

**การพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร:กรณีศึกษาบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการประมง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง**

**Motivation Development as Related to Work Performance of Staff Personnel: A case study of Staff personnel in Faculty of Fisheries Science and Technology, Rajamangala University of Technology Srivijaya, Trang Campus**

สาวรัตน์ แสงศรีจันทร์  
Saowarat Sangsrijan<sup>1</sup>

---

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน และเปรียบเทียบแรงจูงใจก่อนและหลังผ่านกิจกรรมเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการประมง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 35 ราย โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ

---

<sup>1</sup> เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ชำนาญการ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการประมง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย

<sup>1</sup> Management and Administrator Officer. Faculty of Science and Fisheries Technology, Rajamangala University of Technology Srivijaya, Trang Campus

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) วิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) วิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานก่อนหลัง โดยใช้ค่า (Paired-samples t-test)

ผลการศึกษาพบว่า เมื่อนุคลากรผ่านกิจกรรมต่าง ๆ แล้วมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงขึ้น โดยภาพรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานก่อนเข้าร่วมกิจกรรมเพิ่มแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 3.08$ ) และหลังเข้าร่วมกิจกรรมเพิ่มแรงจูงใจ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 4.11$ ) เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจก่อนและหลังผ่านกิจกรรมพบว่า มีความแตกต่างกันทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญยิ่ง ( $P < 0.01$ ) โดยหลังผ่านกิจกรรมแล้วมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงขึ้น และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าแรงจูงใจทุกด้านก่อนผ่านกิจกรรมต่ำกว่าแรงจูงใจหลังผ่านกิจกรรม โดยแรงจูงใจเพิ่มขึ้นมากในด้านความสามัคันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านนโยบายการบริหารและการบังคับบัญชา ด้านลักษณะความรับผิดชอบในงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน และแรงจูงใจเพิ่มขึ้นเล็กน้อยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

**คำสำคัญ:** การพัฒนาแรงจูงใจ, การปฏิบัติงาน, บุคลากรสายสันบสนุน

## Abstract

This research project had the aim of increasing motivation at work. The purpose of this research was to investigate the motivation of staff personnel towards their career and compare the level of motivation before and after motivational activities. The samples used in this study were 35 staff personnel working in Faculty of Fisheries Science and Technology, Rajamangala University of Technology Srivijaya, Trang campus. Questionnaires were used to gather data. The collected data were analyzed in terms of personal factors

using Frequency. The collected data was analyzed in terms of personal factors using Frequency and percentage, in terms of working motivation by means of Mean and Standard Deviation while Paired-samples t-test was employed to compare the level of working motivation before and after the study.

The study indicated that staff personnel achieved higher working motivation after experiencing motivational activities. Their motivation was considered high level at 3.80 before the experiment and drastically leveled up to very high rate at 4.11 after the experiment. When comparing motivation before and after activity, it was found that there was a statistically significant difference ( $P<0.01$ ). When considering each aspect, it was found that all motivation before activities was lower than motivation after activities. The greatest increase in motivation was in relation with supervisors and colleagues followed by advances in career, success in work, administration and command policies, work responsibilities, work acknowledgment and security. However working motivation slightly increased in terms of work environment.

**Keywords:** Motivation Development, Working Performance, Performance, Staff Personnel

## บทนำ

ในทางวิจัยศาสตร์ถือว่า คนเป็นทรัพยากรการบริหาร (Administrative resources) ที่สำคัญที่สุด (อุทัย พิรัญโต, 2531) การที่จะให้บุคลากร ทำงานให้กับองค์กรได้อย่างเต็มที่จะ ต้องสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับบุคลากร ผู้บริหารจึงมีความสำคัญต่อองค์กรเริ่ม

ตั้งแต่เป็นผู้กำหนดนโยบาย การ วางแผนการจัดองค์การ การประสาน งาน การสั่งการและการควบคุม แต่สิ่ง สำคัญสำคัญที่หัวหน้างานทุกระดับ จำเป็นจะต้องเรียนรู้และทำความเข้าใจ คือ การสร้างแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับ บัญชาทำงานร่วมกันด้วยความรักความ สามัคคี ใช้วิธีการบริการหารือและสน ผสมความรู้สึกนึกคิด โดยเฉพาะอย่าง

ยิ่งผู้บริหารควรจัดตั้งเข้าถึงจิตใจผู้ร่วมงาน ปรุงแต่งสุขภาพจิตใจของบุคลากร ให้ผสมผ่านกลมกลืนและเข้ากันได้ทั้งในด้านส่วนตัวตลอดจนเป้าหมายองค์การ ทั้งนี้ก็เพื่อให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ ฉะนั้นหากหน่วยงานประสบความล้มเหลวในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ก็จะทำให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานไม่ทุ่มเทความมุ่งมั่นในการทำงาน เกิดความขัดแย้งและปัญหาต่าง ๆ

การเสริมสร้างแรงจูงใจเป็นการกระตุ้นหรือผลักดันให้บุคลากรมีความกระตือรือร้น มีความตั้งใจในการทำงาน และเป็นการเสริมสร้างความผูกพันในหน่วยงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานของบุคลากรคณานิตยศาสตร์และเทคโนโลยีการประมง มีประสิทธิภาพมากที่สุด การจัดกิจกรรมเพิ่มแรงจูงใจ จึงเป็นกิจกรรมที่ทำให้บุคลากรแต่ละคนมองเห็นคุณค่าของผลงานที่ได้ทำงานร่วมกัน ทำให้บุคลากรมีความสัมพันธ์และการปรับตัวของบุคลากรก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อ กันด้วย จากการวิจัยของ (สาวรัตน์ แสงศรีจันทร์, 2557) ผลการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขต

ตรัง พ布ว่าด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน หน่วยงานแต่ละสังกัดภายนอกวิทยาเขตตรัง ควรจัดให้มีกิจกรรมสัมพันธ์ เช่น การจัดกิพาร์tie การจัดทัศนศึกษาหรือดูงานร่วมกัน หรือจัดซัมมิหรือสถานที่รับประทานอาหารร่วมกันเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ทำให้บุคลากรหลาย ๆ ท่านได้แสดงออกถึงความจริงใจซึ่งกันและกัน เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีทำให้บุคลากรเกิดความสุขในการทำงานความสนิทสนมกลมเกลียวในหมู่คณะ

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการประมง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง จึงมีแนวคิดที่จะศึกษาเรื่องการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษาบุคลากรสายสนับสนุนคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการประมง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง เพื่อเป็นข้อมูลนำเสนอผู้บริหารเพื่อพัฒนาและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรต่อไป

## วัตถุประสงค์การวิจัย

- เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการประมง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลครุวิชัย วิทยาเขตตัวรัง
  - เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจก่อน และหลังผ่านกิจกรรมเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการประมง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลครุวิชัย วิทยาเขตตัวรัง

## กรอบแนวคิดในการวิจัย

หากบุคลากรได้ผ่านกิจกรรมพัฒนา  
แรงจูงใจ จะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการ  
ปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น จะส่งผลให้การ  
ทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

## วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้  
เป็นบุคคลการสายสนับสนุน จำนวน 35  
คน โดยระยะที่ 1 จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนา  
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำนวน 4  
กิจกรรม ได้แก่ กิจกรรมการพัฒนาม

เข้า กิจกรรมมือเที่ยงสัมพันธ์ กิจกรรมการแต่งกายผ้าไทย และกิจกรรมการศึกษาดูงาน และระยะที่ 2 ประเมินผลเบรียบที่บ้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ก่อนและหลังกิจกรรมเพิ่มแรงจูงใจด้วยแบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้  
เป็นแบบสอบถามชนิดตอบเองประกอบ  
ด้วย 4 ส่วน ได้แก่

## ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูล ทั่วไป

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามการประเมินแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำนวน 8 ด้าน

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเลือกตอบ  
ความต้องการในการจัดกิจกรรมเพิ่มแรง  
จูงใจ

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามแบบเปิด  
แบบสอบถามทั้งฉบับผ่านการ  
พิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 2 ท่าน

การเก็บข้อมูลผู้วิจัยได้จากการแบบสอบถามก่อนเข้าร่วมกิจกรรมเพิ่มแรงจูงใจและหลังเข้าร่วมกิจกรรมเพิ่มแรงจูงใจ จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มามาวิเคราะห์ด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS และวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Per-

centage) วิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) วิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานก่อนและหลัง โดยใช้ค่า (Paired-samples t-test) และแปลผลแรงจูงใจ

### ผลการศึกษา

#### 1. ผลการวิเคราะห์การพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1.1 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรสายสนับสนุน ในภาพรวมก่อนเข้าร่วมกิจกรรมเพิ่มแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.80$ ) และหลังเข้าร่วมกิจกรรมเพิ่มแรงจูงใจอยู่ในระดับ

มาก ( $\bar{X}=4.11$ ) เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจก่อนและหลังผ่านกิจกรรมพบว่า มีความแตกต่างกันทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญยิ่ง ( $P<0.01$ ) โดยหลังผ่านกิจกรรมแล้วมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงขึ้น และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าแรงจูงใจทุกด้านก่อนผ่านกิจกรรมต่ำกว่าแรงจูงใจหลังผ่านกิจกรรม โดยแรงจูงใจเพิ่มขึ้นมาก ในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน รองลงมาด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านนโยบายการบริหาร และการบังคับบัญชา ด้านลักษณะความรับผิดชอบในงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ และแรงจูงใจเพิ่มขึ้นเล็กน้อยในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังตารางที่ 1

**ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) และค่า t-test ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการประมง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัชวิชัย วิทยาเขตตั้ง ในการรวมและจำแนกรายด้าน**

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ก่อน		หลัง		Gap	t	Sig.			
	การพัฒนา									
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.						
1. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.90	.69	4.46	.59	0.56	6.93	.000			
2. ความก้าวหน้าในการทำงาน	3.79	.68	4.18	.74	.039	6.64	.000			
3. ความสำเร็จในการทำงาน	3.75	.63	4.12	.59	0.37	4.82	.000			
4. นโยบายการบริหารและการบังคับบัญชา	3.84	.67	4.17	.60	0.33	6.46	.000			
5. ลักษณะความรับผิดชอบในงานที่ปฏิบัติ	3.82	.65	4.10	.66	0.28	4.68	.000			
6. การได้รับความยอมรับแห่งถือ	3.66	.61	3.94	.68	0.28	4.84	.000			
7. ความมั่นคงในการทำงาน	3.80	.61	4.03	.61	0.23	4.87	.000			
8. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.83	.63	3.91	.59	0.08	2.76	.009			
รวม	3.80	.65	4.11	.63	0.31					

1.2 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรสายสนับสนุน ด้านความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.75$ ) และหลังเข้าร่วมกิจกรรมเพิ่มแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.12$ ) เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจก่อนและหลังผ่านกิจกรรมพบว่า มีความแตกต่างกัน

ทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญ ( $P<0.01$ ) โดยหลังผ่านกิจกรรมแล้วมีแรงจูงใจในการทำงานสูงขึ้น และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าแรงจูงใจทุกข้อก่อนผ่านกิจกรรมต่ำกว่าแรงจูงใจหลังผ่านกิจกรรม ดังตารางที่ 2

**ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่า t-test ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการประมง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัชวิชัย วิทยาเขตตระง ด้านความสำเร็จในการทำงาน**

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ก่อน		หลัง		Gap	t	Sig.			
	การพัฒนา									
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.						
1. หัวหน้างานไว้วางใจและเชื่อมั่นในความสามารถของข้าพเจ้า	3.83	.57	4.20	.63	0.37	4.02	.000			
2. งานที่ข้าพเจ้าได้รับมอบหมายสามารถทำได้สำเร็จตามเป้าหมาย	3.86	.65	4.23	.49	0.37	4.02	.000			
3. การได้เลือกตำแหน่งพิจารณาจากความสำเร็จในการทำงาน	3.57	.66	3.94	.64	0.37	3.40	.002			
รวม	3.75	.63	4.12	.59	0.37					

1.3 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรสายสนับสนุน ด้านความยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.66$ ) และหลังเข้าร่วมกิจกรรมเพิ่มแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.94$ ) เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจก่อนและหลังผ่านกิจกรรมพบว่า มีความแตกต่างกันทาง

สถิติอย่างมีนัยสำคัญ ( $P<0.01$ ) โดยหลังผ่านกิจกรรมแล้วมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงขึ้น และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าแรงจูงใจทุกข้อก่อนผ่านกิจกรรมต่ำกว่าแรงจูงใจหลังผ่านกิจกรรม ดังตารางที่ 3

**ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่า t-test ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการประมง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัชชัยวิทยาเขตตั้ง ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ**

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ก่อน		หลัง		Gap	t	Sig.			
	การพัฒนา									
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.						
1. ข้าพเจ้าได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญ	3.86	.55	4.14	.65	0.28	3.69	.001			
2. ข้าพเจ้าได้รับการชื่นชมทุกครั้งเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ	3.46	.66	3.74	.70	0.28	3.69	.001			
รวม	3.66	.61	3.94	.68	0.28					

1.4 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรสายสนับสนุน ด้านลักษณะและความรับผิดชอบในงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.82$ ) และหลังเข้าร่วมกิจกรรมเพิ่มแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.10$ ) เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจก่อนและหลังผ่านกิจกรรมพบว่า มีความแตกต่างกันทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญ

( $P<0.01$ ) โดยหลังผ่านกิจกรรมแล้วมีแรงจูงใจในการทำงานสูงขึ้น และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าแรงจูงใจทุกข้อ ก่อนผ่านกิจกรรมต่ำกว่าแรงจูงใจหลังผ่านกิจกรรม ยกเว้นข้อลักษณะของงานที่ข้าพเจ้าทำมีขั้นตอนและกระบวนการที่ชัดเจน ไม่แตกต่างกัน ( $P>0.01$ ) ดังตารางที่ 4

**ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) และค่า t-test ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการประมง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตตระง ด้านลักษณะและความรับผิดชอบในงานที่ปฏิบัติ**

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ก่อน		หลัง		Gap	t	Sig.			
	การพัฒนา		$\bar{X}$	S.D.						
	$\bar{X}$	S.D.								
1. ปริมาณงานของข้าพเจ้ามีความเหมาะสม	3.86	.65	4.17	.62	0.31	3.51	.001			
2. งานของข้าพเจ้ามีความท้าทายและน่าสนใจ	3.91	.51	4.23	.60	0.32	3.51	.001			
3. ลักษณะของงานที่ข้าพเจ้าทำมีขั้นตอนและกระบวนการที่ชัดเจน	3.66	.77	3.74	.70	0.08	1.79	.083			
4. งานที่ข้าพเจ้าได้รับมอบหมายเป็นงานที่ต้องใช้ความรับผิดชอบสูง	3.86	.65	4.17	.66	0.31	3.51	.001			
5. งานที่ข้าพเจ้าได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบตรง กับความรู้ความสามารถ	3.83	.66	4.17	.71	0.34	3.76	.001			
รวม	3.82	.65	4.10	.66	0.28					

1.5 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรสายสนับสนุน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.79$ ) และหลังเข้าร่วมกิจกรรมเพิ่มแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.18$ ) เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจก่อนและหลังผ่านกิจกรรมพบว่า มีความแตกต่างกันทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญ ( $P<0.01$ ) โดย

หลังผ่านกิจกรรมแล้วมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงขึ้น และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าแรงจูงใจทุกข้อก่อนผ่านกิจกรรม ต่างกว่าแรงจูงใจหลังผ่านกิจกรรม ยกเว้นข้อลักษณะของงานที่ข้าพเจ้าทำมีขั้นตอนและกระบวนการที่ชัดเจน พบร่วมกับผู้อื่น แต่ไม่แตกต่างกัน ( $P>0.01$ ) ดังตารางที่ 5

**ตารางที่ 5** ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) และค่า t-test ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการประมง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัชวิชัย วิทยาเขตตระง ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ก่อน		หลัง		Gap	t	Sig.			
	การพัฒนา									
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.						
1. คณะฯ ส่งเสริมความก้าวหน้าให้แก่บุคลากร	3.89	.63	4.34	.77	0.45	4.82	.000			
2. คณะฯ มีการตัดสินใจเลื่อนขั้นหรือตำแหน่ง นั้นมาจากการเลือกตัดที่มีความสามารถที่ เหมาะสม	3.77	.69	4.00	.64	0.23	3.17	.003			
3. คณะฯ มีสันทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ให้แก่บุคลากร	3.71	.71	4.20	.80	0.49	5.11	.000			
รวม	3.79	.68	4.18	.74	0.39					

1.6 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรสายสนับสนุน ด้านนโยบายการบริหารและการบังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.84$ ) และหลังเข้าร่วมกิจกรรมเพิ่มแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.17$ ) เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจก่อนและหลังผ่านกิจกรรมพบว่า มีความแตกต่างกันทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญยิ่ง ( $P<0.01$ ) โดยหลังผ่านกิจกรรมแล้วมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงขึ้น และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า แรงจูงใจทุกข้อ ก่อนผ่านกิจกรรมต่ำกว่า แรงจูงใจหลังผ่านกิจกรรม ยกเว้นข้อผู้บุคลากรกำหนดนโยบายและวิธีการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ พบร่วมกัน ไม่แตกต่างกัน ( $P>0.01$ ) ดังตารางที่ 6

**ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) และค่า t-test ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการประมง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัชวิชัย วิทยาเขตตระง ด้านนโยบายการบริหารและการบังคับบัญชา**

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ก่อน		หลัง		Gap	t	Sig.			
	การพัฒนา									
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.						
1. ผู้บริหารกำหนดนโยบายและวิธีการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ	3.97	.57	4.03	.57	0.06	1.44	.160			
2. ผู้บริหารมีการซื่อสัมภิงชนโยบายการบริหารงานและโครงสร้างการบริหารแก่บุคลากร	3.77	.84	4.09	.66	0.32	3.51	.001			
3. ผู้บริหารมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ในการทำงานของบุคลากรในส่วนต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง	3.97	.66	4.26	.56	0.29	3.69	.001			
4. หัวหน้างานมีความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.80	.63	4.06	.6	0.26	3.43	.002			
5. หัวหน้างานมีวิธีการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในหน่วยงานด้วยความเหมาะสมและเป็นธรรม	3.77	.69	4.11	.58	0.34	3.76	.001			
6. หัวหน้างานเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นอยู่เสมอ	3.77	.60	4.49	.61	0.72	8.15	.000			
รวม	3.84	.67	4.17	.60	0.33					

1.7 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรสายสนับสนุน ด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.80$ ) และหลังเข้าร่วมกิจกรรมเพิ่มแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.03$ ) เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจก่อนและหลัง

ผ่านกิจกรรมพบว่า มีความแตกต่างกันทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญ ( $P<0.01$ ) โดยหลังผ่านกิจกรรมแล้วมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงขึ้น และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าแรงจูงใจทุกข้อก่อนผ่านกิจกรรมต่างกว่าแรงจูงใจหลังผ่าน

กิจกรรม ยกเว้นข้อค่าตอบแทนที่ได้รับ  
เหมาะสมกับค่าครองชีพและสภาพ  
เศรษฐกิจ และข้อ คณะฯ มีการจัด  
สวัสดิการให้บุคลากร เช่นค่ารักษา

พยาบาล การตรวจสุขภาพประจำปี ได้  
อย่างเหมาะสม พบร่วมไม่แตกต่างกัน  
( $P>0.01$ ) ดังตารางที่ 7

**ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) และค่า t-test ของแรงจูงใจ  
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิทยาศาสตร์และ  
เทคโนโลยีการประมง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลเรวิชัย  
วิทยาเขตตรัง ด้านความมั่นคงในการทำงาน**

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ก่อน		หลัง		Gap	t	Sig.			
	การพัฒนา									
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.						
1. ข้าพเจ้ามีความรู้สึกมั่นคงในอาชีพการงาน	4.06	.64	4.46	.61	0.40	4.76	.000			
2. ข้าพเจ้าคิดว่าจะทำงานกับคณะฯ จนกว่าจะเกณฑ์เกษียณ	4.11	.63	4.54	.61	0.43	4.17	.000			
3. ค่าตอบแทนที่ได้จากการจัดสรรค่าตอบแทนฯ ต้องเท่าหรือมากกว่าเงินเดือนที่ได้จากการค่าตอบแทนฯ	3.86	.55	4.00	.60	0.14	2.38	.023			
4. คณะฯ พิจารณาการปรับค่าตอบแทนเหมาะสมกับผลงาน	3.83	.62	4.09	.66	0.26	3.01	.005			
5. ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับค่าครองชีพและสภาพเศรษฐกิจ	3.69	.68	3.77	.69	0.08	1.79	.083			
6. คณะฯ มีการจัดสวัสดิการให้บุคลากร เช่นค่ารักษาพยาบาล การตรวจสุขภาพประจำปี ได้อย่างเหมาะสม	3.26	.51	3.34	.48	0.08	1.79	.083			
รวม	3.80	.61	4.03	.61	0.23					

1.8 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรสายสนับสนุน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.90$ ) และหลังเข้าร่วมกิจกรรมเพิ่มแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.46$ ) เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจก่อนและหลังผ่าน

กิจกรรมพบว่า มีความแตกต่างกันทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญยิ่ง ( $P<0.01$ ) โดยหลังผ่านกิจกรรมแล้วมีแรงจูงใจในการทำงานสูงขึ้น และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าแรงจูงใจทุกข้อก่อนผ่านกิจกรรม ต่างกว่าแรงจูงใจหลังผ่านกิจกรรม ดังตารางที่ 8

**ตารางที่ 8** ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) และค่า t-test ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการประมง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ก่อน		หลัง		Gap	t	Sig.			
	การพัฒนา									
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.						
1. บุคลากรในหน่วยงานทำงานเป็นทีมโดยยึดแนวทางร่วมคิดร่วมทำท่าและร่วมรับผิดชอบ	3.94	.68	4.43	.50	0.49	4.70	.000			
2. หัวหน้างานเอาใจใส่การช่วยแก้ไขปัญหา ด้วย  ๆ ให้กับข้าพเจ้า	3.91	.61	4.49	.61	0.58	6.06	.000			
3. ข้าพเจ้าสามารถขอคำปรึกษาจากหัวหน้างานได้ทุกเมื่อที่เกิดปัญหานำมาในการทำงาน	3.86	.77	4.46	.66	0.60	6.42	.000			
รวม	3.90	.69	4.46	.59	0.56					

1.9 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรสายสนับสนุน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.84$ ) และหลังเข้าร่วมกิจกรรมเพิ่ม

แรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.91$ ) เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจก่อนและหลังผ่านกิจกรรมพบว่า ไม่แตกต่างกัน ( $P>0.01$ ) ดังตารางที่ 9

**ตารางที่ 9** ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) และค่า t-test ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการประมง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตตระง ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ก่อน		หลัง		Gap	t	Sig.			
	การพัฒนา									
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.						
1. ข้าพเจ้ามีอุปกรณ์/เครื่องมือ สำหรับการทำงานที่เหมาะสม	3.97	.71	4.06	.68	0.09	1.79	.083			
2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่น่าอยู่ของข้าพเจ้า เช่นห้องทำงานแสงและเสียง มีความเหมาะสม	3.86	.55	3.94	.54	0.08	1.79	.083			
3. สถานที่ทำงานของข้าพเจ้ามีระบบบริการ ความปลอดภัยทั้งด้านการป้องกันการโจรกรรม ระบบไฟฟ้า และอาคาร	3.69	.63	3.74	.56	0.05	1.44	.160			
รวม	3.84	.63	3.91	.59	0.07					

2. ความต้องการของบุคลากรสายสนับสนุนที่ต้องการจัดกิจกรรมเพิ่มแรงจูงใจโดยเรียงลำดับจากมากที่สุดคือ กิจกรรมแต่งกายผ้าไทย(Culture Dress) รองลงมาคือ กิจกรรมการพูดคุยymamช้า (Morning Talk)/(KM) กิจกรรมมื้อเที่ยง

ส้มพันธ์ (Lunch Relation) สรุกรณ์ บุคลากร (Co-Op) ศึกษาดูงาน (Field Trip) กีฬาบุคลากร (Sport Team) และกิจกรรมวันเกิดบุคลากร (Birthday Party) ดังตารางที่ 10

**ตารางที่ 10 ความต้องการของบุคลากรสายสัมพันธ์ที่ต้องการจัดกิจกรรมเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน**

ลักษณะกิจกรรม	จำนวน (ข้อคำตอบทั้งหมด) (n=245)	ร้อยละ
กิจกรรมแต่งกายผ้าไทย (Culture Dress)	36	14.70
กิจกรรมการพูดคุยยามเช้า (Morning Talk)/(KM)	35	14.29
กิจกรรมมื้อเที่ยงสัมพันธ์ (Lunch Relation)	35	14.29
สหกรณ์บุคลากร (Co-Op)	35	14.29
ศึกษาดูงาน (Field Trip)	35	14.29
กีฬาบุคลกร (Sport Team)	35	14.29
กิจกรรมวันเกิดบุคลากร (Birthday Party)	34	13.88

**สรุปและอภิปรายผล**

การพัฒนาแรงจูงใจศึกษาโดยใช้กิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เช่น กิจกรรมพูดคุยยามเช้า (Morning Talk) กิจกรรมมื้อเที่ยงสัมพันธ์ (Lunch Relation) กิจกรรมแต่งกายผ้าไทย (Culture Dress) และกิจกรรมศึกษาดูงาน (Field Trip) ผู้วิจัยพบประเด็นที่น่าสนใจพอสรุปได้ดังนี้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสัมพันธ์คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการประมง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลคริวชัย วิทยาเขตตรัง โดยภาพรวมมีแรงจูงใจในการ

ปฏิบัติงานก่อนเข้าร่วมกิจกรรมเพิ่มแรงจูงใจและหลังเข้าร่วมกิจกรรมเพิ่มแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจก่อนและหลังผ่านกิจกรรมแล้วมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงขึ้น เป็น เพราะบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมเพิ่มแรงจูงใจได้มีการแลกเปลี่ยนและได้แสดงความคิดเห็นหรือมีปฏิสัมพันธ์อย่างไม่เป็นทางการ ส่งผลให้บุคลากรกล้าแสดงออกในเรื่องของกระบวนการคิด และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานซึ่งสอดคล้องกับ (สุภัตรา และคณะ, 2555) ได้ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ด้วยสุนทรียสันหนนาสำหรับพยาบาล วิชาชีพ โรงพยาบาลชนแดน จังหวัด เพชรบุรี พบว่า หลังการใช้สุนทรียสันหนนาพยาบาลวิชาชีพในแผนกผู้ป่วย ในพิเศษ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงขึ้นกว่าก่อนเข้าโปรแกรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสันบสนุนคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการประมง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลครุวิชัย วิทยาเขตตรัง เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจก่อนและหลังผ่านกิจกรรมต่าง ๆ แล้วพบว่าหลังผ่านกิจกรรมเพิ่มแรงจูงใจแล้วมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงขึ้น และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าแรงจูงใจทุกด้าน ก่อนผ่านกิจกรรมต่างกว่าแรงจูงใจหลังผ่านกิจกรรม โดยแรงจูงใจเพิ่มขึ้นมากในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านนโยบายการบริหารและการบังคับบัญชา ด้านลักษณะความรับผิดชอบในงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับความยอมรับนั้นถือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน และแรงจูงใจเพิ่มขึ้นเล็กน้อยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะภารจัด

สภาพแวดล้อมยังไม่เหมาะสมกับสถานที่ทำงาน ห้องทำงานยังไม่เป็นสัดส่วน สำหรับงานสำนักงาน ความคับแคบของห้องทำงาน ขาดการติดตาม ภาระงาน บุคลากร บริเวณสถานที่ทำงาน และความขัดข้องของระบบไฟฟ้า เช่นไฟฟ้าตกหรือดับบ่อยครั้ง ดังที่ (วิภาพร манพสุข, 2543) เสนอว่าสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและเอื้ออำนวยในการปฏิบัติงาน ได้แก่ แสงสว่างเพียงพอ อากาศเย็นสบาย ห้องน้ำสะอาด มีห้องพักรับประทานอาหาร มีที่ดื่มน้ำดื่มกาแฟ และห้องทำงานติดต่อ ได้เหมาะสมกับสภาพลักษณะงาน สิ่งเหล่านี้จะช่วยจูงใจให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นที่จะทำงานผู้บริหารจึงควรตระหนักและสนับสนุนในการใช้เทคนิคนี้ ซึ่งไม่ลดคล่องกับ (มลฤดี เย็นสบาย, 2557) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลมะขามเมืองใหม่ อำเภอมะขาม จังหวัดนนทบุรี ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสันบสนุนคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการประมง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลครุวิชัย วิทยาเขต

ตรัง เมื่อจำแนกรายชื่อ พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานก่อนเข้าร่วมกิจกรรมเพิ่มแรงจูงใจและหลังเข้าร่วมกิจกรรมเพิ่มแรงจูงใจไม่มีความแตกต่างกัน คือค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมสมกับค่าครองชีพและสภาพเศรษฐกิจ และ มีการจัดสวัสดิการให้บุคลากร เช่นค่ารักษาพยาบาล การตรวจสุขภาพประจำปีได้อย่างเหมาะสม ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามบางส่วนเป็นบุคลากรอัตราจ้างชั่วคราว จึงมีความรู้สึกว่าค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับยังไม่เหมาะสมสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน ซึ่งไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้เนื่องจากเกี่ยวข้องกับเรื่องของบประมาณ และในข้อ ลักษณะของงานที่ทำมีขั้นตอนและกระบวนการที่ซัดเจน พบว่าไม่มีความแตกต่างกันทั้งนี้แสดงให้เห็นว่าความมีกิจกรรมร่วมกันมากขึ้นระหว่างผู้บริหารและบุคลากร ดังที่ (วิภาพร مانพสุข, 2543) เสนอว่า ผู้บริหารควรมีโอกาสได้อธิบายชี้แจงให้พนักงานเกิดความรู้สึกถึงความสำคัญของลักษณะงานที่พนักงานรับผิดชอบ ว่ามีความสำคัญเพื่อให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าของงานซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ (สุกัตรา และคณะ, 2555) ได้ศึกษาการพัฒนา

โปรแกรมการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยสุนทรียสัมภានสำหรับพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตน aden จังหวัดเพชรบุรี พบร่วมปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่เสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่พยาบาลวิชาชีพ

### ข้อเสนอแนะ

- สำหรับด้านสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน ควรปรับปรุงภูมิทัศน์ บริเวณภายนอกอาคารที่ปฏิบัติงาน หรือเชิญผู้มีความรู้ในด้านการตกแต่งสถานที่ปีละ 1 ครั้ง เพื่อปรับปรุงภูมิทัศน์ให้มีความสวยงาม มีบรรยากาศที่น่าทำงานและเกิดความรู้สึกสะท้อนถูกต้องที่ได้ปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสุดขั้น มีสุขภาพจิตที่ดีอีกด้วย

- กิจกรรมเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สามารถนำไปประยุกต์ใช้สำหรับบุคลากรกลุ่มนี้ ๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

- ควรจัดกิจกรรมที่ผู้บริหารสามารถเข้าร่วมกิจกรรมในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ เพื่อสร้างความสัมพันธ์

ระหว่างผู้บริหารและบุคลากรให้มีความรู้สึกเป็นกันเอง

## กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ รศ.ดร.ธงชัย นิติรัฐสุวรรณ ที่ปรึกษางานวิจัย พร้อมด้วย รศ.ดร.ณัฐพิตร ใจกลางศาสตร์

และ ผศ. ดร.ปภัครชกรณ์ อารีย์กุล ผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย ขอขอบคุณบุคลากรสายสนับสนุนของคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการประมงทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ตลอดจนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่มีส่วนช่วยให้งานวิจัยสำเร็จลุล่วงด้วยดี

## เอกสารอ้างอิง

- ชนงกรณ์ กุณฑลนุตร. (2557). หลักการจัดการองค์การและการจัดการสมัยใหม่. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไซติกา ระโส. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวนครรช. ปริญญาโทพนธ. กศ.ม. (การอุดมศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ.
- ณัฐภพันธ์ เจริญนันทน์ และ ฉัตยาพร เสมอใจ. (2547). การจัดการ. กรุงเทพฯ : ชีเอ็ด ยูเคชั่น.
- นารีรัตน์ แก้วณี. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร: กรณีศึกษาบุคลากรเทศบาลตำบลหนองไม้แดง อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์สาขาวิชา: การบริหารทั่วไป; รบ.ม. (การบริหารทั่วไป). วิทยาลัยการบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประคง กรณสูตร. (2542). สติ๊ติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปรีณรัตน์ สิงหภิวัฒน์. (2557). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดลำปาง. การศึกษาค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเนชั่น.
- พัชนีพงศ์ คล่องนาวา. (2553). การพัฒนาความสามารถในการร่วมมادرฐาน ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ด้วยการจัดการเรียนรู้โดยใช้กิจกรรมกลุ่ม

- สัมพันธ์. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา หลักสูตรและการนิเทศ ภาควิชาหลักสูตรและวิธีสอน; บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พระศิลป์ ศรีเรืองไร. (2553). การศึกษาปัจจัยอุปทานในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา : คณะครุศาสตร์ อุดสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- มลฤดี เย็นสถาบัน. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล มะขามเมืองใหม่ อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี. วิทยานิพนธ์สาขาวิชา: การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน; รป.ม.(การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน) วิทยาลัยการบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มัลลิกา ตันสอน. (2547). การจัดการบุคคลใหม่. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ : ชารกมล การพิมพ์.
- วิรัช สงวนวงศ์awan. (2550). การจัดการและพัฒนาระบบองค์กร. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ:เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชนา.
- วิภาพร манพสุข. (2543). มนุษยสัมพันธ์. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- คราวุช หาคำ. สรรสระองค์กรแห่งความสุข เล่ม 1: กระบวนการเคลื่อนงานสร้างสุข สมพร สุทัศน์นีย์. (2542). มนุษยสัมพันธ์. กรุงเทพฯ : โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- สุภัตรา ภักดีศรี, สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล, และ ลดาวัลย์ รวมเมฆ. การพัฒนาโปรแกรม การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยสูนทรีย์สนทนาสำหรับ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชั้นแคน จังหวัดเพชรบูรณ์. Veridan E-Journal, SU Vol.5 No.3 September – December 2012.
- เสาวรัตน์ แสงศรีจันทร์. (2557). ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตัวรัง. คณะวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีการประมง : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย.
- อุทัย หิรัญโต. (2531). หลักการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียน สโตร์.