรับรองการศึกษารายบุคคล


วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

หัวข้อการศึกษารายบุคคล แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ สังกัดกรมทรัพย์สินทางปัญญา
เสนอโดย ศุภวิชญ์ หงษ์โต
สาขาวิชา การจัดการ
อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษารายบุคคล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อดิถิลา พงศ์ยี่หล้า


ได้พิจารณาเห็นชอบโดยคณะกรรมการสอบการศึกษารายบุคคลแล้ว


..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริเดช คำสุพรหม)


..... กรรมการที่ปรึกษาการศึกษารายบุคคล
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อดิถิลา พงศ์ยี่หล้า)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.อนิดา จิตรนอมรัตน์)

วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี รับรองแล้ว


..... คณบดีวิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริเดช คำสุพรหม)

วันที่ 15 มิถุนายน พ.ศ.2566

หัวข้อการศึกษารายบุคคล	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ สังกัดกรมทรัพย์สินทางปัญญา
ชื่อผู้เขียน	ศุภวิชญ์ หงษ์โต
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อดิสร่า พงศ์ยี่หล้า
หลักสูตร	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2565

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ สังกัดกรมทรัพย์สินทางปัญญา (2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ สังกัดกรมทรัพย์สินทางปัญญา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยประชากรที่ใช้ศึกษาในการวิจัย คือ บุคลากรภาครัฐที่ปฏิบัติงาน กรมทรัพย์สินทางปัญญา ซึ่งทราบขนาดประชากรที่แน่นอน จำนวน 540 คน จากนั้น กำหนดขนาดตัวอย่าง เป็น 230 คน โดยคำนวณจากสูตร Taro Yamane เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยค่าสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนการทดสอบสมมติฐาน จะวิเคราะห์โดยค่าสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ Independent sample t-test, One-way ANOVA (F-test)

ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ กรมทรัพย์สินทางปัญญา แรงจูงใจภายในโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงใจมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความต้องการความก้าวหน้าของบุคลากร ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ความรู้สึกทำทนายกับงานของบุคลากร ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 2) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ กรมทรัพย์สินทางปัญญา แรงจูงใจภายนอกโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงใจมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การที่บุคลากรได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงใจมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การที่บุคลากรได้เห็นเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 3) บุคลากรที่ปฏิบัติงานในกรมทรัพย์สินทางปัญญาที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง อายุราชการ/อายุงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจภายในและภายนอกในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ยกเว้นผู้ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจภายนอกในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน แต่แรงจูงใจภายใน ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

คำสำคัญ: แรงจูงใจ, การปฏิบัติงาน, ภาครัฐ



Individual Study Title	MOTIVATION FOR THE PERFORMANCE OF GOVERNMENT OFFICERS AT DEPARTMENT OF INTELLECTUAL PROPERTY
Author	Supawit Hongto
Individual Study Advisor	Assistant Professor Adilla Pongyeela, D.I.B.A
Program	Master of Business Administration
Academic Year	2022

ABSTRACT

The purposes of this research were: 1) to study the work motivation of government personnel under the Department of Intellectual Property 2) to compare the work motivation of government personnel under the Department of Intellectual Property separated by individual basis. The population of this study consisted of 540 government personnel working at the Department of Intellectual Property, which was the finite population size. The TARO YAMMANE method was employed for calculating the sample size and 230 people were selected. Data was collected using a questionnaire and analyzed using descriptive statistics namely as number, percentage, mean and standard deviation. Hypothesis testing was analyzed by inferential statistics such as Independent sample t-test and One-way ANOVA (F-test).

The results of the study were as follows: 1) The level of work motivation of government personnel under the Department of Intellectual Property was at a very high level in terms of overall intrinsic motivation. When considering each aspect that could enhance work motivation individually, it was found that the need for work achievement was at the highest average while the personnel's feeling of work challenge was at the lowest average level. 2) The level of work motivation of government personnel under the Department of Intellectual Property was at a very high level in terms of overall extrinsic motivation. When considering each aspect that could enhance work motivation, it was revealed that support and assistance from colleagues can affect work motivation at the highest average while

marking insignia was at the lowest average level. 3) The government personnel under the Department of Intellectual Property with differing genders, ages, educational levels, positions and working experience yielded no difference in their intrinsic and extrinsic motivation on work performance. Except for staff with different monthly incomes, there were no differences in extrinsic motivation on work performance but it was found to have different levels of intrinsic motivation on work performance.

Keywords: Motivation, Work performance, Government

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษารายบุคคล เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ สังกัดกรมทรัพย์สินทางปัญญาเล่มนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อดิลา พงศ์ยี่หล้า อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษารายบุคคลที่ได้ให้ความรู้ คำแนะนำ และแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อย่างมีเมตตาและใส่ใจเป็นอย่างยิ่ง จนการศึกษารายบุคคลเล่มนี้เสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณคณะกรรมการตรวจสอบการศึกษารายบุคคลเล่มนี้ ที่ได้ช่วยให้คำแนะนำ จนการศึกษารายบุคคลเล่มนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้ให้แก่ผู้ทำวิจัย

ทั้งนี้ ขอขอบพระคุณครอบครัวที่คอยช่วยเหลือ สนับสนุน และเป็นกำลังใจตลอดเวลา จนการศึกษารายบุคคลเล่มนี้เสร็จสมบูรณ์

ศุภาวิษฐ์ หงษ์โต

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฎ
สารบัญภาพ.....	ฏ
บทที่	
1. บทนำ.....	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 คำถามการวิจัย.....	2
1.3 สมมติฐาน.....	2
1.4 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	3
1.5 ขอบเขตการวิจัย.....	3
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	4
1.7 คำนิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
2. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	6
2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ.....	6
2.2 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน.....	7
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
2.4 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	9
3. ระเบียบวิธีวิจัย.....	10
3.1 ประชากรและตัวอย่าง.....	10
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	11
3.3 การรวบรวมข้อมูล.....	13
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติ.....	14

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	15
4.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล.....	15
4.2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของแรงจูงใจ.....	18
4.3 ศึกษาอิทธิพลของเพศ (Gender) ที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ สังกัดกรมทรัพย์สินทางปัญญา ด้วยค่าสถิติ Independent sample t-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05	21
4.4 เปรียบเทียบอายุที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจภายใน ในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ สังกัดกรมทรัพย์สินทางปัญญา วัดด้วยค่าสถิติ F-test (One - way ANOVA) ที่ระดับ นัยสำคัญ 0.05.	24
4.5 เปรียบเทียบอายุที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจภายนอก ในการปฏิบัติงานของบุคลากร ภาครัฐสังกัดกรมทรัพย์สินทางปัญญา วัดด้วยค่าสถิติ F-test (One - way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05	28
4.6 เปรียบเทียบระดับการศึกษาที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจภายใน ในการปฏิบัติงานของ บุคลากรภาครัฐสังกัดกรมทรัพย์สินทางปัญญา วัดด้วยค่าสถิติ F-test (One - way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05	30
4.7 เปรียบเทียบระดับการศึกษาที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจภายนอก ในการปฏิบัติงานของ บุคลากรภาครัฐ สังกัดกรมทรัพย์สินทางปัญญา วัดด้วยค่าสถิติ F-test (One - way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05	36
4.8 เปรียบเทียบตำแหน่งที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจภายใน ในการปฏิบัติงานของบุคลากร ภาครัฐ สังกัดกรมทรัพย์สินทางปัญญา วัดด้วยค่าสถิติ F-test (One - way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05	38
4.9 เปรียบเทียบตำแหน่งที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจภายนอก ในการปฏิบัติงานของบุคลากร ภาครัฐ สังกัดกรมทรัพย์สินทางปัญญา วัดด้วยค่าสถิติ F-test (One - way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05	40
4.10 เปรียบเทียบอายุราชการ/อายุงานที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจภายใน ในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรภาครัฐ สังกัดกรมทรัพย์สินทางปัญญา วัดด้วยค่าสถิติ F-test (One - way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05	43

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4.11 เปรียบเทียบอายุราชการ/อายุงานที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจภายนอก ในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ สังกัดกรมทรัพย์สินทางปัญญา วัตด้วยค่าสถิติ F-test (One - way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05	47
4.12 เปรียบเทียบรายได้ต่อเดือนที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจภายใน ในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ สังกัดกรมทรัพย์สินทางปัญญา วัตด้วยค่าสถิติ F-test (One - way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05	49
4.13 เปรียบเทียบรายได้ต่อเดือนที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจภายนอก ในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ สังกัดกรมทรัพย์สินทางปัญญา วัตด้วยค่าสถิติ F-test (One - way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05	56
5. สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	58
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	58
5.2 อภิปรายผล.....	60
5.3 ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย.....	63
5.4 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป.....	63
บรรณานุกรม.....	64
ภาคผนวก.....	67
ประวัติผู้เขียน.....	71

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1 จำนวนบุคลากรของกรมทรัพย์สินทางปัญญา จำแนกตามกอง..... สำนัก/ศูนย์ ทั้งหมด 230 คน	11
4.1 จำนวนและร้อยละของประชากรตัวอย่าง จำแนกตามเพศ.....	15
4.2 จำนวนและร้อยละของประชากรตัวอย่าง จำแนกตามอายุ.....	16
4.3 จำนวนและร้อยละของประชากรตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา.....	16
4.4 จำนวนและร้อยละของประชากรตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่ง.....	17
4.5 จำนวนและร้อยละของประชากรตัวอย่าง จำแนกตามอายุราชการและอายุงาน.....	17
4.6 จำนวนและร้อยละของประชากรตัวอย่าง จำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	18
4.7 ภาพรวมของค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจภายในและภายนอก.....	18
4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจภายใน.....	19
4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจภายนอก.....	20
4.10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบเพศมีต่อแรงจูงใจภายใน.....	21
4.11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบเพศมีต่อแรงจูงใจภายนอก.....	22
4.12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบอายุมีต่อแรงจูงใจภายใน.....	24
4.13 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบอายุที่มีต่อแรงจูงใจภายในโดยการเปรียบเทียบ เป็น รายคู่ LSD ของข้อ 2) ความผูกพันในการปฏิบัติงานของท่านที่มีต่อองค์กร ทำให้ ท่านเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	26
4.14 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบอายุที่มีต่อแรงจูงใจภายในโดยการเปรียบเทียบ... เป็น รายคู่ LSD ของข้อ 5) เมื่อท่านรู้สึกว่าคุณค่าต่อองค์กร ทำให้ท่านเกิดแรง จูงแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	27
4.15 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบอายุมีต่อแรงจูงใจภายนอก.....	28
4.16 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบอายุที่มีต่อแรงจูงใจภายนอกโดยการเปรียบเทียบ เป็น รายคู่ LSD ของข้อ 1) เมื่อท่านได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา ทำให้ท่านเกิด แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	30
4.17 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบระดับการศึกษามีต่อแรงจูงใจภายใน.....	31
4.18 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบระดับการศึกษาที่มีต่อแรงจูงใจภายใน โดยการ... เปรียบเทียบเป็นรายคู่ LSD ของข้อ 3) ความรู้สึกที่พึงพอใจของท่านในตำแหน่งงาน ทำ ให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	33

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.19 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบระดับการศึกษาที่มีต่อแรงจูงใจภายในโดยการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ LSD ของข้อ 4) ความต้องการที่พร้อมจะพัฒนาตนเองไปักับงานใหม่ๆ ของท่าน ทำให้ท่านเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	34
4.20 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบระดับการศึกษาที่มีต่อแรงจูงใจภายในโดยการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ LSD ของข้อ 5) เมื่อท่านรู้สึกว่าคุณค่าต่อองค์กร ทำให้ท่านเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	35
4.21 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบระดับการศึกษามีต่อแรงจูงใจภายนอก.....	36
4.22 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบตำแหน่งที่มีต่อแรงจูงใจภายใน.....	38
4.23 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบตำแหน่งที่มีต่อแรงจูงใจภายนอก.....	40
4.24 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบตำแหน่งที่มีต่อแรงจูงใจภายนอกโดยการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ LSD ของข้อ 7) เมื่อท่านได้เห็นเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ทำให้ท่านเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	42
4.25 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบอายุราชการ/อายุงานที่มีต่อแรงจูงใจภายใน.....	43
4.26 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบอายุราชการ/อายุงานที่มีต่อแรงจูงใจภายนอก โดยการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ LSD ของข้อ 2) ความผูกพันในการปฏิบัติงานของท่านที่มีต่อองค์กร ทำให้ท่านเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	45
4.27 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบอายุราชการ/อายุงานที่มีต่อแรงจูงใจภายนอก โดยการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ LSD ของข้อ 5) เมื่อท่านรู้สึกว่าคุณค่าต่อองค์กร ทำให้ท่านเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	46
4.28 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบอายุราชการ/อายุงานที่มีต่อแรงจูงใจภายนอก.....	47
4.29 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบรายได้ต่อเดือนที่มีต่อแรงจูงใจภายใน.....	49
4.30 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบรายได้ต่อเดือนที่มีต่อแรงจูงใจภายใน โดยการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ LSD ของข้อ 2) ความผูกพันในการปฏิบัติงานของท่านที่มีต่อองค์กร ทำให้ท่านเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	51

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.31 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบรายได้ต่อเดือนที่มีต่อแรงจูงใจภายใน โดยการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ LSD ของข้อ 3) ความรู้สึกที่พึงพอใจของท่านในตำแหน่งงาน ทำให้ท่านเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	52
4.32 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบรายได้ต่อเดือนที่มีต่อแรงจูงใจภายใน โดยการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ LSD ของข้อ 5) เมื่อท่านรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าต่อองค์กรทำให้ท่านเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	53
4.33 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบรายได้ต่อเดือนที่มีต่อแรงจูงใจภายใน โดยการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ LSD ของข้อ 7) ความรู้สึกทำทหายกับงาน ทำให้ท่านเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	54
4.34 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบรายได้ต่อเดือนที่มีต่อแรงจูงใจภายใน โดยการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ LSD ภาพรวมของการเปรียบเทียบรายได้ต่อเดือนที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจภายใน.	55
4.35 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบรายได้ต่อเดือนที่มีต่อแรงจูงใจภายนอก.....	56

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	9

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

การที่บุคลากรในองค์กรจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลต่องานที่ได้รับมอบหมาย จำเป็นต้องอาศัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้น อาจเกิดจากลักษณะส่วนบุคคล เช่น ความกระตือรือร้น ความมุ่งมั่น เป็นต้น เพื่อต้องการความก้าวหน้าในชีวิต ซึ่งอาจเนื่องมาจากมีความชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย มีความถนัด เนื่องจากงานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถของตน หรือการมีเพื่อนร่วมงานที่ดี รวมทั้งการมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ซึ่งอาจเกิดจากความภาคภูมิใจในชื่อเสียง ความเชื่อมั่นในนโยบาย พันธกิจ และวิสัยทัศน์ขององค์กร ตลอดจนมีความรักความผูกพันกับองค์กร ปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ อาจส่งผลให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ หรือกล่าวได้ว่า เป็นสิ่งที่กระตุ้นให้บุคคลเกิดมานะ ความพยายาม หรือความมุ่งมั่นที่ได้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรได้ตั้งไว้

ในการนี้ แรงจูงใจจึงส่งผลกระทบต่อการทำงานของบุคลากร ซึ่งคุณภาพของงานจะมากหรือน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งแรงจูงใจของบุคลากรแต่ละคนก็ไม่เหมือนกัน ดังนั้นแล้วหน่วยงานจะต้องเข้าใจว่าอะไรคือ แรงจูงใจที่จะทำให้บุคลากรคนนึงปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าเดิม พร้อมทั้งแรงจูงใจที่จะช่วยเพิ่มพลังในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร เพราะเป็นสิ่งที่ขับเคลื่อนความสำคัญต่อการกระทำของบุคลากร ถ้าบุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานที่มาก ก็จะทำให้เกิดพลังหรือความกระตือรือร้นที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ตรงตามเป้าหมายของผู้บังคับบัญชา โดยแรงจูงใจมีความสำคัญดังรายละเอียดต่อไปนี้ 1) พลัง (Energy) เป็นสิ่งที่ผลักดันหรือกระตุ้นให้อยากกระทำการสิ่งต่างๆ และทำให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม ถ้าบุคคลใดมีความกระตือรือร้นและมีแรงจูงใจในการทำงาน จะทำให้เกิดความขยันและความกระตือรือร้น อันส่งผลให้เกิดความสำเร็จได้ง่ายขึ้น 2) ความพยายาม (Persistence) เป็นสิ่งที่กระตุ้นให้เกิดความมานะ อดทน และบากบั่น อันก่อให้เกิดการคิดหาวิธีการนำความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของตนมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องานให้มากที่สุด ที่ไม่เกิดความย่อท้อหรือละทิ้งความพยายามอย่างง่ายดาย ถึงแม้ว่างานจะมีความยากมากแค่ไหนก็ตาม และเมื่องานได้รับผลสำเร็จด้วยดีก็มักคิดหาวิธีการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นกว่าเดิม 3) การเปลี่ยนแปลง (variability) รูปแบบการปฏิบัติงานในบางครั้ง อาจจะทำให้เกิดการท้อถอยแบบใหม่ที่ดีขึ้นมากกว่าเดิม โดยผู้เชี่ยวชาญบางท่านเชื่อว่า การเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าของบุคคลแสดงให้เห็นว่าบุคคลกำลังมองหาการเรียนรู้กับการทำงานแบบใหม่ๆ ให้ชีวิตบุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง ก็เพื่อต้องการประสบความสำเร็จตามที่ตั้งใจไว้ หากไม่สำเร็จบุคคลก็มักพยายามค้นหาสิ่งผิดพลาด และพยายามแก้ไขให้ดีขึ้นในทุกวิถีทาง จนในที่สุดทำให้เกิดการพบแนวทางที่เหมาะสมหรือพึงพอใจ ที่อาจจะแตกต่างไปจากเดิม 4) บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานจะเป็นบุคคลที่มีความขยันมุ่งมั่นในหน้าที่ของตน และทำงานโดยไม่หวังผลตอบแทนเพื่อต้องการความเจริญก้าวหน้าและประสบ

ความสำเร็จในชีวิต จัดว่าบุคคลมีจรรยาบรรณในงานของตน อันก่อให้เกิดความรับผิดชอบ มั่นคงในหน้าที่ และแสดงให้เห็นถึงความสมบูรณ์แบบ พร้อมทั้งทำให้ไม่มีเวลาคิด หรือปฏิบัติสิ่งไม่ดีที่เป็นผลด้านลบต่อตนเองและองค์กร (แรงจูงใจ *Motives การจูงใจ Motivation*, ม.ป.ป.)

อนึ่ง การสร้างแรงจูงใจช่วยเพิ่มความพยายามในการปฏิบัติงานให้บุคลากร เพราะความพยายามทำให้บุคลากรมีความอดทน พยายาม ไม่ย่อท้อที่จะคิดหาวิธีการนำความรู้ความสามารถของตนมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานให้ได้มากที่สุด และการสร้างแรงจูงใจยังช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการปฏิบัติงานของบุคลากร เพราะการเปลี่ยนแปลงทำให้เราเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูง จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย หากไม่สำเร็จก็จะหาข้อผิดพลาดเพื่อแก้ไข ซึ่งทำให้เกิดเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงาน จนในที่สุดทำให้เจอแนวทางที่เหมาะสมที่แตกต่างไปจากแนวทางเดิม นอกจากนี้ การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะช่วยเสริมสร้างคุณค่าความเป็นคนที่สมบูรณ์ให้หน่วยงาน เพราะผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จะเป็นผู้ที่มุ่งมั่นทำให้เกิดความเจริญก้าวหน้า และปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้สำเร็จลุล่วงตามคำสั่งที่ตนได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา (HREX.asia, 2564)

ดังนั้น แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้ศึกษาวิจัยตามข้างต้นนี้ มีความสนใจที่จะศึกษาเพื่อให้ทราบว่า มีปัจจัยด้านใดบ้าง ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ ทั้งนี้ จะนำผลการศึกษามาเป็นข้อมูลให้องค์กรนำไปปรับปรุง และพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรอย่างเป็นธรรมและเหมาะสมกับตำแหน่งงาน ผู้ศึกษาเชื่อว่า ถ้าหากมีการจัดการองค์กรให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน จะส่งผลให้เกิดผลบวก นั่นคือ เกิดเป็นแรงจูงใจที่สำคัญในการที่จะทำให้บุคลากรมีความรักและสร้างความผูกพันให้กับหน่วยงานมากขึ้น พร้อมทั้งการปฏิบัติงานจะทำได้อย่างเต็มประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล อันเป็นสิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนให้องค์กรประสบความสำเร็จตรงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ตามแผนปฏิบัติราชการของหน่วยงาน

1.2 คำถามการวิจัย (Research questions)

การศึกษานี้ ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามการวิจัย ดังนี้

- 1) บุคลากรภาครัฐ สังกัดกรมทรัพย์สินทางปัญญา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับใด และถ้าจำแนกตามแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอกจะอยู่ในระดับใด
- 2) บุคลากรภาครัฐ สังกัดกรมทรัพย์สินทางปัญญา ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันหรือไม่

1.3 สมมติฐาน (Research hypotheses)

การศึกษานี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

บุคลากรภาครัฐ สังกัดกรมทรัพย์สินทางปัญญา ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

1.4 วัตถุประสงค์การวิจัย (Research objectives)

การศึกษานี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

- 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ สังกัดกรมทรัพย์สินทางปัญญา
- 2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ สังกัดกรมทรัพย์สินทางปัญญา

จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

1.5 ขอบเขตการวิจัย (Research scope)

1.ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ สังกัดกรมทรัพย์สินทางปัญญา โดยมีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรที่ศึกษา

1.1 ตัวแปรอิสระ (Independent variable)

1.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลหรือลักษณะทั่วไปของตัวอย่าง สามารถวัดได้จากตัวแปร ดังนี้

1.1.1.1 เพศ

1.1.1.2 อายุ

1.1.1.3 ระดับการศึกษา

1.1.1.4 ตำแหน่ง

1.1.1.5 อายุราชการ / อายุงาน

1.1.1.6 รายได้ต่อเดือน

1.2 ตัวแปรตาม (Dependent variable) คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ สังกัดกรมทรัพย์สินทางปัญญา

1.2.1 แรงจูงใจภายใน (Intrinsic motivation)

1.2.2 แรงจูงใจภายนอก (External motivation)

2. ขอบเขตด้านประชากร และพื้นที่

ประชากรเป้าหมายที่ใช้ศึกษา คือ บุคลากรภาครัฐ สังกัดกรมทรัพย์สินทางปัญญา ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ที่กรมทรัพย์สินทางปัญญา จังหวัดนนทบุรี จำนวน 540 คน

3. ขอบเขตของเวลา

การศึกษานี้คาดว่าจะทำวิจัย ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2565 ถึง 18 ธันวาคม 2565 รวมระยะเวลาการทำวิจัยทั้งสิ้น ประมาณ 3 เดือน

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 1) สามารถนำไปเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล และพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานต่อไป
- 2) สามารถนำข้อมูล วิธีการ และหลักการของแรงจูงใจไปปรับใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ดียิ่งขึ้น
- 3) สามารถนำไปเป็นความรู้ให้กับผู้ที่สนใจเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อไป

1.7 คำนิยามศัพท์เฉพาะ (Definition of terms)

การศึกษานี้ ผู้วิจัยได้กำหนดคำนิยามศัพท์เฉพาะหรือนิยามเชิงปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย มีดังนี้

แรงจูงใจ คือ สิ่งที่เปรียบเสมือนพลังที่ผลักดันให้มนุษย์มีพฤติกรรม และยังกำหนดทิศทางและเป้าหมายของพฤติกรรมนั้นด้วย มนุษย์ที่มีแรงจูงใจสูงจะใช้ความพยายามในการกระทำไปสู่เป้าหมายอย่างมุ่งมั่นและไม่ย่อท้อ แต่คนที่มีแรงจูงใจต่ำจะไม่แสดงพฤติกรรม หรือไม่ก็อาจจะล้มเลิกการกระทำไปก่อนที่บรรลุเป้าหมาย

แรงจูงใจภายใน (Intrinsic motives) แรงจูงใจภายในเป็นสิ่งผลักดันจากภายในตัวบุคคลในแต่ละบุคคล ซึ่งอาจจะเป็นทัศนคติ ความคิดเห็น ความสนใจ ความตั้งใจ คุณค่า ความพอใจ ความต้องการ ฯลฯ สิ่งต่างๆ ดังกล่าวมาเหล่านี้ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมค่อนข้างถาวร เช่น พนักงานที่เห็นคุณค่าของงาน มองว่าองค์กรคือสถานที่ให้ชีวิตแก่เขาและครอบครัว ทำให้เขาเกิดทัศนคติที่ดีและเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร กระทำการต่างๆ ที่ทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้า หรือในกรณีที่บ้านเมืองประสบปัญหาเศรษฐกิจย่ำแย่ ในช่วงเวลาเหล่านี้ องค์กรจำนวนมากอยู่ในภาวะขาดทุน ไม่มีเงินจ่ายเงินเดือนหรือค่าตอบแทน แต่ด้วยความผูกพัน ทำให้เกิดความเห็นใจกันและกันทั้งเจ้าขององค์กรและพนักงาน ทุกคนต่างร่วมด้วยช่วยกันค้าขายอาหารเล็กๆ น้อยๆ ทั้งประเภทแซนวิช กวยเตี๋ยว ฯลฯ เพียงเพื่อให้มีรายได้ประทังกันไปทั้งผู้บริหารและพนักงานในองค์กร และสภาวะดังกล่าวนี้จะเห็นได้ว่าพนักงานหลายคนนั้นไม่ทั้งเจ้านาย ทั้งเต็มใจ ไปทำงานวันหยุดโดยไม่ได้รับค่าตอบแทน ถ้าการกระทำดังกล่าวเป็นไปโดยเนื่องจากความรู้สึก หรือทัศนคติที่ดีต่อเจ้าขององค์กร หรือด้วยความรับผิดชอบในฐานะสมาชิกคนหนึ่งขององค์กร อาจจะเพียงเพราะมิใช่เกรงจะถูกไล่ออกหรือไม่มีที่ไปก็กล่าวได้ว่าเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากแรงจูงใจภายใน

แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic motives) แรงจูงใจภายนอกเป็นสิ่งที่เกิดจากการผลักดันภายนอกของตัวบุคคลที่มากกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมต่างๆ อาจจะเป็นการได้รับรางวัล เกียรติยศ ชื่อเสียง คำชม การได้รับการยอมรับ หรือการยกย่อง ฯลฯ แรงจูงใจนี้เป็นสิ่งที่ไม่มีความคงทนถาวรต่อพฤติกรรม บุคคลจะแสดงพฤติกรรมก็เพื่อตอบสนองสิ่งจูงใจดังกล่าว เฉพาะในกรณีที่ต้องการรางวัล ต้องการเกียรติ ชื่อเสียง คำชม การยกย่อง การได้รับการยอมรับ ฯลฯ ตัวอย่างแรงจูงใจภายนอกที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม เช่น การที่คนงานทำงานเพียงเพื่อแลกกับค่าตอบแทน หรือเงินเดือน การแสดงความขยันตั้งใจทำงานเพียงเพื่อให้หัวหน้างานมองเห็นแล้วได้ความดีความชอบ เป็นต้น (แรงจูงใจ *Motives* การจูงใจ *Motivation*, ม.ป.ป.)

บุคลากรภาครัฐ หมายถึง ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง หรือผู้ปฏิบัติงานอื่นในหน่วยงานของรัฐ โดยในแนวทางนี้ จำแนกกลุ่มบุคลากรภาครัฐออกเป็น 5 กลุ่มตามบทบาทหน้าที่ (Roles and Responsibility) ประกอบด้วย (1) บุคลากรแรกบรรจุ (2) บุคลากรที่มีประสบการณ์ (3) บุคลากรที่ทำหน้าที่หัวหน้างาน (4) บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ และ (5) บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร (คู่มือแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ, 2563)

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2538, น. 41) ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับ การศึกษา อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และสถานภาพการสมรส เป็นต้น (รชตะ จันทะบุรณ์ และคณะ, 2560)

ทรัพย์สินทางปัญญา (Intellectual Property) หมายถึง ผลงานอันเกิดจากการประดิษฐ์ คิดค้น หรือการสร้างสรรค์ของมนุษย์ ซึ่งเน้นที่ผลผลิตของสติปัญญาและความชำนาญ โดยไม่จำกัดชนิดของการสร้างสรรค์ หรือวิธีการแสดงออกในรูปแบบของสิ่งที่จับต้องได้ เช่น สินค้าต่าง ๆ หรือในรูปแบบของสิ่งของที่จับต้องไม่ได้ เช่น บริการ แนวคิดในการดำเนินธุรกิจ กรรมวิธีการผลิตในอุตสาหกรรม เป็นต้น โดยทรัพย์สินทางปัญญาดังกล่าวข้างต้น แบ่งออกได้ 2 ประเภท ความรู้เบื้องต้นกฎหมายทรัพย์สินทางปัญญา (ม.ป.ป.) ดังนี้

- 1) ลิขสิทธิ์ (Copyright)
- 2) ทรัพย์สินทางอุตสาหกรรม (Industrial Property) ได้แก่
 - 2.1) สิทธิบัตร (Patent)
 - 2.2) แบบผังภูมิของวงจรรวม (Layout-Design of Integrated Circuits)
 - 2.3) เครื่องหมายการค้า (Trademark)
 - 2.4) ความลับทางการค้า (Trade Secret)
 - 2.5) ชื่อทางการค้า (Tradename)
- และ 2.6) สิ่งบ่งชี้ทางภูมิศาสตร์ (Geographical Indication)

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (ส่วนกลาง) ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ

Walters (1978, p. 218) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง “บางสิ่งบางอย่างที่อยู่ภายในตัวของบุคคลที่มีผลทำให้บุคคลต้องกระทำ หรือเคลื่อนไหว หรือมีพฤติกรรมในลักษณะที่มีเป้าหมาย” กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ แรงจูงใจเป็นเหตุผลของการกระทำ

Loundon and Bitta (1988, p. 368) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง "สภาวะที่อยู่ภายในตัวที่เป็นพลังทำให้ร่างกายมีการเคลื่อนไหวไปในทิศทางที่มีเป้าหมาย ที่ได้เลือกไว้แล้ว ซึ่งมักจะเป็นเป้าหมายที่มีอยู่ในภาวะสิ่งแวดล้อม" (*แรงจูงใจ Motives การจูงใจ Motivation*, ม.ป.ป.)

ธร สุนทรายุทธ (2551) กล่าวว่า แรงจูงใจภายในเป็นกระบวนการที่อินทรีย์กระตุ้นให้มีการตอบสนองอย่างมีทิศทางและดำเนินไปสู่เป้าหมาย (Goal) ตามที่ต้องการ แรงจูงใจนี้อาจจะเกิดจากสิ่งเร้าภายในอินทรีย์ของบุคคล ได้แก่ ความสนใจ ความต้องการ แรงขับ เจตคติ หรือเกิดขึ้นจากสิ่งเร้าภายนอกมากระตุ้นอัน ได้แก่ แรงกระตุ้น (Incentive) ความต้องการของกลุ่ม เป็นต้น

จันทรานี สงวนนาม (2553) กล่าวว่า แรงจูงใจภายนอกมีส่วนเกี่ยวข้องกับความต้องการ (Needs) แรงขับ (Drivers) ซึ่งเกิดขึ้นภายในตัวบุคคล ส่วนเครื่องล่อหรือสิ่งจูงใจ (Incentives) เกิดจากการจูงใจภายนอก เช่น การให้รางวัลหรือสิ่งตอบแทน เป็นต้น เมื่อบุคคลเกิดความต้องการทำให้เกิดแรงขับ แรงขับที่เกิดขึ้นจะไปกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมา ด้วยการกำหนดทิศทางหรือเป้าหมายที่จะแสดงพฤติกรรมเพื่อสนองความต้องการ

สัมมา รณิธย์ (2553) กล่าวว่า ความปรารถนาที่จะกระทำการใดๆ ที่คิดว่ามีคุณค่าด้วยความเต็มใจของบุคคลในการที่จะอุทิศกายและใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายโดยได้รับรางวัลเป็นผลตอบแทนการกระทำนั้นๆ เป็นสิ่งจูงใจ (Incentives) ที่จะเป็นสิ่งเร้าที่มากกระตุ้นทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา เช่น รางวัล คำชมเชยให้เกิดแรงขับ คือแรงผลักดันที่เกิดขึ้นภายในตัวของบุคคลอันเนื่องมาจากความต้องการ

2.2 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

กิติพันธ์ รุจิรกุล (2529) กล่าวว่า การทำงานในองค์กร/หน่วยงาน นอกจากมีการแบ่งระดับการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีการแบ่งส่วนงานที่จะต้องปฏิบัติออกเป็นหน่วยงานย่อยลงมา เช่น กอง/สำนักกลุ่ม/ฝ่าย ซึ่งมีหัวหน้ากอง/สำนัก และหัวหน้ากลุ่ม/ฝ่าย เป็นผู้รับผิดชอบงานตามลักษณะหน้าที่ของตนที่แตกต่างกัน ในการปฏิบัติงานที่ต่างชนิด ต่างหน้าที่ ก็เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร หรือหน่วยงานนั้น ซึ่งจะทำให้ผู้นำมีความสนใจ มีทักษะ มีความรู้มีทัศนคติ และมีบทบาทหน้าที่ของแต่ละคนแตกต่างกันไป

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2529) กล่าวว่า การปฏิบัติงานจำเป็นต้องมีทั้งศาสตร์และศิลป์ ศาสตร์ คือ การศึกษาหาความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ทักษะ หรือเทคนิควิธีปฏิบัติงานต่าง ๆ ส่วนศิลป์ คือ การที่จะนำเอาความรู้ หลักการและทฤษฎีมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงาน สถานการณ์ และสิ่งแวดล้อม ตลอดจนขอบเขตจำกัดของทรัพยากรให้เป็นไปตามบทบาทหน้าที่รับผิดชอบของตำแหน่งงานต่าง ๆ ที่กำหนดขึ้นในภายในองค์กร (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม, 2556)

เฉลิม ศรีผดุง (ม.ป.ป.) กล่าวว่า การบริหารราชการให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์ ให้บรรลุวัตถุประสงค์/เป้าหมาย และเกิดผลสัมฤทธิ์ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน และประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุด โดยมีการบูรณาการยุทธศาสตร์ แผนงาน/โครงการ ทรัพยากรขององค์กร และมีการประสานความร่วมมือจากทุกภาคส่วน

จากความหมายที่หลากหลาย จึงสรุปได้ว่า การทำงานในองค์กร/หน่วยงาน มีการแบ่งระดับการทำงาน และส่วนงานที่ต้องปฏิบัติ และรับผิดชอบออกเป็นหน่วยงานย่อยลงมา เช่น กอง/สำนัก กลุ่ม/ฝ่าย โดยมีหัวหน้ากอง/สำนัก และหัวหน้ากลุ่ม/ฝ่าย เป็นผู้รับผิดชอบและกำกับดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาตามลักษณะหน้าที่ของตนที่แตกต่างกัน ทั้งนี้ การทำงานจำเป็นต้องมีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ทักษะ และเทคนิควิธีทำงาน เพื่อให้การทำงานดังกล่าวข้างต้น เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงาน และสถานการณ์ เพื่อให้องค์กรหรือหน่วยงาน ประสบความสำเร็จ และบรรลุเป้าหมายที่ตั้งตามแผนปฏิบัติราชการขององค์กร พร้อมทั้งเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาวิจัยของ บุษบา เขิดชู (2556) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อันดับแรกคือ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง ด้านความรับผิดชอบ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความก้าวหน้า ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านผลประโยชน์ตอบแทน มีภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐาน เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า ข้าราชการที่มีเพศ อายุ ระดับตำแหน่ง และรายได้ต่างก็มีแรงจูงใจการ

ปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยส่วนข้าราชการ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจ การปฏิบัติงานแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

จากการศึกษางานวิจัยของ นิติญา จันทร์เสถียร (2559) มีวัตถุประสงค์ของการศึกษาในครั้งนี้

- 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานราชการ สถาบันสุขภาพสัตว์แห่งชาติ
- 2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานราชการของสถาบันสุขภาพสัตว์แห่งชาติ

ผลการวิจัย พบว่า พนักงานราชการ สถาบันสุขภาพสัตว์แห่งชาติ มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ด้านค่าตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูล ด้านความสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กร ด้านการบังคับบัญชา และด้านสภาพการทำงาน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานราชการมีแรงจูงใจ ด้านความสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.98 ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ย 3.52 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานราชการที่มี เพศ อายุ ระดับรายได้ สถานภาพ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

จากการศึกษางานวิจัยของ กมลวรรณ ปานประดิษฐ์ (2560) มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าโมกจังหวัดอ่างทอง 2) เปรียบเทียบแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าโมกจังหวัดอ่างทอง ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าโมกจังหวัดอ่างทองโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

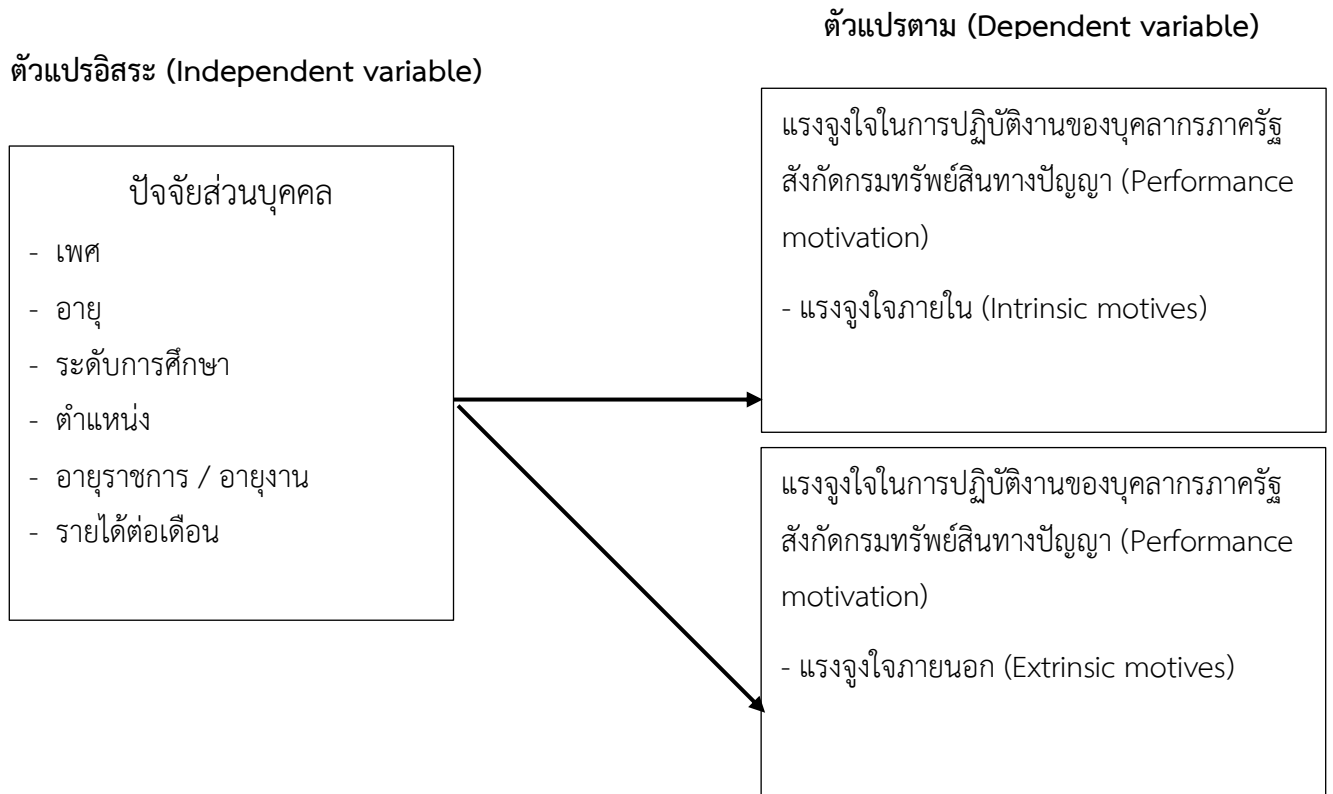
จากการศึกษางานวิจัยของ วชิระ กันภัย (2559) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านแล้วพบว่า ด้านสภาพแวดล้อม ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านลักษณะงาน และด้านผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน มีแรงจูงใจในระดับมาก

จากการศึกษางานวิจัยของ วรธนา อารณ (2557) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการรัฐสภา ระดับความผูกพันต่อองค์กร และเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทำงานต่อความผูกพันต่อองค์กร ผลการศึกษาด้านแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม พบว่า อยู่ในระดับสูง ส่วนด้านความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม พบว่า อยู่ในระดับสูงเช่นกัน

จากการศึกษางานวิจัยของ ธนพัฒน์ จงมีสุข (ม.ป.ป.) กล่าวว่า ปัจจุบันทั่วโลกประชาชนมีสิทธิเท่าเทียมกัน โดยสตรีมีบทบาทในการดำเนินงานและเป็นผู้นำทั้งภาครัฐและภาคเอกชนเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากความเสมอภาคทางด้านสังคมที่ผู้หญิง และผู้ชายมีสิทธิเท่าเทียมกัน

2.4 กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual framework)

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้น ผู้วิจัยสามารถพัฒนากรอบแนวคิดการวิจัย และสมมติฐานการวิจัย แสดงดังภาพที่ 1



ภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดวิจัย

บทที่ 3 ระเบียบวิธีการวิจัย

งานวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ สังกัดกรมทรัพย์สินทางปัญญา มีระเบียบวิธีการวิจัย ดังนี้

3.1 ประชากรและตัวอย่าง

ประชากรเป้าหมายที่ใช้ศึกษา คือ บุคลากรภาครัฐที่ปฏิบัติงานอยู่ที่กรมทรัพย์สินทางปัญญา ซึ่งทราบขนาดประชากรที่แน่นอน (Infinity population) จำนวน 540 คน (กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเลขาธิการกรม กรมทรัพย์สินทางปัญญา)

โดยการศึกษาี้ผู้วิจัยทราบขนาดประชากรที่แน่นอน ที่มีความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้สูงสุดไม่เกิน 5% Yamane (1973) โดยคำนวณจากสูตรด้านล่าง ได้ดังนี้

$$n = \frac{N}{1+Ne^2} \dots\dots\dots (1)$$

โดยที่

n = ขนาดตัวอย่างที่ต้องการ

N = ขนาดประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้

ดังนั้น สามารถแทนค่าในสูตร (1) ข้างต้น ได้ดังนี้

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

$$n = \frac{540}{1+540(0.05)^2}$$

$$n = 230$$

ผู้วิจัยจะดำเนินการเก็บข้อมูลแบบสอบถามจากบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ณ กรมทรัพย์สินทางปัญญา จำนวนทั้งหมด 230 คน ซึ่งเป็นเก็บแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และเป็นการสุ่มโดยอาศัยความน่าจะเป็น (Probability sampling) จำนวนทั้งหมด 11 กอง/สำนัก/ศูนย์ ดังนี้ 1) กองกฎหมาย จำนวน 19 คน 2) กองลิขสิทธิ์ จำนวน 11 คน 3) กองป้องปรามการละเมิดทรัพย์สินทางปัญญา จำนวน 9 คน 4) กองสิทธิบัตร 46 คน 5) กองสิ่งบ่งชี้ทางภูมิศาสตร์ จำนวน 8 คน 6) กองสิทธิบัตรออกแบบ จำนวน 15 คน 7) สำนักงานเลขานุการกรม จำนวน 29 คน 8) กองเครื่องหมายการค้าจำนวน 55 คน 9) กองพัฒนาความร่วมมือ

ทรัพยากรสิ้นทางปัญญา จำนวน 9 คน 10) กองส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรสิ้นทางปัญญา จำนวน 13 คน 11) ศูนย์เทคโนโลยีและสารสนเทศ จำนวน 6 คน และอื่น ๆ จำนวน 10 คน รวมทั้งหมด 230 คน รายละเอียดตามตารางด้านล่างนี้

ตารางที่ 3.1 จำนวนบุคลากรของกรมทรัพยากรสิ้นทางปัญญา จำแนกตามกอง/สำนัก/ศูนย์ ทั้งหมด 230 คน

สำนัก/กอง/ศูนย์ ตำแหน่ง	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ	ลูกจ้างเหมา บริการ	อื่น ๆ
กองกฎหมาย	10	-	7	2	-
กองลิขสิทธิ์	3	-	5	3	-
กองป้องปรามการละเมิด ทรัพยากรสิ้นทางปัญญา	5	-	3	1	-
กองสิทธิบัตร	30	-	15	1	-
กองสิ่งบ่งชี้ทางภูมิศาสตร์	5	-	2	1	-
กองสิทธิบัตรออกแบบ	10	1	2	2	-
สำนักงานเลขานุการกรม	12	4	8	5	-
กองเครื่องหมายการค้า	30	2	21	2	-
กองพัฒนาความร่วมมือ ทรัพยากรสิ้นทางปัญญา	5	1	1	2	-
กองส่งเสริมการพัฒนา ทรัพยากรสิ้นทางปัญญา	5	-	5	3	-
ศูนย์เทคโนโลยีและสารสนเทศ	3	-	2	1	-
รวม	118	8	71	23	10
รวมทั้งสิ้น	230				

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามออนไลน์ (Online questionnaire) ในรูปแบบ Google form ซึ่งแบ่งเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 : เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง อายุราชการ/อายุงาน และรายได้ต่อเดือน มีคำตอบให้เลือก และให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกเพียงคำตอบเดียว รวมจำนวนทั้งหมด 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 : สอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของท่าน แรงจูงใจภายใน (Intrinsic motives) โดยมีลักษณะเป็นมาตราประเมินค่า (Rating scale) 5 ระดับ รวมจำนวนทั้งหมด 8 ข้อ

ส่วนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของท่าน แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic motives) โดยมีลักษณะเป็นมาตราประเมินค่า (Rating scale) 5 ระดับ รวมจำนวนทั้งหมด 9 ข้อ

ส่วนที่ 4 : การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ผู้ทำวิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นนั้น ไปทำการทดสอบคุณภาพเครื่องมือทั้ง 2 ส่วน ได้แก่ ค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ดังนี้

1) ค่าความเที่ยงตรง (Validity) การนำแบบสอบถามของผู้ทำวิจัยที่สร้างขึ้นผ่านการตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ได้แก่ ผศ.ดร.ศิริเดช คำสุพรหม (ประธาน) รศ.ดร.ธนิดา จิตรน้อมรัตน์ (กรรมการ) และ ผศ.ดร.อดิสร่า พงศ์ยี่หล้า (ที่ปรึกษา) เพื่อตรวจสอบความเหมาะสม ถูกต้อง และครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการ

2) ความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ถูกสร้างขึ้นไปดำเนินการทดสอบจำนวน 30 ชุด เพื่อตรวจสอบว่าคำถามที่ได้กำหนดขึ้น สามารถสื่อความหมายตรงความต้องการ และมีความเหมาะสม จากนั้น ผู้ทำวิจัยจะนำไปทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ดังนี้ สมบัติ ท้ายเรือคำ (2551)

$$\text{จากสูตร } \alpha = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2}\right)$$

โดยที่ α คือ สัมประสิทธิ์แอลฟา

K คือ จำนวนข้อคำถาม

$\sum S_i^2$ คือ ผลรวมของความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ

S_t^2 คือ ความแปรปรวนของคะแนนรวม

โดยการใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's alpha coefficient; α) จากการประเมินความเที่ยงตรงสัมประสิทธิ์แอลฟาได้มีการพิจารณาจากเกณฑ์ ดังต่อไปนี้ ศิริชัย กาญจนวาสี (2544)

ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α)	การแปลความหมายระดับความเที่ยงตรง
มากกว่า .9	ดีมาก
มากกว่า .8	ดี
มากกว่า .7	พอใช้
มากกว่า .6	ค่อนข้างพอใช้
มากกว่า .5	ต่ำ
น้อยกว่า หรือ เท่ากับ .5	ไม่สามารถรับได้

เครื่องมือแบบสอบถามที่วัดความพึงพอใจหรือความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามด้วย Likert Scale คือ การให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกแสดงความคิดเห็น จากระดับความพึงพอใจหรือระดับความเห็นด้วย 5 ระดับ ต่อแบบสอบถามในแต่ละข้อ โดยระดับความคิดเห็นทั้ง 5 ระดับของ Likert Scale คือระดับความพึงพอใจที่จะมีตั้งแต่พอใจหรือเห็นด้วยที่สุด (Favorable) ไปจนถึงไม่พอใจหรือไม่เห็นด้วยที่สุด (Unfavorable) ดังนี้

1. เห็นด้วยน้อยที่สุด	มีค่าคะแนน เป็น 1
2. เห็นด้วยน้อย	มีค่าคะแนน เป็น 2
3. เห็นด้วยปานกลาง	มีค่าคะแนน เป็น 3
4. เห็นด้วยมาก	มีค่าคะแนน เป็น 4
5. เห็นด้วยมากที่สุด	มีค่าคะแนน เป็น 5

ระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าคะแนนเป็น 5 ระดับ ซึ่งเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของ Likert scale ในแบบสอบถามข้างต้นนำมาหาค่าเฉลี่ยตามช่วงเกณฑ์ของ Kris Piroj (2561) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.50 – 5.00	ภูมิใจมากที่สุด
3.50 – 4.49	ภูมิใจมาก
2.50 – 3.49	ใจปานกลาง
1.50 – 2.49	ใจน้อย
1.00 – 1.49	ใจน้อยที่สุด

3.3 การรวบรวมข้อมูล (Data Collection)

ขั้นตอนการรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.3.1 ดำเนินการแจกแบบสอบถามในรูปแบบ Google form ผ่านทางช่องทางออนไลน์ต่าง ๆ ให้กับบุคลากรภาครัฐที่ปฏิบัติงานอยู่ที่กรมทรัพย์สินทางปัญญา

3.3.2 ขี้แจงถึงวัตถุประสงค์การวิจัย รวมทั้งหลักเกณฑ์ในการตอบแบบสอบถามเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความเข้าใจในข้อคำถาม และความต้องการของผู้วิจัย โดยคำถามมีทั้งหมด 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 : ปัจจัยส่วนบุคคล หรือลักษณะทั่วไปของบุคลากร จำนวนทั้งหมด 6 ข้อ ส่วนที่ 2 : คำถามที่เกี่ยวกับแรงจูงใจภายใน จำนวนทั้งหมด 8 ข้อ และส่วนที่ 3 : คำถามที่เกี่ยวกับแรงจูงใจภายนอก จำนวน 9 ข้อ

3.3.3 นำแบบสอบถามออนไลน์ที่ได้มาตรวจสอบความเรียบร้อย และถูกต้อง เช่น ตรวจสอบข้อมูล ไม่ครบถ้วน ขาดความสมบูรณ์ หรือข้อมูลที่ผิดพลาด เป็นต้น

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าสถิติทดสอบสมมติฐาน ดังต่อไปนี้

3.4.1 นำข้อมูลที่ได้ทำการสำรวจตัวอย่าง 230 คน ทำการรวบรวมเพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ ได้แก่ ตรวจสอบความถูกต้อง ตรวจสอบข้อมูลที่ผิดปกติ (Outlier) ตรวจสอบความครบถ้วน และสมบูรณ์ของข้อมูล เป็นต้น

3.4.2 ทำการลงรหัสเป็นตัวเลขและนำข้อมูลมาบันทึก เพื่อทำการประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์เชิงสถิติ (SPSS) โดยมีการวิเคราะห์ผลการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ ดังนี้

(1) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลหรือลักษณะทั่วไปของบุคลากรภาครัฐที่ปฏิบัติงานอยู่ที่กรมทรัพย์สินทางปัญญา

การศึกษานี้วิเคราะห์ด้วยค่าสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

(2) ศึกษาระดับแรงจูงใจของบุคลากรภาครัฐที่ปฏิบัติงานอยู่ที่กรมทรัพย์สินทางปัญญา

การศึกษานี้วิเคราะห์ด้วยค่าสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation, SD) และระดับแรงจูงใจ (Motivation)

(3) ศึกษาอิทธิพลของเพศ (Gender) ที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ สังกัดกรมทรัพย์สินทางปัญญา

การศึกษานี้ทดสอบสมมติฐาน 2 กลุ่มตัวอย่าง ด้วยค่าสถิติ Independent sample t-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

(4) เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล (อายุ การศึกษา ตำแหน่ง ระดับ และรายได้ต่อเดือน) ที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ สังกัดกรมทรัพย์สินทางปัญญา

การศึกษานี้ทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคล ตั้งแต่ 3 กลุ่มตัวอย่างขึ้นไป วัตด้วยค่าสถิติ F-test (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และหากพบว่าผลการวิเคราะห์มีความแตกต่างกันจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีเปรียบเทียบรายคู่ Least Significant Difference (LSD) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ สังกัดกรมทรัพย์สินทางปัญญา” มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ต้องนำเสนอตามลำดับความ โดยผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากตัวอย่างที่เป็นบุคลากรภาครัฐ ปฏิบัติงานอยู่ที่กรมทรัพย์สินทางปัญญาจำนวน 230 คน หลังจากดำเนินการแล้วเสร็จ จึงนำมาวิเคราะห์ข้อมูลในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS) พร้อมทั้งสามารถนำเสนอผลการศึกษา ตามลำดับของวัตถุประสงค์การศึกษา และสมมติฐานของการวิจัย ดังรายละเอียดปรากฏตามข้อมูลด้านล่างนี้

4.1 ลักษณะทั่วไปของตัวอย่าง (ปัจจัยส่วนบุคคล) โดยวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติเชิงพรรณนา

4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจ โดยวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติเชิงพรรณนา

4.3 ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ สังกัดกรมทรัพย์สินทางปัญญา

4.4 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ สังกัดกรมทรัพย์สินทางปัญญา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

4.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของประชากรตัวอย่าง จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	73	31.7
หญิง	157	68.3
รวม	230	100

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล หรือลักษณะทั่วไปของตัวอย่างโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา เช่น จำนวน และร้อยละ เป็นต้น เพื่ออธิบายถึงลักษณะทั่วไป หรือปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างแล้ว ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง อายุราชการ/อายุงาน และรายได้ต่อเดือน พบว่า บุคลากรภาครัฐที่ปฏิบัติงาน ณ กรมทรัพย์สินทางปัญญา ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 68.3 ซึ่งมีจำนวนมากกว่าเพศชาย โดยเพศชายมีจำนวนเพียง 73 คน คิดเป็นร้อยละ 31.7 ดังรายละเอียดปรากฏตามตาราง

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของประชากรตัวอย่าง จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 25 ปี	11	4.8
25 – 36 ปี	79	34.3
37 – 45 ปี	37	16.1
45 ปีขึ้นไป	103	44.8
รวม	230	100

จากการวิเคราะห์ผลอายุของกลุ่มตัวอย่างแล้ว พบว่า ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป มีจำนวนมากที่สุดคือ 103 คน คิดเป็นร้อยละ 44.8 อันดับสองคือ อายุ 25 – 36 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 34.3 อันดับสามคือ อายุ 37 – 45 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 16.1 และอันดับสุดท้ายคือ อายุ ต่ำกว่า 25 ปี มีจำนวนเพียง 11 คน คิดเป็นร้อยละ 4.8 ดังรายละเอียดปรากฏตามตาราง

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของประชากรตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	32	13.9
ปริญญาตรี	154	67.0
สูงกว่าปริญญาตรี	44	19.1
รวม	230	100

จากการวิเคราะห์ผลระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างแล้ว พบว่า ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 67 รองลงมาคือ ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 19.1 และอันดับสุดท้าย ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 13.9 ดังรายละเอียดปรากฏตามตาราง

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของประชากรตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ข้าราชการ	118	51.3
ลูกจ้างประจำ	8	3.5
พนักงานราชการ	71	30.9
ลูกจ้างเหมาบริการ	23	10.0
อื่น ๆ	10	4.3
รวม	230	100

จากการวิเคราะห์ผลตำแหน่งของกลุ่มตัวอย่างแล้ว พบว่า ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างตำแหน่งข้าราชการมีจำนวนมากที่สุด จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 51.3 อันดับสองคือ พนักงานราชการ จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 30.9 อันดับสามคือ ลูกจ้างเหมาบริการ จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 10 อันดับสี่คือ อื่น ๆ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 4.3 และอันดับสุดท้ายคือ ลูกจ้างประจำ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.5 ดังรายละเอียดปรากฏตามตาราง

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของประชากรตัวอย่าง จำแนกตามอายุราชการและอายุงาน

อายุราชการ/อายุงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 5 ปี	63	27.4
5 – 10 ปี	68	29.6
11 – 15 ปี	33	14.3
15 ปีขึ้นไป	66	28.7
รวม	230	100

จากการวิเคราะห์ผลอายุราชการและอายุงานของกลุ่มตัวอย่างแล้ว พบว่า ส่วนใหญ่ประชากรตัวอย่างที่มีอายุราชการมากที่สุดคือ 5 – 10 ปี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 29.6 อันดับสองคือ 15 ปีขึ้นไป จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 28.7 อันดับสามคือ น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 27.4 และน้อยที่สุดคือ อายุราชการ 11 – 15 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 14.3 ดังรายละเอียดปรากฏตามตาราง

ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละของประชากรตัวอย่าง จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 15,000 บาท	19	8.3
15,000 – 30,000 บาท	148	64.3
30,001 – 45,000 บาท	43	18.7
มากกว่า 45,000 บาท	20	8.7
รวม	230	100

จากการวิเคราะห์รายได้ต่อเดือนของกลุ่มตัวอย่างแล้ว พบว่า ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างมีรายได้ต่อเดือนมากที่สุดคือ 15,000 – 30,000 บาท จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 64.3 อันดับสองคือ 30,001 – 45,000 บาท จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 18.7 อันดับสามคือ มากกว่า 45,000 บาท จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 8.7 และอันดับสุดท้ายคือ น้อยกว่า 15,000 บาท จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 8.3 ดังรายละเอียดปรากฏตามตารางด้านล่างนี้

4.2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของแรงจูงใจ

ตารางที่ 4.7 ภาพรวมของค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจภายในและภายนอก

แรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก ของบุคลากรกรมทรัพย์สินทางปัญญา	ระดับความสำคัญ		
	Mean	S.D.	ระดับ
แรงจูงใจภายใน (Intrinsic motivation)	4.39	0.57	สูงใจมาก
แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic motivation)	4.33	0.57	สูงใจมาก
รวม	4.36	0.53	สูงใจมาก

จากการวิเคราะห์ผลของแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอกของบุคลากรกรมทรัพย์สินทางปัญญาโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงใจมาก มีค่าเฉลี่ย 4.36 และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า แรงจูงใจภายใน มีค่าเฉลี่ย 4.39 และแรงจูงใจภายนอก มีค่าเฉลี่ย 4.33

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจภายใน

แรงจูงใจภายใน (Intrinsic motivation)	ระดับความสำคัญ		
	Mean	S.D.	ระดับ
1) เมื่อท่านต้องการความก้าวหน้า ทำให้ท่านเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	4.48	0.75	สูงใจมาก
2) ความผูกพันในการปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กร ทำให้ท่านเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	4.33	0.78	สูงใจมาก
3) ความรู้สึกที่พึงพอใจของท่านในตำแหน่งงาน ทำให้ท่านเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	4.30	0.73	สูงใจมาก
4) ความต้องการที่พร้อมจะพัฒนาตนเองไปกับงานใหม่ๆ ของท่าน ทำให้ท่านเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	4.43	0.72	สูงใจมาก
5) เมื่อท่านรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าต่อองค์กร ทำให้ท่านเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	4.46	0.72	สูงใจมาก
6) ความรู้สึกมีอิสระในงานของท่าน ทำให้ท่านเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	4.45	0.72	สูงใจมาก
7) ความรู้สึกท้าทายกับงาน ทำให้ท่านเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	4.19	0.80	สูงใจมาก
8) เมื่อท่านรู้สึกพึงพอใจต่อผลการขึ้นเงินเดือน / ค่าตอบแทน ทำให้ท่านเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	4.46	0.80	สูงใจมาก
รวม	4.39	0.57	สูงใจมาก

จากการวิเคราะห์เชิงสถิติมีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจภายใน (Intrinsic motivation) โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงใจมาก มีค่าเฉลี่ย 4.39 และเมื่อพิจารณาผลตามรายชื่อแล้ว มีรายละเอียด ดังนี้ 1) ความต้องการความก้าวหน้าของบุคลากร ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ระดับสูงใจมาก เป็นอันดับแรก มีค่าเฉลี่ย 4.48 รองลงมา ตามลำดับ ได้แก่ 8) ความรู้สึกพึงพอใจต่อผลการขึ้นเงินเดือน / ค่าตอบแทนของบุคลากร ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และ 5) เมื่อบุคลากรรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าต่อองค์กร ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ย 4.46 โดยข้อ 5) และ 8) มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 6) ความรู้สึกมีอิสระในงานของบุคลากร ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 4.45 4) ความต้องการที่พร้อมจะพัฒนาตนเองไปกับงานใหม่ๆ ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 4.43 2) ความผูกพันของบุคลากรในการปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กร ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 4.33 3) ความรู้สึกพึงพอใจในตำแหน่งงานของบุคลากร ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 4.30 และ 7) ความรู้สึกท้าทายกับงานของบุคลากร ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 4.19 ซึ่งมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังรายละเอียดปรากฏตามตาราง

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจภายนอก

แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic motivation)	ระดับความสำคัญ		
	Mean	S.D.	ระดับ
1) เมื่อท่านได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา ทำให้ท่านเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	4.47	0.73	สูงใจมาก
2) เมื่อท่านได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน ทำให้ท่านเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	4.55	0.65	สูงใจมากที่สุด
3) เมื่อเพื่อนร่วมงานช่วยท่านแก้ไขปัญหา ทำให้ท่านเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	4.55	0.63	สูงใจมากที่สุด
4) เมื่อท่านถูกเลือกเข้าฝึกอบรมในโครงการต่าง ๆ ทำให้ท่านเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	4.17	0.86	สูงใจมาก
5) ข้อเสนอที่เกี่ยวกับสวัสดิการที่ท่านได้รับจากหน่วยงาน ทำให้ท่านเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	4.37	0.76	สูงใจมาก
6) เมื่อท่านถูกเลือกให้เข้าปฏิบัติงานเชิงบูรณาการร่วมกันกับหน่วยงานอื่นในองค์กร ทำให้ท่านเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	4.10	0.84	สูงใจมาก
7) เมื่อท่านได้เห็นเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ทำให้ท่านเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	3.99	1.08	สูงใจมาก
8) เมื่อได้รับรู้เรื่องเงินประจำตำแหน่ง และเงินเพิ่มพิเศษของหน่วยงาน ทำให้ท่านเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	4.44	0.77	สูงใจมาก
9) เมื่อองค์กรได้มีการส่งเสริมการนำเทคโนโลยี หรือสื่ออิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ มาใช้ในการดำเนินงาน ทำให้ท่านเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	4.32	0.759	สูงใจมาก
รวม	4.33	0.57	สูงใจมาก

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการวิเคราะห์เชิงสถิติมีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจภายนอก (Extrinsic motivation) โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงใจมาก มีค่าเฉลี่ย 4.33 และเมื่อพิจารณาผลตามรายข้อแล้ว มีรายละเอียดดังนี้ 3) เมื่อเพื่อนร่วมงานของบุคลากร ช่วยแก้ไขปัญหา ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และ 2) เมื่อบุคลากรได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 4.55 โดยข้อ 2) และ 3) มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 1) เมื่อบุคลากรได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 4.47 8) เมื่อบุคลากรได้รับรู้เรื่องเงินประจำตำแหน่ง และเงินเพิ่มพิเศษของหน่วยงาน ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ย 4.34 5) ข้อเสนอที่เกี่ยวกับสวัสดิการที่บุคลากรได้รับจากหน่วยงาน ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 4.37 4) เมื่อบุคลากรถูกเลือกเข้าฝึกอบรมในโครงการต่าง ๆ ทำให้เกิดแรงจูงใจในการ

ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 4.17 6) เมื่อบุคลากรถูกเลือกให้เข้าปฏิบัติงานเชิงบูรณาการร่วมกันกับหน่วยงานอื่นในองค์กร ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 4.10 และ 7) การที่บุคลากรได้เห็นเครื่องราขอสิทธิการณทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 3.99 ซึ่งมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังรายละเอียดปรากฏตามตาราง

4.3 ศึกษาอิทธิพลของเพศ (Gender) ที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ สังกัดกรมทรัพย์สินทางปัญญา ด้วยค่าสถิติ Independent sample t-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบเพศที่มีต่อแรงจูงใจภายใน

แรงจูงใจภายใน (Intrinsic motivation)	t-test for Equality of Means						
	เพศ	n	Mean	S.D.	t	df	P-Value
1) เมื่อท่านต้องการความก้าวหน้า ทำให้ท่านเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ชาย	73	4.44	0.897	-0.548	112.521	0.585
	หญิง	157	4.50	0.685			
2) ความผูกพันในการปฏิบัติงานของท่านที่มีต่อองค์กร ทำให้ท่านเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ชาย	73	4.33	0.867	-0.079	228	0.937
	หญิง	157	4.34	0.747			
3) ความรู้สึกที่พึงพอใจของท่านในตำแหน่งงาน ทำให้ท่านเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ชาย	73	4.30	0.861	0.73	114.379	0.942
	หญิง	157	4.29	0.672			
4) ความต้องการที่พร้อมจะพัฒนาตนเองไปกับงานใหม่ๆ ของท่าน ทำให้ท่านเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ชาย	73	4.49	0.729	0.894	228	0.372
	หญิง	157	4.40	0.724			
5) เมื่อท่านรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าต่อองค์กร ทำให้ท่านเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ชาย	73	4.44	0.897	-0.284	105.768	0.777
	หญิง	157	4.47	0.626			
6) ความรู้สึกมีอิสระในงานของท่าน ทำให้ท่านเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ชาย	73	4.40	0.862	-0.725	228	0.469
	หญิง	157	4.47	0.646			
7) ความรู้สึกท้าทายกับงาน ทำให้ท่านเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ชาย	73	4.11	0.951	-0.955	112.255	0.342
	หญิง	157	4.23	0.724			
8) เมื่อท่านรู้สึกพึงพอใจต่อผลการขึ้นเงินเดือน / ค่าตอบแทน ทำให้ท่านเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ชาย	73	4.33	1.015	-1.484	102.722	0.141
	หญิง	157	4.52	0.675			
ภาพรวม	ชาย	73	4.35	0.714	-0.604	228	0.546
	หญิง	157	4.40	0.498			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการวิเคราะห์ผลตามตารางข้างต้น พบว่า บุคลากรภาครัฐที่ปฏิบัติงานอยู่ที่กรมทรัพย์สินทางปัญญา ที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจภายในโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่เมื่อวิเคราะห์ผลตามรายด้านแล้ว พบว่า แรงจูงใจภายในของข้ออื่น ๆ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบเพศมีต่อแรงจูงใจภายนอก

แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic motivation)	t-test for Equality of Means						
	เพศ	n	Mean	S.D.	t	df	Sig
1) เมื่อท่านได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา ทำให้ท่านเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ชาย	73	4.30	0.908	-2.038	105.979	0.044*
	หญิง	157	4.54	0.635			
2) เมื่อท่านได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน ทำให้ท่านเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ชาย	73	4.52	0.709	-0.502	228	0.616
	หญิง	157	4.57	0.623			
3) เมื่อเพื่อนร่วมงานช่วยท่านแก้ไขปัญหา ทำให้ท่านเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ชาย	73	4.45	0.727	-1.632	228	0.104
	หญิง	157	4.60	0.587			
4) เมื่อท่านถูกเลือกเข้าฝึกอบรมในโครงการต่าง ๆ ทำให้ท่านเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ชาย	73	4.08	1.024	-1.042	228	0.299
	หญิง	157	4.21	0.785			
5) ข้อเสนอที่เกี่ยวกับสวัสดิการที่ท่านได้รับจากหน่วยงาน ทำให้ท่านเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ชาย	73	4.19	0.923	-2.112	107.955	0.037*
	หญิง	157	4.45	0.664			
6) เมื่อท่านถูกเลือกให้เข้าปฏิบัติงานเชิงบูรณาการร่วมกันกับหน่วยงานอื่นในองค์กร ทำให้ท่านเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ชาย	73	4.10	0.960	0.003	228	0.998
	หญิง	157	4.10	0.783			
7) เมื่อท่านได้เห็นเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ทำให้ท่านเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ชาย	73	3.88	1.247	-1.009	116.905	0.315
	หญิง	157	4.04	1.002			

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic motivation)	t-test for Equality of Means						
	เพศ	n	Mean	S.D.	t	df	Sig
8) เมื่อได้รับรู้เรื่องเงินประจำตำแหน่ง และเงินเพิ่มพิเศษของหน่วยงาน ทำให้ท่านเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ชาย	73	4.27	0.886	-2.214	228	0.028*
	หญิง	157	4.52	0.713			
9) เมื่อองค์กรของท่านได้มีการส่งเสริมการนำเทคโนโลยี หรือสื่ออิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ มาใช้ในการดำเนินงาน ทำให้ท่านเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ชาย	73	4.26	0.913	-0.778	228	0.437
	หญิง	157	4.34	0.677			
ภาพรวม	ชาย	73	4.23	0.695	-1.796	228	0.074
	หญิง	157	4.37	0.505			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการวิเคราะห์ผลตามตารางข้างต้น พบว่า บุคลากรภาครัฐที่ปฏิบัติงานอยู่ที่กรมทรัพย์สินทางปัญญา ที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจภายนอกโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่เมื่อวิเคราะห์ผลตามรายข้อแล้ว พบว่า ข้อ 1) เมื่อบุคลากรได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 5) ข้อเสนอที่เกี่ยวกับสวัสดิการที่ได้รับจากหน่วยงาน ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และ ข้อ 8) เมื่อบุคลากรได้รับรู้เรื่องเงินประจำตำแหน่ง และเงินเพิ่มพิเศษของหน่วยงาน ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบเพศมีต่อแรงจูงใจภายนอกไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.4 เปรียบเทียบอายุที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจภายใน ในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ สังกัดกรมทรัพย์สินทางปัญญา วัดด้วยค่าสถิติ F-test (One - way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบอายุมีต่อแรงจูงใจภายใน

แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation)	แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	Sig
1) เมื่อท่านต้องการความก้าวหน้า ทำให้ท่านเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	2.792	0.931	1.635	0.182
	ภายในกลุ่ม	226	128.639	0.569		
	รวม	229	131.430			
2) ความผูกพันในการปฏิบัติงานของท่านที่มีต่อองค์กร ทำให้ท่านเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	6.055	2.018	3.374	0.019*
	ภายในกลุ่ม	226	135.167	0.598		
	รวม	229	141.222			
3) ความรู้สึกที่พึงพอใจของท่านในตำแหน่งงาน ทำให้ท่านเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	1.424	0.475	0.876	0.454
	ภายในกลุ่ม	226	122.472	0.542		
	รวม	229	123.896			
4) ความต้องการที่พร้อมจะพัฒนาตนเองไปกับงานใหม่ๆ ของท่าน ทำให้ท่านเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	0.606	0.202	0.381	0.767
	ภายในกลุ่ม	226	119.781	0.530		
	รวม	229	120.387			
5) เมื่อท่านรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าต่อองค์กร ทำให้ท่านเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	4.644	1.548	3.055	0.029*
	ภายในกลุ่ม	226	114.504	0.507		
	รวม	229	119.148			

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation)	แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	Sig
6) ความรู้สึกมีอิสระในงานของท่าน ทำให้ท่านเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	1.865	0.622	1.201	0.310
	ภายในกลุ่ม	226	117.009	0.518		
	รวม	229	118.874			
7) ความรู้สึกท้าทายกับงานทำให้ท่านเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	4.679	1.560	2.467	0.063
	ภายในกลุ่ม	226	142.904	0.632		
	รวม	229	147.583			
8) เมื่อท่านรู้สึกพึงพอใจต่อผลการขึ้นเงินเดือน / ค่าตอบแทน ทำให้ท่านเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	1.255	0.418	0.648	0.585
	ภายในกลุ่ม	226	145.893	0.646		
	รวม	229	147.148			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	1.435	0.478	1.460	0.226
	ภายในกลุ่ม	226	74.852	0.328		
	รวม	229	75.498			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการวิเคราะห์ผลตามตารางข้างต้น พบว่า บุคลากรภาครัฐที่ปฏิบัติงานอยู่ที่กรมทรัพย์สินทางปัญญาที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจภายในโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่เมื่อวิเคราะห์ผลตามรายข้อแล้ว พบว่า ข้อ 2) ความผูกพันของบุคลากรในการปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กรทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และ ข้อ 5) เมื่อบุคลากรรู้สึกว่าคุณค่าต่อองค์กร ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างโดยวิธีเปรียบเทียบรายคู่ Least Significant Difference (LSD) ดังรายละเอียดปรากฏตามตารางด้านล่างนี้ ทั้งนี้ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบระดับการศึกษามีต่อแรงจูงใจภายในข้ออื่น ๆ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบอายุที่มีต่อแรงจูงใจภายในโดยการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ LSD ของข้อ 2) ความผูกพันในการปฏิบัติงานของท่านที่มีต่อองค์กร ทำให้ท่านเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

อายุ	Mean	ต่ำกว่า 25 ปี	25 – 36 ปี	37 – 45 ปี	45 ปีขึ้นไป
		4.18	4.13	4.49	4.46
ต่ำกว่า 25 ปี	4.18	-	0.055 (0.825)	-0.305 (0.253)	-0.027 (0.264)
25 – 36 ปี	4.13		-	-0.060* (0.020)	-0.330* (0.005)
37 – 45 ปี	4.49			-	0.030 (0.839)
45 ปีขึ้นไป	4.46				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการวิเคราะห์ผลอายุที่มีต่อแรงจูงใจภายในตามตารางข้างต้น เป็นการวิเคราะห์ผลการเปรียบเทียบรายคู่ LSD พบว่า บุคลากรภาครัฐที่ปฏิบัติงานอยู่ที่กรมทรัพย์สินทางปัญญาที่มีอายุแตกต่างกัน ข้อ 2) ความผูกพันของบุคลากรในการปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กร ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งหมด 2 คู่ ได้แก่ (1) บุคลากรภาครัฐที่มีอายุ 25 – 36 ปี และอายุ 37 – 45 ปี โดยที่ บุคลากรภาครัฐที่มีอายุ 37 – 45 ปี ให้ระดับความคิดเห็นแรงจูงใจภายในเฉลี่ยมากกว่าผู้ที่มีอายุ 25 – 36 ปี และ (2) บุคลากรภาครัฐที่มีอายุ 25 – 36 และอายุ 45 ปีขึ้นไป โดยที่ บุคลากรภาครัฐที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป ให้ระดับความคิดเห็นแรงจูงใจภายในเฉลี่ยมากกว่าบุคลากรภาครัฐที่มีอายุ 25 – 36 ปี ทั้งนี้ สำหรับคู่อื่น ๆ ของแรงจูงใจภายใน ข้อ 2) ความผูกพันของบุคลากรในการปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กร ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบอายุที่มีต่อแรงงูใจภายในโดยการเปรียบเทียบเป็น รายคู่ LSD ของข้อ 5) เมื่อท่านรู้สึกว่าคุณค่าต่อองค์กร ทำให้ท่านเกิดแรงงูใจในการปฏิบัติงาน

อายุ	Mean	ต่ำกว่า 25 ปี	25 – 36 ปี	37 – 45 ปี	45 ปีขึ้นไป
		4.18	4.30	4.62	4.55
ต่ำกว่า 25 ปี	4.18	-	-0.122 (0.595)	-0.440 (0.073)	-0.372 (0.101)
25 – 36 ปี	4.30		-	-0.318* (0.026)	-0.250* (0.020)
37 – 45 ปี	4.62			-	0.068 (0.618)
45 ปีขึ้นไป	4.55				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการวิเคราะห์ผลอายุที่มีต่อแรงงูใจภายในตามตารางข้างต้น เป็นการวิเคราะห์ผลการเปรียบเทียบรายคู่ LSD พบว่า บุคลากรภาครัฐที่ปฏิบัติงานอยู่ที่กรมทรัพย์สินทางปัญญาที่มีอายุแตกต่างกัน ข้อ 5) เมื่อบุคลากรรู้สึกว่าคุณค่าต่อองค์กร ทำให้เกิดแรงงูใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งหมดจำนวน 2 คู่ ได้แก่ บุคลากรภาครัฐที่มีอายุ 25 – 36 ปี และอายุ 37 – 45 ปี โดยที่ บุคลากรภาครัฐที่มีอายุ 37 – 45 ปี ให้ระดับความคิดเห็นแรงงูใจภายในเฉลี่ยมากกว่าผู้ที่มีอายุ 25 – 36 ปี และบุคลากรภาครัฐที่มีอายุ 25 – 36 และอายุ 45 ปีขึ้นไป โดยที่บุคลากรภาครัฐที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป ให้ระดับความคิดเห็นแรงงูใจภายในเฉลี่ยมากกว่าบุคลากรภาครัฐที่มีอายุ 25 – 36 ปี ทั้งนี้ สำหรับคู่อื่น ๆ ของข้อแรงงูใจภายใน ข้อ 5) เมื่อบุคลากรรู้สึกว่าคุณค่าต่อองค์กร ทำให้เกิดแรงงูใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.5 เปรียบเทียบอายุที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจภายนอก ในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ สังกัดกรมทรัพย์สินทางปัญญา วัดด้วยค่าสถิติ F-test (One - way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบอายุมีต่อแรงจูงใจภายนอก

แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation)	แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	Sig
1) เมื่อท่านได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา ทำให้ท่านเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	5.120	1.707	3.212	0.024*
	ภายในกลุ่ม	226	120.102	0.531		
	รวม	229	125.222			
2) เมื่อท่านได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน ทำให้ท่านเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	0.556	0.185	0.435	0.728
	ภายในกลุ่ม	226	96.318	0.426		
	รวม	229	96.874			
3) เมื่อเพื่อนร่วมงานช่วยท่านแก้ไขปัญหา ทำให้ท่านเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	0.568	0.189	0.463	0.708
	ภายในกลุ่ม	226	92.306	0.408		
	รวม	229	92.874			
4) เมื่อท่านถูกเลือกเข้าฝึกอบรมในโครงการต่าง ๆ ทำให้ท่านเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	1.687	0.562	0.744	0.527
	ภายในกลุ่ม	226	170.700	0.755		
	รวม	229	172.387			
5) ข้อเสนอที่เกี่ยวกับสวัสดิการที่ท่านได้รับจากหน่วยงาน ทำให้ท่านเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	1.424	0.475	0.813	0.488
	ภายในกลุ่ม	226	131.898	0.584		
	รวม	229	133.322			
6) เมื่อท่านถูกเลือกให้เข้าปฏิบัติงานเชิงบูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่นในองค์กร ทำให้ท่านเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	2.149	0.716	1.013	0.388
	ภายในกลุ่ม	226	159.747	0.707		
	รวม	229	161.896			

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation)	แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	Sig
7) เมื่อท่านได้เห็น เครื่องราชอิสริยาภรณ์ ทำให้ ท่านเกิดแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	8.778	2.926	2.532	0.058
	ภายในกลุ่ม	226	261.205	1.156		
	รวม	229	269.983			
8) เมื่อได้รับรู้เรื่องเงินประจำ ตำแหน่ง และเงินเพิ่มพิเศษ ของหน่วยงาน ทำให้ท่านเกิด แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	1.012	0.337	0.544	0.646
	ภายในกลุ่ม	226	137.635	0.609		
	รวม	229	138.648			
9) เมื่อองค์กรได้มีการส่งเสริม การนำเทคโนโลยี หรือสื่อ อิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ มาใช้ใน การดำเนินงาน ทำให้ท่านเกิด แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	0.216	0.072	0.123	0.946
	ภายในกลุ่ม	226	131.615	0.582		
	รวม	229	131.830			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	0.646	0.215	0.650	0.583
	ภายในกลุ่ม	226	74.852	0.331		
	รวม	229	75.498			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการวิเคราะห์ผลตามตารางข้างต้น พบว่า บุคลากรภาครัฐที่ปฏิบัติงานอยู่ที่กรมทรัพย์สินทางปัญญาที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจภายนอกโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่เมื่อวิเคราะห์ผลตามรายชื่อแล้ว พบว่า ข้อ 1) เมื่อบุคลากรได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างโดยวิธีเปรียบเทียบรายคู่ Least Significant Difference (LSD) ดังรายละเอียดปรากฏตามตารางด้านล่างนี้ ทั้งนี้ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบระดับการศึกษามีต่อแรงจูงใจภายนอกข้ออื่น ๆ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบอายุที่มีต่อแรงจูงใจภายนอกโดยการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ LSD ของข้อ 1) เมื่อท่านได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา ทำให้ท่านเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

อายุ	Mean	ต่ำกว่า 25 ปี	25 – 36 ปี	37 – 45 ปี	45 ปีขึ้นไป
		4.55	4.30	4.35	4.62
ต่ำกว่า 25 ปี	4.55	-	-0.242 (0.304)	0.194 (0.439)	-0.076 (0.743)
25 – 36 ปี	4.30		-	-0.048 (0.744)	-0.318* (0.004)
37 – 45 ปี	4.35			-	-0.270 (0.055)
45 ปีขึ้นไป	4.62				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการวิเคราะห์ผลอายุที่มีต่อแรงจูงใจภายนอกตามตารางข้างต้น เป็นการวิเคราะห์ผลการเปรียบเทียบรายคู่ LSD พบว่า บุคลากรภาครัฐที่ปฏิบัติงานอยู่ที่กรมทรัพย์สินทางปัญญาที่มีอายุแตกต่างกัน 1) เมื่อบุคลากรได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวนคู่เดียว ได้แก่ บุคลากรภาครัฐที่มีอายุ 25 – 36 ปี และอายุ 45 ปีขึ้นไป โดยที่ บุคลากรภาครัฐที่มีอายุ 25 – 36 ปี ให้ระดับความคิดเห็นแรงจูงใจภายในเฉลี่ยมากกว่าผู้ที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป ทั้งนี้ สำหรับคู่อื่น ๆ ของแรงจูงใจภายนอก ข้อ 1) เมื่อได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.6 เปรียบเทียบระดับการศึกษาที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจภายใน ในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ สังกัดกรมทรัพย์สินทางปัญญา วัดด้วยค่าสถิติ F-test (One - way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบระดับการศึกษามีต่อแรงจูงใจภายใน

แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation)	แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	Sig
1) เมื่อท่านต้องการความก้าวหน้า ทำให้ท่านเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.161	0.580	1.012	0.365
	ภายในกลุ่ม	227	130.269	0.574		
	รวม	229	131.430			
2) ความผูกพันในการปฏิบัติงานของท่านที่มีต่อองค์กร ทำให้ท่านเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.532	0.766	1.245	0.290
	ภายในกลุ่ม	227	139.690	0.615		
	รวม	229	141.222			
3) ความรู้สึกที่พึงพอใจของท่านในตำแหน่งงาน ทำให้ท่านเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	4.956	2.478	4.729	0.010*
	ภายในกลุ่ม	227	118.940	0.524		
	รวม	229	123.896			
4) ความต้องการที่พร้อมจะพัฒนาตนเองไปกับงานใหม่ๆของท่าน ทำให้ท่านเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	3.808	1.904	3.707	0.026*
	ภายในกลุ่ม	227	116.579	0.514		
	รวม	229	120.387			
5) เมื่อท่านรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าต่อองค์กร ทำให้ท่านเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	3.593	1.796	3.529	0.031*
	ภายในกลุ่ม	227	115.555	0.509		
	รวม	229	119.148			
6) ความรู้สึกมีอิสระในงานของท่าน ทำให้ท่านเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.525	0.763	1.475	0.231
	ภายในกลุ่ม	227	117.349	0.517		
	รวม	229	118.874			
7) ความรู้สึกท้าทายกับงานทำให้ท่านเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	2.812	1.406	2.204	0.113
	ภายในกลุ่ม	227	144.771	0.638		
	รวม	229	147.583			

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation)	แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	Sig
8) เมื่อท่านรู้สึกพึงพอใจต่อผลการขึ้นเงินเดือน / ค่าตอบแทน ทำให้ท่านเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.114	0.057	0.088	0.916
	ภายในกลุ่ม	227	147.034	0.648		
	รวม	229	147.148			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	1.618	0.809	2.485	0.086
	ภายในกลุ่ม	227	73.875	0.325		
	รวม	229	75.492			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการวิเคราะห์ผลตามตารางข้างต้น พบว่า บุคลากรภาครัฐที่ปฏิบัติงานอยู่ที่กรมทรัพย์สินทางปัญญาที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจภายในโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่เมื่อวิเคราะห์ผลตามรายชื่อแล้ว พบว่า 3) ความรู้สึกที่พึงพอใจในตำแหน่งงานของบุคลากรทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 4) ความต้องการที่พร้อมจะพัฒนาตนเองไปกับงานใหม่ๆ ของบุคลากรทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และ 5) เมื่อบุคลากรรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าต่อองค์กร ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างโดยวิธีเปรียบเทียบรายคู่ Least Significant Difference (LSD) ดังรายละเอียดปรากฏตามตารางด้านล่างนี้ ทั้งนี้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบระดับการศึกษามีต่อแรงจูงใจภายในข้ออื่น ๆ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบระดับการศึกษาที่มีต่อแรงจูงใจภายใน โดยการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ LSD ของข้อ 3) ความรู้สึกที่พึงพอใจของท่านในตำแหน่งงาน ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ระดับการศึกษา	Mean	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		4.44	4.19	4.55
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.44	-	0.243 (0.086)	-0.108 (0.522)
ปริญญาตรี	4.19		-	-0.351* (0.005)
สูงกว่าปริญญาตรี	4.55			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการวิเคราะห์ผลระดับการศึกษาที่มีต่อแรงจูงใจภายในตามตารางข้างต้น เป็นการวิเคราะห์ผลการเปรียบเทียบรายคู่ LSD พบว่า บุคลากรภาครัฐที่ปฏิบัติงานอยู่ที่กรมทรัพย์สินทางปัญญาที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ข้อ 3) ความรู้สึกที่พึงพอใจในตำแหน่งงานของบุคลากร ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวนคู่เดียว ได้แก่ บุคลากรภาครัฐที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และบุคลากรภาครัฐที่ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี โดยที่ บุคลากรภาครัฐที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีให้ระดับความคิดเห็นแรงจูงใจภายในเฉลี่ยมากกว่าบุคลากรภาครัฐระดับการศึกษาปริญญาตรี ทั้งนี้ สำหรับคู่อื่น ๆ ของแรงจูงใจภายใน ข้อ 3) ความรู้สึกที่พึงพอใจในตำแหน่งงานของบุคลากร ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบระดับการศึกษาที่มีต่อแรงจูงใจภายในโดยการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ LSD ของข้อ 4) ความต้องการที่พร้อมจะพัฒนาตนเองไปกับงานใหม่ๆ ของท่าน ทำให้ท่านเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ระดับการศึกษา	Mean	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		4.47	4.35	4.68
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.47	-	0.118 (0.397)	-0.213 (0.202)
ปริญญาตรี	4.35		-	-0.331* (0.007)
สูงกว่าปริญญาตรี	4.68			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการวิเคราะห์ผลระดับการศึกษาที่มีต่อแรงจูงใจภายในตามตารางข้างต้น เป็นการวิเคราะห์ผลการเปรียบเทียบรายคู่ LSD พบว่า บุคลากรภาครัฐที่ปฏิบัติงานอยู่ที่กรมทรัพย์สินทางปัญญาที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ข้อ 4) ความต้องการที่พร้อมจะพัฒนาตนเองไปกับงานใหม่ ๆ ของบุคลากร ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวนคู่เดียว ได้แก่ บุคลากรภาครัฐที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และบุคลากรภาครัฐที่ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี โดยที่ บุคลากรภาครัฐที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีให้ระดับความคิดเห็นแรงจูงใจภายในเฉลี่ยมากกว่าบุคลากรภาครัฐระดับการศึกษาปริญญาตรี ทั้งนี้ สำหรับคู่อื่น ๆ ของแรงจูงใจภายใน ข้อ 4) ความต้องการที่พร้อมจะพัฒนาตนเองไปกับงานใหม่ ๆ ของบุคลากร ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบระดับการศึกษา ที่มีต่อแรงจูงใจภายในโดยการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ LSD ของข้อ 5) เมื่อท่านรู้สึกว่าคุณค่าต่อองค์กร ทำให้ท่านเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ระดับการศึกษา	Mean	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		4.50	4.38	4.70
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.50	-	0.117 (0.400)	-0.205 (0.218)
ปริญญาตรี	4.38		-	-0.321* (0.009)
สูงกว่าปริญญาตรี	4.70			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการวิเคราะห์ผลระดับการศึกษาที่มีต่อแรงจูงใจภายในตามตารางข้างต้น เป็นการวิเคราะห์ผลการเปรียบเทียบรายคู่ LSD พบว่า บุคลากรภาครัฐที่ปฏิบัติงานอยู่ที่กรมทรัพย์สินทางปัญญาที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ข้อ 5) เมื่อบุคลากรรู้สึกว่าคุณค่าต่อองค์กร ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวนคู่เดียว ได้แก่ บุคลากรภาครัฐที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และบุคลากรภาครัฐที่ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี โดยที่ บุคลากรภาครัฐที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีให้ระดับความคิดเห็นแรงจูงใจภายในเฉลี่ยนี้น้อยกว่าบุคลากรภาครัฐระดับการศึกษาปริญญาตรี ทั้งนี้ สำหรับคู่อื่น ๆ ของแรงจูงใจภายใน ข้อ 5) เมื่อบุคลากรรู้สึกว่าคุณค่าต่อองค์กร ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.7 เปรียบเทียบระดับการศึกษาที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจภายนอก ในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ
สังกัดกรมทรัพย์สินทางปัญญา วัดด้วยค่าสถิติ F-test (One - way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบระดับการศึกษามีต่อแรงจูงใจภายนอก

แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation)	แหล่งความ แปรปรวน	Df	SS	MS	F	Sig
1) เมื่อท่านได้รับคำชมเชยจาก ผู้บังคับบัญชา ทำให้ท่านเกิด แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	2.296	1.148	2.120	0.122
	ภายในกลุ่ม	227	122.925	0.542		
	รวม	229	125.222			
2) เมื่อท่านได้รับการช่วยเหลือจาก เพื่อนร่วมงาน ทำให้ท่านเกิด แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.260	0.130	0.306	0.737
	ภายในกลุ่ม	227	96.614	0.426		
	รวม	229	96.874			
3) เมื่อเพื่อนร่วมงานช่วยท่านแก้ไข ปัญหา ทำให้ท่านเกิดแรงจูงใจใน การปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.184	0.592	1.466	0.233
	ภายในกลุ่ม	227	91.690	0.404		
	รวม	229	92.874			
4) เมื่อท่านถูกเลือกเข้าฝึกอบรมใน โครงการต่าง ๆ ทำให้ท่านเกิด แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.366	0.683	0.906	0.405
	ภายในกลุ่ม	227	171.021	0.753		
	รวม	229	172.387			
5) ข้อเสนอที่เกี่ยวกับสวัสดิการที่ ท่านได้รับจากหน่วยงาน ทำให้ ท่านเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.629	0.814	1.404	0.248
	ภายในกลุ่ม	227	131.693	0.580		
	รวม	229	133.322			
6) เมื่อท่านถูกเลือกให้เข้า ปฏิบัติงานเชิงบูรณาการร่วมกัน กับหน่วยงานอื่นในองค์กร ทำให้ ท่านเกิดแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.112	0.056	0.078	0.925
	ภายในกลุ่ม	227	161.784	0.713		
	รวม	229	161.896			

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation)	แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	Sig
7) เมื่อท่านได้เห็นเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ทำให้ท่านเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	2.244	1.122	0.951	0.388
	ภายในกลุ่ม	227	267.738	1.179		
	รวม	229	269.983			
8) เมื่อได้รับรู้เรื่องเงินประจำตำแหน่ง และเงินเพิ่มพิเศษของหน่วยงาน ทำให้ท่านเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.997	0.499	0.822	0.441
	ภายในกลุ่ม	227	137.651	0.606		
	รวม	229	168.648			
9) เมื่อองค์กรได้มีการส่งเสริมการนำเทคโนโลยีหรือสื่ออิเล็กทรอนิกส์ต่างๆ มาใช้ในการดำเนินงาน ทำให้ท่านเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.121	0.561	0.973	0.379
	ภายในกลุ่ม	227	130.709	0.576		
	รวม	229	131.830			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.312	0.156	0.472	0.625
	ภายในกลุ่ม	227	75.186	0.331		
	รวม	229	75.498			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการวิเคราะห์ผลตามตารางข้างต้น พบว่า บุคลากรภาครัฐที่ปฏิบัติงานอยู่ที่กรมทรัพย์สินทางปัญญาที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจภายนอกโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่เมื่อวิเคราะห์ผลตามรายชื่อแล้ว พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบระดับการศึกษามีต่อแรงจูงใจภายในข้ออื่น ๆ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.8 เปรียบเทียบตำแหน่งที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจภายใน ในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ สังกัดกรมทรัพย์สินทางปัญญา วัดด้วยค่าสถิติ F-test (One - way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบตำแหน่งที่มีต่อแรงจูงใจภายใน

แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation)	แหล่งความ แปรปรวน	Df	SS	MS	F	Sig
1) เมื่อท่านต้องกา ความก้าวหน้า ทำให้ท่านเกิดแรงจูงใจใน การปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	1.968	0.492	0.855	0.492
	ภายในกลุ่ม	225	129.463	0.575		
	รวม	229	131.430			
2) ความผูกพันในการ ปฏิบัติงานของท่านที่มีต่อ องค์กร ทำให้ท่านเกิด แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	1.802	0.450	0.727	0.574
	ภายในกลุ่ม	225	139.420	0.620		
	รวม	229	141.222			
3) ความรู้สึกที่พึงพอใจ ของท่านในตำแหน่งงาน ทำให้ท่านเกิดแรงจูงใจใน การปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	3.826	0.956	1.792	0.131
	ภายในกลุ่ม	225	120.070	0.534		
	รวม	229	123.896			
4) ความต้องการที่พร้อม จะพัฒนาตนเองไปกับงาน ใหม่ๆ ของท่าน ทำให้ท่าน เกิดแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	2.544	0.636	1.214	0.306
	ภายในกลุ่ม	225	117.843	0.524		
	รวม	229	120.387			
5) เมื่อท่านรู้สึกว่าคุณค่าต่อองค์กร ทำให้ ท่านเกิดแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	3.398	0.850	1.651	0.162
	ภายในกลุ่ม	225	115.750	0.514		
	รวม	229	119.148			
6) ความรู้สึกมีอิสระในงาน ของท่าน ทำให้ท่านเกิด แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	1.739	0.435	0.835	0.504
	ภายในกลุ่ม	225	117.135	0.521		
	รวม	229	118.874			

ตารางที่ 4.22 (ต่อ)

แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation)	แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	Sig
7) ความรู้สึกท้าทายกับงาน ทำให้ท่านเกิดแรงจูงใจใน การปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	4.068	1.017	1.595	0.177
	ภายในกลุ่ม	225	143.514	0.638		
	รวม	229	147.583			
8) เมื่อท่านรู้สึกพึงพอใจต่อ ผลการขึ้นเงินเดือน / ค่าตอบแทน ทำให้ท่านเกิด แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	0.322	0.083	0.127	0.972
	ภายในกลุ่ม	225	146.816	0.653		
	รวม	229	147.148			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	4	1.646	0.411	1.254	0.289
	ภายในกลุ่ม	225	73.846	0.328		
	รวม	229	75.492			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการวิเคราะห์ผลตามตารางข้างต้น พบว่า บุคลากรภาครัฐที่ปฏิบัติงานอยู่ที่กรมทรัพย์สินทาง
ปัญหาที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีแรงจูงใจภายในโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
0.05 แต่เมื่อวิเคราะห์ผลตามรายชื่อแล้ว พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบตำแหน่งที่มีต่อ
แรงจูงใจภายในข้ออื่น ๆ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.9 เปรียบเทียบตำแหน่งที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจภายนอก ในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ สังกัดกรมทรัพย์สินทางปัญญา วัดด้วยค่าสถิติ F-test (One - way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบตำแหน่งที่มีต่อแรงจูงใจภายนอก

แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation)	แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	Sig
1) เมื่อท่านได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา ทำให้ท่านเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	3.663	0.916	1.695	0.152
	ภายในกลุ่ม	225	121.559	0.540		
	รวม	229	125.222			
2) เมื่อท่านได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน ทำให้ท่านเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	1.671	0.418	0.987	0.415
	ภายในกลุ่ม	225	95.203	0.423		
	รวม	229	96.874			
3) เมื่อเพื่อนร่วมงานช่วยท่านแก้ไขปัญหา ทำให้ท่านเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	1.153	0.288	0.707	0.588
	ภายในกลุ่ม	225	91.721	0.408		
	รวม	229	92.874			
4) เมื่อท่านถูกเลือกเข้าฝึกอบรมในโครงการต่าง ๆ ทำให้ท่านเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	1.785	0.446	0.589	0.671
	ภายในกลุ่ม	225	170.602	0.758		
	รวม	229	172.387			
5) ข้อเสนอที่เกี่ยวกับสวัสดิการที่ท่านได้รับจากหน่วยงาน ทำให้ท่านเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	2.158	0.540	0.926	0.450
	ภายในกลุ่ม	225	131.163	0.583		
	รวม	229	133.322			
6) เมื่อท่านถูกเลือกให้เข้าปฏิบัติงานเชิงบูรณาการร่วมกันกับหน่วยงานอื่นในองค์กร ทำให้ท่านเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	1.187	0.297	0.416	0.797
	ภายในกลุ่ม	225	160.708	0.714		
	รวม	229	161.896			

ตารางที่ 4.23 (ต่อ)

แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation)	แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	Sig
7) เมื่อท่านได้เห็นเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ทำให้ท่านเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	20.882	5.221	4.715	0.001*
	ภายในกลุ่ม	225	249.101	1.107		
	รวม	229	269.983			
8) เมื่อได้รับรู้เรื่องเงินประจำตำแหน่ง และเงินเพิ่มพิเศษของหน่วยงาน ทำให้ท่านเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	2.634	0.658	1.089	0.363
	ภายในกลุ่ม	225	136.014	0.605		
	รวม	229	138.648			
9) เมื่อองค์กรได้มีการส่งเสริมการนำเทคโนโลยีหรือสื่ออิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ มาใช้ในการดำเนินงาน ทำให้ท่านเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	0.684	0.171	0.293	0.882
	ภายในกลุ่ม	225	131.147	0.583		
	รวม	229	131.830			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	4	1.872	0.468	1.431	0.225
	ภายในกลุ่ม	225	73.626	0.327		
	รวม	229	75.498			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการวิเคราะห์ผลตามตารางข้างต้น พบว่า บุคลากรภาครัฐที่ปฏิบัติงานอยู่ที่กรมทรัพย์สินทางปัญญาที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีแรงจูงใจภายนอกโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่เมื่อวิเคราะห์ผลตามรายชื่อแล้ว พบว่า ข้อ 7) การที่บุคลากรได้เห็นเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างโดยวิธีเปรียบเทียบรายคู่ Least Significant Difference (LSD) ดังรายละเอียดปรากฏตามตารางด้านล่างนี้ ทั้งนี้ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบระดับการศึกษามีต่อแรงจูงใจภายนอกข้ออื่น ๆ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบตำแหน่งที่มีต่อแรงจูงใจภายนอกโดยการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ LSD ของข้อ 7) เมื่อท่านได้เห็นเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ทำให้ท่านเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ตำแหน่ง	Mean	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงาน ราชการ	ลูกจ้างเหมา บริการ	อื่น ๆ
		3.99	4.75	4.20	3.30	3.50
ข้าราชการ	3.99	-	-0.758 (0.050)	-0.206 (0.194)	0.687* (0.005)	0.492 (0.157)
ลูกจ้างประจำ	4.75		-	0.553 (0.160)	1.446* (0.001)	1.250* (0.013)
พนักงาน ราชการ	4.20			-	0.893* (0.000)	0.697 (0.051)
ลูกจ้างเหมา บริการ	3.30				-	-0.196 (0.624)
อื่น ๆ	3.50					-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการวิเคราะห์ผลตำแหน่งที่มีต่อแรงจูงใจภายนอกตามตารางข้างต้น เป็นการวิเคราะห์ผลการเปรียบเทียบรายคู่ LSD พบว่า บุคลากรภาครัฐที่ปฏิบัติงานอยู่ที่กรมทรัพย์สินทางปัญญาที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน ข้อ 7) การที่บุคลากรได้เห็นเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวนทั้งหมด 4 คู่ ได้แก่ (1) ตำแหน่งข้าราชการ ตำแหน่งลูกจ้างเหมาบริการ โดยที่ ตำแหน่งข้าราชการให้ระดับความคิดเห็นแรงจูงใจภายนอกเฉลี่ยมากกว่าตำแหน่งลูกจ้างเหมาบริการ (2) ตำแหน่งลูกจ้างประจำ และตำแหน่งลูกจ้างเหมาบริการ โดยที่ ตำแหน่งลูกจ้างประจำให้ระดับความคิดเห็นแรงจูงใจภายนอกเฉลี่ยมากกว่าตำแหน่งลูกจ้างเหมาบริการ (3) ตำแหน่งลูกจ้างประจำ และอื่น ๆ โดยที่ ตำแหน่งลูกจ้างประจำให้ระดับความคิดเห็นแรงจูงใจภายนอกเฉลี่ยมากกว่าอื่น ๆ และ (4) ตำแหน่งพนักงานราชการ และตำแหน่งลูกจ้างเหมาบริการ โดยที่ ตำแหน่งพนักงานราชการให้ระดับความคิดเห็นแรงจูงใจภายนอกเฉลี่ยมากกว่าตำแหน่งลูกจ้างเหมาบริการ ทั้งนี้ สำหรับคู่อื่น ๆ ของแรงจูงใจภายนอก ข้อ 7) การที่บุคลากรได้เห็นเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.10 เปรียบเทียบอายุราชการ/อายุงานที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจภายใน ในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ภาครัฐ สังกัดกรม ทรัพย์สินทางปัญญา วัดด้วยค่าสถิติ F-test (One - way ANOVA)

ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบอายุราชการ/อายุงานที่มีต่อแรงจูงใจภายใน

แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation)	แหล่งความ แปรปรวน	Df	SS	MS	F	Sig
1) เมื่อท่านต้องการ ความก้าวหน้า ทำให้ท่านเกิด แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	2.069	0.690	1.205	0.309
	ภายในกลุ่ม	226	129.361	0.572		
	รวม	229	131.430			
2) ความผูกพันในการ ปฏิบัติงานของท่านที่มีต่อ องค์กร ทำให้ท่านเกิด แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	8.923	2.974	5.081	0.002*
	ภายในกลุ่ม	226	132.298	0.585		
	รวม	229	141.222			
3) ความรู้สึกที่พึงพอใจของ ท่านในตำแหน่งงาน ทำให้ ท่านเกิดแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	3.170	1.057	1.978	0.118
	ภายในกลุ่ม	226	120.726	0.534		
	รวม	229	123.896			
4) ความต้องการที่พร้อมจะ พัฒนาตนเองไปกับงานใหม่ๆ ของท่าน ทำให้ท่านเกิด แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	1.251	0.417	0.791	0.500
	ภายในกลุ่ม	226	119.136	0.527		
	รวม	229	120.387			
5) เมื่อท่านรู้สึกว่าตนเองมี คุณค่าต่อองค์กร ทำให้ท่าน เกิดแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	4.707	1.569	3.099	0.028*
	ภายในกลุ่ม	226	114.441	0.506		
	รวม	229	119.148			
6) ความรู้สึกมีอิสระในงาน ของท่าน ทำให้ท่านเกิด แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	2.409	0.803	1.558	0.200
	ภายในกลุ่ม	226	116.455	0.515		
	รวม	229	118.874			

ตารางที่ 4.25 (ต่อ)

แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation)	แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	Sig
7) ความรู้สึกท้าทายกับงาน ทำให้ท่านเกิดแรงจูงใจใน การปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	4.999	1.666	2.641	0.050
	ภายในกลุ่ม	226	142.584	0.631		
	รวม	229	147.583			
8) เมื่อท่านรู้สึกพึงพอใจต่อ ผลการขึ้นเงินเดือน / ค่าตอบแทน ทำให้ท่านเกิด แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	1.341	0.447	0.693	0.557
	ภายในกลุ่ม	226	145.807	0.645		
	รวม	229	147.148			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	2.223	0.741	2.285	0.080
	ภายในกลุ่ม	226	73.269	0.324		
	รวม	229	75.492			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการวิเคราะห์ผลตามตารางข้างต้น พบว่า บุคลากรภาครัฐที่ปฏิบัติงานอยู่ที่กรมทรัพย์สินทาง
ปัญหาที่มีอายุราชการ/อายุงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจภายในโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ 0.05 แต่เมื่อวิเคราะห์ผลตามรายชื่อแล้ว พบว่า ข้อ 2) ความผูกพันในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ที่มีต่อองค์กรทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และ ข้อ 5) เมื่อบุคลากรรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าต่อองค์กร
ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทำการทดสอบ
ความแตกต่างโดยวิธีเปรียบเทียบรายคู่ Least Significant Difference (LSD) ดังรายละเอียดปรากฏตาม
ตารางด้านล่างนี้ ทั้งนี้ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบระดับการศึกษามีต่อแรงจูงใจภายนอกข้ออื่น ๆ
ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบอายุราชการ/อายุงานที่มีต่อแรงจูงใจภายนอก โดยการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ LSD ของข้อ 2) ความผูกพันในการปฏิบัติงานของท่านที่มีต่อองค์กร ทำให้ท่านเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ตำแหน่ง	Mean	น้อยกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	11 – 15 ปี	15 ปีขึ้นไป
		4.02	4.43	4.48	4.47
น้อยกว่า 5 ปี	4.02	-	-0.411* (0.002)	-0.469* (0.005)	-0.454* (0.001)
5 – 10 ปี	4.43		-	-0.058 (0.719)	-0.043 (0.744)
11 – 15 ปี	4.48			-	0.015 (0.926)
15 ปีขึ้นไป	4.47				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการวิเคราะห์ผลอายุราชการ/อายุงานที่มีต่อแรงจูงใจนอกตามตารางข้างต้น เป็นการวิเคราะห์ผลการเปรียบเทียบรายคู่ LSD พบว่า บุคลากรภาครัฐที่ปฏิบัติงานอยู่ที่กรมทรัพย์สินทางปัญญาที่มีอายุราชการ/อายุงานแตกต่างกัน ข้อ 2) ความผูกพันของบุคลากรในการปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กร ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวนทั้งหมด 3 คู่ ได้แก่ (1) บุคลากรภาครัฐที่มีอายุราชการ/อายุงานน้อยกว่า 5 ปี และบุคลากรภาครัฐที่มีอายุราชการ/อายุงาน 5 – 10 ปี โดยที่ บุคลากรภาครัฐที่มีอายุราชการ/อายุงาน 5 – 10 ปี ให้ระดับความคิดเห็นแรงจูงใจภายนอกเฉลี่ยมากกว่าบุคลากรภาครัฐที่มีอายุราชการ/อายุงานน้อยกว่า 5 ปี (2) บุคลากรภาครัฐที่มีอายุราชการ/อายุงานน้อยกว่า 5 ปี และบุคลากรภาครัฐที่มีอายุราชการ/อายุงาน 11 – 15 ปี โดยที่ บุคลากรภาครัฐที่มีอายุราชการ/อายุงาน 11 – 15 ปี ให้ระดับความคิดเห็นแรงจูงใจภายนอกเฉลี่ยมากกว่าบุคลากรภาครัฐที่มีอายุราชการ/อายุงานน้อยกว่า 5 ปี (3) บุคลากรภาครัฐที่มีอายุราชการ/อายุงานน้อยกว่า 5 ปี และบุคลากรภาครัฐที่มีอายุราชการ/อายุงาน 15 ปีขึ้นไป โดยที่ บุคลากรภาครัฐที่มีอายุราชการ/อายุงาน 15 ปีขึ้นไป ให้ระดับความคิดเห็นแรงจูงใจภายนอกเฉลี่ยมากกว่าบุคลากรภาครัฐที่มีอายุราชการ/อายุงานน้อยกว่า 5 ปี ทั้งนี้ สำหรับคู่อื่น ๆ ของแรงจูงใจภายนอก ข้อ 2) ความผูกพันของบุคลากรในการปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กร ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.27 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบอายุราชการ/อายุงานที่มีต่อแรงจูงใจภายนอก โดยการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ LSD ของข้อ 5) เมื่อท่านรู้สึกว่าคุณค่าต่อองค์กร ทำให้ท่านเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ตำแหน่ง	Mean	น้อยกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	11 – 15 ปี	15 ปีขึ้นไป
		4.25	4.54	4.39	4.61
น้อยกว่า 5 ปี	4.25	-	-0.290* (0.021)	-0.140 (0.361)	-0.352* (0.005)
5 – 10 ปี	4.54		-	0.150 (0.321)	-0.062 (0.615)
11 – 15 ปี	4.39			-	-0.212 (0.163)
15 ปีขึ้นไป	4.61				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการวิเคราะห์ผลอายุราชการ/อายุงานที่มีต่อแรงจูงใจนอกตามตารางข้างต้น เป็นการวิเคราะห์ผลการเปรียบเทียบรายคู่ LSD พบว่า บุคลากรภาครัฐที่ปฏิบัติงานอยู่ที่กรมทรัพย์สินทางปัญญาที่มีอายุราชการ/อายุงานแตกต่างกัน ข้อ 5) เมื่อบุคลากรรู้สึกว่าคุณค่าต่อองค์กร ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวนทั้งหมด 2 คู่ ได้แก่ (1) บุคลากรภาครัฐที่มีอายุราชการ/อายุงานน้อยกว่า 5 ปี และบุคลากรภาครัฐที่มีอายุราชการ/อายุงาน 5 – 10 ปี โดยที่ บุคลากรภาครัฐที่มีอายุราชการ/อายุงาน 5 – 10 ปี ให้ระดับความคิดเห็นแรงจูงใจภายนอกเฉลี่ยมากกว่าบุคลากรภาครัฐที่มีอายุราชการ/อายุงานน้อยกว่า 5 ปี (2) บุคลากรภาครัฐที่มีอายุราชการ/อายุงานน้อยกว่า 5 ปี และบุคลากรภาครัฐที่มีอายุราชการ/อายุงาน 11 – 15 ปี โดยที่ บุคลากรภาครัฐที่มีอายุราชการ/อายุงาน 11 – 15 ปี ให้ระดับความคิดเห็นแรงจูงใจภายนอกเฉลี่ยมากกว่าบุคลากรภาครัฐที่มีอายุราชการ/อายุงานน้อยกว่า 5 ทั้งนี้ สำหรับคู่อื่น ๆ ของแรงจูงใจภายนอก ข้อ 5) เมื่อบุคลากรรู้สึกว่าคุณค่าต่อองค์กร ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.11 เปรียบเทียบอายุราชการ/อายุงานที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจภายนอก ในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ สังกัดกรมทรัพย์สินทางปัญญาวัดด้วยค่าสถิติ F-test (One - way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.28 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบอายุราชการ/อายุงานที่มีต่อแรงจูงใจภายนอก

แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation)	แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	Sig
1) เมื่อท่านได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา ทำให้ท่านเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	3.118	1.039	1.924	0.127
	ภายในกลุ่ม	226	122.104	0.540		
	รวม	229	125.222			
2) เมื่อท่านได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน ทำให้ท่านเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	1.645	0.548	1.301	0.275
	ภายในกลุ่ม	226	95.229	0.421		
	รวม	229	96.874			
3) เมื่อเพื่อนร่วมงานช่วยท่านแก้ไขปัญหา ทำให้ท่านเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	1.577	0.526	1.301	0.275
	ภายในกลุ่ม	226	91.297	0.404		
	รวม	229	92.874			
4) เมื่อท่านถูกเลือกเข้าฝึกอบรมในโครงการต่าง ๆ ทำให้ท่านเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	0.640	0.213	0.281	0.839
	ภายในกลุ่ม	226	171.747	0.760		
	รวม	229	172.387			
5) ข้อเสนอที่เกี่ยวกับสวัสดิการที่ท่านได้รับจากหน่วยงาน ทำให้ท่านเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	2.998	0.999	1.733	0.161
	ภายในกลุ่ม	226	130.323	0.577		
	รวม	229	133.322			
6) เมื่อท่านถูกเลือกให้เข้าปฏิบัติงานเชิงบูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่นในองค์กร ทำให้ท่านเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	2.335	0.778	1.103	0.349
	ภายในกลุ่ม	226	159.560	0.706		
	รวม	229	161.896			

ตารางที่ 4.28 (ต่อ)

แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation)	แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	Sig
7) เมื่อท่านได้เห็น เครื่องราชอิสริยาภรณ์ ทำให้ ท่านเกิดแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	7.818	2.606	2.247	0.084
	ภายในกลุ่ม	226	262.164	1.160		
	รวม	229	269.983			
8) เมื่อได้รับรู้เรื่องเงินประจำ ตำแหน่ง และเงินเพิ่มพิเศษ ของหน่วยงาน ทำให้ท่านเกิด แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	1.103	0.368	0.604	0.613
	ภายในกลุ่ม	226	137.545	0.609		
	รวม	229	138.648			
9) เมื่อองค์กรได้มีการส่งเสริม การนำเทคโนโลยี หรือสื่อ อิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ มาใช้ใน การดำเนินงาน ทำให้ท่านเกิด แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	2.562	0.854	1.493	0.217
	ภายในกลุ่ม	226	129.268	0.572		
	รวม	229	131.830			
ภาพรวม	ภายในกลุ่ม	3	1.349	0.450	1.371	0.252
	รวม	226	74.149	0.328		
	รวม	229	75.498			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการวิเคราะห์ผลตามตารางข้างต้น พบว่า บุคลากรภาครัฐที่ปฏิบัติงานอยู่ที่กรมทรัพย์สินทาง
ปัญหาที่มีอายุราชการ/อายุงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจภายนอกโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่เมื่อวิเคราะห์ผลตามรายชื่อแล้ว พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบอายุ
ราชการ/อายุงานมีต่อแรงจูงใจภายนอกของข้ออื่น ๆ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.12 เปรียบเทียบรายได้ต่อเดือนที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจภายใน ในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ
สังกัดกรมทรัพย์สินทางปัญญา วัดด้วยค่าสถิติ F-test (One - way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.29 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบรายได้ต่อเดือนที่มีต่อแรงจูงใจภายใน

แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation)	แหล่งความ แปรปรวน	Df	SS	MS	F	Sig
1) เมื่อท่านต้องการ ความก้าวหน้า ทำให้ท่านเกิด แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	2.516	0.839	1.470	0.223
	ภายในกลุ่ม	226	128.914	0.570		
	รวม	229	131.430			
2) ความผูกพันในการ ปฏิบัติงานของท่านที่มีต่อ องค์กร ทำให้ท่านเกิดแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	5.205	1.735	2.883	0.037*
	ภายในกลุ่ม	226	136.017	0.602		
	รวม	229	141.222			
3) ความรู้สึกที่พึงพอใจของ ท่านในตำแหน่งงาน ทำให้ ท่านเกิดแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	5.484	1.828	3.489	0.017*
	ภายในกลุ่ม	226	118.412	0.524		
	รวม	229	123.896			
4) ความต้องการที่พร้อมจะ พัฒนาตนเองไปกับงานใหม่ๆ ของท่าน ทำให้ท่านเกิด แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	2.574	0.858	1.646	0.180
	ภายในกลุ่ม	226	117.813	0.521		
	รวม	229	120.387			
5) เมื่อท่านรู้สึกว่าตนเองมี คุณค่าต่อองค์กร ทำให้ท่าน เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	5.714	1.905	3.795	0.011*
	ภายในกลุ่ม	226	113.434	0.502		
	รวม	229	119.148			
6) ความรู้สึกมีอิสระในงาน ของท่าน ทำให้ท่านเกิด แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	3.645	1.215	2.383	0.070
	ภายในกลุ่ม	226	115.228	0.510		
	รวม	229	118.874			

ตารางที่ 4.29 (ต่อ)

แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation)	แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	Sig
7) ความรู้สึกทำทนายกับงาน ทำให้ท่านเกิดแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	6.487	2.162	3.463	0.017*
	ภายในกลุ่ม	226	141.096	0.624		
	รวม	229	147.583			
8) เมื่อท่านรู้สึกพึงพอใจต่อผล การขึ้นเงินเดือน / ค่าตอบแทน ทำให้ท่านเกิด แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	0.420	0.140	0.216	0.886
	ภายในกลุ่ม	226	146.728	0.649		
	รวม	229	147.148			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	2.688	0.896	2.782	0.042*
	ภายในกลุ่ม	226	72.804	0.322		
	รวม	229	75.492			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการวิเคราะห์ผลตามตารางข้างต้น พบว่า บุคลากรภาครัฐที่ปฏิบัติงานอยู่ที่กรมทรัพย์สินทางปัญญาที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจภายในโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่เมื่อวิเคราะห์ผลตามรายข้อแล้ว พบว่า ข้อ 2) ความผูกพันของบุคลากรในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 3) ความรู้สึกที่พึงพอใจในตำแหน่งงานของบุคลากรทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 5) เมื่อบุคลากรรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าต่อองค์กร ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และ ข้อ 7) ความรู้สึกทำทนายกับงานของบุคลากร ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างโดยวิธีเปรียบเทียบรายคู่ Least Significant Difference (LSD) ดังรายละเอียดปรากฏตามตารางด้านล่างนี้ ทั้งนี้ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบรายคู่ได้ต่อเดือนที่มีต่อแรงจูงใจภายในข้ออื่น ๆ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.30 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบรายได้ต่อเดือนที่มีต่อแรงจูงใจภายใน โดยการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ LSD ของข้อ 2) ความผูกพันในการปฏิบัติงานของท่านที่มีต่อองค์กร ทำให้ท่านเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ตำแหน่ง	Mean	น้อยกว่า 15,000 บาท	15,000 – 30,000 บาท	30,001 – 45,000 บาท	มากกว่า 45,000
		4.16	4.26	4.53	4.65
น้อยกว่า 15,000 บาท	4.16	-	-0.099 (0.602)	-0.377 (0.079)	-0.492* (0.049)
15,000 – 30,000 บาท	4.26		-	-0.278* (0.040)	-0.393* (0.034)
30,001 – 45,000 บาท	4.53			-	-0.115 (0.584)
มากกว่า 45,000	4.65				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการวิเคราะห์ผลรายได้ต่อเดือนที่มีต่อแรงจูงใจภายในตามตารางข้างต้น เป็นการวิเคราะห์ผลการเปรียบเทียบรายคู่ LSD พบว่า บุคลากรภาครัฐที่ปฏิบัติงานอยู่ที่กรมทรัพย์สินทางปัญญาที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน ข้อ 2) ความผูกพันในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ทำให้ท่านเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวนทั้งหมด 3 คู่ ได้แก่ (1) บุคลากรภาครัฐที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท และบุคลากรภาครัฐที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 45,000 บาท โดยที่ บุคลากรภาครัฐที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 45,000 บาท ให้ระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจภายในเฉลี่ยมากกว่าบุคลากรภาครัฐที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท (2) บุคลากรภาครัฐที่มีรายได้ต่อเดือน 15,000 – 30,000 บาท และบุคลากรภาครัฐที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 – 45,000 บาท โดยที่ บุคลากรภาครัฐที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 – 45,000 บาท ให้ระดับความคิดเห็นแรงจูงใจภายในเฉลี่ยมากกว่าบุคลากรภาครัฐที่มีรายได้ต่อเดือน 15,000 – 30,000 บาท (3) บุคลากรภาครัฐที่มีรายได้ต่อเดือน 15,000 – 30,000 บาท และบุคลากรภาครัฐที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 45,000 บาท โดยที่ บุคลากรภาครัฐที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 45,000 บาท ให้ระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจภายในเฉลี่ยมากกว่าบุคลากรภาครัฐที่มีรายได้ต่อเดือน 15,000 – 30,000 บาท ทั้งนี้ สำหรับคู่อื่น ๆ ของแรงจูงใจภายใน ข้อ 2) ความผูกพันในการปฏิบัติงาน

ของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.31 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบรายได้ต่อเดือนที่มีต่อแรงจูงใจภายใน โดยการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ LSD ของข้อ 3) ความรู้สึกที่พึงพอใจของท่านในตำแหน่งงาน ทำให้ท่านเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ตำแหน่ง	Mean	น้อยกว่า 15,000 บาท	15,000 – 30,000 บาท	30,001 – 45,000 บาท	มากกว่า 45,000
		4.16	4.22	4.44	4.70
น้อยกว่า 15,000 บาท	4.16	-	-0.058 (0.741)	-0.284 (0.156)	-0.542* (0.020)
15,000 – 30,000 บาท	4.22		-	-0.226 (0.073)	-0.484* (0.005)
30,001 – 45,000 บาท	4.44			-	-0.258 (0.189)
มากกว่า 45,000	4.70				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการวิเคราะห์ผลรายได้ต่อเดือนที่มีต่อแรงจูงใจภายในตามตารางข้างต้น เป็นการวิเคราะห์ผลการเปรียบเทียบรายคู่ LSD พบว่า บุคลากรภาครัฐที่ปฏิบัติงานอยู่ที่กรมทรัพย์สินทางปัญญาที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน ข้อ 3) ความรู้สึกที่พึงพอใจในตำแหน่งงานของบุคลากร ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวนทั้งหมด 2 คู่ ได้แก่ (1) บุคลากรภาครัฐที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท และบุคลากรภาครัฐที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 45,000 บาท โดยที่ บุคลากรภาครัฐที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 45,000 บาท ให้ระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจภายในเฉลี่ยมากกว่าบุคลากรภาครัฐที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท (2) บุคลากรภาครัฐที่มีรายได้ต่อเดือน 15,000 – 30,000 บาท และบุคลากรภาครัฐที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 45,000 บาท โดยที่ บุคลากรภาครัฐที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 45,000 บาท ให้ระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจภายในเฉลี่ยมากกว่าบุคลากรภาครัฐที่มีรายได้ต่อเดือน 15,000 – 30,000 บาท ทั้งนี้ สำหรับคู่อื่น ๆ ของแรงจูงใจภายใน ข้อ 3) ความรู้สึกที่พึงพอใจในตำแหน่งงานของบุคลากร ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.32 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบรายได้ต่อเดือนที่มีต่อแรงจูงใจภายใน โดยการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ LSD ของข้อ 5) เมื่อท่านรู้สึกว่าคุณค่าต่อองค์กรทำให้ท่านเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ตำแหน่ง	Mean	น้อยกว่า 15,000 บาท	15,000 – 30,000 บาท	30,001 – 45,000 บาท	มากกว่า 45,000
		4.53	4.35	4.65	4.80
น้อยกว่า 15,000 บาท	4.53	-	0.175 (0.312)	-0.125 (0.523)	-0.274 (0.229)
15,000 – 30,000 บาท	4.35		-	-0.300* (0.015)	-0.449* (0.008)
30,001 – 45,000 บาท	4.65			-	-0.149 (0.438)
มากกว่า 45,000	4.80				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการวิเคราะห์ผลรายได้ต่อเดือนที่มีต่อแรงจูงใจภายในตามตารางข้างต้น เป็นการวิเคราะห์ผลการเปรียบเทียบรายคู่ LSD พบว่า บุคลากรภาครัฐที่ปฏิบัติงานอยู่ที่กรมทรัพย์สินทางปัญญาที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน ข้อ 5) เมื่อบุคลากรรู้สึกว่าคุณค่าต่อองค์กร ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวนทั้งหมด 2 คู่ ได้แก่ (1) บุคลากรภาครัฐที่มีรายได้ต่อเดือน 15,000 – 30,000 บาท และบุคลากรภาครัฐที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 – 45,000 บาท โดยที่ บุคลากรภาครัฐที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 – 45,000 บาท ให้ระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจภายในเฉลี่ยมากกว่าบุคลากรภาครัฐที่มีรายได้ต่อเดือน 15,000 – 30,000 บาท (2) บุคลากรภาครัฐที่มีรายได้ต่อเดือน 15,000 – 30,000 บาท และบุคลากรภาครัฐที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 45,000 บาท โดยที่ บุคลากรภาครัฐที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 45,000 บาท ให้ระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจภายในเฉลี่ยมากกว่าบุคลากรภาครัฐที่มี 15,000 – 30,000 บาท ทั้งนี้ สำหรับคู่อื่น ๆ ของแรงจูงใจภายใน ข้อ 5) เมื่อบุคลากรรู้สึกว่าคุณค่าต่อองค์กร ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.33 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบรายได้ต่อเดือนที่มีต่อแรงจูงใจภายใน โดยการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ LSD ของข้อ 7) ความรู้สึกทำทนายกับงาน ทำให้ท่านเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ตำแหน่ง	Mean	น้อยกว่า 15,000 บาท	15,000 – 30,000 บาท	30,001 – 45,000 บาท	มากกว่า 45,000
		4.26	4.07	4.40	4.55
น้อยกว่า 15,000 บาท	4.26	-	0.189 (0.328)	-0.132 (0.544)	-0.287 (0.258)
15,000 – 30,000 บาท	4.07		-	-0.321* (0.020)	-0.476* (0.012)
30,001 – 45,000 บาท	4.40			-	-0.155 (0.470)
มากกว่า 45,000	4.55				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการวิเคราะห์ผลรายได้ต่อเดือนที่มีต่อแรงจูงใจภายในตามตารางข้างต้น เป็นการวิเคราะห์ผลการเปรียบเทียบรายคู่ LSD พบว่า บุคลากรภาครัฐที่ปฏิบัติงานอยู่ที่กรมทรัพย์สินทางปัญญาที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน ข้อ 7) ความรู้สึกทำทนายกับงานของบุคลากร ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวนทั้งหมด 2 คู่ ได้แก่ (1) บุคลากรภาครัฐที่มีรายได้ต่อเดือน 15,000 – 30,000 บาท และบุคลากรภาครัฐที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 – 45,000 บาท โดยที่ บุคลากรภาครัฐที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 – 45,000 บาท ให้ระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจภายในเฉลี่ยมากกว่าบุคลากรภาครัฐที่มีรายได้ต่อเดือน 15,000 – 30,000 บาท (2) บุคลากรภาครัฐที่มีรายได้ต่อเดือน 15,000 – 30,000 บาท และบุคลากรภาครัฐที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 45,000 บาท โดยที่ บุคลากรภาครัฐที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 45,000 บาท ให้ระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจภายในเฉลี่ยมากกว่าบุคลากรภาครัฐที่มีรายได้ต่อเดือน 15,000 – 30,000 บาท ทั้งนี้ สำหรับคู่อื่น ๆ ของแรงจูงใจภายใน ข้อ 7) ความรู้สึกทำทนายกับงานของบุคลากร ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.34 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบรายได้ต่อเดือนที่มีต่อแรงจูงใจภายใน โดยการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ LSD ภาพรวมของการเปรียบเทียบรายได้ต่อเดือนที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจภายใน

ตำแหน่ง	Mean	น้อยกว่า 15,000 บาท	15,000 – 30,000 บาท	30,001 – 45,000 บาท	มากกว่า 45,000
		4.32	4.33	4.51	4.66
น้อยกว่า 15,000 บาท	4.32	-	-0.011 (0.936)	-0.190 (0.226)	-0.340 (0.062)
15,000 – 30,000 บาท	4.33		-	-0.179 (0.070)	-0.329* (0.016)
30,001 – 45,000 บาท	4.51			-	-0.150 (0.328)
มากกว่า 45,000	4.66				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการวิเคราะห์ผลรายได้ต่อเดือนที่มีต่อแรงจูงใจภายในตามตารางข้างต้น เป็นการวิเคราะห์ผลการเปรียบเทียบรายคู่ LSD พบว่า ผลภาพรวมแรงจูงใจภายในของบุคลากรภาครัฐที่ปฏิบัติงานอยู่ที่กรมทรัพย์สินทางปัญญามีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวนคู่เดียว ได้แก่ บุคลากรภาครัฐที่มีรายได้ต่อเดือน 15,000 – 30,000 บาท และบุคลากรภาครัฐที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 45,000 บาท โดยที่บุคลากรภาครัฐที่มีรายได้มากกว่า 45,000 บาท ให้ระดับความคิดเห็นภาพรวมของแรงจูงใจเฉลี่ยมากกว่าบุคลากรภาครัฐที่มีรายได้ต่อเดือน 15,000 – 30,000 บาท ทั้งนี้ สำหรับคู่อื่น ๆ ของผลภาพรวมแรงจูงใจภายในไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.13 เปรียบเทียบรายได้ต่อเดือนที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจภายนอก ในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ
สังกัดกรมทรัพย์สินทางปัญญา วัดด้วยค่าสถิติ F-test (One - way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.35 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบรายได้ต่อเดือนที่มีต่อแรงจูงใจภายนอก

แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation)	แหล่งความ แปรปรวน	Df	SS	MS	F	Sig
1) เมื่อท่านได้รับคำชมเชยจาก ผู้บังคับบัญชา ทำให้ท่านเกิด แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	3.523	1.174	2.181	0.091
	ภายในกลุ่ม	226	121.699	0.538		
	รวม	229	125.222			
2) เมื่อท่านได้รับการช่วยเหลือ จากเพื่อนร่วมงาน ทำให้ท่าน เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	1.436	0.479	1.134	0.336
	ภายในกลุ่ม	226	95.438	0.422		
	รวม	229	96.874			
3) เมื่อเพื่อนร่วมงานช่วยท่าน แก้ไขปัญหา ทำให้ท่านเกิด แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	0.878	0.293	0.719	0.542
	ภายในกลุ่ม	226	91.996	0.407		
	รวม	229	92.874			
4) เมื่อท่านถูกเลือกเข้า ฝึกอบรมในโครงการต่าง ๆ ทำ ให้ท่านเกิดแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	2.041	0.680	0.903	0.441
	ภายในกลุ่ม	226	170.346	0.754		
	รวม	229	172.387			
5) ข้อเสนอที่เกี่ยวกับสวัสดิการ ที่ท่านได้รับจากหน่วยงาน ทำ ให้ท่านเกิดแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	2.519	0.840	1.451	0.229
	ภายในกลุ่ม	226	130.802	0.579		
	รวม	229	133.322			
6) เมื่อท่านถูกเลือกให้เข้า ปฏิบัติงานเชิงบูรณาการ ร่วมกับหน่วยงานอื่นใน องค์กร ทำให้ท่านเกิด แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	1.682	0.561	0.791	0.500
	ภายในกลุ่ม	226	160.213	0.709		
	รวม	229	161.896			

ตารางที่ 4.35 (ต่อ)

แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation)	แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	Sig
7) เมื่อท่านได้เห็นเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ทำให้ท่านเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	6.133	2.044	1.751	0.157
	ภายในกลุ่ม	226	263.849	1.167		
	รวม	229	269.983			
8) เมื่อได้รับรู้เรื่องเงินประจำตำแหน่ง และเงินเพิ่มพิเศษของหน่วยงาน ทำให้ท่านเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	1.129	0.376	0.618	0.604
	ภายในกลุ่ม	226	137.519	0.608		
	รวม	229	138.648			
9) เมื่อองค์กรได้มีการส่งเสริมการนำเทคโนโลยีหรือสื่ออิเล็กทรอนิกส์ต่างๆ มาใช้ในการดำเนินงาน ทำให้ท่านเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	1.376	0.459	0.794	0.4980
	ภายในกลุ่ม	226	130.455	0.577		
	รวม	229	131.830			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	0.704	0.235	0.709	0.547
	ภายในกลุ่ม	226	74.794	0.331		
	รวม	229	75.498			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการวิเคราะห์ผลตามตารางข้างต้น พบว่า บุคลากรภาครัฐที่ปฏิบัติงานอยู่ที่กรมทรัพย์สินทางปัญญาที่มีรายได้แตกต่างกัน มีแรงจูงใจภายนอกโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่เมื่อวิเคราะห์ผลตามรายข้อแล้ว พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบอายุราชการ/อายุงานที่มีต่อแรงจูงใจภายนอกของข้ออื่น ๆ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการศึกษางานวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ สังกัดกรมทรัพย์สินทางปัญญา โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ สังกัดกรมทรัพย์สินทางปัญญา และ 2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ สังกัดกรมทรัพย์สินทางปัญญา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม และกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ที่กรมทรัพย์สินทางปัญญา จำนวน 230 คน โดยการคำนวณจากสูตร (Yamane, 1973) และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation, SD) และระดับแรงจูงใจ (Motivation) การวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติ Independent sample t-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 การวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติ F-test (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และหากพบว่าผลการวิเคราะห์มีความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีเปรียบเทียบรายคู่ Least Significant Difference (LSD) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งผลการวิจัยสามารถสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ตามลำดับดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ สังกัดกรมทรัพย์สินทางปัญญา สามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลหรือลักษณะทั่วไปของบุคลากรภาครัฐที่ปฏิบัติงานอยู่ที่กรมทรัพย์สินทางปัญญา ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป ระดับการศึกษาปริญญาตรี ตำแหน่งข้าราชการ โดยมีอายุราชการ/อายุงาน 5 – 10 ปี และมีรายได้ต่อเดือน 15,000 – 30,000 บาท มากที่สุด

2. จากการวิเคราะห์ผลแรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ สังกัดกรมทรัพย์สินทางปัญญา โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ย 4.36 ซึ่งประกอบไปด้วย แรงจูงใจภายใน มีค่าเฉลี่ย 4.39 และแรงจูงใจภายนอก มีค่าเฉลี่ย 4.33

1. จากการวิเคราะห์ผลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ สังกัดกรมทรัพย์สินทางปัญญา พบว่า แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วพบว่า

1.1 เมื่อบุคลากรต้องการความก้าวหน้า จึงทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงมาก โดยมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด มาเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ เมื่อบุคลากรรู้สึกพึงพอใจต่อผลการขึ้นเงินเดือน / ค่าตอบแทน จึงทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เมื่อบุคลากรรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าต่อองค์กร ทำให้ท่าน

เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความรู้สึกมีอิสระในงานของบุคลากร ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความต้องการที่พร้อมจะพัฒนาตนเองไปทำงานใหม่ๆ ของบุคลากร ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความผูกพันในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความรู้สึกที่พึงพอใจในตำแหน่งงานของบุคลากร ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความรู้สึกท้าทายกับงานของบุคลากร ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงใจมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ตามลำดับ

2. จากการวิเคราะห์ผลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ สังกัดกรมทรัพย์สินทางปัญญา พบว่า แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงใจมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วพบว่า

2.1 เมื่อบุคลากรได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน จึงทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงใจมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด มาเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ เมื่อเพื่อนร่วมงานของบุคลากรช่วยแก้ไขปัญหา จึงทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงใจมากที่สุดเช่นกันเมื่อบุคลากรได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เมื่อบุคลากรได้รับรู้เรื่องเงินประจำตำแหน่ง และเงินเพิ่มพิเศษ ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ข้อเสนอที่เกี่ยวกับสวัสดิการที่บุคลากรได้รับจากหน่วยงาน ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เมื่อองค์กรได้มีการส่งเสริมการนำเทคโนโลยี หรือสื่ออิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ มาใช้ในการดำเนินงาน ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เมื่อบุคลากรถูกเลือกเข้าฝึกอบรมในโครงการต่าง ๆ ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และเมื่อบุคลากรถูกเลือกให้เข้าปฏิบัติงานเชิงบูรณาการร่วมกันกับหน่วยงานอื่นในองค์กร ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูงใจมาก ทั้งนี้ การที่บุคลากรได้เห็นเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงใจมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ตามลำดับ

3. ผลการทดสอบสมมติฐาน

จากการวิเคราะห์ผลการวิจัย จึงสามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ สังกัดกรมทรัพย์สินทางปัญญา ดังรายละเอียดต่อไปนี้

บุคลากรที่ปฏิบัติงานในกรมทรัพย์สินทางปัญญาที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง อายุราชการ/อายุงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจภายในและภายนอกในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ผู้ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจภายนอกในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน แต่แรงจูงใจภายใน ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ทั้งนี้ เป็นเรื่องธรรมดาและปกติ สำหรับผู้ที่มีรายได้ต่อเดือนน้อย เพราะว่า บุคลากรทุกคนมีความต้องการเงินเดือน หรือค่าตอบแทนที่มากขึ้น ที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานหรือปริมาณงานที่ได้รับ โดยเฉพาะเพศหญิง เนื่องจากเพศหญิงในยุคสมัยปัจจุบันต้องมีภาวะผู้นำ มีความทันสมัย เท่าเทียม และศักยภาพในการปฏิบัติงานที่เทียบเท่าหรือมากกว่าเพศชาย โดยบางคนต้องทำงานเพื่อจุนเจือ และเป็นเสาหลักของครอบครัว เลี้ยงดูบิดามารดา หรือบุตร ด้วยเหตุนี้ จึงทำให้เพศหญิงมีความต้องการที่จะมีเงินเดือน หรือค่าตอบแทนที่สูง ซึ่งสอดคล้องกับบทคัดย่องานวิจัยของ ธนวัฒน์ จงมีสุข ศึกษาวิจัยเรื่อง ระดับการยอมรับบทบาทผู้นำสตรีในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์

5.2 อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ สังกัดกรมทรัพย์สินทางปัญญา ผู้วิจัยมีประเด็นการอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ผลการวิจัยแรงจูงใจภายใน (Intrinsic motivation) ในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ สังกัดกรมทรัพย์สินทางปัญญา โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงใจมาก และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า

1.1 ความต้องการความก้าวหน้า และความรู้สึกที่พึงพอใจในตำแหน่งงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ที่กรมทรัพย์สินทางปัญญาอยู่ในระดับสูงใจมาก แสดงให้เห็นว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ที่กรมทรัพย์สินทางปัญญา รู้สึกว่าตนเองมีความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน งานที่ได้รับมอบหมาย หรือความรับผิดชอบของตนเองนั้น มีความเอื้ออำนวยต่อการเลื่อนระดับ และเลื่อนตำแหน่งในอนาคต หรือมีโอกาสก้าวหน้า มีความเทียบเท่าตำแหน่งหรือสายการปฏิบัติงานอื่น รวมทั้งการเลื่อนระดับเป็นไปอย่างง่ายดาย เกิดความเป็นธรรม และเที่ยงตรงต่อผู้ปฏิบัติงาน จึงทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ที่กรมทรัพย์สินทางปัญญาเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ กมลวรรณ ปานประดิษฐ์ (2560) ซึ่งศึกษาเรื่อง แรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง พบว่า แรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงใจมาก

1.2 ความผูกพันในการปฏิบัติงาน และความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ที่กรมทรัพย์สินทางปัญญาอยู่ในระดับสูงใจมาก แสดงให้เห็นว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ที่กรมทรัพย์สินทางปัญญา รู้สึกว่าหน่วยงานที่ตนได้ปฏิบัติงานอยู่ดีกว่าหน่วยงานอื่น และเกิดความรัก ความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานอยู่ที่กรมทรัพย์สินทางปัญญา โดยเกิดจากความธำรงตนไว้ซึ่งศักดิ์ศรีและเกียรติของตนเอง อันเป็นผลให้อยากจะปฏิบัติงานจนครบเกษียณอายุราชการ จึงทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ที่กรมทรัพย์สินทางปัญญาเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ วรรณ อารมณ์ (2557) ซึ่งศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการรัฐสภา ระดับปฏิบัติงาน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พบว่า ข้าราชการรัฐสภา มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูงใจมาก

1.3 ความต้องการที่พร้อมจะพัฒนาตนเองไปกับงานใหม่ๆ ความรู้สึกที่มีอิสระในงาน และความรู้สึกทำท้าทายกับงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ที่กรมทรัพย์สินทางปัญญาอยู่ในระดับสูงใจมาก แสดงให้เห็นว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ที่กรมทรัพย์สินทางปัญญา รู้สึกว่าตนเอง มีอิสระในการตัดสินใจ งานที่ได้รับมอบหมายเป็นสิ่งที่ไม่เคยทำมาก่อน ที่เป็นตัวช่วยให้บุคลากรกรมทรัพย์สินทางปัญญาเกิดความท้าทายแล้วได้ลงมือทำ จึงส่งผลให้เกิดการเรียนรู้ เพิ่มพูนทักษะ และพัฒนาตนเองให้มีความสามารถหลากหลายด้าน รวมทั้งสั่งสมประสบการณ์ใหม่ๆ โดยสิ่งเหล่านี้ จะทำให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง และเกิดความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ จึงทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ที่กรมทรัพย์สินทางปัญญาเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ วชิระ กันภัย (2559) ซึ่งศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัย มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงใจมาก อันเนื่องมาจากลักษณะของการปฏิบัติงานตรง

ต่อตำแหน่งและความถนัดของพนักงาน มีความสำคัญต่อมหาวิทยาลัย ขั้นตอนการทำงาน การแก้ไขปัญหา การมีอิสระในการตัดสินใจ และได้รับปริมาณงานที่เหมาะสม

1.4 ความรู้สึกพึงพอใจต่อผลการขึ้นเงินเดือน / ค่าตอบแทนของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ที่กรมทรัพย์สินทางปัญญาอยู่ในระดับสูงใจมาก แสดงให้เห็นว่า บุคลากรรู้สึกกว่าตนเอง ได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย ได้รับความโปร่งใส เป็นธรรม เทียบตรงในการพิจารณาในการดำเนินการเลื่อนเงินเดือนหรือค่าตอบแทน และปราศจากความทุจริตในหน่วยงาน พร้อมทั้งเป็นไปตามหลักกฎหมายที่ได้กำหนดไว้ใช้สำหรับส่วนราชการ จึงทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ที่กรมทรัพย์สินทางปัญญาเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ กมลวรรณ ปานประดิษฐ์ (2560) ซึ่งศึกษาเรื่อง แรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง พบว่า แรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง ด้านผลตอบแทนในการปฏิบัติงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงใจมาก อันเนื่องมาจากพนักงานได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับปริมาณงาน ในหน่วยงานมีการเบิกจ่ายสวัสดิการที่รวดเร็ว รวมทั้งพนักงานได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือน

2. ผลการวิจัยแรงจูงใจภายนอก (Extrinsic motivation) ในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ สังกัดกรมทรัพย์สินทางปัญญา โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงใจมาก และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า

2.1 เมื่อได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ที่กรมทรัพย์สินทางปัญญาอยู่ในสูงใจมากระดับมาก สืบเนื่องจากการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ที่กรมทรัพย์สินทางปัญญาเป็นไปอย่างถูกต้อง ไร้ซึ่งปัญหา มีความราบรื่นตามขั้นตอน และผู้ปฏิบัติงานไม่มีความกดดันต่อผู้บังคับบัญชา ทำให้งานที่สำเร็จแล้วออกมาดี ไม่มีข้อตำหนิจากผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ด้วยเหตุนี้ จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ที่กรมทรัพย์สินทางปัญญาได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และทำให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ กมลวรรณ ปานประดิษฐ์ (2560) ซึ่งศึกษาเรื่อง แรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง พบว่า แรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ บุชบา เขิดชู (2556) ซึ่งศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี ด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในสูงใจระดับมาก

2.2 เมื่อได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน และเพื่อนร่วมงานช่วยแก้ไขปัญหาของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ที่กรมทรัพย์สินทางปัญญาอยู่ในระดับสูงใจมากที่สุด สืบเนื่องมาจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ที่กรมทรัพย์สินทางปัญญา มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานมีความเป็นกันเอง หรือเมื่อตนเองเกิดปัญหาจากการปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงานก็พร้อมที่จะยื่นมือเข้ามาช่วย แก้ปัญหาร่วมกันโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน ก็เพื่อให้องค์กรขับเคลื่อนการดำเนินงานได้ต่อไป ไม่เกิดอุปสรรค และความล่าช้าต่อส่วนราชการ พร้อมทั้งการได้รับมอบหมายมีความเสมอภาคต่อกัน ไม่เกิดความเหลื่อมล้ำซึ่งกันและกัน จึงทำให้

บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ที่กรมทรัพย์สินทางปัญญาเกิดแรงจูงใจ ในการนี้ ชัดแย้งกับผลการศึกษาวิจัยของ กมลวรรณ ปานประดิษฐ์ (2560) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง พบว่า แรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีระดับความคิดเห็นในเชิงระดับมาก

2.3 เมื่อถูกเลือกเข้าฝึกอบรมในโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ และการปฏิบัติงานเชิงบูรณาการร่วมกันกับหน่วยงานอื่นในองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ที่กรมทรัพย์สินทางปัญญาอยู่ในระดับสูงใจมาก สืบเนื่องมาจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ที่กรมทรัพย์สินทางปัญญาได้รับการถูกเลือกให้เข้าร่วมโครงการ หรือการจัดกิจกรรมของหน่วยงาน เพื่อเป็นการเสริมสร้างทักษะการปฏิบัติงานของตนเอง และเรียนรู้สิ่งใหม่ ไม่ว่าจะ เป็นกฎหมายที่มีการแก้ไขเพิ่มเติม ที่จำเป็นต้องรู้ เพื่อนำมาปรับใช้ในการทำงานให้เกิดความถูกต้อง ลดข้อผิดพลาดหรือระบบอิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ ที่ควรทราบ ส่วนการทำงานเชิงบูรณาการเป็นสิ่งที่สร้างความสัมพันธ์ที่ดี และเกิดความสามัคคีร่วมกันในการปฏิบัติงานระหว่าง กรม / กอง / สำนัก พร้อมทั้งเป็นการวางแผนการดำเนินงานที่สอดคล้องไปในทิศทางที่องค์กรได้กำหนดขึ้น ส่งผลให้ภารกิจหรือเป้าหมายในแต่ละด้านเกิดผลสำเร็จเป็นประโยชน์ต่อองค์กร และประชาชน ด้วยเหตุนี้ จึงทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ที่กรมทรัพย์สินทางปัญญาเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการบริหารราชการแบบบูรณาการของ เฉลิม ศรีผดุง (ม.ป.ป.) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารราชการให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ / เป้าหมาย และเกิดผลสัมฤทธิ์ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน และประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุด โดยมีการบูรณาการยุทธศาสตร์ แผนงาน/โครงการ ทรัพยากรขององค์กร และมีการประสานความร่วมมือจากทุกภาคส่วน

2.4 ข้อเสนอที่เกี่ยวกับสวัสดิการของหน่วยงาน การรับรู้เรื่องเงินประจำตำแหน่ง หรือเงินเพิ่มพิเศษของหน่วยงาน และการได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ที่กรมทรัพย์สินทางปัญญาอยู่ในระดับสูงใจมาก สืบเนื่องมาจาก บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ที่กรมทรัพย์สินทางปัญญา ได้รับข้อเสนอสวัสดิการจากหน่วยงานที่เหมาะสมกับตำแหน่ง หรือสวัสดิการพิเศษจากหน่วยงาน เช่น การลาภกิจ ป่วย หรือพักผ่อนที่สามารถสะสมได้จำนวนมาก และได้รับเงินประจำตำแหน่ง หรือเงินเพิ่มพิเศษอย่างถูกต้องตรงตามกฎหมายได้กำหนดไว้ พร้อมทั้งการเสนอรับพระราชทานเครื่องราชฯ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และถูกต้อง ไม่มีข้อโต้แย้ง จึงทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ที่กรมทรัพย์สินทางปัญญาเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นิตยา จันทรเสถียร (2559) ซึ่งศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ สถาบันสุขภาพสัตว์แห่งชาติ พบว่า พนักงานราชการ สถาบันสุขภาพสัตว์แห่งชาติด้านค่าตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูลอยู่ในระดับสูงใจมาก

2.5 นโยบายส่งเสริมเทคโนโลยี หรือสื่ออิเล็กทรอนิกส์มาใช้ในการดำเนินงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ที่กรมทรัพย์สินทางปัญญาอยู่ในระดับสูงใจมาก สืบเนื่องมาจาก บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ที่กรมทรัพย์สินทางปัญญา หน่วยงานได้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็น การจดคำขอทรัพย์สินทางปัญญาผ่านระบบออนไลน์หรือบนเว็บไซต์ของกรมฯ ได้แก่ การจดทะเบียนเครื่องหมายการค้า ลิขสิทธิ์ สิทธิบัตร หรือสิทธิบัตรออกแบบ และการดำเนินการรับ – ส่งหนังสือผ่านระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์

ซึ่งสร้างความสะดวกรวดเร็วให้กับผู้ปฏิบัติ ยังช่วยให้ลดอัตราการสูญหายของเอกสาร และลดการใช้กระดาษให้น้อยลง หรือจะเป็นการจองห้องประชุมออนไลน์ การประชุมผ่านระบบออนไลน์ต่างๆ เช่น Zoom Webex meeting เป็นต้น ซึ่งส่งผลให้หน่วยงานมีความทันสมัย ทันต่อเทคโนโลยี ช่วยให้องค์กรน่าอยู่ และนำทำงาน ทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลต่อหน่วยงาน พร้อมทั้งทันต่อความต้องการของผู้ขอจะทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญา ด้วยเหตุผลนี้ จึงทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ที่กรมทรัพย์สินทางปัญญาเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ บุขบา เชิดชู (2556) ซึ่งศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี พบว่า ข้าราชการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารอยู่ในระดับสูงมาก เนื่องจากผู้บริหารได้กำหนดนโยบายและแนวทางการปฏิบัติไว้อย่างชัดเจน ส่งผลให้ผลข้าราชการสามารถทำงานได้จนบรรลุผลขององค์กรได้

5.3 ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย

1. จากการศึกษาพบว่า แรงจูงใจภายในและภายนอกอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าใกล้เคียงกัน ดังนั้นหน่วยงานจึงต้องให้ความสำคัญ และสร้างกิจกรรม เพื่อสร้างแรงจูงใจทั้งภายในและภายนอก
2. จากการศึกษาพบว่า ความต้องการความก้าวหน้า เป็นแรงจูงใจภายในที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ดังนั้นหน่วยงานจึงต้องขับเคลื่อนให้บุคลากรทุกคนได้ตระหนักถึงเส้นทางแห่งความก้าวหน้าในอาชีพของตน เพื่อจูงใจให้เกิดความต้องการความก้าวหน้า และความตั้งใจในการปฏิบัติงาน
3. จากการศึกษาพบว่า การได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน และการได้รับการช่วยเหลือการแก้ไขปัญหา เป็นแรงจูงใจภายนอกที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ดังนั้น ทางหน่วยงานจึงต้องพยายามที่จะให้บุคลากรทำงานเป็นทีมในงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา และเน้นการสร้างความร่วมมือ พร้อมทั้งช่วยเหลือกันปฏิบัติงานให้เป็นเกณฑ์หนึ่งในการประเมินผลการปฏิบัติงาน (KPI)
4. จากการศึกษาพบว่า เพศหญิงและเพศชาย มีแรงจูงใจแตกต่างกัน ในเรื่องแรงจูงใจภายนอก โดยเฉพาะเรื่องสวัสดิการ ซึ่งเพศหญิงมีแรงจูงใจมากกว่าเพศชาย ดังนั้น ถ้าหน่วยงานมีผู้ปฏิบัติงานที่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ควรส่งเสริมสวัสดิการที่ได้รับ และควรยกย่องชมเชยเพิ่มขึ้น

5.4 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรปรับปรุง/เพิ่มเติมกรอบแนวคิดวิจัยที่น่าสนใจ และเพิ่มข้อคำถามในแบบสอบถามให้มากขึ้น
2. ควรศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของบุคลากรภาครัฐ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression)
3. ควรมีการศึกษาการวิจัยในเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ ในรูปแบบเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือข้าราชการที่ดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมลวรรณ ปานประดิษฐ์. (2560). *แรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง*. [การค้นคว้าอิสระมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา], สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา. http://etheses.aru.ac.th/PDF/1256091860_11.PDF
- กิติพันธ์ รุจิรกุล. (2529). *พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา*. โอเดียนสโตร์.
- ความรู้เบื้องต้นกฎหมายทรัพย์สินทางปัญญา. (ม.ป.ป.).
<https://www.ipthailand.go.th/images/2562/Suppress/lesson1.pdf>
- คู่มือแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2563-2565. (2563).
https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/attachment/page/guide_civilservice_update.pdf
- จตุรภัทร ประทุม. (2561). *แรงจูงใจ*. <http://www.jaturapad.com/archives/1153>
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2553). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). บุคพอยท์.
- เฉลิม ศรีผดุง. (ม.ป.ป.). *การบริหารราชการแบบบูรณาการ*.
<https://www.excise.go.th/cs/groups/public/documents/document/dwnt/mjg3/~edisp/uatucm287075.pdf>
- ธนพัฒน์ จงมีสุข. (ม.ป.ป.). *ศึกษาระดับการยอมรับบทบาทผู้นำสตรีในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาอำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์*. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/bruj/article/download/75540/60853/180291>
- ธรร สุนทรายุทธ. (2551). *การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป : ทฤษฎีวิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา*.
เนติกุลการพิมพ์ จำกัด.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2529). *หลักการบริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 3). ศูนย์การพิมพ์กรุงเทพฯ.
- นิตยา จันทร์เสถียร. (2559). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ สถาบันสุขภาพสัตว์แห่งชาติ*. [การค้นคว้าอิสระมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก]. สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยเกริก.
https://mis.krirk.ac.th/librarytext/MBA/2559/F_Nittaya_Chansatien.pdf
- บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม. (2556). *รู้ทันการลงทุนกับกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน*.
<http://eresearch.siam.edu/wpcontent/uploads/2013/12/13%E0%B8%9A%E0%B8%97%E0%B8%84%E0%B8%A7%E0%B8%B2%E0%B8%A1.pdf>
- บุษบา เชิดชู. (2556). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง*. ปัญหาพิเศษมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา]. สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยบูรพา.
http://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/54930170.pdf

รชตะ จันทะบุรณ์, สมบูรณ์ ศรีอนุรักษ์, และประภัสสร วิเศษประภา. (2560). ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านคุณภาพการบริการ ที่มีผลต่อความพึงพอใจในส่วนประสบการณ์ตลาดบริการ 7P's ของผู้ใช้บริการโรงพยาบาลเปาโล เมโมเรียล ในจังหวัดสมุทรปราการ. <https://mmm.ru.ac.th/MMM/IS/twin-6/sec1/6014154015.pdf>

แรงจูงใจ *Motives การจูงใจ Motivation*. (ม.ป.ป.).

<https://www.novabizz.com/NovaAce/Motives.htm#ixzz3aB9G8Gfh>

วชิระ กันภัย. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. [ปริญญาานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ]. สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

http://thesis.swu.ac.th/swuthesis/Ed_Adm_M/Vajira_K.pdf

วรรณ อาวรรณ. (2557). แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการรัฐสภา ระดับปฏิบัติงาน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.

https://mis.krirk.ac.th/librarytext/mpa/2557/F_Wanna_Arworn.pdf

ศิริชัย กาญจนวาสี. (2544). การเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมสำหรับการวิจัย.

https://portal.edu.chula.ac.th/pub/jrm/index.php/jrm/article/view/245/pdf_196

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2538). การบริหารการตลาดยุคใหม่. โรงพิมพ์ธรรมสาร จำกัด

สมบัติ ท้ายเรือคำ. (2551). ระเบียบวิธีวิจัยสำหรับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. (พิมพ์ครั้งที่ 3).

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สิ่งสำคัญในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานคืออะไร. (2564).

<https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/whyimportantmotivation/>

สัมมา รณิธย์. (2553). หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา. ข้าวฟางจำกัด.

HREX.asia (2564). สิ่งสำคัญในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานคืออะไร

<https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/whyimportantmotivation/>

Kris Piroj. (2018). *Likert Scale คืออะไร? (มาตรวัดของลิเคิร์ต)*. <https://greedisgoods.com/likert-scale-%E0%B8%84%E0%B8%B7%E0%B8%AD/>

Loudon, D., & Della Bitta, A. J. (1988). *Consumer behaviour: Concept and cases*.

Mc Graw- Hills Pvt Ltd.

Walters, C. J. (1978). *Adaptive Management of Renewable Resources*. Mc Graw - Hill.

Yamane, T. (1973). *Taro Statistic : An Introductory Analysis*. (3 rd.). Harper & row.

ภาคผนวก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ

สังกัดกรมทรัพย์สินทางปัญญา

แบบสอบถามฉบับนี้ผู้วิจัยได้จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการทำวิจัยของนักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (MBA) มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามฉบับนี้ใช้เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่มีผลกระทบต่อตัวท่าน ทั้งนี้ แบบสอบถามมีทั้งหมด 2 ส่วน โปรดตอบคำถามทุกข้อตามความเป็นจริงของท่านมากที่สุด และคำถามในแต่ละข้อ สามารถเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียวเท่านั้น

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่องว่าง () ที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

1) เพศ

() ชาย () หญิง

2) อายุ

() ต่ำกว่า 25 ปี () 25 – 36 ปี () 37 – 45 ปี () 45 ปีขึ้นไป

3) ระดับการศึกษา

() ต่ำกว่าปริญญาตรี () ปริญญาตรี () สูงกว่าปริญญาตรี

4) ตำแหน่ง

() ข้าราชการ () ลูกจ้างประจำ () พนักงานราชการ

() ลูกจ้างเหมาบริการ อื่นๆ (โปรดระบุ).....

5) อายุราชการ / อายุงาน

() น้อยกว่า 5 ปี () 5 – 10 ปี () 11 – 15 ปี () 15 ปีขึ้นไป

6) รายได้ต่อเดือน

() น้อยกว่า 15,000 บาท () 15,000 - 30,000 บาท () 30,001 – 45,000 บาท

() มากกว่า 45,000 บาท

ส่วนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของท่าน แรงจูงใจภายใน (Intrinsic motives)

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด และขอความกรุณาตอบคำถามในแต่ละข้อได้เพียงคำตอบเดียวเท่านั้น ทั้งนี้ พิจารณาการให้คะแนนตามเกณฑ์ ดังนี้

- | | | |
|---|---------|--------------------|
| 5 | หมายถึง | เห็นด้วยมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | เห็นด้วยมาก |
| 3 | หมายถึง | เห็นด้วยปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | เห็นด้วยน้อย |
| 1 | หมายถึง | เห็นด้วยน้อยที่สุด |

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (Performance motivation)	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด (5)	เห็นด้วยมาก (4)	เห็นด้วยปานกลาง (3)	เห็นด้วยน้อย (2)	เห็นด้วยน้อยที่สุด (1)
แรงจูงใจภายใน (Intrinsic motives)					
1) เมื่อท่านต้องการความก้าวหน้า ทำให้ท่านเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน					
2) ความผูกพันในการปฏิบัติงานของท่านที่มีต่อองค์กร ทำให้ท่านเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน					
3) ความรู้สึกที่พึงพอใจของท่านในตำแหน่งงาน ทำให้ท่านเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน					
4) ความต้องการที่พร้อมจะพัฒนาตนเองไปกับงานใหม่ๆ ของท่าน ทำให้ท่านเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน					
5) เมื่อท่านรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าต่อองค์กร ทำให้ท่านเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน					
6) ความรู้สึกมีอิสระในงานของท่าน ทำให้ท่านเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน					
7) ความรู้สึกท้าทายกับงาน ทำให้ท่านเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน					
8) เมื่อท่านรู้สึกพึงพอใจต่อผลการขึ้นเงินเดือน / ค่าตอบแทน ทำให้ท่านเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน					

ส่วนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของท่าน แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic motives)

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด และขอความกรุณาตอบคำถามในแต่ละข้อได้เพียงคำตอบเดียวเท่านั้น ทั้งนี้ พิจารณาการให้คะแนนตามเกณฑ์ ดังนี้

- | | | |
|---|---------|--------------------|
| 5 | หมายถึง | เห็นด้วยมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | เห็นด้วยมาก |
| 3 | หมายถึง | เห็นด้วยปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | เห็นด้วยน้อย |
| 1 | หมายถึง | เห็นด้วยน้อยที่สุด |

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (Performance motivation)	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic motives)					
1) เมื่อท่านได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา ทำให้ท่านเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน					
2) เมื่อท่านได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน ทำให้ท่านเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน					
3) เมื่อเพื่อนร่วมงานช่วยท่านแก้ไขปัญหา ทำให้ท่านเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน					
4) เมื่อท่านถูกเลือกเข้าฝึกอบรมในโครงการต่างๆ ทำให้ท่านเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน					
5) ข้อเสนอที่เกี่ยวกับสวัสดิการที่ท่านได้รับจากหน่วยงาน ทำให้ท่านเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน					
6) เมื่อท่านถูกเลือกให้เข้าปฏิบัติงานเชิงบูรณาการร่วมกันกับหน่วยงานอื่นในองค์กร ทำให้ท่านเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน					
7) เมื่อท่านได้เห็นเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ทำให้ท่านเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน					
8) เมื่อท่านได้รับรู้เรื่องเงินประจำตำแหน่ง และเงินเพิ่มพิเศษของหน่วยงาน ทำให้ท่านเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน					
9) เมื่อองค์กรได้มีการส่งเสริมการนำเทคโนโลยี หรือสื่ออิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ มาใช้ในการดำเนินงาน ทำให้ท่านเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน					

ข้อเสนอแนะ

.....
.....

ขอขอบพระคุณความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามของผู้วิจัย

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - นามสกุล

ศุภวิชญ์ หงษ์โต

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2564

ศึกษาต่อระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

พ.ศ. 2563

สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาธุรกิจระหว่างประเทศ
วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

ประสบการณ์ทำงาน

พ.ศ. 2565 - ปัจจุบัน

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข

พ.ศ. 2563 – 2565

กรมทรัพย์สินทางปัญญา กระทรวงพาณิชย์